

# İş Kanununda Düzenlenen Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisine Yönelik Hükümlerin Değerlendirilmesi

A Critical Appraisal of the Temporary Employment Provisions Laid Down in the Turkish Labour Code

**Yrd. Doç. Dr. Seçkin Nazlı**

İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

## ABSTRACT

Turkish Parliament has taken a very important step to introduce another flexible working arrangement called temporary employment relationship into labor market. Despite the similar previous legislative efforts had been remained inconclusive in the past, the code “on amending the labor law and Turkish employment organization law” that arranges the temporary working relationship and widening the activity-areas of private employment agencies was finally approved by the Parliament on May 6th. Although the government proposal concerning temporary working relationship had passed through the Parliament before in 2009, it was vetoed due to strong opposition of labor unions. Now by the enactment of Law No. 6715, the private employment agencies that are granted permission by the Turkish Employment Organisation, can establish a temporary employment relationship by transferring its employee to the employer with a temporary employment contract. In this article we try to examine the new provisions about temporary employment relationship. Mainly; the legal concept of the new employment relationship, special circumstances of temporary employment can be established, provisions about authority and responsibilities of employers of temporary workers are all criticized in this article.

**Keywords:** Temporary employment, Private employment agency, Temporary employment contract, Flexible working arrangements.

## I. GİRİŞ

Türk hukukunda mesleki anlamda geçici iş ilişkisi istihdam biçimi sıkça tartışma konusu yapılan istihdam biçimlerinin başında gelmiştir. Yakın tarihlerde farklı zamanlarda mesleki anlamda geçici iş ilişkisi istihdam biçimini hukuki bir zemine sahip kılmaya yönelik girişimler gerçekleştirilmiş, hukuki kurumun ya-

sal çerçevesini belirlemeye yönelik tüm yaklaşımlar 6715 sayılı Kanunun kabulüne dek başarısızlıkla sonuçlanmıştır.

Uygulamada mesleki anlamda geçici iş ilişkisi faaliyetine yönelik hukuki düzenlemelerin kabulünden önce de bu tip istihdam biçimine başvurulmaktaydı. Ancak mesleki anlamda geçici iş ilişkisini düzenleyen 6715 sayılı Kanunun kabulünden önce yasalardaki boşluklardan istifade eden, danışmanlık vb. adlar altında faaliyet gösteren şirketler, mesleki anlamda geçici iş ilişkisi faaliyetine taraf olarak çalışanların hak kaybına uğramalarına neden olmaktaydılar. Bu durumun önlenmesi için en temel yol hukuki kurumun yasa koyucu tarafından düzenlenmesi ve mevzuattaki yerini almasının sağlanmasıdır. 4857 sayılı İş Kanunu tasarısında mesleki anlamda geçici iş ilişkisine yönelik düzenlemeler mevcut iken işçi kesiminin yoğun itirazları neticesinde yasalaşma imkânı bulamamıştır. Maddenin tasarıdan çıkartılması da fiili olarak istihdam biçiminin uygulanmaya devam etmesi gerçeğini değiştirmemiştir. Neticesinde mesleki anlamda geçici iş ilişkisi istihdam biçiminin uzunca bir süre mevzuatta düzenlenmemesinden hem işçiler, hem işverenler ve hem de devlet olmak üzere sosyal tarafların geneli zarar görmüştür. Mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin hukuki bir temele sahip olması, özellikle devlet adına yeni istihdam olanaklarının ortaya çıkmasına ve bu sayede devlete yüklenen önemli bir sorumluluğun yerine getirilmiş olmasına yarar. İşçiler, hukuki altyapıya sahip bir istihdam biçimi ile asgari korumaya sahip olacaklar ve kötü niyetli uygulamaların olumsuz sonuçlarından en az zarar göreceklidir. İşverenler hukuki düzenleme sonucunda meşru zemine sahip, esnek bir istihdam aracına kavuşacaklardır. Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi; işverenler açısından asla ucuz işgücü sağlama amacına hizmet etmeyen, ancak gerektiğinde başvurabilecekleri esnek çalışma biçimlerinden birisi olma sıfatıyla ön plana çıkmaktadır. Mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin düzenlenmesinde gözetilmesi gereken temel bakış açısı da budur. Aksi takdirde mesleki anlamda geçici iş ilişkisi esnek bir istihdam aracı değil ucuz işgücü teminine hizmet eden ve bu hali ile kabul edilemeyecek bir niteliğe bürünme tehlikesi içeren bir istihdam biçimi olarak gelişecektir. Mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin konuya ilişkin uluslararası normlara uygun biçimde düzenlenmesi ve yasal zemine kavuşturulması ile belirttiğimiz tehlikenin önemli ölçüde ortadan kaldırılması sonucu ortaya çıkar. Bu nedenle de mesleki anlamda geçici iş ilişkisi istihdam biçiminin mevzuatta düzenlenmesi kanaatimizce önemli bir zorunluluktur.

Çalışmamız 6715 sayılı Kanun ile Türk hukukunda ilk defa hukuki temeli oluşturulan ve 4857 sayılı İş Kanunu içeriğine dâhil edilen mesleki anlamda geçici iş ilişkisini düzenleyen hükümleri ile hükümlerin genel değerlendirilmelerini içermektedir. Ancak mesleki anlamda geçici iş ilişkisi istihdam biçimi çalışmamızda

temel özellikleri ile değil, Türk Hukukunda düzenleniş biçimi (hukuki kuruma yasal zemin teşkil eden 6715 sayılı Kanunun ilgili maddeleri) dikkate alınarak inceleme konusu yapılmıştır<sup>1</sup>. Mesleki anlamda geçici iş ilişkisine yönelik hukuki düzenlemelerin uluslararası mevzuatla, başta konuya ilişkin referans hukuki norm olarak kabul edilen 2008/104 sayılı Avrupa Birliği Direktifi<sup>2</sup> hükümleri ile uyumuna dikkat çekilmiştir. Genel olarak çalışmamız içeriğinde; mesleki anlamda geçici iş ilişkisi istihdam biçiminde tarafların sorumlulukları, hukuki kuruma başvurma konusunda getirilen yasal sınırlandırmalar ile eşit davranma ilkesini gözetilen düzenlemelerin özellikleri gibi konular incelenmiştir. Mesleki anlamda geçici iş ilişkisini düzenlemeye yönelik hukuki düzenlemelerde bulunması gereken temel özellik bu tip istihdam biçimi ile çalışanların belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan ve devamlılık arz eden iş ilişkilerine alternatif olarak değerlendirilmesinin önlenmesidir<sup>3</sup>. Çalışmamızda belirttiğimiz amacın yasal düzenlemede ne derece gözetildiği irdeleneceği gibi, bu hali ile istihdam biçiminin Türk hukukunda düzenleniş biçiminin mevcut çalışanlar için bir tehdit mi oluşturacağı yoksa düzenleme ile sağlanması muhtemel faydanın yeni istihdam olanakları yaratmak şeklinde mi somutlaşacağı gibi konular genel hatları ile ele alınmaya çalışılmıştır.

## II. Türk Hukukunda Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisini Düzenlemeye Yönelik Hukuki Girişimlerin Kısa Bir Özeti

Türk hukukunda mesleki anlamda geçici iş ilişkisini düzenlemeye yönelik ilk girişim Bilim Kurulu tarafından hazırlanan İş Kanunu tasarısında yer almaktaydı. Bilim Kurulunun hazırladığı İş Kanunu Tasarısının yasalaşma sürecinde tasarıda yer alan ve “Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç İş İlişkisi” başlığını taşıyan 93. maddesi<sup>4</sup> kanun içeriğinden çıkartılmış ve sadece alelade geçici iş ilişkisine düzenlemeye yönelik kanunun 7. maddesi “geçici iş ilişkisi” üst başlığı ile kabul edilmiştir. Takip eden dönemde mesleki anlamda geçici iş ilişkisini düzenlemeye yönelik TBMM tarafından kabul edilen ilk hukuki düzenleme 26.06.2009 tarihli ve 5920 sayılı Kanunun 1. maddesi olmuştur<sup>5</sup>. Kanunun 1. maddesinde 4857

1 Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi hukuki kurumuna ilişkin detaylı bilgi için bkz. Seçkin NAZLI, **Özel İş Aracılığı**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2009, s. 217 vd.

2 Direktif’in Türkçe metni için bkz. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri**, Yayın No:11, Ankara, 2014, s. 29-36.

3 Erdem ÖZDEMİR, “Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi: Düzenlenmeli Ama Nasıl?”, **Sicil**, Yıl 5, Sayı 18, 2010, s. 25.

4 Tasarıda yer alan düzenlemeye ilişkin değerlendirme için bkz. NAZLI, s. 258-261.

5 “İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” üst başlıklı kanun, Cumhurbaşkanı tarafından veto edilen 1. maddesi düzenlemesi mesleki anlamda geçici iş ilişkisine yönelik hükümler çıkartılarak aynı adla 5921 sayılı Kanun olarak çıkartılmıştır (Bkz. RG. 18.08.2009, 27323).

sayılı İş Kanununun alelade geçici iş ilişkisini düzenleyen 7. maddesinden sonra gelmek üzere 7/A maddesi olarak “mesleki anlamda geçici iş ilişkisi” üst başlığı ile hukuki kuruma ilişkin hükümler yer almıştı. Ancak 5920 sayılı Kanunun mesleki anlamda geçici iş ilişkisini düzenleyen 1. maddesi, Cumhurbaşkanı tarafından yeniden görüşülmek üzere TBMM’ye geri gönderilmiştir. Yasanın Meclis’e geri gönderilme gerekçeleri içerisinde öne çıkan en temel husus 2008/104 sayılı AB direktifinin temelini oluşturan ilkelerin başında gelen bu tip istihdam biçimi ile çalışanlar ile geçici süre ile hizmet verdikleri işyerinde aynı işi yapan işçiler arasında çalışma şartlarında eşitliğin sağlanması ve eşitliği bozacak uygulamaları engelleyici yöndeki düzenlemelerdeki eksiklikler olmuştur. Ayrıca kanuni düzenlemedeki pek çok eksikliğin Türkiye İş Kurumu tarafından çıkartılacak yönetmeliğe bırakılmış olması da yasanın yeni baştan görüşülmesi için iade gerekçelerindedir. Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi hukuki kurumunun özel yapısı nedeniyle bu istihdam biçimine tabi olarak çalışacak işçilerin korunmasına yönelik özel koruyucu düzenlemelerin yönetmeliktense kanunda yer alması şüphesiz daha isabetlidir. Bu nedenle 5920 sayılı Yasaya yönelik olarak iade gerekçeleri olarak Cumhurbaşkanı tarafından dikkat çekilen tüm eksikliklerin giderilmesi önemlidir. Düzenlemelerde tespit edilen eksikliklerin sonuçlarına yönelik olarak yapılan değerlendirmedeyse, düzenlemelerin bu hali ile kabulü sonrasında ortaya çıkması muhtemel uygulamanın, düzenleme ile amaçlanan sonucun dışına çıkılmasına neden olacağına dikkat çekilmiştir. Özellikle hukuki kurumun TBMM’de kabul edildiği hali ile yasalaşması durumunda uygulamanın bu tip istihdam ilişkisi ile çalışacakların emeklerinin istismarına neden olacak biçimde gelişeceği, bu durumun da insan onuruna yakışmayan sonuçların doğmasına neden olarak çalışma barışının bozulmasına sebebiyet vereceği tespitleri isabetli biçimde yapılmıştır.

Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi istihdam biçimini düzenlemeye yönelik hukuki girişimler 5920 sayılı Kanun sonrasında bir takım değişikliklerle 13.02.2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanunun<sup>6</sup> yasalaşma süreci ile devam etmiştir. Ancak 6111 sayılı Kanun dönemindeki yasalaşma girişimleri mesleki anlamda geçici iş ilişkisine yönelik düzenlemelerin tasarı metninden çıkartılması ile sonuçlanmıştır.

Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi hukuki kurumunu düzenlemeye yönelik girişimlerin sonuncusunu ise 06.05.2016 tarihinde kabul edilen 6715 sayılı Kanun oluşturmuştur. TBMM tarafından kabul edilen kanun, Cumhurbaşkanı tarafından onaylanmış ve 20.05.2016 tarihli 29717 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanunun kabulü ve onayı sonrasında mesleki anlamda geçici iş ilişkisi hukuki temeli 4857 sayılı İş Kanununda mevcut olan bir istihdam biçimi olarak uygulanabilir hale gelmiştir.

6 RG. 25.02.2011, 27857 Mükerrer.

### III. Türk Hukukunda Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi İstihdam Biçimine Yönelik Genel Yaklaşım

4857 sayılı İş Kanunu tasarısında yer alan mesleki anlamda geçici iş ilişkisine yönelik düzenlemenin yasalasınma esnasında kanundan çıkartılmasının, bu tip istihdam biçiminin yasaklandığı anlamına gelmediği, sözleşme ve çalışma özgürlüğünün bir gereği olarak mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin varlığını ve uygulamasını sürdürebileceği de öğretilerini sürülmüştür.<sup>7</sup> Ancak iş hukuku öğretisinde kabul edilen baskın görüş, 4857 sayılı İş Kanunu tasarısında mesleki anlamda geçici iş ilişkisini düzenlemeye yönelik hükümlerin kanunun yasalasınma esnasında madde metninden çıkartılmasının isabetsiz ve konuya ilişkin yasal bir düzenlemeye ihtiyaç olduğu yönündedir<sup>8</sup>. Genel olarak mesleki anlamda

- 7 Münir EKONOMİ, “Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç İş İlişkisi”, **Devrim Ulucan’a Armağan**, İstanbul, 2008, s.254-258; Ercan AKYİĞİT, **İçtihatlı ve Açıklamalı İş Kanunu Şerhi**, 3. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınevi, s. 2258 – 2259; 4857 sayılı İş Kanununun 7. maddesi hükümlerinin uygun düştüğü ölçüde bürolar aracılığı ile kurulan geçici iş ilişkilerinde uygulama alanı bulacağına ilişkin görüş için bkz. A. Can TUNCAY, “Türk İş Hukukunun Avrupa Birliği İş Hukukuna Uyumu”, **AB-Türkiye & Endüstri İş İlişkileri**, (Edt: Alpay HEKİMLER), Ağustos 2004, İstanbul, s. 73; A. Can TUNCAY, “İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri”, **Yeni İş Yasası Sempozyumu**, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul, 2003, s. 144 ; Karşı görüş için bkz. Ömer EKMEKÇİ, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt.1, Sayı:2, Yıl:2004, s. 369; Ömer EKMEKÇİ, “Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi”, **Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler**, İstanbul, 2008, s. 104; Gülsevil ALPAGUT, “Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi Sınırlamadan Teşvike”, **A. Can Tuncay’a Armağan**, İstanbul, Legal Yayınevi, 2005, s. 277; Serkan ODAMAN, **Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi**, İstanbul, 2007, s. 79; Devrim ULUCAN, (Öner EYRENCİ / Savaş TAŞKENT / Devrim ULUCAN, **Bireysel İş Hukuku**, Yenilenmiş 3. Bası, İstanbul, 2006), s. 119-120; Devrim ULUCAN, “Karar İncelemesi”, **Çalışma ve Toplum**, 2004/3, s. 148 vd; Banu UÇKAN, “Türkiye’de İş Aracılığı Hizmetlerinin Tarihsel Gelişim Sürecinde Kamu Tekelinin Kırılması”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C:5, No:1, 2005, s. 165; Gülten KUTAL, “Türkiye’de İstihdam Politikaları, Esneklik ve Yeni İstihdam Türleri”, **AB-Türkiye & Endüstri İş İlişkileri**, (Edt: Alpay HEKİMLER), Ağustos 2004, İstanbul, s. 130; Talat CANBOLAT, Genel Görüşme, **III Yılında İş Yasası**, Bodrum, 2005, s.60; Gülsevil ALPAGUT, “Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı:10, 2006, s. 578; NAZLI, s. 263.
- 8 Fatma BAŞTERZİ, “Özel İstihdam Büroları ve İtalya Örneği”, **İşveren**, Cilt 43, Sayı 12, Eylül 2005, s. 40; Nurhan SÜRAL, “Özel İstihdam Büroları”, **İşveren**, Cilt 43, Sayı 12, Eylül 2005, s. 38; Toker DERELİ, “Batı Avrupa’daki Uygulamalar Işığında Dönemsel (Geçici) Çalışma ve Türkiye Üzerine Düşünceler”, **İşveren**, C:43, s:12, 2005, s. 34; Namık ATA, “Özel Bürolar Geçici İstihdam İçin Aracılık Yapabilmeli”, **İşveren**, C:43, S:12, s. 25; Şelale UŞEN, **Avrupa Birliğinde Ödünç İş İlişkisi: İtalya Uygulaması ve Türkiye**, İstanbul, 2006, s. 330; ODAMAN, s. 79-80; Murat ENGİN, “Üçlü İş İlişkileri”, **III. Yılında İş Yasası**, Bodrum, 2005, s. 26; ALPAGUT, Sınırlamadan Teşvike, s. 278; Gülsevil ALPAGUT, “AB’nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye’de Yasal Düzenlemeler”, **TİSK Akademi**, 2008/I, s. 27-28; Gülsevil ALPAGUT, “AB’de İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışları ve Türkiye’de Sakıncalar”, **İşveren Özel Eki**, Eylül 2006, s. 17; EKONOMİ, s. 256; A. Can TUNCAY, “İş Kanunu Tasarısı’ndaki Ödünç İş İlişkisi ve Eleştirisi” (Ödünç İş İlişkisi), **Mercek**, Yıl:8, Sayı:30, s. 75; Savaş TAŞKENT, Genel Görüşme, **Yeni İş Yasası Seminer Notları ve İş Kanunu**, Çeşme, 2003, s. 78-79, A. Can TUNCAY / Fatma Burcu SAVAS, “Özel İstihdam Büroları Gerçek ve Çağdaş Fonksiyonlarına Artık Kavuşmadır”, **Mercek**, Ekim 2007, Yıl: 12, Sayı: 48, s. 72, Nursen CANIKLIOĞLU, “Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları”, **Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler**, İstanbul, 2008, s. 122-123; Karşı Görüş, Fevzi ŞAHLANAN, Genel Görüşme, **Yeni İş Yasası Seminer Notları ve İş Kanunu**, Çeşme, 2003, s 80-81).

geçici iş ilişkisine yönelik hukuki düzenleme ihtiyacına vurgu yapanların temel gerekçesi; her ne kadar hukuki temele sahip olmalarsa da fiili olarak mesleki anlamda geçici iş ilişkisi faaliyeti ile uğraşan büroların varlığıdır. Mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin ortaya çıkması ve yasal zemine oturtulması sürecinde yaşanan tartışmalar sadece ulusal boyutta yaşanmamış, hukuki kurum uluslararası ölçekte de tartışma konusu yapılmıştır. Mesleki anlamda geçici iş ilişkisini uluslararası ölçekte yasal zemine oturtma aşamasında yaşanan tartışmalar bu tip istihdam ilişkisinin istihdam piyasasının ihtiyaçlarına uygun olup olmadığı ve özel istihdam bürosu faaliyeti olarak kabul edilip edilemeyeceğinden, mesleki anlamda geçici iş ilişkisi faaliyetinin iş aracılığı oluşturup oluşturmadığına varan boyutta farklı meseleler ekseninde gerçekleşmiştir. Ancak artık günümüzde özel istihdam bürolarının bir faaliyeti olarak kabul edilen mesleki anlamda geçici iş ilişkisi ile iştigal eden büroların önemli bir ihtiyacı karşıladığı kabul edilerek, belirttiğimiz ekseninde başlayan tartışmalar hukuki kurumun nasıl düzenlenmesi gerektiği meselesine doğru yön değiştirmiştir. Mesleki anlamda geçici iş ilişkisine karşı olanların ya da destekleyenlerin farklı görüşleri mevcuttur. Bugün artık tartışma mesleki anlamda geçici iş ilişkisini düzenleyip düzenlemekten çok nasıl düzenlenmesi gerektiği meselesine kaymıştır. Ülkemiz açısından da uzunca bir süre mesleki anlamda geçici iş ilişkisi faaliyeti her ne kadar düzenlenmemiş olsa da zaman içerisinde bu istihdam biçiminin uygulamada yerleşmesi engellenmemiştir. Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi istihdam biçiminin uygulamasının ortaya çıkardığı önemli bir sonuç özellikle yargı makamları açısından bu tip istihdam biçimi ile çalışanları içtihatlar aracılığı ile koruyucu hükümleri kabule zorlamak olmuştur. Tüm bu gelişmelerin önemli bir etkisi, tıpkı uluslararası boyutta konunun geldiği son nokta gibi Türk hukukunda da konuya ilişkin yaşanan tartışmaların yönünün mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin düzenlenip düzenlenmemesinden çok nasıl düzenlenmesi gerektiğine doğru kayması olmuştur<sup>9</sup>.

9 Türk hukukunda mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin düzenlenmesine yönelik görüşler için bkz. NAZLI, s. 365 vd.; ÖZDEMİR, s. 20 vd.; Şelale UŞEN, “2008/104/EC Sayılı Ödünç İş İlişkisine İlişkin Avrupa Birliği Yönergesinin Getirdiği Yeni Düzenlemelerin Türkiye Açısından Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum**, 2010/3, s. 183 vd.; Mahmut KABAĞÇI, “5920 Sayılı Kanunun Ödünç İş İlişkisi Hakkındaki Veto Edilen Hükümünün AB Yönergesi İşığında Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum**, 2011/4, s. 89 vd.; Toker DERELİ, “Geçici İş İlişkisinin Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Kurulmasına İlişkin Yeni Düzenleme Önerileri”, **Sicil**, Yıl:7, Sayı:25, 2012, s. 10 vd.; Savaş TAŞKENT & Dilek KURT, “Mesleki Anlamda Ödünç İş İlişkisi”, **Kamu-İş**, C:13, S:1, 2013, s. 1 vd.; Alpay HEKİMLER, “Avrupa Birliği’nde Mesleki Anlamda Ödünç Çalışma İlişkisi ve Türkiye için Değerlendirmeler”, **Sicil**, Yıl:8, Sayı:29, Mart 2013, s. 253 vd.

#### IV. İş Kanununun Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisine Yönelik Hükümlerinin Değerlendirilmesi

##### A. Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisinin Tarafları ve Aralarındaki Hukuki İlişkiler

Mesleki anlamda geçici iş ilişkisini düzenleyen “İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”un 1. maddesi ile alelade geçici iş ilişkisini düzenleyen 4857 sayılı Kanunun 7. maddesi değiştirilmiştir. Değişiklik sonrası geçici iş ilişkisinin, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabileceği hüküm altına alınmıştır. Kanunun birinci maddesi içeriğinde 4857 sayılı Kanunun 7. madde düzenlemesi olarak ancak belirtilen hallerde Türkiye İş Kurumundan izin almış bir özel istihdam bürosunun geçici işçi sağlama sözleşmesi ile bir işçisini geçici olarak devredebileceği düzenlenmektedir. Düzenleme ile mesleki anlamda geçici iş ilişkisi özel istihdam büroları eliyle gerçekleştirilecek bir faaliyet olarak yasal zemine kavuşturulmuştur. Özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulacak geçici iş ilişkisi sadece Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürolarına tanınmış bir haktır. Bu haktan istifade edecek özel istihdam bürolarının karşılaması gereken koşullar, faaliyet olarak mesleki anlamda geçici iş ilişkisi faaliyeti görmeyecek özel istihdam bürolarına nazaran daha ağır koşullar olarak tespit edilmiştir<sup>10</sup>.

Mesleki anlamda geçici iş ilişkisinde iş sözleşmesinin işveren tarafının özel istihdam büroları olarak tercih edilmesi yerinde olmuştur. Zira hukuki kurumun denetim altında tutulabilmesi adına bu husus önemlidir. Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi istihdam biçiminin yaratabileceği olumsuz durumlardan kaynaklanabilecek riskler, taraf olacak özel istihdam bürolarının klasik anlamda iş aracılığı yapmak üzere faaliyet gösterenlere nazaran daha ağır koşullara tabi kılınmaları ile aşılmaya çalışılmıştır. Uluslararası örnekler incelendiğinde mesleki anlamda geçici iş ilişkisi istihdam biçimine taraf olacak özel istihdam bürolarının ağır fi-

10 6715 sayılı Kanunun 7. maddesi ile değiştirilen 4904 sayılı Kanunun 17. maddesine göre sadece özel iş aracılığı yapmak üzere faaliyet izni almak isteyen bürolardan talep edilen brüt asgari ücret tutarının yirmi katına denk gelen miktarda teminat tutarı, mesleki anlamda geçici iş ilişkisi faaliyeti görmek üzere yetki almak için başvuran özel istihdam bürolarından başvuru tarihinde brüt asgari ücret tutarının iki yüz katına denk gelen miktarda teminat vermiş olma koşuluna bağlanmıştır. Ayrıca özel istihdam bürosunun mesleki anlamda geçici iş ilişkisi kurma yetkisine sahip olabilmek için 4904 sayılı Kanunun 17. maddesinde belirlenen başkaca ek koşulları da karşılaması gerekmektedir. Bu koşullardan en dikkat çekici olanı mesleki anlamda geçici iş ilişkisi faaliyeti kurma yetkisine sahip olabilmek için başvuru tarihinden önceki iki yıl süresince kesintisiz faaliyet gösteren Türkiye İş Kurumuna kayıtlı özel istihdam bürolarından olma yönünde getirilen koşuldur. Kanunda belirlenen teminat tutarının iki katına karşılık gelen teminatın verilmesi halinde başvuru tarihinden önce altı ay süresince kesintisiz faaliyet gösteren ve Türkiye İş Kurumuna kayıtlı bürolardan bu haktan istifade edebileceklerdir.

nansal koşulları yerine getirmeleri beklenmektedir. Bu durumun nedeni bu tip istihdam ilişkisi ile çalışmayı tercih edecek işçilerin mağduriyetlerinin önlenmesi kadar, ülke sosyal güvenlik sisteminin de olumsuz uygulama örneklerinden zarar görmesini engellemek amaçlıdır.

Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi faaliyeti gören özel istihdam bürosunun bu faaliyete özgü geçici işçi sağlama sözleşmesi yapması şarttır. Üçlü istihdam biçimi olarak mesleki anlamda geçici iş ilişkisi istihdam biçiminde; büro ile işçi arasında iş sözleşmesi, büro ile geçici işveren arasında geçici işçi sağlama sözleşmesi, geçici işçi ile geçici işveren arasında ise “iş ilişkisi benzeri bir hukuki ilişki”<sup>11</sup> ya da “iş sözleşmesi benzeri bir hukuki ilişki”<sup>12</sup> olarak adlandırılabilir bir hukuki ilişki kurulmuş olur. Geçici işveren geçici işçinin onayını almış olsa dahi geçici işçiyi bir başka işverene yine geçici iş ilişkisi kapsamında devredermez. Zira geçici işveren iş sözleşmesinin tarafı olmadığından, iş sözleşmesinden doğan işin görülmesini talep hakkını temlik etme imkanı da bulunmamaktadır.

Geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur. Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle yazılı olarak kurulur. Özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılacak geçici işçi sağlama sözleşmesinde; sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülükleri yer alır. Bu sözleşmenin içerisinde özel yükümlülükler olarak; geçici işverenin büroyu emsal işçiye ödenen ücret konusunda bilgilendirme yükümlülüğü bulunabilir. Ayrıca taraflar özel yükümlülük olarak geçici işçinin geçici işveren nezdinde çalışmasını sürdürdüğü dönemde ücretinin geçici işverence ödenmesini kararlaştırabilirler. Bu durum özel istihdam bürosunun geçici işçinin ücretinin ödenmemesi halinde ücret ödeme yükümlülüğünü ortadan kaldırmayacaktır. Geçici işçinin, Türkiye İş Kurumundan veya bir başka özel istihdam bürosundan hizmet almasını ya da iş görme edimini yerine getirdikten sonra geçici işçi olarak çalıştığı işveren veya farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını engelleyen hükümler iş sözleşmesine konulamayacaktır. Ayrıca geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilmelidir. Bu

11 CANIKLIOĞLU, s. 127; Ercan AKYİĞİT, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, Ankara, 1995, s. 123; Sarper SÜZEK, “İş Akdinin Türleri”, **Mercek**, Yıl:6, Sayı:22, Nisan 2001, s. 32; TUNCAY, **Ödünç İş İlişkisi**, s. 57-58.

12 Hülya AKINTÜRK TÜRKMEN, “İşgücüne Yönelik Olarak İşçinin Üçüncü Bir Kişiyeye Devri: Ödünç İş İlişkisi”, **Yargıtay Dergisi**, Ocak/Nisan 1999, s. 146; Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU & Muhittin ASTARLI & Ulaş BAYSAL, **İş Hukuku**, 6. Baskı, Turhan Kitapevi, Ankara, 2014, s. 375.



sürenin üç ayı geçemeyeceği kanuni düzenlemede kabul edilmiştir. Bu durumda işçinin işe çağrılmak üzere geçireceği bekleme süresince iş sözleşmesinin askıda olduğu kabul edilecek ve iş sözleşmesinde belirlenen bu süre en fazla üç ay olabilecektir. Bu döneme ilişkin özel istihdam bürosu ile geçici işçi aralarındaki iş sözleşmesinde ücretin tamamının veya bir kısmının ödenmeye devam edileceği gibi özel koşullar koyabilecekleri gibi özel istihdam bürosunun bekleme süresince ücret ödemeyeceğini de kararlaştırabilirler. İşçinin iş sözleşmesinde belirlenen bekleme süresinin sona ermesi ile iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı doğacağı ve haklı nedenle feshe bağlanan hukuki sonuçları talep edebileceği kabul edilmelidir. Örneğin işçi eğer bir tam yıllık çalışma koşulunu karşılamaktaysa özel istihdam bürosundan kıdem tazminatını talep edebilecektir. Kıdem tazminatının hesabında taraflarca bekleme süresince sözleşmenin askıda olacağı kabul edilmişse kıdem tazminatı hesabına esas süreye bekleme süresinin katılmaması gerekir. Yasa ile belirlenen en fazla üç aylık bekleme süresinin sonunda iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı sadece işçiye tanınmıştır. Bu süreden önce işçinin iş sözleşmesinin feshi usulsüz fesih olacak ve işçi ihbar tazminatı ödeme yükümlüsü kabul edilecektir. İş sözleşmesi ile belirlenen bekleme süresi içinde iş sözleşmesinin özel istihdam bürosunca feshi halinde de özel istihdam bürosu bakımından ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğacaktır. Ayrıca bekleme süresinin dolmasına rağmen işçinin işe çağrılmama ihtimalinde de iş sözleşmesinin özel istihdam bürosunca feshedildiği kabul edilerek geçici işçiye ihbar tazminatı ve koşulları varsa kıdem tazminatı ödenmelidir.

İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemez şekilde artması halinde kurulan geçici iş ilişkisinde, geçici işçi çalıştıran işveren işyerinde bir ayın üzerinde çalışan geçici işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini çalıştığı süre boyunca her ay kontrol etmekle, özel istihdam bürosu ise ücretin ödendiğini gösteren belgeleri aylık olarak geçici işçi çalıştıran işverene ibraz etmekle yükümlüdür. Geçici işçi çalıştıran işveren, ödenmeyen ücretler mevcut ise bunlar ödenene kadar özel istihdam bürosunun alacağını ödemeyerek, özel istihdam bürosunun alacağından mahsup etmek kaydıyla geçici işçilerin en çok üç aya kadar olan ücretlerini doğrudan işçilerin banka hesabına yatırmakla yükümlü tutulmuştur. Ayrıca geçici işverenin böyle bir durumda ücreti ödenmeyen işçiler ve ödenmeyen ücret tutarlarını çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirmesi gereklidir.

Özel istihdam bürosu ile iş sözleşmesi akdederek geçici işçi olarak bir başka işveren nezdinde geçici süreliğine iş görme borcunu ifa eden işçinin ücretinin korunmasına yönelik olarak madde içeriğinde yapılan düzenleme sadece belirtilenden ibarettir. Maddenin son fıkrasında alelade geçici iş ilişkisine yöne-

lik düzenleme içeriğinde işçinin ödemeyen ücretinden geçici işveren ile birlikte devreden işvereni birlikte sorumlu tutan hüküm benzeri bir düzenleme mesleki anlamda geçici iş ilişkisine yönelik düzenlemeler arasında mevcut değildir. Bu nedenle mesleki anlamda geçici iş ilişkisine taraf olan özel istihdam bürosu ile geçici işverenin geçici işçinin ödemeyen ücretinden birlikte sorumlu tutulamayacağı ancak birlikte sorumluluk halinin madde içeriğinde düzenlenmemesinin de isabetli olmadığı kanaatindeyiz. Bu durumda işçinin ücreti ve devletin vergi ve sosyal güvenlik primlerine ilişkin olarak teminatı sadece özel istihdam bürosunun mesleki anlamda geçici iş ilişkisi faaliyeti görmek üzere başvuru esnasında göstermiş olduğu teminatı olarak somutlaşmaktadır. Kanun ile değiştirilen 4904 sayılı Kanununun 17. maddesi düzenlemesine göre özel istihdam bürosunun aracılık faaliyetinin iptal edilmesi halinde alınan teminat, sırasıyla işçi alacakları ile vergi dairesi ve Sosyal Güvenlik Kurumunun özel istihdam bürosundan olan alacaklarını karşılamak üzere kullanılacaktır. Bu durumda ücreti ödemeyen işçi, hukuki yolları takip ederek alacağını işvereni olan özel istihdam bürosundan tahsili yönünde takibe girişebileceği gibi ancak özel istihdam bürosunun faaliyet izninin iptali sonrasında özel istihdam bürosunun göstermiş olduğu teminattan da ücret alacağını öncelikli olarak alma hakkına sahip olabilecektir.

Kanuni düzenleme sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen geçici iş ilişkisinin devam etmesi hâlinde, geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasında sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılacağını hüküm altına almıştır<sup>13</sup>. Bu durumda özel istihdam bürosu işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sadece kendisi ile iş sözleşmesine taraf olduğu sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere sorumlu kılınmıştır.

Geçici işçinin, geçici işvereninden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans veya borç alamayacağı yasa ile kabul edilmiştir. Geçici işçinin aylık ücretini ödeme yükümlülüğü temel olarak iş sözleşmesine taraf olan işvereni, özel istihdam bürosunun sorumluluğundadır. Bu nedenle geçici işçiye koşulları sağlaması halinde (TBK 406/f.4 hükümleri uyarınca) avans ödemesinde bulunması gereken işvereni olan özel istidam bürosudur. İşçinin aylık ücretinin geçici işçi sağlama sözleşmesi ile geçici işveren tarafından ödeneceğinin kararlaştırıldığı hallerde işçinin avans talebi konusunda Türk Borçlar Kanunu hükümleri dikkate alınarak geçici işverenin avans konusunda yönetim hakkı çerçevesinde işlem tesis edebileceğinin kabulü gerekir. Ancak bu durum-

13 Alelaide geçici iş ilişkisinde geçici işçinin ödünç süresi sonunda eski işyerine dönmemesi halinde ortaya çıkan hukuki duruma ilişkin değerlendirmeler ve emsal duruma ilişkin Yargıtay karar örneği için bkz. NAZLI, s. 65-68 dipnot 125.

da işçiye ödenecek ücret geçici işçinin geçici işveren yanında gördüğü hizmetin karşılığı olacak olup, ödenecek avansın özel istihdam bürosunun hizmet bedeli ile ilişkilendirilmesi kanun koyucu tarafından yasaklanmıştır.

Geçici işçi çalıştıran işverene mesleki anlamda geçici iş ilişkisine yönelik yapılan düzenlemede bazı hak ve yükümlülükler öngörülmüştür. Bu hak ve yükümlülükler; işin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçiye talimat verme yetkisi, işyerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirme ve Türkiye İş Kurumu tarafından istenecek belgeleri belirlenen sürelerle saklama, geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hâllerini özel istihdam bürosuna derhâl, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümleri doğrultusunda ilgili mercilere bildirme yükümlülüğü şeklinde somutlaşmıştır. Ayrıca geçici işveren; işyerindeki geçici işçilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri varsa işyeri sendika temsilcisine bildirme, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17 nci maddesinin altıncı fıkrasında öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür.

Geçici işçiler çalıştıkları dönemlerde, çalışmakta oldukları geçici işverenlerin işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince, çalışmadıkları dönemlerde ise özel istihdam bürosunca sağlanan eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılacaklardır. Düzenlemeye göre geçici işçilerin geçici işveren yanında çalıştıkları süre boyunca geçici işverenin iş sözleşmesi ile istihdam etmiş olduğu işçilerine sağlamış olduğu sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırılmaları kanun hükmü gereğidir. Kanun koyucunun geçici işçiler ile geçici işverenlerin işçilerine yönelik eşit davranma ilkesi kapsamında yükümlülüğü öncelikli olarak işyerindeki sosyal hizmetler olarak belirlenmiştir. Bu hükmün tam anlamıyla kapsamını belirlemek önemlidir. Kanaatimizce kanun koyucunun geçici işçilerin eşit muamele ilkesince yararlanacaklarını öngördüğü türden kazanımlar karşılığı para ile ödenmeyen türden kreş, eğitim, yemek, servis gibi yardımlardır. Sosyal hizmet olarak değerlendirilebilecek türden yardımlardan geçici işçiler, geçici işveren yanında çalıştıkları müddetçe eşit muamele ilkesince istifade edeceklerdir. Geçici işverenlerin mevcut işçileri ile geçici işçilere yönelik eşit davranma yükümlülükleri sadece sosyal hizmet olarak değerlendirilebilecek türden kazanımlar ile sınırlı düşünülmemelidir. İşverenin iş sözleşmesi ile çalıştırdığı işçileri bakımından eşit davranma yükümlülüğü genel olarak 4857 sayılı Kanun 5. maddesinde düzenlenmiştir. İş Kanununda düzenlenen eşit davranma ilkesi kapsamı itibarı ile işverene iş sözleşmesi ile bağlı çalışanları ilgilendirir. Bu kapsamda işvereni özel istihdam bürosu olan işçiler açısından geçici işverenin kendi işçileri ile geçici işçiler arasında eşit davranma yükümlülüğü kanun

maddesinde kabul edilen sınırlar dâhilinde mevcuttur. AB'nin konuya ilişkin 2008/104 sayılı Direktifinin 5. maddesinde düzenlenen eşit davranma ilkesi uyarınca; mesleki anlamda geçici iş ilişkisi istihdam biçimi ile çalışan işçilerin temel çalışma ve istihdam koşulları, geçici işverenin işyerinde bulunacakları görevlendirme süresi boyunca, aynı işi görmek üzere işyerinde devamlı surette çalışmak üzere istihdam edilmiş olmaları halinde elde edecekleri kazanımlarına asgari eş düzeyde olmalıdır. Düzenlemenin ortaya çıkardığı önemli bir diğer sonuç geçici işçiler bakımından geçici işveren yanında çalışılan süre boyunca eşit davranma ilkesinin gözetileceği alanın sadece sosyal hizmetlerle sınırlı olmadığıdır. Ayrıca geçici işçinin, geçici işveren yanında devamlı çalışan işçilerle temel çalışma koşulları bakımından da eşit olanaklara sahip kılınmaları gerekmektedir. İşyerinde devamlı çalışan emsal işçi ile geçici işçi arasında çalışma koşulları bakımından farklılığın hukuken geçerli olarak kabulü, bu tip istihdam ilişkisinin, işyerinde aynı özelliklere sahip ve aynı işi gören iki farklı tip işgücünün oluşmasına neden olacaktır. Bu durum mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin, geçici işçiler adına hak kaybına yol açacak biçimde kullanılması sonucunu doğuracaktır. Bu durum aynı zamanda işverenlerde, işyerinde devamlı çalışan işçi istihdam etmekten kaçınma, yeni iş olanakları yaratmanın önüne geçme tehlikesini de içermektedir. İşyerinde aynı özelliklere sahip, aynı işi gören ve farklı ücretlendirilen iki farklı grubun oluşmasının, bu tip istihdam ilişkisinin sağladığı bir esneklik ve bu esnekliğin de işyerinin ihtiyacı olarak değerlendirilmesi kanaatimizce mümkün değildir. Bu tip istihdam ilişkisinin işverenlere sağladığı esneklik, geçici işverenlerin fesih hükümleri ile bağlı olmamasıdır. Başka bir ifade ile sözleşmenin sona erdirilmesinde geçici işverenler üzerinde fesih maliyetinin bulunmayışının esneklik adına yeterli ve önemli olduğu kanaatindeyiz. Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi ile işçi istihdamı, ucuz bir istihdam kaynağı değil pahalı bir çözüm ancak esnek bir istihdam biçimidir. Kanunda sosyal hizmetler bakımından açık bir şekilde belirtilen eşit muamele ilkesi konu temel çalışma koşulları olduğunda farklı bir düzenlemeye konu edilmiştir. Geçici işçinin, geçici işçiyi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı halinde sağlanacak koşulların altında olamaz. Düzenleme bu hali ile temel çalışma koşulları bakımından da geçici işçi ile geçici işverenin işçileri arasında eşitlik öngörmektedir. Ancak hükmün bir sakıncası geçici işçilerin geçici işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı halinde sağlanacak koşullar olarak belirlenen eşit davranma yükümlülüğününün geçici işçiler ile daha önceden istihdam edilmiş olan aynı işi yapanlar arasında eşit davranma yükümlülüğününün mevcut olmadığına ilişkin yorumlanmaya müsait lafza sahip olmasıdır. Ancak hükmü eşit davranma yükümlülüğünden ayrılmayı haklı kılacak objektif nedenlerin dışında başkaca bir nedene dayalı olarak

keyfi ayırımı sebep verecek biçimde yorumlamadan geçici işverenin geçici işçiler ile aynı işi yapan işçiler arasında eşit davranma yükümlülüğünün mevcut olduğu şeklinde yorumlamamız daha isabetli olacaktır. Hükümün belirttiğimiz ekseninde yorumlanması 2008/104 sayılı Direktifin 5. maddesi ile uyum bakımından da gereklidir. Temel çalışma koşulları; başta ücret olmak üzere karşılığı para olarak sağlanan sosyal hakları kapsadığı kabul edilmelidir. Bu durumda farklı işverenlere tabi olarak aynı işyerinde belirli bir süre birlikte çalışan iki grup işçi, aynı işi yaptıkları takdirde eşit maddi olanaklarda istifade edeceklerdir. Hükme aykırılık özel olarak düzenlenmemiş olsa da emsal bir durumda 4857 sayılı Kanunun 5. maddesi hükümleri uygulanarak geçici işçinin mahrum kaldığı hakları ve tazminatı geçici işverenden talep edebileceğinin kabulü gerekmektedir.

### **B. Geçici İşçi İstihdamına Başvurulabilecek Hallere İlişkin Düzenlemeler**

Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi istihdam biçimi ile geçici işçi istihdamına hangi hallerde başvurulacağına ilişkin sınırlandırmalar uluslararası mevzuat örneklerinde mevcuttur. Bu durumun temel nedeni, geçici iş ilişkisinin devamlılık arz eden standart/normal istihdam ilişkisinin rakibi olarak değil tamamlayıcısı olarak değerlendirilmesi olmuştur. Her ne kadar standart dışı istihdam biçimlerinin tercihinde artış görülmekteyse de, günümüzde halen iş hukuku düzenlemelerinde, devamlılık arz eden, tam zamanlı, belirsiz süreli iş sözleşmesine dayalı çalışma tipi esas alınmaktadır. Bu nedenle istisnai olarak başvurulabilecek bir istihdam biçimi olarak düzenlenen mesleki anlamda geçici iş ilişkisine başvurulabilecek durumların isabetli biçimde kanunda sayılması tercih edilmiştir. Kanunda düzenlenen ve belirtilen haller dışında başkaca hallerin mesleki anlamda geçici iş ilişkisine imkan tanıyan hal olarak yorum yolu ile tanınmasına hukuken cevaz verilmemelidir. Kanuni düzenleme içeriğinde; İş Kanununun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrası ile 74 üncü maddesinde belirtilen hâllerde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde, mevsimlik tarım işlerinde, ev hizmetlerinde, işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde, iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde, işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde, mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde, mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin kurulabileceği yasa ile düzenlenmiştir. Kanunda mesleki anlamda geçici iş ilişkisine başvurulabilecek haller sınırlı olarak belirtilmişse de oldukça kapsamlı olarak başvurulacak hallerin belirlendiği tespit edilmektedir. Özellikle işletmenin ortalama mal ve hizmet üretimin kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde artması halini tespiti

yarar verilerin ne şekilde objektif biçimde belirleneceği tam olarak anlaşılama-maktadır. Öngörülemeyen nitelikteki artışı mevcut işçilerin fazla mesai yaparak dahi karşılayamadığı bir ihtimalin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçü olarak mı değerlendirileceği yoksa fazla mesaiye başvurmadan doğrudan geçici işçi istihdamına başvurulabileceğinin kabulünün doğru olacağı tartışılabilir. Kanaatimizce işyerindeki mevcut işgücünün yetersiz kaldığı durumlarda ancak geçici işçi istihdamına istisnai olarak başvurulabilmelidir. Bu noktada önemli olan husus kanunda belirtilen hallerden birini girmeyen herhangi bir nedene dayalı mesleki anlamda geçici iş ilişkisi istihdam biçimi ile işçi temin edilmesi halinde ya da kanunda belirtilen koşula dayalı olarak işçi temin edilmiş olsa da aslında koşulların karşılanmadığının iddia edildiği durumlarda ne olacaktır? Emsal bir durumda geçici işçi ile özel istihdam bürosu arasındaki hukuki ilişkinin muvaza nedeniyle geçersizliğinin tespiti ile geçici işçinin başlangıçtan itibaren geçici işverenin işçisi olarak kabulünün yerinde olacağı kanaatindeyiz.

### **C. Geçici İşçi İstihdamının Sınırlandırılmasına Yönelik Düzenlemeler**

#### **1. Geçici İşçinin Çalışacağı Sürenin Sınırlandırılmasına İlişkin Düzenlemeler**

Kanunda mesleki anlamda geçici iş ilişkisine başvurulabilecek hallerle ilişkin sınırlandırmalardan başka bu hallerde de hukuki kuruma ancak belirli süre ile başvurulabileceğine dair bir başka sınırlandırma hükmü daha mevcuttur. Düzenlemeye göre geçici işçi sağlama sözleşmesinin süre bakımından sınırı; ebeveynlerden bir tanesinin 4857 sayılı Kanununun 13. maddesi beşinci fıkrası kapsamında kısmi süreli çalışmaya yönelik hakkı kullandığı ya da bayan işçinin İş Kanununun 74. maddesine göre ücretli ya da ücretsiz izinli olduğu, erkek işçinin iş sözleşmesini feshetmeyerek, ücretsiz izinli olarak kabul edildiği askerlik dönemi ile iş sözleşmesinin askıda kabul edildiği diğer askı hallerinin devamı müddetidir. Mevsimlik tarım işleri ile ev hizmetlerine yönelik olarak geçici işçiliğe başvurulması halinde kanun koyucu herhangi bir süre öngörmemiştir. Yasada özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici işçi temini imkânı tanınan ve yukarıda belirttiğimiz diğer hallerde ise en fazla dört ay süreyle geçici iş ilişkisi kurulabilir. Bu durumlarda geçici işçi sağlama sözleşmesi mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları halinde başvurulacak geçici iş ilişkisi hariç toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir. Geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz.

## 2. Çalıştırılabilir Geçici İşçi Sayısının Sınırlanmasına Yönelik Düzenlemeler

Mesleki anlamda geçici iş ilişkisine işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması nedeniyle başvurulması durumunda geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemeyecektir. İşyerinde çalışan işçi sayısının on ve daha az olması ihtimalinde ise belirtilen sınırlandırma dikkate alınmaksızın beş işçiye kadar geçici işçi istihdamına imkân tanınacağı yasal düzenleme gereğidir. İşyerinde kaç işçinin çalıştığının tespiti sürecinde eğer geçici işçi temin edecek işyerinde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar var ise bu tip sözleşme ilişkisi içerisinde çalışanların çalışma süreleri dikkate alınarak önce tam süreliye dönüştürülmeleri sonra işçi sayısının tespitine girilmelidir. Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi ile istihdam edilen geçici işçi işverenlere engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu yükleyen İş Kanununun 30. maddesi uygulanmasında özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işverenin işçi sayısına dahil edilmeyecektir. İş Kanununun 30. madde düzenlemesi Anayasanın 50. maddesi düzenlemesinin bir gereğidir. Anayasanın 50. maddesi 2. fıkrası “Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar” düzenlemesini içermektedir. Sosyal devlet ilkesi, devlete toplum içerisinde özel olarak korunması gerekli bazı kesimleri koruyucu düzenlemeler yapma yükümlülüğü yüklemektedir. Koruma hükümlerinin kapsamı çalışma hayatına ilk giriş dönemini kapsayıcı nitelikte olabileceği gibi iş ilişkisinin kurulmasından sonra geçecek çalışma dönemine ilişkin düzenlemeler de iş hukuku mevzuatımız içerisinde tespit edilmektedir. Anayasanın 50 maddesi düzenlemesinin bir gereği olarak bedeni yetersizliği olanların çalışma hayatına ilk giriş dönemini kapsayıcı bir hüküm olarak İş Kanunu 30. Madde hükmünün özel istihdam bürosu bakımından uygulanmayacağına kabulü kanaatimizce isabetli olmamıştır. Bu kapsamda geçici işçi çalıştıran işveren bakımından herhangi bir yükümlülüğün varlığı kabul edilemeyecektir. Zira geçici işçi özel istihdam bürosunun işçisidir. Geçici işçi ile iş sözleşmesi yapan taraf özel istihdam bürosudur. Bu nedenle iş sözleşmesinin tarafı olan işvereni olan özel istihdam bürosu bakımından İş Kanununun 30. maddesinden doğan yükümlülüklerin doğacağı kabul edilmelidir. İş Kanununun 30. maddesi ile amaçlanan faydanın üzerinde belirtilen istisnayı haklı kılacak bir nedenin varlığı bulunmamaktadır. Ayrıca İş Kanunu 30. maddedeki yükümlülükler bakımından özel istihdam bürosunu diğer işverenlerden ayırarak ayrıcalıklı hale getirmeyi haklı gösterecek objektif bir temel de mevcut olmadığı kanaatindeyiz. Bu durum Anayasanın 10. maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesine aykırılık olarak da değerlendirmeye müsait bir durum yaratmaktadır. Özel istihdam büroları diğer

işverenlere nazaran İş Kanununun 30. Maddesinin işverenlere yüklediği yükümlülüklere en kolay biçimde uyum sağlayacak grubu oluşturur. Buna rağmen İş Kanunu 30. madde uygulaması dışında tutulmaları belirttiğimiz gerekçe ile de isabetli değildir.

### 3. Geçici İşçi İstihdamına Başvurulamayacak Haller

Ayrıca İş Kanununun 29. maddesi kapsamında toplu işçi çıkarmaya başvurulmuş olması halinde toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince, kamu kurum ve kuruluşları ile yeraltında ve maden çıkarılan işyerlerinde mesleki anlamda geçici iş ilişkisine başvurulamayacaktır. Geçici işçinin çalışmakta olduğu işyerinde grev ve lokavta başvurulması halinde Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 65. Maddesi hükümleri saklı kalmak kaydı ile geçici işçi çalıştırmayacaktır.

Mesleki anlamda geçici iş ilişkisine yönelik sınırlandırıcı hükümlere yönelik kanunda düzenlenen bir başka özellikli durum geçici işçi çalıştıran işveren bakımından öngörülmüştür. Geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesini feshetmiş olduğu işçisini fesh tarihinden itibaren en erken altı ay geçtikten sonra geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştırabilir. Bu ihtimal ancak iş sözleşmesi feshedilen işçinin geçici işçi sağlama sözleşmesine taraf özel istihdam bürosu ile iş sözleşmesine taraf olma durumunda gerçekleşecektir. Ancak her ne kadar yasada bu tip bir durum işverenin eski işçisi bakımından büro aracılığı ile iş sözleşmesinin fesh tarihinden itibaren altı ay geçtikten sonra yeniden işbaşı yapabileceği gibi anlaşılabilirse de bu ihtimalde dahi işverenin eski işçisinin daha kötü şartlarda çalıştırılmasına yol açacak biçimde kötüye kullanılma ihtimalinde tıpkı iş kanununun 2. maddesinde asıl işveren alt işveren hukuki ilişkisinde öngörüldüğü gibi bu durumun muvazaaya karine teşkil edeceğinin kabulü ile büro aracılığı ile işbaşı yapan işçinin başlangıçtan itibaren geçici işverenin işçisi olarak kabulünün uygun olacağı kanaatindeyiz. Zira asıl işveren alt işveren hukuki ilişkisine yönelik düzenlemede de asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle haklarının kısıtlanamayacağı belirtilmiştir. Emsal bir durumda genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işveren işçisi sayılarak işlem görecekları yasa hükmü gereğidir. Belirttiğimiz düzenleme emsal bir duruma maruz kalan geçici işçi bakımından da uygulanabilir niteliktedir. Bu nedenle yargı organlarınca benzer bir hukuki ihtilafın çözümü sürecinde İş Kanunu 2. madde düzenlemesi emsal alınarak hukuki ihtilafın halli yoluna gidilmesinin geçici işçiliğin kötüye kullanılmasının önlenmesi bakımından önemli bir işlev göreceği kanaatindeyiz.



## V. SONUÇ

Son yıllarda işçi işveren ilişkilerinde yaşanan değişimin iş hukuku alanında yarattığı temel sonuçlardan bir tanesi “geleneksel” ya da “standart” olarak nitelendirilen klasik iş ilişkisinden, standart dışı olana kayış olarak belirtilebilir. Standart iş ilişkisi kısaca; iş görme borcunun belirsiz süreli sözleşme ile tam zamanlı çalışma esasına dayalı olarak tek bir işverene hasredildiği ve sözleşmenin keyfi nedenlerle sonlandırılmasının kısıtlandığı, iş güvencesine sahip iş ilişkisi olarak tanımlanmaktadır. Zamanla standart iş ilişkisi katı hükümlere sahip olduğu için eleştirilmiş, işletmelerin değişen rekabetçi özelliğe sahip ekonomik ortama adaptasyonunu güçleştirici olmakla suçlanmış, alternatif olarak da esnek çalışma modelleri yeni alternatif çalışma modelleri olarak ortaya atılmıştır. Esnek çalışma modelleri sosyal ve ekonomik olarak birer gerçeklik olarak çoğunlukla fiili olarak uygulama ile ortaya çıkmalarından sonra yasal mevzuatlara taşınmışlardır. Bu tip çalışma biçimleri açısından belirtilmesi gereken önemli bir durum, esnek çalışma modellerinin günümüzde iş hukukunun geleceği açısından değişimin yönünü ortaya koyduğu gerçeğidir.

İş hukuku ilkeleri, yeni ortaya çıkan esnek çalışma biçimleri sonrasında, temel felsefesi olan işçilerin korunması prensibine aykırı tutumlara göz yummamak ve endüstriyel ilişkilerin düzenlenmesi konusunda ortaya kötü sonuçların çıkarmaması bakımından hala önemli işlevini sürdürmektedir. Tarihi süreçte, birçok ülke belirli bir süre yeni ortaya çıkan esnek çalışma biçimlerini kabul etmeme, göz ardı etme yoluna gitmiş ve standart dışı ya da atipik olarak adlandırarak, bu tip istihdam biçimlerini düzenleme dışı bırakmıştır. Ancak, bu yaklaşım sonucunda atipik istihdam biçimlerini düzenlemedeki isteksizlik ve yer yer kabul edilen yasaklamalar, esnek çalışma biçimlerinin ortaya çıkardığı olumlu sonuçların varlığının fark edilmesini engelleyememiştir. Esnek çalışma biçimlerinin sağladığı kazanımların fark edilmesi, bu tip çalışma biçimlerini anlama ve düzenleme gerekliliğini doğurmuştur. Esnek çalışma biçimlerinin kabulünü, bu tip çalışma biçimlerini tercih edenler için gerekli asgari sosyal koruma hükümlerini de içerir biçimde düzenlemeler yapılması takip etmiştir. Türk hukukunda 6715 sayılı Kanunla düzenlenen mesleki anlamda geçici iş ilişkisi istihdam biçimi esnek çalışma biçimlerinden bir tanesidir. Yasalaşmasına kadar geçen sürede çokça tartışma konusu yapılmıştır. Düzenlenmemesi gerektiğinden nasıl düzenlenmesi gerektiğine dair yaşanan tartışmalar sonrasında ilk defa 6715 sayılı Kanunun kabulü ile hukuki temele sahip kılınmıştır. Kabul edilen düzenlemede Avrupa Birliğinin 2008/104 sayılı Direktifi temel alınmıştır. Kanun içeriğinde mesleki anlamda geçici iş ilişkisine hangi hallerde başvurulabileceğinden, süre sınırlanmasına ve başvurulamayacak hallerin belirlenmesi dâhil olmak üzere önemli

hükümler mevcuttur. Mesleki anlamda geçici iş ilişkisini düzenlemeye yönelik hükümlerin kabulü son derece isabetli olmuştur. Özellikle fiili olarak uygulamada kontrolsüz biçimde var olan ve bu tip istihdam biçimi ile çalışanların ancak yargı içtihatları ile korunduğu bir dönemden, hukuki bir temele sahip meşru bir istihdam biçimi olarak uygulanacağı yeni döneme geçiş son derece önemlidir. Yeni düzenlemelerin yorumlanmasında gözetilecek yaklaşım ile tartışmaların yaşanması muhtemel özellikli durumlara ilişkin kanaat ve önerilerimiz daha çok bu tip istihdam biçiminin ucuz işgücü olarak değerlendirilmesi ile emek istismarının önüne geçilmesi isteğinin bir ürünüdür. Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi istihdam biçimi esnek çalışma biçimi olma özelliğinden başka bir yönü ile ön plana çıkacak biçimde gelişmemelidir. Yargı makamlarının da yasada tartışma yaratması muhtemel kimi durumlara yaklaşımlarındaki hareket noktası bu tip istihdam biçiminin ucuz işgücü aracı olarak istihdam piyasasına yerleşmesine olanak sağlayıcı olmamalıdır. Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi istihdam biçimi işletmelerin ihtiyacı olan esnek çalışma biçimlerinden biri olma yönü ile önemlidir. Özellikle yargılama makamları mesleki anlamda geçici iş ilişkisi hukuki kurumunun başkaca maksatlarla kullanımına cevaz vermemelidir.

## KAYNAKLAR

- Akıntürk T., Hülya; “İşgücüne Yönelik Olarak İşçinin Üçüncü Bir Kişiyi Devri: Ödünç İş İlişkisi”, Yargıtay Dergisi, Ocak/Nisan 1999.
- Akyiğit, Ercan; İctihatlı ve Açıklamalı İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, Ankara, Seçkin, 2008.
- Akyiğit, Ercan; İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Ankara, 1995.
- Alpagut, Gülsevil; “Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı:10, 2006.
- Alpagut, Gülsevil; “Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi: Sınırlamadan Teşvike”, A.Can Tuncay’a Armağan, İstanbul, Legal, 2005.
- Alpagut, Gülsevil; “AB’nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye’de Yasal Düzenlemeler”, TİSK Akademik, 2008/I.
- Ata, Namık; “Özel Bürolar Geçici İstihdam İçin Aracılık Yapabilmeli”, İşveren, Cilt:43, Sayı:12, 2005.
- Başterzi, Fatma; “Özel İstihdam Büroları ve İtalya Örneği”, İşveren, Cilt:43, Sayı:12, 2005.
- Canbolat, Talat; “Genel Görüşme”, III. Yılında İş Yasası, Bodrum, 2005.
- Caniklioğlu, Nurşen; “Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları”, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, İstanbul, 2008.
- Dereli, Toker; “Batı Avrupa’daki Uygulamalar Işığında Dönemsel (Geçici) Çalışma ve Türkiye Üzerine Düşünceler”, İşveren, C:43, s:12, 2005.
- Dereli, Toker; “Geçici İş İlişkisinin Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Kurulmasına İlişkin Yeni Düzenleme Önerileri”, Sicil, Yıl:7, Sayı:25, 2012.
- Ekmekçi, Ömer; “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulma-

- şı, Hükümleri ve Sona Ermesi” Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt:1, Sayı:2, yıl: 2004.
- Ekmekçi, Ömer; “Geçici (Ödünç) İş İlişkinin Kurulması ve Sona Ermesi” (Geçici İş İlişkisi), Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, İstanbul, 2008.
  - Ekonomi, Münir; “Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, Devrim Ulucan’a Armağan, İstanbul, 2008.
  - Engin, Murat; “Üçlü İş İlişkileri”, III. Yılında İş Yasası, Bodrum, 2005.
  - Eyrenci, Öner; Taşkent, Savaş; Ulucan, Devrim; Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 3. Bası, İstanbul, 2006.
  - Hekimler, Alpay; “Avrupa Birliği’nde Mesleki Anlamda Ödünç Çalışma İlişkisi ve Türkiye için Değerlendirmeler”, Sicil, Yıl:8, Sayı:29, Mart 2013.
  - Kabakçı, Mahmut; “5920 Sayılı Kanunun Ödünç İş İlişkisi Hakkındaki Veto Edilen Hükümünün AB Yönergesi Işığında Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, 2011/4.
  - Kutal, Gülten; “Türkiye’de İstihdam Politikaları, Esneklik ve Yeni İstihdam Türleri”, AB-Türkiye & Endüstri İş İlişkileri, (Edt: Alpay Hekimler), İstanbul, Ağustos 2004.
  - Mollamahmutoğlu, Hamdi; Astarlı, Muhittin; Baysal, Ulaş; İş Hukuku, 6. Baskı, Turhan Kitapevi, Ankara, 2014.
  - Nazlı, Seçkin: Özel İş Aracılığı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2009.
  - Odaman, Serkan; Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi, İstanbul, 2007.
  - Özdemir, Erdem; “Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi: Düzenlenmeli Ama Nasıl?”, Sicil, Yıl 5, Sayı 18, 2010.
  - Süral, Nurhan; “Özel İstihdam Büroları”, İşveren, Cilt:43, Sayı:12, 2005.
  - Süzek, Sarper; “İş Akdinin Türleri”, Mercek, Yıl 6, Sayı:22, Nisan 2001.
  - Şahlanan, Fevzi; “Genel Görüşme”, Yeni İş Yasası Seminer Notları ve İş Kanunu, Çeşme, 2003.
  - Taşkent, Savaş; “Genel Görüşme”, Yeni İş Yasası Seminer Notları ve İş Kanunu, Çeşme, 2003.
  - Taşkent, Savaş; Kurt, Dilek; “Mesleki Anlamda Ödünç İş İlişkisi”, Kamu-İş, C:13, S:1, 2013.
  - Tuncay, A. Can; “Türk İş Hukukunun Avrupa Birliği İş Hukukuna Uyumu”, AB-Türkiye & Endüstri İş İlişkileri, (Edt: Alpay Hekimler), Ağustos 2004, İstanbul.
  - Tuncay, A. Can; “İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri”, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul, 2003.
  - Tuncay, A. Can; Savaş, F. Burcu; “Özel İstihdam Büroları Gerçek ve Çağdaş Fonksiyonlarına Artık Kavuşmalıdır”, Mercek, Ekim 2007, Yıl:12, Sayı:48,
  - Uçkan, Banu; “Türkiye’de İş Aracılığı Hizmetlerinin Tarihsel Gelişim Sürecinde Kamu Tekelinin Kırılması”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 5, No 1, 2005.
  - Ulucan, Devrim; “Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum, 2004/3.
  - Uşen, Şelale; Avrupa Birliğinde Ödünç İş İlişkisi: İtalya Uygulaması ve Türkiye, İstanbul, 2006.
  - Uşen, Şelale; “2008/104/Ec Sayılı Ödünç İş İlişkinine İlişkin Avrupa Birliği Yönergesinin Getirdiği Yeni Düzenlemelerin Türkiye Açısından Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, 2010/3.

## ÖZET

Mesleki anlamda geçici iş ilişkisine yönelik hükümlerin parlamentoda kabulü ile istihdam piyasasına yeni bir esnek çalışma biçimi daha dahil edilmiş ve önemli bir aşama kaydedilmiştir. Geçmişte mesleki anlamda geçici iş ilişkisini düzenlemeye yönelik hükümleri yasalaştırmaya yönelik çabalar sonuçsuz kalmıştı. Ancak mesleki anlamda geçici iş ilişkisini ve özel istihdam bürolarının faaliyet alanını genişletmeye yönelik hükümleri içeren İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun 6 Mayıs tarihinde parlamentoda kabul edilmiştir. Daha önce 2009 yılında mesleki anlamda geçici iş ilişkisini düzenlemeye yönelik yasalaşan kanuni düzenleme işçi sendikalarının yoğun baskı ve itirazları neticesinde veto edilmişti. Şimdi 6715 sayılı Kanunun kabulü ile Türkiye İş Kurumundan izin alan özel istihdam büroları mesleki anlamda geçici iş ilişkisi istihdam biçimine taraf olabilecekler ve istihdam ettikleri işçilerini geçici iş sözleşmesi ile işverenlere tahsis edebileceklerdir. Makalede mesleki anlamda geçici iş ilişkisini düzenlemeye yönelik hükümler değerlendirilmeye çalışılmıştır. Genel olarak; yasa ile kabul edilen yeni istihdam biçiminin hukuki temeli, başvurulabilecek özel haller, mesleki anlamda geçici iş ilişkisine taraf işveren sıfatına sahip özel istihdam bürolarının yetki ve sorumlulukları eleştirel bakış açısı ile ele alınmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu, geçici iş sözleşmesi, esnek çalışma yöntemleri.