

# KİRALAMA YOLUYLA İŞÇİ İSTİHDAMININ USUL VE ESASLARI

**Hamit TİRYAKİ**

**Em. İş Başmüfettişi**

**tiryakidanismanlik@gmail.com**

## ÖZET

İşçiyi kiralama suretiyle istihdam etme uygulaması Avrupa ülkelerinde uzunca bir süreden beri vardı. Ülkemizde ise yasal olmamasına rağmen fiilen varlığını sürdürüyordu. İş Kanununda yapılan değişiklik ve Özel İstihdam Bürolarına ilişkin Yönetmeliğin 2016/Ekim ayında yayınlanmasıyla yasal eksiklikler giderilmiş oldu. Artık işverenler, özel istihdam bürosunun işçisi olan bir kişiyi kiralarak istihdam edebilecekler, işçilik alacakları, iş davaları gibi sorunları yaşamayacaklardır.

**Anahtar kelimeler:** İşçi kiralama, özel istihdam bürosu, esnek çalışma.

## 1. GİRİŞ

Özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi kurabilmelerine ilişkin Yönetmelik yayınlandı. Artık, özel istihdam büroları aracılığıyla kurulacak geçici iş ilişkisiyle, bilinen işçi çalıştırma biçimi çok fazlasıyla değişecektir. İşçi ve işveren arasındaki ikili iş ilişkisi, özel istihdam bürolarının araya girmesiyle üçlü bir yapıya dönüşecektir. İşçiyi çalıştıran işvereni olmayacak, işçiyi çalışacağı işyerine kiralayan özel istihdam bürosu işveren olacaktır.

Esnek istihdam biçimlerinin en güvencesiz ve belirsizi olan kiralık işçilik uygulaması konusunda faaliyet gösterebilecek konumda olan 448 özel istihdam bürosu İşkur'dan izin alarak çalışmalarını yürütmektedir. Yasa dışı bir şekilde işçi kiralama uygulaması yapılıyorken yasal bir zemine oturtulan bu yeni istihdam ilişkisinin çerçevesi aşağıda uygun başlıklar altında anlatılmaya çalışılacaktır. Makalemizde geçici işçi istihdamı kavramı yerine kamuoyunca bilinen işçi kiralama kavramı, kullanılacaktır.

## 2. İŞÇİ KİRALAMANIN USUL ve ESASLARI

### 2.1. İşçi kiralama nedir?

Geçici işçi sağlama sözleşmesi kapsamında özel istihdam bürosu aracılığıyla çalıştırılan işçiye geçici işçi denir. Kamuoyu, bu kavrama kısaca işçi kiralama demektedir.

### 2.2. İşverenler işçiyi nereden kiralayacak? Doğrudan işçi ile kiralama sözleşmesi yapabilir mi?

Hayır yapamaz. İşverenler doğrudan işçi ile bir sözleşme yaparlarsa o işçinin işvereni sayılırlar. Buradaki işçinin işvereni özel istihdam bürosudur. İşverenler, özel istihdam bürosunun işçilerini kiralayabilecektir.

Özel istihdam bürosunun işçi kiralama alanında faaliyet gösterebilmesi için asgari iki yıldan beri kesintisiz hizmet ve Türkiye İş Kurumuna brüt asgari ücretin 200 katı tutarında teminat vermesi gerekmektedir. Altı aydan beri faaliyette bulunan özel istihdam bürolarına, brüt asgari ücretin 400 katı tutarında teminat göstermesi kaydıyla faaliyet izni verilebilmektedir.

### **2.3. İşverenler İsteddiği Sayıda İşçi Kiralayabilir Mi?**

Hayır kiralayamaz. Düzenlemede kiralanacak azami işçi sayısı ile işyerinde çalışan işçi arasında bir orantı vardır.

İşyerinde çalışan sayısı 10 ve altında ise en fazla 5 işçi kiralanabilir. Çalışan sayısı 11 ve daha fazla ise kiralanacak işçi sayısı çalışanların %25'ini geçemeyecektir.

Çalışan işçi sayısının tespitinde, kısmi süreli çalışanların durumu, çalışma süreleri açısından tam süreli çalışmaya dönüştürülerek hesaplama yapılacaktır.

### **2.4. İşveren İşten Çıkardığı İşçiyi Kiralayarak Tekrar İşbaşı Yaptırabilir Mi?**

Evet, yaptırabilir. Ama iş sözleşmesini feshettiği işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden kiralayarak çalıştıramaz.

### **2.5. İşverenle Kiralanan İşçi Arasında Bir Sözleşme Olmayacak Mı?**

Evet olmayacak. İşverenler, özel istihdam bürosu ile geçici işçi sağlama sözleşme yapacaklardır. Bu sözleşme kapsamında özel istihdam bürosunun işçisini istihdam edebileceklerdir.

