

TÜRKİYE İŞ KURUMUNCA İSTENEN BİLGİLER

İş ve İşçi Bulma Kurumu yenilenen kuruluş Kanunuyla Türkiye İş Kurumu adını almış, eskiye oranla pek çok yeni görev ve sorumluluklar üstlenmiştir. Görevini gereği gibi yapabilmek için özel ve kamu sektöründe yer alan işyerlerinden çeşitli bilgi ve belgeler istemekte, zamanında usulüne uygun bilgi ve belge göndermeyen işyerlerine idari para cezaları uygulamaktadır. Yazımızda bu bilgi ve belgelerle ilgili açıklamalara yer verilecektir.

1- İŞGÜCÜ ÇİZELGESİ

İşgücü çizelgesi yerel düzeyde istihdamın ve işgücü hareketlerinin güncel ve güvenilir bir şekilde izlenmesi amacıyla kamu ve özel sektör işyerlerinden istenir. Bu çizelgede işyerlerinden o ay içerisinde işe yeni alınanlar, ay içinde işten ayrılanlar sayısal olarak gösterildiği gibi, T.C. kimlik numarası, adı soyadı, sosyal durumu, işe alınma ve işten ayrılma nedeni, çalışanların ve personel hareketlenmesi yaşayanların meslekleri ... gibi detay bilgiler de yer alır.

Türkiye İş Kurumu Kanununun 21 nci maddesine göre Kurum tarafından, kamu ve özel kesim işyerlerinden iş ve işgücü konularında bilgi istenildiğinde belirtilen süre içinde bilgi verilmesi zorunludur.

Aynı Kanunun 20 (e) bendine göre bildirim yükümlülüğüne aykırı hareket özel kesim işyerlerine 2.240 TL idari para cezası uygulanır.

Bu idari para cezası kamu işyerlerine uygulanmamaktadır.

İşgücü çizelgesinin her ay düzenlenmesi, ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar Türkiye İş Kurumunun ilgili İl/Şube Müdürlüğüne gönderilmesi, gerekmektedir.

2- TOPLU İŞTEN ÇIKARILANLAR BİLGİSİ:

Kamu ve özel sektörde yer alan tüm işyerleri eğer kanunun aradığı sayı ve nitelikte işçi çıkaracaklarsa bunu en az 30 gün önceden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili Bölge Müdürlüğüne, Türkiye İş Kurumuna ve işyerinde sendika var ise işyeri sendika temsilcisine yazı ile bildirmek zorundadır.

İşyeri bu yazıyı yasada geçen her bir yere ayrı ayrı göndermek zorundadır. Sadece bölge müdürlüğüne ya da Türkiye İş Kurumuna bildirmek aşağıda açıklanacağı üzere idari para cezasının ödenmesine neden olur.

Yasadaki Düzenleme

İş Kanununun 29 ncu maddesi gereği işveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir.

İşyerinde çalışan işçi sayısı:

- 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,
- 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,
- 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin,

İşine 17 nci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.

Birinci fıkra uyarınca yapılacak bildirimde işçi çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenen işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur.

Bir Ay İfadesi ve Kapsama Dahil Olmayan Çıkışlar

Toplu işçi çıkarma her zaman yasada gösterilen asgari sayıdaki işçinin bir seferde çıkarılmasıyla olabileceği gibi aynı sayıdaki işçinin küçük gruplar halinde işten çıkarılmasıyla da yapılabilir. Son işçi çıkarma tarihinden bir ay önceye gidilerek arada kalan dönem içinde çıkarılan toplam işçi sayısı yasada belirtilen kadar veya fazla ise bu da toplu işçi çıkarma sayılacaktır. Örneğin, 30 işçinin çalıştığı bir işyerinde 1 Mart 2005 tarihinden 1 Nisan 2005 tarihine kadar en az 10 işçinin işine bildirimli olarak son verilecekse, bu durum işverence en az otuz gün önceden yani 28 Ocak 2005 tarihi itibarıyla ilgili bölge çalışma müdürlüğüne, işyerinin bulunduğu yerdeki İşkur'a ve o işyerindeki işyeri sendika temsilcilerine yazılı olarak bildirilmesi gerekecektir.

Yasada işçilerin işine 17 nci madde uyarınca bildirimli fesihle son verilmelidir.

