

T.C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ VE İNSAN KAYNAKLARI BİLİM DALI

TÜRKİYE’DE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI ARACILIĞI İLE GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ
VE SOSYAL HUKUKA ETKİLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

OĞUZ BIYIK

701550006

BURSA-2020

T.C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ VE İNSAN KAYNAKLARI BİLİM DALI

TÜRKİYE’DE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI ARACILIĞI İLE GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ
VE SOSYAL HUKUKA ETKİLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

OĞUZ BIYIK

701550006

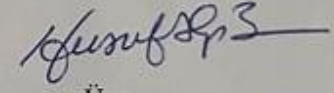
PROF. DR. İLKNUR KILKIŞ

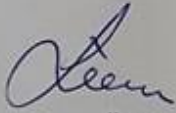
BURSA-2020

T. C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda 701550006 numaralı Oğuz BIYIK'ın hazırladığı "TÜRKİYE'DE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI ARACILIĞI İLE GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ VE SOSYAL HUKUKA ETKİLERİ" konulu Yüksek Lisans Tezi ile ilgili tez savunma sınavı, 12.3/2020 günü 12⁰⁰ - 13³⁰ saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin/çalışmasının Basarılı (başarılı/başarısız) olduğuna Oybirliği (oybirliği/oy çokluğu) ile karar verilmiştir.


Üye (Tez Danışmanı)
Prof. Dr. İlknur KILKIŞ
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Öğretim Üyesi


Üye
Prof. Dr. Yusuf ALPER
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Öğretim Üyesi


Üye
Doç. Dr. Erdem CAM
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi
Öğretim Üyesi

YeminMetni

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Türkiye’de Özel İstihdam Büroları Aracılığı İle Geçici İş İlişkisi Ve Sosyal Hukuka Etkileri” başlıklı çalışmanın bilimsel araştırma, yazma ve etik kurallarına uygun olarak tarafımdan yazıldığına ve tezde yapılan bütün alıntıların kaynaklarının usulüne uygun olarak gösterildiğine, tezimde intihal ürünü cümle veya paragraflar bulunmadığına şerefim üzerine yemin ederim.

10.03.2020

Tarih ve İmza

Adı Soyadı: Oğuz BIYIK

Öğrenci No: 70155006

Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri

Programı: Çalışma Psikolojisi Ve İnsan Kaynakları

Statüsü: Yüksek Lisans



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA İNTİHAL YAZILIM RAPORU

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih:10/03/2020

Tez Başlığı / Konusu: Türkiye'de Özel İstihdam Büroları Aracılığı İle Geçici İş İlişkisi Ve Sosyal Hukuka Etkileri

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 105 sayfalık kısmına ilişkin, 10/03/2020 tarihinde şahsım tarafından TURNİTİNadlı intihal tespit programından (Turnitin)* aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 19'dur.

Uygulanan filtrelemeler:

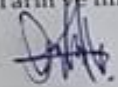
- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar hariç/dahil
- 3- 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Özgünlük Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

10.03.2020

Tarih ve İmza



Adı Soyadı: OĞUZ BIYIK
Öğrenci No: 701550006
Anabilim Dalı: ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
Programı: ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ VE İNSAN KAYNAKLARI
Statüsü: ☐ Y.Lisans ☐ Doktora

Danışman

Prof. Dr. İlknur KILKIŞ 10/03/2020

* Turnitin programına Bursa Uludağ Üniversitesi Kütüphane web sayfasından ulaşılabilir.

ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı	: Oğuz BIYIK
Üniversite	: Uludağ Üniversitesi
Enstitü	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bilim Dalı	: Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları
Tezin Niteliği	: Yüksek Lisans Tezi
Sayfa Sayısı	: ix + 90
Mezuniyet Tarihi	: Nisan 2020
Tez Danışman(lar)ı	: Prof. Dr. İlknur KILKIŞ

TÜRKİYE’DE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI ARACILIĞI İLE GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ VE SOSYAL HUKUKA ETKİLERİ

Sanayileşme süreci içinde meydana gelen her değişim çalışma hayatını da etkilemektedir. Küreselleşme hareketleri, artan uluslararası rekabet, gelişen teknoloji, çalışma hayatındaki esneklik uygulamaları, artan işsizlik yeni iş ilişkilerini gündeme getirmektedir. Bu ilişkilerden biri de özel istihdam büroları aracılığı ile kurulan geçici iş ilişkisidir.

2016 yılında 4857 sayılı İş Kanunu’nda yapılan değişikliklerle özel istihdam bürolarının işçi işveren ilişkilerinde aracılık fonksiyonunun yanı sıra geçici işçi sağlama sözleşmesi yolu ile geçici iş ilişkisi de kurabilecekleri kabul edilmiştir. Bu çalışmada özel istihdam büroları aracılığı ile kurulan geçici iş ilişkisinin esasları ve sosyal hukuka etkileri incelenmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: özel istihdam büroları, geçici iş ilişkisi, geçici işçi, ödünç iş ilişkisi, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi

ABSTRACT

Name and Surname : Oğuz BIYIK
University : Uludağ Üniversitesi
Institution : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Field : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Branch : Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları
Degree Awarded : Yüksek Lisans Tezi
Page Number : ix +90
Degree Date :
Supervisor (s) : Prof. Dr. İlknur KILKIŞ

TEMPORARY EMPLOYMENT RELATIONSHIP ESTABLISHED THE THROUGH PRIVATE EMPLOYMENT AGENCIES WITHIN TURKEY AND ITS EFFECTS ON SOCIAL LAW

Every change that occurs in the process of industrialization so affects working life. Globalization movements, increasing international competition, developing technology, flexibility in working life, increasing unemployment bring new concepts to the agenda. One of these concepts is the Temporary Employment Relationship Established Through Private Employment Agencies.

With the amendment made in the Labor Law No. 4857 in 2016, other than broker age function in employee-employer relations, it was accepted that private employment agencies could establish temporary business relations through the contract of providing temporary workers. In this study, the principles of temporary employment relationship established through private employment agencies and its effects on social law will be examined in.

Keywords: private employment agencies, temporary employment relationship, temporary worker, loan employment relationship, occupational temporary employment relationship

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
TEZ ONAY SAYFASI...	i
YEMİN METNİ...	ii
YÜKSEK LİSANS İNTİHAL YAZILIM RAPORU.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT... ..	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
KISALTMALAR.....	ix
GİRİŞ.....	1

GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
ÇALIŞMA HAYATINDA ESNEKLİK VE GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ.....	3
1.1. ESNEKLİK KAVRAMI VE ORTAYA ÇIKIŞI	3
1.2. TÜRK İŞ HUKUKUNDA ESNEKLİĞİN GÖRÜNÜMÜ.....	6
1.2.1. Çalışma Biçimleri Bakımından Esneklik	10
1.2.1.1. Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri	10
1.2.1.2. Çağrı Üzerine Çalışma ve Uzaktan Çalışma	11
1.2.1.3. Geçici İş İlişkisi	12
1.2.2. Çalışma Süreleri Bakımından Esneklik.....	12
1.2.2.1. Denkleştirme Süresi	12
1.2.2.2. Fazla Çalışma / Fazla Sürelerle Çalışma	13
1.2.2.3. Telafi Çalışması.....	14
1.3. ESNEK İSTİHDAM VE ARACILIK HİZMETLERİ	14
1.3.1. Kamu İstihdam Hizmetleri.....	14
1.3.2. Özel Sektör İstihdam Hizmetleri.....	17
1.4. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ KAVRAMI VE HUKUKİ NİTELİĞİ	19
1.5. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN TÜRLERİ	21

1.5.1. Meslek Edinilmemiş Geçici İş İlişkisi	22
1.5.2. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi	22
1.6. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN BENZER İLİŞKİLER İLE KARŞILAŞTIRILMASI	23
1.6.1. İş Aracılığı ile Karşılaştırılması.....	23
1.6.2. Alt İşveren ile Karşılaştırılması	24
İKİNCİ BÖLÜM	26
BİREYSEL İŞ HUKUKU BAKIMINDAN MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ	26
2.1. MESLEK EDİNİLMEMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ.....	26
2.2. MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN KURULMASINDA GEREKLİ KOŞULLAR	28
2.2.1. Mevsimlik Tarım İşleri.....	29
2.2.2. Ev Hizmetleri	29
2.2.3. İşletmenin Günlük İşlerinden Sayılmayan İşler.....	30
2.2.4. Hamilelik, Ebeveynlerin Kısmi Süreli Çalışması, Askerlik Halleri.....	31
2.2.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Acil Olan İşlerde.....	32
2.2.6. İşletmenin Ortalama Mal ve Hizmet Üretimi Kapasitesinin Artması	33
2.2.7. Mevsimlik İşler Hariç Dönemsellik Arz Eden İş Artışları.....	34
2.3. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN YASAK OLDUĞU HALLER	34
2.4. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNDE KANUNA AYKIRI HALLERDE YAPTIRIMLAR	37
2.5. MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNDE TARAFLARIN HAK VE SORUMLULUKLARI	37
2.5.1. Geçici İşçinin Borçları	37
2.5.1.1. İş Görme Borcu.....	37
2.5.1.2. Sadakat ve Özen Borcu.....	39
2.5.1.3. Talimatlara Uyma Borcu.....	41
2.5.2. İşverenin (Geçici İşçi Çalıştıran – Özel İstihdam Bürosu) Borçları	42
2.5.2.1. Ücret Ödeme Borcu	42
2.5.2.2. İşçiyi Gözetme Borcu.....	44
2.5.2.3. Eşit Davranma Borcu	45
2.6. MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN SONA ERMESİ.....	46
2.6.1. Tarafların Anlaşması.....	46
2.6.2. Sürenin Sona Ermesi	48
2.6.3. Sözleşmenin Feshi	49
2.6.4. İşyerinin Kapanması Sebebiyle Son Bulma.....	52
2.6.5. Ölüm	53
2.7. SÖZLEŞMENİN SONA ERMESİNİN SONUÇLARI	53
2.7.1. Kıdem Tazminatı ve İhbar Tazminatı	53
2.7.2. Yıllık İzin Hakkı	55
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	57
MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ VE SOSYAL HUKUKA ETKİSİ	57

3.1. TOPLU İŞ HUKUKU AÇISINDAN MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ	57
3.1.1. Sendika Üyeliği Bakımından.....	58
3.1.2. İşyeri Sendika Temsilciliği Açısından	60
3.1.3. İşyeri Sendika Temsilciliği Seçiminde Dikkate Alınması Açısından	62
3.1.4. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi ve Yararlanma	62
3.1.5. Grev ve Lokavt Açısından	64
3.2. SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU AÇISINDAN MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ	67
3.2.1. Genel Olarak Sosyal Güvenlik	67
3.2.2. Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Geçici İş İlişkisi	69
3.2.3. İşçinin İşe Giriş Bildirgesi Yükümlülüğü	69
3.2.4. Prim ve Hizmet Belgesi Verme Yükümlülüğü	70
3.2.5. Prim Ödeme Yükümlülüğü	70
3.2.6. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarını Bildirme Yükümlülüğü	71
3.2.7. İşsizlik Sigortası	73
3.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ.....	74
3.3.1. Genel Olarak	75
3.3.2. İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Yükümlülükleri.....	76
3.3.2.1. Önlem Alma Yükümlülüğü.....	77
3.3.2.3. Eğitim Verme Yükümlülüğü	80
3.3.2.4. Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü.....	81
3.3.2.5. İş Kazasını Bildirme Yükümlülüğü	82
3.3.3. Geçici İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Yükümlülükleri.....	82
3.3.4. Tarafların Yükümlülüklerine Uymamasının Sonuçları.....	83
3.3.4.1. İşverenler Bakımından Sonuçları	83
3.3.4.2. İşçiler Bakımından Sonuçları.....	86
SONUÇ.....	88
KAYNAKÇA	91
ÖZGEÇMİŞ	95

KISALTMALAR

AB : Avrupa Birliği

An : Anayasa

BK : Borçlar Kanunu

Bknz : Bakınız

C : Cilt

E. : Esas

HD : Hukuk Dairesi

İşv.D. : İşveren Dergisi

İK : İş Kanunu

K : Karar

KAMU-İŞ : Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası

m. : Madde

MK : Medeni Kanun

s. : Sayfa

S : Sayı

Sen.K : Sendikalar Kanunu

SPK : Sermaye Piyasası Kurulu

TCK : Türk Ceza Kanunu

TİSK : Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

TSGLK : Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu

TTK : Türk Ticaret Kanunu

vd : Ve devamı

vs : Vesaire

Yrg : Yargıtay

GİRİŞ

Sanayi Devrimi öncesi dönemde üretim topraktan sağlanmaktadır ve başlıca ekonomik faaliyet alanı tarımdır. Buhar makinasının bulunması ile başlayan Sanayi Devrimi, fabrikaların kurulması, kitle üretimine başlanması gibi olumlu pek çok gelişmenin yanı sıra ağır çalışma ve yaşam şartlarını da beraberinde getirmiştir. Sanayi devrimi sonrasında kurulan fabrikalarda çok zor koşullarda ve güvencesiz şekilde çalışan işçilerin işverene karşı korunabilmesi düşüncesi ise endüstri ilişkileri sisteminin ortaya çıkışını sağlamıştır. Bozulan istihdam şartları karşısında devlet çalışma hayatına müdahalede bulunmak durumunda kalmıştır. Çalışma süresileri, şartları, ücret gibi düzenlemelerin yanında işçilere örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı da tanınmıştır.

Avrupa ülkeleri 1945-1970 yılları arasında istikrarlı şekilde ekonomik büyümeyi yaşamıştır. 1973 yılında endüstrileşmiş ülkelerde yaşanan petrol krizi ile ekonomik sorunlar baş göstermiş ve işsizlik artmaya başlamıştır. Küreselleşme ile birlikte artan uluslararası rekabet, teknolojiye hızla yaşanan hızlı gelişmelerde çalışma yaşamını etkilemiştir.

Ekonomik, sosyal ve teknolojik alanlardaki gelişmelerin çalışma hayatını etkilemesi, işsizlik oranlarının tüm dünyada artış göstermesi esneklik temelli yeni kavramların ve uygulamaların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Söz konusu uygulamalar daha çok yeni çalışma modelleri şeklinde kendini göstermiştir. Geçici iş ilişkisinde bu yeni çalışma modellerinden birini oluşturmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu ile ilk kez mevzuata giren geçici iş ilişkisi zaman içinde yapılan değişikliklerle meslek edinilmiş geçici iş ilişkisini de içerecek şekilde genişlemiştir.

Ülkemizde işçi ve işveren arasında işe yerleştirmede aracılık görevi yapan özel istihdam büroları, 2016 yılında 4857 sayılı İş Kanunu’nun 7. Maddesinde yapılan değişiklik ile “geçici işçi sağlama sözleşmesi” yaparak özel sektöre geçici işçi sağlama fonksiyonunu da üstlenmiştir. Böylece meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi gündeme gelmiştir. İş piyasasındaki dengelerin korunması, işçilerin mağdur edilmelerinin

önlenmesi ve her türlü kötüye kullanımın engellenmesi amacıyla meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin kurulması bazı koşullara bağlanmıştır. Sınırlı işlerde veya sınırlı sürelerle geçici işçi sağlanması düzenlenirken, geçici işçi olarak çalıştırılacak işçinin korunması bakımından da her iki işverene farklı yükümlülükler getirilmiştir.

Geçici iş ilişkisi özü itibari ile tipik istihdam biçimlerinden farklı olarak üçlü bir yapıya sahiptir. İşveren, işçi ve geçici işveren olmak üzere bu ilişkinin üç öznesi vardır. İşverenin işçisini geçici süreyle bir başka işverenin işyerine iş görmek üzere göndermesini ifade etmektedir. İşçi ile işveren arasında bir iş sözleşmesi mevcut iken, geçici işveren ile işçi arasında herhangi bir iş sözleşmesi yoktur. Bu çalışma ilişkisi iki işveren arasında imzalanan geçici işçi sağlama sözleşmesi ile kurulmaktadır. Ancak bu sözleşme ile işçi iş görme edimini yerine getirirken, işvereni ile arasındaki iş sözleşmesi son bulmayacaktır ayrıca geçici olarak yanında çalışacağı geçici işveren ile de arasında herhangi bir iş sözleşmesi yapılmayacaktır. Geçici iş ilişkisinde işçi, geçici bir süre için, bir başka işverenin nam ve hesabına çalışmaktadır. İşveren de işin görülmesi talep hakkını geçici bir süre ile işçisinin de rızasını alarak başka bir işverene devretmektedir.

Tezimizin birinci bölümünde esneklik kavramının ortaya çıkışı, 4857 sayılı *İş Kanunu*'nda çalışma biçimleri ve çalışma süreleri üzerinde getirdiği değişiklikler, esnekliğin sonuçlarından biri olan geçici iş ilişkisi ve türleri incelenmiştir. İkinci bölümünde 4857 Sayılı *İş Kanunu*'nun ilgili maddesi olan 7. Maddesinden hareketle geçici iş ilişkisinin kurulmasındaki gerekli koşullar, geçici iş ilişkisinin kurulmasının yasak olduğu haller, tarafların birbirlerine karşı olan hak ve sorumlulukları, geçici iş ilişkisinin sona ermesi ve sonuçları incelenmiştir. Üçüncü ve son bölümde de mesleki anlamda geçici iş ilişkisi, Toplu İş Hukuku, Sosyal Güvenlik Hukuku ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku açısından incelenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATINDA ESNEKLİK VE GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

1.1. ESNEKLİK KAVRAMI VE ORTAYA ÇIKIŞI

Teknolojide yaşanan değişim ve ilerlemeler, gelişen üretim teknikleri, uluslararası rekabetin artması, bölgesel ve küresel ekonomik krizler çalışma hayatında önemli yenilikleri beraberinde getirmiştir. Bu yenilikler “esneklik” başlığı altında işçiyi korumak üzere kabul edilen endüstriyel alandaki kuralların mevcut duruma uyarlanması şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

Sanayi Devrimi öncesi döneme bakıldığında üretim topraktan sağlanmaktadır ve başlıca ekonomik faaliyet alanı tarımdır. Bu dönemde çalışmalar kesin çizgiler ile birbirinden ayrılmamaktadır. Çalışma hayatının aktörleri çırak, kalfa ve usta şeklinde sınıflanmıştır. Bu aktörler üretimin her safhasında faaliyet göstererek hammaddeden nihai ürüne kadar üretim sürecine katılmaktadır. Teknik ve ekonomik iş bölümünün sınırlı olması küçük zanaat hayatını fabrika endüstrisinden ayırmaktadır.¹

Buhar makinasının bulunması ile başlayan Sanayi Devrimi, fabrikaların kurulması, kitle üretimine başlanması gibi olumlu pek çok gelişmenin yanı sıra ağır çalışma ve yaşam şartlarının da beraberinde getirmiştir. Bu yeni düzen farklı bir çalışan sınıfını diğer bir ifade ile işçi sınıfını ortaya çıkarmıştır. Çalışma hayatında birçok olumsuzluklar yaşanmaya başlamıştır. Bunlar; çalışma sürelerinin fazlalığı, ücretlerin çalışılan saate rağmen düşük olması, kadın ve çocukların çalışma yaşamında istismar edilmesi, iş kazalarının artması gibi sebeplerdir. Sanayi devrimi sonrasında kurulan fabrikalarda çok zor koşullarda ve güvencesiz şekilde çalışan işçilerin işverene karşı korunabilmesi düşüncesi ise endüstri ilişkileri sisteminin ortaya çıkışını sağlamıştır. Bozulan istihdam şartları karşısında hükümetler çalışma hayatına müdahalede bulunmak durumunda kalmışlardır. Bunun içinde günlük çalışma süre sınırları konmuş,

¹ HUBERMAN, Leo; Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla, (Çev.: M. Belge), Bilim Yayınları, İstanbul, 1974, s.9.

asgari ücret belirlenmiş, kadın ve çocukların korunması ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Daha sonraları ise işçilere örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı tanınmıştır.² Devlet müdahalesi ile amaç güçlü olan işveren karşısında zayıf durumdaki işçiyi korumaktır.

İkinci Dünya Savaşı sonrası devletin müdahaleci, işçi hareketlerinin mücadelecisi ve işçi sendikalarının güç kazandığı dönemdir. Kapitalizmin altın çağı olarak adlandırılan bu dönemde üretimde Fordist üretim organizasyonunda, ayrıntılı iş bölümü şeklinde örgütlenmiş iş ile her işçinin en ufak parçalara ayrılarak tanımlanmış işini sürekli olarak tekrarlayarak verimlilik artışı sağlanmaya çalışılmıştır.³

Avrupa ülkeleri 1945-1970 yılları arasında istikrarlı şekilde ekonomik büyümeyi yaşamış, kalkınmış ve ekonomik sistemleri istikrarını korudukları sürece, iş hukukunda var olan korumacı ve katı kurallara ses çıkartmamışlardır.⁴ Ortaya çıkan enflasyon sorunu ve bu sorunun mevcut üretim sistemi olan kitlesel üretime dayalı olarak çözümlenememesi krize neden olmuştur. 1973 yılında endüstrileşmiş ülkelerde yaşanan petrol krizinin neden olduğu ekonomik sorunlar, işsizliğin artması ülkeleri yeni bir çıkış yolu aramaya yöneltmiştir.

Küreselleşme ile birlikte artan uluslararası rekabet çalışma hayatının da değişen koşullara ayak uydurmasını gerekli kılmıştır. Yaşanan süratli teknolojik değişimler ile arz talep değişiklikleri yaşanmakta ve konjonktürel dalgalanmalar olağan hale gelmektedir. Yaşanan bu dalgalanmalar ve değişimlere uyum sağlamak içinde çalışma hayatının katılıklardan arındırılıp esnek yapıya kavuşturulması tartışmaları yaşanmıştır. Yine sanayileşmiş ülkelerde bilgi, ulaşım ve iletişim teknolojilerinde yaşanan değişiminde etkisiyle çalışma yaşamının esnekleştirilmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır.⁵ Üretimde, bilginin daha ön plana çıkması sermayenin eski önemini

² Arif Yavuz, "Çalışma Hayatında Esnek Çalışmanın Ortaya Çıkışı, Esnekliğin Nedenleri Esneklik Türleri", Çimento İşveren Dergisi, C:9, S:1, 1995, s.25

³ Yılmaz Topcuk, "Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İzmir, 2006, s.4

⁴ Tankut Centel, "Esneklik Uygulamaları ve Türkiye", *Mercek Dergisi*, Temmuz 1999, s.31.

⁵ Sümeyra Çelik, Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2007, s.1

kaybetmesi, vasıf derecesi açısından beden işçiliğinden fikir işçiliğine geçişin başlaması ve küresel rekabete bağlı olarak klasik istihdam türlerinden uzaklaşmaya başlanmıştır.⁶

Esneklik kavramına ilişkin birçok farklı tanım bulunmaktadır. Esneklik denilince akla ilk gelen anlamlar katını karşıtı, değişen koşullara uyum sağlayabilen, baskı altında kırılmayan anlamlar gelmektedir. İlk olarak Türk Dil Kurumu esnekliği bir dış gücün etkisi altında uzamak, eğrilmek gibi biçim değişikliklerine uğradıktan sonra, etkinin kalkması ile eski biçimini alabilme özelliği olarak tanımlamıştır.⁷ Bazı yazarlara göre esneklik şu anlamları içermektedir⁸:

- Ekonomik durum istikrarsız olduğunda işgücünün ve çalışma saatlerinin buna uyarlanmasıdır.
- Ya da ücretlerin ekonomide talebe göre uyarlanması, bunun içinde ücretlerin yeniden düzenlenmesidir.
- Hızlı değişiklikler karşısında bir zorunluluktur, değişebilme yeteneğini ifade eder.
- Sistemin genelinin ya da alt sistemlerinden birinin çeşitli sorunlara karşı uyum gösterebilme yeteneğidir.
- Değişikliklere uyum gösterebilme kapasitesini sürekli artıran uygulamaların, kurumsal kültürel ya da öteki sosyal ve ekonomik düzenlemelerin değiştirilmesidir.

Yine başka bir tanımda “Hızla küreselleşen dünyada hızla değişen ekonomik ve sosyal şartlara, büyük bir hızla gelişen teknolojiye ve uluslararası rekabet şartlarına işletmelerin uyum sağlayabilmeleri için sosyal tarafların çalışma tür ve koşullarını istedikleri gibi belirleyebilme serbestisidir.”⁹ şeklinde tanımlanmıştır.

Esneklik kuralların bertaraf edilip hiçbir kurala tabi olmadan ortaya çıkmaz aksine tarafların belli kurallar belirleyerek bu kurallar çerçevesinde çalışma yerlerini ve

⁶ Ayşenur Tarakcıoğlu Altınay, “Türk İş Hukukunda Esnekliğe İlişkin Bir Düzenleme: Geçici İş İlişkisi, 2011, Eskişehir, s.1

⁷ Türk Dil Kurumu, Ankara

⁸ Oğul Zengingönül, “Sosyal Politika-Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliği Örneği”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C:5, S:2, İzmir, 2003, s.4.

⁹ TİSK, “Çalışma Hayatında Esneklik”, 1994, No.10

çalışma şartlarını ihtiyaç duyulan şekile göre düzenlemesidir. Ortaya koyulan şartların dışına çıkılması durumunda da cezai yaptırımların belirlenmesi esneklik kavramının kuralsızlaştırma kavramı ile arasında kalın bir çizgi olarak karşımızda durmaktadır. Esnekleştirme kavramı olarak kuralsızlaştırma ile eş anlamlı değildir. Esnekliğin asıl amacı üretimin kolaylaştırılması ve rekabet gücünün arttırılmasıdır.¹⁰

Esnek çalışma ile çalışma sürelerinde yaşanan değişim sayesinde, üretim maliyetleri aşağılara çekilerek ve üretim süreçleri kesintisiz devam ederek işletmelerin ayakta kalması sağlanmış ve işçilerin işlerini korumaları amaçlanmıştır.¹¹ Esneklik hammadde ve müşteri talepleri gibi işletme dışarısını ilgilendiren konularla ilgili olduğu gibi çalışanlarla kurulan ilişkilere yeni bir soluk getirmesi açısından işletme içi değişiklikleri de ilgilendirmektedir.

1.2. TÜRK İŞ HUKUKUNDA ESNEKLİĞİN GÖRÜNÜMÜ

İş hukuku, işçi ve işveren arasındaki ilişkileri inceleyen düzenleyen hukuk dalıdır. İş hukuku iş sözleşmesi ile ortaya çıkan ve bağımlı hizmet yükümlülüğü içindeki işçi işveren ilişkilerini konu almaktadır. Bu anlamda işçi, işveren ve devlet üçlüsünün ilişkileri sonucu ortaya çıkan hukuk kurallarını bir sistem içinde inceleyen hukuk dalına iş hukuku adı verilmiştir.

İş hukukunun ortaya çıkışına bakıldığında iktisaden güçsüz olan işçinin daha güçlü olan işverenin keyfi tutumları karşısında korunması amaçlanmıştır. Ayrıca çalışma hayatının başarısı, düzeni, işlerliği ve çalışma barışının sağlanması konusunda da önemli rol üstlenmektedir.¹² İş hukukunu hayattan bağımsız düşünmek imkansızdır. Ortaya çıkan her yeni iş kanunu döneminin gerekleri doğrultusunda şekillenmektedir. İş kanunları oluşturulurken dönemin siyasi, ekonomik veya toplumsal faaliyetlerden etkilenmektedir.

¹⁰ Münir Ekonomi, "İş Hukukunda Esnekleşme Gereği", *Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası (ÇMİS)*, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler (Esneklik) konulu toplantıda sunulan tebliğ, (Antalya 27-30 Nisan 1995), Ankara, 1995, s.21-23

¹¹ Lütfi İnciroğlu, *Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları*, 1.b., Legal Kitapevi, İstanbul, 2011, s.13.

¹² Hakan Keser, "Bireysel-Toplu İş Hukuku ve Uygulaması", 3.b., *Albi Yayınları*, İzmir, 2014, s.2.

Türk iş hukuku da yıllar içerisinde değişim ve gelişim yaşamıştır. Bunun en somut örneği sırasıyla 1936 yılında yürürlüğe giren *3008 Sayılı İş Kanunu*, 1971 yılında yürürlüğe giren *1475 Sayılı İş Kanunu* ve nihayet günümüzde halen kullanmaya devam ettiğimiz 2003 yılında yürürlüğe giren *4857 Sayılı İş Kanunu*'dur. Her kanun ortaya çıktığı dönemin özelliklerini içerisinde barındırmaktadır. Bunu daha iyi anlamak için bu kanunların hazırlanışı, özellikleri ve yapısı hakkında kısaca bilgilerin paylaşılmasının faydalı olacağı kanısındayız.

3008 Sayılı İş Kanunu Genç Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk iş kanunu olma özelliğini taşımaktadır. Bu kanunun ortaya çıkmasında yıllara yayılan bir süreç vardır. Tam üç kez farklı tarihlerde kanun tasarısı ortaya çıkmıştır. Fakat hiçbirinde kanun yürürlüğe girmemiştir. Nihayet 1934 yılında yeni bir kanun tasarısı hazırlanarak 1936 yılında kanunlaşarak 1937 yılında yürürlüğe girmiştir.¹³ Dönemin içerisinde bulunduğu sosyal, siyasi ve toplumsal koşullar göz önüne alındığında yepyeni bir düzenin kurulması amaçlanmıştır. Endüstrileşmeyi gerçekleştiremeyen ve tarım toplumu olan Osmanlı İmparatorluğundan Türkiye Cumhuriyeti'ne geçişte yeni ekonomik sistemin kurulmasında alınan kararların uygulanması oluşturulmak istenen iş kanununu da etkilemiştir. Dönemin içerisinde bulunduğu tek parti sistemi bunun yanında planlı ve devletçi ekonomik rejimin izleri de kanun da görülmektedir.

Kanunun içerisinde bulunduğu yıl ve şart göz önüne alındığında modern ve sistematik bir çalışma olarak çalışma yaşamının sınırlarını çizmeye çalıştığı gözlenmektedir. En dikkat çekici özellikleri çalışma süresini sınırlamış, çocukların ve kadınların çalışma yaşamında korunmasına son derece özen göstermiş, İş ve İşçi Bulma Kurumunu kamu hizmeti olarak düzenlemiş, ülkenin sosyal sigortalara ilişkin ilk temellerini atmıştır. Bunun yanında eksik olduğu noktalara bakılacak olursa en başta göze çarpan toplu iş hukuku bakımından grev ve lokavt kanunda yasaklanmıştır. Toplumda sınıf çıkarlarını baskı altına alan bir devlet baskısı vardır. Katı düzenlemeler içerisinde mevcuttur. İşçi tanımında da fikir işçilerine yer verilmemesi kanunun bir başka eksikliğidir.¹⁴ Uzun yıllar yürürlükte kalarak Türk çalışma hayatının düzenlenmesini

¹³ Fevzi Demir, "50. Yılında 3008 Sayılı İş Kanunun Amacı, Karakteri, Özellikleri ve Bugüne Kadar Gösterdiği Gelişim Tablosu", *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, C.2, N.1, İzmir, 1987, s.300.