### **2.6. Kiralanan İşçi İstihdam Ediliyorsa İş Sözleşmesi Yapmayacak Mıdır?**

Yapacaktır. Kiralanan işçi, özel istihdam bürosu ile iş sözleşmesi imzalayacaktır. Dolayısıyla kiralanan işçinin asıl işvereni özel istihdam bürosudur.

### **2.7. Özel İstihdam Bürosu Ne Demektir?**

Özel istihdam bürosu da ticari faaliyet gösteren bir işyeridir. Özel istihdam bürosu kurup işletmenin bazı mecburi şartları vardır. İlk şart, Türkiye İş Kurumunun bu amaçla kurulan işyerine özel istihdam bürosu olarak faaliyet gösterme izni vermesidir.

Özel istihdam bürolarını, hem gerçek kişiler hem de tüzel kişiler kurabilir. Örneğin Ankara'da Ankara Ticaret Odasının kurduğu özel istihdam bürosu da faaliyet göstermektedir. Türkiye'de bugün itibarıyla 448 özel istihdam bürosu aktiftir.

Özel istihdam büroları iş arayanlara iş ya da işçi arayanlara işçi bulmak için aracılık faaliyeti yaparlar. Bu faaliyet yurt dışına işçi göndermeyi de içermektedir. İstihdamla ilgili diğer faaliyetlerinin yanında 6715 sayılı Yasanın kabulüyle işçileri kiraya vermeye de başlamışlardır.

Özel istihdam büroları, kamu kurum ve kuruluşlarının işçi ihtiyacını karşılamak için faaliyette bulunamazlar.

## **2.8. İşverenler Her Türlü İhtiyaçları İçin İşçi Kiralayabilir Mi?**

Hayır. İşyerindeki her ihtiyaç için işçi kiralanamaz. İşçi kiralamak suretiyle emek ihtiyacını giderilebilecek haller sınırlıdır. Bunlar,

1- İşçinin analık ile ilgili izinlerini bitirdikten sonra, İş Kanununun 13 üncü maddesi gereğince, çocuğun mecburi ilköğretim çağına başladığı ayı takip eden ay başına kadar; anne ya da babadan biri kısmi süreli-part time çalışabilmektedir. İşte; böyle kısmi süreli çalışan ebeveynin yerine, çalışması için işçi kiralanabilir.

2- İşçinin doğum öncesi ve sonrası ücretli izinleri, ücretli izinlerden sonra alınabilen 6 aya kadar ücretsiz izinleri ve hatta günde 1,5 saatlik süt izinleri nedeniyle çalışamadıkları dönemler için işçi kiralanabilir.

3- İşçinin askerlik görevi için işten ayrıldığı ve çalışmadığı dönemde geçici işçi alınabilir.

4- İş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hallerde de süre sınırı olmaksızın bu halin devamı süresince işçi, kiralama suretiyle istihdam edilebilir.

5- Mevsimlik tarım işlerinde, süre sınırı olmaksızın süresiz bir şekilde işçi kiralanabilir.

6- Ev hizmetlerinde, süre sınırı olmaksızın süresiz bir şekilde işçi kiralanabilir.

7- İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde çalıştırılan kiralık işçi en fazla dört ay istihdam edilebilir. Sözleşmesi toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir. Geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz.

8- İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde, kiralanan işçi en fazla dört ay istihdam edilebilir. Toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir. Geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz.

9- İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde kiralanan işçi en fazla dört ay istihdam edilebilir.

“Öngörülemeyen” ifadesinin, tüm işyerlerinin diledikleri zaman geçici işçi çalıştırmalarına olanak sağlayacağı, değerlendirilmektedir.

Bu kapsamda çalıştırılan kiralık işçinin toplam sekiz ayı geçmemek üzere sözleşmesi en fazla iki defa yenilenebilir. Geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz.

10- Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde kiralanan işçi en fazla dört ay istihdam edilebilir. Dönemsellik arz eden iş artışları gerekçesiyle kiralanan işçinin sözleşmesi yenilenmemektedir.

## **2.9. Kiralık İşçi Çalıştırılmayacak İşler/Sektörler Var Mıdır?**

Kamu kurum ve kuruluşlarında kiralık işçi istihdam edilemez.

Yer altından maden çıkarılan işyerlerinde de kiralık işçi istihdam edilemez.

Grev ve lokavt uygulanması sırasında da kiralık işçi çalıştırılmaz.

Toplu işten çıkışların yapıldığı işyerlerinde de 8 ay süresince kiralık işçi çalıştırılmaz.