Eğer

- nitelikleri itibarıyla en çok 30 iş günü süren "süreksiz işler"de çalıştırılan işçiler
- deneme süresinde işten çıkartılan işçiler
- haklı sebeplerle iş sözleşmesi fesh edilenler
- Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçiler mevsimin, kampanyanın bitimi nedeniyle işten çıkarılıyorlarsa,
- Tarafların anlaşmasıyla
- sözleşmenin sona ermesi nedeniyle çıkan işçiler
- istifa, emeklilik, ölüm nedeniyle işten çıkışlar

Söz konusuysa bu çıkma/çıkarılmalar toplu işten çıkarma sayısına dahil edilmeyecektir.

Esas Alınan Yer

Yasa toplu işçi çıkarmada işyerini esas almıştır. Birden çok işyerini kapsayan işletmeyi esas almamıştır. İşverenin birden fazla işyeri varsa, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı değil, her bir işyerindeki işçi sayısı ayrı ayrı değerlendirilecektir. Toplu işçi çıkarmadan bahsedebilmek için öncelikle işyerinde en az 20 işçinin çalıştırılması gereklidir.

Sendika Temsilcisi İle Görüşme

Bakanlık bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır. Görüşmelerin sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir.

İşyerinde sendika temsilcisi yoksa herhangi bir görüşme yapılmayacaktır. Görüşmeden bir anlaşmanın uzlaşmanın çıkması şartı aranmaz.

Fesih Tarihi ve Sebebi

30 günlük süre içinde işveren işçilerini çalıştırmasa bile işçiler ücrete hak kazanırlar. Feshin geçerliliği bölge müdürlüğünün onayına bağlı değildir. Yazı bölge müdürlüğüne ulaştığı andan 30 gün sonra işveren fesih bildirim sürelerine ilişkin ücreti peşin ödeyerek de sözleşmeleri sona erdirir. İşveren 30 günlük süre sona ermeden peşin ödeme yoluna gitse de fesih 30 günün sonunda hüküm ve sonuç doğurur.

İşçilerin 17 nci maddeye dayanılarak yapılacak iş sözleşmesi fesihlerindeki ihbar önelleri, bölge müdürlüğüne 30 gün önce yapılan bildirim süresi içinde işlemeyecek, 30 günlük sürenin sonundan itibaren işlemeye başlayacaktır.

Yasanın 20 nci maddesine göre iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Toplu işçi çıkarmadaki dava açma süresi de aynı olup, fesih tebliğinden itibaren 30 gün olduğuna Yargıtay 06.12.2004 gün 2004/9663 E., 2004/26145 K. ile karar vermiştir.

İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı şekilde faaliyetine son verilmesi halinde işvereni durumu sadece en az 30 gün önceden bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlü tutmuş, işyeri sendika temsilcisine bildirim ve danışma zorunluluğu getirilmemiştir.

Çıkarılan İşçilerin Yerine Yeni İşçi Alımı

İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır. Yürürlükten kaldırılan düzenlemeye göre Kanun'da belirtilen nedenlerle iş akdi sona eren "işçilerin yerine, çıkma veya çıkarma tarihinden itibaren 6 ay içinde başka işçi alamaz." denilerek, işverenin yeni işçi almasını yasaklamıştır.

Çıkarılan işçiyi tercihen işe çağırmayan işverenle ilgili hukuki yaptırım düzenlemede yer almamaktadır. Yargıtay'a göre de, işçisini yeniden işe almayan işverene, herhangi bir hukuki yaptırım yoktur.

İdari Para Cezası

İşveren toplu işçi çıkarma istediğini bildirmede geç de kalabilir ya da hiç de bildirmeyebilir. Bu durumda Yasanın 100 ncü maddesinde belirtilen her bir işçi için 403 TL'lik idari para cezası uygulanır. Dolayısıyla asgari 10 işçinin işten çıkarıldığını düşündüğümüzde $10 \times 403 = 4.030$ TL. idari para cezasının ödenmesi söz konusu olacaktır. Feshin sonuçları bakımından bildirimli fesihle ilgili düzenlemelerden doğan bütün haklar ve kıdem tazminatı toplu işten çıkarılan işçiler için de geçerlidir. Toplu çıkarılan işçilerden her biri tek başına dava açma hakkına sahiptir. İşçi çıkarmanın kanuna uygun olmadığı iddiasıyla dava açarsa ispat yükümlülüğü işverene aittir.