¹⁴ Ali Güzel, "3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S.35-36, 1986, s.181.

sağlamıştır. Türk iş hukukunun temellerini oluşturması açısından önemli bir yere sahiptir.

1971 yılında yürürlüğe giren *1475 Sayılı İş Kanunu* yeni düzenlemeleri de beraberinde getirmiştir. İş kanunu kapsamına girenlerin sayısı artmıştır. Sadece bedenen çalışanlar değil fikren çalışanlarda kanun kapsamına alınmıştır. Yapılan düzenlemeler ile birlikte sanayi ve ticaret sektöründe çalışanların çoğu kapsama alınmıştır. Kıdem tazminatı ile ilgili halen günümüzde kullandığımız düzenlemeler yapılmıştır. Her hizmet yılı için 30 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı verilmesi, verilecek olan tazminatın son giydirilmiş brüt ücret üzerinden hesaplanması gibi önemli gelişmeler bu kanun ile ortaya çıkmıştır.¹⁵ Bu kanunda esneklik ile ilgili düzenlemeler bulunmamaktadır. Özellikle çalışma hayatında ortaya çıkan esneklik uygulamalarının düzenlenmesi konusunda eksik kalmıştır.

10 Haziran 2003 tarihinde *4857 Sayılı İş Kanunu* ile çalışma hayatımızda yeni bir dönem başlamıştır. Çağdaş iş ilişkileri, esnek çalışma biçimleri ve iş güvencesi bu kanun ile iş hukukumuzda girmiştir.

Şüphesiz ki her dönem kendi içerisinde farklılıklar ve yenilikler barındırmaktadır.*4857 Sayılı İş Kanunun* ortaya çıkmasındaki sebeplerin neler olduğuna bakıldığında; Küreselleşme ile ortaya çıkan rekabet artışı, bu rekabetin uluslararası boyuta taşınması, teknolojik gelişmeler, çalışma hayatında ortaya çıkan yeni yaklaşımlar, *Uluslararası Çalışma Örgütü* normlarına yakınlaşma gereği ve *Avrupa Birliği* standartlarına ulaşma isteği olarak karşımıza çıkmaktadır. Yine bu kanun ile esnek çalışma biçimlerinin kuralsız ve işçi aleyhine kullanılmasının da engellenmesi amaçlanmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nda yapılan düzenlemeler ile iş ilişkilerinin daha esnek bir yapıya kavuşturulduğu görülmektedir. Çalışma biçimleri açısından mevcut olan esnek uygulamalar yasal hale getirilmiştir. Bu çalışma biçimleri kısmi süreli (part-time) çalışma, çağrı üzerine çalışma, telafi çalışması, belirli süreli iş sözleşmesi, alt işveren ilişkisi ve çalışmanın da konusunu oluşturan geçici iş ilişkisidir. İş güvencesine ilişkinde yeni düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler *Uluslararası Çalışma*

¹⁵ Fevzi Demir, “50. Yılında 3008 Sayılı İş Kanunun Amacı, Karakteri, Özellikleri ve Bugüne Kadar Gösterdiği Gelişim Tablosu”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, C.2, N.1, İzmir, 1987, s.304

Örgütü'nün 158 Sayılı Sözleşmesi paralelindedir. İş güvencesi kapsamının şartları değiştirilmiştir. İşçinin iş sözleşmesinin fesih edilmesi için geçerli bir neden aranması koşulu ortaya koyulmuş ve bu nedenlerin yokluğu veya ispatlanamaması durumunda ortaya çıkacak sonuçlar kanunla belirlenmiştir.¹⁶ Diğer konularda yapılan düzenlemelerden birkaçına göz atacak olursak;

- İşçilerin çalışma koşullarında bilgileri olmadan esaslı şekilde değişiklik yapılmasının önüne geçilmiştir.
- Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma durumunda serbest zaman kullanımının önü açılmıştır.
- Yıllık izinlere işçiler lehine ikişer gün artırım yapılmıştır.
- Kadın işçiler için doğum öncesi ve sonrası izinlerine ikişer hafta ilave edilmiştir.
- Deneme süresi iki aya çıkartılmıştır.

Ayrıca Avrupa Birliği Müktesebatına uygun olarak; işverenlerin tüm çalışanlarına eşit davranma yükümlülüğü getirilmiş, işyeri devrinin işçilerin sözleşmelerini fesih etmek için haklı neden sayılmayacağı hükme bağlanmış (2001/23/EC) Ücret Garanti Fonu oluşturulmuş (80/987/EC) 15 yaşından küçük çocuklara çalıştırılma yasağı getirilmiş, 18 yaşını doldurmamış gençlerin ise gece çalıştırılması yasaklanmıştır. (94/73/EC)¹⁷

Yapılan bu düzenlemeler ile güçsüz olan işçi kesimi korunma altına alınmakla birlikte mevcut ekonomik düzende işletmelerin rekabet ve hareket kabiliyetlerini artırmak amaçlanmıştır. Bunun yanı sıra yeni çalışma biçimleri ile de işsizliğin önüne geçilmek istenmektedir.

4857 Sayılı İş Kanunu ile ortaya çıkan esnekliğe ilişkin düzenlemeler iki başlık altında incelenebilir. Bu başlıklar; “Çalışma Biçimleri Bakımından Esneklik” ve “Çalışma Süreleri Bakımından Esneklik” şeklindedir.

¹⁶ M. Rıfat Hisarcıklıoğlu, “İşletmelerin Geleceği Açısından Yeni İş Kanunu”, *Mercek Dergisi*, Temmuz 2003, s.17.

¹⁷ Necdet Kenar, “Yeni İş Kanunu’nun İstihdama Muhtemel Etkileri”, *Mercek Dergisi*, Temmuz 2003, s.75.

1.2.1. Çalışma Biçimleri Bakımından Esneklik

4857 Sayılı İş Kanunu'nda esnek iş sözleşmeleri yapılmasının önü açılmıştır. Geçici iş ilişkisi, kısmi süreli çalışma ve çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır.

1.2.1.1. Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri

İş Kanunun 13. Maddesine göre “İşçinin *normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir.*” Burada bahsedilen emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalışan işçidir. Tam süreli iş sözleşmesi normal haftalık çalışma esasına göre işyerinde günlük çalışmanın, 5 gün çalışanlar için günde 9 saat, 6 gün çalışanlar için günde 7.5 saat şeklinde toplamda 45 saatlik çalışmanın bulunduğu sözleşmedir.¹⁸ Kısmi süreli çalışma, *Çalışma Süreleri Yönetmeliği*nin 6. Maddesinde belirtildiği gibi tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışmadır.¹⁹

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların haklı bir neden olmadıkça tam süreli emsal işçiden farklı işleme tabi tutulamayacağı, ancak ayrımcılığı haklı kılan bir neden varsa ayrımcılık yapılabileceği mevzuatta düzenlenmiştir. Kısmi süreli çalışanlara bölünemeyen hakların işyerinde çalışan tam süreli işçilerle aynı şekilde uygulanacağı, sadece paraya ilişkin menfaatlerin tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödeneceği belirtilmektedir.

Kısmi süreli çalışan işçinin birden fazla işyerinde çalışmasının mümkün olduğu Yargıtay kararları ile ortaya konulmuştur.²⁰ Uygulamada özellikle işyerinde sürekli bulunmayı gerektirmeyen daha çok uzmanlığa dayanan işlerde çalışanlar için örneğin avukatlar, muhasebeciler, işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları için kısmi süreli iş sözleşmesi yaygın bir biçimde uygulama alanı bulmaktadır.

¹⁸ Hamdi Mollamahmutoğlu, “4857 Sayılı İş Kanunu’nun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler”, *Kamu-İş Dergisi*, C.7, S.4, 2004, s.12

¹⁹ Çalışma Süreleri Yönetmeliği

²⁰ Muzaffer Koç/İbrahim Görücü, “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları”, *Çalışma ve Toplum*, S.28, 2011, s.153

1.2.1.2. Çağrı Üzerine Çalışma ve Uzaktan Çalışma

Çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli iş sözleşmesinin bir türüdür. İşveren ile işçi arasında sağlanan mutabakat sonrası işçinin, işverenin ihtiyacı durumunda çağrıldığı zaman giderek çalışmasıdır. Çalışma süreleri ve işçinin ne kadar süre önceden çağrılacağı sözleşmenin taraflarınca belirlenmemiş ise İş Kanunu bu noktada azami sınırları çizmiştir. 14.madde’de belirtildiği üzere haftalık çalışma süresi minimum 20 saat kabul edilir. Yine aynı maddenin devamında işçiye yapılacak çağrının en az dört gün önceden yapılması gerektiği belirtilmiştir. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise işveren işçiye her çağırdığı günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır. Çağrı üzerine çalışmada işçi çalışsın ya da çalışmasın en az 20 saatlik ücrete hak kazanmaktadır.²¹Eğer sözleşmede haftalık çalışma süresi taraflarca farklı bir saat olarak belirlenmişse, işçinin çalıştırılmaması durumunda ödenecek ücret sözleşmede yazan saat üzerinden hesaplanacaktır. Bu düzenleme ile asgari sınırlar ortaya koyularak işçinin işe çağırılmasa dahi mağdur olmasının önüne geçilmek amaçlanmıştır.

Uzaktan çalışma, işçinin işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan ilişkidir. Burada işçinin mal ve hizmet üretmek için işverenin gözetiminden uzakta iş edimini sunduğu ve ücret aldığı bir iş ilişkisi söz konusudur.²² Küreselleşme ve teknolojinin ekonomiye olan etkilerinin esnekleşme olarak iş sözleşmelerine yansımış halidir. İş sözleşmesinin yazılı olarak yapılması zorunlu olup, işin yapısı, süresi, yapılma şekli, ücret, işverenin sağlayacağı ekipman, işverenin işçiyle iletişim kurması ile ilgili bilgilerin bu sözleşmede belirtilmesi kanun ile sabitlenmiştir. Ancak her tür iş için uygun olmadığı, özellikle sağlık ve güvenlik bakımından risk taşıyan işlerde kısıtlı bir kullanım alanı olacağı için, hangi işlerin uzaktan çalışma ile sürdürülebileceğine ilişkin ayrıntılı düzenlemelere gereksinim bulunmaktadır.

²¹Ufuk Aydın, ”Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Sonuçları”, *Sicil Dergisi*, Aralık, S.8, 2007, s.50

²²Hamit Tiriyaki, ”Yeni Bir Esnek Çalışma Modeli: Uzaktan Çalışma”, *Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi*, Temmuz, S.151, 2016, s.1

1.2.1.3. Geçici İş İlişkisi

Asıl işveren, geçici işçi ve geçici işverenin üçlü ilişkisi sonucu oluşan kendine has bir iş sözleşmesi ile ortaya çıkan iş ilişkisi türüdür. 2003 yılında 4857 Sayılı İş Kanunu ile Türk çalışma hayatına girmiştir. Mayıs 2016’da yapılan yeni düzenlemeler ile son halini almıştır.

Geçici iş ilişkisi çalışmanın konusunu oluşturması nedeni ile ikinci bölümde detaylı olarak incelenecektir.

1.2.2. Çalışma Süreleri Bakımından Esneklik

4857 Sayılı İş Kanunu’nda çalışma sürelerinde esneklik ile ilgili denkleştirme süreleri, fazla çalışma / fazla sürelerle çalışma ve telafi çalışması düzenlemeleri yapılmıştır.

1.2.2.1. Denkleştirme Süresi

Çalışma sürelerinin esnekleşmesi bakımından denkleştirme süresi uygulamada önemli bir yer tutmaktadır. 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 63.maddesinde yer alan *“Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz.”* hükmü de esnek çalışma uygulamalarından biridir. Tarafların anlaşması ile haftalık çalışma süresinin haftanın günlerine farklı şekilde dağıtılmasını mümkün kılarken, işin yoğunluğuna bağlı olarak gerektiğinde 6 iş günü çalışılan bir işyerinde işçinin haftada en fazla 66 saate kadar çalıştırılabilmesine de imkan vermektedir. Ancak denkleştirmenin gerçekleştirildiği haftaların sonunda, ortalama haftalık çalışma saatinin yine işyerindeki normal haftalık çalışma süresine eşit olmasının sağlanması gerekmektedir.²³

Usulüne uygun şekilde gerçekleştirilen denkleştirme uygulaması sonucunda fazla çalışma ücreti ödenmesine gerek yoktur. Özellikle yoğun iş haftalarında, talep artışlarında kullanılan, üretim faaliyetlerini kolaylaştırıcı bir uygulamadır. Diğer taraftan

²³ Fevzi Demir, “50. Yılında 3008 Sayılı İş Kanunun Amacı, Karakteri, Özellikleri ve Bugüne Kadar Gösterdiği Gelişim Tablosu”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, C.2, N.1, İzmir, 1987

uzun çalışma saatleri sebebiyle işçilerin fizyolojik ve psikolojik açıdan yıpranarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda sorunların ortaya çıkmasına da neden olabilir.

1.2.2.2. Fazla Çalışma / Fazla Sürelerle Çalışma

4857 Sayılı İş Kanunu ile fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ayrımına gidilmiştir. Haftalık kırk beş saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmiştir. Haftalık çalışma süresinin kırk beş saatin altında belirlenmesi durumunda, haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar olan çalışmalar fazla sürelerle çalışma olarak tanımlanmıştır.

Fazla çalışma/fazla sürelerle çalışma, genel nedenlerle, zorunlu nedenlerle ve olağanüstü hallerde yapılabilir. Genel nedenlerle ülkenin genel yararları ya da işin niteliği veya üretimin arttırılması gibi nedenlerle yapılan fazla çalışmadır. Zorunlu nedenlerle yapılan fazla çalışma ise bir arızanın görülmesi sebebiyle makinelerin veya araç ve gereç için yapılması gereken acil işlerde ya da zorlayıcı (sel, heyelan, deprem vb.) sebeplerin ortaya çıkması sonucu işyerinin normal çalışmayı sağlayacak hale gelmesi için yapılan fazla çalışma olarak tanımlanmaktadır. Olağanüstü hallerde fazla çalışma seferberlik ve yurt savunması için gerekli görüldüğü zamanlardan yapılan fazla çalışmadır.

Zorunlu ve olağanüstü hallerde fazla çalışmada süre sınırı yokken genel nedenlerle yapılan fazla çalışmada sınır işçi başına yıllık iki yüz yetmiş saattir.

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi ile ödenir. Fazla sürelerle çalışmada ise normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesi ile ödenir.

İşçi isterse yaptığı fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma karşılığını serbest zaman olarak kullanabilir. Her fazla çalışılan bir saat için, bir saat otuz dakika; her fazla sürelerle çalışılan bir saat için, bir saat on beş dakika serbest zaman kullanılabilir.

Serbest zaman kullanımında dikkat edilmesi gerekenler, işçinin onayının alınması ve serbest zamanın altı ay içerisinde kullandırılması zorunluluğudur.²⁴

1.2.2.3. Telafi Çalışması

Telafi çalışması, normal iş süreleriyle çalışan işçinin çeşitli nedenlerle ve bazen kendi isteği ile bazen kendi isteği dışında çalıştırılmadığı sürelerin ortaya çıkması, çalıştırılmadığı dönem için ücretinin ödenmesi ve daha ileri bir tarihte, daha önce gerçekleştirilemeyen çalışmaların tamamlanmasıdır.²⁵

İş Kanunu'nun 64.maddesine göre telafi çalışması zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonraki işgünlerinde işyerinin tatil edilmesi, işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde yaptırılabilir. İşveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz ayrıca tatil günlerinde de telafi çalışması yapılamaz.

Telafi çalışması yetki her ne kadar işverene verilmiş olsa dahi işçilerin bu çalışma konusunda bilgilendirilmesi gereklidir.²⁶

1.3. ESNEK İSTİHDAM VE ARACILIK HİZMETLERİ

1.3.1. Kamu İstihdam Hizmetleri

Kamu istihdam hizmeti, işsizliğin ekonomik ve toplumsal etkilerine ilişkin olarak 19.Yüzyılın sonlarında sanayileşmiş ülkelerde ortaya çıkmıştır. Kamu istihdam hizmetlerinin ortaya çıkmasındaki sebep ise özel istihdam bürolarının o dönemki yapılarında emek sömürsünün had safhaya ulaşmış olmasıdır. İstihdam hizmeti denilince ilk akla gelen en dar anlamı ile iş aracılığı kavramı olmaktadır. İş aracılığı ile iş arayana iş, işçi arayana işçi bulma hizmeti sağlanmaktadır. Geniş açıdan bakıldığında ise istihdam ile hem ekonomik hem de toplumsal olarak toplumun daha yaşanılabilir bir yer haline gelmesinin önü açılmaktadır.

²⁴ Fevzi Demir, "50. Yılında 3008 Sayılı İş Kanunun Amacı, Karakteri, Özellikleri ve Bugüne Kadar Gösterdiği Gelişim Tablosu", *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, C.2, N.1, İzmir, 1987, s177

²⁵ Ercan Akyiğit, "İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi", *Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası*, Ankara, 1995, s1

²⁶ Ercan Akyiğit, "İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi", *Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası*, Ankara, 1995, s10

Daha geniş bir perspektiften bakıldığında istihdam hizmeti kavramı ile iş aracılığı dışında; kişilere meslek seçiminde yol göstericilik ve danışmanlık yapmak, iş arayanların işgücü piyasasında istenilen yeterliliklere sahip olmalarını sağlamak için eğitimleri konusunda kişilere yardımcı olmak, engelliler, yaşlılar, göçmen işçiler, gençler, kadınlar gibi özel gruplar için de aktif istihdam programları geliştirmek ve uygulamak, tabi ki bunların yanında işgücü piyasasının düzenlenmesi işlevi akla gelmektedir.²⁷

Ortaya koyulan işlevlerin hayata geçirilmesi için aynı amaca hizmet eden, farklı yöntemleri kullanan sistemler mevcuttur. Bu sistemler özünde devletin ve özel sektörün sistem içerisindeki rolleri bölüşmesi sonucunda ortaya çıkmıştır. Temelde iki yaklaşım söz konusudur. İlkine bakıldığında mutlak olarak kamu tekelinin olduğu sistemdir. İşgücü piyasasında iş arayan da işçi arayanın da aracı kurum olarak mutlaka kamu istihdam hizmetini kullanması mecburiyeti vardır. Kuruma kayıt olmadan işçi işe giremeyecek ayrıca kuruma açık pozisyonu bildirmeden de işveren işçi alamayacaktır. Görüldüğü üzere mutlak bir tekel hakimdir.²⁸ Mutlak tekelci yapının biraz yumuşatılması ile kazanç gayesi gütmeyen, kurumu aradan çıkartarak istihdam hizmetinin yapılması da ılımlı tekelci model olarak da anılmaktadır. İkinci yaklaşımda ise kamu istihdam hizmetlerinin yanında özel istihdam bürolarının da faaliyet göstermesine imkan tanıyan birliktelik sistemidir. Özel istihdam bürolarına yetkili makamdan gerekli izinleri alması doğrultusunda istihdam hizmetini gerçekleştirmesine izin verilmektedir. Tabi ki bu sistemde denetim mekanizması olarak yine kamu karşımıza çıkmaktadır. Bu sistemin daha esnekleştirilmiş halinde ise özel bir düzenleme olmaksızın özel istihdam büroları ticari işletme gibi faaliyet göstermektedir.²⁹

Türkiye’de uygulanan sisteme baktığımızda 4857 Sayılı İş Kanunu ve 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununa göre özel istihdam bürolarının kurulması ve faaliyete geçmeleri için izin alması gereklidir. Ayrıca Türkiye İş Kurumunun denetimine de tabi olmaktadır. Buradan da anlaşılacağı gibi Türkiye’de denetime açık birliktelik

²⁷ Ali Kemal Sayın , “Değişen Emek Piyasasında Kamu İstihdam Hizmetinin Önemi”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı 56 (2009)” s,340

²⁸ Kamu istihdam hizmetlerinin temel çalışma ilkeleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Erdem Cam, Sendikal Perspektiften Özel İstihdam Büroları ve Türkiye, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2005, s.38

²⁹ Sayın, a.g.e. s,341

sistemi uygulanmaktadır. Hem kamu hem de özel sektör, istihdam hizmetlerini gerçekleştirmektedir.

İstihdam hizmetlerinin geçmişine bakacak olursak özellikle *Uluslararası Çalışma Örgütü'nün* ortaya koyduğu sözleşmelerin yol gösterici olduğu görülmektedir. Bu konu hakkında birçok sözleşme ve tavsiye kararı bulunan örgüte üye olan Türkiye'de bu düzenlemelerden etkilenmiştir.

Türkiye'de aracılık faaliyetleri sanayileşme ortaya çıkana kadar herhangi bir düzenleme olmasa da fiili olarak gerçekleştirilmiştir. Bu faaliyetler sırasında işçilerden para alınma durumu ortaya çıkmaya başlayınca 1936 yılında *3008 Sayılı İş Kanunu* ile düzenleme yapılmıştır. Yapılan düzenleme ile aracılık hizmetlerinin kamu eli ile gerçekleştirilmesine karar verilmiştir. Sadece bazı istisnai durumlarda İş ve İşçi Bulma Kurumunun izin ve denetimi ile aracılık faaliyeti gerçekleştirilebilecektir. Bu kanun ile İş ve İşçi Bulma Kurumunun da üç yıl içerisinde kurulması kararlaştırılmıştır. Düzenlemenin içeriğine bakıldığında Türkiye'nin Uluslararası Çalışma Örgütüne üyeliği ve sonrasında kabul ettiği *2 Sayılı İşsizlik Sözleşmesi* ve *34 Sayılı Sözleşme* etkili olmuştur.

2 Sayılı İşsizlik Sözleşmesi ile aracılık hizmetinin devlet tarafından yapılması veya özel kuruluşların denetime tabi tutulması kararlaştırılmıştır. Yine *34 Sayılı Sözleşme* ile daha ağır bir karar alınıp kar amaçlı özel istihdam bürolarının faaliyette olanlarının üç yıl içerisinde kapatılmasını ve yenilerinin açılmasına izin verilmemesini içermektedir.³⁰

İş ve İşçi Bulma Kurumu 2. Dünya Savaşı sebebi ile istenilenden daha sonra kurulmak durumunda kalmıştır. 21 Ocak 1946 yılında *4837 Sayılı Kanun* ile *İş ve İşçi Bulma Kurumu* kurulmuştur. Aracılık hizmetlerinde kamu tekeli ve kar amacı güdülemeyecek bir faaliyet olduğu kabul edilmiştir.

Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün *88 Sayılı "İş ve İşçi Bulma Servisi Kurma"* hakkındaki sözleşmesini 1949 yılında ve *96 sayılı "Ücretli İş Bulma Büroları"* hakkındaki sözleşmesini 1951 yılında kabul ederek kamu tekeline biraz yumuşama göstermiştir.

³⁰ Şelale Uşen, "Avrupa Birliği'nde Ödünç İş İlişkisi: İtalya Uygulaması Ve Türkiye", Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası, İstanbul, 2006, s,66

1971 tarihinde kabul edilen *1475 Sayılı İş Kanunu* ile iş aracılığı kamunun tekeline bırakılması kararlaştırılıp bunun dışına çıkılması durumunda cezai yaptırımlarda belirlenmiştir. Son derece katı bir yaklaşım ortaya çıkarak özel istihdam bürolarının her türlü faaliyeti yasaklanmıştır.

İş ve İşçi Bulma Kurumunun özellikle 60'lı yıllardan sonra yurtdışına işçi gönderme faaliyetinin zayıflaması ile etkisi azalmıştır.

2003 yılında *4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu* yürürlüğe girerek yeni bir yapılanma ortaya çıkmıştır. Bu kanun ile *Türkiye İş Kurumu* iş ve işçi bulma faaliyetinin yanında istihdam edilebilirliği artırmak, niteliksiz iş gücüne eğitim vermek gibi farklı amaçları da benimsemiştir.

Türkiye İş Kurumunda yapılan değişikliklere göz atacak olursak iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetinin yanı sıra istihdamın korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini gibi görevleri benimsemiştir. Aktif ve pasif işgücü politikaları uygulamaya başlanmıştır. İşbaşı eğitimi, mesleki eğitim, kariyer ve meslek danışmanlığı gibi faaliyetleri de gerçekleştirmeye başlamıştır.

2003 yılında kabul edilen *4857 Sayılı İş Kanunu* ile işe aracılık hizmetlerinde kamu tekeli son bulmuştur. Özel istihdam büroları da izin ve denetime tabi olmak şartı ile işe aracılık hizmetini gerçekleştirmeye başlamıştır.

1.3.2. Özel Sektör İstihdam Hizmetleri

Özel sektör istihdam hizmetleri kamu istihdam hizmetleri kadar geçmişi olan hatta kamu istihdam hizmetlerinin ortaya çıkmasındaki temel sebeplerden bir tanesidir. Özellikle sanayileşme ile birlikte üretim ve çalışma şekillerinde ortaya çıkan değişim ile özel sektör istihdam hizmetleri önem kazanmıştır. Özel sektör istihdam hizmetleri profesyonel kuruluşlar dışında dini kuruluşlar, yerel yönetimler ve insanların birbiri ile olan şahsi ilişkileri doğrultusunda gerçekleşmiştir. Bu kesimlerde ortaya çıkan genellikle kar amacı güdülmemiş, bu yapılan aracılık hizmetinden herhangi bir ücret talepleri olmamıştır.

Özel istihdam büroları ile yapılan istihdam hizmetlerinde ise maddi kazanç isteği ortaya çıkan, herhangi bir kurala ve denetime tabi olmayan kuruluşlar emek sömürsünü ortaya çıkartmıştır. Bunun önüne geçebilmek için *Uluslararası Çalışma Örgütü* bir dizi önlemler almıştır. Bu önlemlere bakacak olursak; 2 Sayılı *İşsizlik Hakkında Sözleşme* ile katı bir devlet tekeli öngörülmemekle birlikte, istihdam hizmeti kamu hizmeti olarak görülmüştür. 1933 tarihli 34 sayılı *Ücretli İstihdam Büroları Sözleşmesi* ile iş arayan özel istihdam büroları tarafından sömürülmesi engellenmek amacıyla özel kesimin işe aracılık etmesinin önüne geçilerek işe aracılıkta kamu tekeli benimsenmiştir.³¹ Yine *Uluslararası Çalışma Örgütü* 1948 ve 1949 yıllarında çıkarttığı sözleşmeler ile istihdam hizmetlerinde kamu tekelinde yumuşamaya giderek ülkelerin tercihleri doğrultusunda özel istihdam bürolarına faaliyet göstermelerine izin verebileceklerini bildirmiştir.

Küreselleşmenin artması ile istihdam hizmetlerinde kamu tekeli sorgulanmaya başlanmış ve bu yönde düzenlemeler ortaya çıkmaya başlamıştır. 1997 yılında 181 sayılı *Özel İstihdam Bürolarına İlişkin Sözleşme* ile özel istihdam bürolarının kurulmasının ve faaliyete geçmesinin önündeki engelleri de kaldırmıştır.

Geçici iş ilişkisi kavramı ile şuan karşımıza çıkan özel istihdam büroları, özel hukukun koruması altında olan, istihdam hizmetlerini temel ya da ikincil bir uğraş olarak seçmiş, ağırlıklı olarak kar amacı güden, bir sözleşme ile ücret ya da komisyon karşılığında bireyleri uygun işlere yerleştiren, işletmelere ihtiyaç duydukları nitelikte personel tedarik eden ve gerektiğinde onlara mesleki eğitim de veren kuruluşlardır.³²

Özel istihdam büroları ülkemizde *Türkiye İş Kurumu*'ndan yetki almak şartıyla faaliyetlerini sürdürürler. İşgücü piyasasında kamu kurumları ile birbirini tamamlayıcı özellik göstererek bu piyasadaki boşlukları en iyi şekilde doldurmaya çalışmaktadırlar. Hedef tam istihdamı gerçekleştirebilmektir. Yeni teknolojilerin üretime uygulanması, istihdamın yapısındaki değişim, firmaların esneklik uygulamaları, teknolojik değişimler, küreselleşme, hızla gelişen ticaret ve rekabet ortamı üretimin ve endüstri ilişkilerinin klasik yapısını doğrudan etkilemiştir.³³ Özel istihdam bürolarından alınan hizmetler ile işverenler firmalarının esnekliklerini arttırmayı amaçlamaktadır. Bu sayede

³¹ Sayın, a.g.e. s.342

³² Erdem Cam, "Türkiye'de Özel İstihdam Büroları ve Geçici İşçilik Hakkında Sendikal Açından Bir Değerlendirme", *KARATAHTA İş Yazıları Dergisi*, S.7, Nisan 2017, s. 112

³³ Gülay Aslantepe, "İlo ve AB Penceresinde Esnek İstihdama Bir Bakış", *Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu TİSK*, Ocak, 1999, S.5

ekonomik anlamda daha dinamik ve isteklere daha hızlı şekilde karşılık verebileceklerdir. Özel istihdam büroları aracılığı insan kaynakları lehine nitelikli işgücü bulmada ve yetiştirmede işletmelere yardımcı olmaktadır. Yine eğitim faaliyeti ile işçilerin mesleki kabiliyetleri arttırılmaktadır.

İşletmeler açısından rekabet gücünü arttıran özel istihdam büroları yine istihdama katkıda bulunarak devlet kurumlarının üzerinden dolayı yükleri de almaktadır. İşsizlik maaşı, gıda, sağlık ve benzeri sosyal yardım harcamalarından kurtarmaktadır.

1.4. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ KAVRAMI VE HUKUKİ NİTELİĞİ

Geçici iş ilişkisi kavramı 4857 Sayılı *İş Kanunu* ile çalışma mevzuatımıza dahil edilen çalışma şekillerinden biridir. Genel anlamıyla bir işverenin, işçisini, iş görme edimini yerine getirmek üzere, geçici bir süre için, bir başka işverene vermesidir.³⁴ Daha önceki konu başlıklarında üzerinde durduğumuz üzere esnek çalışma modellerinden biri olan geçici iş ilişkisi gerek Türk İş Hukuku sisteminde gerek gelişmiş batı ülkelerinin hukuk sistemlerinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler incelendiğinde ortaya çıkan terimlerin tam anlamıyla bir bütünlük sağladığı söylenememektedir. Fransız hukukunda “LeTravailTemporaire” olarak adlandırılmakla beraber Türkçede “Geçici Çalışma” içinde bulunulan ilişkiyi tam anlamı ile ifadeden uzaktır.³⁵ Alman hukukunda ise “Leiharbeitsverhaeltnis” yani ödünç iş ilişkisi olarak tanımlanmaktadır. İtalyan doktrininde işçi/personel kiralama (leasing dimanodopera/staff leasing), kiralık iş/işçi(lavoro in affitto), geçici çalışma (lavorotemporaneo), özel istihdam bürosu aracılığıyla çağrı üzerine çalışma (lavorointermittentetramiteagenzia) , ödünç iş ilişkisi (lavorointerinale/Lavoro ad Interim) gibi terimler ile geçici iş ilişkisi kavramı karşılanmaktadır. Bu terimlerden kiralık işçi ve işçi kiralama terimleri ise işçinin alınıp satılan bir eşya olamayacağı veya emeğin kira konusu yapılamayacağı anlayışından dolayı terkedilmiştir.³⁶ AB, bu kurum

³⁴ Hakan Keser, “İş Hukuku Ve Uygulaması“, Albi Yayınları, İzmir, 2014, s.42.

