

31 Mayıs 2016

VERGİ SİRKÜLERİ

NO: 2016/59

KONU

Doğum İzni veya Askerlik Hizmeti Nedeniyle Ayrılan Kişi için Geçici İş İlişkisi Kurulabilecektir.

20 Mayıs 2016 tarihli ve 29717 sayılı Resmi Gazete’de “6715 Sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” yayımlandı.

6715 sayılı Kanun ile özel istihdam bürolarının faaliyet alanları genişletilerek, bu bürolara geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmektedir.

Bilindiği üzere, iş ve işçi bulmaya aracılık yapan ve 2016 Ocak ayı itibarıyla ülkemizde hizmet vermeye başlamış olan özel istihdam bürolarının yasal zemini tam olarak oluşturulmamıştı.

Diğer taraftan, Avrupa Komisyonu, özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi ile çalışmaya ilişkin yasal alt yapıyı 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifinde düzenlemiştir.

Bu çerçevede, 6715 sayılı Kanun ile; hem özel istihdam büroları aracılığıyla geçici olarak istihdam edilen çalışanların korunması ve sistemin etkin işlemesi hem de 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifine uyum sağlanması açısından yasal zemin oluşturulduğu söylenebilir.

Kanunda yer alan düzenlemelerden, **geçici iş ilişkisi** ve **uzaktan çalışma** konularına bu sirkülerimizde yer verilmektedir.

A) Geçici İş İlişkisi

1. Geçici iş ilişkisi ne şekilde kurulabilir?

Geçici iş ilişkisi, **özel istihdam büroları** aracılığıyla ya da **holding bünyesi** içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle iki şekilde kurulabilecektir.

2. Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi nasıl kurulabilir?

Türkiye İş Kurumundan gerekli izni alan özel istihdam bürosunun bir işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devretmesi ile özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulabilecektir.

3. Geçici iş ilişkisi kurabilmek için hangi şartların varlığı gerekir?

Geçici iş ilişkisi **ancak Kanunda sayılan hallerde** kurulabilecektir.

Buna göre:

- İşçinin; **doğum, askerlik hizmeti** hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde **bu hallerin devamı süresince**,
- Mevsimlik tarım işlerinde ve ev hizmetlerinde **süre sınırı olmaksızın**,
- İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde, İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde, işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde ve mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde **en fazla 4 ay süreyle**

kurulabilecektir.

Ayrıca yapılan bu sözleşme, yukarıda sayılan “*Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde*” hariç toplam **8 ayı geçmemek** üzere en fazla **2 defa** yenilenebilecektir.

Geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramayacaktır.

4. İşçinin holding bünyesinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde geçici olarak devredilmesi de bu kapsamda mıdır?

İşverenin, devir sırasında **yazılı rızasını almak suretiyle** bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi hâlinde de geçici iş ilişkisi kurulmuş sayılacaktır. Bu kapsamda geçici iş ilişkisi, yazılı olarak **6 ayı geçmemek** üzere kurulabilecektir ve en fazla **2 defa**

yenilenebilecektir. İşçisini geçici olarak devreden işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam edecektir.

Görüldüğü üzere, yapılan düzenlemede işçinin rızasının alınması zorunlu kılarak, işçi bakımından hukuki güvence sağlanmaktadır.

5. Geçici iş ilişkisi hangi durumlarda kurulamayacaktır?

Geçici işçi çalıştıran işveren, **iş sözleşmesi feshedilen işçisini** fesih tarihinden itibaren **6 ay geçmeden** geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramayacaktır.

Bu şekilde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan daimi işçilerin geçici işçi olarak çalıştırılmak amacıyla işten çıkarılarak geçici işçi statüsünde tekrar işe alınmasının önüne geçilmesi amaçlanmıştır.

Toplu işçi çıkarılan işyerlerinde **8 ay süreyle**, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde geçici iş ilişkisi kurulamayacaktır.