Mahkeme Kararı ve Olası Sonuçları

Mahkeme feshin geçersizliğine karar verirse işçinin bir ay içinde işe iadesi söz konusudur. İşçi kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren 10 iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunması gerekmektedir. Bu süre içinde başvuruda bulunmazsa, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılacak ve işveren sadece bunun hukuki sonuçlarından sorumlu olacaktır, yani işçiye koşulları varsa ihbar ve kıdem tazminatı ödeyecektir.

Mahkeme işçinin işe iade kararını verirse işveren işçiyi tekrar işe başlatacak ya da işe başlatmadığı işçiye mahkemece hükmedilecek tutarda (en az 4 en fazla 8 aylık ücreti tutarında) tazminat ödemek zorunda kalacaktır. Ayrıca mahkeme kararın kesinleşmesine kadar işçinin boşta geçen süresi için ki bu en çok 4 aydır, ait ücret ve diğer haklarını da ödemek zorunda kalır.

İş Yasasının 100 ncü maddesinden (kanunun 29 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak işçi çıkaran işveren veya işveren vekiline işten çıkardığı her işçi için 403 TL. lira para cezası verilir) başka bir ceza düzenlenmemiştir. Ancak Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 23.10.2003, E.2003/18090, K.2003/17878 sayılı kararında bölge çalışma müdürlüğüne bildirimde bulunulmamasından dolayı feshin hüküm doğurmayacağına karar vermiştir.

Dolayısıyla 29 ncu maddedeki prosedüre aykırı olarak toplu işten çıkarmalarda fesih iptal edilebilir ve işçi işine geri dönebilir.

İşveren toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri 18, 19, 20 ve 21 inci madde hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz; aksi halde işçi bu maddelere göre dava açabilir. Bu maddeler iş güvencesi ile ilgili düzenlemeler olup, işçiler feshin geçersiz sayılıp işe iade edilmeleri için açtıkları davada ispat yükü işverende olmaktadır. Toplu işçi çıkartma usulüne uygun yapılmış olsa dahi işveren işe iadeyi veya buna uymazsa işe başlatmama tazminatını ödeme durumunda kalabilir.

3- İŞTEN AYRILMA BİLDİRGESİ

İşsizlik sigortası; bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, kendi istek ve kusuru dışında işini kaybedenlerin, uğradıkları gelir kayıplarını kısmen de olsa karşılayarak kendilerinin ve aile fertlerinin zor duruma düşmelerini önleyen, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren, Devlet tarafından kurulan zorunlu bir sigorta koludur.

Bildirge Düzenleme Zorunluluğu

4447 sayılı Kanunun 48 nci maddesine göre işveren işçinin hizmet akdinin sona erdiği tarihi izleyen günden itibaren 15 gün içinde 3 nüsha "İşten Ayrılma Bildirgesi" düzenleyerek, bir nüshasını işyerinin bulunduğu yerdeki Kurum birimine göndermek/vermek, bir nüshasını sigortalı işsize vermek, diğer nüshasını da işyerinde saklamakla yükümlüdür.

İşverene ve sigortalı işsize tanınan sürelerin son gününün resmi tatile rastlaması halinde, bu süreler resmi tatili izleyen ilk işgünü mesai saati bitiminde son bulmaktadır.

İşten ayrılma bildirgeleri faksla gönderilebilir. Ancak 7 gün içinde aslının Kurum birimine gönderilmesi gerekir.

İşverenler tarafından fesih tarihi ve nedenine yer verilmek suretiyle sigortalılar adına yasal 15 günlük süre geçmeden Kuruma gönderilen yazılı bildirimler için, bildirgeye ilişkin şekil şartı sonradan yerine getirilmek kaydıyla, idari para cezası uygulanmamaktadır.

