T.C.
BAŞBAKANLIK
Kanunlar ve Kararlar Genel Müdürlüğü

Sayı : 31853594-101-1098 - 293 26 / 1 /2015

Konu : Kanun Tasarısı

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nca hazırlanan ve Başkanlığınıza arzı Bakanlar Kurulu'nca 19/1/2015 tarihinde kararlaştırılan "Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı" ile gerekçesi ilişikte gönderilmiştir.

Gereğini arz ederim.

Ahmet DAVUTOĞLU
Başbakan

EKİ :
1- Kanun Tasarısı
2- Gerekçe (Genel-Madde)

TBMM BAŞKANLIĞI				
Tali Komisyon	- Avrupa Birliği Uyum - İçişleri - Kadın Erkek Fırsat Eşitliği - Plan ve Bütçe			
Esas Komisyon	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler			
Tarih: 28 Ocak 2015			E. No: 1/1093	
Ysm.Uzm.	Bşk.Yrd.	Başkan	Gn.Sek.Yrd.	Gn.Sek.
TBMM BAŞKANI				

TBMM
KANUNLAR ve KARARLAR BEK.LIĞI
26 Ocak 2015
Numara:

T B M M
KÜTÜPHANE VE ARŞİV HİZM. BAŞKANLIĞI
26 Ocak 2015
No: 370449

GENEL GEREKÇE

Çalışan kadınların iş ve aile yaşamı dengesini sağlayacak destek unsurlarında yaşanan sorunlarla birlikte ülkemizin demografik yapısı değerlendirildiğinde, Türkiye'nin nüfus yapısı itibarıyla yaşlanan ülke olarak kabul edilmeye başlandığı görülmektedir. Nitekim toplam doğurganlık hızı 1973'te 4,33 iken, 2008'de 2,16'ya, 2013'te ise 2,07'ye düşmüştür. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yapılan demografik projeksiyonlarda gerekli önlemler alınmadığı takdirde 2050 yılında bu rakamın 1,65'e düşeceği hesaplanmaktadır. Bununla birlikte 2013 yılında 5,9 milyon olan 65 yaş üzeri nüfusun 2023 yılında 8,6 milyon ve 2050 yılında 19,5 milyon olacağı öngörülmektedir. Bu pek çok Avrupa ülkesinin nüfusundan daha büyük bir kitleyi oluşturmaktadır. Bu durumun, ülkemizin önemli stratejik avantajlarından biri olan genç nüfusun azalmasına ve kalkınma sürecinin sekteye uğramasına yol açabileceği endişesini yaratmaktadır.

Bu bağlamda ülkemizin genç nüfus artışını destekleyecek yeni politika ve düzenlemelere ihtiyaç vardır. Bu kapsamda halen çalışan kadınların her bir doğumu için yapılan doğum yardımı ve emzirme ödeneği yerine doğum yapan her anneye bu ödeneğin verilmesinin, bu yöndeki nüfus politikalarını destekleyeceği öngörülmektedir.

Anayasanın eşitlik ilkesini düzenleyen 10 uncu maddesinde, vatandaşlar arasında cinsiyete dayalı bir ayrımcılık yapılamayacağı, kadınlar ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu; Devletin, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlü olduğu, bu maksatla alınacak tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamayacağı hükme bağlanmıştır.

Bununla birlikte Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) Öncelikli Dönüşüm Programları kapsamında oluşturulan Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Eylem Planında; kaliteli, hesaplı ve kolay erişilebilir kreş imkânlarının yaygınlaştırılması amaçlanmaktadır.

Bu bağlamda Millî Eğitim Bakanlığı izni ile açılan okul öncesi eğitim kurumları beş vergilendirme döneminde gelir vergisi ve kurumlar vergisinden istisna tutulurken, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının açılış izni ile faaliyet gösteren özel kreş ve gündüz bakımevleri bu destekten yararlanamamaktadır. Ancak her iki kurumun izni ile hizmet veren okul öncesi kurumlarda uygulanmakta olan eğitim programlarının birbirleri ile uyumlu olduğu görülmektedir. Dolaysıyla Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının açılış izni ile faaliyet göstermekte olan özel kreş ve gündüz bakımevlerinin vergi istisnası uygulamasından yararlanamaması aynı hizmeti sunan kuruluşlar arasında haksız rekabete yol açmaktadır. Bu kapsamda, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının açılış izni ile faaliyet gösteren özel kreş ve gündüz bakımevlerinin faaliyete geçtiği vergilendirme döneminden itibaren Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okul öncesi eğitim kurumlarında uygulandığı gibi beş vergilendirme dönemi itibarıyla elde edilen kazançların gelir vergisinden ve kurumlar vergisinden istisna tutulmasına yönelik düzenlemenin yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur. Ayrıca, yapılan düzenleme ile pek çok Avrupa Birliği (AB) ülkesinde olduğu gibi belediyelere kreş ve gündüz bakımevlerini açma yükümlülüğü getirilmesi, böylece yerel yönetimler aracılığıyla ulaşılabilir okul öncesi bakım kurumları sayısının arttıracağı hedeflenmektedir.

Diğer taraftan, sağlıklı nesiller yetiştirerek toplumun devamlılığına hizmet eden ebeveynlerin aile, toplum ve bireyler için taşıdığı bu denli önemli sorumluluğun, Devlet memuru iken muvazzaf askerlik hizmetini yapmak üzere görevinden ayrılan memurların askerlikte geçen sürelerinin derece ve kademe ilerlemesi yapılmak suretiyle değerlendirildiği gibi, Devlet memuru iken doğum sonrasında kullanacakları aylıksız izin sürelerinin de aynı şekilde derece ve kademe ilerlemesi yapılmak suretiyle değerlendirilmesi, memur olan kadınların çalışırken çocuk sahibi olmasını desteklemesi bakımından önemlidir.

Ulaşılabilir ve nitelikli çocuk bakımı hizmetlerinin yaygınlaşmasının kadın istihdamını artıracağı hususuna, gerek uluslararası gerekse ulusal dokümanlarda yer verilmektedir. Konuya ilişkin olarak uluslararası gelişmelere bakıldığında; EUROSTAT (Avrupa İstatistik Ofisi)'ın 2013 yılı verilerine göre AB-28 ülkelerindeki 15-64 yaş grubundaki kadın istihdamı oranı %58,8'dir. Bu oranın yüksek olmasında yarı zamanlı çalışmanın yaygın olması yanında "Ebeveyn izni" kapsamında uygulanmakta olan izin politikalarının da etkili olduğu görülmektedir.

Bununla birlikte 7 Aralık 2000 tarihli Avrupa Birliği Temel Hakları Şartının kadın ve erkek eşitliği ile iş hayatı, özel hayat ve aile hayatı arasındaki dengeye ilişkin hükümleri, yine Avrupa Komisyonunun ebeveyn izni hakkındaki 96/34/EC Sayılı Konsey Direktifinin uygulanmasına ilişkin raporu ve çerçeve antlaşmasında yer alan hükümler; kadın ve erkek çalışanları doğum veya evlat edinme halinde o çocuğa bakmak amacıyla en fazla sekiz yaşına kadar olmak üzere üye devletler ve/veya sosyal ortaklar tarafından belirlenecek bir yaşa kadar ebeveyn iznine sahip olmayı bir bireysel hak olarak tanımaktadır.

Onuncu Kalkınma Planının birçok bölümünde ise kısmî çalışmayı da kapsayan esnek çalışmaya atıfta bulunulmakta olup; esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması, kamu personel sisteminde uygun iş ve kuruluşlardan başlanarak esnek çalışma modelinin geliştirileceği hedefine de yer verilmektedir.

Bu kapsamda, kişilik gelişiminin tamamlandığı, gerek psikolojik gerekse fizyolojik olarak çevreye uyum sağlama sürecinde hastalıklarla en fazla mücadele edildiği, sosyal çevre ile ilişkilerin kurulduğu, farklı davranış ve öğretilerin kazanıldığı bir dönem olması nedeniyle okul öncesi dönem, çocuğun anne ve babaya en fazla ihtiyaç duyduğu zaman dilimidir. Bu dönemin sorunsuz geçirilmesi için ebeveynler tarafından kullanılacak kısmî çalışma sürelerinin düzenlenmesi sağlıklı bir toplum için son derece önemlidir. Bu düzenlemenin aynı zamanda aile ve iş yaşamının uyumlaştırılması kapsamında değerlendirmesi gerekmektedir.

Ülkemizde çok sayıda çalışan kadın, 16 haftalık analık izninin bitiminde bebeğini yeteri kadar anne sütü ile besleyememesi, çocuğunu bırakacağı kimse bulamaması veya çocuk bakım hizmeti satın alabilecek ekonomik yeterliliğe sahip olmaması gibi nedenlerle işgücü piyasasından çekilmek zorunda kalabilmektedir. Uzmanlara göre, çocuğun ileriki yaşantısında sağlıklı bir ömür geçirebilmesi için ilk altı ay, anne sütü ile beslenmesi nedeniyle daha uzun süre anne ile birlikte olmasına ihtiyaç duyduğu bir dönemdir. Yine, özgüven gelişimi insanda doğumla başlar ve doğumdan sonraki ilk bir yıl içinde psiko-sosyal açıdan bakıldığında temel güven duygusunun oluştuğu bir süreç olarak devam eder. Dünya Sağlık Örgütü; çocuğun ruh ve beden sağlığı için bebeklerin ilk 6 ay sadece anne sütü ile beslenmesini önermektedir. Bu kapsamda kadın memur ve işçilerin kullandıkları analık izni sonrasında birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısına kadar azaltılabilmesi imkânının tanınmasıyla, hem bebeğin daha uzun süre annesiyle kalması ve anne sütü ile beslenmesi hem de kadının iş ortamından daha uzun süre uzak kalmasının önüne geçilmesi sağlanacaktır.

Prematüre doğumlarda ise bebeğin daha uzun süre annenin özel bakımına ihtiyaç duyduğu bilinen bir gerçektir. Bu nedenle prematüre doğumlarda izin sürelerinin erken doğum süresi kadar uzatılması anne ve bebek sağlığı için gereklidir. Bununla birlikte söz konusu haklardan evlat edinenlerin de aynen yararlanmalarının sağlanması eşitlik ilkesini düzenleyen Anayasamızın 10 uncu maddesinin gereğidir.

Bu Kanun ile yapılacak düzenlemede; çalışan ebeveynlere çocuk mecburi ilköğretim çağına gelinceye kadar haftalık çalışma saatlerini yarısı kadar azaltarak çalışma imkânının tanınması ile; hem kadınların iş hayatından kopmadan çalışma imkanı sağlanacak hem de çocuk bakım sorumluluğunun ebeveynlerin ortak sorumluluğunda olduğu ve geleceğin sağlıklı nesillerle inşa edilmesi anlayışının bir Devlet politikası olarak algılanması desteklenecektir.

Öte yandan bu Kanun ile ailenin ve dinamik nüfus yapısının korunması amacıyla ebeveynlere ve özellikle de kadın işçilere getirilen yeni haklar nedeni ile bazı işverenler tarafından kadın işçi istihdamını tercih etmeme yönünde oluşabilecek tutumun, kadın istihdamı üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak için işverenlerin bu dönemdeki işgücü arzını karşılayabilmek amacıyla geçici iş ilişkisi kurabilmelerine imkân sağlanmaktadır. Düzenleme ile ayrıca askerlik nedeni ile işten ayrılan işçinin yerine askerlik süresince ve mevsimlik tarım işlerinde altı ay süresince geçici iş ilişkisi kurulabilmesine imkân sağlanmaktadır.

Dünyada işgücü piyasasında meydana gelen gelişmelerin bir sonucu olarak son yıllarda kamu istihdam kurumlarının yanısıra özel istihdam büroları da yaygınlık kazanmıştır. Avrupa Komisyonu, 1995 yılında geçici iş ilişkisi konusunda farklı uygulamalara standartlar getirmek ve çalışanların haklarını güvence altına almak için çalışmalara başlamıştır. Sosyal taraflarla uzlaşılamaması sonucunda uzun yıllar süren çalışmalar 2008 yılında tamamlanarak geçici iş ilişkisi için bir çerçeve çizen 2008/104/EC sayılı Geçici İstihdam Büroları Direktifi yayımlanmıştır. Bu Kanunla yapılan değişiklikler, Sosyal Politika ve İstihdam Faslı kapsamında, geçici olarak çalışanların korunması, sistemin etkin işlemesi ve 2008/104/EC sayılı AB Direktifine uyum sağlanması açısından önem arz etmektedir.

Türkiye'de ise 4857 sayılı İş Kanunu ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile daha önce yasaklanmış olan özel sektörün iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetine imkân sağlanmış ancak, geçici iş ilişkisi faaliyetinde bulunmasına izin verilmemiştir.

Türk işgücü piyasasında özellikle genç işsizliğin ve kadın işsizliğinin yoğun olması nedeniyle bu kesimlerin işgücüne katılım oranlarının yükselmesi bakımından özel istihdam büroları tarafından yürütülecek geçici iş ilişkisi faaliyetine ihtiyaç duyulmaktadır. Özel istihdam büroları, bir yandan işsizlik sorunu karşısında, bir yandan da işletmelerin değişen piyasa koşullarına uygun hareket etme gereği ve nitelikli işgücü talebi karşısında önemli bir rol üstlenmiştir. Bu şekilde gerek gençlerin gerek kadınların işgücü piyasasına dahil olmaları, tecrübe kazanmaları ve bu yolla daimi iş bulmaları hedeflenmektedir.

Bu düzenlemeyle aynı zamanda, işgücü piyasasında esneklik ve güvencenin bir arada sağlanabileceği öngörülmektedir. AB ülkeleri başta olmak üzere pek çok ülkede 2000'li yıllarda esneklik kavramı yerine üzerinde durulan "güvenceli esneklik" ile bir yandan işgücü piyasasının esnekleştirilmesi ile işletmelerin rekabet gücünün ve değişen koşullara uyum yeteneğinin arttırılması amaçlanırken, bir yandan da işgücü piyasasında yer alan kişilerin istihdam ve gelir güvencesinin sağlanması hedeflenmektedir.

T.C. ANKARA 1923 ANKARA DENETİM

MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- Madde ile, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının açılış izni ile faaliyet gösteren özel kreş ve gündüz bakımevlerinin; faaliyete geçtiği vergilendirme döneminden itibaren Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okul öncesi eğitim kurumlarında uygulandığı gibi, beş vergilendirme dönemi itibarıyla elde edilen kazançların gelir vergisinden istisna tutulmasına yönelik düzenleme yapılmaktadır.

MADDE 2- Madde ile, memurların doğum sonrası aylıksız izinde geçirdikleri sürelerin kademe ve derece intibakında değerlendirilmesi öngörülmektedir.

MADDE 3- Madde ile, kadın memurlara doğum yapmaları halinde analık izni sonrasında birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışma imkanı tanınması ile bebeğin daha uzun süre annesiyle kalması, anne sütü ile beslenmesi ve kadının iş ortamından uzun süre uzak kalmasının ve gelir kayıplarının önüne geçilmesi amaçlanmaktadır. Çoğul doğumlarda söz konusu sürelere birer ay ilave edilmekte, bebeğin engelli doğması halinde ise her halükarda on iki ay süreyle çalışan kadın memura yarı zamanlı çalışma imkânı getirilmektedir.

Bu sürelerde mali ve sosyal haklarda her hangi bir kesinti yapılmayacaktır.

Bununla birlikte; memurlara, doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihten önce gerçekleşen doğumlarda, doğumdan analık izninin başladığı tarihe kadarki süre doğum sonrası analık iznine ilave edilecektir. Örneğin; normalden 10 hafta önce gerçekleşen doğumlarda mevcut düzenlemeye göre doğum sonrası izne 8 hafta ilave edilebilmektedir. Yapılan düzenleme ile 8 haftadan daha önce gerçekleşen doğumlarda, aradaki süre (örnekte olduğu gibi 2 hafta) 8 haftaya ek olarak doğum sonrası izne eklenecektir.

Diğer yandan, söz konusu haklardan evlat edinenlerin de aynen yararlanmalarının sağlanması eşitlik ilkesini düzenleyen Anayasanın 10 uncu maddesinin gereği olarak değerlendirilmektedir.

MADDE 4- Madde ile, doğum sonrasında kadın memurların analık izni bitiminde başlayan 24 ay aylıksız iznin, istekleri halinde 2, 4 ve 6 aylık yarı zamanlı çalışma süresinin bitiminde de başlatılabilmesine imkân sağlanmaktadır.

MADDE 5- Madde ile, çocuğu olan memur anne ve/veya babaya çocuk mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar normal çalışma süresinin yarısı kadar çalışma imkânı getirilmektedir. Bu haktan yararlanan memurların mali ve sosyal hakları da ayrıca düzenlenmiştir. Yapılan düzenleme, hem kadınlara iş hayatından kopmadan çalışma imkânı sağlayacak, hem de çocuk bakımının ebeveynlerin ortak sorumluluğunda olduğunun bir Devlet politikası olarak algılanmasını destekleyecektir. Söz konusu düzenlemeden evlat edinenler de yararlanacaktır.

MADDE 6- Madde ile, maddenin yürürlüğe girdiği tarihte doğum sebebiyle aylıksız izin kullanmakta olan memurların kanunun yürürlüğe girdiği tarihte kalan izin süreleri bakımından getirilen intibakla ilgili düzenlemeden yararlanabilmeleri sağlanmaktadır. Geçmişte aylıksız izin kullananlar bu haktan yararlanamayacaktır.

Madde ile ayrıca analık izni sonrasında kadın işçiler ve memurlar için getirilen ücretli ve ücretsiz yarı zamanlı çalışma haklarına ilişkin hükmün, Kanun yürürlüğe girdiği tarihten sonra gerçekleşen doğum, erken doğum ve evlat edinme hakkında uygulanması öngörülmektedir.

MADDE 7- Madde ile, 926 sayılı Kanunda ve 657 sayılı Kanunda doğum yardımına ilişkin düzenlemeler yürürlükten kaldırılmaktadır.

MADDE 8- Madde ile, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 53 üncü maddesinde değişiklik yapılarak, doğum sonrası yarım çalışma ödeneği ödemeleri ve prim giderleri, Fonun giderleri arasına eklenmektedir.

MADDE 9- Madde ile, kadın işçilere doğum sonrası yarım çalışma ödeneği verilmesine ilişkin düzenleme yapılmaktadır.

4857 sayılı Kanunun 74 üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca haftalık çalışma süresinin yarısı kadar süreyle çalışan kadın işçilerin ücretlerinin ve çalıştıkları süreye tekabül eden kısmının prim ve ücretleri işveren, çalışmadıkları süreye tekabül eden prim ve ücretleri Fondan karşılanacaktır.

Ödenecek ücret, günlük asgari ücretin brüt tutarının yüzde sekseni kadardır. Bu oran evli, eşi çalışan ve 3 çocuklu işçi için tespit edilen günlük asgari net ücret tutarına denk gelmekte olup işveren tarafından ödenen ücrete ilave olarak ücretine bakılmaksızın herkese bu ödenek ödenecektir.

Kadın işçinin bu ödemeden (Doğum sonrası yarım çalışma ücreti) yararlanabilmesi için işçinin adına doğum tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması, 4857 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması ve doğum sonrası analık hali izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Kuruma doğum sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması gerekecektir.

MADDE 10- Madde ile, özel halk otobüsü ve özel deniz ulaşım araçları işletmecilerinin Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının ücretsiz taşıma düzenlemesinden dolayı ortaya çıkan mali kayıplarının önüne geçilmesi amaçlanmaktadır.

MADDE 11- Madde ile, özel istihdam bürosunun tanımı değiştirilmekte ve faaliyetleri arasına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi eklenmektedir. Yapılan düzenleme ile geçici iş ilişkisi; askerlik hizmeti, doğum, analık ve süt izni ile ücretsiz izin hallerinde izin süresince, ebeveynlere doğumdan sonra tanınan kısmî süreli çalışma süresince, mevsimlik tarım işlerinde ise en fazla altı ay için kurulabilecektir.

MADDE 12- Madde ile, analık izni ve yarı zamanlı çalışma sonrasında çocuğun mecburi ilköğretim çağına gelmesine kadar ebeveynlere İş Kanununda düzenlenmiş olan kısmî süreli çalışma hakkı verilmesi ve bu durumun iş sözleşmesinin feshinde geçerli sebep oluşturmayacağı düzenlenmiştir.

MADDE 13- Madde ile, çalışan kadınlara analık izninden sonra ilk çocuk için altmış gün, ikinci çocuk için yüzyirmi gün, üçüncü çocuk için yüzseksen gün, engelli çocuk için ise üçyüzaltmış gün yarı zamanlı çalışma hakkı getirilecektir. Çoğul doğum durumunda, bu sürelere otuzar gün eklenecektir. Bu hak evlat edinme halinde de tanınacaktır.

MADDE 14- Madde ile, geçici iş ilişkisi ile ilgili hükümlere aykırılık halinde idari para cezası uygulaması getirilmiştir.

MADDE 15- Madde ile, özel istihdam bürosunun tanımı değiştirilmiş ve kapsamına geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti de eklenmiştir.

MADDE 16- Madde ile, özel istihdam bürosu faaliyeti yürütmek için başvuru yapacak gerçek ya da tüzel kişilere izin verilmesinin esasları düzenlenmiştir.

İzin başvurusunda bulunanların Türk vatandaşı olmaları, bunlar yabancı ise Türkiye'de çalışabileceğine dair geçerli çalışma izni belgesine sahip olmaları gerekmektedir. Aracılık faaliyetini yapacak gerçek kişiler ve tüzel kişileri idare, temsil ve ilzama yetkili kişilerin bu yetkilerini kötü niyetle kullanabilecekleri gözönünde bulundurularak Kanunda sayılan suçları işlemiş olanların izin alamayacakları düzenlenmiştir. Aracılık faaliyetinin profesyonel olarak yapılmasını sağlamak amacıyla nitelikli uzman personel, aracılık faaliyeti için uygun bir işyeri ve teknik donanımın sağlanmış olması gerekliliği öngörülmüştür.

Büronun faaliyet alanı olarak; iş ve işçi bulmaya aracılık belirlenmiş, bu faaliyet alanı dışında büronun işgücü piyasası, istihdam ve insan kaynakları ile mesleki eğitime yönelik olarak çalışmalar da yapabileceği ifade edilmiştir.

İş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetinin ve geçici iş ilişkisinin belirli bir sistem dahilinde yürütülmesini sağlamak, işçi/işveren hak ve menfaatlerini korumak ve denetlenebilir bir yapı oluşturmak için Kurumdan izin almaksızın bu faaliyetlerin yürütülmesi yasaklanmıştır.

Ayrıca, faaliyetin sadece büro şeklinde değil internet, radyo, televizyon, yazılı medya gibi başka herhangi bir yolla da olsa izinsiz yürütülmesi yasaklanmıştır.

İş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetinin belirli bir düzen içerisinde işlemesini sağlamak için Kurumdan izin almayanlara ait reklam ve ilanların yayınlanmasına yasak getirilmiştir.

Özel istihdam büroları aracılığıyla yurtdışına işçi gönderilmesi halinde de yurtdışı hizmet akitlerinin Türkiye İş Kurumu tarafından onaylatılması zorunlu tutulmuştur.

Geçici iş ilişkisinin daha sağlıklı yürütülebilmesi açısından geçici iş ilişkisi yetkisi verilecek özel istihdam bürosunun önceki faaliyetlerinin Kurumun istihdam ve meslek uzmanlarınca incelenmesi ve uygun görülmesi halinde Türkiye İş Kurumu tarafından yetki verilmesi öngörülmüştür.

Geçici iş ilişkisi kurma yetkisine ilişkin teminat miktarı düzenlenmekte ve Kuruma başvurulan tarihte brüt asgari ücret tutarının ikiyüz katına denk gelen miktarda teminat ödenmesi öngörülmektedir.

Geçici iş ilişkisinin iptali hali caydırıcılık açısından yaptırıma bağlanmış olup bu durumda teminat Kuruma gelir olarak kaydedilecektir. Ancak gelir kaydedilen teminattan, büronun geçici iş ilişkisinden doğan sosyal güvenlik primi borçları var ise bu borçlar ödenecektir.

Özel istihdam bürolarının faaliyetlerine ve geçici iş ilişkisine yönelik inceleme, kontrol, denetim ve teftişin, kurumlarının görev alanlarına giren konularla sınırlı olmak üzere; iş müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Kurumunun denetim ve kontrol ile görevli memurları tarafından yapılması öngörülmüştür.

MADDE 17- Madde ile, özel istihdam bürosu ve geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin hangi hallerde iptal edileceği ve iptal kararlarına karşı itiraz yolları düzenlenmiştir.

Büroya izin verildikten sonra belirlenmiş şartlardan herhangi birini taşımadığının anlaşılması halinde büronun izni derhal iptal edilecektir.

Türk Borçlar Kanununun 26 ncı ve 27 nci maddelerinde düzenlenmiş olan sözleşme serbestisi ve düzenlenmesi yasal olmayan sözleşmelerle ilgili hükümlerine aykırı sözleşme yapılması halinde büronun izni iptal edilecektir.

Kişisel bilgilerin ve işverenlerin açık işlerine ait bilgilerin verilme amacı olan iş ve işçi bulma faaliyetinden başka bir amaçla kullanılması müeyyideye bağlanmıştır.

4857 sayılı Kanunun 5 inci maddesinde düzenlenen eşit muamele ilkesine aykırı sözleşme düzenlenmesi hali müeyyideye bağlanmıştır.

Çalışma izni bulunmayan yabancı uyruklu kişiler hakkında aracılık faaliyeti yapılması hali iznin iptali gerekçesi olarak kabul edilmiştir.

Kurumca verilen geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptaliyle ilgili hususlar açıklanmıştır.

İşçilerin büro karşısında ücret haklarını korumak, geçimlerini sağlayabilmek ve işverenin bu husus karşısında daha dikkatli olmasını sağlamak için müeyyide düzenlenmiştir.

Büro ile geçici iş ilişkisi kurulan işveren arasında yazılı sözleşme yapılması zorunlu kılınmıştır. Sözleşmenin yazılı olarak yapılmaması halinde verilen yetkinin iptal edilmesi öngörülmektedir.

Büronun, işçiye sözleşmede belirtilen ücretin altında ödeme yapması halinde işçinin mağduriyetinin önlenmesi amaçlanmıştır.

Özel istihdam bürosu izni ile geçici iş ilişkisi yetkilerinin Kurum tarafından verilmemesi ve iptal edilmesi kararlarına karşı Kuruma itiraz yolu düzenlenmiştir. Yaşanabilecek mağduriyetlerin önüne geçmek için itirazın sonuçlandırılması için süre öngörülmüştür.

MADDE 18- Madde ile, özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi faaliyeti kapsamında yerine getirmek durumunda olduğu yükümlülükler ve kaçınması gereken hususlar düzenlenmiştir.

İş arayanların suiistimal edilmelerinin önlenmesi ve korunması amacıyla büronun her ne ad altında olursa olsun iş arayandan menfaat temin edemeyeceği ve hizmet bedeli alamayacağı öngörülmüştür.

Bu sistem içinde çalışacak işçinin sosyal güvenlik haklarının korunabilmesi önem arz etmektedir. Bu kapsamda, büro, geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştırdığı işçisini, tüm sigorta kollarına tabi olarak Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmekle yükümlüdür. Geçici iş ilişkisi kurulması amacıyla özel istihdam bürosu ile yazılı iş sözleşmesi düzenleyen işçi, iş görme edimini geçici işçi çalıştıran işverene karşı yerine getirecektir. İşçinin ücretini ise büro ödeyecektir. Bu ikili yapıda, işçinin sosyal güvenlik haklarının güvence altına alınması gerekmektedir.

MADDE 19- Madde ile, 4904 sayılı Kanundaki idari yaptırımlar yeniden belirlenmektedir.

MADDE 20- Madde ile, özel istihdam bürolarının çalışma usul ve esasları ile diğer hususlara ilişkin yönetmelik çıkarılacağı belirtilmektedir.

MADDE 21- Madde ile, özel istihdam büroları hakkında Türkiye İş Kurumu Kanununda hüküm bulunmayan hallerde 4857 sayılı İş Kanunu ile 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun hükümlerinin uygulanacağı öngörülmüştür.

MADDE 22- Madde ile, özel istihdam büroları ile ilgili yapılan değişikliklere ilişkin geçiş hükümleri düzenlenmiştir.

MADDE 23- Madde ile, pek çok AB ülkesinde olduğu gibi belediyelere kreş ve gündüz bakımevlerini açma yükümlülüğü getirilmektedir. Böylece yerel yönetimler aracılığıyla ulaşılabilir okul öncesi bakım kurumları sayısının arttırılması hedeflenmektedir.

T.C. BAŞBAKANLIK KANUNLAR VE KARARLAR GENEL 1923

MADDE 24- Doğum yapan memurlar ile eşi doğum yapan memurlar için 657 sayılı Kanuna eklenen ek 43 üncü maddeyle yapılan haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin yarısı olarak kabul edilmesine ilişkin düzenleme uyarınca, yarı süreli çalışan sigortalıların prim /emekli keseneği ve kurum karşılıkları ile genel sağlık sigortası primlerinin Kuruma ne şekilde gönderileceği ve fiili hizmet, fiili hizmet süresi zammı ve itibari hizmet süresinin nasıl hesaplanacağına ilişkin düzenleme yapılmıştır.

MADDE 25- Madde ile, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının açılış izni ile faaliyet gösteren özel kreş ve gündüz bakımevlerinin; faaliyete geçtiği vergilendirme döneminden itibaren Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okul öncesi eğitim kurumlarında uygulandığı gibi, beş vergilendirme dönemi itibarıyla elde edilen kazançlarının kurumlar vergisinden istisna tutulmasına yönelik düzenleme yapılmaktadır.

MADDE 26- Madde ile, Türk vatandaşı olan her anne veya babaya birinci çocuk için 300, ikinci çocuk için 400, üçüncü ve daha sonraki çocuklar için ise 600 Türk Lirası doğum yardımının yapılması öngörülmektedir.

MADDE 27- Yürürlük maddesidir.

MADDE 28- Yürütme maddesidir.

T.C. BAŞBAKANLIK KANUNLAR VE KARARLAR GENEL MÜD. 1923

AİLENİN VE DİNAMİK NÜFUS YAPISININ KORUNMASI AMACIYLA BAZI KANUN VE KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMELERDE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN TASARISI

MADDE 1- 31/12/1960 tarihli ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 20 nci maddesinin başlığı "Kreş ve gündüz bakımevleri ile eğitim ve öğretim işletmelerinde kazanç istisnası" şeklinde değiştirilmiş, aynı maddenin birinci fıkrasında yer alan "Okul öncesi eğitim" ibaresi "Özel kreş ve gündüz bakımevleri ile okul öncesi eğitim" şeklinde değiştirilmiş ve aynı fıkranın ikinci cümlesine "İstisna," ibaresinden sonra gelmek üzere "kreş ve gündüz bakımevleri ile" ibaresi eklenmiştir.

MADDE 2- 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin "Ortak Hükümler" bölümünün (C) fıkrasına aşağıdaki bent eklenmiştir.

"8- 108 inci maddenin (B) fıkrası uyarınca kullanılan aylıksız izin süreleri, her yıl için bir kademe ilerlemesi ve her üç yıl için bir derece yükselmesi verilmek suretiyle değerlendirilir."

MADDE 3- 657 sayılı Kanunun 104 üncü maddesinin (A) fıkrasına beşinci cümlesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki cümle ile aynı fıkranın sonuna aşağıdaki cümleler ve aynı maddeye (E) fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiş, mevcut (F) fıkrası (G) fıkrası şeklinde teselsül ettirilmiştir.

"Doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihten önce gerçekleşen doğumlarda ise, doğumdan analık izninin başladığı tarihe kadarki süre doğum sonrası analık iznine ilave edilir."

"Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta süre ile izin verilir. Bu izin evlatlık kararı verilmeden önce çocuğun fiilen teslim edildiği durumlarda da uygulanır."

"F) Doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur, isteği halinde süt izni verilmeksizin ve çocuğun hayatta olması kaydıyla birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir. Çoğul doğumlarda bu sürelere birer ay ilave edilir, çocuğun engelli doğması halinde her durumda bu süre oniki ay olarak uygulanır. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinen memur da isteği üzerine çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan aynı esaslar çerçevesinde yararlanır. Memurun çalışacağı süreler ilgili kurum tarafından belirlenir."

MADDE 4- 657 sayılı Kanunun 108 inci maddesinin (B) fıkrasına "analık izni süresinin bitiminden" ibaresinden sonra "veya aynı maddenin (F) fıkrası uyarınca verilen izin süresinin bitiminden" ibaresi eklenmiş ve aynı maddenin (C) fıkrasının birinci cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi halinde memur olan eşlerine, çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren, istekleri üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin verilir."

MADDE 5- 657 sayılı Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

"Doğum sonrası yarım zamanlı çalışma

EK MADDE 43- Doğum yapan memurlar doğum sonrası analık izninin veya 104 üncü maddenin (F) fıkrası uyarınca kullanılan iznin bitiminden, eşi doğum yapan memurlar ise babalık izninin bitiminden, ilgili mevzuatı uyarınca çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar olan dönemde, çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin yarısı olarak düzenlenmesini talep edebilirler. Bu kapsamda yarım zamanlı çalışmaya başlayan memur, aynı çocuk için bir daha bu haktan yararlanmamak kaydıyla izleyen aybaşından geçerli olmak üzere normal zamanlı çalışmaya dönebilir. Bu fıkra hükmünden yararlanan memura, fiili çalışmaya bağlı ödemeler hariç olmak üzere mali haklar ile sosyal yardımlarına ilişkin her bir ödeme unsurunun yarısı esas alınarak ödeme yapılır. Derece yükselmesi ile kademe ilerlemesi, belli görevlere atanma veya terfi süreleri ve 68 inci maddenin (B) bendi uyarınca aranan süreler açısından bu şekilde çalışılan dönemdeki hizmet süreleri yarım olarak dikkate alınır. Bunların fiili çalışmaya bağlı ödemeleri hakkında ilgili mevzuat hükümleri uygulanmaya devam olunur. Bu kapsamdaki memurun çalışma saatleri ilgili kurum tarafından belirlenir. Bu fıkra hükmünden, çocuğun ana ve babasının rızasının kesinleştiği tarihten veya vesayet dairelerinin izin verme tarihinden daha önceki bir tarih olmamak kaydıyla, aynı tarihler esas alınarak belirlenecek dönem itibarıyla evlat edinenler de talepleri halinde yararlanır. Bu hakkın amacı dışında kullanıldığının tespit edilmesi halinde yarım zamanlı çalışma sona erdirilir. Yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanamayacak memurları; hizmet sınıfı, kadro unvanı, kurum veya teşkilat bazında birlikte veya ayrı ayrı belirlemeye Maliye Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulu yetkilidir."

MADDE 6- 657 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

"GEÇİCİ MADDE 42- Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte 108 inci maddenin (B) fıkrası kapsamında aylıksız izin kullananlar da, kalan izin süreleri bakımından 36 ncı maddenin "Ortak Hükümler" bölümünün (C) fıkrasının (8) numaralı bendi hükmünden yararlandırılır.

104 üncü maddede yapılan değişiklikler ile ek 43 üncü madde hükümleri, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra gerçekleşen doğum, evlat edinme ve erken doğumlar hakkında uygulanır."

MADDE 7- 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 207 nci maddesi ile 27/7/1967 tarihli ve 926 sayılı Türk Silâhlı Kuvvetleri Personel Kanununun 176 ncı maddesi yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 8- 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 53 üncü maddesinin üçüncü fıkrasının (B) bendine aşağıdaki alt bent eklenmiştir.

"g) Ek 3 üncü madde kapsamındaki doğum sonrası yarım çalışma ödeneği ödemeleri ve prim giderlerinden,"

MADDE 9- 4447 sayılı Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

"Doğum sonrası yarım çalışma ödeneği

EK MADDE 3- Kadın işçiye, 4857 sayılı Kanunun 74 üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca verilen ücretsiz izin süresi kadar doğum sonrası yarım çalışma ödeneği ödenir. Ödenek süresi, 4857 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadardır. Yarım çalışma ödeneği, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde Fondan aylık olarak yapılır. Doğum sonrası yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarının %80'i kadardır.

Bu madde hükümlerinden yararlanılabilmesi için işçinin adına doğum tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması, 4857 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması ve doğum sonrası analık hali izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Kuruma doğum sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması gerekir. Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre doğum sonrası yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülerek ödeme yapılır. Bu ödemeler damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz. Geçici işgöremezlik ödeneği almaya hak kazananlara, bu durumlarının devamı süresince doğum sonrası yarım çalışma ödeneği ödenmez. İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan yersiz ödemeler kanuni faiziyle birlikte işverenden tahsil edilir. Bu madde hükümleri 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personel için de uygulanır.

Birinci fıkra kapsamındaki sigortalılar için, 5510 sayılı Kanunun 82 nci maddesinde belirtilen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden aynı Kanunun 81 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (f) bentleri uyarınca toplam %32,5 oranında sigorta primleri işçi ve işveren payları doğum sonrası yarım çalışma ödeneği ödenen gün sayısı kadar Fondan Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenir. 5510 sayılı Kanun kapsamında, Kurum prim ödeme yükümlüsü olmakla birlikte işyeri ve işveren sayılmaz ve bu kişiler için işe giriş ve çıkış bildirimi yapılmaz.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu, Kurum ve Hazine Müsteşarlığı tarafından müştereken belirlenir."

MADDE 10- 8/1/2002 tarihli ve 4736 sayılı Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Ürettikleri Mal ve Hizmet Tarifeleri ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 1 inci maddesine sekizinci fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

"İkinci ve üçüncü fıkra hükümleri kapsamında, özel şahıs veya şirketlere ait olup belediyeler tarafından şehiriçi toplu taşıma hizmeti vermekle yetkilendirilen ve ilgili mevzuatına göre ayakta yolcu taşıyabilen her bir özel halk otobüsü ve özel deniz ulaşım aracı için bunların işletmecilerine, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bütçesine bu amaçla konulan ödenekten ilgili belediyeler aracılığıyla her ay gelir desteği ödemesi yapılır. Yapılacak aylık gelir desteği ödemesini yıllık olarak belirlemeye, bu tutarı faaliyette bulunulan yere ve/veya özel halk otobüsü ve özel deniz ulaşım aracının taşıma kapasitesine göre farklılaştırmaya ve yapılacak ödemeye ilişkin diğer esas ve usulleri belirlemeye Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Maliye Bakanlığı müştereken yetkilidir."

MADDE 11- 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa 7 nci maddeden sonra gelmek üzere aşağıdaki madde eklenmiştir.

"Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi

MADDE 7/A- Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun, işçisini geçici olarak bir başka işverene yazılı devri ile kurulur. Geçici iş ilişkisi; askerlik hizmetinin ifası durumunda askerlik süresince, doğum, analık ve süt izni ile ücretsiz izin hallerinde izin süresince, ebeveynlere doğumdan sonra tanınan kısmî süreli çalışma süresince, mevsimlik tarım işlerinde ise en fazla altı ay için kurulabilir.

Bu madde kapsamındaki hak ve yükümlülüklerde, 7 nci maddenin üçüncü, dördüncü ve beşinci fıkraları uygulanır. Sözleşmede yer alacak hususlar ile diğer hak ve yükümlülükler yönetmelikle belirlenir."

MADDE 12- 4857 sayılı Kanunun 13 üncü maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

"Bu Kanunun 74 üncü maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar bu maddeye göre kısmî süreli çalışma talebi karşılanır. Bu talep, geçerli fesih nedeni sayılamaz."

MADDE 13- 4857 sayılı Kanunun 74 üncü maddesinin birinci fıkrasına aşağıdaki cümleler, maddeye birinci fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra, maddenin mevcut beşinci fıkrasına birinci cümlesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki cümle ve maddeye aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

"Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü halinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullandırılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hali izni kullandırılır."

"Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hali izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri halinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüzyirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüzseksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum halinde bu sürelere otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması halinde bu süre üçyüzaltmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanılan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz."

"Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme halinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir."

"Bu madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır."

MADDE 14- 4857 sayılı Kanunun 99 uncu maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde yer alan "5 inci ve 7 nci maddelerde" ibaresi "5 inci, 7 nci ve 7/A maddelerinde" şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 15- 25/6/2003 tarihli ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 2 nci maddesinin birinci fıkrasına aşağıdaki tanım eklenmiştir.

"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,"

MADDE 16- 4904 sayılı Kanunun 17 nci maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Özel istihdam bürolarının kurulması, faaliyet alanı, geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin verilmesi ve denetimi

MADDE 17- Aşağıdaki şartlar dâhilinde aracılık faaliyetine izin verilir:

a) Aracılık faaliyeti gerçek kişi tarafından yapılacaksa Türk vatandaşı olması,

b) Gerçek kişiler ile tüzel kişileri idare, temsil ve ilzama yetkili kişilerin; Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile 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 mahkûm olmamaları,

c) İş ve işçi bulma faaliyetlerini gerçekleştirebilecek ölçüde nitelikli uzman personel, teknik donanım ve uygun bir işyerine sahip olmaları,

d) Ticaret veya esnaf sicil kaydı ile vergi numarasını Kuruma ibraz etmeleri,

e) Kurumca belirlenen masraf karşılığını ödemeleri,

f) Kuruma başvurulan tarihte brüt asgari ücret tutarının yirmibeş katına denk gelen miktarda teminat verilmiş olması.

Özel istihdam büroları, birinci fıkrada yer alan şartları yerine getirmek kaydıyla şube açabilirler veya sistem ve markasını kullandırabilirler. Şube açılması halinde birinci fıkranın (f) bendi uygulanmaz.

Özel istihdam bürolarının nitelikli uzman personel, teknik donanım ve işyeri yeterliliklerine ilişkin hususlar, Kurum tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir.

Özel istihdam büroları, iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yapar, işgücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri yürütebilir, mesleki eğitim düzenleyebilir ve yetki verilmesi halinde geçici iş ilişkisi kurabilir. Özel istihdam büroları, kamu kurum ve kuruluşlarında aracılık faaliyeti yapamazlar ve geçici iş ilişkisi kuramazlar.

Kurum tarafından düzenlenen aktif işgücü hizmetleri kapsamındaki kurs ve programlar sonucunda bu faaliyetten yararlananları işe yerleştirmek üzere Kurumla sözleşme yapan yükleniciler, bu programları başarıyla tamamlayanlarla sınırlı kalmak kaydıyla sözleşme çerçevesinde iş ve işçi bulmaya aracılık yapabilir.

Kurumdan izin almaksızın, bir işyerinde 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 benzeri yayın araçları ile iş ve işçi bulmaya aracılık yapılamaz ve geçici iş ilişkisi kurulamaz.

Basın ve yayın kuruluşları ile diğer bilgi iletişim araçları vasıtasıyla Kurumdan izin almadan iş ve işçi bulmaya aracılık ve geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti gösteren kişilere ait reklam ve ilanların yayını yapılamaz.

Özel istihdam bürolarının yurtdışına işçi göndermesi halinde, işçilerin yurtdışı hizmet akitlerinin Kuruma onaylatılması zorunludur.

Başvuru tarihinden önceki üç 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 Kuruma başvurulan tarihte brüt asgari ücret tutarının ikiyüz katına denk gelen miktarda teminat verilmiş olması,

c) Kurum alacağının ve vergi dairesine vadesi geçmiş borcunun bulunmaması veya vergi dairesine olan borcunun 21/7/1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunun 48 inci maddesine göre tecil edilmiş, taksitlendirilmiş veya ilgili diğer kanunlar uyarınca yeniden yapılandırılmış olması ve bu tecil, taksitlendirme ve yapılandırmaların devam etmesi,

d) Özel istihdam bürosunun, Sosyal Güvenlik Kurumuna prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunmaması veya söz konusu borçların 6183 sayılı Kanunun 48 inci maddesine göre tecil edilmiş, taksitlendirilmiş veya ilgili diğer kanunlar uyarınca yeniden yapılandırılmış olması ve bu tecil, taksitlendirme ve yapılandırmaların devam etmesi,

kaydıyla Kurum tarafından geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilebilir.

Teminat miktarı 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.

Özel istihdam bürosunun kendi isteği ile aracılık faaliyetine veya geçici iş ilişkisi kurma yetkisi kapsamındaki faaliyetine son vermesi halinde teminat, varsa vergi dairesi, Sosyal Güvenlik Kurumu ve Kurum alacaklarının ödenmiş olduğunun belgelenmesi şartıyla özel istihdam bürosunun talebi üzerine iade edilir. Ancak ödenmemiş alacakların bulunması halinde, iade işlemi alacaklar mahsup edildikten sonra yapılır.

Özel istihdam bürosunun aracılık faaliyeti veya geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptal edilmesi halinde dokuzuncu fıkranın (b) bendine göre alınan teminat, varsa vergi dairesi ve Sosyal Güvenlik Kurumunun özel istihdam bürosundan olan alacakları ile işçinin alacakları ödendikten sonra Kuruma gelir kaydedilir.

Özel istihdam bürolarının faaliyetlerine ve geçici iş ilişkisine yönelik inceleme, kontrol, denetim ve teftiş, kurumlarının görev alanlarına giren konularla sınırlı olmak üzere; iş müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Kurumunun denetim ve kontrol ile görevli memurları tarafından yapılır. Bu durumda özel istihdam büroları, istenilen her türlü bilgiyi vermek ve bu bilgilerin doğruluğunu ispata yarayan defter, kayıt ve belgeleri ibraz etmek zorundadırlar. Özel istihdam bürolarında yapılacak inceleme, kontrol, denetim ve teftişe ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir."

MADDE 17- 4904 sayılı Kanunun 18 inci maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Özel istihdam bürosu izni ve geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptali ve kararlara karşı itiraz

MADDE 18- Kurumca verilen özel istihdam bürosu 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) İş ilişkisinde 4857 sayılı Kanunun 5 inci maddesinde düzenlenen eşit davranma ilkesine aykırı davranılması,

d) Kurumdan izin almaksızın geçici iş ilişkisi faaliyeti yürütülmesi,

e) Yönetmelikle istisna tutulan meslek mensupları dışında iş arayanlardan doğrudan ya da dolaylı olarak ücret alınması veya menfaat sağlanması,

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

g) İstenen bilgi veya belgelerin Kurumca belirlenen süre içerisinde verilmemesi,

h) Çalışma izni olmayan yabancı uyruklu kişiler hakkında aracılık faaliyeti yapılması,

ı) Yurtdışı iş ve işçi bulma faaliyetlerine ilişkin hizmet akitlerinin Kuruma onaylatılmaması,

i) 19 uncu maddenin altıncı fıkrasında sayılan geçersiz anlaşmaların herhangi birinin yapılmış olması,

durumlarında iptal edilir.

Kurumca verilen özel istihdam bürosu izni, birinci fıkranın (a) ve (d) bentlerinde belirtilen durumların tespiti halinde derhal; diğer bentlerde sayılan durumlarda ise son fiilin tespit tarihinden geriye yönelik iki yıllık süre içinde aynı veya ayrı bentlere altı kez aykırı davranıldığının tespit edilmesi halinde iptal edilir ve üç yıl süre ile izin verilmez.

Kurumca verilen geçici iş ilişkisi kurma yetkisi;

a) Özel istihdam bürosu izninin iptal edilmesi,

b) Çalışma izni olmayan yabancı uyruklu kişiler hakkında geçici işçi temini sözleşmesi düzenlendiğinin tespit edilmesi,

c) Çalışan işçi sayısının yüzde onunun ücretinin 4857 sayılı Kanunun 34 üncü maddesi hükümlerine uygun olarak ödenmemesi,

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

e) Yazılı sözleşme yapma şartına uyulmaması,

f) Geçici iş ilişkisine yönelik 4857 sayılı Kanunun 7/A maddesinde belirtilen sürelere uyulmaması,

durumlarında iptal edilir.

Kurumca verilen geçici iş ilişkisi kurma yetkisi üçüncü fıkranın (a) ve (c) bentlerinde sayılan hallerde derhal; diğer bentlerinde sayılan hallerde ise son fiilin tespit tarihinden geriye yönelik iki yıllık süre içinde aynı veya ayrı bentlere altı kez aykırı davranıldığının tespit edilmesi halinde iptal edilir ve üç yıl süre ile izin verilmez.

Özel istihdam büroları, şubelerinin faaliyetlerinden ve Kuruma karşı olan yükümlülüklerinden birlikte sorumludur. Şubeler için birinci ve ikinci fıkra kapsamında uygulanan yaptırımlar, özel istihdam bürolarının aracılık faaliyeti izni ile geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptalinde dikkate alınır.

Geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptali halinde; bu 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. Herhangi bir nedenle özel istihdam bürosunun kapanması halinde ise 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 belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş olur. Geçici işçinin iş ilişkisinden kaynaklanan alacakları, 17 nci maddesinin 9 uncu fıkrasının (b) bendine göre alınan teminattan Kurumca öncelikli olarak ödenir.

Özel istihdam bürosu, özel istihdam bürosu izni ile geçici iş ilişkisi yetkisi verilmemesi veya bu iznin ve yetkinin iptali kararlarına karşı, kararın tebliğ tarihinden itibaren onbeş gün içerisinde Kuruma itiraz edebilir. İtiraz, takibi durdurur ve altmış gün içinde sonuçlandırılır. İtirazı reddedilenler onbeş gün içerisinde yetkili iş mahkemesinde dava açabilirler. İtiraz yoluna başvurulmuş olması ilgililerin yargı yoluna başvurma haklarını ortadan kaldırmaz."

MADDE 18- 4904 sayılı Kanunun 19 uncu maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Özel istihdam bürolarının hak ve yükümlülükleri

MADDE 19- Özel istihdam bürosu, aracılık ve geçici işçi sağlama faaliyeti karşılığı olarak işverenden hizmet bedeli alma hakkına sahiptir. İş arayanlardan ve geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçilerden her ne ad altında olursa olsun menfaat sağlanamaz ve hizmet bedeli alınamaz. Ancak, yönetmelikle istisna tutulan meslekler ve pozisyonlar için hizmet bedeli alınmasına izin verilebilir.

Geçici iş ilişkisinde, işveren özel istihdam bürosudur. Özel istihdam bürosu, iş sözleşmesinde yer alan ücretten az olmamak kaydıyla, özel istihdam bürosu işçisine, geçici işçi çalıştıran işverenin aynı kıdeme haiz emsal işçisinin aldığı ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki istihkakı geçici çalıştığı dönemle sınırlı olarak ödemek zorundadır.

Özel istihdam bürosu işçisine ilişkin 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 4447 sayılı Kanundan doğan yükümlülükler özel istihdam bürosu tarafından yerine getirilir.

Özel istihdam bürosu, işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan; iş arayanlar, açık işler, işe yerleştirmeler ve geçici işçi sağlama sözleşmeleri ile ilgili istatistikleri elektronik ortamda Kuruma bildirmekle ve uygulamanın takibi için gerekli olan diğer bilgi ve belgeleri talebi üzerine Kuruma vermekle yükümlüdür.

Özel istihdam bürosu, iş ve işçi bulmaya aracılık için derlediği verileri bu amaçlar dışında kullanamaz.

İş ve işçi bulma faaliyetleri ile ilgili olarak;

a) Özel istihdam bürolarının yönetmelikte öngörülenler dışında iş arayanlarla bedel alınması konusunda anlaşma yapmaları veya onlardan herhangi bir şekilde menfaat sağlamaları halinde özel istihdam büroları ile işverenler arasında yapılmış bulunan anlaşmalar,

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

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

geçersizdir."

MADDE 19- 4904 sayılı Kanunun 20 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"MADDE 20- Kurumca dayanağı belirtilmek suretiyle;

a) Kurumdan izin almadan iş ve işçi bulmaya aracılık yapan gerçek veya tüzel kişilere onbeşbin Türk Lirası; fiilin her bir tekrarında otuz bin Türk Lirası,

b) Kurumdan izin almamasına veya yetkisi iptal edilmesine rağmen geçici işçi sağlama sözleşmesi düzenleyen gerçek veya tüzel kişiler ile geçici işçi çalıştıran işverene ayrı ayrı yirmibin Türk Lirası, fiilin her bir tekrarında kırkbin Türk Lirası,

c) İş arayanlardan ücret alan veya menfaat sağlayan gerçek veya tüzel kişilere onbeşbin Türk Lirası,

d) Kurumdan izin almadan faaliyet gösteren kişiler ile Kurumdan izin almadan yurtdışına işçi götürmek isteyen firmalara ait reklam veya iş ve işçi bulma ilanını, 5187 sayılı Kanunda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzeri yayın araçları ile yayınlayan gerçek ve tüzel kişilere sekizbin Türk Lirası,

e) 27/2/2003 tarihli ve 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun gereği çalışma izni almayanlar için aracılık faaliyetinde bulunan veya geçici iş ilişkisi düzenleyen gerçek ve tüzel kişiler ile geçici işçi çalıştıran işverene ayrı ayrı ellibin Türk Lirası,

f) İş arayanlardan ücret veya menfaat sağlanması hariç, 19 uncu maddede yer alan yükümlülüklere aykırı davranan özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işverene ayrı ayrı beşbin Türk Lirası,

g) Kuruma onaylatılmayan her bir yurtdışı hizmet akdi için işverenlere ve özel istihdam bürolarına beşyüz Türk Lirası,

h) Kurum tarafından istenilen bilgi ve belgeler ile işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan istatistiksel bilgileri talebin tebliği tarihinden itibaren Kurumca belirlenen süre dahilinde ibraz etmeyenlere üçbin Türk Lirası,

ı) Ek teminatı vermeyen özel istihdam bürolarına bin Türk Lirası,

idari para cezası verilir.

Kurum tarafından bu Kanun ve diğer kanunlara göre verilen idari para cezaları, 9/6/1932 tarihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu hükümlerine göre Kurumca tahsil edilir ve bütçesine gelir kaydedilir. İdari para cezalarına kanuni ödeme tarihinden itibaren kanuni faiz uygulanır."

MADDE 20- 4904 sayılı Kanunun 32 nci maddesinin birinci fıkrasının (i) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"i) Özel istihdam bürolarının çalışma usul ve esasları ile diğer hususlar,"

MADDE 21- 4904 sayılı Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

"EK MADDE 1- Özel istihdam büroları hakkında bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 4857 sayılı Kanun ile 6098 sayılı Kanun hükümleri uygulanır."

MADDE 22- 4904 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

"GEÇİCİ MADDE 4- Bu Kanunun 17 nci maddesinde yapılan değişikliğin yürürlüğe girdiği tarihten önce izin alan özel istihdam büroları faaliyetlerine devam eder. Geçici iş ilişkisi yetkisi için yapılacak taleplerde ilk izin tarihleri dikkate alınır.

Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce 20 nci madde gereğince Kurum tarafından verilmiş idari para cezaları geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin uygulanmasında dikkate alınmaz."

MADDE 23- 3/7/2005 tarihli ve 5393 sayılı Belediye Kanununun 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinin ikinci ve üçüncü cümlelerinde yer alan "kadınlar ve çocuklar için konukevleri" ibareleri "kadınlar ve çocukları için konukevleri, çocuklar için kreş ve gündüz bakımevleri" şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 24- 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

"EK MADDE 10- 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanlardan, doğum veya evlatlık edinmeye bağlı olarak ilgili mevzuatına göre yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanarak aylıkları yarım ödenenlerin fiili hizmet süreleri ile prim ödeme gün sayıları; peşin ödenen aylığının ilgili olduğu dönem için tam olarak, izleyen aybaşından itibaren ise yarım olarak hesaplanır ve peşin aylığın ilişkili olduğu ayın yarım zamanlı olarak çalışılan günlere ilişkin sigorta primi veya emekli keseneği, sigortalı ve işveren paylarının yarısı, genel sağlık sigortası primi hariç kurumunca ilgili sigortalıya borç çıkarılır. Yarım zamanlı olarak çalışılmaya başlanan günü izleyen aybaşından itibaren ise, normal zamanlı çalışılması halinde ödenmesi gereken sigorta primine esas aylık kazanç ya da emekli keseneğine esas aylık tutarının yarısı üzerinden sigorta primi veya emekli keseneği ödenir. Ancak, bunların genel sağlık sigortası primi, sigortalı ve işveren yükümlülüğünde herhangi bir değişiklik yapılmaksızın sigorta primine esas aylık kazanç ya da emekli keseneğine esas aylık tutarının tamamı üzerinden ödenir. Bu kapsamdaki sigortalılardan aylıklarını peşin olarak almayanlar, yarım zamanlı olarak çalışmaya başladıkları gün ile aybaşına kadar olan dönem açısından yukarıdaki haklardan yararlandırılır. Bu maddenin primlerin ve prim ödeme gün sayılarının yarım olarak uygulanacağına dair hükümleri yarım zamanlı çalışanlardan ek 3 üncü madde uyarınca ilave prim ödeyenler hakkında da uygulanır.

4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendine tabi sigortalılardan ilgili mevzuatına göre yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanarak yarım aylık almak suretiyle çalışanların eksik çalışılan süreleri, kendilerinin ya da hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları halinde Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı olarak çalışanların 41 inci maddede belirtilen esaslara göre, haklarında mülga hükümleri de dahil 5434 sayılı Kanun hükümleri uygulananların ise müracaat ettikleri tarihteki emekli keseneğine esas aylık tutarına ilişkin tüm unsurlar üzerinden güncel katsayılar ile kesenek ve karşılık oranlarına göre hesaplanan borcu kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren bir ay içinde ödemeleri şartıyla hizmet sürelerine eklenir.

Bu Kanunun 40 ıncı maddesinde yer alan tablonun (13) ve (14) numaralı sıralarında, 49 uncu maddenin ise ikinci fıkrasında belirtilen sigortalıların yarım zamanlı olarak çalışılan sürelere ilişkin fiili hizmet süresi zammı ve itibari hizmet süresi yarısı kadar uygulanır.

Emeklilikte ek gösterge ile makam ve görev tazminatına hak kazanılmasında aranan süreler açısından bu şekilde çalışılan dönemdeki hizmet süreleri yarım olarak dikkate alınır."

MADDE 25- 13/6/2006 tarihli ve 5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanununun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (ı) bendinde yer alan "özel okulları" ibaresinden sonra gelmek üzere ", özel kreş ve gündüz bakımevleri" ibaresi eklenmiş, aynı bendin parantez içi hükmünde yer alan "okulların" ibaresinden sonra gelmek üzere ", kreş ve gündüz bakımevlerinin" ibaresi eklenmiştir.

MADDE 26- 3/6/2011 tarihli ve 633 sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

"Doğum yardımı

EK MADDE 2- (1) Türk vatandaşlarına, doğan birinci çocuğu için 300 TL, ikinci çocuğu için 400 TL, üçüncü ve sonraki çocukları için 600 TL doğum yardımı yapılır. Bu yardım Türk vatandaşı olan anne veya babaya, her ikisi de Türk vatandaşı ise anneye yapılır. Doğum yardımı, Bakanlıkça belirlenen zorunlu hallerde babaya ödenebilir. Doğum yardımı ödenmesinde Kimlik Paylaşımı Sisteminde yer alan nüfus kayıtları esas alınır. Bu kapsamda yapılan ödemeler, Bakanlık bütçesine bu amaçla konulan ödenekten karşılanır. Bu fıkrada belirtilen tutarları artırmaya Bakanlık ile Maliye Bakanlığı müştereken yetkilidir.

(2) Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen işçilerden, kapsamında bulundukları bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre işçinin kendisi veya eşinin doğum yapması nedeniyle işçiye bir ödeme yapılması kararlaştırılmış olanlara, kararlaştırılan tutarın bu madde uyarınca yapılacak ödeme tutarından daha az olması halinde sadece aradaki fark ödenir. Kararlaştırılan tutarın bu maddeye göre yapılacak ödeme tutarından daha fazla olması halinde ise bu maddeye göre ödeme yapılmaz.

(3) Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen personele, doğum yardımı ödeneği veya başka bir ad altında aynı amaçla ilgili mevzuatta öngörülen ödemeler yapılmaz.

(4) 29/5/2009 tarihli ve 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 28 inci maddesi kapsamına girenler bu madde hükümlerinden aynen yararlandırılır.

(5) Doğum yardımı, hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ödenir ve haczedilemez. Doğum yardımından yararlananların gerçek dışı beyanda bulunmaları nedeniyle yersiz ödemeye sebebiyet verilmesi halinde, bu ödemelerin, bir ay içinde ödemenin yapıldığı tarihten tahsil edildiği tarihe kadar geçen süreye 21/7/1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunun 51 inci maddesinde belirtilen gecikme zamanı oranında hesaplanacak faiz ile birlikte iade edilmesi, haksız yararlanana ödeme yapan kurum tarafından bir yazı ile bildirilir. Bu süre içerisinde ödeme yapılmaması halinde bu alacakların ilgili vergi dairesine bildirilmesi üzerine anılan Kanun hükümlerine göre takip ve tahsil edilir.

(6) Doğum yardımının ödenme esasları ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usul ve esaslar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığının görüşleri alınarak Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca belirlenir."

MADDE 27- Bu Kanunun;

a) 1 inci maddesiyle 193 sayılı Kanunun 20 nci maddesinde yapılan değişiklik ile 25 inci maddesiyle 5520 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (ı) bendinde yapılan değişiklik, bu Kanunun yayımı tarihinden itibaren ilk defa faaliyete geçen kreş ve gündüz bakımevlerinin kazançlarına uygulanmak üzere yayımı tarihinde,

b) Diğer hükümleri yayımı tarihinde,

yürürlüğe girer.

T.C.
BAŞBAKANLIK
KANUNLAR VE KARARLAR
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

T/ 812

MADDE 28- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

Eki

AHMET DAVUTOĞLU
BAŞBAKAN

B.ARINÇ Başbakan Yardımcısı	A.BABACAN Başbakan Yardımcısı	Y.AKDOĞAN Başbakan Yardımcısı	N.KURTULMUŞ Başbakan Yardımcısı
B.BOZDAĞ Adalet Bakanı	A.İSLAM Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı	V.BOZKIR Avrupa Birliği Bakanı	F.IŞIK Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanı
F.ÇELİK Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı	İ.GÜLLÜCE Çevre ve Şehircilik Bakanı	M.ÇAVUŞOĞLU Dışişleri Bakanı	N.ZEYBEKCİ Ekonomi Bakanı
T.YILDIZ Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı	A.Ç.KILIÇ Gençlik ve Spor Bakanı	M.M.EKER Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanı	N.CANİKLİ Gümrük ve Ticaret Bakanı
E.ALA İçişleri Bakanı	C.YILMAZ Kalkınma Bakanı	Ö.ÇELİK Kültür ve Turizm Bakanı	M.ŞİMŞEK Maliye Bakanı
N.AVCI Milli Eğitim Bakanı	İ.YILMAZ Milli Savunma Bakanı	V.EROĞLU Orman ve Su İşleri Bakanı	M.MÜEZZİNOĞLU Sağlık Bakanı
L.ELVAN Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanı			

Dosya No:
101-1098
98