## **2.10. Özel İstihdam Büroları Bu İşçileri Temin İçin Reklam Verebilirler mi?**

Hayır veremezler. Çünkü genel bir reklam yasağı söz konusudur. Kurumdan izin almaksızın bir işyerinde veya 5187 sayılı Kanunda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzeri yayın araçları ile geçici iş ilişkisi kurulamaz. Basın ve yayın kuruluşları ile diğer bilgi iletişim araçları vasıtasıyla Kurumdan izin almadan işçi kiralama faaliyeti gösteren kişilere ait reklam ve ilanların yayını yapılamaz.

### **2.11. Özel İstihdam Büroları İşe Yerleştirdiği İşçilerden Hangi Ücretleri Alabilir?**

Hiçbir ücret alamazlar. Öyle ki ücret alamama durumunu aşmak için eğitim vs. faaliyetler düzenleyerek eğitim ücreti, hizmet bedeli adı altında para tahsilatı da yapamazlar.

### **2.12. Özel İstihdam Bürosu İle Hangi Sözleşmeler İmzalanır**

Özel istihdam bürosu ile kiralanan işçi arasında normal bir iş ilişkisi bulunduğu için iş sözleşmesi imzalanır. Özel istihdam bürosu, bu işçiyi bir başka işyerine kiraya vermeden önce geçici işçi sağlama sözleşmesi imzalar.

### **2.13. İş Sözleşmesinde Ayrıca Hangi Hükümlerin Bulunması Gerekir?**

Özel istihdam bürosu, kiralanan işçi ile yapacağı iş sözleşmesinde bulunması gereken hükümlere ilaveten işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceğinin belirtilmesi gerekir. İşe çağrılmama süresi en fazla üç olacaktır. Sözleşmede daha fazla bir süre öngörülmüş olsa bile üç aylık kısmı dikkate alınacaktır.

İş sözleşmesini, en fazla üç aydan beri işe çağrılmadığı için fesheden kiralık işçi, haklı olduğundan, (diğer şartları varsa) kıdem tazminatını hak eder.

### **2.14. Geçici İşçi Sağlama Sözleşmesinde Neler Yer Alır?**

Geçici işçi sağlama sözleşmesinde, sözleşmenin başlama ve bitim tarihleri, işin niteliği, ödenecek ücret, varsa geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülükleri yer almalıdır.

### **2.15. Geçici İşçi Sağlama Sözleşmesinde Neler Yer Almamalıdır?**

Sözleşmede, kiralanan işçinin Türkiye İş Kurumundan veya bir başka özel istihdam bürosundan hizmet almasını ya da iş görme edimini yerine getirdikten sonra geçici işçi olarak çalıştığı işveren veya farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını engelleyen hükümlerin olmaması gerekir.

### **2.16. Kiralayan İşverenin Kiralık İşçiye Karşı Hak ve Yükümlülükleri Nelerdir, Ona Kendi İşçisi Gibi Emir ve Talimat Verebilir Mi?**

Evet, verebilir. İşin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak kiralık işçiye kiralayan işveren emir ve talimat verebilir.

Kiralayan işveren hangi mesleklerde işçi arıyor ise bunu kiraladığı işçiye de ayrıca bildirmek zorundadır.

Kiralanan işçinin, iş kazası geçirmesi durumunda SGK'ya bildirme yükümlülüğü kiralayan işverene aittir.

İşyerindeki sosyal hizmetlerden kiralanan işçi de diğer işçilerle eşit oranda yararlanır. Bu eşitliği sağlama yükümlülüğü kiralayan işverene aittir. Sosyal hizmet kavramı açık olmamakla birlikte, bu kavramın işyerindeki emzirme odasından, kreşten, yemekhaneden, duş alma yerinden, dinlenme odasından, kantinden... yararlanmada kiralanan işçiyle, işyerinin asıl işçisi arasında bir ayırım yapılmaması gerektiğinin kastedildiği değerlendirilmektedir.

Temel çalışma koşulları açısından da kiralanan işçi ile işyerinin asıl işçisi arasında farklılık yaratılmamalıdır. Temel çalışma koşullarının çalışma ve ara dinlenme sürelerini, iş sağlığı ve güvenliğini, ücretin ödenme zamanını, yıllık izin hakkını ... kapsadığı dikkate alınmalıdır.

### **2.17. Kiralanan İşçinin Ödenmeyen Ücretinden Kimler Nasıl Sorumludur?**

Kiralanan işçinin ücretinden öncelikle özel istihdam bürosu sorumludur. Özel istihdam bürosunun kiraya verdiği işçilerinden %10'unun ve daha fazlasının ücretini, ödeme gününden itibaren 20 gün içinde veremediği takdirde yetkisi, Türkiye İş Kurumunca iptal edilir. Bu gecikme mücbir nedene dayanmamalıdır.

Kiralanan işçilerden herhangi birinin ücreti 1 yıllık dönemde en az 3 kez az ödenirse ya da geç ödenirse yine özel istihdam bürosunun yetkisi, iptal edilir.