İdari Para Cezası

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 51 inci maddesinde belirtilen hallerden birisine dayalı olarak hizmet akitleri sona ermiş olan sigortalılar hakkında tanzim edilmesi gereken işten ayrılma bildirgesini (İAB) 15 günlük süre içinde Kuruma göndermeyen işverenler hakkında Kanunun 54 üncü maddesi gereği her bir fiil için ayrı olmak üzere fiilin olduğu tarihte (iş sözleşmesinin fesih tarihini takip eden günden başlayarak onbeşinci gün) geçerli olan idari para cezası uygulanır. 2009 yılı için bu miktar 1.120 TL'dir.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında Bakanlığımıza ya da Bakanlığımız bağlı ve ilgili birimlerine süresi içinde yanlışlıkla gönderildiği anlaşılan işten ayrılma bildirgeleri (İAB) için idari para cezası uygulanmamaktadır.

Bildirge Düzenlenmesinde Dikkat Edilecek Hususlar

İşten ayrılma bildirgesinde sigortalının işten çıkış nedeninin Kanun maddeleri belirtilerek veya nedenin açık ve anlaşılır şekilde yazılması (Örneğin işverence fesih, 4857/17, 4857/24, 4857/25/I/III/IV, 4447/51/a, 4447/51/b, işyeri kapanması, sözleşme/ihale bitimi, vb) gerekmektedir.

İşveren, hizmet akdini 4447 sayılı Kanunun 51 inci maddesinde belirtilen haller (örneğin: istifa, emeklilik, evlilik, işçinin hatası ve kusuru nedeniyle hizmet akdinin sona ermesi durumları) dışında sona eren sigortalı işsizler için işten ayrılma bildirgesi düzenlemek zorunda değildir.

Herhangi bir askeri veya kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan sigortalı işsizler bu ödevin sona ermesinden itibaren mücbir sebepler hariç 30 gün içinde Kuruma başvurmak zorundadır. Bu şekilde işinden ayrılan sigortalı işsizler için işverenler İAB düzenleyeceklerdir, ancak düzenlemeyen işverenlere idari para cezası verilmez.

İşten Ayrılma Bildirgesinin sağ alt köşesindeki bölümün, işveren tarafından sigortalı işsize imzalatılması koşul olmakla birlikte; işverenlerin, ilgili bölüme, sigortalı işsize imzalatılamadığına dair yazılı beyanda bulunması geçerli kabul edilir.

İşten Ayrılma Bildirgeleri Kuruma intikal ettikten sonra da işveren tarafından değiştirilebilir. Yapılan bu değişiklikler yeni bir hakkın doğmasına ya da hak kaybına neden oluyor veya idari para cezasının uygulanmasına engel teşkil ediyorsa, nedeninin işveren tarafından somut bir belge ile ispat edilmesi gerekir. Somut bir belge ile ispatlanamayan değişiklik talepleri ile idari para cezası ve ödeme-ret kararlarının ilgililere tebliğinden sonra tanzim edildiği anlaşılan bilgi ve belgeler dikkate alınmamaktadır.

Prim Yatırılmayan Süreler

Hizmet akitleri 4447/51 inci madde kapsamında sona eren sigortalı işsiz, hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün içinde, hizmet akdi devam etmekle birlikte; 1-Hastalık, 2-Ücretsiz izin, 3-Disiplin cezası, 4-Gözümlü alınma, 5-Hükümlülükle sonuçlanmayan tutukluluk hali, 6- Kısmi istihdam, 7- Grev, 8- Lokavt, 9- Genel hayatı etkileyen olaylar, 10- Ekonomik kriz, 11- Doğal afetler, nedeniyle işyerinde faaliyetin durdurulması veya işe ara verilmesi halinde, son 120 günün hesabında prim yatırılmayan bu süreler kesinti sayılmamaktadır. Prim yatırılmayan süreler için SSK kayıtları esas alınır, ayrıca belge istenmemektedir.

Ödenek Alan İşsizin Çalıştırılması

Ödenek alırken bir işyerinde kayıtlı ya da kayıt dışı çalışmaya başlayanları işverenin Kuruma bildirme gibi bir yükümlülüğü yoktur.

İtirazlar

İşsizlik sigortası uygulamasına ilişkin işlemlere karşı işverenler Kurumun ilgili birimine itirazda bulunabilir. İtirazların işlemin tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde yapılması ve 30 gün içinde sonuçlandırılması zorunludur. İtirazlar daha önce yapılmış bulunan işlemlerin uygulanmasını geciktirmez. İtiraz yoluna başvurulmuş olması ilgililerin yargı yoluna başvurma hakkını ortadan kaldırmaz.

