

GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ KURMA YETKİSİ BULUNAN ÖZEL İSTİHDAM BÜROSUNUN ENGELLİ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN KAPSAMI

1. GİRİŞ

Özel istihdam büroları, 4904 sayılı Kanun hükümleri uyarınca Türkiye İş Kurumu'ndan izin almak suretiyle iş ve işçi bulmaya aracılık ile geçici iş ilişkisi kurma yetkilerine sahip bulunmaktadır.

Öğretide özel istihdam bürosunun kurduğu geçici iş ilişkisi "meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi" olarak tanımlanmaktadır.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi esnek çalışma biçimi olarak İş Hukukuna 2016 yılında girmiştir.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde özel istihdam büroları da işveren konumundadır.

İş Kanunu'nun 7 nci maddesinde, 2016 yılında özel istihdam büroları tarafından geçici iş ilişkisi kurulmasına ilişkin olarak 6715 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikle, "Geçici işçi sağlama sözleşmesi ile çalışan işçi, (İş Kanunu'nun) 30 uncu maddenin uygulanmasında özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işverenin işçi sayısına dahil edilmez." düzenlemesi yapılmıştır.

Söz konusu yasal düzenleme ile getirilen istisna uyarınca, geçici işçi sağlama sözleşmesi ile çalışan geçici işçinin 4857 sayılı Kanun'un 30 uncu maddesinin uygulanmasında özel istihdam bürosunun ve geçici işçi çalıştıran işverenin işçi sayısına dahil edilmeyeceği öngörülmüştür.

Bu makalenin konusunu, geçici iş ilişkisi kurma yetkisi bulunan özel istihdam bürolarının engelli çalıştırma yükümlülüğünün ve kapsamının incelenmesi oluşturmaktadır.

2. ÖZEL SEKTÖR İŞYERLERİNDE ENGELLİ İSTİHDAMI YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İş Kanunu'nun 30 uncu maddesinde yer alan düzenleme uyarınca "İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler."

Bu düzenlemeye göre elli veya daha fazla işçi çalıştıran özel sektör işverenleri için işyerlerinde engelli işçi çalıştırma yükümlülüğü bulunmaktadır.

3. ÖZEL İSTİHDAM BÜROSUNUN ENGELLİ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN KAPSAMI

İş Kanunu'nun 7 nci maddesinin ikinci fıkrasına göre geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca verilen yetkiyle/izinle özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak geçici işverene devri ile kurulmaktadır.

Geçici iş ilişkisinde özel istihdam bürosu; geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işverenle de geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmaktadır.



Öğretide özel istihdam bürosunun kurduğu geçici iş ilişkisi “meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi” olarak tanımlanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu’nun 7 nci maddesi kapsamında kurulan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde özel istihdam bürosu işveren konumundadır. Dolayısıyla işyerinde geçici işçi çalıştıran geçici işverenin işveren konumu ve geçici işçi ile arasında bir iş sözleşmesi bulunmamaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu’nun 7 nci maddesinin altıncı fıkrasının dördüncü cümlesinde, “Geçici işçi sağlama sözleşmesi ile çalışan işçi, (İş Kanunu’nun) 30 uncu maddenin uygulanmasında özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işverenin işçi sayısına dahil edilmez.” düzenlemesi yer almaktadır.

Söz konusu yasal düzenleme ile getirilen istisna uyarınca, geçici işçi sağlama sözleşmesi ile çalışan geçici işçinin 4857 sayılı Kanun’un 30 uncu maddesinin uygulanmasında özel istihdam bürosunun ve geçici işçi çalıştıran işverenin işçi sayısına dahil edilmeyeceği öngörülmüştür.

Böylece, geçici işçi çalıştıran işveren bir kenara bırakılırsa, Kanun hükmü uyarınca, engelli istihdamı yükümlülüğü yönünden özel istihdam bürosu işyerlerinde toplam işçi sayısı hesaplanırken, işçi sağlama sözleşmesiyle geçici işverenin yanında çalışan geçici işçiler dikkate alınmayacaktır.

İş Kanunu’nun 30 uncu maddesinde özel sektör işyerleri için öngörülen engelli çalıştırma yükümlülüğünün belirlenmesinde işverenlerin iş sözleşmesi yaparak kendi işyerlerinde çalıştırdıkları işçi sayısı dikkate alınmaktadır.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde özel istihdam büroları da işveren konumunda bulunduğundan, engelli çalıştırma yükümlülüğü yönünden yapılan hesaplamada yalnızca kendi işyerlerinde çalıştırdıkları işçiler göz önünde bulundurulacaktır.

Anayasa Mahkemesi de özel istihdam bürosunun geçici işçiler bakımından engelli işçi istihdamı yükümlülüğünden muaf tutulmasını Anayasa’ya aykırı görmemiştir.¹

Konuyla ilgili olarak açılan iptal davasında Anayasa Mahkemesi tarafından, “Özel istihdam büroları kurulan geçici iş ilişkisinde, geçici işçi özel istihdam bürosu ile iş sözleşmesi yapmaktadır. Geçici işçi ile geçici işveren arasında bir iş sözleşmesi ise bulunmamaktadır. Geçici işçi, özel istihdam bürosunun geçici işverenle işçi sağlama sözleşmesi yaparak işçisini geçici işverenin işyerinde görevlendirmesiyle geçici işverenin işyerinde geçici olarak çalışmaktadır. Bu bağlamda geçici işçinin, geçici işverenin Kanun’un 30 uncu maddesinde öngörülen engelli çalıştırma yükümlülüğünün belirlenmesindeki işçi sayısına dahil edilmemesi, geçici işçinin geçici işverenin işyerinde geçici olarak çalışması ve geçici işçi ile geçici işveren arasında bir iş sözleşmesinin bulunmamasının bir sonucudur.

