

ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI

(KURULUŞU, YETKİLERİ, YETKİ BELGESİ İPTALİ NEDENLERİ VE DOĞURDUĞU HUKUKİ SONUÇLAR)

Bugün dünyada **kamu istihdam hizmetlerinin** istihdam piyasasındaki payları hızla düşmektedir. **Özel İstihdam Bürolarının** istihdam piyasasındaki payı ise hızla artmaktadır.

Özel İstihdam Büroları (ÖİB), çalışma yaşamında ortaya çıkan işsizlik ve istihdam gibi temel sorunlara çözüm üretmek amacıyla devletler tarafından kullanılan aktif istihdam politikası araçlarındandır.

Özel İstihdam Büroları, özel hukuk hükümlerine göre faaliyet gösteren, işgücü piyasasında emek arz edenlerle emek talep edenler arasında **aracılık hizmeti** sağlayan kurumlardır.

Ülkemizde, yapılan mevzuat değişikliğiyle ÖİB'lere **mesleki anlamda geçici iş ilişkisi kurma** yetkisi de verilmiştir.

Devlet, ÖİB'leri aktif istihdam politikaları çerçevesinde istihdam yaratmada bir araç olarak kullanmaktadır.

Dinamik bir emek piyasasının varlığını gerektiren günümüz ve geleceğin karmaşık istihdam ilişkileri, resmi istihdam kurumları yanında ÖİB'leri de gerekli kılmaktadır. Yeni iş alanlarının yaratılması, çalışanların gelir düzeylerinin yükselmesi ve niteliklerinin geliştirilmesi sağlıklı bir emek piyasasının varlığına bağlıdır.

Günümüzde dünyada yaklaşık 40 milyon kişi ÖİB'ler aracılığıyla işgücü piyasasına girmektedir. ÖİB'lerin sayısı 260.000 sayısına ulaşmıştır. ÖİB'lerin yıllık cirosu 282 milyar Euro'dur. ÖİB'ler dünyada toplam 2,3 milyon şirket için işgücü temin etmektedirler. Türkiye'de ise 2021 yılı itibariyle resmi kayıtlı toplam 546 tane ÖİB faaliyet göstermektedir.

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile birlikte, gerçek veya tüzel kişilerin özel kesim işverenleriyle sınırlı olmak üzere **iş aracılığı faaliyetinde bulunabilmelerine** olanak tanınmıştır.

Ülkemizde ÖİB'lere ilişkin temel hukuki düzenlemeler; 4857 Sayılı İş Kanunu, 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun ve bu kanunun 32 inci maddesi uyarınca çıkartılan Özel İstihdam Bürolarına İlişkin Yönetmelik ile söz konusu kanun ve yönetmelik hükümlerinin uygulanmasına ilişkin olarak çıkartılan ÖİB'ler hakkındaki genelge ve tebliğlerdir.



I.TANIM

ÖİB Yönetmeliğinin 3 üncü maddesi uyarınca Özel İstihdam Bürosu (ÖİB), iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyetini yürütmek üzere Kurum tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan büroları ifade etmektedir.

ÖİB'lerin faaliyetleri yapılan yasal düzenlemelerle sıkı şartlara bağlanmış bulunmaktadır.

4904 Sayılı Kanununun 17 nci maddesinde ÖİB'lerin kurulması, kuruluş izni, kuruluş izninin yenilenmesi, geçici iş ilişkisi kurulması ve denetimine ilişkin hususlar düzenlenmiştir.

II.ÖİB'LERİN KURULMASI VE İZİN SÜRECİ

4904 Sayılı Kanununun 17 nci maddesi ve ÖİBY'nin 12 inci maddesi uyarınca ,ÖİB açmak üzere başvuracak gerçek kişiler ile tüzel kişilerin 5237 Sayılı Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilmiş olan süreler geçmiş olsa bile Devletin güvenliğine karşı suçlar, anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, göçmen kaçakçılığı ve insan ticareti, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından mahkum olmamaları, müflis ve konkordato ilan etmemiş olmaları ve en az lisans mezunu olmaları gerekmektedir.

ÖİB'lerin faaliyet (kurma) izni alabilmeleri için; iş ve işçi bulma faaliyetlerini gerçekleştirebilecek ölçüde teknik donanım ve uygun işyerine veya internet sitesine sahip olmaları, nitelikli personel çalıştırmaları, ticaret veya esnaf kaydı ile vergi numaralarını Kuruma ibraz etmeleri, ÖİB açmak için Kuruma başvuru tarihinde brüt asgari ücret tutarının 20 katına denk gelen miktarda teminat vermeleri gerekmektedir. ÖİB'ler bu şartları yerine getirmek şartıyla şube de açabilirler.

ÖİB faaliyet izni için yapılan başvurular gerektiğinde yerinde tespit ve inceleme yapılmak suretiyle en geç 1 ay içinde sonuçlandırılır.

Kurumca verilen izinler 3 yıl süre ile geçerlidir. İzin süresi, iznin sona erme tarihinden en az 15 gün önce talepte bulunulması ve iznin verilmesinde aranan şartların mevcut olması kaydıyla üçer yıllık sürelerle yenilenebilir.

Başvuruları uygun bulunan gerçek ve tüzel kişilere “**Özel İstihdam Bürosu İzin Belgesi**” verilmektedir.

Kurum tarafından verilen izin belgeleri, iş arayanlardan ücret alınmayacağı ve menfaat temin edilemeyeceği ifadesi ve ilgili il müdürlüğünün adres ve telefonlarının yer aldığı bilgiler ÖİB'lerde herkesin görebileceği bir yere asılır. ÖİB'lerin internet ana sayfalarında da Kurum tarafından belirlenen şekilde bu bilgilere yer verilir.



III. ÖİB'LERİN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

4904 Sayılı Kanununun 19 uncu maddesi uyarınca ÖİB, aracılık ve geçici işçi sağlama faaliyeti karşılığı olarak işverenden hizmet bedeli alma hakkına sahiptir.

ÖİB'ler, iş arayanlardan ve geçici iş ilişkisi ile çalıştırılacak işçilerden aracılık faaliyeti kapsamında ve aracılık faaliyetine yönelik olarak düzenleyecekleri eğitimlerden menfaat temin edemez ve hizmet bedeli alamaz. Bu kapsamda sunulacak eğitimlerin bedeli sadece işverenden alınır. 5580 Sayılı Özel Eğitim Kurumları Kanunu kapsamında da faaliyet gösteren ÖİB'ler, aracılık faaliyeti dışında sunacakları eğitimlerden ücret alabilir.

ÖİB'ler aracılık faaliyetleri kapsamında sadece profesyonel sporcu, teknik direktör, antrenör, manken, fotomodel ve sanatçı meslek gruplarında yer alanlar ile genel müdür veya bu göreve eş ya da daha üst düzey yönetici pozisyonlarında işe yerleştirilecek kişilerden ücret alabilir.

Yönetmeliğin 4 üncü maddesi uyarınca ÖİB'ler; iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yapar, işgücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri yürütebilir ve mesleki eğitim düzenleyebilir.

ÖİB'ler, kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve pozisyonları için aracılık faaliyeti yapamaz.

ÖİB'ler yukarıdaki mesleklerde ve görevlerde işe yaptığı yerleştirmeler için işçi ve işveren ile yazılı sözleşmeler düzenler. Yapılan sözleşmelerde; iş arayanın kimlik, meslek ve eğitim bilgileri, işyerine ait bilgiler, işe yerleştirme karşılığı işçi veya işverenden alınacak ücret, işçinin çalışacağı işte alacağı brüt ücret tutarı, yerleştirilen meslek veya pozisyona ilişkin hususların bulunması zorunludur.

ÖİB'lerin aracılık faaliyeti ya da geçici iş ilişkisi kurmak suretiyle yurt dışına işçi göndermesi halinde, işçilerin yurt dışı hizmet akitlerinin Kuruma onaylatılması zorunludur.

4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Hakkında Kanununun 19 uncu maddesinin 3 üncü fıkrası uyarınca, ÖİB'ler, işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan; iş arayanlar, açık işler, işe yerleştirmeler ve geçici işçi sağlama sözleşmeleri ile ilgili istatistikleri elektronik ortamda Kuruma bildirmekle ve uygulamanın takibi için gerekli olan diğer bilgi ve belgeleri talebi üzerine Kuruma vermekle yükümlüdür. ÖİB'ler iş ve işçi bulmaya aracılık için derlediği verileri bu amaçlar dışında kullanamaz.

Yönetmeliğin 24 üncü maddesi uyarınca, ÖİB'ler iş arayanlara ve işverenlere ilişkin bilgileri sadece iş ve işçi bulma faaliyeti için toplayabilir, işleme tabi tutabilir veya bunlardan yararlanabilir.