İşçi kiralayarak çalıştıran işveren, işyerinde bir ayın üzerinde çalışan kiralık işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini çalıştırdığı süre boyunca her ay kontrol etmekle yükümlüdür. Kiralık işçi çalıştıran işveren, ödenmeyen ücretler mevcut ise bunlar ödenene kadar özel istihdam bürosunun alacağını ödemeyerek, özel istihdam bürosunun alacağından mahsup etmek kaydıyla geçici işçilerin en çok üç aya kadar olan ücretlerini doğrudan işçilerin banka hesabına yatırmak zorundadır.

Ücreti ödenmeyen işçiler ve ödenmeyen ücret tutarlarını, işçi kiralayarak çalıştıran işveren tarafından Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne ücretin ödeme gününden itibaren en geç on beş gün içinde bildirmek zorundadır.

Yukarıda da ifade edildiği gibi, işçi kiralama yetkisi verilen özel istihdam bürolarının Türkiye İş Kurumunda kati ve süresiz 200 ya da 400 brüt asgari ücrete denk tutarda teminat

mektubu bulunmaktadır. Özel istihdam bürolarının iflası, kapatılması, aracılık faaliyeti veya geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptali ya da işçi ücretlerinin büro tarafından ödenmemesi hâllerinde, diğer kanunlarda düzenlenen hükümlere bakılmaksızın işçi alacakları bu teminattan öncelikli olarak ödenir.

### **2.18. Kiralanan İşçinin Yükümlülükleri**

Kiralanan işçi, işverenin vermekle yükümlü olduğu 6331 sayılı Kanunda öngörülen eğitimlere katılmakla yükümlüdür.

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

Kiralanan işçi, geçici işçi çalıştıran işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans veya borç almamalıdır.

### **2.19. Özel İstihdam Bürosunun Sorumlulukları Nelerdir?**

Kiralanan işçinin asıl işvereni özel istihdam bürosu olduğu için, bir işverene atfedilen yükümlülüklerin bir iki istisnası dışında tümünü yerine getirmesi gerekmektedir. Bu genel yükümlülüğünün yanında kiralanan işçilerin ücretini ödediğine ilişkin belgeleri o işçiyi kiralayan işverene ibraz etme, kiralık işçilerin istihdam edilmedikleri dönemlerde işyerindeki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırma yükümlülüğü vardır.

### **2.20. Kanun ve Yönetmelikte Belirtilen Hususlara Uyulduğunu Kim Denetleyecek?**

Özel istihdam bürolarının faaliyetleri ile geçici iş ilişkisine yönelik inceleme, denetim ve teftiş 4857 sayılı Kanunda yer alan teftiş, denetim ve soruşturma hükümlerine göre iş müfettişlerince yapılacaktır. Yine bu kapsamda yapılacak şikayetleri de iş müfettişleri inceleyecektir.

Özel istihdam büroları iş müfettişlerinin istedikleri her türlü bilgi/belgeyi vermek ve bu bilgi/belgelerin doğruluğunu ispata yarayan defter, kayıt ve belgeleri ibraz etmek zorundadır.

4904 sayılı Kanununun 20 nci maddesinin b fıkrasına göre, Türkiye İş Kurumundan izin almamasına veya yetkisi iptal edilmesine rağmen geçici iş ilişkisi düzenleyen gerçek veya tüzel kişilere elli bin Türk lirası, fiilin tekrarı hâlinde yüz bin Türk lirası, bu kapsamda hizmet alan işverenlere yirmi bin Türk lirası, j fıkrasına göre, müfettişlerce istenen bilgi, belge, kayıt

ve defterleri on beş gün içerisinde ibraz etmeyen özel istihdam bürolarına yirmi bin Türk lirası, idari para cezası uygulanır.

### **3. SONUÇ**

Türkiye İş Kurumunun, Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğini yayımlamasıyla, çalışma hayatında işçi kiralama dönemi başlamıştır. Çalışma hayatında köklü değişiklik yapacak yeni düzenlemeye göre, artık işyerlerinde toplam çalışan sayısının yüzde 25'ine kadar işçi kiralanabilecektir.

İşçiler, özel istihdam büroları aracılığıyla kiralanacaktır. Özel istihdam bürolarının faaliyetleri, işçi kiralama faaliyetleri, kiralanmış işçilerin bu konulara ilişkin şikayetleri iş müfettişleri tarafından incelenecektir.

İşçileri kiralayan işverenlerin tek sorumlulukları, bu işçilerin kendilerinde çalışırken ödenmeyen en fazla üç aylık ücreti kadardır. Kiralanan işçilerin diğer işçilik haklarından örneğin, kıdem, ihbar, yıllık izin ücreti ... gibi alacaklarından kiralayan işveren sorumlu olmayacaktır.

### **KAYNAKÇA**

- 4857 sayılı İş Kanunu.
- Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği.