

ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI YÖNETMELİĞİ

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç ve kapsam

MADDE 1 – (1) Bu Yönetmeliğin amacı; özel istihdam bürolarının kurulması ve faaliyetleri ile incelenmesine, kontrolüne, denetim ve teftişine ilişkin usul ve esasların belirlenmesidir.

Dayanak

MADDE 2 – (1) Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 7 nci maddesi, 25/6/2003 tarihli ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 17 nci 18 inci ve 19 uncu maddeleri ile 32 nci maddesinin birinci fıkrasının (i) bendine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

MADDE 3 – (1) Bu Yönetmelikte yer alan;

- a) Bakan: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanını,
- b) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,
- c) Geçici işçi: Geçici işçi sağlama sözleşmesi kapsamında özel istihdam bürosu aracılığıyla başka bir işverene ait işyerinde çalıştırılan işçiyi,
- ç) Geçici işçi çalıştıran işveren: Özel istihdam bürosundan geçici işçi sağlama sözleşmesi ile geçici iş ilişkisi kapsamında işçi temin eden işvereni,
- d) Geçici işçi sağlama sözleşmesi: Özel istihdam bürosu ile işveren arasında işçinin, iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici iş ilişkisi kapsamında yapılan yazılı sözleşmeyi,
- e) Hizmet merkezi: Çalışma ve İş Kurumu hizmet merkezini,
- f) İl müdürlüğü: Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğünü,
- g) İş sözleşmesi: Özel istihdam bürosunun geçici iş ilişkisi kurmasını teminen işçi ile özel istihdam bürosu arasında yapılan sözleşmeyi,
- ğ) Kanun: 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununu,
- h) Kurum: Türkiye İş Kurumunu,
- ı) Merkez büro: Özel istihdam bürosunun hukuki ve idari faaliyetleri ile aracılık faaliyetinin yürütüldüğü yeri,

i) Nitelikli personel: Meslekî Yeterlilik Kurumunca onaylanan iş ve meslek danışmanı meslekî yeterlilik belgesine sahip olan ya da en az ön lisans düzeyinde; bilgi yönetimi, büro yönetimi ve yönetici asistanlığı, halkla ilişkiler ve tanıtım, insan kaynakları yönetimi, işletme yönetimi bölümleri veya lisans düzeyinde; siyasal bilgiler, iktisadi ve idari bilimler, iktisat, işletme veya yönetim bilimleri fakültelerinden mezun olmuş kişiyi,

j) Özel istihdam bürosu: İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek üzere Kurum tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan büroları,

k) Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi: 4857 sayılı Kanunun 7 nci maddesinde aranan koşullar çerçevesinde, Kurumca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak işçisini geçici olarak bu işverene devretmesini,

l) Şube: Merkez büroya bağlı olarak özel istihdam bürosu faaliyetlerini yürüten, buldukları yerin ticaret siciline kayıtlı ve Kuruma karşı sorumluluklarını yerine getirme yükümlülüğünde olan, merkez büro ile aynı ilde ya da başka bir ilde kurulmuş ve merkez büronun ticaret unvanını şube olduğunu belirterek kullanan birimi,

m) Teminat: Kanunun 17 nci maddesinde yer alan kat'î ve süresiz banka teminat mektuplarını ya da nakit olarak ödenen Türk Lirasını,

n) Yetkili kişi: Özel istihdam bürosunu temsil ve ilzama yetkili kişi veya kişileri, ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Özel İstihdam Bürolarının Aracılık Faaliyetleri

Aracılık faaliyetlerine ilişkin hükümler

MADDE 4 – (1) Özel istihdam büroları:

- a) İş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yapar.
- b) İşgücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri yürütebilir.
- c) Mesleki eğitim düzenleyebilir.

(2) Aracılık faaliyeti, iş arayanlar ya da işverenlerle bir işyerinde birebir görüşme yapılarak ve/veya 9/6/2004 tarihli ve 5187 sayılı Basın Kanununda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzer yayın araçlarından biri ile de görüşme yapılmaksızın sunulabilir.

(3) Özel istihdam büroları, kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve pozisyonları için aracılık faaliyeti yapamaz.

(4) 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 iş ve işçi bulmaya aracılık yapılamaz. Basın ve yayın kuruluşları ile diğer bilgi iletişim araçları vasıtasıyla iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti gösteren kişilere ait reklam ve ilanların yayını yapılamaz.

(5) Özel istihdam bürolarının aracılık faaliyeti kapsamında yurt dışına işçi göndermesi hâlinde, işçilerin yurt dışı hizmet akitlerinin Kuruma onaylatılması zorunludur.

(6) Özel istihdam bürolarının aracılık faaliyetleri ile ilgili olarak;

a) 22 nci maddenin ikinci fıkrasında öngörülenler dışında, iş arayanlarla bedel alınması konusunda yapılan anlaşmalar veya onlardan herhangi bir şekilde menfaat sağlamaları hâlinde özel istihdam büroları ile işverenler arasında yapılmış bulunan anlaşmalar,

b) İşçinin kayıt dışı çalışması, sendikaya üye olması veya olmaması ya da asgari ücretin altında ücret ödenmesi şartlarını taşıyan anlaşmalar,

c) Bir işverenin veya iş arayanın, işe yerleştirme faaliyeti için diğer özel istihdam bürolarından veya Kurumdan hizmet almalarını engelleyen anlaşmalar,

geçersizdir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Özel İstihdam Bürolarının Geçici İş İlişkisi Faaliyetleri

Geçici iş ilişkisi kurulabilecek haller ve süreler

MADDE 5 – (1) Kurumca izin verilen özel istihdam büroları geçici iş ilişkisi kurabilir.

(2) Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Kurumca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile;

a) 4857 sayılı Kanununun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrası ile 74 üncü maddesinde belirtilen hâllerde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde,

b) Mevsimlik tarım işlerinde,

c) Ev hizmetlerinde,

ç) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,

d) İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde,

e) İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını

gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde,

f) Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde,

kurulabilir.

(3) Geçici işçi sağlama sözleşmesi; ikinci fıkranın (a) bendinde sayılan hâllerin devamı süresince, (b) ve (c) bentlerinde sayılan hâllerde süre sınırı olmaksızın, diğer bentlerde sayılan hâllerde ise en fazla dört ay süreyle kurulabilir. Yapılan bu sözleşme ikinci fıkranın (f) bendi hariç 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.

(4) 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 geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti gösteren kişilere ait reklam ve ilanların yayını yapılamaz.

(5) Özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi kurmak suretiyle yurt dışına işçi göndermesi hâlinde, işçilerin yurt dışı hizmet akitlerinin Kuruma onaylatılması zorunludur.

Geçici iş ilişkisinin kurulması

MADDE 6 – (1) Geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur.

(2) Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle yazılı olarak kurulur.

(3) Özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılacak geçici işçi sağlama sözleşmesinde; sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülükleri yer alır.

(4) Sözleşmeye, geçici işçinin Kurumdan 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 hükümler konulamaz.

(5) Geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilir. Bu süre üç ayı geçemez.

Geçici iş ilişkisi kurulamayacak haller

MADDE 7 – (1) 4857 sayılı Kanununun 29 uncu maddesi kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde bu maddenin ikinci fıkrası kapsamında özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulamaz.

(2) Geçici işçi çalıştıran işveren, grev ve lokavtın uygulanması sırasında 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 65 inci maddesi

hükümleri saklı kalmak kaydıyla geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramaz.

Geçici işçi çalıştırma koşulları

MADDE 8 – (1) 5 inci maddenin ikinci fıkrasının (e) bendinde belirtilen durumlarda geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemez. Ancak, on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde beş işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabilir.

(2) İşçi sayısının tespitinde, kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür.

(3) Geçici işçi sağlama sözleşmesi ile çalışan işçi sayısı, 4857 sayılı Kanununun 30 uncu maddesinin uygulanmasında özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işverenin işçi sayısına dâhil edilmez.

(4) Geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz.

Geçici işçi çalıştıran işverenin hak ve yükümlülükleri

MADDE 9 – (1) Geçici işçi çalıştıran işveren:

a) İşin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçisine talimat verme yetkisine sahiptir.

b) İşyerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirmek ve Kurum tarafından istenecek belgeleri 25 inci maddenin dördüncü fıkrasında belirtilen sürelerle saklamakla yükümlüdür.

c) Geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hâllerini özel istihdam bürosuna derhâl, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13 ve 14 üncü maddelerine göre ilgili mercilere bildirmekle yükümlüdür.