4904 Sayılı Kanununun 19 uncu maddesinin 4 üncü fıkrası uyarınca, iş ve işçi bulma faaliyetleriyle ilgili olarak, ÖİB'lerin yönetmelikte öngörülenler dışında iş arayanlarla bedel alınması konusunda anlaşma yapmaları veya onlardan herhangi bir şekilde menfaat sağlamaları halinde ÖİB ile işveren arasında yapılmış olan anlaşmalar; işçinin kayıt dışı çalışması, sendikaya üye olması veya olmaması ya da asgari ücret altında ücret ödenmesi şartlarını taşıyan anlaşmalar; bir işverenin veya iş arayanın, işe yerleştirme faaliyeti için diğer ÖİB'lerden veya kurumdan hizmet almalarını engelleyen anlaşmalar geçersizdir.

IV. ÖİB'LERE GEÇİCİ İLİŞKİSİ KURMA İZİNİ VERİLMESİ

4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Hakkında Kanununun 17 nci maddesinin 3 üncü fıkrası uyarınca; başvuru tarihinden önceki 2 yıl içinde kesintisiz olarak ÖİB faaliyeti gösteren Kuruma kayıtlı ÖİB'lere, Kurumca yapılacak inceleme sonucunda olumlu rapor düzenlenmesi, geçici iş ilişkisi kurma yetkisi almak üzere Kuruma başvurulana tarihte brüt asgari ücret tutarının 200 katına denk gelen miktarda teminat verilmiş olması, Kurum alacağıının bulunmaması, ÖİB' nin vadesi geçmiş vergi borcu, SGK primi, idari para cezası vb. borçlarının olmaması, uygun bir işyerine sahip olması halinde **Kurum tarafından geçici işi ilişkisi kurma yetkisi verilebilir.**

Kurumca verilen geçici iş ilişkisi kurma yetkisi 3 yıl süreyle geçerlidir. İzin süresi, izin sona erme tarihinden en az 15 gün önce talepte bulunulması ve izin verilmesinde aranan şartların mevcut olması kaydıyla üçer yıllık sürelerle yenilenebilir.

ÖİB'lerin faaliyetlerine ve geçici iş ilişkisine yönelik inceleme, denetim ve teftişi Bakanlık İş Müfettişleri tarafından yapılır.4857 Sayılı İş Kanununun 7 nci maddesinin 2 nci fıkrasının f bendi uyarınca Kuruma yapılan şikayet bildirimleri incelenmek üzere Bakanlık Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına iletilir. Bu durumda ÖİB'ler istenilen her türlü bilgiyi vermek ve bu bilgilerin doğruluğunu ispata yarayan defter, kayıt ve belgeleri ibraz etmek zorundadır.

V. ÖİB FAALİYET İZİNİNİN İPTALİ VE SONUÇLARI

4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 18 inci maddesinde ÖİB'lerin faaliyet izninin Kurum tarafından iptalini gerektiren haller sayılmıştır. Söz konusu maddede yer alan sebeplerden bazılarının tespit edilmesi halinde faaliyet izni derhal iptal edilirken, Kanun bazı hallerde ise belirli sayıda tekrarlanma durumunda faaliyet izninin iptalini öngörmüştür. Düzenlemede iznin iptali düzenlenmiş olmakla beraber buradaki işlem ileriye etkili sonuç doğurmaktadır.

1)FAALİYET İZİNİNİN İPTALİ SEBEPLERİ

4904 Sayılı Kanununun 18 inci maddesi, **izin verilmesi için aranan şartların kaybedilmesi veya taşınmadığının sonradan anlaşılması, Kurumdan izin almaksızın geçici iş ilişkisi faaliyetinin yürütülmesi ve 12 ay boyunca hiçbir işe yerleştirmeye aracılık gerçekleştirilmemiş olması** hallerinde verilen **izin derhal iptal edileceğini** düzenlemiş bulunmaktadır. Yukarıda sayılan aykırılıkların tek bir sefer dahi tespit edilmesi iznin iptal edilmesi için yeterli bulunmaktadır.