6. Geçici işçi çalıştıran işveren, geçici işçisine talimat verme yetkisine sahip midir?

Geçici işçi çalıştıran işveren, işin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçisine talimat verme yetkisine sahiptir.

7. Geçici işçi çalıştıran işverenin sorumlulukları nelerdir?

Geçici işçi çalıştıran işveren;

- İşyerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirmek ve Türkiye İş Kurumu tarafından istenecek belgeleri belirlenen sürelerle saklamakla yükümlüdür.
- Geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hâllerini özel istihdam bürosuna derhâl, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13 üncü ve 14 üncü maddelerine göre ilgili mercilere bildirmekle yükümlüdür.
- Geçici işçileri çalıştıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırır. Geçici işçiler, çalışmadıkları dönemlerde ise özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılır.
- İşyerindeki geçici işçilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri varsa işyeri sendika temsilcisine bildirmekle yükümlüdür.

- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 17 nci maddesinin altıncı fıkrasında öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür.

8. Geçici işçi kime karşı sorumludur?

Geçici işçi, işyerine ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile neden olduğu zarardan, geçici işçi çalıştıran işverene karşı sorumludur.

B) Uzaktan Çalışma

1. Uzaktan çalışma nedir?

Uzaktan çalışma, işçinin mal ve hizmet üretmek amacıyla işyeri dışında, işverenin gözetiminden uzak bir mekanda iş edimini sunduğu ve bunun karşılığında işverenden ücret aldığı iş ilişkisi olarak tanımlanmaktadır.

2. Uzaktan çalışan işçiler farklı bir işleme mi tabi tutulacaklardır?

Uzaktan çalışan işçiler, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacaklardır.

Ayrıca işverenler, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda işçileri bilgilendirmek, gerekli eğitimleri vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlü olacaklardır.

3. Uzaktan çalışmanın usul ve esasları nelerdir?

Uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenecektir.

Söz konusu Kanuna aşağıdaki bağlantı yoluyla ulaşabilirsiniz.

[6715 Sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun](#)

Sirkülerlerimizde yer alan bilgiler belli bir konunun veya konuların çok geniş kapsamlı bir şekilde ele alınmasından ziyade genel çerçevede bilgi vermek ve yorum yapmak amacını taşımaktadır. Bu sirkülerler ile amacımız muhasebe, vergi, yatırım, danışmanlık alanlarında veya diğer türlü profesyonel bağlamda tavsiye veya hizmet sunmak değildir. Bilgileri kişisel finansal veya ticari kararlarınızda yegane dayanak olarak kullanmaktan ziyade, konusuna hakim profesyonel bir danışmana başvurmanız tavsiye edilir. Bu sirkülerler ve içeriğindeki bilgiler, oldukları şekliyle sunulmaktadır; "DRT Yeminli Mali Müşavirlik ve Bağımsız Denetim A.Ş." ve İngiltere mevzuatına göre kurulmuş olan "Deloitte Touche Tohmatsu Limited" ve onun üye firmaları ve bunların iştirakleri ve fiyalleri (bundan böyle ayrı ayrı veya birlikte "Deloitte"), bunlarla ilgili sarih veya zımni bir beyan ve garantide bulunmamaktadır. "Deloitte", söz konusu sirkülerlerin ve içeriğindeki bilgilerin hata içermediğine veya belirli performans ve kalite kriterlerini karşıladığına dair bir güvence vermemektedir. Sirkülerleri ve içeriğindeki bilgileri kullanımınız sonucunda ortaya çıkabilecek her türlü risk tarafınıza aittir ve bu kullanımdan kaynaklanan her türlü zarara dair risk ve sorumluluk tamamen tarafınızca üstlenilmektedir. "Deloitte", söz konusu kullanımdan dolayı, (ihmkarlık kaynaklı olanlar da dahil olmak üzere) sözleşmesel bir dava, kanun veya haksız fiilden doğan her türlü özel, dolaylı veya arızı zararlardan ve cezai tazminattan dolayı sorumlu tutulamaz.