ç) Geçici işçileri çalıştıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırır.

d) İşyerindeki geçici işçilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri varsa işyeri sendika temsilcisine bildirmekle yükümlüdür.

e) 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17 nci maddesinin altıncı fıkrasında öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla yükümlüdür.

(2) Geçici işçinin, geçici işçiyi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı hâlinde sağlanacak koşulların altında olamaz.

(3) 5 inci maddenin ikinci fıkrasının (e) bendinde belirtilen durumlarda kurulan geçici iş ilişkisinde, geçici işçi çalıştıran işveren, işyerinde bir ayın üzerinde çalışan geçici işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini çalıştığı süre boyunca her ay kontrol etmekle yükümlüdür.

(4) Geçici 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 yatırır.

(5) Ücreti ödenmeyen işçiler ve ödenmeyen ücret tutarları, geçici işçi çalıştıran işveren tarafından il müdürlüğüne veya hizmet merkezine ödeme gününden itibaren on beş gün içinde bildirilir.

Geçici işçinin yükümlülükleri

MADDE 10 – (1) Geçici işçi, işverenin vermekle yükümlü olduğu 6331 sayılı Kanunun 17 nci maddesinin altıncı fıkrasında öngörülen eğitimlere katılmakla yükümlüdür.

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

(3) Geçici işçi, geçici işçi çalıştıran işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans veya borç alamaz.

Özel istihdam bürosunun yükümlülükleri

MADDE 11 – (1) Sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen geçici iş ilişkisinin devam etmesi hâlinde, geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasında sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılır. Bu durumda, özel istihdam bürosu işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere sorumludur.

(2) Özel istihdam bürosu işçisine ilişkin 6331 sayılı Kanun, 5510 sayılı Kanun ile 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı Kanundan doğan yükümlülükler, 4857 sayılı Kanunun 7 nci maddesi saklı kalmak kaydıyla, özel istihdam bürosu tarafından yerine getirilir.

(3) Özel istihdam bürosu geçici işçilerin ücretinin ödendiğini gösteren belgeleri aylık olarak geçici işçi çalıştıran işverene ibraz etmekle yükümlüdür.

(4) Geçici işçiler, çalışmadıkları dönemlerde özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Özel İstihdam Bürosu Faaliyet İzni ile Geçici İş İlişkisi Yetkisi

İçin Gerekli Belge ve Koşullar

Özel istihdam bürosu faaliyet izni için gerekli belgeler

MADDE 12 – (1) Özel istihdam bürosu açmak için başvuru formu ile birlikte;

a) Yetkili kişilere ait T.C. kimlik numarası beyanı ve yabancı uyruklu kişiler için Bakanlıktan alınan çalışma izin belgesinin örneği,

b) Yetkili kişilere ait en az lisans düzeyinde öğrenim belgesinin onaylı örneği, yurtdışı okullardan mezun olanlar için yeminli mütercimlerce Türkçeye tercüme edilmiş diploma örneği,

c) Yetkili kişilerin müflis olmadığına veya konkordato ilan etmemiş olduğuna ilişkin ticaret mahkemeleri ile icra, iflas dairesinden/müdürlüğünden alınmış belge,

ç) Yetkili kişilerin; 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile Devletin güvenliğine karşı suçlar, anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, göçmen kaçakçılığı ve insan ticareti, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkum olmamaları ve buna dair yazılı adli sicil beyanı,

d) Çalıştırılacak nitelikli personelin bu Yönetmelikte belirtilen koşulları taşıdığını gösterir belge veya onaylı örneği,

e) Özel istihdam bürolarının, münhasıran iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetinin yapılması için tahsis edilmiş, iş arayanla görüşme yapılabilecek şartlara uygun fiziki bir mekâna ve/veya internet sayfasına sahip olduğuna ilişkin beyanı,

f) İş arayanlara, işe yerleştirmelere ve açık işlere ilişkin kayıtların ve istatistikî bilgilerin elektronik ortamda derlenmesine, kayıt ve muhafazasına ve elektronik iletişime uygun teknik donanımına sahip olduğuna dair beyan,

g) Tacir sıfatı kazanmış olanlar için kuruluş ve değişikliklere ilişkin ticaret sicili gazeteleri ile kayıtlı oldukları ticaret veya sanayi odalarından alınmış faaliyet belgesi, tacir sıfatı taşımayan diğer tüzel kişiler için ise kurmuş oldukları iktisadi işletmenin iş ve işçi bulmaya aracılık yapacağını içerir hükmün yer aldığı ticaret sicil, esnaf sicil kaydı, tüzük veya bunlara ilişkin internet çıktısı,

ğ) Yetkili kişilere ait imza sirküleri,

h) Vergi numarası,

il müdürlüğü veya hizmet merkezine ibraz edilir.