Faaliyet izninin iptal edilmesi sonucunu doğurması için tekrarı aranan durumlar ise şöyledir:

*6098 Sayılı Kanunun 26 ncı maddesi ve 27 nci maddesi hükümlerine aykırı davranılması¹

*Yönetmelikte istisna tutulan meslek mensupları² dışında iş arayanlardan doğrudan ya da dolaylı olarak ücret alınması veya menfaat sağlanması,

*İş arayanlara veya açık işlere ilişkin bilgilerin iş ve işçi bulma faaliyetinden başka bir amaçla toplanması ve/veya kullanılması,

*İstenen bilgi veya belgeler ile işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan iş arayanlar, açık işler ve işe yerleştirmelerle ilgili istatistiklerin Kurumca belirlenen süre içinde verilmemesi,

*Çalışma izni bulunmayan yabancı işçinin çalıştırıldığıının tespit edilmesi,

*Yurtdışı iş ve işçi bulma faaliyetlerine ilişkin hizmet akitlerinin Kuruma onaylatılmaması,

*4904 Sayılı Kanunun 19 uncu maddesinin 5 inci fıkrasında sayılan geçersiz anlaşmalardan herhangi birinin yapılmış olması.

Yukarıda sayılan sebeplerin faaliyet izninin iptaline yol açması için, son fiilin tespit tarihinden geriye yönelik 2 yıllık süre içinde aynı fiilin 3 kez veya ayrı fiillerin 6 kez gerçekleştiğinin tespit edilmesi gerekmektedir.

Kanuni düzenleme uyarınca söz konusu aykırılıkların ÖİB merkezi veya şubesi tarafından gerçekleştirilmesinin bir farkı bulunmamaktadır.

2) FAALİYET İZİNİNİN İPTALİNİN SONUÇLARI

Yukarıda sayılan sebeplerle faaliyet izni iptal edilen ÖİB'lere, 4904 Sayılı Kanunun 18/1 maddesi ve ÖİBY'nin 27 nci maddesi uyarınca 3 yıl boyunca yeniden izin verilmez.

2016/1 Sayılı Özel İstihdam Büroları Genelgesinin İzin ve Yetkilerin Yenilenmesi, Yenilenmemesi ve İptali bölümünün 4.3.6. maddesi uyarınca, ÖİB kurma izninin iptali hususu il müdürünün oluruna bağlanmıştır. İzni iptal edilen ÖİB'lerin izin belgesine kırmızı kalemle "Geçersiz" yazılacak, ayrıca teminatı Kuruma gelir kaydedilecektir. Daha önce verilmiş izin belgesi de teslim alınarak ÖİB dosyasında saklanacaktır.

ÖİB kurma izninin iptali kararlarına karşı, kararın tebliği tarihinden itibaren 30 gün içinde yetkili iş mahkemesine dava açılabilir. Açılan davalar basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır.

¹ 6098 sayılı TBK'nun 26 ncı maddesinde 'Sözleşme Özgürlüğü' düzenlenmiştir. TBK'nun 27 inci maddesinde ise 'Sözleşmelerin Kesin Hükümsüzlük halleri' düzenlenmiştir.

² ÖİBY 22/2. maddesi uyarınca ÖİB'ler, aracılık faaliyetleri kapsamında sadece, profesyonel sporcu, teknik direktör, antrenör, manken, fotomodel ve sanatçı meslek gruplarında yer alanlar ile genel müdür veya bu göreve eş yada daha üst düzey yönetici pozisyonlarında işe yerleştirilecek kişilerden ücret alabilir.



3) ÖİB'İN FAALİYETİNİ KENDİ İSTEĞİYLE SONA ERDİRMESİ

ÖİB'lerin faaliyetlerini kendi istekleriyle sona erdirmeleri de mümkündür.

ÖİBY'nin 20 nci maddesi uyarınca, faaliyetine kendi isteğiyle son vermek isteyen büroların temsil ve ilzama yetkili kişinin vereceği dilekçe ile Kuruma başvurusu halinde, haklarında uygulanmış ve tahsil edilmemiş Kurum alacağının bulunmaması ve kapatma talebi tarihinde Bakanlık Rehberlik ve Teftiş Başkanlığınca devam etmekte olan inceleme/soruşturma olmaması şartıyla **teminatın iadesi** işlemi yapılacaktır. Alacaklar mevcut ise öncelikle bunlar teminattan tahsil edilecektir.

ÖİB'lere verilen izin/yetki belgesi teminatın iadesi esnasında geri alınarak sistemde izin/yetki sonlandırma işlemi yapılacaktır.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

isVerenim.com

