

Geçici İlişkin ve Uzaktan Çalışmaya İlişkin Olarak Beklenen Yeni Düzenlemeler Yapıldı

17 Haz 2016

20 Mayıs 2016 tarihli 29717 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılması Dair Kanun ("**Değişiklik Kanunu**") ile geçici iş ilihkilerine dair esaslı düzenlemeler yapılmış olup, Kanun'a yapılan ek düzenlemeler ile de uzaktan çalışmanın yasal tanım ve dayanağı oluşturulmuştur.

Geçici çalışmaya ilişkin olarak, işverenlerin kendi işyerlerinde çalıştırdıkları işçileri, başka bulundukları holding bünyesi içindeki veya aynı şirketler topluluğuna başka başka bir işyerine geçici olarak devretme imkânı devam ederken; işçilerin başka bir işveren nezdinde çalıştırılması özel istihdam büroları ("**İstihdam Büroları**") aracılığıyla gerçekleştirilmesi öngörülmüştür.

Bu çerçevede işverenlerin özel istihdam büroları aracılığıyla geçici işçi görevlendirebileceği hâller sınırlı sayıda belirtilmiş olup, iş sözleşmesinin askıda kaldığı hâller, mevsimlik tarım işleri, ev işleri ve dönemsel iş artışıları bu kapsama dâhil edilmiştir.

Bununla birlikte, aşağıdaki hâllerde geçici işçi istihdam edilemeyeceği hüküm altına alınmıştır:

- Geçici işçi çalıştırılan işverenler geçici iş ilihkisinin sona ermesini takiben 6 ay geçmeden aynı iş için yeniden geçici işçi çalıştıramaz.
- Kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çalıştırılan işyerlerinde özel istihdam büroları aracılığıyla geçici işçi çalıştırılamaz.
- Toplu işçi çalıştırılan işyerlerinde, 8 ay süresince geçici işçi çalıştırılamaz.
- Grev ve lokavt uygulanması sırasında geçici işçi çalıştırılamaz.

Geçici işçinin iş sözleşmesi özel istihdam bürosu ile akdedileceğinden, işçinin ücretleri de özel istihdam bürosu tarafından karşılanacaktır. Ancak, bu noktada geçici işçi istihdam eden işveren için de bazı yükümlülükler öngörülmüştür. Buna göre;

- İşveren, bir ayın üzerinde çalıştıran geçici işçilerin ücretlerinin özel istihdam bürosu tarafından ödenip ödenmediğini çalıştırma süresi boyunca her ay kontrol etmekle yükümlüdür.
- İşveren, özel istihdam bürosu tarafından işçilere ödenmeyen ücretler söz konusu olması hâlinde, bu tutarlar ödenene kadar özel istihdam bürosunun alacağından ödemeyerek, bu alaktan mahsup etmek kaydıyla geçici işçilerin en çok 3 aya kadar olan ücretlerini doğrudan işçilerin banka hesabına yatıracaktır.
- İşveren, ücreti ödenmeyen işçileri ve ödenmeyen ücret tutarlarını, çalıştırma ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirecektir.

Değişiklik Kanunu ile uzaktan çalıştırma; işçinin, işyeri organizasyon dışında evden ya da teknolojik iletişim vasıtaları ile işyeri dışından yerine getirmesi olarak tanımlanmıştır.

Uzaktan çalıştırılacak işçi ile akdedilecek iş sözleşmesinde, (i) işin tanımı ve yapılma şekli, (ii) işin süresi ve yeri, (iii) ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, (iv) işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, (v) işverenin işçiyle iletişim kurması, (vi) genel ve özel çalıştırma şartlarına ilişkin hükümlere yer verilir.

De?i?iklik Kanunu ile i?çilerin esasl? neden olmad?kça i? sözleşmelerinin niteli?i gere?i emsal i?çiye göre farklı i?leme tabi tutulamayaca?? ifade edilmi?, ayr?ca i? sa?l??? ve güvenli?ine ili?kin önlemler öngörölmü?tür.

Bunlarla birlikte, uzaktan çal???maya ili?kin di?er usul ve esaslar ile uzaktan çal???maya konu olamayacak i?lerin ç?kar?lacak yönetmelik kapsam?nda düzenlenmesi öngörölmü?tür.

De?i?iklik Kanunu'nun tam metnine bu [link](#)ten ula?abilirsiniz.

LG?L? ÇALI?MA ALANLARI

- [?? Hukuku](#)

Related Attorneys

- [PEK ÜNLÜ TIK](#)
- [BURCU TUZCU ERS?N, LL.M.](#)
- [BENAN ARSEVEN](#)
- [C. HAZAL BAYDAR, LL.M.](#)