(2) Kurum tarafından ayrıca gerek görülmesi halinde, bu maddede sayılan koşulları ispatlayıcı belgeler de istenebilir.

(3) Bu madde kapsamındaki belgeler aslı ibraz edilmek şartıyla Kurumca onaylanır.

Özel istihdam bürosu faaliyet izni için gerekli koşullar

MADDE 13 – (1) Özel istihdam bürosu faaliyet izni verilebilmesi için;

a) Kurum alacağının bulunmaması,

b) Kurumca belirlenen masraf karşılığının ödenmiş olması,

c) Başvuru tarihinde brüt asgari ücret tutarının yirmi katına denk gelen miktarda teminat verilmesi,

gerekmektedir.

(2) Kurumca yapılan değerlendirme sonucunda belgelerinde eksiklik bulunmayanlardan; kat'i ve süresiz banka teminat mektubu ya da nakit teminat ile masraf karşılığı alındıktan sonra izin verme işlemi tamamlanır.

(3) Yetkili kişiler, nitelikli personelde aranan şartları taşımaları halinde aynı zamanda nitelikli personel de olabilir.

(4) Özel istihdam bürosu, izin başvurusunda bulunacak gerçek veya tüzel kişilerin ticaret unvanlarının, ana faaliyetlerine uygun ibareleri taşıması gerekir.

Geçici iş ilişkisi yetkisi için gerekli koşullar

MADDE 14 – (1) Başvuru tarihinden önceki iki yıl süresince kesintisiz faaliyet gösteren Kuruma kayıtlı özel istihdam bürolarına;

a) Kurumca yapılacak inceleme sonucunda olumlu rapor düzenlenmiş olması,

b) Geçici iş ilişkisi kurma yetkisi almak üzere başvuru tarihinde brüt asgari ücret tutarının iki yüz katına denk gelen miktarda teminat verilmiş olması,

c) Kurum alacağının bulunmaması,

ç) Vadesi geçmiş vergi borcunun bulunmaması, Sosyal Güvenlik Kurumuna prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunmaması veya vergi dairesine ve Sosyal Güvenlik Kurumuna olan borcunun 21/7/1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanununun 48 inci maddesine göre tecil edilmiş, taksitlendirilmiş veya ilgili diğer kanunlar uyarınca yeniden yapılandırılmış olması ve bu tecil, taksitlendirme ve yapılandırmaların devam etmesi,

d) Uygun bir işyerine sahip olması,

hâlinde Kurum tarafından geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilebilir.

(2) Bakanlıkça uygun görülmesi hâlinde, başvuru tarihinden önceki altı ay süresince kesintisiz faaliyet gösteren Kuruma kayıtlı özel istihdam bürolarına, birinci fıkranın (b) bendinde öngörülen teminat miktarının iki katı tutarında teminat verilmesi ve aynı fıkrada sayılan diğer koşulları taşıması şartıyla, Kurum tarafından geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilebilir.

Başvuruların değerlendirilmesi ve izin verilmesi

MADDE 15 – (1) Özel istihdam bürosu faaliyet izni ile geçici iş ilişkisi kurma yetkisi almak için yapılan başvurular, gerektiğinde yerinde tespit ve inceleme yapılmak suretiyle en geç bir ay içerisinde sonuçlandırılır.

(2) İl müdürlüğü tarafından özel istihdam bürosu olarak faaliyette bulunması uygun görülen ve/veya geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilen gerçek veya tüzel kişilere yazılı olarak bilgi verilir ve özel istihdam bürosu izni ve/veya geçici iş ilişkisi kurma yetkisi sisteme kaydedilir ve Kurum internet sayfasında ilan edilir.

(3) Kurumca verilen izinler üç yıl süreyle geçerlidir. İzin süresi, iznin sona erme tarihinden en az on beş gün önce yazılı talepte bulunulması, iznin verilmesinde aranan şartların mevcut olması ve yenileme masraf karşılığı ödenmesi kaydıyla üçer yıllık sürelerle yenilenebilir.