Diğer taraftan geçici işçinin işvereni özel istihdam bürosu olmakla birlikte özel istihdam bürosu geçici işçiyi kendi işyerinde çalıştırmamakta ve geçici işverenin işyerinde çalışmak üzere görevlendirmektedir. Dolayısıyla geçici işçinin, özel istihdam bürosunun Kanun’un 30 uncu maddesinde öngörülen engelli çalıştırma yükümlülüğünün belirlenmesindeki işçi sayısına dahil edilmemesi de geçici işçinin özel istihdam bürosuna ait bir işyerinde çalışmamasından kaynaklanmaktadır.



¹ Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 5. Baskı, On İki Levha Yayıncılık A.Ş. İstanbul Kasım 2023, sayfa 278

Öte yandan özel istihdam bürolarının ve geçici işverenlerin işyerlerinde çalıştırdıkları kendi işçilerinin sayısının elli veya daha fazla olması halinde ise engelli çalıştırma yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu itibarla kuralla işverenlerin engelli çalıştırma yükümlülüğü ile ilgili olarak özel istihdam büroları ve geçici işverenlere ayrıcalık ve imtiyaz tanınması söz konusu olmadığı gibi kuralın engellilerin çalıştırılmasına yönelik devletin koruma yükümlülüğünü ortadan kaldıran bir düzenleme olarak nitelendirilmesi de mümkün değildir.” gerekçesiyle Anayasaya aykırılık iddiası reddedilmiştir.²

4. SONUÇ

İş Kanunu’nun 7 nci maddesinde, 2016 yılında özel istihdam büroları tarafından geçici iş ilişkisi kurulmasına ilişkin olarak 6715 sayılı Kanun’la yapılan değişiklikle, “Geçici işçi sağlama sözleşmesi ile çalışan işçi, (İş Kanunu’nun) 30 uncu maddenin uygulanmasında özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işverenin işçi sayısına dahil edilmez.” düzenlemesi yapılmıştır.

Söz konusu Kanun hükmü uyarınca, engelli istihdamına ilişkin olarak özel istihdam bürosu işyerinde toplam işçi sayısı hesaplanırken, işçi sağlama sözleşmesiyle geçici işverenin yanında çalışan geçici işçiler dikkate alınmayacaktır.

İş Kanunu’nun 30 uncu maddesinde özel sektör işyerleri için öngörülen engelli çalıştırma yükümlülüğünün belirlenmesinde işverenlerin iş sözleşmesi yaparak kendi işyerlerinde çalıştırdıkları işçi sayısı dikkate alınmaktadır.

Geçici iş ilişkisinde özel istihdam büroları da işveren konumunda bulunduğundan, engelli çalıştırma yükümlülüğü yönünden yapılan hesaplamada yalnızca kendi işyerlerinde çalıştırdıkları işçiler göz önünde bulundurulacaktır.

4857 Sayılı İş Kanunu’nun 30 uncu maddesi uyarınca işyerinde engelli işçi çalıştırma yükümlülüğü yönünden özel istihdam bürolarına ve geçici işçi çalıştıran işverene istisna tanıyan İş Kanunu’nun 7 nci maddesi hükmü, yapılan bu düzenlemeyle özel istihdam bürolarına ve geçici işverenlere bir imtiyaz tanındığı ve devletin engellileri koruma yükümlülüğünü ortadan kaldırdığı gerekçesiyle ve iptal talebiyle Anayasa Mahkemesi’ne götürülmüştür.

Anayasa Mahkemesi, özel istihdam bürosunun geçici işçiler bakımından engelli işçi istihdamı yükümlülüğünden muaf tutulmasını Anayasa’ya aykırı görmemiştir.

Anayasa Mahkemesi, “Geçici işçinin özel istihdam bürosunun işçisi olduğunu, özel istihdam bürosunun geçici işçiyi kendi işyerinde çalıştırmadığını, geçici işverenin işyerinde çalışmak üzere görevlendirdiğini, dolayısıyla geçici işçinin , özel istihdam bürosunun Kanun’un 30. maddesinde öngörülen engelli çalıştırma yükümlülüğünün belirlenmesindeki işçi sayısına dâhil edilmemesinin de geçici işçinin özel istihdam bürosuna ait bir işyerinde çalışmamasından kaynaklandığını, öte yandan özel istihdam bürolarının ve geçici işverenlerin işyerlerinde çalıştırdıkları kendi işçilerinin sayısının elli veya daha fazla olması hâlinde ise engelli çalıştırma yükümlülükleri bulunduğunu, bu itibarla kuralla işverenlerin engelli çalıştırma yükümlülüğü ile ilgili olarak özel istihdam büroları ve geçici işverenlere ayrıcalık ve imtiyaz tanınmasının söz konusu olmadığı gibi kuralın engellilerin çalıştırılmasına yönelik

² Anayasa Mahkemesi, Karar Sayısı: 2018/27, Karar Tarihi: 28.02.2018, R.G.Tarih-Sayısı: 29.03.2018 2016/141)

devletin koruma yükümlülüğünü ortadan kaldıran bir düzenleme olarak nitelendirilmesinin de mümkün olmadığını” belirterek, Anayasa’ya aykırılık iddiası ile açılan iptal davasını reddetmiştir.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

isVerenim.com