Savcılığa Suç Duyurusu

İşverenler tarafından tanzim edilen işten ayrılma bildirgelerinde yer alan; Fesih Nedeni, Fesih Tarihi, SSK hattından görülmeden işverenin beyanına göre doğru kabul edilerek ödeme yapılması durumunda sonradan yapılan kontrollerde söz konusu bilgilerde yanlış bildirim yapıldığının tespit edilmesi halinde, gerekçesi sorgulanmaktadır. İşveren tarafından hatalı bildirimin sehven yapıldığının bildirilmesi ve yapılan fazla ödemelere ilişkin yasal faizin ödenmesi halinde suç duyurusunda bulunulmamaktadır. Ancak cevap alınamaması halinde Cumhuriyet Savcılığına suç duyurusunda bulunulmaktadır. Bunun dışında sahte evrak tanzim edenler hakkında da Cumhuriyet Savcılığına suç duyurusunda bulunulur.

ANKET ÇALIŞMALARI

Kurumumuz İşgücü Piyasası Bilgileri Soru Kağıdı ile işgücü piyasasında meydana gelebilecek sosyo - ekonomik değişim ve gelişmelerin istihdam üzerine etkisini ortaya çıkarabilmek için yılda bir kez örneklem yöntemi ile seçilen işyerlerinde anket yapmaktadır.

Altı aylık dönemler halinde yılda iki kez yaptığı işgücü anketinde de örneklem yöntemi ile belirlenen işyerlerinde iş piyasasının değişimleri, ihtiyaç duyulan elemanlar, işgücü açığı, işten çıkarılan elemanlarla ilgili bilgiler alınmaktadır.

Her iki anketin de işyerlerince doğru bilgilerle cevaplandırılıp gönderilmesi ya da Kurum personeline doğru cevaplar verilerek doldurulması gerekmektedir.

E-İSKUR

Türkiye İş Kurumu e-iskur kapsamında yazılım sistemi geliştirmiş olup 10.01.2008 tarihinden itibaren dış kullanıcılara açılmıştır. Kamu işyerlerinin Kurum portalına üye olabilmesi için önce iş arayan bölümden sisteme üye olması daha sonra işyerleri kayıtlarını yaptırmaları gerekmektedir. Kayıt esnasında e-posta adresi/GSM numarası istenmekte, onay kodu tercih edilen bu adrese/numaraya gönderilmektedir. Kurum portalına üyelik esnasında oluşturulan şifrenin gizliliğinden yenilenmesinden üye olan kullanıcı sorumludur.

Gerek kamu gerekse de özel işyerlerinin sisteme üye olmak zorunlulukları yoktur. Yine üye olan işyerlerinin Kurumca istenen bilgi ve belgeleri sistem üzerinden gönderme gibi yükümlülükleri de bulunmamaktadır. Bildirimlerin internet üzerinden yapılmasında gönüllük esas alınmıştır. İsteyen işveren bildirimlerini yine yazılı olarak elden ya da posta yoluyla Kuruma gönderebilecektir. Ancak sistemin hem işverene hem de Kuruma pek çok fayda sağladığı dikkate alındığında kullanılması her zaman tavsiye edilir.

SONUÇ

Kamu işverenlerinin işyerlerindeki personel sayılarını ve hareketlerini her ay işgücü çizelgesi düzenleyerek ertesi ayın sonuna kadar, kendilerine bağlı herhangi bir işyerinde toplu işçi çıkarma yapmadan 30 gün önce, isteği ve kusuru dışında işten çıkardıkları her bir işçi için düzenleyecekleri işten ayrılma bildirgesini 15 gün içinde Kuruma bildirmeleri gerekmektedir. Dünyadaki ve ülkemizdeki gelişmeler doğrultusunda yeni bir yapılanmanın içine giren Türkiye İş Kurumu yukarıda belirtilen üç ayrı çizelgeyi (işgücü çizelgesi, toplu işten çıkarılanlar bildirimi, işten ayrılma bildirgesi) idari para cezası yaptırımına bağlayarak istemektedir. İşverenler bu konuda internet üzerinden bilgi gönderme kolaylığına da sahiptirler.