³⁵ Serkan Odaman, “Türk Ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi“, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007, s.15.

³⁶ Uşena.g.e. s.10.

için çıkardığı ilk yönergelerinde “geçici çalışma” kavramını kullanırken 2000’li yıllarda hazırladığı yönerge taslaklarında “ödünç iş ilişkisi” kavramını kullanmaya başlamıştır.

4857 Sayılı İş Kanunun hazırlık aşamasında “ödünç iş ilişkisi” olarak hazırlanan kurum daha sonra ki meclis görüşmelerinde “ödünç” kelimesinin işçinin şahsına zarar verici bir anlam taşıdığı gerekçesi ile “geçici iş ilişkisi” şeklinde düzeltilmiştir. Ödünç iş ilişkisi kavramı söz konusu ilişkiyi iyi şekilde betimleyecek olsa da işçinin bir meta olarak kabul edilemeyeceği için bu tez çalışmasında geçici iş ilişkisi kavramı kullanılacaktır.

Geçici iş ilişkisi işverenin işçisini, geçici sürele başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere gönderilmesidir.³⁷ İşçi ile iş görmek üzere gönderildiği bir başka deyişle devralan işveren arasında bir iş sözleşmesi yapılmadan, geçici iş ilişkisi kurulması imkanı getirilmiştir. Bu ilişkinin üç öznesi vardır. Bunlar; işveren, işçi ve geçici işverendir. İşçi ile işveren arasındaki çalışma ilişkisi iş sözleşmesine dayanmaktadır. Geçici işveren ile işçi arasındaki çalışma ilişkisi ise klasik çalışma ilişkisinden farklıdır. Bu ilişkiyi ortaya çıkartan işveren ile geçici işveren arasında işçinin de rızası alınarak imzalanan *geçici işçi sağlama sözleşmesidir*. Bu sözleşme ile işveren ile işçi arasındaki iş sözleşmesi son bulmamakta, ayrıca işçi ile geçici işveren arasında da herhangi bir iş sözleşmesi yapılmamaktadır. Geçici iş ilişkisinde işçi, geçici bir süre için, bir başka işverenin nam ve hesabına çalışmaktadır.³⁸ Burada işveren, işin görülmesi talep hakkını geçici bir süre ile işçisinin de rızasını alarak geçici işverene devretmektedir.

4857 Sayılı İş Kanunun 7 maddesinde “*Özel istihdam bürosu aracılığı ile geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi verme sözleşmesi yaparak bir işçisini bu işverene geçici olarak devri ile*” şeklinde açıklanmıştır. Devir işleminden söz edilmesine rağmen bu devir iş sözleşmesinin devrini ifade etmemektedir. İş sözleşmesinin devri durumunda devreden işveren artık iş sözleşmesinin bir tarafı olma hakkını kaybetmektedir. Geçici iş ilişkisinde ise asıl işveren ile işçi arasındaki iş sözleşmesi devam etmektedir. Madde de

³⁷ Keser, a.g.e, s.42.

³⁸ Ömer Ekmekçi, “Geçici İş İlişkisinin Kurulması Ve Sona Ermesi“, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Yayınları, İstanbul, s.101.

sözü geçen devir ile anlatılmak istenen ise işverenin iş sözleşmesinden doğan iş talep etme hakkının geçici işverene, geçici süre ile devir etmesidir.³⁹ Bu ilişkide *Türk Borçlar Kanunu* 183. madde düzenlenen alacağın temliki ile benzer noktaları varsa da bakmamız gereken ise farklılık yaratan noktaların ne olduğudur. Alacağın temliğinde borçlunun rızası alınmadan alacak bir üçüncü kişiye devredilebilmektedir fakat geçici iş ilişkisinde iş görme borcu olan işçinin rızası alınmadan geçici devrin yapılması mümkün değildir. Alacağın temliğinde devir kesin ve sürekli olarak gerçekleşir yani temlik edenin temlik edilen alacak üzerinde hiçbir hak ve sorumluluğu kalmaz. Geçici iş ilişkisinde ise bu devir işleminin süresi bellidir ayrıca bu geçici bir işlemdir. Yine alacağın temliki durumunda devir edilen işçi için yeni bir işveren olacakken geçici iş ilişkisinde bu durum böyle değildir. Asıl işveren ile işçi arasındaki iş sözleşmesi devam etmektedir. Geçici iş ilişkisinde asıl işveren işin görülmesini isteme hakkını geçici işverene, geçici işçi verme sözleşmesi ile devrettiği için bu ilişkinin kendine özgü alacağın temliki(suigeneris) olarak değerlendirilmesi gerekir.⁴⁰

1.5. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN TÜRLERİ

Geçici iş ilişkisi iki farklı şekilde ortaya çıkmaktadır. Bunların ortaya çıkmasındaki temel farklılık ise işe alınan işçinin ödünç veren işveren tarafından istisnai durumlarda mı yoksa kural olarak mı bir başkasına ödünç verilmek üzere işe alındığı hususudur.⁴¹ İlişkinin iki türü gerçek olan geçici iş ilişkisi, gerçek olmayan geçici iş ilişkisi şeklinde de açıklanmaktadır fakat bizim çalışmamızda meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ve meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi şeklinde açıklanmaya çalışılacaktır. İlk olarak meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde işveren işçisini yanında çalıştırmak üzere işe almış fakat ortaya çıkan çeşitli nedenlerden ötürü işçisinin de rızasını almak koşuluyla işçisini geçici bir süre başka bir işverenin emrine vermesi ile ortaya çıkmaktadır.

³⁹ Nurşen Caniklioğlu, “Geçici İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçlar“, *Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, Legal Yayınları, İstanbul, s.126.

⁴⁰ Odaman, a.g.e. s.32.

⁴¹ Uşen, a.g.e. s.14.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde ise kurulan ilişki meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi ile benzerlik gösterse de temelde farklılıklar mevcuttur. İşveren işçiyi başka bir işverenin yanına geçici olarak göndermek için işe almıştır.

1.5.1. Meslek Edinilmemiş Geçici İş İlişkisi

Bir işveren kendi işyerinde çalıştırmak üzere işe aldığı işçisini işletmenin içerisinde veya dışarıdan kaynaklı sebeplerden ötürü işçinin de rızasını almak şartıyla bir başka işverenin yanına geçici olarak vermesiyle oluşmaktadır. Burada asıl üzerinde durulması gereken konu ortaya çıkan ilişkisinin istisnai ve ticari bir kazanç amacı olmadan ortaya çıkmasıdır. Ekonomik kriz, işletmenin siparişlerinde azalma veya işçinin bilgi birikimini arttırmak gibi sebeplerden bu ilişki kullanılmaktadır. En fazla holding bünyesi içerisinde üst kademe yönetici yetiştirmek üzere kullanılmaktadır. Üst kademe yönetici olarak düşünülen işçinin bilgi birikimi ve deneyimini arttırmak için farklı şirketlerde farklı süreçlere şahit olması istenilmektedir. Bunu sağlamak içinde meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi kullanılmaktadır. İşçi, geçici işverenin yanındaki çalışması bitince yine iş sözleşmesiyle bağlı bulunduğu işverenin yanına dönmektedir. Bu tür ilişkiden asıl işveren herhangi bir kazanç elde etmemektedir.⁴²

Türkiye de uzun yıllardır uygulanan bu ilişki 6 Mayıs 2016 tarihinde 6715 Sayılı Kanun ile son halini almıştır. Türk iş hukukunda meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir.

1.5.2. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi

Meslek edinilmiş iş ilişkisinde işçi, belli bir ücret karşılığında başkasına işçi vermeyi meslek edinmiş bir işveren tarafından sırf başkasının yanına geçici olarak verilmek üzere işe alınmaktadır.⁴³ Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinden ayıran temel iki fark vardır bunlar; ilk olarak asıl işveren işçiyi başka bir işverene geçici olarak vermek için istihdam etmektedir. İkincisi ise bu faaliyet ile kendisine ticari bir kazanç sağlama amacı vardır. Yani bu ilişki gerçekten mesleki bir faaliyet olarak gerçekleştirilmektedir. İşçi kendisi ile iş sözleşmesi yapan işverenin yanında hiç

⁴²Odaman, a.g.e. s.167.

⁴³Uşena.g.e. s.15.

çalışmamaktadır, zaten bu tarz ilişkinin tarafı olan asıl işverenin de işçiyi yanında çalıştıracığı kendisine ait üretim yapan işyeri de bulunmamaktadır.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi faaliyeti özel istihdam büroları tarafından veya ödünç emek büroları tarafından yapılmaktadır. *İş Kanunumuzun* 7. maddesinde meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi detaylı olarak düzenlenmiştir. Ayrıca 2016 tarihine kadar bu ilişkinin kurulması yasa koyucu tarafından yasaklanmıştır. 6715 Sayılı Kanun ile yapılan değişiklikler ile yasal statüye kavuşmuş ve gerçekleşmesi için önündeki engeller kaldırılmıştır.

1.6. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN BENZER İLİŞKİLER İLE KARŞILAŞTIRILMASI

Türk İş Hukukunda geçici iş ilişkisi ile birkaç kurum arasında bazı benzerliklerden süre gelen yanlış anlaşılmalara ortaya çıkmaktadır. Bu kurumlardan en fazla dikkat çeken ve karıştırılanları iş aracılığı ile alt işverenlik kurumlarıdır.

1.6.1. İş Aracılığı ile Karşılaştırılması

İş aracılığı 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 90. Maddesinde şu şekilde düzenlenmiştir; *“İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirilir.”* Yani iş aracılığı, iş arayan işçi ile işçi arayan işveren arasında iş sözleşmesi yapılması suretiyle iş ilişkisinin kurulmasına aracılık etme faaliyetidir. Özellikle meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ile karıştırılmaktadır. Her iki faaliyette gelir elde etmek amacıyla yapılmaktadır.

İki kurum arasındaki temel amaçlarına bakıldığında iş aracılığında amaç işçi ile işveren arasında bir iş sözleşmesi yapılması iken geçici iş ilişkisinde amaç işçinin geçici işverenin işçisi olmadan yanında çalışmasıdır.⁴⁴ Bir diğer önemli fark geçici iş ilişkisinde asıl işveren ile işçi arasında bir iş sözleşmesi mevcut iken iş aracılığında işçi ile aracı arasında bir iş sözleşmesi mevcut değildir. Bu iş ilişkisi, geçici iş ilişkisinin kurulması için zorunlu iken iş aracılığı faaliyeti için zorunlu değildir. Geçici iş ilişkisi ile asıl işveren iş talep etme hakkını geçici olarak geçici işverene devrederken, iş

⁴⁴Uşen, a.g.e. s.14.

aracılığında böyle bir ilişki mevcut değildir.⁴⁵ İş aracılığında ortaya çıkan üçlü ilişkinin süresi bir defalık iş sözleşmesi yapılması ile son bulmaktadır. Geçici iş ilişkisinde ise özne olan üç tarafta ilişkinin süresi boyunca iletişim halindedirler.

Mesleki edinilmemiş geçici iş ilişkisinde ise asıl işverenin herhangi bir gelir beklentisi olmadığı için yine iş aracılığı faaliyeti ile bu noktada birbirinden ayrılmaktadır.

1.6.2. Alt İşveren ile Karşılaştırılması

4857 Sayılı İş Kanunumuzun 2. Maddesinde asıl işveren-alt işveren ilişkisi “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir.” şeklinde tanımlanmaktadır.

Her iki kurumda üçlü yapıya sahiptir. Asıl işveren, alt işveren ve alt işverenin işçisi, alt işverenlik kurumunun üç öznesini oluşturmaktadır. Bu üçlü yapının benzerliği sebebi ile birbiri ile çok karıştırılmaktadır. Geçici iş ilişkisi ve asıl işveren-alt işveren ilişkisi birbirine işverenin sorumlulukları açısından da benzemektedir. Geçici iş ilişkisinin bazı türlerinde asıl işveren, işçisinin geçici işveren yanındaki süre zarfında ödenmeyen ücretten, sosyal güvenlik primlerinden ve işçiyi gözetme borcundan geçici işveren ile müteselsil sorumludur. Yine asıl işveren alt-işveren ilişkisinde de iş sözleşmesi ve o işyeri özelindeki toplu iş sözleşmelerinden doğan haklarından her iki işverende müteselsil sorumludur.

Asıl işveren-alt işverenlik ilişkisinde tarafların amacı, asıl işverene işçi vermek değil, tam aksine alt işverenin amacı asıl işverenden iş alabilmektir.⁴⁶

Geçici iş ilişkisinde işi talep etme hakkı geçici işverende iken asıl işveren-alt işveren ilişkisinde asıl işverenin alt işveren işçisinden işi talep etme hakkı yoktur. Bu hak alt işverendedir.

⁴⁵Odaman, a.g.e. s.35.

⁴⁶Ekmekçi a.g.e. s.103.

Geçici iş ilişkisi geçici ve belli bir süre için kurulmaktadır fakat asıl işveren-alt işveren ilişkisi geçici olabileceği gibi devamlılık gösteren işlerde sürekli de kullanılabilir.⁴⁷

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin ortaya çıkması için yasa koyucunun sınırlarını keskin olarak çizmesi de yine geçici iş ilişkisinden farklılık olarak kendini göstermektedir.



⁴⁷Odamana.g.e. s.40.

İKİNCİ BÖLÜM

BİREYSEL İŞ HUKUKU BAKIMINDAN MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

Tipik iş ilişkisinden farklı olarak geçici iş ilişkisinin ortaya çıkması için belli bir çerçeve içerisindeki şartların gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu çerçevenin oluşumunda hem 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 7. Maddesine hem de bu ilişkinin ortaya çıkmasındaki detayları düzenleyen Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğine bakılmalıdır. Geçici iş ilişkisi, bir işverenin kendi işçisini aralarındaki hizmet akdi son bulmaksızın iş görme edimini geçici bir süre için gönderdiği kişinin yanında ve yönetimine tabi biçimde yerine getirmek üzere ekonomik bir karşılık elde ederek veya karşılıksız olarak bir başka işverene vermesiyle oluşan üçlü ilişkidir.⁴⁸ Bir işverenin kendisine iş sözleşmesi ile bağlı olan işçisinin iş görme edimini, onun da rızasını almak koşuluyla belli ve geçici bir süre için bir başka işverenin emrine vermesi, işçinin, aralarında iş sözleşmesi olmayan bir başka işverenin hizmetinde çalışması ile geçici iş ilişkisi kurulmuş olmaktadır.⁴⁹ Tanımlardan anlaşılacağı üzere bir işverenin iş sözleşmesi ile bağlı olan işçisini onunda rızasını almak kaydıyla, bir başka işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi imzalayarak, geçici bir süre işçisini diğer işverenin emrine vermesi ile geçici iş ilişkisi kurulmaktadır.

2.1. MESLEK EDİNİLMEMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi, işverenin normalde kendi yanında çalışan işçisini, işçinin de rızasıyla iş görme edimini geçici işverenin işyerinde ve yönetimine tabi olarak geçici süre ile vermesidir.⁵⁰ Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 7. Maddesinde düzenlenmiştir. Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir.

⁴⁸ Akyiğit, a.g.e. s.25.

⁴⁹ Odaman, a.g.e. s.23.

⁵⁰ Akyiğit, a.g.e. s.39.

Kanun'da geçici iş ilişkisinde taraflar arasında yapılacak olan sözleşmenin niteliği ve içeriğine açıkça yer verilmemiştir. Ancak geçici işçilerin işvereni ve geçici olarak işçi çalıştıran işveren arasında geçici işçi sağlama sözleşmesi yapılması gerektiği ve bu sözleşmeye göre geçici işçinin geçici işverenin emir ve talimatı altında çalışma yükümlülüğüne girdiği anlaşılmaktadır.⁵¹

İşverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi hâlinde de geçici iş ilişkisi kurulmuş olur. Geçici iş ilişkisi en fazla iki defa yenilenebilir.

Geçici işveren, geçici işçinin kendisinin işyerinde çalıştığı sürelerdeki ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta priminden asıl işveren ile birlikte sorumludur.

Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yeraltında maden çıkarılan işyerlerinde kurulamaz. Yine 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun'unun 65. Maddesi saklı kalmak kaydıyla grev ve lokavt uygulaması sırasında da kurulamaz.

Geçici işveren geçici işçilerin çalıştıkları dönemde diğer işçiler ile sosyal hizmetlerden eşit şekilde faydalanmasını sağlayacaktır. Aynı zamanda geçici işçinin çalışma koşullarının da yanında çalıştırdığı daimi işçilerin çalışma koşulları ile aynı olmasını sağlayacaktır. Geçici işçiye *6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun*'unun 17. Maddesinin altıncı fıkrasında belirtilen eğitimleri vermek, iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı tedbirleri almak geçici işverenin yükümlülüğüdür tabi geçici işçi de bu eğitimlere katılmak ve tedbirlere uymakla yükümlüdür. Geçici işçi de işyeri ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile neden olduğu zarardan geçici işverene karşı sorumludur.

⁵¹ Ayşegül Ekin, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi*, 1. b., Ankara: Seçkin Yayınevi, 2020, s. 27.

2.2. MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN KURULMASINDA GEREKLİ KOŞULLAR

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin gerçekleşmesi için belirli kuralların yerine getirilmesi ve koşulların ortaya çıkması gerekmektedir. 4857 Sayılı İş Kanunumuzun 7. Maddesinde bu ilişkinin kurulabileceği haller ve sınırları detaylı şekilde belirtilmiştir. İlgili maddenin gerekçesinde de sınırlamanın amacı, geçici iş ilişkisinin istismar edilmesini önlemek ve işgücü piyasasının işleyişini bozmamak olarak belirtilmiştir. Amaçlanan işverenin geçici ihtiyaçlarının karşılanması için kullanılmasıdır. Bu nedenle de zorunlu durumlar dışında sürekli nitelikteki işler için geçici iş ilişkisinin kurulması yasaklanmıştır.

Diğer taraftan özel istihdam büroları aracılığı ile kurulan geçici iş ilişkisinininkayıt dışı istihdamın önlenmesi, geçici çalışan işgücünün yasal haklarının korunması ve özellikle iş bulmada zorlanan genç nüfusun iş hayatına geçişinin kolaylaştırılması gibi faydalar sağlayacağı da düşünülmektedir.

İş Kanunu'nun 7. maddesi ve Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nin 5. Maddesine göre özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisinin kurulması, geçici iş ilişkisi kurulabilecek durumlar ve geçici iş ilişkisi kurulabilecek kişiler olarak iki farklı şekilde düzenlenmiştir. İlkinde işin niteliği önem taşırken, ikincisinde işin niteliği önem taşımamakta ortaya çıkan ihtiyaç önemli olmaktadır.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulabilecek işler arasında;

- a) Mevsimlik tarım işleri,
- b) Ev hizmetleri ve
- c) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işler yer almaktadır.

Geçici iş ilişkisi kurulabilecek durumlar arasında ise;

- a) Hamilelik, Ebeveynlerin Kısmi Süreli Çalışması, Askerlik ve Diğer Askı Halleri,
- b) İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hali,
- c) İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretimi kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hali,

d) Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hali sayılmaktadır.

2.2.1. Mevsimlik Tarım İşleri

Mevsimlik tarım işlerinde geçici iş ilişkisi kurulması mümkündür. Burada tarım işlerinin her türü değil sadece yılın belli dönemlerinde yapılan mevsimlik tarım işlerinden söz edilmektedir. Örneğin pamuk toplama veya çay hasadı zamanlarında belirli süre ile yapılan işlerde durum böyledir. Mevzuatta bu tür işler için bir süre sınırı bulunmamaktadır ancak mevcut ifadede işin, yılın sadece belli bir mevsiminde yapılacak olması sınırsız olmadığını belli bir süre için, sadece o mevsim dönemi için geçici işçi çalıştırılacağını açıkça göstermektedir.

İş Kanunu 4. Madde uyarınca tarım işlerinde elli ve elliden az işçi çalıştıran işletmeler *İş Kanunu* kapsamı dışında kalmaktadırlar. Dolayısıyla bu işyerlerinde çalışan işçilere *İş Kanunu* hükümleri değil, *Türk Borçlar Kanunu* hükümleri uygulanmaktadır. Bununla birlikte bu işyerlerinde özel istihdam büroları aracılığı ile geçici işçi çalıştırılması halinde özel istihdam bürosunun işçisine *İş Kanunu* hükümleri uygulanması gerekmektedir.⁵²

Mevsimlik tarım işlerinde kayıt dışı çalışmanın yaygınlığı düşünüldüğünde, özel istihdam bürosu aracılığı ile istihdamın sağlanması bir ölçüde de olsa sigortasız çalıştırmayı engelleyeceği düşünülmektedir.

2.2.2. Ev Hizmetleri

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin kurulmasına olanak tanıyan bir diğer durum ev hizmetleridir. Kanunun gerekçesine göre, ev hizmetlerinden kastedilen; ütü, çamaşır, bulaşık, temizlik, hasta, yaşlı, çocuk bakım hizmetleri gibi bir evde her gün yapılabilecek işlerdir. Özel istihdam bürosu aracılığı ile ev hizmetlerine yönelik işlerde geçici iş ilişkisi ile çalışanlar için herhangi bir süre sınırına yer verilmemiştir.

İş Kanunu 4. Madde uyarınca ev hizmetleri *İş Kanunu* kapsamı dışında kalmaktadır. Dolayısıyla ev hizmetlerinde çalışan işçilere *İş Kanunu* hükümleri değil, *Türk Borçlar Kanunu* hükümleri uygulanmaktadır. Ancak bu işyerlerinde özel istihdam

⁵² Sarper Süzek, “İş Hukuku“, Beta, 14. Baskı, İstanbul, 2017, s.307-308

büroları aracılığı ile geçici işçi çalıştırılması halinde özel istihdam bürosunun işçisine *İş Kanunu* hükümleri uygulanması gerekmektedir⁵³.

Tarım işlerine benzer şekilde ev hizmetlerinde çalışan işçilerde de sigortasız çalışma oranı çok yüksektir. Ev hizmetlerinde özel istihdam bürosu aracılığı ile işçi çalıştırılması kayıt dışılığı engelleyecektir.

2.2.3. İşletmenin Günlük İşlerinden Sayılmayan İşler

İş Kanunu'nun 7. maddesinin 2. fıkrasının (d) bendine göre işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak görülen işler için geçici iş ilişkisi kurulabilir.

İşletmenin günlük işinden sayılmayan ve aralıklı olarak görülen işler ile kast edilmek istenen işler için 6715 Sayılı *Kanun*'un gerekçesinde, yeni yazılım geliştirilmesi, teknik bakım, onarım gibi ihtiyaçların ortaya çıkması, belirli süreli proje işleri şeklinde işler örnek sayılmıştır.

İş Kanunu'nün 7. maddesinin 3. fıkrasında meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin en fazla dört aylık bir süre zarfı için kullanılacağı ve toplam olarak da sekiz ayı geçmeyecek şekilde iki kez yenilenebileceği düzenlenmiştir. Buradaki dört ay ile belirlenen sınır azami sınırdır. Taraflar arasında anlaşıldığı takdirde geçici iş ilişkisi dört aydan kısa bir süre içinde kurulabilir. Geçici iş ilişkisinin yenilenmesinde de ilk kurulan ilişkideki sürenin kabul edilmesi zorunluluğu yoktur. Sınırlar içerisinde kalmak şartıyla geçici iş ilişkisi istenilen süre için yenilenebilir.⁵⁴ Üzerinde durulması gereken başka bir konu ise geçici iş ilişkisinin yenilenmesinin sadece iki kez daha yenilenmesidir. Burada üst sınır olarak kabul edilmesi gereken yenileme sayısıdır. Üst sınırlardan ilişkinin kurulduğu ve yenilendiği varsayıldığında sekiz ay gibi bir süre karşımıza çıkmaktadır. Fakat ilişkinin kurulduğu ve yenilendiği sürelerde bu üst sınır olan sekiz ayı geçmemesi taraflara herhangi bir yenileme şansı tanımayacaktır. Dikkat edilmesi uyulması gereken üst sınır ilişkinin en fazla dört ay süre ile kurulması ve en fazla iki kez yenilenebileceğidir.⁵⁵

⁵³ Sözek, a.g.e., s.308.

⁵⁴ Ercan Akyiğit, "İçtihatlı ve Açıklamalı İş Kanunu Şerhi", 3. Baskı, Seçkin, Ankara, 2008, s.351.

⁵⁵ Orhan Ersun Civan, "Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç İş İlişkisi", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2017, C. 66, s.341

2.2.4. Hamilelik, Ebeveynlerin Kısmi Süreli Çalışması, Askerlik Halleri

Kadın işçilerin analık halinde doğumdan önce sekiz hafta doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta analık izinleri vardır. Çoğul gebelik durumunda bu süreler iki hafta daha süre ilave edilmektedir. Aynı kanun maddesinde üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri halinde sadecebirine olmak şartıyla analık izni olarak sekiz haftalık izin verilir. Verilen analık izini bitiminden çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi için doğum yapan kadın işçinin hayatta kalması şartıyla yine üç yaşını doldurmamış kadın ve erkek işçilerin birine istekleri halinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Bu izin sürelerinde işveren ihtiyaç duyması halinde özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici işçi çalıştırma hakkına sahiptir.

Geçici iş ilişkisinin kurulabileceği bir başka durumda ebeveynlerin kısmi süreli çalışmasıdır. *İş Kanunun* 13. Maddesine dayanarak ilköğretim çağına henüz gelmemiş çocukları olan ebeveynlerin istekleri halinde tam zamanlı olan sözleşmelerini kısmi süreli olarak değiştirmesi imkanı tanınmıştır. Bu istek işverenlerin inisiyatifine bırakılmamıştır. Emredici nitelikte bir düzenleme olarak işçinin ilköğretim çağına gelmemiş çocuğunun olması, eşinin çalışması ve kısmi süreli çalışmayı talep etmesi ile işçi kısmi süreli iş sözleşmesine geçiş gerçekleştirebilir. Bu hak hem kadın hem de erkek işçiye tanınmıştır. İşyerinde çalışan işçinin tam zamanlı çalışmadan kısmi zamanlı çalışmaya geçmesiyle işveren ortaya çıkabilecek işçi ihtiyacı için özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurabilir.

Özel istihdam bürosu aracılığı ile meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin işçinin askerlik hizmeti halinde kurulabileceği kanunda düzenlenmiştir. İşçinin iş sözleşmesini fesih etmesi veya iş sözleşmesini fesih etmeyip iş sözleşmesinin askıda kalması durumunda askerlik hizmetini yapmak için işyerinden ayrılması birbirinden farklı durumlardır. İşçinin iş sözleşmesini fesih ettiği durumda yerine geçici iş ilişkisi ile geçici işçi alınması geçici iş ilişkisinin mantığına aykırı olacaktır. İşçinin iş sözleşmesini askıda olup muvazzaf askerlik görevini yerine getirmek üzere işyerinden ayrıldığı dönemde ise özel istihdam bürosu aracılığı ile geçici iş ilişkisi kurulması mümkündür.

İş Kanunu'nun 7. maddesinin 2. fıkrasında iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer tüm hallerde özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulabileceği belirtilmiştir. Askı hallerinden olan sağlık nedeniyle, zorlayıcı nedenlerle, gözetim ve tutukluluk nedeniyle ve işçi kuruluşa yöneticiliği nedeni ile iş sözleşmesinin askıda kaldığı hallerde özel istihdam bürosu aracılığı ile geçici işçi çalıştırılabilir.

Görüldüğü gibi geçici iş ilişkisi kurulabilmesi için iki nedeninin varlığı öngörülmüştür. Bunlardan birincisi, sözleşmeden doğan borçların yerine getirilmediği halde sözleşmenin devam ettiği askıda kalma evresidir. Bir diğeri ise iş sözleşmesinin kısmı süreli iş sözleşmesine dönüştürülmesi halidir.

2.2.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Acil Olan İşlerde

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin kurulabileceği durumlardan biri de *İş Kanununun* 7. Maddesinin 2. Fıkrasının (a) bendinde belirtilen iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil bir işin veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması durumudur. Yasanın gerekçesinde verilen örneklere göre çalışanların güvenliği açısından gerekli olan tamir ve tadilat işlerinde, sel, yangın ve benzeri doğal afet durumlarında veya terör olayları sırasında işletmenin gerekli üretimi yetiştirebilmesi amacıyla meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulabilecektir.⁵⁶

İlk durumda işyerinde öngörülemeyecek şekilde birden ortaya çıkan, tehlike yaratan ve çalışanların sağlığı güvenliği bakımından aciliyet gösteren durumlar söz konusudur. Böyle zamanlarda teknik bilgiye sahip bir personelin işyerinde bulunmaması halinde ilan verilmesi, seçilmesi, işe alınması uzun zaman alacaktır. Bu gibi durumlarda iş sözleşmesi ile işçi almak yerine özel istihdam bürosundan bu nitelikteki bir işçiye daha kısa sürede ulaşılabilecek ve daha kolay bir şekilde geçici iş ilişkisi ile işçi çalıştırmak mümkün olacaktır. Diğer durum ise işyerinde üretimi etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması ve personel ihtiyacının doğmasıdır. Örneğin işçilerin katıldığı bir davette zehirlenme olayının yaşanması yada bir mitinge katılan işçilerin bir çoğunun gözetimine alınıp tutuklanması durumlarında, işyerinde doğan personel açığının özel istihdam bürolarından geçici iş ilişkisi kurularak doldurulabilmesi mümkündür.

⁵⁶ Civan, a.g.e. s. 342

Yukarıda sözü edilen durumlarda da geçici iş ilişkisinin kurulabileceği süreler Kanunun 7. Maddesinin 3. bendinde dört ayla sınırlandırılmıştır fakat sözleşmenin toplamda sekiz ayı geçmemek üzere iki defa yenilenmesi mümkündür.

2.2.6. İşletmenin Ortalama Mal ve Hizmet Üretimi Kapasitesinin Artması

İş Kanunun 7. Maddesinin 2. Fıkrasının f bendine göre işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisinin kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeden şekilde artması halinde en fazla dört ay süre için geçici işçi çalıştırabilir. Bu ilişki en fazla iki kez daha yenilenebilir. Söz konusu hükümde işletmedeki mal ve hizmet üretiminin ortalamasının artması ve bunun öngörülemez şekilde gerçekleşmesi koşullarına yer verilmiştir. İşletmenin kapasitesinin öngörülemeden şekilde artmasına Kanunun gerekçesinde ihracat talebinin artması, iç piyasada öngörülemeden talep artışı örnekleri verilmiştir. Bu noktada dikkat edilmesi gereken husus, geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi için artan iş gücü ihtiyacının işletmenin iş hacminin genişlemesi nedeniyle değil, beklenmeyen bir sipariş veya iç piyasada ya da ihracatta talep artışı gibi öngörülemeden durumların ortaya çıkması gerekliliğidir⁵⁷. Buna karşılık iş artışı ve buna bağlı olarak işçi ihtiyacı planlanan bir durum ise bu durumda geçici iş ilişkisi kurulamayacaktır.

Belirtmek gerekir ki, anılan durumda kurulan 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. İşçi sayısının tespitinde, kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Kanunun gerekçesine göre anılan düzenlemenin amacı özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisinin sürekli istihdamın yerini almasını engellemektir. Ancak küçük ölçekli işletmelerde üretimin devamının sağlanması amacıyla on ya da daha az işçi çalıştıran işyerlerinin dörtte bir sınırlamasına tabi olmayacağı ve on işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabileceği düzenlenmiştir.⁵⁸ İşçi sayısının nasıl tespit edileceği noktasında ise farklı görüşler mevcuttur.

⁵⁷ Kübra Doğan Yenisey, “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi“, İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin, İstanbul, s.157.

⁵⁸ Esra Başkan, “Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi“, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C:11, S:2, 2017, s.23.

2.2.7. Mevsimlik İşler Hariç Dönemsellik Arz Eden İş Artışları

İş Kanunu'nun 7. Maddesinin 2. Fıkrasının (b) bendine göre işletmelerin mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları halinde ortaya çıkan işçi ihtiyacını geçici iş ilişkisi ile sağlayabilir. Dönemsellik arz eden iş artışları ile faaliyeti yıl boyu devam eden bir işyerinde belli bir mevsimde ortaya çıkan iş artışından söz edilmektedir. Kanunun gerekçesinde dönemsellik gösteren iş artışlarına örnek olarak bayram öncesinde şeker üretiminin artması, seçim dönemlerinde bayrak üretiminin artması verilmiştir. Ancak dönemsellik arz eden iş artışları verilen örneklerden çok daha kapsamlıdır. Oteller, plajlar, eğlence yerleri, gıda, inşaat, deri, ormancılık gibi işkollarının tamamında dönemsellik arz eden iş artışları mevcuttur.⁵⁹

Dönemsellik arz eden iş artışlarında da geçici iş ilişkisinin kurulabileceği süre dört ay ile sınırlanmıştır. Bu sürenin yenilenmesi durumu söz konusu değildir.⁶⁰

2.3. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN YASAK OLDUĞU HALLER

Geçici iş ilişkisi ile geçici işçi çalıştırmayı kötü niyetle kullanmayı engellemek ve işyerinde özel istihdam bürosu işçisinin sürekli olarak istihdamının önüne geçmek için *İş Kanunu*'nda bazı düzenlemeler mevcuttur. *İş Kanunu* 7 madde 3.ve 4.fıkralarına göre;

- a) Toplu işçi çıkarılan işyerlerinde toplu çıkışı takip eden sekiz ay süresince,
- b) Kamu kurum ve kuruluşlarında,
- c) Yer altında maden çıkarılan işyerlerinde,
- d) Grev ve lokavtın uygulanması esnasında

geçici iş ilişkisi kurulamayacağı ve bu kapsamda işçi çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir. Ayrıca,

- e) İşverence iş sözleşmesi feshedilen işçinin fesih tarihinden itibaren altı ay geçmedikçe,
- f) Geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçinin belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe

⁵⁹ Süzek, a.g.e, s.298; Yenisey, a.g.e., s.157

⁶⁰ Süzek, a.g.e. , s.310.

yeniden geçici iş ilişkisi çerçevesinde işçi olarak çalıştırılmayacağı hükmü yer almaktadır.⁶¹

2.3.1. Toplu İşçi Çıkarılan İşyerleri

İş Kanunu 29.maddesine göre işveren ekonomik, teknolojik, yapısal ve işletmesel nedenlerle toplu işçi çıkarma yoluna gidebilir. Yapılan düzenleme ile toplu işçi çıkarılan işyerlerinde herhangi bir suretle geçici işçi çalıştırılmayacağı açıkça düzenlenmiştir. Bu yasağın süresi de ilgili hükümde 8 ay olarak belirlenmiştir. Düzenlemenin amacı işçilerin topluca işten çıkarılması yerine farklı alanlara yönlendirilerek istihdamının devam etmesinin sağlanması ve aynı zamanda işverenin kendi işçilerini çıkartarak yerlerine geçici işçi almak sureti ile bazı hukuki sonuçlardan kurtulma amacının önüne geçilmek istenmesidir.

2.3.2. Kamu Kurum ve Kuruluşları

Kamu kurum ve kuruluşlarında işyerinin hangi faaliyet alanında olduğuna bakılmaksızın herhangi bir süreyle sınırlı olmayan diğer bir ifade ile süresiz bir şekilde geçici iş ilişkisi kurulamayacağına ilişkin yasak mevcuttur. İlgili maddenin gerekçesinde de kamu kurumlarında hizmetin devamlılık arz etmesi ve kamu sektöründe geçici iş ilişkisinin kötüye kullanılmasının açık olması nedeniyle özel istihdam bürosu kapsamında geçici işçi çalıştırmanın yasaklandığı belirtilmektedir. Ancak aynı bakanlığa bağlı işyerleri arasında özel istihdam bürosu dışında işverenler arasında geçici iş ilişkisi kurulabilmesi mümkündür.

2.3.3. Yer Altında Maden Çıkarılan İşyerleri

Geçici iş ilişkisi kurulması yasaklanan bir başka işyeri yer altında maden çıkarılan işyerleridir. Kamu veya özel sektöre ait olması bir farklılık yaratmamaktadır. Hem geçici işçilerde yaşanan iş kazaları hem de madenlerde yaşanan iş kazalarının yüksek olması nedeniyle, yer altında maden çıkarılan işyerlerinde özel istihdam bürosunun işçisinin çalıştırılması yasaklanmıştır. Buna karşın yer üstünde maden çıkarılan işyerleri bu yasak kapsamı dışındadır.

⁶¹ Akyiğit, a.g.e, s.183-187; Süzek, a.g.e., s.311.

2.3.4. Grev Ve lokavtın Uygulandığı İşyerleri

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun 65. Maddesi gereğince grev ve lokavt sırasında üretim ve satışa yönelik olmamak kaydıyla güvenlik, bakım vb işlerde çalıştırılması zorunlu olan işçilerin geçici iş ilişkisi ile çalıştırılması mümkün iken, sözü edilen işler dışında geçici işçi istihdam edilmesi yasaklanmıştır. Düzenlemenin amacı grev hakkını güvenceye almak ve zedelenmesini önlemektir.

2.3.5. İş Sözleşmesi Feshedilen İşçi ile Geçici İş İlişkisi Kurulmasına İlişkin Sınırlama

İşverenin mevzuattan kaynaklanan bazı yükümlülüklerden kaçmak amacıyla geçici iş ilişkisini kullanmasını önleyici nitelikte kanunda özel bir sınırlama getirilmiştir. Buna göre, işveren, iş sözleşmesini feshettiği işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramayacaktır. İlgili hükümde sektör ayrımı ve işyerinin faaliyet konusuna ilişkin bir ayırım yapılmamıştır. Aynı şekilde işçinin fesihten önce ve sonra çalıştırılacağı işle ilgili bir düzenlemede söz konusu değildir. Kısacası söz konusu düzenleme ile eski işçinin aynı işverenin herhangi bir işyerinde ve herhangi bir işinde 6 ay boyunca geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştırılması yasaklanmıştır.

2.3.6. Geçici İşçi İle Geçici İş İlişkisi Kurulmasına İlişkin Sınırlama

Geçici işçi çalıştırmayı sürekli bir uygulama haline döndürmemek amacıyla Kanunun 7. maddesinin 3.fikrasında, bir işte geçici işçi çalıştıran bir işverenin sürenin bitiminde aynı işte altı ay geçmedikçe geçici işçi çalıştıramayacağına ilişkin bir sınırlama getirilmiştir. Söz konusu sınırlama aynı iş için düzenlenmiştir. Bu durumda aynı işçinin farklı bir işte geçici iş ilişkisi ile çalıştırılabilmesi mümkün görünmektedir. Aynı şekilde iş ilişkisinin süre bitimi dışında başka bir nedenle sona ermesi durumunda da o işte yeniden geçici işçi istihdam edilebileceği mümkün görünmektedir.

2.4. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNDE KANUNA AYKIRI HALLERDE YAPTIRIMLAR

İş Kanunun 99. Maddesinin 1. Fıkrasının (b) bendine göre geçici iş ilişkisinin düzenlendiği *İş Kanunu'nun* 7. Maddesindeki ilke ve yükümlülükler aykırı olarak geçici işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için 2020 yılı için 448 TL idari para cezası uygulanacaktır. Yine aynı Maddenin son fıkrasında işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması haline aykırı şekilde davranan işveren veya işveren vekiline 99. Maddenin 1. Fıkrasının (b) bendinde belirtilen idari para cezasının dört katı arttırılarak uygulanacağı kanunla sabitlenmiştir.

Diğer taraftan geçici iş ilişkisinin ortaya çıkması için gerekli koşullar yokken geçici iş ilişkisinin kurulması sonucu muvazaalı bir hukuk ilişkisinin ortaya çıktığı kabul edilmektedir. Bu durumda büronun geçici iş ilişkisi değil iş aracılığı yapmış olduğu düşünülmelidir. Bunun sonucu olarak geçici işçi ile geçici işveren arasında en başından itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesinin kurulduğu öne sürülmektedir.⁶²

2.5. MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNDE TARAFLARIN HAK VE SORUMLULUKLARI

Geçici iş ilişkisinin kurulması ve işçinin çalışmaya başlaması ile birlikte ortaya çıkan üçlü ilişkide, tarafların hak ve yükümlülükleri de başlamaktadır. İşçinin iş görme borcu, geçici işverenin eşit davranma borcu, işverenin ücret ödeme borcu tarafların birbirlerine karşı yerine getirmek durumunda oldukları sorumlulukları ve bunun yanı sıra bazı hakları da mevcuttur.

2.5.1. Geçici İşçinin Borçları

Geçici iş ilişkisinde işveren işin görülmesini isteme hakkını geçici işçi sağlama sözleşmesi ile geçici işverene vermektedir. İş sözleşmesinin işçiye yüklediği asıl borç da iş görme borcudur. Bunun yanında işçinin özen borcu ve sadakat borcu da vardır.

2.5.1.1. İş Görme Borcu

İş sözleşmesiyle işçi üzerine yüklenen en temel borç iş görme borcudur. *Türk Borçlar Kanunu'nun* 395. Maddesinde düzenlendiği üzere sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça, işçinin yüklendiği işi bizzat kendisi yapması gereklidir.

⁶² Nazlı, a.g.e., s.162

İş görme borcunun içeriği, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile belirlenebilir. *İş Kanunu*'nun 7. Maddesinin 14. Fıkrasında geçici iş ilişkisinde geçici işçinin, işyeri ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile neden olduğu zarardan, geçici işçi çalıştıran işverene karşı sorumlu olacağı belirtilmiştir. Buradan da anlaşılabacağı üzere geçici işçinin iş görme edimini geçici işverenin işyerinde yerine getireceği Kanun maddesi ile dolaylı şekilde doğrulanmaktadır.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde iş görme borcunun içeriği (vasıflı işçi ise işçinin görevlendirilebileceği işler, işyerleri, vasıfsız işçi ise işle ilgili daha genel ibareler) özel istihdam bürosu ile geçici işçi arasında imzalanan iş sözleşmesinde belirlenebilir. Tabi üçlü bir ilişkinin olmasından dolayı aynı zamanda özel istihdam bürosu ve geçici işveren arasında imzalanan geçici işçi sağlama sözleşmesinde de geçici işçinin iş görme borcu ile ilgili düzenlemeler yapılabilir. Tabi ki bu düzenlemelerin iş sözleşmesi sınırları içerisinde olması daha doğru olup bu sınırlar dışarısına çıkması durumunda hem işçinin hem de özel istihdam bürosunun onayının alınması gereklidir. Örneğin geçici işverenin işçiyi geçici işçi sağlama sözleşmesinde belirtilen yer dışında bir başka işyerinde görevlendirmesi durumunda, işçinin işvereni (özel istihdam bürosunu) bilgilendirmesi gerekmektedir. Bu durumda gerekirse bürodan bir başka işçinin gitmesi veya büro ile geçici işveren arasındaki sözleşmenin feshedilmesi gerekebilir. Eğer büro mevcut değişiklik konusunda herhangi bir şey yapmazsa, geçici işveren talebinde ısrarcı davranırsa işçi iş sözleşmesini haklı nedenle (md.24/II) feshedebilecektir.⁶³

Geçici iş ilişkisinde işçinin iş görme borcunu her iki işveren içinde yerine getirmesi durumu mümkün değildir.⁶⁴ Geçici işçi, iş sözleşmesi asıl işvereni ile devamletmekteyken, sadece belirli bir süreyle mevcut iş sözleşmesi kapsamındaki iş görme edimini geçici işverene karşı yerine getirecektir. Geçici iş ilişkisinin kurulması ile birlikte, geçici işveren işçiden iş görme borcunun kendine yönelik biçimde yerine getirilmesini isteme hakkına kendiliğinden sahip olmaktadır. Keza geçici işçi de bu süreçte iş görme borcunu, geçici işveren nam ve hesabına yerine getirmektedir. Bu husus, geçici iş ilişkisini eser sözleşmesinden ayıran en önemli unsurdur. Diğer bir deyişle, eğer işçi kendi işverenin diğer bir işverenle bağtlandığı eser sözleşmesi

⁶³ Ekin, a.g.e., s.121

⁶⁴ Akyiğit, a.g.e. ,s.125.

kapsamında, iş görme borcunu kendi işvereni nam ve hesabına yerine getiriyor ise o zaman ortada bir geçici iş ilişkisinin varlığından söz edilemeyecektir.⁶⁵

Geçici iş ilişkisinin ortaya çıkması ile birlikte işçi iş görme borcunu geçici işveren için yerine getirecek ve geçici işçi sağlama sözleşmesinde belirtilen süre boyunca geçici işverenin hesabına çalışacaktır. İşçi yine bu süreç içerisinde geçici işverenden alacağı emir ve talimatlara uymalıdır. İşçi her ne kadar iş sözleşmesini özel istihdam bürosu ile yapmış olsa da sözleşmenin kendisinin üzerine yüklediği borçları geçici işverenine karşıda yerine getirmekle yükümlüdür. İşçiningeçici işverenin işyerinde iş görme borcunu yerine getirmemesi aynı zamanda kendi işvereni olan özel istihdam bürosuna karşı da iş görme borcunu ifa etmemesi anlamına gelecektir. Bu durumda özel istihdam bürosu iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkına sahip olur.⁶⁶

2.5.1.2. Sadakat ve Özen Borcu

Türk Borçlar Kanunu'nun 396. Maddesinde özen ve sadakat borcu düzenlenmiştir. Bu maddeye göre işçi yüklendiği işi özenle yerine getirmek ve işverenin haklı menfaatini korumakta sadakatle davranmak zorundadır. İşverene ait makineleri, araç gereçleri ve kendisine verilen malzemeleri usulüne uygun kullanmak ve özenle korumak durumundadır. *İş Kanununun* 7. Maddesinde “ *İşçi, işyerine ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile neden olduğu zarardan geçici işçi çalıştıran işverene karşı sorumludur.*” şeklindeki düzenlemeden anlaşıldığı üzere işçinin yapacağı kusur veya zarardan yine işçi sorumlu olacaktır. Bunun sebebi geçici iş ilişkisinde geçici işçinin, geçici işverenin işyerinde asıl işveren olan özel istihdam bürosunu değil kendisini temsil ediyor olmasıdır.⁶⁷

Bilindiği üzere iş görme borcu içinde yer alan ve onu tamamlayan bir borç dahabulunmaktadır. Bu borç özen borcu olup işçinin, iş görme edimini özenle yerinegetirmesi esasını benimsemektedir. Dolayısıyla geçici işçi, iş görme borcunu geçici olan işveren yanında ifa ederken, özen borcunun gereklerini de yerinegetirmelidir.

⁶⁵ Ömer Ekmekçi, “4857 İş Hukuku’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi“, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*,S:2, 2004, s.367.

⁶⁶ Caniklioğlu, a.g.e., s.130.

⁶⁷ Hamdi Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, 2. b., Ankara: Turhan Yayınevi, 2005, s.230

İş sözleşmesinde, bilindiği üzere, taraflar arasında “bağımlılık ilişkisine” dayanan sürekli bir borç ilişkisi doğmaktadır. Keza taraflar arasındaki güven ilişkisi de diğer sözleşmelere nazaran daha büyük bir önem arz etmektedir. Dolayısıyla, iş sözleşmesinin zorunlu unsuru olan bağımlılık ilişkisinin, taraflar arasında karşılıklı bir sadakat bağının varlığı bakımından, belirleyici bir unsur olduğu kabul edilmektedir. Gerçekten, iş sözleşmesi maddi değerli edimler haricinde, işçi ile işveren arasındaki kişisel ilişkileri de içermektedir. Sadakat borcu ise, bu kişisel ilişkiden kaynaklanan en belirgin örneği teşkil etmektedir.

Geçici işçi geçici iş ilişkisinin gereği olarak iş görme borcunu kendi işvereni olmayan geçici işverenin yanında yerine getirmektedir. Bu ilişkinin özelinden kaynaklı olarak kendi işvereni olmayan geçici işverenin yanında iş görme edimini ifa ederken özenle davranmak zorundadır ayrıca geçici işverene de sadakat göstermekle yükümlüdür.⁶⁸ Sadakat borcunun gereği olarak geçici işçi hem özel istihdam bürosuna hem de geçici işverene karşı ekonomik, ticari ve mesleki anlamda onlara zarar verecek her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğüne girmektedir.⁶⁹

Sadakat borcu esasen iş görme borcu ile bağlantılı ve onunla iç içe geçmiş niteliktedir. Sadakat borcunun olumlu yanında, işin işverenin yararına uygun olarak yürütülmesi gelmektedir. Örneğin, işçinin işverene zarar verebilecek olayları bildirmesi de bu kapsamdadır. Olumsuz yanını ise işverene zarar verebilecek hareketlerden kaçınmak oluşturmaktadır. *İş Kanunu* ilgili hükmüne göre; “*işçinin, işverenin güveninin kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları*”, işçinin işverene karşı olan sadakat borcuna aykırılık hallerini oluşturmaktadır. Ancak, bu örnekler sınırlayıcı olmadığından başka bazı durumlar da aykırılık teşkil edebilecektir.

İş sözleşmesi bakımından ise, gerek işverenin işçiye gerekse işçinin işverene karşı sadakat borcu bulunmaktadır. Bu doğrultuda işverenin işçiye gözetme borcunu, işçinin ise işverenin ve işyerinin çıkarlarını koruma, işverene ekonomik, ticari veyamesleki bakımdan zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınma borcunu içermektedir.⁷⁰

⁶⁸ Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri* 1, 5. b., İstanbul: Beta Yayınevi, 2014, s.263.

⁶⁹ Süzek, a.g.e., s.359.

⁷⁰ Süzek, a.g.e., s.303.

Sır saklama borcu da sadakat borcunun bir görünümüdür. İşçi sır saklama konusunda hem büroya hem de geçici işverene karşı sorumludur. Geçici işçinin geçici iş ilişkisi kapsamından geçici işveren yanında çalışırken öğrendiği mesleki sırları asıl işvereni olan özel istihdam bürosuna veya başkalarına açıklamaması gereklidir.⁷¹

Rekabet yasağı *Türk Borçlar Kanunu*’nda 444. Maddede düzenlenmiş olup her iş ilişkisi için geçerli olan bir yasak değildir. Rekabet yasağı sözleşmesi yazılı yapılmak zorunda olup işçinin, işverenin üretim sırlarını, işlerini, müşteri çevresi hakkında detaylı bilgiye sahip olması ve işverenin zarara uğrama ihtimali olduğunda uygulanabilir.⁷² Rekabet etmeme borcu iki şekilde karşımıza çıkmaktadır. İlk olarak geçici işçi ile büro arasındaki ilişkiye bakıldığında işçi görev süresi sona erip tekrardan büroya döneceği için herhangi bir rekabet yasağı sözleşmesi yapılmasına gerek yoktur. Geçici işveren ile işçi arasındaki rekabet durumuna bakıldığında ise aralarında direkt bir iş sözleşmesi olmadığından rekabet yasağı sözleşmesi yapılması yerinde olmayacaktır. Genel ahlak kuralları çerçevesinde de geçici işçinin geçici işvereni zarara uğratabilecek sırları saklaması tabi ki yerinde olacaktır.

2.5.1.3. Talimatlara Uyma Borcu

Türk Borçlar Kanunu’nun 399. Maddesinde işçinin talimatlara uyma borcu düzenlenmiştir. Bu maddeye göre işveren işyerinde, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimatlar verebilirler işçilerde bu düzenlemelere dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadır.

İş Kanunu 7. Maddesinin 9. Fıkrasının (a) bendine göre geçici işçi çalıştıran işveren, işin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçiye talimat verme yetkisine sahiptir. Dar anlamda işin görülmesi için verilen talimatlara uyma borcu ilk akla gelendir. Geniş anlamda değerlendirilecek olursa, işyerindeki düzen ve disiplin kurallarına yönelik çalışmalar, ara dinlenme saatleri, sigara içme yasağı gibi konularda talimatlara uyma borcu kapsamı içerisinde düşünülebilir.⁷³ Yargı kararlarında da yönetim hakkı ve talimat verme hakkına geniş anlamda yer verildiği ve işçinin geçici

⁷¹ Serkan Odaman, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması“, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.36, 2016, s.51.

⁷² Süzek, a.g.e., s.352.

⁷³ Serkan Odaman, “Güvenceli Esneklik Açısından Fransa ve Türkiye Uygulamaları“, *İşveren Dergisi*, S. Ocak-Şubat 2012, s.64.

işveren tarafından verilen talimatlara aykırı davranmasının, itaat borcunun ihlali olarak değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmektedir.⁷⁴

2.5.2. İşverenin (Geçici İşçi Çalıştıran – Özel İstihdam Bürosu) Borçları

2.5.2.1. Ücret Ödeme Borcu

İş sözleşmesi, bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafında ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İşçi iş görme borcunu yerine getirdikten sonra işverende buna karşılık olarak ücret ödeme borcunu yerine getirmek durumundadır. İşverenin en temel borcu ücret ödeme borcudur. *İş Kanunu*'nun 32. Maddesinin 1. Fıkrasında genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak belirtilmiştir.

Mesleki anlamda geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosu olduğundan dolayı ücret ödeme borcu da asıl işveren olan özel istihdam bürosuna aittir.⁷⁵ Geçici iş ilişkisinde ücret konusunda asıl işveren ve geçici işverenin birlikte sorumluluğu Kanun'da düzenlenmemiştir. Geçici işçi sağlama sözleşmesinde taraflar arasında anlaşarak ücretin geçici işveren tarafından ödeneceği kararlaştırılabilir.⁷⁶

Geçici iş ilişkisinin türleri arasında işçinin ücretinin korunması konusunda farklı düzenlemeler bulunmaktadır. *İş Kanunun* 7 Maddesinin 13. ve 16. Fıkralarında belirtildiği üzere, mesleki olmayan geçici iş ilişkisinde işçinin ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden devreden işveren ile ve geçici/devralan işveren (kendisinde çalıştığı sürede) birlikte sorumlu tutulurken; mesleki anlamdaki geçici iş ilişkisinde yalnızca işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması halinde her iki işverene de müteselsil sorumluluk vermiştir. Doktrinde mesleki anlamda geçici iş ilişkisi ile çalışan işçilerin ücret alacaklarının tüm süreler için müteselsil sorumluluk kapsamında değerlendirilmesi gerektiği, bir başka deyişle her iki geçici iş ilişkisi türü içinde işverenlerin birlikte sorumluluğunun geçerli olması, işçilerin haklarının korunması açısından daha faydalı olacaktır.⁷⁷

⁷⁴ Ekin, a.g.e., s. 126-127

⁷⁵ GülsevilAlpagut, "Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi ve Yargıtayın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri", *Legalliş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S.10, 2006, s.574.

⁷⁶ Odaman, a.g.m., s.53.

⁷⁷ Ekin, a.g.e., s. 129

İş Kanunu'nun 7. Maddesinin 13. Fıkrasında işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin öngörülemeyen şekilde artması durumunda kurulan mesleki anlamdaki geçici iş ilişkisinde, geçici işçinin ücretinin ödenip ödenmediğinin geçici işveren tarafından her ay kontrol edilmesi gerektiği belirtilmiş olup eğer ki geçici işverenin ödenmeyen ücretin olması durumunda özel istihdam bürosunun alacağını ödemeyerek, geçici işçilerin banka hesaplarına yatırılacağı belirtilmiştir.

Geçici iş ilişkisi geçici işçi sağlama sözleşmesindeki belirlenen sürenin sona ermesi ile sona ermektedir. Geçici işçi, geçici işverenin işyerinde sözleşmede belirtilen süre bitmiş olmasına rağmen çalışmaya devam ederse sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren geçici işveren ile işçi arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş olur. 7. Maddenin 13. Fıkrasına göre bu durumun ortaya çıkması ile özel istihdam bürosu işçinin sadece geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta priminden sorumlu olacaktır.

İş Kanunu'nda mesleki anlamda geçici iş ilişkisinde ortaya çıkan bekleme sürelerinde geçici işçiye belirli bir süre görevlendirilmediği takdirde fesih hakkı verilmesine rağmen bu bekleme süresindeki ücrete ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.⁷⁸ Geçici işçilerin bu dönemde hayatlarını idame ettirmelerini sağlamak amacıyla en azından asgari ücret düzeyinde ücretin özel istihdam bürolarınca işçilere ödenmesinin daha doğru olacağı söylenebilir.

Geçici iş ilişkisinde geçici işçinin fazla çalışma yapması durumunda ortaya çıkacak fazla çalışma ücretinin kim tarafından ödeneceği Kanunun 7. Maddesinde belirtilmemiştir. Çalışma süreleri *İş Kanunu* 63. Maddede düzenlenmiş olup haftalık en çok kırk beş saat olabileceği belirlenmiştir. Bu süre yasal olarak üst sınır olup bu sınırın altında da taraflar anlaşarak yeni bir süre belirleyebilir. Haftalık çalışma süresinin yasal sınır olan kırk beş saati geçmesi durumunda fazla çalışma ortaya çıkacaktır. Geçici iş ilişkisinde geçici işverenin geçici işçiyi fazla çalıştırması durumunda ortaya çıkacak fazla çalışma ücretinden de geçici işveren sorumlu olmalıdır.⁷⁹

Geçici işçilerin ücretlerinin ödenmemesi durumunda özel istihdam bürolarının iptal edileceği ve belli süre tekrar faaliyete geçmesine izin verilmeyeceği *İş Kanunu'nda*

⁷⁸ Lütfi İnciroğlu, “Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi”, *Terazi Aylık Hukuk Dergisi*, C.12, S.135, 2017, s.18.

⁷⁹ Odaman, a.g.m., s.54.

düzenlenmiştir. Bu düzenlemeden de ücret ödeme borcunun asıl işveren olan özel istihdam bürosunda olduğu anlaşılmaktadır.⁸⁰

2.5.2.2. İşçiyi Gözetme Borcu

İşçiyi gözetme borcu işçinin genel anlamda fiziksel ve kişilik haklarını korunmasına yönelik bir borçtur. İşçinin hem beden sağlığının hem de ruhsal sağlığının korunmasına yönelik bir yükümlülüktür.

İş Kanunumuzun 7. Maddesinin son fıkrasına göre meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde bu konu ile ilgili hem geçici işverenin hem de asıl işverenin sorumlu olduğu belirtilmektedir. Fakat meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde geçici işveren ile özel istihdam bürosunun işçiyi gözetme borcundaki birlikte sorumlulukları Kanun'da düzenlenmemiştir.⁸¹ İşçinin iş görme edimini geçici işverenin işyerinde yerine getireceği düşünüldüğünde geçici işverenin bu konudaki sorumluluğu daha ön plandadır.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğünün hangi işverene ait olduğu önemli bir konudur. İş sözleşmesinin tarafı olan özel istihdam bürosunun işçiyi koruma ve gözetme borcundan dolayı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlüdür. Geçici iş ilişkisinde işçinin iş görme borcunu geçici işverenin işyerinde yerine getirdiğinden dolayı geçici işverenin işinden ve işyerinden kaynaklanan risklere maruz kalması durumu ortaya çıkmaktadır. Asıl işveren olan özel istihdam bürosunun geçici işverenin işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması mümkün değildir. Burada geçici işverenin sağlık ve güvenlik ile ilgili önlemleri alması gereklidir. Geçici işçiyi koruma yükümlülüğü geçici işverene geçmektedir. Geçici işveren, geçici işçiye iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimleri vermek zorundadır. Yine geçici işveren iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili her türlü önlemi de almak zorundadır. *İş Kanunu'nun 7. maddesinin 9. fıkrasında geçici işverenin, 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17. maddesinin altıncı fıkrasında öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla yükümlü olduğu ve geçici işçinin de söz konusu eğitimlere*

⁸⁰ Orhan Ersun Civan, “Meslek Edinilmiş Ödünç İş İlişkisi ile İlgili Güncel Gelişmeler“, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Prof. Dr. Kübra Doğan Yenisey, Araş. Gör. Seda ErgüneşEmrağ, İstanbul: Beta Yayınları, 2017, ss.114.

⁸¹ Ekin, a.g.e., s.136.

katılmak zorunda olduğu belirtilmiştir.Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinin 10. Maddesinde de geçici işçinin 6331 Sayılı Kanun'un 17. maddesinde bahsedilen eğitimlere katılması gerektiği ifade edilmiştir.⁸²

2.5.2.3. Eşit Davranma Borcu

İş Kanunu'nun 5. Maddesinde bu konu ile alakalı düzenleme bulunmaktadır. Bu hükümde “İş ilişkilerinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.” şeklinde düzenlemiştir.

İş Kanununun 7. Maddesinde ise“Geçici işçileri çalıştıran işveren, geçici işçileri çalıştırdıkları dönemde işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırır.” şeklinde düzenleme getirmiştir. Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinde de konu ile alakalı “ Geçici işçinin, geçici işçiye çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı halinde sağlanacak koşulların altında olamaz.” şeklinde düzenleme mevcuttur.

İlgili hükümler gereğince geçici işverenin işçiye eşit davranma yükümlülüğü bulunduğu anlaşılmaktadır. Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi ile işçi çalıştıran işverenin, işçinin işe başladığı andan itibaren işyerindeki diğer tüm çalışanlarla aynı çalışma koşullarını sağlaması gerekmektedir. İşveren, yanında çalıştırdığı işçiler arasında işe alma sırasında, iş ilişkisinin devamı süresince ve iş sözleşmesinin son bulması durumlarında hiçbir şekilde dil, din, ırk, siyasi görüş, cinsiyet, felsefi inanç gibi sebeplerden ayırımıda bulunamaz. Yine yanında çalışan işçiler arasında aynı durumdaki işçilere aynı şekilde eşit muamele yapması gerekliliği eşit davranma borcunun bir sonucudur. Geçici iş ilişkisine ilişkin hazırlanan yasal düzenlemelerde örnek olarak alınan *Avrupa Birliğinin 2008/104/EC sayılı direktifinde ve 6715 sayılı Kanun ile İş Kanunu 7. Maddede değişiklikte eşit davranma borcuna ilişkin düzenlemeler görülmektedir. 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği direktifinin 5. Maddesine göre, geçici işçilerin temel istihdam ve çalışma koşulları, geçici işverenin yanında çalışan aynı işi*

⁸² Başkan, a.g.e. ,s.34.

yapmakla görevli işçilere sağlanan koşulların altında olması mümkün değildir. Yine *İş Kanunu'nun* 7. Maddesinin 9. Fıkrasında da geçici işçilerin temel çalışma koşullarının aynı iş için doğrudan istihdam edilen işçilere sağlanan koşullardan aşağıda olamayacağı belirtilmiştir.⁸³

2.6. MESLEK EDİNİLMİŞGEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN SONA ERMESİ

Geçici iş ilişkisi belirli bir süre için ortaya çıkan bir iş ilişkisidir. İlişkinin sona ermesi farklı şekillerde olabilir. En doğal olanı geçici iş ilişkisinin süresinin dolması ile ilişkinin sona ermesidir fakat her zaman bu şekilde gerçekleşmeyebilir.

Geçici iş ilişkisinin kurulması ve tarafların yükümlülükleri kanun, yönetmelikler çıkartılarak sınırları çizilmişse de ilişkinin sona ermesine ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

Başlıklarla inceleyeceğimiz sona ermeler dışında geçici iş ilişkisi taraflardan birinin ölümü, işverenlerden birinin işyerinin kapatılması, iş sözleşmesinin veya geçici iş ilişkisinin geçersizliği, tarafların anlaşması ve benzeri birçok sebeple geçici iş ilişkisi sona erebilecektir.⁸⁴

Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi üç taraflı bir hukuki ilişki olduğundan sona ermesine yönelik değerlendirmelerimizi bu kapsamda yapmamız gerekmektedir. Bir diğer deyişle geçici iş ilişkisi işverenler arasındaki işçi sağlama sözleşmesinin veya asıl işverenle geçici işçi arasındaki iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesiyle ortadan kalkacaktır.⁸⁵

2.6.1. Tarafların Anlaşması

Sözleşme yapma özgürlüğü ilkesi uyarınca sözleşmenin tarafları özgürce sözleşme imzalayabildikleri gibi yine aynı özgürlük ile karşılıklı anlaşma yolu ile sözleşmeyi sona erdirebilmektedirler. Tarafların birbirleri ile anlaşarak sözleşmenin süresinin bitmesini beklemeden iş ilişkisini sonlandırabilirler. Tarafların arasındaki iş sözleşmesinin türü yani belirli süreli veya belirsiz süreli olması ikaleanlaşmasının

⁸³ Başkan, a.g.e. , s.29; Ekin, a.g.e., s.141

⁸⁴Odaman, a.g.e. ,s.239

⁸⁵ Süzek, a.g.e. s.239

yapılması açısından önem taşımamaktadır. Ayrıca kural olarak ikaleanlaşması açık olabileceği gibi örtülü de olabilir.⁸⁶

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi daha öncede bahsedildiği üzere üçlü bir hukuki ilişkidir. Geçici iş ilişkisinde karşımıza iki sözleşme çıkmaktadır. Bu sözleşmeler özel istihdam bürosu ile işçi arasındaki iş sözleşmesi ve geçici işveren ile özel istihdam bürosu arasında yapılan geçici işçi sağlama sözleşmesidir. İlişki sırasında ortaya çıkmış iki sözleşmenin ayrı ayrı değerlendirilmesi daha doğru olacaktır.

İşçi ile özel istihdam bürosu arasındaki iş sözleşmesi tarafların anlaşması sonucu istedikleri zaman sona erdirilebilir. Taraflar burada sözleşmenin sona erdirilmesi konusunda uyumlu şekilde iradelerini ortaya koydukları için sözleşme feshi ve tarafların tazminat yükümlülüğü de ortaya çıkmayacaktır. Tabi taraflar arasındaki iş sözleşmesinin sona erdirilmesi ile bu ilişkiye bağlı olarak kurulmuş olan geçici iş ilişkisi de kendiliğinden sona erecektir. Bu durumda geçici işçi ile geçici işveren arasındaki geçici iş ilişkisi de sona erecektir.⁸⁷ İşçinin geçici iş ilişkisinin sona ermiş olmasına rağmen halen geçici işverenin işyerinde çalışmaya devam etmesi durumunda geçici işveren ile arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulduğunun kabul edilmesi gereklidir.

Geçici işçi sağlama sözleşmesi de sözleşmenin tarafları olan özel istihdam bürosu ve geçici işveren arasında anlaşma yoluyla sona erdirilebilir. Taraflar istedikleri zaman sözleşmeyi sona erdirebilmekle birlikte *Türk Borçlar Kanunu* 12. Maddesi gereğince bir sözleşmekanunen bir şekle tabi tutulmuş ise, söz konusu sözleşmenin tarafların anlaşmasıyla sona erdirilmesi de bu şekle uyularak yapılmalıdır. *İş Kanunu*'nun 7. Maddesinin ikinci fıkrasında “geçici iş ilişkisi ... yazılı olarak yapılır ...” ifadesi yer aldığından, işçi sağlama sözleşmesi yazılı şekilde yapılır. Dolayısıyla işçi sağlama sözleşmesinin sona erdirilmesine yönelik anlaşma da yazılı şekilde yapılmalıdır.⁸⁸ Tarafların anlaşması ile geçici işçi sağlama sözleşmesinin sona erdirilmesi özel istihdam bürosu ile işçinin arasındaki sözleşmeyi etkilemeyecektir. İşçi

⁸⁶ Süzek, a.g.e.395

⁸⁷ Serkan Odaman & Hakan Çavuş, “İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan”, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayısı, C:15, S:2, s.266

⁸⁸ Abdurrahman Benli & Yusuf Yiğit, “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Geçici İş İlişkisi ve Bu İlişkinin Hukuki Sonuçları”, *Kamu İş Dergisi*, C:8, S:4, s.30

geçici iş ilişkisinin sona ermesi ile işvereni olan özel istihdam bürosuna geri dönecektir. Özel istihdam bürosu ile geçici işveren her zaman anlaşarak aralarındaki hukuki ilişkiyi sonlandırabileceklerdir. Taraflar arasındaki ilişki iş ilişkisi olmadığından dolayı hukuki ilişkinin sone ermesi de fesih olmayacak ve tazminat yükümlülüğü doğmayacaktır.⁸⁹

2.6.2. Sürenin Sona Ermesi

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde daha önceden bahsettiğimiz üzere iki tür sözleşme vardır. Bu sözleşmelerden geçici işçi sağlama sözleşmesi oluşum itibari ile belli bir süreye bağlıdır ve süresi bittiğinde sona ermektedir. Diğer bir sözleşme olan özel istihdam bürosu ile işçi arasında imzalanan sözleşme ise belirli süreli iş sözleşmesi veya belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak imzalanabilir. Kanunda bu sözleşmenin nasıl yapılacağına dair kesin bir hüküm bulunmamaktadır.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisindeki özel istihdam bürosu ile işçi arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapılması durumunda, sözleşmenin süresinin dolması ile geçici iş ilişkisi kendiliğinden sona erecektir. Burada geçici işverenin mağduriyeti söz konusu olursa tazminat için büroya başvurabilmelidir.

Geçici iş ilişkisinde geçici işçi sağlama sözleşmesinin de belli bir süre veya sınırı bulunmaktadır. Bu sınırlar ve süreler *İş Kanunu* 7. Madde de belirtildiği üzere belli bir objektif nedenin sona ermesi, yapılacak işin süresinin dolması veya kanunda belirtilen süre olan tek seferde en fazla 4 ay süre ile maksimum iki defa yenilendikten sonra 8 aylık süre sonunda kendiliğinden sona erer.

Geçici iş ilişkisi sona ermesine rağmen geçici işçinin geçici işverenin yanında çalışmaya devam etmesi durumunda aralarında belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulacağı *İş Kanunu* 7. Maddesinde belirtilmiştir. Bu durum gerçekleşmesi durumunda özel istihdam bürosu ile geçici işçi arasında olan iş sözleşmesinin geçici işçi tarafından fesih edildiği düşünülmeli gerekir. Bu durumda haklı nedenle derhal fesih durumu olamayacağından bildirimli fesih şartları aranması gerekmektedir. Bildirimli fesihte işçinin bildirim sürelerine uyması gereklidir. Geçici işçi bu bildirim sürelerine uymaz ise çalıştığı zaman

⁸⁹Odaman ,a.g.m., s.56.

dilimine göre özel istihdam bürosuna ihbar tazminatı ödemesinin gerektiği düşüncesine katılmaktayız.⁹⁰

Geçici iş ilişkisinin süresinin dolması durumunda işçinin hala daha geçici işverenin yanında çalışmaya devam etmesi durumunda geçici işveren ile işçi arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılacaktır. Yine bu konuda özel istihdam bürosuna karşı *İş Kanunu* 23. Maddesi gereğince “*Bir işverenin işine girmiş olan işçi, sözleşme süresinin bitmesinden önce yahut bildirim sürelerine uymaksızın işini bırakıp başka bir işverenin işine girerse sözleşmenin bu suretle feshinden ötürü, işçinin sorumluluğun yanında, ayrıca yeni işveren de birlikte sorumludur.*“ Geçici işverenin sorumluluğu ihbar süresine uymayan geçici işçinin, özel istihdam bürosuna ödeyeceği ihbar tazminatını ödemektir.⁹¹

2.6.3. Sözleşmenin Feshi

İş sözleşmesini sona erdiren durumlardan bir tanesi de fesihtir. Fesih en genel anlamı ile taraflardan birinin kendi iradesi ile sözleşmeyi sona erdirmesi olarak tanımlanabilir. Bu hak sözleşme taraflarının ikisine de tanınmış bir haktır.

Geçici iş ilişkisinde daha öncede belirtildiği üzere özel istihdam bürosu ile işçi arasında yapılacak sözleşmenin türü açık olarak belirtilmemiştir. İşçinin iş sözleşmesinin sonuçlarından daha fazla fayda sağlayabileceği düşünüldüğünde sözleşmenin belirsiz süreli yapılması daha doğru olacaktır.

İş Kanunu'nun 7. Maddesinin 11. Fıkrasında belirtildiği üzere geçici işçi ile yapılacak olan iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağırılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilir. Bu süre üç ayı geçemez. Geçici işçi son geçici iş ilişkisi sona erdikten sonra sözleşmede belirtilen zaman dilimi süresince, belirtilmemişse Kanunda kararlaştırılmış olan üç ay sonunda özel istihdam bürosu tarafından işe çağırılmazsa işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir.

Kanunun 7. Maddesinde geçici işçinin iş sözleşmesini sadece üç ay süre sonunda işe çağırılmaması durumunda haklı nedenle feshedebileceği belirtilmişse de işçinin 24. Maddedeki fesih hakkı da saklıdır.

⁹⁰ Ekin, a.g.e., s.176.

⁹¹ Ekin, a.g.e., s.177.

Mesleki anlamda geçici iş ilişkisinde geçici işçinin geçici işverenin işyerinde çalışması için gönderilmesi durumunda herhangi bir yazılı onayının alınmasına yönelik bir düzenleme bulunmamaktadır. Geçici işçinin gönderilmek istenilen yere gitmeme gibi bir hakkının olmadığı anlaşılmaktadır. Ancak bazı durumlarda geçici işçinin sadece belli işverenle sınırlı kalmak üzere görevlendirmeyi reddetme hakkı olmalıdır. Geçici işçinin zorla bu ilişkiye zorlanması durumunda da işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih etme hakkı tanınmalıdır.

İş Hukukunda sözleşmenin feshi süreli fesih ve haklı nedenle fesih olmak üzere ikiye ayrılır.

Süreli fesih İş Kanununa özgü bir fesih türüdür. Fesih gerçekleştikten sonra iş ilişkisi belli bir süre devam eder ve daha sonrasında sona erer. Buradaki ihbar önellere İş Kanunu 17nci maddesinde belirtilmiş olup bu sürelerle uyulması zorunludur.

İşçinin İş Kanunu 18. Maddesinde belirtildiği üzere “*Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır*”.

Özel istihdam bürosu aracılığı ile kurulan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde işçi, işvereni olan özel istihdam bürosunun işyerinde çalışmadığından dolayı hatta aralarındaki iş sözleşmesini de geçici iş ilişkisi çerçevesinde sürdürmek amacıyla yaptıklarından 18. Maddedeki sebepler ile işverenin iş sözleşmesini nasıl fesih edeceği tartışmalı bir durumdur. Doktrinde daha baskın olan görüşe göre, işveren, işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanarak işçinin iş sözleşmesini fesihi edemeyecektir. İş sözleşmesinin buradaki geçerli sebeplere dayandırılarak fesih edilmesi için bunların özel istihdam bürosunun işyerinde gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Geçici iş ilişkisinde işçinin geçici işverenin işyerinde çalıştığından dolayı orada meydana gelecek geçerli sebeplerin varlığı, özel istihdam bürosuna işçinin sözleşmesini geçerli sebeple fesih etme imkanı vermez. Geçerli nedenle feshin geçici işçinin, geçici işverenin işyerindeki yeterliliğinden ve

davranışlarından kaynaklanan nedenlerden ötürü gerçekleşmesi halinde, özel istihdam bürosunun işçinin iş sözleşmesini geçerli nedene dayanarak feshetmesi mümkündür.⁹²

İş Kanunu'nun 24 ve 25.maddelerinde düzenlenen haklı nedenlere dayandırılarak iş sözleşmesinin fesih edilmesi her zaman mümkündür. Geçici iş ilişkisinde işveren ve işçi arasındaki sözleşmenin belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesi olması bu fesih için fark etmemektedir.

İşveren bazı durumlarda sözleşmenin bitimini veya bildirim sürelerini beklemeden iş sözleşmesini feshedebilmektedir. Geçici işçinin özel istihdam bürosuna karşı olan yükümlülüklerine uymaması halinde fesih hakkı ortaya çıkacaktır. Örneğin, İş sözleşmesinin esaslı noktaları hakkında kendisinde bulunmadığı halde bazı vasıfların veya koşulların kendisinde bulunduğunu söyleyerek işvereni yanıltması, işverenin güvenini kötüye kullanması, hırsızlık yapması, işverenin mesleki sırlarını ortaya atarak doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması gibi özel istihdam bürosuna karşı sadakat borcuna aykırı davranışlarda bulunması sonucu işverenin fesih hakkı ortaya çıkacaktır.⁹³Burada işçinin işvereni yanıltması söz konusudur. Bundan dolayı işveren haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilecektir.

Diğer bir durum ise, özel istihdam bürosu ile işçi arasındaki iş sözleşmesinin geçici işverenin işyerinde yaşanmış olaylar nedeniyle feshedilmesidir. Bu durumda İş Kanunu'nun md.25/2'de yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık hallerinde yani işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması, işverenden izin almaksızın veya haklı sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki gün veya bir ay içerisinde iki defa tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi durumunda, işverenin yahut bunların aile üyelerinin birisinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması halinde, işçinin yapmakla görevli olduğu işi yapmamakta ısrar etmesi durumunda, işvereni hakkında şeref ve haysiyet kırıcı ihbar ve isnatlarda bulunması halinde, işçinin kendi isteği ve savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi halinde ve işyerinde bulunan makine, tesisat veya başka eşyalara otuz günlük ücreti ile ödeyemeyeceği hasara sebebiyet vermesi halinde geçici işveren özel istihdam bürosunu bilgilendirecek ve sözleşme büro tarafından ancak

⁹² Ekmekçi, a.g.e. s.374

⁹³ Ekin, a.g.e., s.181.

feshedilebilecektir.⁹⁴ 25nci maddede yer alan diğer sağlık sebepleri, zorlayıcı sebepler, işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde işçinin devamsızlığından kaynaklı fesih sebeplerinde de aynı yolun izlenmesi gerekmektedir. Geçici işverenin durumu özel istihdam bürosuna bildirmesi ile mevzuata uygun fesih işleminin büro tarafından gerçekleştirileceği düşünülmektedir. Bu durumda büro geçici işçi sağlama sözleşmesi gereği geçici işçi çalıştıran işvereneyeni bir işçinin gönderilmesini sağlamalıdır.⁹⁵ Çünkü geçici işveren ile işçi arasında bir iş sözleşmesi olmadığı için, geçici işverenin işçinin iş sözleşmesini haklı sebeple derhal feshetme hakkı yoktur. Geçici işveren özel istihdam bürosundan geçici işçinin başka bir işçi ile değiştirilmesini talep edebilecek veya özel istihdam bürosu ile arasında olan geçici işçi sağlama sözleşmesini feshedebilecektir.⁹⁶

İşçinin de iş sözleşmesini haklı sebep ile derhal feshetme imkanı bulunmaktadır. Bu *İş Kanunu* madde 24'te düzenlenmiştir. 24. Madde' de işçinin haklı nedenle fesih sebepleri sağlık nedenleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı sebepler olmak üzere üç başlık altında toplanmıştır. İşçi bu kanun maddesinde sayılan haller ile karşılaştığında iş sözleşmesini derhal feshedebilecektir. Örneğin işin niteliğinden kaynaklanan sağlık sorunlarının ortaya çıkması, işçiye iş güvenliği anlamında kişisel koruyucuların sağlanmaması, zorlayıcı sebeplerle işin durması gibi olaylarda, öncelikle özel istihdam bürosunun bilgilendirilmesi, işin veya işyerinin değiştirilmesi gibi talepleri karşılanmazsa eğer, işte o zaman işçi haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilir.⁹⁷

İş Kanunu 7. Maddesinde ve *Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinin* 6. Maddesinin 5. fıkrasında geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağırılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesinin fesih edileceği belirtilir. Bu süre üç ayı geçemez. İşçi büro tarafından 3 ay boyunca işe çağırılmadığı takdirde iş sözleşmesini haklı nedenle fesih edebilir.

2.6.4. İşyerinin Kapanması Sebebiyle Son Bulma

İşyerinin kapanması iş sözleşmesini fesih edilmesine sebep olacaktır. Bu meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde iki farklı şekilde incelenebilir.

⁹⁴ Ekin, a.g.e., s.182.

⁹⁵ Ekin, a.g.e., s.184

⁹⁶ Odaman, a.g.e., s.262.

⁹⁷ Ekin, a.g.e., s.189; Karşı görüş için bkz. Mehmet Anıl Arslanoğlu, "İş Kanunu'nda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler", İstanbul: Legal Yayınevi, 2005, s.92

Özel istihdam bürosunun kapanması veya yetki belgesinin iptal edilmesi durumuna ilişkin *Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinin* 28. Maddesinin 3. Fıkrasına göre “Geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptali hâlinde; Kanun kapsamında yapılmış ve devam eden sözleşmelerin uygulanmasına, sözleşmede belirtilen süreler tamamlanuncaya kadar devam edilir. Ancak, özel istihdam bürosu bu dönem içerisinde geçici iş ilişkisi kurma veya geçici işçi sağlama sözleşmesini uzatma yetkisini kullanamaz.” Aynı maddenin 4. fıkrasında özel istihdam bürosunun kapanması durumunda ortaya çıkan sonuçlar da şu şekilde düzenlenmiştir. “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.”

Geçici işverenin işyerinin kapanması durumunda ise geçici işçi sağlama sözleşmesi sona ereceğinden o işyerine ilişkin geçici iş ilişkisi sona erecektir. Fakat işveren/özel istihdam bürosu ile işçi arasındaki iş sözleşmesi devam etmektedir.

2.6.5. Ölüm

Geçici iş ilişkisi, geçici işçi sağlama sözleşmesinde aksine bir hüküm yoksa, geçici işverenin ölümü ile sona ermeyecektir. Ancak geçici iş ilişkisinin kurulmasında geçici işverenin kişiliği dikkate alınarak yapılmışsa geçici işverenin ölümü ile geçici işçi sağlama sözleşmesi neticelenecek ve buna bağlı olarak geçici iş ilişkisi sona erecektir.⁹⁸

İşçinin ölümü halinde işvereni ile arasındaki iş sözleşmesi kendiliğinden sona erecektir. Geçici işçi sağlama sözleşmesinde işçinin kimliği açıkça belirtilmişse ya da işçinin nitelikleri özel olarak düzenlenmişse işçinin ölümü ile geçici iş ilişkisi sona erer. Ancak, geçici işçinin nitelikleri genel olarak belirtilmişse işveren aynı niteliklere sahip bir işçiyi geçici işverene gönderdiğinde sözleşmenin sona ermesine gerek kalmayacaktır.⁹⁹

2.7. SÖZLEŞMENİN SONA ERMESİNİN SONUÇLARI

2.7.1. Kıdem Tazminatı ve İhbar Tazminatı

Geçici işçinin özel istihdam bürosu bünyesinde çalışmaktayken üç ay boyunca geçici iş ilişkisi kapsamında çalışması sağlanmamışsa, işçinin iş sözleşmesini haklı

⁹⁸Odaman, a.g.e. ,s.281

⁹⁹Odaman, a.g.e. ,s.279

nedenle fesih etme hakkı vardır. Geçici işçinin haklı nedenle iş sözleşmesini feshetmesi halinde en az bir yıllık kıdem koşulunu sağlaması durumunda kıdem tazminatı hakkı doğacaktır.¹⁰⁰ İşçinin özel istihdam bürosu tarafından görevlendirilmediği dönemlerde iş sözleşmesinin askıda olduğu düşünülerek işçinin iş görme borcu, işverenin de ücret ödeme borcu bulunmamaktadır. Buna karşılık bu dönemde işçinin sadakat borcu, işverenin işçiye karşı gözetme ve eşit işlem borçları devam etmektedir. Geçici işçinin özel istihdam bürosu tarafından görevlendirilmediği sürelerde geçen zaman kıdem hesabında dikkate alınmayacaktır. İş verilmeden geçen sürede işçinin zarara uğramaması adına, bu süre için hem asgari düzeyde ücret verilmesi hem de kıdem hesabında dikkate alınması daha isabetli olacaktır.

İhbar tazminatı yapısı gereği bazı durumlarda işçi tarafından işverene bazı durumlarda ise işveren tarafından işçiye ödenen bir tazminattır. İşçinin bekleme süresi olan üç ay içinde süre dolmadan iş sözleşmesini feshetmesi halinde fesih usulsüz fesih olarak değerlendirilerek işçinin işverene ihbar tazminatı ödemesi gerekecektir. Özel istihdam bürosunun da bekleme süresi olan üç ay içerisinde geçici işçinin sözleşmesini feshetmesi halinde işveren işçiye ihbar tazminatı ödeyecektir. Üç aylık sürede özel istihdam bürosu tarafından işçiye iş verilmemesi durumunda da işçinin iş sözleşmesinin işverence fesih edildiği düşünüldüğünde işverenin ihbar tazminatı ödemesi gerekmektedir.¹⁰¹

Özel istihdam bürosu ile işçi arasındaki iş sözleşmesinin geçici iş ilişkisinin mevcut olduğu dönemde işveren tarafından fesih edilmesi durumunda geçici işverenin işçiye ödenmesi gereken tazminattan sorumlu olup olmadığı konusu net değildir. İşçinin iş sözleşmesi, haklı neden olmaksızın, geçerli sebebe dayanmaksızın ya da fesih hakkı kötüye kullanılarak feshedilirse, işçinin ihbar, kötüniet, kıdem ve iş güvencesi tazminatı ile dört aya kadar ücret alacaklarından Kanunda açıkça belirtilmediğinden dolayı geçici işverenin herhangi bir sorumluluğu doğmamalıdır.¹⁰² Yargıtay'a göre de

¹⁰⁰ Lütfi İnciroğlu, "Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi", *Terazi Aylık Hukuk Dergisi*, C.12, S.135 (Kasım 2017), s.41.

¹⁰¹ Seçkin Nazlı, "İş Hukukunda Düzenlenen Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisine Yönelik Hükümlerin Değerlendirilmesi", *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.3, S.1 (2016), s.157.

¹⁰² Ekin, a.g.e., s.192.

geçici iş ilişkisinde feshe bağlı haklar olan kıdem ve ihbar tazminatı ile izin ücretinden herhangi bir sorumluluğu yoktur.¹⁰³

2.7.2. Yıllık İzin Hakkı

İş Kanunu'nda yıllık izin 53. Maddede düzenlenmiştir. Bu maddeye göre işçinin işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de dahil olmak üzere, en az bir yılı doldurmuş işçilere yıllık ücretli izin verileceği belirtilmiştir. Yıllık ücretli izin fesih ile ortaya çıkan bir hak olmamasına rağmen fesih gerçekleştikten sonra işçinin kullanmadığı yıllık izinlerinin para olarak ödenmesi sebebiyle burada değerlendirilmesi gerekmektedir. *İş Kanunun* 55. Maddesinde işçinin yıllık ücretli izin hesabında işçinin çalışmadığı halde çalışmış gibi sayılan durumlar sıralanmıştır. Geçici işçinin özel istihdam bürosu tarafından iş verilmediği en fazla üç aylık sürenin, yıllık izin hesabında çalışılmış sürelerden sayılmadığı Kanun maddesinden anlaşılmaktadır.

İş Kanunun 59. Maddesinde iş sözleşmesine göre sona eren ancak kullanamadığı yıllık izinleri bulunan işçilerin yıllık izin haklarının paraya dönüşecektir. İşçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin süresi ücreti sözleşmesi sona ermesi halinde kendisine veya ölümü halinde de hak sahiplerine verilecektir. Geçici iş ilişkisinde işçinin işvereni özel istihdam bürosu olduğundan dolayı fesih sonrasında işçinin hak kazanabileceği yıllık ücretli izin alacağından özel istihdam bürosu sorumlu olacaktır.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'ne göre işçinin hak ettiği yıllık ücretli iznini kullanmak istediği zamandan en az bir ay önceden işverene bildirmesi gereklidir. İşveren yönetim hakkı doğrultusunda işyeri gereklerini ve işçinin taleplerini göz önüne alarak uygun bir tarihi belirleyebilir.

Geçici işçinin yıllık ücretli izin hakkının nasıl, kim tarafından kullanılacağı açık şekilde belirtilmemiştir. Geçici işçinin işverenin özel istihdam bürosu olmasından ötürü yıllık ücretli izni özel istihdam bürosunun düzenlemesi gerekmektedir. Özel istihdam bürosunun ücretli izin hakkının iki görevlendirme arasındaki bekleme süresinde kullandırması her iki taraf adına daha doğru olacaktır. İşçinin geçici işverenin yanında çalışırken bazı durumlarda yıllık ücretli iznini kullanması mecburiyetinin doğması durumunda ise işçinin yerine özel istihdam bürosundan yeni bir işçinin görevlendirilmesinin yapılması taraflar açısından daha doğru olacaktır.

¹⁰³ Ekin, a.g.e., s193

Ev hizmetleri gibi geçici iş ilişkisinde süre sınırı olmayan hallerde işçinin yıllık ücretli izin süreleri belirlenirken geçici işverenin görüşünün alınıp iyi niyet kuralları çerçevesince bu ilişkinin taraflarından hiçbirinin mağdur edilmemesi en doğrusu olacaktır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ VE SOSYAL HUKUKA ETKİSİ

3.1. TOPLU İŞ HUKUKU AÇISINDAN MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

İşçiler için sendikalaşma hakkı anayasa ve uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınmış sosyal bir haktır. Anayasanın 51'nci maddesine göre işçiler serbestçe sendikalara üye olma hakkına sahiptirler. Sendika özgürlüğü doğrultusunda işçiler kendi özgür iradeleri ile gerekli şartları sağladıkları takdirde sendika kurabilir, kurulmuş olan sendikaya üye olabilir veya üye olmayabilir yine üye oldukları sendikanın üyeliğinden de çıkabilirler. Hiç kimse bahsettiğimiz özgürlükler noktasında belli bir sendikaya üye olmaya veya üye olmamaya zorlanamaz.

Sendikalar, Kanundaki kuruluş usul ve esaslarına uyarak önceden izin almaksızın kurulur. Sendikalar bizim ülkemizde kuruldukları işkolunda faaliyette bulunabilirler. Fiilen çalışan ve fiili ehliyete sahip olan herkes sendika kurma hakkına sahiptir. Ancak, dolandırıcılık, hırsızlık, irtikap, sahtecilik, zimmet, güveni kötüye kullanma, ihaleye fesat karıştırma ve kaçakçılık suçlarından herhangi birinden mahkumiyeti bulunanlar sendika kurucusu olamazlar.

Türkiye'de sendikalar işkolu esasına dayalı olarak örgütlenmektedir. Yani sendikalar belirlenmiş işkollarında çalışan işçiler tarafından kurulur. İşçiler sadece iş görme edimini yerine getirdikleri işyerinin içinde bulunduğu işkolunda kurulu olan sendikaya üye olabilirler. Ayrıca işyerinde çalışan işçilerin üye olacağı sendikanın belirlenmesinde de önemli olan işyerinde yürütülen asıl işin hangisi olduğu ve hangi işkoluna girdiğidir. İşyerinde yürütülen yardımcı işlerinde asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılacağı belirlenmiştir.

Özel istihdam büroları aracılığı ile kurulan geçici iş ilişkisinde hukukun değişik alanları için sıkıntılı noktalar bulunmaktadır. Bunlardan biri de sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyetlerde yaşanacak sorunlardır. Konu gündeme ilk geldiği zamanlarda kamuoyunda geçici iş ilişkisinin kiralık işçilik olarak adlandırıldığı, sendikasızlaştırma için kullanılabileceği, sendikal örgütlenme için büyük tehdit oluşturabileceği ifade

edilmiştir. Bunun en önemli nedenlerinden biri özel istihdam bürosu işçisinin “işyerim” diyeceği yer kağıt üstünde bir işyeridir. Dolayısıyla sendikal faaliyetler için aktif olan bir işyeri gerektiği için, özel istihdam bürosu işçisinin bu haklardan faydalanması imkansız hale gelmektedir. Diğer bir deyişle örgütlenme ve toplu pazarlık hakları fiilen ortadan kalkacak görünmektedir. Zira özel istihdam bürosu işçilerinin her biri değişik işyerlerinde çalıştıkları için bir araya gelme, birbirlerini tanıma, organize olma ve örgütlenme şansları olası görünmemektedir. Bu durum sendikaların yetki almalarını da zorlaştıracaktır. Diğer taraftan sendika kurulmuş ve toplu iş sözleşmesi yapmış olsa bile, işçi farklı işkollarındaki değişik işyerlerinde çalıştığı için toplu iş sözleşmesinin amacı olan “işyerinde çalışma koşullarının korunması ve geliştirilmesi” nden yararlanamayacak görünmektedir.¹⁰⁴Dolayısıyla özel istihdam bürosu aracılığı ile kurulan geçici iş ilişkisi ile çalışan işçilerin toplu iş hukuku alanında anayasal ve yasal haklarını kullanabilmeleri fiilen çok mümkün görünmemektedir.

3.1.1. Sendika Üyeliği Bakımından

Geçici iş ilişkisi bakımından konuyu değerlendirmeye aldığımızda en önemli sorunun geçici iş ilişkisinde, işçinin hangi işverene ait işyerinin girdiği işkolundaki sendikaya kurucu veya üye olacağıdır. İşverenin girdiği işkolundaki bir sendikaya mı yoksa geçici işverenin girdiği işkolundaki bir sendikaya mı üye olacağı konusu incelenecek olan husustur.

Geçici iş ilişkisinde işçi geçici ve belirli bir süre başka bir işverenin yanında çalışmaktadır. Daha önceki bölümlerde de bahsettiğimiz üzere bu ilişkide sadece asıl işveren ile işçi arasında bir iş sözleşmesi vardır. Geçici işveren ile işçi arasında herhangi bir iş sözleşmesi mevcut değildir. Geçici nitelik taşıyan iş ilişkisinde dikkat edilmesi gereken asıl işverenin yanındaki çalışmasıdır. Bir diğer deyişle işçinin iş sözleşmesi ile bağlı olduğu işverene ait işyerinin girdiği işkolundaki sendikaya üye olması gerekmektedir. Bu durumda işçinin sendika üyeliğinin iş sözleşmesi ile bağlı olduğu özel istihdam bürosunun girdiği işkoluna göre belirlenmesi gerekmektedir.

Örneğin holding bünyesi içindeki bir geçici iş ilişkisinde, metal işkoluna giren buzdolabı fabrikasında büro işi yapan bir işçinin sevkiyat işi için başka bir fabrikaya

¹⁰⁴ Ekin, a.g.e., s.238

geçici olarak gönderilmesinde işçinin sendika üyeliği yine metal işkoluna göre olacaktır. Burada işçinin somut olarak yaptığı işin önemi yoktur, çünkü ülkemizdeki mevzuatta mesleğe göre değil işkoluna göre sendikalaşma esası kabul edilmiştir ve asıl işverenin çalıştığı işkolundaki sendikaya üyelik söz konusudur. Bu anlamda örnekteki gibi işçinin geçici işveren yanında yaptığı iş asıl işverenin yanındayken yaptığı işten farklı olsa da durum değişmemektedir.¹⁰⁵

Geçici işçinin çalışmakta olduğu işyerinde farklı bir işkolu geçerli olsa da işçi asıl işverenin işçisi olduğu için geçici iş ilişkisinin kurulmuş olması işçinin sendika üyeliğini etkilemeyecektir.¹⁰⁶ Geçici işçinin, geçici iş ilişkisi içinde sendikaya üye olması halinde sendika üyelik bildirimini asıl işverene yapılması gereklidir.¹⁰⁷

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi açısından konuya baktığımızda asıl işveren durumunda bulunan özel istihdam bürolarının genellikle geçici işverenler ile iletişimde bulunmak için açtıkları büroları vardır. Yani bu kurumların işçilerini çalıştırabilecekleri bir işyerleri bile olmayabilir. İşçiler ile asıl işveren olarak özel istihdam bürosu arasında iş sözleşmesi olduğu için işçilerin sendika üyeliklerindeki işkolu tespitinde özel istihdam bürosunun içinde bulunduğu işkolu geçerli olacaktır. Diğer türlü geçici işverenlerin işkoluna göre sendikaya üyelik durumları olursa kısa süreli sendika üyelikleri ortaya çıkacak ve karışıklıklar baş gösterecektir. Öğretide özel istihdam bürolarının “10 numaralı Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar” veya “20 numaralı Genel İşler” işkoluna gireceği kabul edilmektedir.¹⁰⁸

Geçici işçinin sendikal özgürlüklerine aykırı davranışın yaptırımını 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda* düzenlenen sendikal tazminattır. Sendikal tazminatı ödeme yükümlülüğü de işverenindir. Geçici işverenin de geçici işçinin sendikal özgürlüklerine müdahalede bulunması halinde *Türk Borçlar Kanunu’nun* 49. Maddesi gereğince haksız fiil sorumluluğu ortaya çıkacaktır.¹⁰⁹ Geçici işçinin sendikal faaliyette bulunduğu için geçici işveren tarafından başka bir işçi ile değiştirilmek istenmesi sonucu özel istihdam bürosuna geri dönen işçinin iş

¹⁰⁵ Akyiğit, a.g.e. s.179; Mehmet Yusuf Dağ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Geçici İş İlişkisi*, İstanbul 2015, s.24

¹⁰⁶ Osman Güven Çankaya, Şahin Çil, *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, 3. b., Ankara: Yetkin Yayınevi, 2006, s.158.

¹⁰⁷ Odaman, a.g.e. s. 62

¹⁰⁸ Odaman, a.g.e. s.62

¹⁰⁹ Seçkin Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, 1. b., İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2009, s.290.

sözleşmesinin fesih edilmesi halinde işçinin sendikal tazminat hakkı ortaya çıkacaktır.¹¹⁰

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde geçici işçi, özel istihdam bürosunun işçisi sayılacağından, geçici iş ilişkisi ile çalıştığı işyerinin işkolu, sektörü, işçinin mesleği ne olursa olsun ancak özel istihdam bürosunun kurulu bulunduğu işkolunda bir sendika kurabilecek veya kurulu bir sendikaya üye olabilecektir. Bir özel istihdam bürosunun birbirinden farklı birçok işkolunda, birbiriyle ilgisiz mekan ve zamanda, birbiriyle ilgisiz işkollarında ve sektörlerde kurduğu geçici iş ilişkisiyle çalışan büro işçilerinin sendikalaşmasını tipik iş ilişkisi ile çalışan işçilere göre oldukça zorlaştıracığı açıktır.¹¹¹ Zira özel istihdam bürosu işçilerinin geçici süreyle görevlendirildiği değişik işyerlerinde sektör farklılıklarından da kaynaklanan çalışma koşulları, işin ve işyerinin riskleri, sosyal olanaklar gibi hususlardaki farklılıkların tek tip toplu iş sözleşmesi içinde düzenlenmesi kolay olmayacaktır.

3.1.2. İşyeri Sendika Temsilciliği Açısından

Geçici iş ilişkisi açısından işyeri sendika temsilciliği konusu değerlendirilirken geçici işçinin hangi işyerinde sendika temsilcisi olacağı konusu bir soru işareti oluşturmaktadır. Geçici işçi, asıl işverenin işyerinde mi yoksa geçici işverenin işyerinde mi sendika temsilcisi olabilecektir. Bu konuda farklı görüşler ortaya koyulmuştur.

Genel anlamda 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanununun* 27nci maddesine göre; *Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika, işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir,iki binden fazla ise en çok sekiz işyeri sendika temsilcisini işyerinde çalışan üyeleri arasından atayarak on beş gün içinde kimliklerini işverene bildirir.*

İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi; işyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlmek, işçi ve işveren arasındaki iş birliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir. İşyeri sendika temsilcileri, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile görevlerini yerine getirir.

¹¹⁰Odaman, a.g.e. s.63

¹¹¹ Anayasa Mahkemesi İptal Davası: Esas Sayısı:2016/141, Karar Sayısı:2018/27

Yukarıda kanun maddesinde belirtildiği üzere işçinin işyeri sendika temsilcisi seçilebilmesi için işyerinde çalışması ve sendika üyesi olması gerekmektedir. Geçici iş ilişkisinin türlerinde ise buradaki şartlar için ikilem oluşturacak koşullar vardır. İşçi asıl işveren ile iş sözleşmesi ile bağlı olmasına rağmen iş görme edimini geçici işverenin işyerinde yerine getirmektedir. Kanun koyucu bu konu ile alakalı açık bir kanun koymadığı için bu konuda farklı tereddütler ortaya çıkmaktadır. Doktrinde bu konu ile ilgili iki farklı görüş vardır. Bu görüşlerin ilkinde geçici işçinin temsilci atanabilmesi için hukuken o işyerinin işçisi niteliğine sahip olması gerekliliğidir.¹¹² Buradan hareketle geçici işçi sadece asıl işverenin işyerinde işyeri sendika temsilcisi olabilecektir. Farklı bir açıdan bakıldığında da işyeri sendika temsilcisi olan işçinin geçici iş ilişkisi kapsamında belli ve geçici bir süre geçici işverenin yanında çalışması da geçici işçinin asıl işverenin işyerindeki işyeri sendika temsilciliğini ortadan kaldırmayacaktır.¹¹³ Yine Akyiğit'e göre sendika temsilcilerinin iş güvencesi hükümleri gereği de asıl işverenin işyerinde temsilci olarak belirlenmesi doğru olacaktır çünkü bu iş güvencesinin harekete geçebilmesi için hizmet akdinin temsilci atandığı işyeri işverenince feshedilmesi gerekmektedir. Oysa geçici işveren ile geçici işçi arasında bir iş sözleşmesi yoktur.¹¹⁴ Mevzuattaki düzenleme çerçevesinde bu görüş mesleki olmayan geçici iş ilişkisi için uygundur. Çünkü işçinin geçici süreli gönderildiği fakat daha sonra geri dönerek geldiği ve daimi olarak çalıştığı bir işyeri vardır. Oysa özel istihdam bürosu aracılığı ile geçici sürelerle değişik işyerlerine gönderilen bir işçinin hiçbir zaman işverenin işyerine dönerek çalışması mümkün olmayacaktır. Dolayısıyla fiilen çalışmadığı bir işyerinde sendika temsilcisi olmasının da bir işlevi olamayacağı düşünülmektedir.

Bu konu ile ilgili ikinci görüşte ise 6356 Sayılı Kanun'un 27. maddesindeki "işyerinde çalışan üyeler" ifadesi ön plana çıkartılmıştır. Burada işçinin iş sözleşmesi ile bağlı olduğu işletmeden ziyade fiilen çalıştığı işyerinde sendika temsilciliği yapmasının daha doğru olacağı belirtilmiştir. İşyeri sendika temsilcisinin görevlerini uzaktan yapamayacağından sebeple asıl işverenin işyerinde sendika temsilcisi olmasının pratikte uygulanmasının anlamsız olacağı belirtilmiştir. Ayrıca geçici işverenin işyerinde

¹¹² Akyiğit, a.g.e., s.161.

¹¹³ Ömer Ekmekçi, "4857 Sayılı İş Hukukunda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S.2 (2004), s.379.

¹¹⁴ Akyiğit, a.g.e. s.161.

sendika temsilcisi olması içinde, asıl işveren ile geçici işverenin aynı işkolunda faaliyette bulunması ve üyesi olduğu sendikanın yetkiyi almış olması gerekmektedir.¹¹⁵ Söz konusu görüşün aynı holding bünyesindeki geçici iş ilişkisinde belki düşünülebileceği ancak özel istihdam bürosu aracılığı ile kurulan geçici iş ilişkisinde gerek işkolları farklılığı, gerek görevlendirme sürelerinin kısıllığı, gerekse toplu iş sözleşmesinin türü gibi nedenlerden dolayı mümkün olamayacağı düşünülmektedir.

3.1.3. İşyeri Sendika Temsilciliği Seçiminde Dikkate Alınması Açısından

İşyeri sendika temsilcisi sayısının belirlenmesi 6356 Sayılı Kanun'un 27. maddesinde açık şekilde belirlenmiştir. Temsilci sayısının belirlenmesi o işyerinde çalışan işçi sayısına göre belirlenmektedir. Bu noktada işyerinde çalışan işçi sayısı temsilci sayısının belirlenmesi açısından önem kazanmaktadır. Aynı maddede geçen *"... işyerinde işçi sayısı ... olmak üzere işyerinde çalışan üyeleri arasından ..."* ifadesinden kastedilenin işçinin fiilen işyerinde çalışan işçi mi yoksa iş sözleşmesi ile bağlı olan işçi mi olması gerektiği açık değildir. Bu konuda da görüş farkları mevcuttur. Baskın görüşe göre işçi sayısının tespitinde iş sözleşmesi ile bağlılığa itibar etmek ön plana çıkmaktadır. Geçici işçi, geçici işverenin işyerindeki işçi sayısına da dahil edilmeyecektir.¹¹⁶ Diğer görüşte geçici işçinin, geçici işverenin işyerinde sendika temsilcisi olmasına paralel olarak geçici işverenin işçisi olarak sayılması yönündedir.¹¹⁷

3.1.4. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi ve Yararlanma

Toplu iş sözleşmesi, işçi sendikası ile işveren ya da işveren sendikası arasında yapılan tarafların hak ve yükümlülüklerini karşılıklı anlaşarak belirli sınırlar içerisinde çizdikleri sözleşmedir. İşçi tarafının örgütlenmiş ve yetki belgesini almış olması gerekmektedir. İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi için getirilmiş şartlar 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 41nci maddesinde belirtilmektedir. *"Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir."* Maddeden de anlaşılacağı üzere yetkiyi alacak olan sendikanın

¹¹⁵Odaman, a.g.e., s.64.

¹¹⁶ Akyigit, a.g.e., s.162.

¹¹⁷Odaman, a.g.e., s.65.

hem bulunduğu işkolunda belli sayıda üyeye sahip olması hem de faaliyette bulunacağı işyerinde çalışanların yarısından fazlası, işletme ise yüzde kırkının sendikaya üye olması gerekmektedir. Geçici işçi, işçi sayısı şartının tespit edilmesinde asıl işverenin işyerindeki işçi sayısına dahil edilecektir.¹¹⁸

6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*'na göre toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri düzenlediği için, işçi iş sözleşmesi ile bağlı olduğu işverenin işyerindeki toplu iş sözleşmesinden yararlanacaktır. Geçici işverenle arasında iş sözleşmesi olmadığı için bu işverenin işyerindeki toplu iş sözleşmesi kapsamına girmeyeceği ifade edilmektedir.¹¹⁹ Aynı yönde bir başka görüşte de, geçici iş ilişkisinde işçinin geçici işverenin işyerindeki bir toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının olanaksız olduğuna, sadece asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinin varlığı ve dayanışma aidatı dilekçesi vermesi halinde toplu iş sözleşmesinden faydalanabileceğine vurgu yapılmaktadır.¹²⁰ Geçici işçinin işvereni asıl işverendir bu sebeple sadece asıl işverenin işyerindeki toplu iş sözleşmesinden yararlanabilir geçici işverenin işyerindeki toplu iş sözleşmesinden tam manası ile faydalanması söz konusu değildir.

Geçici işçiler her ne kadar geçici işverenin sözleşme ile bağlı işçisi olmasa da toplu iş sözleşmesinde yer olan ücret ve sosyal yardımlar dışındaki koruyucu veya işyeri kurallarını içeren düzenlemelerden faydalanması gereklidir. Buradan hareketle geçici işçi, geçici işverenin işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin çalışma sürelerine, ara dinlenmelere, iş sağlığı ve güvenliğine ve yönetim hakkına ilişkin düzenlemelere, sigara içme yasağına, yemek paydosuna, çalışmanın başlangıç ve bitiş saatine ilişkin hükümlerden geçici iş ilişkisinin bağdaştığı durumlarda etkilenecektir.¹²¹ Dolayısıyla geçici işverenin gözetim borcu, eşit davranma borcu ve yönetim hakkını düzenleyen toplu iş sözleşmesi hükümlerinden geçici işçi de yararlanacaktır. Fakat, geçici işçi geçici işverenin işyerindeki toplu iş sözleşmesindeki

¹¹⁸ Akyiğit, a.g.e., s.164; Dağ, a.g.e., s.24

¹¹⁹ Dağ, a.g.e., s.24

¹²⁰ Çankaya&Çil, a.g.e., s.392.

¹²¹ Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canpolat, *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul: Beta Yayınevi, 2006, s.190

fesih ve ceza verme yetkilerini sınırlandıran hükümlerden etkilenmeyecektir.¹²² Geçici işçinin teşmil edilen toplu iş sözleşmesinden de faydalanması mümkün değildir.¹²³

Geçici iş ilişkisinde geçici işçi, sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyetler için iş sözleşmesi ile bağlı olduğu özel istihdam bürosunun içinde bulunduğu işkolundaki sendikaya üye olabilecektir. Örneğin özel istihdam bürosunun içinde bulunduğu Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar işkolunda Ocak 2020 istatistiklerine göre 3 milyon 811 bin altmış işçi çalışırken, bunların sadece 189 bin 116'sı sendika ve toplu iş sözleşmesi hakkından yararlanabilmektedir. Büro işkolunda sendikalaşma oranı %5 civarındadır.¹²⁴ Farklı işkollarında çalışacak olan geçici işçilerin zaten normal şartlarda sendikalaşma oranı düşük olan büro işkolunda örgütlenmesinin oldukça güç olacağı ortadadır.

3.1.5. Grev ve Lokavt Açısından

Grev ve lokavt anayasamızda yer alan temel sosyal haktır. İş hukukunun önemli bir özelliği, toplu iş ilişkilerinde barışçıl yöntemlerin yanında kolektif baskı yollarına da başvurulabilmesidir. Toplu iş uyuşmazlıklarının mücadelecî araçlarla çözümüne ilişkin olarak toplu iş hukuku, grev ve lokavt sistemi üzerine kurulmuştur.¹²⁵

6356 Sayılı Kanunumuzun 58inci maddesinden hareketle grev, kanuni grev ve yasadışı grev kavramlarının tanımlarına bakacak olursak; “İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir. Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir.” Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışıdır. İşçiler grevi uyuşmazlık dönemlerinde bir baskı aracı olarak kullanırlar bunu yaparken asıl güçlerini Anayasa ve yasaların yanında sosyolojik olarak birlikte hareket etmekten ve üretimi durdurabilme kabiliyetlerinden almaktadırlar. Bizim kanunlarımızda grev sadece toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde ortaya çıkabilecek bir anlaşmazlık sonrasında, çıkar grevi olarak yasal

¹²² Ekmekçi, a.g.m., s.378-379

¹²³ Ercan Akyiğit, İctihatlı ve Açıklamalı İş Kanunu Şerhi, Ankara: Seçkin Yayınevi, 2008, s.373.

¹²⁴ Resmi Gazete 31 Ocak 2020 tarih ve 31025 sayılı nolu

¹²⁵ Melda Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara: Turhan Kitapevi, 2006, s.327.

şekilde yapılabilir. Kanunda belirtilen sınırlar dikkate alınmadan yapılacak olan iş bırakma eylemleri topluca olsa dahi grev olarak nitelendirilemez yani yasa dışı grev statüsüne girer.

Toplu iş uyuşmazlıklarında grev işçiler için nasıl bir mücadele aracı ise lokavt da işveren tarafı için bu dönemde kullanılan bir mücadele aracıdır. 6356 Sayılı Kanunumuzun 59uncu maddesinde de lokavt, kanuni lokavt ve yasa dışı lokavt kavramları şu şekilde açıklanmıştır; “İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak, işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denir. Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması hâlinde bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavta kanuni lokavt denir.” Kanuni lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavt kanun dışıdır. Hukukumuzda grev için nasıl belli bir çerçeve mevcutsa yine lokavt içinde belli bir çerçeve mevcuttur. Yasalarımız sadece savunma lokavtına izin vermektedir. Yani lokavt sadece toplu iş görüşmeleri sırasında ortaya çıkacak uyuşmazlık sonucu işçi sendikasının aldığı grev kararından sonra işveren tarafından alınabilir.

Geçici iş ilişkisinde işçinin grev hakkının iki işveren açısından da incelenmesi daha doğru olacaktır. Geçici işverenin işyerinde meydana gelen bir grev söz konusu ise, geçici işçi işverenin sözleşmesel ilişkiyle bağlı işçisi olmadığı için geçici işverenin işyerindeki greve katılması mümkün değildir.¹²⁶ Nitekim 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 7nci maddesinin 5nci fıkrasında belirtildiği üzere, “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.” Buna göre, geçici iş ilişkisi, geçici işverenin işyerinde bir toplu iş uyuşmazlığı ortaya çıkmadan önce kurulduğunda ve bu uyuşmazlık grev ve lokavt aşamasına geldiğinde, işçinin geçici işverenin işyerinde çalıştırılması mümkün olmayacaktır.¹²⁷ Bu tür bir yasaklamada amaç işverenin geçici işçiler yoluyla grevin

¹²⁶ Engin, a.g.e., s.122.

¹²⁷ Odaman, a.g.e., s.67 , ekmekçi, a.g.m., s.380.

kırılmasına engel olmaktır.¹²⁸ İşverenin lokavt uygularken geçici işçi çalıştıramayacağı da açıktır.¹²⁹

Asıl işverenin işyerindeki greve katılıp katılamama konusu kanunda düzenlenmemiş olsa da öğretide baskın görüş olarak; geçici işçinin, asıl işvereni ile iş sözleşmesi devam ettiği için Anayasa ve Kanun ile tanınan grev hakkını kullanmaktan yoksun bırakılamayacağı ve lokavta maruz kalabileceği kabul edilmektedir. Çünkü işçi, geçici iş ilişkisi gereği başka bir işyerinde çalışıyor olsa da, grev kararına yönelik yapılan toplu görüşmelerin konusu kendi iş sözleşmesinin de içeriğine ilişkindir. Bu nedenle işçinin geçici işverenin işyerindeki işi bırakarak işverenin işyerindeki greve katılabileceği öne sürülmektedir. Bu durumda geçici işverene karşı iş görme borcunun ihlal edilip edilemeyeceği sorusu akla gelebilir fakat greve katılamayacağını kabul etmek ise işçinin anayasal ve yasal hakkının elinden alınması anlamına gelecektir. Ayrıca geçici işverenin işyerindeki işi bırakmak asıl işverene karşı yapılan grev eyleminin amacına ulaşmasını sağlar mı sorusuna ise, işverenin işyerinde faaliyetin(hizmet satışı) durdurulmasına veya aksamasına neden olduğu için olumlu yanıt vermek mümkün görünmektedir.¹³⁰ Sonuç olarak geçici işçinin, asıl işverenin işyerindeki greve katılabileceği fakat geçici işverenin işyerindeki greve katılamayacağı açıktır.

Geçici işçi, kanuni grev ve lokavta katılamayacak olan işçi kadrosu içerisinde yer alıyorsa tabi ki çalışmaya devam edecektir.¹³¹ 6356 sayılı Kanununun 65. maddesine göre, “Hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydıyla niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını veya işyeri güvenliğini, makine ve demirbaş eşyalarının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını ya da hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi, kanuni grev ve lokavt sırasında çalışmak, işveren de bunları çalıştırmak zorundadır.”

Grev ve lokavt sırasında geçici işçinin ücretine ilişkin olarak kanunda bir düzenleme mevcut değildir. Asıl işverenin işyerindeki greve katılan veya lokavta maruz

¹²⁸ Ekmekçi, a.g.m., s.380.

¹²⁹ Murat Engin, Atipik İstihdam Biçimleri ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar Ve Çözüm Önerileri 2000 Yılı Ekim Toplantısı, İstanbul, 2002, s.122.

¹³⁰ Çankaya&Çil, a.g.e., s.393, Akyiğit, a.g.e., s.170; Dağ, a.g.e., s.25

¹³¹ Dağ, a.g.e., s.25

kalan işçi ücret alamayacaktır. Geçici işverenin işyerinde grev veya lokavt olması durumunda ise geçici işçi çalışamayacaktır. Geçici işveren özel istihdam bürosunun hizmet bedelini ödemeye devam etmeli, özel istihdam bürosu da işçiye ücretini ödemeye devam etmelidir.¹³²Nitekim mevzuatta da işverenin, işçisini grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorunda olduğu hükme bağlanmıştır. Ancak özel istihdam bürosu aracılığı ile kurulan bir geçici iş ilişkisinde, işçinin işverenin işyerinde çalışma olanağının olmaması ve geçici iş ilişkisinin kesilmesinin işçinin kusurundan kaynaklanmaması nedeniyle, işçinin ücret geliri kaybının kesinlikle karşılanması gerekmektedir.

3.2. SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU AÇISINDAN MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

3.2.1. Genel Olarak Sosyal Güvenlik

Sosyal güvenlik, primli ya da primsiz sistemlerin kullanılarak toplum huzurunu ve refahını bozan sosyal tehlikelerin verdiği zararlardan kişilerin kurtarılma güvencesidir. Sosyal güvenlik, toplumu oluşturan herkesi, bütün hayatı boyunca ilgilendiren en geniş kapsamlı sosyal politika aracıdır. Çünkü diğer politika tedbirleri insan hayatının bir dönemini veya belirli toplum kesimlerini ilgilendirirken, sosyal güvenlik toplumu oluşturan herkesi doğumundan ölümüne kadar bütün hayatı boyunca ilgilendirir. Sosyal güvenlik tehlikelerle ilgilidir ve yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, gelir durumu ne olursa olsun hiçbir insan sosyal güvenlik ihtiyacı doğuran bu tehlikelerden muaf değildir. Çünkü hastalık, kaza, malullük, ihtiyarlık, analık, işsizlik ve ölüm kimsenin kendisini hariç tutabileceği tehlikeler değildir.¹³³*Uluslararası Çalışma Örgütü* (ILO) sosyal güvenliği “toplumun kendi üyelerine bir takım kamusal tedbirlerle, hastalık, hamilelik, iş kazası, işsizlik, yaşlılık ve ölümden kaynaklanan tamamen veya esaslı bir şekilde kazanç kaybının neden olacağı ekonomik ve sosyal zorluklara karşı sağladığı koruma, tıbbi bakım tedariki ve çocuklu ailelerin desteklenmesi”¹³⁴ olarak tanımlamaktadır.

¹³² Nazlı, a.g.e., s.260.

¹³³ Yusuf Alper, İlknur Kılış, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 1. b. Bursa: Dora Yayınevi, 2015, s.155.

¹³⁴ www.sgk.gov.tr

Sosyal güvenlik ihtiyacı sosyal bir varlık olan insanın güvenlik ihtiyacından ötürü ortaya çıkmıştır. Karşılaştığı sosyal riskler karşısında birey olarak güçsüz olan insanın güçlü olan devlet kurumu tarafından korunması daha kolay ve daha doğrudur. Sanayi devrimi ile birlikte insanların özellikle de işçi sınıfının ağır çalışma şartları sonrasında karşılaştığı risklerin sonucu olarak sosyal güvenlik kavramı doğmuştur.

Sosyal güvenlik hakkı ise; “*Çağdaş devlet anlayışının bir sonucu olan sosyal hukuk devletinde geçerli sosyal güvenlik ve sosyal adalet ilkeleri gereğince, toplumdaki yoksul ve muhtaç insanlara, insan onuruna yaraşır asgari yaşam düzeyi sağlamak ve onları korumakla görevli devletten bu yönde gerekli tedbirleri almasını ve teşkilatları kurmasını talep hakkıdır.*”¹³⁵ Sosyal güvenlik hakkı, Anayasamızın 60.maddesindeki “*Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet bu güvenliğı sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar*” hükmü ile açıkça ortaya konmuştur.

Türk sigorta sisteminin temel Kanunu 2006 yılında kabul edilerek 2018 yılında yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunudur. Kanunun amacı 1.maddesinde “*Sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortası bakımından kişileri güvence altına almak; bu sigortalardan yararlanacak kişileri ve sağlanacak hakları, bu haklardan yararlanma şartları ile finansman ve karşılanma yöntemlerini belirlemek; sosyal sigortaların ve genel sağlık sigortasının işleyişi ile ilgili usûl ve esasları düzenlemek*” olarak belirtilmiştir. Kanunun kapsamı da 2.maddesinde sosyal sigortalar (iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık, analık, malullük ve ölüm sigortaları) ile genel sağlık sigortasından yararlanacak kişiler, işverenler ve sağlık hizmet sunucuları olarak belirtilmiştir.

Temel bir insan hakkı olarak kabul edilen sosyal güvenlik hakkı zorunluluk esasına göre düzenlenmiştir. 5510 Sayılı Kanun’un 92.maddesine göre “*Kısa ve uzun vadeli sigorta kapsamındaki kişilerin sigortalı ve genel sağlık sigortalısı olması, genel sağlık sigortası kapsamındaki kişilerin ise genel sağlık sigortalısı olması zorunludur.*” Sigortalılık ilişkisinin zorunlu olarak kurulması demek, taraflara kendi aralarında yaptıkları bireysel veya toplu iş sözleşmelerine 5510 Sayılı Kanun’dan doğan hak ve yükümlülüklerini yok sayan, azaltan veya başkasına devreden hükümler koyamaması,

¹³⁵ Mehmet Akad, Teori ve Uygulamada Sosyal Güvenlik Hakkı, İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları, 1992, s.10.

bu tür hükümler konması durumunda bunların geçersiz sayılacağı anlamına gelmektedir.¹³⁶

3.2.2. Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Geçici İş İlişkisi

Geçici iş ilişkisi yapı itibariyle üçlü taraflı bir ilişkiye sahip olduğu için sosyal güvenlik açısından soru işaretlerine sebep olan bazı alanları bulunmaktadır. Bunlar arasında özellikle işçinin bildirimi, prim ve hizmet belgesinin verilmesi, prim ödeme yükümlülüğü ve iş kazası ve meslek hastalığını bildirme yükümlülüğünün hangi işverenin sorumluluğu altında olacağı sayılabilir.

4904 Sayılı Kanun'un 19.maddesinde 5510 Sayılı Kanun ile 4447 sayılı Kanun'dan doğan yükümlülüklerin, 4857 sayılı Kanun'un 7.maddesi saklı kalmak kaydıyla, özel istihdam bürosu tarafından yerine getirileceği hükme bağlanmıştır. Nitekim Kanunun gerekçesinde de “*Her ne kadar işçi iş görme edimini geçici işçi çalıştıran işverene karşı yerine getirecek olsa da, işçiye yazılı iş sözleşmesi düzenleyen ve ücret ödeme yükümlülüğü bulunan özel istihdam bürosu olduğundan, işçinin 5510 sayılı Kanun, 6331 sayılı Kanun ve 4447 sayılı Kanun kapsamındaki yükümlülüklerinden yine özel istihdam bürosu sorumlu olacaktır*” ifadesine yer verilmiştir.¹³⁷

3.2.3. İşçinin İşe Giriş Bildirgesi Yükümlülüğü

5510 Sayılı Kanun'un 8.maddesinde “*İşverenler, sigortalı sayılan kişileri, sigortalılık başlangıç tarihinden önce, sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlüdür.*” hükmü ile işe giriş bildiriminin nasıl olması gerektiği düzenlenmiştir. Bu maddeye göre özel istihdam bürosu geçici iş ilişkisi çerçevesinde çalıştırdığı işçisini, tüm sigorta kollarına tabi olarak Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmekle yükümlüdür. Buna göre işçiye, iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık, analık, malullük, yaşlılık, ölüm sigortası, genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortası hükümleri uygulanacaktır.¹³⁸

İşçinin işe giriş bildirgesini işveren Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmekle yükümlüdür. Burada işveren, işçi ile yapılan iş sözleşmesinin taraflarından biri olan

¹³⁶ Alper, Kılış, a.g.e., s.170.

¹³⁷ Başkan, a.g.m., s.28.

¹³⁸ Başkan, a.g.m., s.28.

işverendir. Geçici iş ilişkisi bağlamında incelendiğinde ise kastedilen işverenin, özel istihdam bürosu olduğu düşünülmelidir. Özel istihdam bürosunun geçici işçi sağlama sözleşmesi kurulmadan önce işçiyi bünyesinde bulundurduğu düşünüldüğünde, işe giriş bildirgesini Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirme yükümlülüğünün asıl işveren olan özel istihdam bürosunda olduğu açıktır. İşe giriş bildirgesi konusunda geçici işverenin herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır. Nitekim 4904 Sayılı Kanun'un 19.maddesinden de açıkça anlaşılabacağı üzere sigortalı işe giriş bildirgesinden asıl işveren ve geçici işveren müteselsilen sorumlu değildir.

3.2.4. Prim ve Hizmet Belgesi Verme Yükümlülüğü

5510 Sayılı Kanun'un 86.maddesinde düzenlendiği üzere sigortalıların prim ve hizmet belgesi işverenleri tarafından hazırlanmalı ve Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmelidir. Aynı maddenin 3.fıkrasında, *“işverenin, sigortalıyı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7.maddesine göre başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi halinde, sigortalıyı devir alan, geçici iş ilişkisi süresine ilişkin birinci fıkrada belirtilen belgelerin aynı süre içinde işverene ait işyerinden Kuruma verilmesinden, işveren ile birlikte müteselsilen sorumlu”* olduğu belirtilmiştir. Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nin 11.maddesinde ise özel istihdam bürosunun işçisine ilişkin 5510 Sayılı Kanun'dan doğan yükümlülüklerinin, 4857 Sayılı Kanun'un 7. maddesi saklı kalmak kaydıyla özel istihdam bürosu tarafından yerine getirileceği hükmü yer almaktadır. 5510 Sayılı Kanun'un 86.maddesinin 3.fıkrası ile İş Kanunu'nun 7.maddesi hükümleri birbiri ile çelişmektedir. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ilgili maddesinde belirtilen geçici iş ilişkisinin mesleki olmayan geçici iş ilişkisi olarak düşünülmesi gerekmektedir. Mesleki anlamda geçici iş ilişkisinde prim ve hizmet belgesi verme yükümlülüğü özel istihdam bürosuna ait olduğundan, geçici işveren ile birlikte sorumluluk olmamalıdır.¹³⁹

3.2.5. Prim Ödeme Yükümlülüğü

Sigortalının sosyal sigorta primlerini yatırma sorumluluğu Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından işverene verilmiştir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 7.maddesinin 12.fıkrasında ve yine Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinin 11.maddesinin 2.fıkrasında belirtildiği üzere *“Geçici iş ilişkisinin süresinin dolmasına rağmen geçici işçi geçici*

¹³⁹ Ekin, a.g.e.,s. 245-246

işverenin yanında çalışmaya devam etmesi halinde aralarında belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılır. Özel istihdam bürosu işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere sorumludur.” düzenlemesi yer almaktadır. Bu düzenleme gereği meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde ücret, işçiyi gözetme borcu ve sosyal sigorta primleri açısından özel istihdam bürosunun tek sorumlu olduğu ve geçici işveren ile müteselsil sorumluluk verilmediği anlaşılmaktadır.

Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde ise 6715 Sayılı Kanun ile yapılan değişiklik sonrasında İş Kanunu’nun 7.maddesinin son fıkrasında, geçici iş ilişkisi kurulan işverenin işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden devreden işveren ile birlikte sorumlu olacağına ilişkin hükme yer verilmiştir.¹⁴⁰ Geçici iş ilişkisinin iki türü arasında böyle bir ayırım yapılması doğru olmayıp, her iki türde de müteselsil sorumluluğun olması daha isabetli olacaktır.

3.2.6. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarını Bildirme Yükümlülüğü

İş kazası 5510 Sayılı Kanun’un 13.maddesinde “Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olay” olarak tanımlanmıştır.

Meslek hastalığı ise aynı kanunun 14.maddesinde *“sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleri”* olarak tanımlanmaktadır.

Geçici işçi çalıştıran işveren 4857 Sayılı İş Kanunun 7.maddesi ve Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinin 9.maddesinde belirtildiği üzere, geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hâllerini özel istihdam bürosuna derhâl, 5510 Sayılı Kanun gereğince iş kazasını o yerin yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki

¹⁴⁰ Başkan, a.g.m., s.29

3 işgünü içinde, meslek hastalığını ise öğrendiği günden başlayarak 3 işgünü içinde iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlü tutulmuştur.

Geçici iş ilişkisi süresince işçinin geçici işçi çalıştıran işverenin işyerinde çalışıyor olmasından dolayı orada yaşanacak kazalar da iş kazası olarak nitelendirilmektedir. Asıl işveren olan özel istihdam bürosunun, işçinin geçici işçi çalıştıran işverenin işyerinde çalıştığı esnada iş kazası yaşadığını veya meslek hastalığına maruz kaldığını görüp tespit edebilmesi mümkün değildir. Bu nedenle, geçici iş ilişkisi süresince işçiyi kendi işyerinde çalıştıran geçici işveren, işçiyle aralarında sözleşme olmamasına rağmen, iş kazası ve meslek hastalığını Kuruma bildirmekle yükümlü tutulmuştur.¹⁴¹ Bu durumda dahi asıl işverenin sorumluluğunun tamamen ortadan kalkmadığını da göz önünde bulundurmak gereklidir.

5510 Sayılı Kanun'un 21.maddesinde, iş kazası veya meslek hastalığının ortaya çıkmasında işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi ile meydana gelmişse burada işverenin sorumluluğu ortaya çıkacaktır. *Sosyal Güvenlik Kurumu* sigortalıya veya hak sahiplerine yaptığı ödemeleri işverenden rücu edebilecektir. İş kazası ve meslek hastalığı geçici işverenin işyerinde meydana gelmiş olsa da kanunda geçici işverenin sorumluluğu ile ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır. Bunun yanında geçici işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda eksikleri olması durumunda *Sosyal Güvenlik Kurumunun* rücu hakkını kullanabileceği kabul edilmelidir.¹⁴²

Özel istihdam bürosu aracılığı ile yapılan geçici iş ilişkisinde işçinin iş kazası veya meslek hastalığına uğraması durumunda işçiye /sigortalıya *Sosyal Güvenlik Kurumu* tarafından günlük geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik ödeneği ödenir. Sigortalının hayatını kaybetmesi durumunda ise hak sahiplerine gelir bağlanılır, gelir bağlanan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilir ve iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilir.¹⁴³

İşverenler iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almaması nedeniyle ortaya çıkacak iş kazasında *Sosyal Güvenlik Kurumu* tarafından birtakım yaptırımlara maruz kalacaklardır. 5510 Sayılı Kanun'un 21. Maddesinde “İş kazası ve meslek hastalığı,

¹⁴¹Odaman, a.g.e., s.187.

¹⁴² Caniklioğlu, a.g.e., s.155.

¹⁴³ Alper, Kılış, a.g.e., s.216

işverenin kasıt veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir.” şeklinde düzenleme yapılmıştır. Geçici iş ilişkisinde iki işveren olduğundan dolayı Sosyal Güvenlik Kurumu’nun rucü davası kusuru oranında sözleşmenin taraflarına açılmaktadır. Her işveren kendisine ait olduğu kusuru oranında tazminatı Sosyal Güvenlik Kurumuna ödemektedir.

3.2.7. İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortası 4447 Sayılı Kanun’un 46-54. Maddeleri arasında 9 madde ile düzenlenmiştir.

İşsizlik sigortası: Bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigortayı ifade eder.

İşsizlik sigortasından faydalanacak olan sigortalının hem işten ayrılırken ya da çıkartılırken belirli şartları sağlaması hem de geriye dönük olarak belirli prim gün sayılarına sahip olması gereklidir. İşsizlik sigortası tarafından işsiz kalan sigortalılara; işsizlik ödeneği ödenmesi, sosyal sigorta primlerinin bir kısmının *Türkiye İş Kurumu* tarafından ödenmesi, yeni bir iş bulması için sigortalıya mesleğini geliştirmesi ve yeni meslek edinmesi için eğitimler verilmesi, kısa çalışma ödeneği verilmesi gibi haklar tanınmıştır.¹⁴⁴

Sigortalının işsizlik ödeneğinden faydalanabilmesi için hizmet akdinin sona erdiği tarihten önceki son üç yıl en az 600 gün sigortalı olarak çalışarak prim ödemiş olması, iş akdini feshedildiği tarihten geriye doğru sürekli 120 gün çalışarak prim ödenmiş olması ve hizmet akdinin 4447 sayılı *İşsizlik Kanunu*’nun 51.Maddesinde sayılan hallerden birisine dayalı olarak sona ermiş olması gereklidir.¹⁴⁵

¹⁴⁴ Alper, Kılış, a.g.e., s.265.

¹⁴⁵ Anayasa Mahkemesi Kararı: Esas Sayısı:2016/141, Karar Sayısı: 2018/27, Karar Tarihi: 28,2,2018

Özel istihdam bürosu aracılığı ile yapılan geçici iş ilişkisinin işsizlik sigortasından faydalanılmasında hak kaybı yaratacağına ilişkin iptal davasına Anayasa Mahkemesinin cevabı şu şekildedir; “Özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinde özel istihdam bürosu ile işçi arasında yapılan iş sözleşmesi, kural olarak belirsiz süreli olduğundan geçici işçinin farklı geçici işverenlerde çalıştığı sürelerin ve bu sürelerde yatırılan sigorta primlerinin tamamının dikkate alınacağı hususu göz önünde bulundurulduğunda geçici işçilerin 4447 sayılı Kanun’un 50. ve 51. maddelerinde belirtilen koşulları sağlamaları hâlinde işsizlik ödeneğinden yararlanacakları açıktır.”¹⁴⁶

Hukuki olarak şartların sağlanması durumunda geçici işçilerin işsizlik ödeneğinden faydalanabileceği açıktır. Son üç yıl içerisinde 600 gün işsizlik sigortası primi ödenmiş olmasına rağmen son geçici iş ilişkisi faaliyetinin 4 aydan daha kısa sürmesi durumunda geçici işçinin işsizlik ödemesinden faydalanması hukuken mümkün olmayacaktır. Bu konunun sigortalının işsizlik sigortasındaki hak kaybının önlenmesi adına en uygun şekilde tekrardan düzenlenmesi daha doğru olacaktır.

3.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

İş sağlığı ve güvenliği temel olarak tüm hakların çıkış noktası olan yaşama hakkına dayanmaktadır. Yaşama hakkının olmadığı ortamda diğer hakların varlığından ve işlevliğinden söz etmek mümkün değildir. Sanayi devriminin gerçekleşmesiyle beraber yeni çalışma koşulları ortaya çıkmıştır. Yeni koşullar yeni riskleri de beraberinde getirmiştir. Bu riskler karşısında işçi sınıfının örgütlü şekilde mücadelesi ve devlet anlayışının da liberal yapıdan sosyal yapıya geçişi ile iş sağlığı ve güvenliği kavramı ortaya çıkmıştır. Bir başka deyişle iş sağlığı ve güvenliği kavramı Sanayi Devrimi’nin bir ürünüdür.¹⁴⁷

İş sağlığı ve güvenliği, işyerinde işin yapılması sırasında ortaya çıkan ya da çalışma ortamından veya çalışma çevresindeki koşullardan kaynaklanan ve işçilerin karşılaştıkları tüm risklerin ortadan kaldırılması veya azaltılması için alınması gereken

¹⁴⁶ Anayasa Mahkemesi Kararı: Esas Sayısı:2016/141, Karar Sayısı: 2018/27, Karar Tarihi: 28.2.2018

¹⁴⁷ İlknur Kılıç, İş Sağlığı ve Güvenliği, Bursa: Dora Yayınevi, 2016, s.4.

önlemlere yönelik sistemli çalışmalar olarak tanımlanabilir. Bu çalışmaları işverenlerin yükümlükleri olarak düzenleyen mevzuattaki hükümler, işverenin hem kendi işçilerini hem de geçici iş ilişkisi çerçevesinde işyerinde çalışmakta olan diğer işçileri kapsamaktadır. Uluslararası düzenlemelerde ise iş sağlığı ve güvenliği daha geniş tanımlanarak, sadece işyeri ve işyerinde çalışanlarla sınırlandırılmamış, işyerinde gerçekleşen faaliyetten etkilenen tüm insanların sağlığına ve güvenliğine etki eden tehlikelerin azaltılması için yapılan çalışmalar olarak daha geniş bir biçimde ele alınmaktadır.¹⁴⁸

3.3.1. Genel Olarak

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde işçi, asıl işveren ve geçici işveren şeklindeki üçlü yapı iş sağlığı ve güvenliği açısından bazı problemleri de beraberinde getirmektedir. Bazı ülkelerde geçici işçilerin istihdamdaki payını gösteren 2014 yılı verilerinde İngiltere’de çalışanların %3,7’sinin, Hollanda’da %2,6’sının, Almanya’da %2,1’nin ve Fransa’da %1,8’inin geçici işçi olduğunu göstermektedir.¹⁴⁹ Geçici işçilerin istihdam içindeki bu düşük payına karşılık yapılan araştırmalar meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine tabi çalışan geçici işçilerin maruz kaldıkları iş kazaları oranının diğer işçilere göre daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle Fransa, Almanya ve Hollanda’da iş kazaları oranı geçici işçiler arasında daha fazladır. Örneğin, Hollanda’da 2004 yılında yayınlanan istatistiğe göre işçilerin sadece %3’üne yakın bir kısmı özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisine bağlı olarak çalışırken ülke çapındaki iş kazaları oranının %13’ü geçici işçiler arasında meydana gelmiştir. Belçika’da 2009 yılında yayınlanan bir istatistiğe göre geçici işçilerin yaşadığı iş kazası oranı sürekli işlerde çalışan işçilerin iki katıdır. Finlandiya’da kazasızlık oranları yıllar geçtikçe azalmasına karşın geçici işçiler açısından aynı şeyi söylemek mümkün değildir. Amerika Birleşik Devletleri’nde geçici işçilerin sıklıkla iş kazasına uğradığı istatistiklere yansımaktadır.¹⁵⁰ Söz konusu verilerden de anlaşılacağı

¹⁴⁸Kılış, a.g.e., s.5.; ÖnerEyrenci-SavaşTaşkent-DevrimUlucan, Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 5. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2014.s.322

¹⁴⁹ Ali Güzel-Hande Heper, "Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi", Çalışma ve Toplum, 2017/1, S.52, İstanbul, s.24

¹⁵⁰ Berna Öztürk, "Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulan Geçici İş İlişkisinde Tarafların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri", İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Editör: Kübra Doğan Yenisey-Seda ErgüneşEmrağ, İstanbul: Beta Yayınevi, 2017, s.222.

gibi geçici iş ilişkisinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konusunda büyük sıkıntılar yaşanmaktadır.

Geçici iş ilişkisinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ve tarafların yükümlülükleri konusunda düzenlemeler içeren uluslararası yasal düzenlemeler yapılmıştır. Bunların başında *Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 181 sayılı Özel İstihdam Büroları hakkında Sözleşmesi, Avrupa Birliği'nin Belirli Süreli veya Geçici İş İlişkisi ile Çalışan İşçilerin Sağlık ve Güvenliğine İlişkin 91/383/EC sayılı Direktifi, SınırÖtesiGeçiciİşçiGörevlendirilmesineİlişkin 96/71/EC sayılıDirektifivegeçici iş ilişkisineyönelikGeçici Büro Çalışmasıbaşlıklı 2008/104 EC sayılıDirektifi* gelmektedir. Düzenlemelerin temel amacı geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçilere sağlık ve güvenlik açısından işyerindeki diğer işçilerle aynı koşullara sahip koruma sağlanması ve böylece bu kapsamda çalışanlar için çalışma koşullarının iyileştirilmesidir.

Türkiye’de de *6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu* ile Kanuna bağlı çıkarılan alt mevzuatlarda çalışanların sağlıklı ve güvenli ortamda çalışmalarına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Özellikle meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ile çalışanların, işyerindeki diğer çalışanlarla aynı düzeyde iş sağlığı ve güvenliği hizmeti alması için *Geçici ve Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik* çıkartılmıştır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında geçici iş ilişkisinin taraflarına ilişkin yükümlülükler, yükümlülüklere uyulmaması durumunda ortaya çıkan sonuçlar ve geçici işçilerin hakları aşağıda ele alınmıştır.

3.3.2. İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Yükümlülükleri

Gerek ulusal gerekse uluslararası mevzuatlarda işyerinde çalışanların tehlike ve risklerden uzak sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmalarının sağlanmasında yükümlülükler büyük oranda işverenler üzerinden düzenlenmiştir. Bu düzenlemelerde asıl işçi-geçici işçi ayrımı yapılmaksızın işyerindeki tüm çalışanların koruma kapsamında olduklarına vurgu yapılmaktadır. İşçiler de işveren tarafından oluşturulan bu sistemin devam ettirilmesi bakımından alınan kurallara uymakla yükümlü tutulmuşlardır.

3.3.2.1. Önlem Alma Yükümlülüğü

İş sözleşmesi çerçevesinde işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması işverenin temel borçlarından biri olan işçiyi gözetme borcunun da bir parçasıdır. 6331 sayılı *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu*'nun 4.cü maddesinin 1. fıkrasına göre işveren “Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar”. Bu düzenlemeden de anlaşılacağı üzere işveren çalışanların iş güvenliklerini sağlamak için yasal mevzuatta düzenlenmemiş olsa bile bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı her türlü önlemi almak zorundadır.¹⁵¹ İşveren her türlü önlemi alıp eğitimi vermiş olsa bile bunların sonuçlarını denetlemek zorundadır. İşçilerin sağlık ve güvenlik ile ilgili alınan kurallara uyup uymadığını denetlemek varsa eksikliklerin giderilmesini sağlamakla yükümlüdür.

Geçici iş ilişkisinde karşımıza iki farklı işveren çıkmaktadır. Hem asıl işveren olan özel istihdam bürosunun hem de geçici işverenin, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında önlem alma yükümlülüğü bulunmaktadır. 4904 Sayılı Kanun'un 19.maddesinde özel istihdam bürosunun işveren sıfatı ile işçisine karşı 4857 sayılı Kanun, 6331 sayılı Kanun, 5510 sayılı Kanun ve 4447 sayılı Kanun'dan doğan yükümlülüklerden sorumlu olduğu düzenlenmiştir. Geçici iş ilişkisine ilişkin yönetmeliğin 11.maddesinde de çalışanlarını geçici olarak devreden işveren ile geçici iş ilişkisi kurulan işverenin, çalışma süresince işin yapılması ile ilgili koşullardan birlikte sorumlu olduklarına yer verilmiştir. Tüm bu düzenlemelerden anlaşıldığı üzere, özel istihdam bürosu işçisini geçici süreyle başka bir işverenin emrine vermiş olsa bile 6331 sayılı *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu*'ndan kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmek zorundadır. Aynı zamanda geçici işçi, iş görme borcunu geçici işverenin işyerinde yerine getireceği için, geçici işverenin de yükümlülükleri bulunmaktadır. 4857 sayılı *İş Kanunu*'nun 7.maddesinde ve *Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği*nin 9.maddesinde geçici işçi çalıştıran işveren 6331 sayılı Kanun'da öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla (risk değerlendirmesinin yapılması, sağlık gözetimlerinin yapılması, kişisel koruyucuların

¹⁵¹ Tankut Centel, İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümlülüğü, *Çimento İşveren*, S.3, İstanbul, 2013, s.6.

temin edilmesi gibi) yükümlüdür. Geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla ve işyerinde belirlenmiş olan kurallara uymakla yükümlüdür. Ayrıca geçici işçi çalıştıran işverenin, geçici işçi sağlama sözleşmesinden öte, işyerine geçici olarak gelen işçiye talimat verme yetkisi çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği konularında da talimatlar verebileceği ilgili yönetmelikte düzenlenmiştir.

Yukarıda açıklandığı üzere iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin alınması konusunda hem geçici işveren hem de asıl işveren olan özel istihdam bürosu birlikte sorumludur.

3.3.2.2. Risk Değerlendirmesi Yapma ve Bilgilendirme Yükümlülüğü

Risk değerlendirmesi yapmak işverenin yükümlülükleri arasındadır. 6331 Sayılı Kanun'un 3.maddesinde *“risk değerlendirmesi: İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalar”* olarak tanımlanmıştır.

Risk değerlendirmesinin amacı; çalışanların sağlık ve güvenliği için tehlike oluşturan ya da oluşturabilecek olan tüm olumsuzlukların tespit edilmesi, tespit edilen tehlikelerin yaratacağı risklerin belirlenmesi, ortadan kaldırılabilir tehlikeler için alınacak önlemlerin ve yapılabilecek değişikliklerin belirlenmesi, önlenmesi mümkün olmayan tehlikelerin kabul edilebilir seviyeye indirilmesi, ortadan kaldırılamayan tehlike durumları hakkında çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitilmesidir.¹⁵² İş kazası veya meslek hastalığı ortaya çıkmadan önce risklerin analiz edilmesi, iş sağlığı ve güvenliği açısından önleyici tutumun oluşması için çok önemlidir.

Bu konuyla ilgili İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 16.maddesinde işverenin, başka işyerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile düzeltici ve önleyici tedbirler hakkında bu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri vermekle yükümlü tutulduğu

¹⁵²Kılış, a.g.e., s.97.

düzenlenmiştir. İlgili hüküm geçici işçinin bilgilendirilmesi konusunda muhatabı asıl işveren olarak belirlemiş¹⁵³ görünse de;

- *Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği*'nin 16.maddesinde “..... başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar ve bunların işverenleri;bilgilendirilir” hükmü,
- *Geçici ve Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmeliğin* 6.maddesinde işverenin geçici iş ilişkilerinde çalışanlara işe başlamadan önce işyerinde yapacakları işte karşılaşacakları risklerle ilgili bilgileri vermesi gerektiği ve 10.maddesinde geçici iş ilişkisi kurulacak işverenin asıl işveren olan özel istihdam bürosuna işin ne olduğu ve işte karşılaşılabilecek riskler hakkında gerekli bilgiyi vermesi, çalışanlarını geçici olarak devredecek işverenin de aldığı bu bilgileri geçici iş ilişkisi ile çalıştırılacak işçilerine iletmesi,
- *İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin* 5.maddesinde işverenin, işyerinde çalışanların sağlık ve güvenliğini etkileyen veya etkilemesi olası konular hakkında; başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bu çalışanların işverenlerini bilgilendirmesi gerektiğine ilişkin hükümler,

geçici işçi çalıştıran işverenin işyerindeki risk değerlendirmesinin sonuçları ile ilgili olarak hem geçici işçiyi hem de onun işvereni olan özel istihdam bürosunu bilgilendirme yükümlülüğü olduğunugöstermektedir.

Geçici iş ilişkisi ile bilmediği bir işyerinde çalışacak olan işçinin işini yaparken hem işten hem de işyerinden kaynaklanan çeşitli risklerle karşılaşma olasılığı bulunmaktadır. Bu nedenle geçici işveren tarafından işçinin doğrudan bilgilendirilmesi işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerine maruz kalmaması açısından önemlidir¹⁵⁴. Aynı zamanda asıl işverenin de bilgilendirilmesi hem işe uygun işçilerin gönderilmesi hem de

¹⁵³ Canan Erdoğan, “Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü”, *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2017, s.139.

¹⁵⁴ Cansu Naz Karlıtepe-Gökçem Erkuş-Cansu İğdeci, “Occupational Health and Safety Obligations of the Parties on Temporary Employment Relationship Through the Intermediary of Employment Agency” *GSI ARTICLE*, Winter 2019, Part 15, s. 266

geçici işverenin işyerinde gerekli önlemlerin alınıp alınmadığının tespiti açısından önemlidir. Çünkü asıl işveren ile geçici işveren bu konuda birlikte sorumludurlar.¹⁵⁵

3.3.2.3. Eğitim Verme Yükümlülüğü

İşveren çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlamakla yükümlüdür. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin temel işlevi, işyerinden ve işten kaynaklanacak sağlığı ve güvenliği tehdit edecek tehlikelerden korunma düşüncesi bir başka deyişle iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşmasını sağlamaktır.¹⁵⁶ Eğitimlerin temel amacı, çalışma ortamının daha güvenli ve sağlıklı hale getirilmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının azaltılması, işyerinde karşı karşıya kalınabilecek riskler ve bu risklere karşı ne gibi önlemler alınacağını tespiti, çalışanların yasal hak ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirilmesi en nihayetinde ve önemlisi iş sağlığı ve güvenliği bilincinin kazandırılmasıdır.

6331 Sayılı Kanun'un 17. maddesinde geçici iş ilişkisi kurulan işverenin, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışanlara gerekli eğitimin verilmesinden sorumlu olduğu açıkça belirtilmektedir. Nitekim *Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin* 5. maddesinde ve *Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinin* 9. maddesinde geçici iş ilişkisinde, geçici bir süre ile çalışanları kendi işyerinde çalıştırmak üzere devralan işverenin, devraldığı çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesinden sorumlu olduğu hükme bağlanmıştır. Bununla birlikte doktrinde işverenin eğitim verme yükümlülüğünün özel istihdam bürosunda mı yoksa geçici işçiyi istihdam eden işverende mi olacağı konusu tartışmalıdır.¹⁵⁷ Geçici iş ilişkisinde geçici işçi sözleşme ile üstlendiği iş görme edimini farklı işverenlerin işyerinde gerçekleştirmektedir. Her işyerinin barındırdığı tehlikeler farklıdır. Aynı zamanda geçici işçiler çalışmayla işkin emir ve talimatları geçici işverenden almaktadırlar. Bu nedenle özellikle işyerinde karşılaşılabilecekleri tehlikeler konusunda ve işi güvenli bir şekilde yapabilmeleri için iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin yanı sıra ilave eğitimler verilerek korunmalarının sağlanması ve eğitimin geçici işverenin kendi

¹⁵⁵ Erdoğan, a.g.m., s.139-140

¹⁵⁶ Nurşen Caniklioğlu, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu", Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara: İş Hukuku Uluslararası Kongresi, 2016, s. 57

¹⁵⁷ Erdoğan, a.g.m., s.141-143; Karlıtepe vd, a.g.m., s.264

işçilerine vermiş olduğu şekilde verilmesini sağlama yükümlülüğünün geçici işçiyi istihdam eden işverenin üzerinde olması gerektiğine vurgu yapılmaktadır.¹⁵⁸

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun 17.maddesinde “tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz” hükmü gereğince, geçici iş ilişkisinde geçici işverenlerin işyerleri tehlikeli veya çok tehlikeli sınıfta yer alıyor ise geçici işçinin gerekli eğitimi aldıklarına dair belgelerinin denetimini yapmak geçici işverenin sorumluluğundadır.

3.3.2.4. Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü

Çalışanların işe başlamadan önce ve çalıştıkları süre boyunca yaptıkları işin ruhsal ve bedensel sağlıkları için tehlike yaratmaması amacıyla sağlık gözetimine tabi tutulmaları gerekir.¹⁵⁹ *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun 15.maddesine göre çalışanların işe girişte, iş değişikliğinde, iş kazası ve meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde, işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla sağlık muayenesine tabi tutulması gerekir. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacak olanlar yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlayamazlar. Sağlık gözetiminden doğan maliyet ve ek maliyetler işveren tarafından karşılanır.*

Kanunda geçici iş ilişkisinde işçilerin sağlık gözetiminin hangi işveren tarafından yapılacağı açık şekilde düzenlenmemiştir. Ancak *Geçici ve Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmeliğin 8.maddesinde işverenin, geçici süreli iş sözleşmeleri ile istihdam edeceği çalışanlarının, işin gerektirdiği özel sağlık gözetimine diğer bir ifade ile işçinin kişisel sağlık durumunu dikkate alarak işin yürütümü dolayısıyla maruz kalınan tehlikelere yönelik yapılan sağlık kontrollerine tabi tutulmalarını sağlayacağı yer almaktadır.*Bu özel sağlık gözetiminin işten kaynaklanan gereklilik devam ettiği sürece ve hatta çalışanın sözleşme süresinin sona ermesinden sonra da sürdürüleceği hükme bağlanmıştır. Bu çerçevede özel istihdam bürosu, işçileri

¹⁵⁸İlknur Kılış-Seçil Demir, “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme”, *Çalışma İlişkisi Dergisi*, C:3, S:1, s. 34-36

¹⁵⁹ Caniklioğlu, a.g.m., s.56.

işe alırken ve devamında periyodik olarak yapılması gereken sağlık gözetimlerini gerçekleştirme yükümlülüğü altındadır. Geçici işveren ise işçinin sağlık durumu ve işin niteliğine bağlı olarak özel kontrol gerektiren durumlarda geçici işçinin sağlık kontrollerini yaptırmakla yükümlü tutulmuş görünmektedir.

3.3.2.5. İş Kazasını Bildirme Yükümlülüğü

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda iş kazasının bildirimi 14.maddede düzenlenmiştir. Kanun işverenin iş kazalarını kazadan sonraki 3 işgünü içinde *Sosyal Güvenlik Kurumuna* bildirmesi gerektiği belirtilmiştir. 6331 sayılı Kanun'da geçici iş ilişkisinin mevcut olduğu durumlarda bildirim yükümlülüğünün hangi işverene ait olduğuna dair bir düzenleme yoktur. Buna karşılık *İş Kanunu*'nun 7.maddesinde ve *Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinin* 9.maddesinde geçici işçi çalıştıran işverenin, geçici işçinin iş kazasını özel istihdam bürosuna derhâl, 5510 sayılı Kanun'un 13.maddesine göre o yerin yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve *Sosyal Güvenlik Kurumuna* da en geç kazadan sonraki 3 işgünü içinde bildirmekle yükümlü olduğu açıkça düzenlenmiştir. Kazanın işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde bu 3 işgünlük sürenin işverenin öğrendiği tarihten itibaren başlayacağı ilgili maddede belirtilmektedir.

Mesleke edinilmiş geçici iş ilişkisinde işçinin geçici işçi çalıştıran işverenin işyerinde çalıştığı, kazadan geçici işverenin daha kısa sürede haberdar olduğu ve kaza nedeniyle hazırlanması gereken formların geçici işveren tarafından doldurulmasının daha kolay olacağı göz önünde tutulduğunda, bu yükümlülüğün geçici işverende olmasının daha isabetli ve doğru bir düzenleme olduğu söylenebilir.¹⁶⁰

3.3.3. Geçici İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Yükümlülükleri

İşverenlerin işyerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının oluşturulmasında gerekli önlemleri alma yükümlülüğü olduğu gibi işçilerin de alınan önlemlerin uygulanması için getirilen kurallara uyma yükümlülükleri bulunmaktadır. Söz konusu yükümlülüklerin uyulmaması durumunda ortaya çıkabilecek bir kaza veya hastalıkta işçinin de sorumluluğu doğmaktadır.

¹⁶⁰ Erdoğan, a.g.m., s.144

İşçinin temel yükümlülüğü işveren tarafından oluşturulan sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının korunması ve geliştirilmesinin sağlanmasıdır. Bu çerçevede aldıkları eğitim ve işverenin talimatları doğrultusunda kendilerinin ve diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdürler. Geçici iş ilişkisi ile istihdam edilen işçilerin de bu süre içinde geçici işveren tarafından verilen emir ve talimatlara uymaları gerekmektedir. Her ne kadar doktrinde emir ve talimat verme yetkisinin asıl işveren olan özel istihdam bürosunda olduğuna ilişkin görüşler mevcut olsa da, işçinin iş görme borcunu geçici işverenin işyerinde ve ona karşı yerine getirmesi nedeniyle geçici işverenin emir ve talimatlarına uyma borcu bulunmaktadır. Bu çerçevede kendisine tahsis edilen makina, araç gereç ve kişisel koruyucuları verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda kurallara uygun kullanmakla yükümlüdürler.

Geçici iş ilişkisi ile istihdam edilen işçiler hem işverenleri olan özel istihdam bürosu tarafından verilen eğitimlere hem de geçici işverenin kendi işyerinde yapılacak işe ve işyerine özgü olarak vereceği eğitimlere katılmak zorundadırlar. Eğitimlerde edindikleri bilgileri yaptıkları işlerde ve işlemlerde uygulamakla yükümlüdürler.¹⁶¹

3.3.4. Tarafların Yükümlülüklerine Uymamasının Sonuçları

Geçici iş ilişkisinin kurulması ile birlikte her iki işveren de iş sağlığı ve güvenliği bakımından birtakım yükümlülükler üstlenmektedir. Özellikle eşit davranma ilkesi ve işçiyi gözetme-koruma borcu çerçevesinde her iki işveren üzerinde de benzer yükümlülükler söz konusudur. Bunların ihlali durumunda işverenlerin hukuki sorumluluğu doğabileceği gibi kamusal nitelikli yaptırımlarla da karşılaşabilecekler ve ayrıca çalışanların kendilerine tanınan hakları kullanmalarının sonuçlarına da katlanmak durumunda kalacaklardır. Benzer şekilde işçilerin yükümlüklerini yerine getirmemeleri durumunda da her iki işveren kanunlardan doğan haklarını kullanabileceklerdir.

3.3.4.1. İşverenler Bakımından Sonuçları

İşverenler işyerinde çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Yükümlülüklerin yerine getirilmemesi ya da eksik yerine getirilmiş olması durumunda işverenlerin hukuki sorumlulukları doğmaktadır. Geçici iş ilişkisinde geçici işçilerin işgörme borcunu başka bir işverenin işyerinde yerine getirdikleri düşünüldüğünde ortaya çıkacak iş kazası ve meslek hastalığı gibi durumlarda hangi işverenin kusurlu

¹⁶¹Karlıtepe vd, a.g.m., s.268-270; Kılış, a.g.e., s.163-166

olduğu ve sorumlu tutulacağı önemli bir husustur. Doktrinde iki farklı görüş bulunmaktadır. Bunlardan ilki özel istihdam bürosunun, geçici işçinin çalıştığı işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma durumu bulunmadığı için meydana gelecek iş kazasında müteselsil sorumlu olamayacağıdır. Diğer görüşe göre ise birlikte sorumluluk hükümlerinin uygulanması halinde özel istihdam bürosu tarafından, geçici işçiyi gönderdiği işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınıp alınmadığının kontrol edilmesi gerekeceğinden ve önlemler alınmamışsa geçici işçiyi göndermemesi gerektiğinden birlikte sorumluluk hükümlerinin uygulanması gerektiği şeklindedir.¹⁶²

Taraflar arasındaki iş sözleşmesi gereği asıl işveren olan özel istihdam bürosunun geçici olarak göndereceği işçisinin çalışacağı işyerinde, geçici işverenin gerekli önlemleri alıp almadığını sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının oluşturulup oluşturulmadığını kontrol etmesi işçisini koruma gözetme borcunun bir gereğidir. Diğer taraftan geçici iş ilişkisi ile işçi istihdam eden işveren için de kendi çalışanları ile birlikte geçici olarak işyerinde bulunan işçilere aynı çalışma koşullarını sağlaması eşit davranma borcunun bir gereğidir. Bu gereklilikler geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan işçinin zarara uğraması halinde her iki işverene karşı zararın tazmini için dava açabileceği ve işverenlerin birlikte sorumlu oldukları sonucunu doğurmaktadır.

İşverenler için iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin alınmaması durumunda en önemli idari yaptırım işin durdurulmasıdır.¹⁶³ Gerek 6331 sayılı Kanun'da gerekse İşyerinde İşin Durdurulmasına İlişkin Yönetmelikte;

- İşyerinde çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, tehlikenin niteliği ve etkileyebileceği çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında işin durdurulacağı düzenlenmiştir.
- Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal, yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmadığının tespit edilmesi ve

¹⁶² Ekin, a.g.e., s.233.

¹⁶³ İstar Cengiz Urhanoğlu, "İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranışının Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, İstanbul, 2011, s.183.

- Çok tehlikeli sınıfta ve ihale ile alınan işlerde gerekli önlem ve iyileştirmeler yapılmadan üretim zorlaması nedeniyle hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimleri de

işin durdurulma sebebi olarak hükme bağlanmıştır. İlgili düzenlemede hayati tehlike arz eden durumlar sıralanmış çalışanlar arasında bir ayrıma gidilmemiştir. Dolayısıyla geçici iş ilişkisi ile istihdam edilen işçilerin çalıştıkları işyerinde ya da bölümlerde de hayati tehlike ile karşılaşıldığında işin durdurulacağı anlaşılmaktadır. 6331 sayılı Kanunun 25.maddesinde işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan işçilerin ücretlerinin işveren tarafından ödenmeye devam edileceği yer almaktadır. Geçici iş ilişkisinde ücret ödeme borcu asıl işverende olduğu için, işin durdurulması durumunda özel istihdam bürosunun geçici işçinin ücretini ödemesi daha doğru olacaktır.

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kuralları ihlal etmeleri, yükümlülüklerini yerine getirmemeleri durumunda en yaygın idari yaptırım türü idari para cezasıdır. İdari para cezalarının uygulanması için iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesine gerek yoktur.¹⁶⁴ İdari para cezaları İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 26. maddesinde tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre artan tutarlarda düzenlenmiştir.

İdari para cezası kesilmesi konusunda mevzuatta özel istihdam bürosu veya geçici işveren olarak bir ayırım yapılmamıştır. Yükümlülüklerin yerine getirilmemesi durumunda işyerinde çalışanların mevcut olumsuzluklardan etkilenmeleri söz konusu olacağı için, özel istihdam bürosuna da geçici işverene de idari para cezası uygulanabilecektir.¹⁶⁵ Örneğin geçici iş ilişkisi ile istihdam ettiği işçiye işin ve işyerinin risklerine yönelik özel eğitim vermeyen ya da özel sağlık gözetimini yaptırmayan veya işyerinde gerekli önlemleri almayan geçici işveren de idari para cezası ile karşı karşıya kalacaktır.

İşverenlerin iş sağlığı güvenliği bakımından yükümlülüklerini yerine getirmemelerinin bir diğer sonucu ise işyerinde çalışan işçilerin işgörmekten kaçınmaları ya da iş sözleşmelerini feshetmeleri ile karşı karşıya kalabilmeleridir. Çalışmaktan kaçınma hakkı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13. maddesinde

¹⁶⁴ Erdoğan, a.g.m., s.151.

¹⁶⁵ Öztürk, a.g.m., s.246.; Ekin, a.g.e., s.237.

düzenlenmiştir. İşverenin kendi işçileri ya da geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçiler işyerinde ciddi ve yakın bir tehlikeyle karşılaştıklarında gerekli tedbirlerin alınmasını işverenden talep edebilirler ve gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilirler.

İş sözleşmesi ile çalışanlar, talep etmelerine rağmen iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmadığı durumlarda, sözleşmelerini haklı nedenle fesih edebilirler. Geçici işçinin çalıştığı işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemlerin alınmaması durumunda özel istihdam bürosu ile olan iş sözleşmesini feshedip feshedemeyeceği konusunda doktrinde iki farklı görüş mevcuttur. Bir görüş geçici ilişkisi kapsamında çalışan işçilerin de hangi işveren olursa olsun iş sözleşmelerini feshedebileceği yönündedir.¹⁶⁶ İkinci ve bizimde katıldığımız görüşe göre, geçici işçinin öncelikle asıl işvereni olan özel istihdam bürosuna başvurarak mevcut geçici iş ilişkisinin bitirilmesini talep etmesi eğer ki talebi kabul görmezse iş sözleşmesini fesih yoluna gidebileceğidir.¹⁶⁷

Son olarak işyerinde gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerini almayan veya yetersiz önlem alan işverene karşı hem kendi işçileri hem de geçici iş ilişkisi ile istihdam ettiği işçiler her zaman Bakanlığa şikayet etme haklarını kullanarak işverene yaptırım uygulanmasını sağlayabilirler.

3.3.4.2. İşçiler Bakımından Sonuçları

İşçiler işverene karşı işgörme borcunu yerine getirirken işyerinde alınmış olan her türlü iş sağlığı ve güvenliği önlemine uymakla yükümlüdürler. Ancak buna rağmen önlemleri dikkate almayan, kurallara uymayan işçiler olduğu hatta kimi zaman yaşanan iş kazalarının işveren her türlü önlemi almasına rağmen işçinin ihmalkarlığı veya dikkatsizliği nedeniyle gerçekleştiği bilinmektedir. 6331 sayılı Kanun'da bu gibi durumlarda işçilere uygulanacak yaptırıma ilişkin herhangi bir düzenleme mevcut değildir. Ancak çalışanın tabi olduğu Kanun, *Türk Borçlar Kanunu* ve *Türk Ceza Kanunu* bakımından sorumlu tutulabilmektedirler.

İşyerinde alınmış olan ve işçilere bildirilmiş olan iş sağlığı ve güvenliği talimatlarına uymayan, dikkatsiz ve özensiz çalışan işçiler için işveren;

¹⁶⁶ Ekmekçi, a.g.e., s.378.

¹⁶⁷ Keser, a.g.e., s.93.

- İş sözleşmesinde ya da iç yönetmelikte düzenlenmiş olması koşuluyla disiplin cezası ve özellikle ücret kesintisi cezası uygulayabilir. Geçici iş ilişkisi ile işçi çalıştıran işverenin geçici işçiye karşı disiplin cezası uygulayıp uygulayamayacağına ilişkin mevzuatta bir düzenleme yoktur. Her ne kadar geçici işverenin işin görülmesini isteme hakkının devri ile birlikte işyerinin düzeni ve güvenliğinin sağlanmasına ilişkin geçici işçiye emir ve talimat verme hakkı olsa da aralarında sözleşme ilişkisi bulunmadığı için kanaatimizce disiplin cezası verme hakkı bulunmamaktadır. Böyle bir durumda özel istihdam bürosu ile yapılan geçici işçi sağlama sözleşmesinin içeriği belirleyici olacaktır.
- Ortaya bir zarar çıkması durumunda zararın karşılanmasını isteyebilir. *İş Kanunu*'nun 7.maddesinde ve *Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinin* 10.maddesinde geçici işçinin işyerine veya işe ilişkin neden olduğu zararlardan geçici işçi çalıştıran işverene karşı sorumlu olduğu açıkça düzenlenmiştir.
- İşin güvenliğini tehlikeye düşürdüğü için iş sözleşmesini feshedebilir. Özel istihdam bürosundan geçici işçi sağlayan bir işveren ile geçici işçi arasında iş sözleşmesi mevcut olmadığı için, fesih hakkı da yoktur. Bu durumda ya özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasındaki hizmet sağlama sözleşmesinin iptali yada geçici işçinin bir başka işçi ile değişikliği gündeme gelebilir.

SONUÇ

Küreselleşme ile birlikte artan uluslararası rekabet çalışma hayatının da değişen koşullara ayak uydurmasına sebep olmuştur. Teknolojide yaşanan değişimler ile arz ve talep noktasında da değişimleri beraberinde getirmiş bu da çalışma yaşamına etkide bulunmuştur. Bu değişimlerin sonucu olarak çalışma hayatının daha esnek yapıya dönüştürülmesi süreci başlatılmıştır. Bu esnekleşme hareketleri de beraberinde tipik istihdam biçimlerinden farklı olarak geçici iş ilişkisi, uzaktan çalışma, kısmi süreli çalışma, evde çalışma gibi esnek çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasını sağlamıştır.

Geçici iş ilişkisi kavramı hukukumuzda 4857 sayılı İş Kanun'unun 7. Maddesi ile girmiştir. Mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisinin kullanılması ise ilk düzenlemeler içerisinde yer almamıştır. 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile İş Kanunumuzun 7. Maddesinde değişiklik yapılarak meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi yani özel istihdam büroları aracılığıyla meslek edinilmiş şekilde geçici iş ilişkisinin yapılmasının önü açılmıştır. Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak üzere kurulabilir. Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığı ile meslek edinilmiş olarak veya holding bünyesi ya da aynı şirket topluluğuna bağlı başka işverene göndermek üzere meslek edinilmemiş olarak iki farklı şekilde gerçekleşir.

Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapmak suretiyle kurulabilir. Geçici iş ilişkisinin bu türü devir sırasında işçisinin yazılı rızasını almak kaydıyla, yine işverenler arasında kanımızca geçici işçi sağlama sözleşmesi gibi, yazılı olarak altı ayı geçmemek üzere kurulabilir ve en fazla iki defa yenilenebilir. Meslek edinilmemiş iş ilişkisinde işçisini devreden işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici işverenin de geçici işçinin kendisinin yanında çalıştığı dönemdeki ödenmeyen ücretinden, sosyal sigorta primlerinden devreden işveren ile birlikte sorumludur.

Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yeraltında maden çıkarılan işyerlerinde kurulamaz. Yine 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun'unun 65. Maddesi saklı kalmak kaydıyla grev ve lokavt uygulaması sırasında da kurulamaz.

Geçici işveren geçici işçilerin çalıştıkları dönemde diğer işçiler ile sosyal hizmetlerden eşit şekilde faydalanmasını sağlayacaktır yine geçici işçinin çalışma koşullarının da yanında çalıştırdığı daimi işçilerin çalışma koşulları ile aynı olmasını sağlayacaktır. Geçici işveren işin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçisine talimat verme yetkisine sahiptir. Geçici işçiye 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'unun 17. Maddesinin altıncı fıkrasında belirtilen eğitimleri vermek, iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı tedbirleri almak geçici işverenin yükümlülüğüdür tabi geçici işverende bu eğitimlere ve tedbirlere uymakla yükümlüdür. Geçici işçi de işyeri ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile neden olduğu zarardan geçici işverene karşı sorumludur.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi Türkiye İş Kurumunun izin verdiği özel istihdam büroları aracılığı ile kurulmaktadır. Özel istihdam bürosunun bir işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapması ile kurulmaktadır. Üçlü bir yapı ortaya çıkmaktadır. Geçici işçi ile özel istihdam bürosu arasında iş sözleşmesi, özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasında geçici işçi sağlama sözleşmesi vardır.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin kurulmasıyla beraber geçici işçi iş görme borcunu, sadakat ve özen borcunu geçici işverenine karşı yerine getirecektir. Geçici işveren de yönetim hakkı doğrultusunda geçici işçiye emir ve talimat verme hakkına sahip olacaktır. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde ücret ödeme borcundan sadece özel istihdam bürosu sorumlu tutulmuştur. Özel istihdam bürosunun geçici işçinin ücretini ödemediği durumda geçici işverenin herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır. Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkiden farkı olarak meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde ücret ödeme borcundan tarafların birlikte sorumlu olmaması işçinin aleyhine bir durum olarak değerlendirilebilir. Yapılacak yeni düzenlemeler ile ücret konusunda her iki işverenin de sorumlu olması daha doğru olacaktır.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde özel istihdam bürosu işçilerinin boşta geçen bekleme sürelerinde ücretten yoksun kalmalarının önüne geçilecek düzenleme yapılmalıdır.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin ortaya çıkmasında ve devamında bazı sınırlandırmalar vardır. Her türlü iş için ve sürekli olarak meslek edinilmiş geçici iş

ilişkinin yapılması mümkün değildir. Bu sınırlandırmalar işyerlerindeki daimi işçilerin yerini geçici işçilerin almasını engellemek için yapılan düzenlemelerdir.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin kurulmasının düzenlenmediği bir başka deyişle mevzuatta belirtilen durumlara aykırı bir şekilde kurulması durumunda işverenlere idari para cezaları düzenlenmiştir. Bu tarz bir durum ortaya çıktığında geçici işçinin haklarını en iyi şekilde koruyacak hukuki düzenlemelerin tekrardan yapılması gereklidir.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde özel istihdam bürosu yani asıl işveren ve geçici işveren olduğu için işçinin sendika üyeliği için hangi işverenin işyerinin girdiği işkolundaki sendikaya üye olması gerektiği Kanun ile açıkça belirlenmemiştir. Geçici işçinin iş sözleşmesi ile bağlı olduğu özel istihdam bürosunun işyerinin girdiği işkolunda sendikalı olması gerekmektedir. Fakat daha özgür bir sendikalaşma için yeni bir düzenlemenin yapılması gerekmektedir.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi yapabilmek adına oldukça yüksek tutarda yatırım yapan özel istihdam büroları bu ilişkinin neticesinde belli bir hizmet bedeli talep etmektedir. Kendi bünyesinde geçici işçileri bulunduran özel istihdam büroları tabi ki her işçisi için yaptığı maliyetinin üzerine bir de hizmet bedelini koyarak geçici işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmaktadır. Buradan hareket ile meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin maliyet açısından geçici işverenler tarafından tercih edilmeyeceği düşünülebilir.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin sona erme halleri de çalışmamızda değerlendirilmiştir.

Tezimizde de bahsettiğimiz üzere İş Kanun'unun 7. Maddesinde düzenlenen geçici iş ilişkisi kurumunda işverenler arasındaki sorumlulukların yeniden düzenlenerek daha net şekilde belirtilmesi daha doğru olacaktır. Sosyal sigorta primleri, ödenmeyen ücretler, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama konusunda her iki işverenin de birlikte sorumlu tutulması işçinin haklarının korunması açısından son derece önemlidir.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

- AKAD Mehmet, *Teori ve Uygulamada Sosyal Güvenlik Hakkı*, İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları, 1992.
- AKYİĞİT Ercan, *İçtihatlı ve Açıklamalı İş Kanunu Şerhi*, 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınları, Ankara, 2008.
- AKYİĞİT Ercan, *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi*, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara, 1995.
- ARSLANOĞLU Mehmet Anıl, *İş Kanunu'nda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler*, İstanbul: Legal Yayınevi, 2005.
- CAM Erdem, *Sendikal Perspektiften Özel İstihdam Büroları ve Türkiye*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2005
- CİVAN Orhan Ersun, *Meslek Edinilmiş Ödünç İş İlişkisi ile İlgili Güncel Gelişmeler*, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, İstanbul: Beta Yayınları, 2017.
- ÇANKAYA Osman Güven, ÇİL Şahin, *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, 3. b., Ankara: Yetkin Yayınevi, 2006
- ÇELİK Nuri, CANIKLIOĞLU Nurşen, CANPOLAT Talat, *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul: Beta Yayınevi, 2006.
- EKİN Ayşegül, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi*, 1. b., Ankara: Seçkin Yayınevi, 2020.
- EYRENCİ Öner-TAŞKENT Savaş-ULUCAN Devrim, *Bireysel İş Hukuku*, Yenilenmiş 5. Bası, İstanbul: Beta Yayınevi, 2014.
- HUBERMAN Leo; *Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla*, (Çev.: M. Belge), İstanbul: Bilim Yayınları, 1974.
- İNCİROĞLU Lütfi, *Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları*, 1.b., İstanbul: Legal Kitapevi, 2011.
- KESER Hakan, *Bireysel-Toplu İş Hukuku ve Uygulaması*, 3.b., İzmir: Albi Yayınları, İzmir, 2014
- KILKIŞ İlknur, ALPER Yusuf, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 1. b. Bursa: Dora Yayınevi, 2015.
- KILKIŞ İlknur, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Bursa: Dora Yayınevi, 2016.
- MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi, *İş Hukuku*, 2. b., Ankara: Turhan Yayınevi, 2005.
- NARMANLIOĞLU Ünal, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri 1*, 5. b., İstanbul: Beta Yayınevi, 2014.

- NAZLI Seçkin, *Özel İş Aracılığı*, 1. b., İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2009.
- ODAMAN Serkan, *Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi*, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2007.
- SUR Melda, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, Ankara: Turhan Kitapevi, 2006.
- SÜZEK Sarper, *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Yayınları, 14.Baskı, İstanbul, 2017.
- UŞEN Şelale, *Avrupa Birliği'nde Ödünç İş İlişkisi: İtalya Uygulaması ve Türkiye*, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası, İstanbul, 2006.

MAKALELER

- ALPAGUT Gülsevil, “Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S.10, 2006, ss. 570-584.
- ASLANTEPE Gülay, “İlo ve AB Penceresinde Esnek İstihdama Bir Bakış”, *Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu TİSK*, Ocak, S.5, 1999.
- AYDIN Ufuk, ”Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Sonuçları”, *Sicil Dergisi*, Aralık, S.8, 2007, ss. 41-55.
- BAŞKAN Esra, “Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C:11, S:2, 2017, ss. 3-46.
- BENLİ Abdurrahman, YİĞİT Yusuf, “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Geçici İş İlişkisi ve Bu İlişkinin Hukuki Sonuçları”, *Kamu İş Dergisi*, C:8, S:4, ss. 1-41.
- CAM Erdem, “Türkiye’de Özel İstihdam Büroları ve Geçici İşçilik Hakkında Sendikal Açından Bir Değerlendirme”, *KARATAHTA İş Yazıları Dergisi*, S.7, Nisan 2017, ss. 109-146
- CANIKLIOĞLU Nurşen, “Geçici İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçlar”, *Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, Legal Yayınları, İstanbul, ss.121-156.
- CANIKLIOĞLU Nurşen, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, *Ankara: İş Hukuku Uluslararası Kongresi*, 2016, ss. 35-71.
- CENTEL Tankut, “Esneklik Uygulamaları ve Türkiye”, *Mercek Dergisi*, Temmuz 1999, ss.31-44.
- CENTEL Tankut, “İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümlülüğü”, *Çimento İşveren*, S.3, 2013.
- CİVAN Orhan Ersun, “Meslek Edinilmiş Ödünç İş İlişkisi ile İlgili Güncel Gelişmeler”, *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar*, Kübra Doğan Yenisey- Seda ErgüneşEmrağ, İstanbul: Beta Yayınları, 2017, ss. 103-123.
- CİVAN Orhan Ersun, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç İş İlişkisi”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2017, C. 66, ss. 312-397.

ÇELİK Sümeyra, “Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara,2007

DAĞ Mehmet Yusuf, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Geçici İş İlişkisi, İstanbul 2015

DEMİR Fevzi, “50. Yılında 3008 Sayılı İş Kanunun Amacı, Karakteri, Özellikleri ve Bugüne Kadar Gösterdiği Gelişim Tablosu”,*Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, C.2, N.1, İzmir, 1987.

EKMEKÇİ Ömer, “Geçici İş İlişkisinin Kurulması Ve Sona Ermesi”, *Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, Legal Yayınları, İstanbul, ss. 100-120.

EKMEKÇİ Ömer, “4857 İş Hukuku’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*,S:2, 2004, ss. 367-400.

EKMEKÇİ Ömer, “4857 Sayılı İş Hukukunda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S.2, 2004, ss. 367-382.

EKONOMİ Münir, “İş Hukukunda Esnekleşme Gereği”, *Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası (ÇMİS)*, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler (Esneklik) Konulu Toplantıda Sunulan Tebliğ, (Antalya 27-30 Nisan 1995), Ankara, 1995, s.21-23

ENGİN Murat, “Atipik İstihdam Biçimleri ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri”, *İş Hukukuna İlişkin Sorunlar Ve Çözüm Önerileri 2000 Yılı Ekim Toplantısı*, İstanbul, 2002.

ERDOĞAN Canan, “Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü”, *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2017, ss. 127-158.

GÜZEL Ali, “3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*,S.35-36, İstanbul,1986, ss.165-222

GÜZEL Ali -HEPER Hande, “Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi”, *Çalışma ve Toplum*, 2017/1, S.52, İstanbul, ss.11-58

HİSARCIKLIOĞLU Rıfat, “İşletmelerin Geleceği Açısından Yeni İş Kanunu”, *Mercek Dergisi*, Temmuz 2003, ss.17-19

İNCİROĞLU Lütfi, “Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi”, *Terazi Aylık Hukuk Dergisi*, C.12, S.135, 2017, ss. 29-44.

KARLITEPE CansuNaz - ERKUŞ Gökçem - İĞDECİ Cansu “Occupational Health and Safety Obligations of the Parties on Temporary Employment Relationship Through the Intermediary of Employment Agency” *GSI ARICLETTER*, Part 15, Winter 2019, ss. 259-272

KENAR Necdet, “Yeni İş Kanunu’nun İstihdama Muhtemel Etkileri”, *Mercek Dergisi*,Temmuz, 2003, ss. 69-75.

KILKIŞ İlknur - DEMİR Seçil, “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme”, *Çalışma İlişkisi Dergisi*, C:3, S:1, Ankara 2012, s.23-47

KOÇ Muzaffer, GÖRÜCÜ İbrahim, “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları”, *Çalışma ve Toplum*, S.28, 2011, ss. 149-178.

KUTAL Metin, “Türk Çalışma Yaşamında Yeni Bir Dönem:4857 Sayılı İş Kanunu”, *Mercek Dergisi*, Temmuz 2003, ss. 21-25.

MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi, “4857 Sayılı İş Kanunu’nun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler”, *Kamu-İş Dergisi*, C.7, S.4, 2004, ss. 1-17.

NAZLI Seçkin, “İş Hukukunda Düzenlenen Mesleki Anlamda Geçici İş İlişisine Yönelik Hükümlerin Değerlendirilmesi”, *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.3, S.1, 2016, ss. 149-168.

ODAMAN Serkan, “Güvenceli Esneklik Açısından Fransa ve Türkiye Uygulamaları”, *İşveren Dergisi*, S. Ocak-Şubat 2012, ss. 63-66.

ODAMAN Serkan, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.36, 2016, ss. 41-61.

ODAMAN Serkan, ÇAVUŞ Hakan, “İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayısı, C:15, S:2, ss. 249-278.

ÖZTÜRK Berna, “Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulan Geçici İş İlişisinde Tarafların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri”, *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar*, Editör: Kübra Doğan Yenisey- Seda Ergüneş Emrağ, İstanbul: Beta Yayınevi, 2017, ss.207-257.

SAYIN Ali Kemal, “Değişen Emek Piyasasında Kamu İstihdam Hizmetinin Önemi”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S.56, 2009, ss. 333-363.

TARAKÇIOĞLU Ayşenur Altınay, “Türk İş Hukukunda Esnekliğe İlişkin Bir Düzenleme: Geçici İş İlişkisi, Eskişehir, 2011, s.1.

TİRYAKİ Hamit, “Yeni Bir Esnek Çalışma Modeli: Uzaktan Çalışma”, *Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi*, Temmuz, S.151, 2016, ss.1-23.

TİSK, “Çalışma Hayatında Esneklik”, 1994, No.10

TOPÇUK Yılmaz, “Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İzmir, 2006.

URHANOĞLU İftar Cengiz, “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranışının Yaptırım Olarak İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, İstanbul, 2011, ss.157-188.

YAVUZ Arif, “Çalışma Hayatında Esnek Çalışmanın Ortaya Çıkışı, Esnekliğin Nedenleri Esneklik Türleri”, *Çimento İşveren Dergisi*, C:9, S:1, 1995, ss.25-36.

YENİSEY Kübra Doğan, “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi”, Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin, İstanbul, ss. 133-173.

ZENGİNGÖNÜL Oğul, “Sosyal Politika-Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliği Örneği”,*Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C:5, S:2,İzmir, 2003.

ÖZGEÇMİŞ

ÖZGEÇMİŞ			
Adı, Soyadı	OĞUZ		BIYIK
Doğum Yeri ve Yılı	BURSA/GEMLİK		1992
Bildiği Yabancı Diller	İNGİLİZCE		ORTA
ve Düzeyi			
Eğitim Durumu	Başlama Bitirme Yılı		Kurum Adı
Lise	2006	2010	GEMLİK LİSESİ
Lisans	2010	2015	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
Yüksek Lisans	2015	DEVAM EDİYOR	ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
Doktora			
Çalıştığı Kurum (lar)	Başlama - Ayrılma Yılı		Çalışılan Kurumun Adı
1.			
2.			
3.			
Üye Olduğu Bilimsel ve Mesleki Kuruluşlar			
Katıldığı Proje ve Toplantılar			
Yayınlar:			
Diğer:			
İletişim (e-posta):	oguzbiyik92@gmail.com		
Tarih İmza Adı Soyadı		10.03.2020 Oğuz Biyık	

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

TEZ ÇOĞALTMA VE ELEKTRONİK YAYIMLAMA İZİN FORMU

Yazar Adı Soyadı	OĞUZ BIYIK
Tez Adı	GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ VE SOSYAL HUKUKA ETKİSİ
Enstitü	SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
Anabilim Dalı	ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
Tez Türü	YÜKSEK LİSANS
Tez Danışman(lar)ı	PROF. DR. İLKNUR KILKIŞ
Çoğaltma (Fotokopi Çekim) İzni Kısıtlama	☐ Patent Kısıt (2 yıl) ☐ Genel Kısıt (6 ay) ☐ Tezimin elektronik ortamda yayımlanmasına izin veriyorum.

Hazırlamış olduğum tezimin belirttiğim hususlar dikkate alınarak, fikri mülkiyet haklarım saklı kalmak üzere Bursa Uludağ Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı tarafından hizmete sunulmasına izin verdiğimi beyan ederim.

Tarih :10/03/2020

İmza :