İzin belgelerinin ilanı ve logo kullanımı

MADDE 16 – (1) Kurum tarafından verilen izin belgeleri, iş arayanlardan ücret alınmayacağı ve menfaat temin edilemeyeceği ifadesi ve ilgili il müdürlüğünün adres ve telefonlarının yer aldığı bilgiler özel istihdam bürolarında herkesin görebileceği bir yere asılır. Özel istihdam bürolarının internet ana sayfalarında da Kurum tarafından belirlenen şekilde bu bilgilere yer verilir.

(2) Özel istihdam büroları tarafından kullanılan her türlü başlıklı kâğıt, tabela, afiş ve ilanlarda Kurumca belirlendiği şekilde logo kullanılması zorunludur.

Şube açılması

MADDE 17 – (1) Özel istihdam büroları, buldukları yerin ticaret siciline kayıtlı olmak ve Kuruma bilgi vermek kaydıyla aynı ilde veya başka bir ilde şube açabilir.

(2) Şube açabilmek için, nitelikli personel çalıştırma ve gerekli teminat yatırma zorunluluğu aranmaz.

(3) Özel istihdam büroları, Kurumdan izin almak şartıyla sistem ve markalarını 12 nci, 13 üncü ve 14 üncü maddelerinde sayılan koşulları yerine getiren üçüncü kişilere kullanabilir veya temsilcilik verebilirler.

(4) Özel istihdam büroları, şubelerinin faaliyetlerinden ve Kuruma karşı olan yükümlülüklerinden birlikte sorumludur.

İmza yetkisi

MADDE 18 – (1) Özel istihdam bürolarının Kurumla yaptıkları yazışmalarda ve faaliyetleri ile ilgili hazırladıkları her türlü belgede özel istihdam bürosu kaşesinin bulunması zorunludur.

(2) Yetkili kişiler kaşe altına atılan her türlü imzadan sorumlu olup, kendileri dışında imza atabileceklere ilişkin düzenlenen belgeleri, istenildiğinde Kuruma ibraz etmekle yükümlüdürler.

(3) Yetkili kişiler özel istihdam bürolarının internet ortamındaki faaliyetlerinden de sorumludur.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Teminat ve Masraf Karşılığı

Teminat miktarı

MADDE 19 – (1) Kurumca yapılan değerlendirme sonucunda özel istihdam büroları;

a) Faaliyet izni verilmeden önce 13 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi gereğince brüt asgari ücret tutarının yirmi katına denk gelen miktarda,

b) Geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmeden önce 14 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi gereğince brüt asgari ücret tutarının iki yüz katına denk gelen miktarda,

kat'î ve süresiz banka teminat mektubunu Kuruma ibraz etmek ya da nakit Türk Lirası olarak Kuruma ödemek zorundadır.

(2) Özel istihdam bürosunun; işçi sayısı, iş hacmi, faaliyet alanı ve şube açıp açmaması gibi hususlar değerlendirilerek geçici iş ilişkisi kurma yetkisi almak üzere Kuruma başvuru tarihinde brüt asgari ücret tutarının iki yüz katına denk gelen miktarda teminat miktarının yirmi katına kadar artırılmasına Bakan yetkilidir.

(3) Teminat miktarları her takvim yılı başından geçerli olmak üzere brüt asgari ücrete göre yeniden hesaplanarak artırılır. Özel istihdam büroları şubat ayı sonuna kadar teminat miktarını tamamlamak ya da ek teminat vermek zorundadır.

(4) 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 teminattan öncelikli olarak ödenir.

Teminatın iadesi

MADDE 20 – (1) Özel istihdam bürosunun kendi isteğiyle aracılık faaliyetine veya geçici iş ilişkisi kurma yetkisi kapsamındaki faaliyetine son vermesi hâlinde teminat, işçi alacakları ile vergi dairesi, Sosyal Güvenlik Kurumu ve Kurum alacaklarının ödenmiş olduğunun belgelenmesi şartıyla özel istihdam bürosunun talebi üzerine;

a) Yenileme talebinde bulunulmaması hâlinde izin süresinin bitiminden,

b) İzin süresi içinde büronun kendi faaliyetine son verme talebinden,

itibaren bir ay içerisinde iade edilir.

(2) Ancak, ödenmemiş alacakların bulunması hâlinde iade işlemi, alacaklar sırasıyla mahsup edildikten sonra yapılır.

(3) İzin yenileme talebinin reddi hâlinde ise işçi alacakları ile vergi dairesi, Sosyal Güvenlik Kurumu ve Kurum alacaklarının mahsup edilmesinden sonra teminattan kalan miktar kararın tebliğ tarihinden itibaren bir ay içerisinde iade edilir.

(4) Özel istihdam bürosunun aracılık faaliyetinin ve/veya geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptal edilmesi hâlinde alınan teminatlar; sırasıyla işçi alacakları ile vergi dairesi ve Sosyal Güvenlik Kurumunun özel istihdam bürosundan olan alacakları ödendikten sonra Kuruma gelir kaydedilir.

Masraf karşılığı

MADDE 21 – (1) Özel istihdam bürosu izin başvuruları, yenileme işlemleri ile geçici iş ilişkisi kurma yetkisi izni kapsamında alınacak masraf karşılığı Kurum tarafından her yıl yeniden belirlenir ve Kurum internet sayfasında ilan edilir.

ALTINCI BÖLÜM

Menfaat Temini, Ücret Alınabilecek Meslekler, Yazılı Sözleşme

Menfaat temini ve ücret alınabilecek meslekler

MADDE 22 – (1) Özel istihdam büroları, iş arayanlardan ve geçici iş ilişkisi ile çalıştırılacak işçilerden aracılık faaliyeti kapsamında ve aracılık faaliyetine yönelik olarak düzenleyecekleri eğitimlerden menfaat temin edemez ve hizmet bedeli alamaz. Bu kapsamda sunulacak eğitimlerin ücretleri sadece işverenden alınır. Ancak, 8/2/2007 tarihli ve 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu kapsamında da faaliyet gösteren özel istihdam büroları, aracılık faaliyeti dışında sunacakları eğitimlerden ücret alabilir.

(2) Özel istihdam büroları aracılık faaliyetleri kapsamında sadece; profesyonel sporcu, teknik direktör, antrenör, manken, fotomodel ve sanatçı meslek gruplarında yer alanlar ile genel müdür veya bu göreve eş ya da daha üst düzey yönetici pozisyonlarında işe yerleştirilecek kişilerden ücret alabilir.

Yazılı sözleşme yapma zorunluluğu

MADDE 23 – (1) Özel istihdam büroları, 22 nci maddenin ikinci fıkrasında belirtilen mesleklerde ve görevlerde işe yerleştirmeler için işçi ve işveren ile yazılı sözleşme düzenler. Yapılan sözleşmelerde; iş arayanın kimlik, meslek ve eğitim bilgileri, işyerine ait bilgiler, işe yerleştirme karşılığı işçi veya işverenden alınacak ücret, işçinin çalışacağı işte alacağı brüt ücret tutarı, yerleştirilen meslek veya pozisyona ilişkin hususların bulunması zorunludur.

YEDİNCİ BÖLÜM

Özel İstihdam Bürolarının Bilgi Toplaması, Veri Kaydı ve Gizlilik

Bilgi toplama ve kullanma

MADDE 24 – (1) Özel istihdam büroları, iş arayanlara ve işverenlere ilişkin bilgileri sadece iş ve işçi bulma faaliyeti için toplayabilir, işleme tabi tutabilir veya bunlardan yararlanabilir.

(2) 24/3/2016 tarihli ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve 4904 sayılı Kanunun 19 uncu maddesi hükümleri çerçevesinde; özel istihdam bürosu, iş ve işçi bulmaya aracılık için derlediği verileri bu amaçlar dışında kullanamaz.

Kuruma bilgi, belge verme ve saklama zorunluluğu

MADDE 25 – (1) Özel istihdam büroları; faaliyet süresi içinde unvan, faaliyet alanı, yetkili kişi, nitelikli personel, işyeri adresi, posta adresi, internet sayfası ve elektronik posta adresi değişikliklerini on gün içinde izin başvurusunu yaptıkları il müdürlüklerine veya hizmet merkezlerine bildirmek, uygulamanın takibi için gerekli olan diğer bilgi ve belgeleri de talep edilmesi halinde Kuruma ibraz etmek zorundadır.

(2) Özel istihdam büroları, yıl içerisinde yaptıkları iş ve işçi bulmaya ilişkin aracılık faaliyeti, işgücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri, düzenledikleri mesleki eğitim ve yetki verilmesi hâlinde kurdukları geçici iş ilişkisi ile ilgili bilgilerini kayıt altına alır ve bu bilgileri Kurum internet sayfası üzerinden sisteme kaydeder. Bu verileri içeren üçer aylık dönemlere ait raporlarını ise yine Kurum internet sayfası üzerinden Ocak, Nisan, Temmuz ve Ekim aylarının yirminci günü sonuna kadar Kuruma gönderir.

(3) Üçer aylık dönemsel raporların Kurumca incelenmesi ve değerlendirilmesi sonucunda eksikliklerin tespit edilmesi hâlinde, raporun bir sureti eksikliklerin tamamlanması için özel istihdam bürosuna gönderilir. Belirtilen süre içerisinde eksikliklerin giderilmemesi hâlinde raporun bir sureti gereği yapılmak üzere ilgili mercilere gönderilir.

(4) Özel istihdam büroları, düzenleme tarihini izleyen takvim yılı başından itibaren;

a) 22 nci maddenin ikinci fıkrasında belirtilen ücret alınabilecek mesleklerle ilgili yazılı sözleşmeleri,

b) İş arayanlara ait kimlik, eğitim ve meslek bilgilerini,

c) Geçici iş ilişkisi kapsamında; geçici iş sözleşmesi imzaladıkları işçilere ait kimlik, eğitim, meslek bilgileri ile geçici işçi çalıştıran işverene ait bilgileri,

ç) Geçici işçi sağlama sözleşmesi ile geçici iş sözleşmelerini,

d) İşe yerleştirilen kişilere ait kimlik, eğitim ve meslek bilgilerini,

e) İşverenlerden alınan açık işlere ait eğitim, meslek ve iletişim bilgilerini,

f) Kurumca onaylanan yurt dışı iş sözleşmelerini,

g) Yetkili kişi dışında imza atabilecek kişilerle ilgili olarak düzenlenen belgeleri,

beş yıl süreyle saklamak ve Kurumun talebi halinde ibraz etmek zorundadır.

Gizlilik

MADDE 26 – (1) Özel istihdam bürolarından alınan bilgilerin Kurumca kullanımında, bu bilgilerin hizmete özel olduğu hususu dikkate alınır ve bu bilgiler Kurum hizmetlerinden başka amaçla kullanılamaz.

SEKİZİNCİ BÖLÜM

Özel İstihdam Bürosu İzni ile Geçici İş İlişkisi Kurma Yetkisinin İptali

Özel istihdam bürosu izninin iptali

MADDE 27 – (1) Kurumca verilen özel istihdam bürosu kurma izni;

a) İzin verilmesi için aranan şartların kaybedilmesi veya taşınmadığının sonradan anlaşılması,

b) 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 26 ncı ve 27 nci madde hükümlerine aykırı davranılması,

c) Kurumdan izin almaksızın geçici iş ilişkisi faaliyeti yürütülmesi,

ç) 22 nci maddenin ikinci fıkrasında belirtilen meslek mensupları dışında iş arayanlardan doğrudan ya da dolaylı olarak ücret alınması veya menfaat sağlanması,

d) İş arayanlara veya açık işlere ilişkin bilgilerin iş ve işçi bulma faaliyetinden başka bir amaçla toplanması ve/veya kullanılması,

e) İstenen bilgi veya belgeler ile işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan iş arayanlar, açık işler ve işe yerleştirmelerle ilgili istatistiklerin Kurumca belirlenen süre içerisinde verilmemesi,

f) Çalışma izni bulunmayan yabancı işçi çalıştırıldığının tespit edilmesi,

g) Yurt dışı iş ve işçi bulma faaliyetlerine ilişkin hizmet akitlerinin Kuruma onaylatılmaması,

ğ) 4 üncü maddenin altıncı fıkrasında sayılan geçersiz anlaşmalardan herhangi birinin yapılmış olması,

h) On iki ay boyunca hiçbir işe yerleştirmeye aracılık gerçekleştirilmemiş olması,

hallerinde iptal işlemi; birinci fıkranın (a), (c) ve (h) bentlerinde belirtilen durumların tespitinde derhâl, diğer bentlerde sayılan durumlarda ise son fiilin tespit tarihinden geriye yönelik iki yıllık süre içinde aynı bentlere üç kez veya ayrı bentlere altı kez aykırı davranıldığının tespiti ile gerçekleşir ve bu işlem sonucunda özel istihdam bürosuna üç yıl süre ile izin verilmez.

(2) Şubeler için uygulanan yaptırımlar da, özel istihdam bürolarının izninin iptalinde dikkate alınır.

Geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptali

MADDE 28 – (1) Kurumca verilen geçici iş ilişkisi kurma yetkisi;

a) Özel istihdam bürosu izninin iptal edilmesi,

b) Geçici iş ilişkisi kurulan işçi sayısının yüzde onunun ücretinin, ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir sebeplere dayanmaksızın ödenmemesi,

c) Bir yıl içinde en az bir işçinin ücretinin, en az üç defa sözleşme ile belirlenen ücretin altında ödenmesi veya süresinde ödenmemesi,

ç) Yazılı sözleşme yapma şartına uyulmaması,

d) Geçici iş ilişkisine yönelik 4857 sayılı Kanunun 7 nci maddesinde belirtilen sürelerle uyulmaması,

e) İş ilişkisinde, 4857 sayılı Kanunun 5 inci maddesinde düzenlenen eşit davranma ilkesine aykırı davranılması,

f) Kayıt dışı işçi çalıştırıldığıının tespit edilmesi,

durumlarında (a) ve (b) bentlerinde sayılan hâllerde derhâl; diğer bentlerde sayılan hâllerde ise son fiilin tespit tarihinden geriye yönelik iki yıllık süre içinde aynı bentlere üç kez veya ayrı bentlere altı kez aykırı davranıldığıının tespit edilmesi hâlinde iptal edilir ve özel istihdam bürosuna üç yıl süre ile yetki verilmez.

(2) Şubeler için uygulanan yaptırımlar da, geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptalinde dikkate alınır.

(3) Geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptali hâlinde; Kanun kapsamında yapılmış ve devam eden sözleşmelerin uygulanmasına, sözleşmede belirtilen süreler tamamlanıncaya kadar devam edilir. Ancak, özel istihdam bürosu bu dönem içerisinde geçici iş ilişkisi kurma veya geçici işçi sağlama sözleşmesini uzatma yetkisini kullanamaz.

(4) Herhangi bir nedenle özel istihdam bürosunun kapanması hâlinde geçici işçi çalıştıran işverene bu durumun tebliğ edilmesi ile geçici iş ilişkisi sona erer. İş ilişkisinin devam etmesi durumunda, geçici işçi çalıştıran işverenle işçi arasında iş sözleşmesi kurulmuş olur.

(5) Geçici işçinin iş ilişkisinden kaynaklanan alacakları 14 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendine göre alınan teminattan Kurumca öncelikli olarak ödenir.

DOKUZUNCU BÖLÜM

Denetim ve İdari Para Cezaları

Denetim

MADDE 29 – (1) Özel istihdam bürolarının faaliyetleri ile geçici iş ilişkisine yönelik inceleme, denetim ve teftiş 4857 sayılı Kanunda yer alan teftiş, denetim ve soruşturma hükümlerine göre Bakanlık iş müfettişlerince yapılır ve ilgili yaptırımlar uygulanır.

(2) 4857 sayılı Kanunun 7 nci maddesinin ikinci fıkrasının (f) bendi uyarınca Kuruma

yapılan Őikâyet bildirimleri incelenmek üzere İŐ Teftiş Kurulu BaŐkanlıđına iletilir.

(3) Özel istihdam büroları iŐ müfettiŐlerinin istedikleri her türlü bilgi/belgeyi vermek ve bu bilgi/belgelerin doğruluğunu ispata yarayan defter, kayıt ve belgeleri ibraz etmek zorundadır.

İdari para cezası

MADDE 30 – (1) Özel istihdam bürolarının mevzuata aykırı faaliyetlerine yönelik, Kanunun 20 nci maddesinde ve 4857 sayılı Kanunun ilgili maddelerinde belirtilen miktar ve usullere göre idari para cezası uygulanır.

ONUNCU BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Yürürlükten kaldırılan yönetmelik

MADDE 31 – (1) 19/3/2013 tarihli ve 28592 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği yürürlükten kaldırılmıŐtır.

GeçiŐ hükmü

GEÇİCİ MADDE 1 – (1) Özel istihdam bürolarında, 3 üncü maddenin birinci fıkrasının (i) bendi gereği çalıştırılması zorunlu olan personelde bulunması gereken nitelikler 1/1/2017 tarihine kadar aranmaz.

Yürürlük

MADDE 32 – (1) Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 33 – (1) Bu Yönetmelik hükümlerini Türkiye İŐ Kurumu Genel Müdürü yürütür.