

## İŞ HUKUKUNDA ESNEKLİK ve MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

Candan ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU<sup>1</sup>

### ÖZET

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi hukukumuzda ilk defa 6715 sayılı kanun ile 4857 sayılı iş kanununun 7. maddesinde ve Türkiye İş Kurumu Kanununun ilgili maddelerinde yapılan değişikliklerle yasal bir dayanağa kavuşturulmuştur. Düzenleme yapılırken kanun gerekçesinde belirtildiği üzere Avrupa Birliğinin 2008/104/EC sayılı Yönergesi dikkate alınmıştır. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi özel istihdam bürolarının kendisine iş sözleşmesi ile bağlı olan işçisini geçici işçi sağlama sözleşmesi ile bir başka işverene geçici bir süre devretmesi ile kurulur. Kanunda özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisinin bazı sınırlandırmalar ve yasaklar çerçevesinde kurulabileceği hüküm altına alınmıştır. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi üçlü bir ilişkidir ve bu ilişkinin tarafları özel istihdam bürosu, geçici işçi ve geçici işçi alan işverendir. Çalışmamızda ilk olarak iş hukukunda esneklik kavramı ile güvenceli esneklik kavramı ele alınmış, daha sonra geçici iş ilişkisi ile meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi incelenmiş ve bu ilişki ile benzer hukuki ilişkiler karşılaştırılmıştır.

*Anahtar Kelimeler : Esneklik, Güvenceli Esneklik, Geçici İş İlişkisi, Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi, Özel İstihdam Bürosu.*

## FLEXIBILITY in LABOUR LAW and TEMPORARY EMPLOYMENT RELATIONSHIP in PROFESSIONAL MANNER

### ABSTRACT

In Turkish Law, temporary employment relationship is legalised the first time with the amendment made in the Article 7 of the Labour Law and relevant articles of Turkish Labour Institution Law by Amendment Law no. 6715. The European Union's Directive 2008/104 / EC was taken into consideration while legal regulation was been carried out. Temporary employment relationship starts when an employer transfers his workers who are depend on with an employment contract to another employer by using a temporary employment contract. It is stipulated by the law that the temporary employment relationship can be established within the framework of some

<sup>1</sup> Candan Albayrak Zincirlioğlu, Dr., Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, cndn\_35@hotmail.com, ORCID ID: 0000-0002-4730-8294.

restrictions and prohibitions through the private employment agency. There is a triple relationship in temporary employment relationship between private employment agency, temporary employees and temporary employer. This study begins with analysing the concepts of flexibility and assured flexibility. Then we examined temporary employment relationship and temporary employment relationship in professional manner and undertakes its comparison with similar legal ones afterwards.

**Keywords :** *Flexibility, Assured Flexibility, Temporary Employment Relationship, Temporary Employment Relationship in Professional Manner, Private Employment Agency, Similar Legal Relationship.*

## 1.GİRİŞ

Günümüzde ekonomik, sosyal ve teknolojik alanda meydana gelen gelişmeler pazarların küreselleşmesine neden olmuş ve uluslararası rekabet de artmıştır. Küreselleşme ile birlikte ülkeler arasındaki ticari sınırlar da kalkmıştır. Bu durum işyerlerinin ve işletmelerin ulusal ve uluslararası rakipleriyle sürekli rekabet içinde olmalarına yol açmıştır. Küreselleşmenin ve küresel rekabetin çalışma hayatımıza getirdiği en önemli kavramlardan biri esnekliktir. Esnekliğin gereği olarak, iş gücü açısından yeni istihdam türlerine ihtiyaç duyulmuş ve 4857 sayılı İş Kanunu ile çalışma ilişkilerinde esneklik yoluna gidilerek atipik çalışma modelleri düzenlenmiştir. Bir diğer ifadeyle, çalışma ilişkilerinin esnekliği atipik iş sözleşmesi<sup>2</sup> (Mollamahmutoğlu vd., 2014: 485) türlerini (evde çalışma, tele çalışma, çağrı üzerine çalışma, iş paylaşımı, geçici iş ilişkisi, belirli süreli çalışma, mevsimlik çalışma, kısmi süreli çalışma, alt işveren uygulamaları gibi) ortaya çıkarmıştır. İş sözleşmesi, tarafları arasında bir iş ilişkisi kurar. Bu nedenle sözleşmenin tarafı olmayan kişiyle bir iş ilişkisinin kurulması, kural olarak mümkün değildir. Ancak istisnai olarak, iş sözleşmesinin tarafı olmadığı halde bir işveren ile iş ilişkisi kurulabilmektedir. Bu atipik iş ilişkisine 4857 sayılı İş Kanunumuz geçici iş ilişkisi adını vermektedir (Mollamahmutoğlu vd., 2014: 364). Geçici iş ilişkisi iş hukukunda esneklik temelli atipik çalışma biçimleri arasında yer almaktadır (Odaman, 2007: 17; Arslanoğlu, 2005: 53; İren, 2011: 283; Çifter ve Demir, 2007/2: 8; Ekonomi, 2008: 233; Kılıçoğlu ve Şenocak, 2013: 123; Şen, 2014: 13).

---

<sup>2</sup> Atipik iş sözleşmeleri, esas ve şekil bakımından özel kurallara tabi olan, ya iş sözleşmesinin süresinin sınırlandırılması ya da iş süresinin esnekleştirilmesi ya da istihdamın esnekleştirilmesi gibi tekniklerle farklılaşan iş sözleşmelerini ifade etmektedir.

## 2. İŞ HUKUKUNDA ESNEKLİK

### 2.1. Esneklik Kavramı

Günümüzde iş hukukundaki katı düzenlemelerin hızın ve küreselleşmenin önünde engel teşkil ettiği ileri sürülmüş ve bu sebeple; işçinin yanında, işçi ve işletmenin de korunduğu bir iş hukuku anlayışı benimsenerek esnekleşmeye gidildiği görülmektedir (Güzel ve Heper, 2017/1: 14).

Bir tanıma göre, iş hukukunda esneklik, işçiyi koruma amacıyla getirilen emredici kuralların azaltılarak işçi-işveren ilişkilerinde taraflara daha fazla serbesti tanınması anlamına gelmektedir. İş hukukunda esneklik iki boyutludur. Bunlardan ilki çalışma sürelerinde esnekliğe ilişkindir; ikincisi ise atipik iş sözleşmesi olarak adlandırılan yeni istihdam türlerine ilişkindir (Şermet, 2014: 139).

Bir diğer tanıma göre iş hukukunda esneklik, tarafların toplu iş sözleşmesi ve bireysel iş sözleşmeleri gibi hukuki araçlarla çalışma şartlarını, ihtiyaçlara göre değişik şekilde düzenleyebilme olanağı veren açık bir sistemin kurulmasını ifade eder (Ekonomi,1984: 60) .

Bir başka tanıma göre esneklik; işveren, işçi ve devlete göre değişmektedir. Bu tanıma göre “işletme açısından esneklik, işletmenin rekabet gücünü, karlılığını ve verimliliğini artırmak üzere çalışanların gerektiği zaman, gerektiği yerde ve gerektiği miktarda kullanılmasıdır. Çalışan açısından esneklik, çalışma süresi ve çalışma mekanı ile çalışanların koşulları arasında uyum sağlanarak iş-yaşam dengesinin kurulmasıdır. Devlet açısından esneklik ise, iş piyasalarında daha fazla istihdam sağlanması ve işsizliğin azaltılması, ayrıca iş yasalarında katı hükümler yerine daha esnek hükümlerin yer almasıdır (Parlak ve Özdemir, 2011: 1-60) .

Esneklik, kavram olarak kuralızsızlaştırma ile eş anlamlı değildir ve işçi ile işveren ilişkilerinin tamamen kuraldan arındırılması olarak düşünülmemelidir (Ekonomi, 1984: 60; Alpagut, 2006: 6). Yapılan tanımlardan da görüldüğü gibi, iş hukukunda esnekleşme kabul edilmekte; ancak bu hukuk dalının koruyucu işlevinden vazgeçilmemesi gerektiğine dair görüş önem kazanmaktadır (Güzel ve Heper, 2017/1: 15). Bu görüşe göre esnekleşme, “Mümkün olduğu ölçüde işçinin korunması ve gerekli olduğu ölçüde kuralızsızlaştırma” şeklinde formüle edilebilir (Güzel ve Heper, 2017/1: 15). Esnekleşmenin kuralızsızlaştırma olduğu görüşünü benimseyen görüşe göre, esneklik işgücü üzerindeki işveren denetimini, ya da yönetim hakkını sınırlayan koruma hükümlerini en aza indirmeyi hedefleyen ve çoğunlukla da başarılı yönetim biçimi olduğu,

işverenin yönetim hakkının güçlendirilmesi gerektiği anlamını taşımaktadır (Özveri, 2011: 278).

Avrupa İş Hukuku açısından esneklik bir meydan okuma gibidir (Caruso, 2004/22: 32). 90'lı yıllarda İtalya'da esneklik nesnel bir gereklilik olarak görülmüştür (Caruso, 2004/22: 13). Esneklik kavramı İtalya'da da farklı sektörlerde çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır (Caruso, 2004/22: 2). AB direktiflerine uygun olarak 90'lı yıllarda İtalya'da çalışma saatleri çok daha esnek hale getirilmiştir (Caruso, 2004/22: 14). İtalya'da 90'lı yıllarda yürürlüğe giren İş Kanunu istihdamı arttırmayı amaçlamak için yeni esnek iş sözleşmesi türlerini düzenlemiştir (Caruso, 2004/22: 15). Bunlardan biri de istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisidir (Caruso, 2004/22: 15). Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi asıl olarak İngiltere'de doğmuş, Amerika'da gelişmiş ve daha sonra da Fransa gibi, diğer Avrupa ülkelerinde yaygın hale gelmiştir (Güzel ve Heper, 2017/1: 19).

## 2.2. Güvenceli Esneklik Kavramı

Geçici İş İlişkisi Hakkında 19 Kasım 2008 Tarih ve 2008/104/AT Sayılı Avrupa Birliği Direktifi güvenceli esneklik temelinde geçici iş ilişkisini ele almaktadır. 2008/104 sayılı AB Direktifi ile genel olarak, geçici işçilerin korunması ve geçici işçilerin haklarının eşit davranma ilkesi çerçevesinde geliştirilmesi amaçlanmıştır. Direktif, eşit davranma ilkesinin içeriği ve kapsamını, ilkenin istisnalarını ve geçici işçiyi koruyan diğer mekanizmaları düzenlemektedir. Ancak söz konusu Direktif, oluşturulan koruma mekanizmalarına uyulmamasının sonuçlarının düzenlememesi ve eşit davranma ilkesinin istisnalarının düzenlenmiş olmasının bu ilkeyi etkisizleştirilmesi vb. sebeplerle yetersiz bulunmaktadır (Güzel ve Heper, 2017/1: 23).

Güvenceli esneklik kavramını işveren açısından işletme düzeyinde ele aldığımızda, işverenin üretimin organizasyonunda ve işgücü talebinde esneklik ihtiyacının karşılanması amaçlanmasına karşılık; işçinin güvence ihtiyacının karşılanmasında denge sağlanması olarak tanımlanmaktadır (Kuzgun, 2012: 38). İşçi açısından ise işçi ile işveren arasındaki iş ilişkilerinin esnekleştirilmesinde güvenceli esneklik yaklaşımının ilke olarak benimsenmesinin ücret karşılığı istihdam edilenler için bir tür sigorta olduğu ifade edilmektedir (Kuzgun, 2012: 38).

Güvenceli esneklik kavramını savunanlara göre, iş kanunları soyut bir kurallar dizini olmamalı, ekonominin gereklerine cevap verebilmelidir. Bir yandan çalışanlar korunacak, emek sömürülmeyecek,

diğer yandan ise müteşebbislerin yatırım yapmaları, yapılan yatırımları büyütmeleri ve böylece istihdam yaratmaları teşvik edilecektir. Bunun için de müteşebbislerin yatırım yapmalarını engelleyen nedenler arasında önemli yer tutan katı düzenlemelerin yerini “güvenceli esneklik”e bırakması gerekmektedir (Özveri, 2011: 284).

Genel olarak, esnekleşme uygulamalarının hem işçiler hem işverenler için avantajlı olduğu ifade edilmekte; ancak uygulamada böyle olmadığı görülmektedir. Öyle ki, esnekleşme ile işgücü piyasasındaki koruyucu yöndeki düzenlemelerin terk edilmesine, işçiler arasında eşitsizliğin artmasına (ücretlerdeki farklılaşma, sendikaların bu dönemde güç kaybetmesi gibi), devletin ve işverenlerin sosyal yükümlülüklerinin azaltılmasına, bireysel iş sözleşmelerinin önem kazanmasına ve toplu iş sözleşmeleri ile yasal asgari standartların dışına çıkılmasına neden olunarak işçiler aleyhine bir durum yaratıldığı gözlemlenmektedir (Güzel ve Heper, 2017/1: 17).

4857 sayılı İş Kanununun gerekçesine göre, “küresel rekabet” esnekleşme olgusunu zorunlu olarak gündeme getirmiştir. Bu kanunun “*Türü ve Çalışma Biçimlerini Belirleme Serbestisi*” başlığını taşıyan 9. maddesinde “*Taraflar iş sözleşmesini Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler.*” hükmü yer almaktadır. Bu madde ile esnek istihdam biçimlerinin düzenlenmesi konusunda, taraflara yasal sınırlar içinde esneklik tanınmıştır. Bu düzenleme ile esnek istihdam biçimlerinin serbestçe düzenlenmesi iş sözleşmesinin tarafları olarak işçi ve işverene bırakılmıştır. Ancak işçinin pazarlık gücünün zayıflığı dikkate alındığında Türkiye’de güvenceli esneklik kavramının benimsenmesinin işçi açısından önemi ortaya çıkmaktadır (Kuzgun, 2012: 40).

### 3. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

Geçici iş ilişkisi hukukumuzda ilk kez 4857 sayılı İş Kanununun 7. maddesinde düzenlenmiştir. Geçici iş ilişkisinde işveren aynı kalmakta, sadece iş görme ediminin alacaklısı geçici bir süre için farklı bir işveren olmaktadır (Alp, 2007: 195; Alp, 2009: 313; Gümüş, 2013: 508; Ekmekçi, 2004: 367; Danar, 2007: 64; Kocagil, 2011: 53; Koç, 2013: 181; Demir, 2019: 33 vd.). Geçici iş ilişkisinin tarafları, geçici işçi veren işveren (işveren/sürekli işveren), geçici işçi alan işveren (geçici işveren/ödünç alan işveren) ve geçici iş ilişkisi kurulan işçi (geçici işçi) dir (Mollamahmutoğlu vd., 2014: 366; Odaman, 2007: 16; Çankaya ve Çil, 2011: 401; Arslanoğlu, 2005: 53; Akyiğit, 2001: 46; Özkaraca, 2008: 107; Ekonomi, 2008: 233; Tuncay, 2003: 139; Ekmekçi, 2004: 368;

Ekmekçi, 2008: 102-103; Danar, 2007: 64; Kılıçoğlu ve Şenocak, 2013: 124; Cengiz, 2014: 173; Şen, 2014: 13).

Geçici iş ilişkisinin kurulması ile birlikte işçi, iş sözleşmesiyle kendi işverenine karşı yüklendiği işi, geçici işverene karşı ifa ile yükümlü olmaktadır. Bir başka ifadeyle işçi, iş görme borcunu geçici bir süre için geçici işverene karşı yerine getirme yükümlülüğü altına girmektedir (Mollamahmutoglu vd., 2014: 376,378; Çelik vd., 2019: 232; Süzek, 2018: 315; Aktay vd., 2013: 70-71; Günay, 2007: 62-63; Çankaya ve Çil, 2011: 394; İren, 2011: 286; Ekonomi, 2008: 233; Güzel ve Heper, 2017/1: 19; Tuncay, 2003: 142; Kılıçoğlu ve Şenocak, 2013: 124; Ekmekçi, 2004: 377; Tatar, 2011: 52).

Hukukumuzda geçici iş ilişkisi kavramı, meslek edinilmiş ve meslek edinilmemiş geçici iş ilişkilerini kapsayan bir üst kavram olarak kullanılmaktadır (Süzek, 2018: 403).

### 3.1. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi hukukumuzda ilk defa 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun<sup>3</sup> ile yasal bir dayanağa kavuşturulmuştur. Ayrıca söz konusu kanun ile 4857 sayılı İş Kanununun 7. maddesinde düzenlenen meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisine ilişkin değişiklikler yapılmıştır. Sonuç olarak, 6715 sayılı Kanunla değişen İş Kanununun 7. maddesi, her iki geçici iş ilişkisi türünü de düzenlemektedir. Bu maddeye göre, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca kendisine izin verilen ve bu ilişkinin kurulmasını kendisine meslek edinmiş olan özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile kurulacağı ifade edilmiştir. Aynı maddeye göre, meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi ise 6715 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten sonra holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir. Yapılan bu son değişiklik ile işçinin yaptığı işe benzer bir işte çalıştırılması koşuluyla herhangi bir işyerinde görevlendirilebileceğine ilişkin düzenleme yürürlükten kaldırılmıştır.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, üç taraflı bir hukuki ilişki niteliğini taşımaktadır. Bu hukuki ilişkinin tarafları; özel istihdam bürosu, işçi ve geçici işverendir (Çelik vd., 2019: 233; Civan, 2017: 311,316; Baskan, 2017: 4; Şen, 2004: 15). Özel istihdam bürosu ile geçici işçi arasında iş sözleşmesi, özel istihdam bürosu ile geçici işçi alan işveren

---

<sup>3</sup> Kabul Tarihi: 06.05.2016, RG. 29717 sayı ve 20.05.2016 tarih.

arasında geçici işçi sağlama sözleşmesi kurulmaktadır. Geçici işçi alan işveren ile geçici işçi arasında ise iş sözleşmesi benzeri bir hukuki ilişkinin var olduğu kabul edilmektedir (Mollamahmutoğlu vd., 2014: 366; Süzek, 2018: 315; Akyiğit, 2001: 48; Özkaraca, 2008: 108; Güzel ve Heper, 2017/1: 19, 45; Odaman, 2007: 16; İren, 2011: 284; Tatar, 2011: 51; Cengiz, 2014: 173; Civan, 2017: 311, 316; Baskan, 2017: 4; Şen, 2014: 15)

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinin<sup>4</sup> 3. maddesinde, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin taraflarını oluşturan geçici işçi, geçici işçi çalıştıran işveren ve özel istihdam bürosunun tanımı yapılmıştır. Bu maddeye göre; geçici işçi, “Geçici işçi sağlama sözleşmesi kapsamında özel istihdam bürosu aracılığıyla başka bir işverene ait işyerinde çalıştırılan işçiyi”; geçici işçi çalıştıran işveren, “Özel istihdam bürosundan geçici işçi sağlama sözleşmesi ile geçici iş ilişkisi kapsamında işçi temin eden işvereni”; özel istihdam bürosu, “İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek üzere Kurum tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan büroları ifade eder”.

Söz konusu yönetmelikte belirtildiği üzere; özel istihdam bürosu, bir hizmet bedeli karşılığında, işçi ihtiyacı duyan işverenle bir sözleşme yapmakta ve bu sözleşmeye dayanarak kendi bünyesinde çalıştırdığı işçilerin iş görme edimini geçici bir süreliğine devretmekte, işçi ise belirli ve geçici bir süre için geçici işverenin emir ve talimatları altında çalışmaktadır. Üçlü ilişkinin diğer tarafı olan geçici işveren de, geçici bir süre için işçinin kendisine ödünç verildiği kişiyi ifade etmektedir (Baskan, 2017: 11).

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinin 3. maddesinde de, “Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, 4857 sayılı Kanunun 7 nci maddesinde aranan koşullar çerçevesinde, Kurumca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak işçisini geçici olarak bu işverene devretmesini ifade eder” şeklinde tanımlanmıştır (m 3/k).

İş Kanunu m. 7/f.2 ile, özel istihdam bürolarına sınırsız bir biçimde geçici iş ilişkisi kurma hakkı tanımamış; hangi işlerde ve hangi hallerde geçici iş ilişkisi kurulabileceği sınırlı bir şekilde sayılmıştır (m.7/f.2/bent a-g). Bunların dışında kurulacak geçici iş ilişkisi kanuna aykırı ve geçersiz olacak; böyle bir durumda özel istihdam bürosu geçici

<sup>4</sup> RG. 11.10.2016 tarih ve 29854 sayı.

işçi sağlama sözleşmesi değil iş aracılığı yapmış sayılacak ve doktrinde kabul edilen görüşe göre işçinin işverenin işyerinde çalışması ile birlikte işverenle işçi arasında iş sözleşmesi kurulmuş olacaktır (Çelik vd., 2019: 235; Civan, 2017: 356).

İş Kanunumuzun 7. maddesinde geçici iş ilişkisinin kurulması, “geçici iş ilişkisi kurulabilecek işler” ve “geçici iş ilişkisi kurulabilecek haller” olarak iki farklı kategoride ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Geçici iş ilişkisinin süresi de geçici iş ilişkisinin kurulabileceği işler ve hallere göre farklı belirlenmiştir. Ayrıca, m. 7/f.4 ‘te, “*Bu Kanunun 29 uncu maddesi kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde bu maddenin ikinci fıkrası kapsamında geçici iş ilişkisi kurulamaz*”. Denilerek özel istihdam bürosu aracılığıyla belirli bazı durumlar ile bazı işyerlerinde geçici iş ilişkisinin kurulması tamamen yasaklanmıştır.

Geçici iş ilişkisinde işçiye emir ve talimat verme hakkı, geçici bir süre için bir başka işverene geçmektedir. Bu husus İş Kanunu m. 7/f.9/a ‘da açıkça düzenlenmiştir: “*Geçici işçi çalıştıran işveren; işin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçisine talimat verme yetkisine sahiptir*”.

Geçici işverenin, İş Kanunu m. 7/f.10 hükmü dikkate alındığında, doktrinde belirtildiği gibi eşit koşulları sağlama yükümlülüğü de bulunmaktadır. Bu madde ile geçici işverenin işçileri ölçüt olarak alınmakta, bu koşulları sağlama yükümlülüğü ise özel istihdam bürosunda bulunmaktadır (Çelik vd., 2019: 242; ayrıca bkz. Güzel ve Heper, 2017/1: 47 vd.). Ancak geçici işverenin eşit davranma borcuna aykırı davranmasının yaptırımını Kanunda düzenlenmemiştir. Böyle bir durum söz konusu olduğunda, geçici işçinin İş Kanunu m. 5’te yer alan düzenlemenin kıyas yoluyla uygulanması sonucu hem yoksun kaldığı hakları hem de ayrımcılık tazminatını talep edebileceği ileri sürülmüştür (Güzel ve Heper, 2017/1: 51; Çelik vd., 2019: 243).

İş Kanunu m. 7/f.9/c gereğince, “*Geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hâllerini özel istihdam bürosuna derhâl, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13 üncü ve 14 üncü maddelerine göre ilgili mercilere bildirmekle yükümlüdür*”. Görüldüğü gibi, iş sağlığı ve güvenliği açısından, geçici işveren için bazı yükümlülüklerle de yer verilmiştir.

Ayrıca İş Kanunu m. 7/f.9/f gereğince, “*20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17 nci maddesinin altıncı*



fıkrasında öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür". Görüldüğü üzere bu düzenleme ile de geçici işçiye verilmesi gereken iş sağlığı ve güvenliği eğitimi hükme bağlanmıştır.

Geçici işverenin bir diğer yükümlülüğü, İş Kanunu m. 7/f.9/b uyarınca, "İşyerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirmek ve Türkiye İş Kurumu tarafından istenecek belgeleri belirlenen sürelerle saklamakla yükümlüdür".

Son olarak geçici işveren İş Kanunu m. 7/f.9/e uyarınca, "İşyerindeki geçici işçilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri varsa işyeri sendika temsilcisine bildirmekle yükümlüdür".

### **3.2. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi İle Benzer Hukuki İlişkilerin Karşılaştırılması**

İş hukukunda üçlü ilişkiler denildiğinde, asıl işveren alt işveren ilişkisi, geçici iş ilişkisi, işyerinin devri, iş sözleşmesinin devri gibi kurumlar akla gelmektedir. İş hukukunda üçlü ilişkiler olarak adlandırılan bu kurumların birbirlerinden ayrılması bazen oldukça zor olabilmektedir. Ancak üçlü ilişkilere bağlanan hukuki sonuçların birbirinden farklı olması, bu ilişkilerin birbirlerinden kesin ve dikkatli bir biçimde ayrılmasını gerekli kılmaktadır. Bu nedenle birden fazla işveren yanında çalışmanın söz konusu olduğu durumlarda taraflar arasındaki hukuki ilişkinin tespiti oldukça önemlidir. Birden fazla işveren yanında çalışma halinde hukuki ilişkinin titizlikle incelenerek sonuca gidilmesi gerektiği Yargı kararlarında da belirtilmiştir<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Yarg. 9. HD. 11.10.2005 T., 2005/11079 E., 2005/33074 K.; Yarg. 9. HD. 07.11.2005 T., 2005/31663 E., 2005/35078 K.; Yarg. 9. HD. 29.11.2005 T., 2005/27061 E., 2005/37489 K. (Güzel, 2007: 42-43); Yarg. 9. HD. 28.06.2005 T., 2004/28422 E., 2005/22944 K. (Çankaya ve Çil, 2011: 450-451, 604); Yarg. 9. HD. 17.06.2008 T., 2007/22685 E., 2008/16375 K. (Çankaya ve Çil, 2011: 673-674); Yarg. 9. HD. 20.12.2005 T., 2005/29192 E., 2005/40139 K. (Çankaya ve Çil, 2011: 687-688); Yarg. 9. HD. 18.10.2005 T., 2005/14250 E., 2005/33839 K. (Çankaya ve Çil, 2011: 691); Yarg. 9. HD. 11.10.2005 T., 2005/11663 E., 2005/33066 K. (Çankaya ve Çil, 2011: 691-692); Yarg. 9. HD. 11.10.2005 T., 2005/11077 E., 2005/33072 K. (Çankaya ve Çil, 2011: 447, 692); Yarg. 9. HD. 04.10.2005 T., 2005/9766 E., 2005/32320 K. (Çankaya ve Çil, 2011: 694); Yarg. 9. HD. 13.09.2005 T., 2005/4652 E., 2005/29672 K. (Çankaya ve Çil, 2011: 603-604, 696-697); Yarg. 9. HD. 21.04.2005 T., 2004/24623 E., 2005/14016 K. (Çankaya ve Çil, 2011: 605, 698); Yarg. 9. HD. 15.09.2005 T., 2005/28475 E., 2005/30013 K. (Çankaya ve Çil, 2011: 695-696; Danar, 2007: 68); Yarg. 9. HD. 06.11.2006 T., 2006/20150 E., 2006/29336 K. (Akyigit, 2008: 362-363).

Aşağıda meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ile meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi, iş sözleşmesinin devri, asıl işveren alt işveren ilişkisi ve iş aracılığı kavramları karşılaştırılarak, bu kurumlar arasındaki farklar ortaya konulmaya çalışılmıştır.

### **3.2.1. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi İle Meslek Edinilmemiş Geçici İş İlişkisinin Karşılaştırılması**

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde işveren işçiyi başka işverenlere ödünç vermek için istihdam etmektedir. Bir başka ifadeyle, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde işçi, ücretli olarak başkasına işçi vermeyi meslek edinmiş bir işveren tarafından yalnızca bir başkasına ödünç verilme üzere işe alınmaktadır (Süzek, 2018: 304; Baskan, 2017: 4; Civan, 2008: 37; Demir, 2019: 44).

Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde ise işveren kural olarak kendi işinde çalıştırmak için istihdam ettiği işçisini geçici ve belirli bir süre için ödünç vermektedir (Baskan, 2017: 4; Demir, 2019: 40). Bir diğer ifadeyle, meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde işveren, kendisine iş sözleşmesi ile bağlı olan işçisini, işçinin rızasını almak şartıyla ve bir karşılık elde ederek veya etmeyerek, geçici bir süre için bir başka işverenin emrine vermektedir (Civan, 2008: 34). Dolayısıyla meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde de devreden şirket, işçinin işvereni olarak kalmaya devam etmektedir (Süzek, 2018: 304).

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, mal veya hizmet üretmek amacıyla değil, iş sözleşmesiyle kendisine bağlı olan işçilerini belirli bir hizmet bedeli karşılığında başka işverenlere ödünç vermek amacıyla kurulmuş bürolar aracılığı ile kurulur (Ekonomi, 2008: 235; Baskan, 2017: 6; Civan, 2008: 38, 40). Bir diğer ifadeyle, özel istihdam bürosu bunu mesleki bir amaçla yani gelir getirici bir faaliyet olarak yapmakta; devreden işveren olan büro ödünç alan işverenden bu hizmetin parasal karşılığını almaktadır (Süzek, 2018: 304). Dolayısıyla meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde kazanç elde etme amacı vardır. Bu amacın güdülmesi yeterli olup fiilen kazanç elde etmesi gerekli değildir (Civan, 2008: 40-41).

Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi<sup>6</sup> (Narmanlıoğlu, 2011: 15 vd. ; Çankaya ve Çil, 2011: 379 vd.; Ekmekçi, 2004: 367 vd.; Kaplan, 2015: 73 vd.) ise, çoğunlukla işverenin herhangi bir kâr amacı olmadan, holding bünyesindeki bir başka şirketin ihtiyaç duyması veya kendi şirketinde var olan işçi fazlasını işten çıkarmak yerine işçiye ihtiyaç

---

<sup>6</sup> Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisine ilişkin ayrıntılı olarak bkz.

duyan bir başka şirkette geçici olarak görevlendirmesi gibi amaçlarla (Narmanlıoğlu, 2011: 16; Kaplan, 2015: 73; Civan, 2008: 35) kurulmaktadır. Bu tür iş ilişkisinde işçi iş görme edimini kural olarak iş sözleşmesinin tarafı olan işverene, istisnai olarak geçici işverene karşı yerine getirmektedir (Ekonomi, 2008: 235; Alpagut, 2005: 262; Baskan, 2017: 5; Şen, 2014: 13).

4857 sayılı İş Kanunu m. 7/f. 11'e göre, meslek edinilmiş 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. Dolayısıyla meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde işçi, özel istihdam bürosu tarafından yazılı iş sözleşmesi ile ödünç verilmek üzere işe alınmaktadır (Süzek, 2018: 312; Şen, 2014: 15). Aynı maddeye göre, meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi için; işveren, devir sırasında işçinin yazılı rızasının almak şartıyla işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devredebilir. Bu yolla geçici iş ilişkisi yazılı olarak altı ayı geçmemek üzere kurulabilir ve en fazla iki defa yenilenebilir.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi özel istihdam büroları tarafından yerine getirilirken; meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi için İş Kanunu anlamında "işveren" sıfatına sahip bir kişinin varlığı gereklidir (Civan, 2008: 41).

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde, işçiler geçici süre dolduktan sonra geçici işçi alan işverenin yanında çalışmaya devam etmezlerse ve özel istihdam bürosu tarafından da yeni bir iş teklif edilmezse çalışmadan geçirdikleri iki devir arasındaki süre için ücret almazlar. Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde ise devir süresi bittikten sonra işçi iş sözleşmesi ile bağlı olduğu işverenin yanına döner ve orada çalışmaya devam eder (Civan, 2008: 42).

Burada şunu önemle belirtmek gerekir ki, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin İş Kanunu içerisinde düzenlenmiş olması söz konusu hükümlerin Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Borçlar Kanununa tabi işçilere uygulanmasını engellemektedir. Bu durum doktrinde eleştirilmiş ve ayrı bir kanunla düzenlenmesi gerektiği ileri sürülmüştür (Çelik vd., 2019: 231; Güzel ve Heper, 2017/1: 27). Doktrinde ileri sürülen ve bizim de katıldığımız diğer öneri İş Kanunu içerisinde geçici iş ilişkisine ilişkin düzenlemelerin diğer iş kanunlarına tabi işçilere de uygulanacağına ilişkin bir düzenlemeye yer verilmesidir (Çelik vd., 2019: 231; Baskan, 2017: 10).

### 3.2.2. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi İle İş Sözleşmesinin Devrinin Karşılaştırılması

Yürürlük tarihi 07.02.2012 olan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu yürürlüğe girmeden önde doktrinde ya da uygulamada, işçi nakli (Çankaya ve Çil, 2011: 637; Alp, 2009: 302), işçinin transferi yani iş sözleşmesinde işveren tarafının değişmesi (Alp, 2007: 189; Alp, 2009: 302), iş ilişkisinin devri veya iş ilişkisinin bireysel devri (Akyiğit, 2001: 42) gibi kavramlar iş sözleşmesinin devri kavramını ifade etmek için kullanılmıştır.

TBK m. 429'da yer alan düzenlemeye göre; *“Hizmet sözleşmesi, ancak işçinin yazılı rızası alınmak suretiyle, sürekli olarak başka bir işverene devredilebilir. Devir işlemiyle, devralan, bütün hak ve borçları ile birlikte, hizmet sözleşmesinin işveren tarafı olur. Bu durumda, işçinin, hizmet süresine bağlı hakları bakımından, devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınır”*. Görüldüğü gibi maddenin ilk cümlesi ile iş sözleşmesinin devrinin işçinin rızası ile sürekli olarak başka bir işverene devredilebileceği belirtilmiş ve bu rızanın geçerliliği yazılı şekilde yapılmasına bağlanmış, ikinci cümlesi ile mevcut iş sözleşmesinin tarafı olan işverenin yerine üçüncü bir kişinin bütün hak ve borçlarla birlikte iş sözleşmesinin tarafı haline geleceği ve böylece iş sözleşmesinin sona ermeyip devam edeceği ifade edilmiş, üçüncü cümlesi ile de işçinin hizmet süresine bağlı haklarından devralan işverenin sorumlu olduğu belirtilmiş yani iş sözleşmesinin devrinin hukuki sonuçları düzenlenmiştir.

İş sözleşmesinin devri de, iş sözleşmesini devreden işveren ile devralan işveren ve sözleşmede kalan yani sözleşmenin değişmeyen tarafı olan işçi arasında yapılan ve işçinin devir sonrası devralan işverene hizmet vermesini öngören ve geçici iş ilişkisi kapsamında olmayan üçlü ilişkiyi ifade etmektedir (Çankaya ve Çil, 2011: 640; Tatar, 2011: 56; Cengiz, 2014: 112).

İş sözleşmesinin kesin ve sürekli devrinde, sözleşmenin işveren tarafı değişmekte ve onun yerini yeni işveren almakta, önceki işveren ile olan iş ilişkisi sona ermekte ve sözleşmeyi devralan işveren tüm hak ve borçları üstlenmiş olarak sözleşmenin işveren tarafını oluşturmaktadır (Ekonomi ve Eyrenci, 2001: 1202,1222-1223; Günay, 2007: 48; Günay, 2011: 116; Mollamahmutoğlu vd., 2014: 384; Akyiğit, 2001: 42-43; Şahlanan, 2011: 104; Alp, 2009: 303; Ekonomi, 2008: 237; Alpagut, 2011: 920; Alpagut, 2003: 130-131; Tatar, 2011: 58, 60; Arslanoğlu, 2006: 539-540; Kocagil, 2011: 51; Koç, 2013: 181; Danar, 2007: 69, 71; Dulay, 2012: 62; Moore, 2000: 43). Yani iş sözleşmesinin devri,

sözleşmenin bir bütün (kül) halinde başka bir işveren tarafından üstlenilmesini ifade etmektedir (Mollamahmutoğlu vd., 2014: 383; Süzek, 2010: 23; Süzek, 2018: 331; Sümer, 2019: 93; Güzel, 1987: 266; Çankaya ve Çil, 2011: 641 vd.; Özkaraca, 2008: 114; Alp, 2007: 190; Cengiz, 2014: 37; Çelik vd., 2019: 285; Özkaraca, 2014: 222; Yiğit, 2014: 54).

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi de, daha önce de belirttiğimiz gibi, üç taraflı bir hukuki ilişki niteliğini taşımaktadır. Bu hukuki ilişkinin tarafları; özel istihdam bürosu, işçi ve geçici işverendir (Civan, 2017: 311, 316; Baskan, 2017: 4). Özel istihdam bürosu ile geçici işçi arasında iş sözleşmesi, özel istihdam bürosu ile geçici işçi alan işveren arasında geçici işçi sağlama sözleşmesi kurulmaktadır. Geçici işçi alan işveren ile geçici işçi arasında ise iş sözleşmesi benzeri bir hukuki ilişkinin var olduğu kabul edilmektedir (Mollamahmutoğlu vd., 2014: 366; Süzek, 2018: 315; Akyiğit, 2001: 48; Özkaraca, 2008: 108; Odaman, 2007: 16; İren, 2011: 284; Tatar, 2011: 51; Cengiz, 2014: 173; Civan, 2017: 311, 316; Baskan, 2017: 4). Geçici iş ilişkisinde, işçinin kendi işvereni ile yapmış olduğu iş sözleşmesi devam ettiğinden, geçici olarak yanında çalıştığı işveren ile yeni bir iş sözleşmesi yapılmamaktadır. Burada işveren, kendisine iş sözleşmesi ile bağlı bulunan işçinin rızasını almak şartıyla, iş görme edimini talep hakkını geçici bir süre için bir başka işverene devretmektedir (Süzek, 2018: 315; Başbuğ, 2003: 13; Akyiğit, 2001: 47; Çelik vd., 2019: 232; Odaman, 2007: 17; İren, 2011: 286; Ekonomi, 2008: 232-233; Alp, 2009: 305; Çankaya ve Çil, 2011: 379; Ekmekçi, 2004: 372; Danar, 2007: 64; Kocagil, 2011: 53; Cengiz, 2014: 172). İş Kanunu m. 7’de geçici işçi sağlama sözleşmesinin ne kadar süreyle yapılacağı ve kaç kere yenilenebileceği belirtilmiştir. Dolayısıyla geçici iş ilişkisi ancak geçici bir süre için kurulabilmektedir. İşte bu noktada geçici iş ilişkisi ile iş sözleşmesinin devri arasındaki fark ortaya çıkmaktadır. Geçici iş ilişkisinde, iş sözleşmesinin tarafı olan işveren sıfatında bir değişiklik meydana gelmemekte yani işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesi devam etmekte, işçi iş görme edimini geçici bir süre için bir başka işverene karşı yerine getirmektedir (Alp, 2007: 195; Alp, 2009: 313; Gümüş, 2013: 508; Ekmekçi, 2004: 367; Danar, 2007: 64; Kocagil, 2011: 53; Koç, 2013: 181). Diğer bir ifadeyle işçi, iş görme borcunu geçici bir süre için geçici işverene karşı yerine getirme yükümlülüğü altına girmektedir (Mollamahmutoğlu vd., 2014: 376, 378; Çelik vd., 2019: 233; Süzek, 2018: 315; Aktay vd., 2013: 70-71; Günay, 2007: 62-63; Çankaya ve Çil, 2011: 394; İren, 2011: 286; Ekonomi, 2008: 233; Tuncay, 2003: 142; Kılıçoğlu ve Şenocak, 2013: 124; Ekmekçi, 2004: 377; Tatar, 2011: 52).

İş sözleşmesinin devrinde ise önceki işveren, iş sözleşmesinin tarafı olma niteliğini kaybetmekte yani iş sözleşmesinden doğan tüm hak ve borçlarını devrettiğinden işçi ile arasındaki hukuki ilişki sona ermekte, onun yerini yeni işveren kesin ve sürekli olarak almakta ve iş ilişkisi işçi ile yeni işveren arasında devam etmektedir (Mollamahmutoğlu vd., 2014: 385-386; Sümer, 2019: 93; Süzek, 2010: 23; Ekonomi, 2008: 237; Ekonomi ve Eyrenci, 2001: 1202; Özkaraca, 2008: 108-109, 132-133; Alpagut, 2011: 920; Alp, 2005: 199; Alp, 2009: 205; Şahlanan, 2011: 104; Alpagut, 2003: 130-131; Arslanoğlu, 2006: 535; Tatar, 2011: 61; Danar, 2007: 64-65; Kocagil, 2011: 53; Cengiz, 2014: 173, 175). Yani iş sözleşmesinin devrinde, geçici iş ilişkisinden farklı olarak, işçinin kesin ve sürekli bir şekilde bir başka işverene devredilmesi nedeniyle işveren tarafının değişmesi söz konusudur.

Geçici iş ilişkisinde işçi, geçici işçi alan işverenin işçisi olmadığından, başka bir ifadeyle geçici işveren ile işçi arasında iş sözleşmesi bulunmadığından, geçici işverenin işçiyi bir başka işverene geçici olarak devretmesi mümkün değildir (Ekmekçi, 2004: 373; Danar, 2007: 65). İş sözleşmesinin devrinde ise devreden işveren ile işçi arasındaki iş sözleşmesi bütün hak ve borçlarıyla devralan işverene geçtiğinden, devralan işveren devir tarihinden itibaren işçinin yeni işverenidir ve devralan işverenin işçiyi başka bir işverene geçici olarak devretmesi mümkündür (Danar, 2007: 65).

İş sözleşmesinin devrini düzenleyen TBK. m. 429'da, işçinin rızasının yazılı olması gerektiği belirtilmiştir. Geçici iş ilişkisinin özel istihdam büroları aracılığıyla kurulması halinde ise işçinin yazılı rızasının bulunmasına ilişkin bir koşul kanun hükmünde yer almamaktadır. Nitekim özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisinde, özel istihdam bürosu zaten işçiyi bir başka işveren yanında çalıştırmak üzere işe almaktadır (Yiğit, 2019: 71). İş Kanununun 7. maddesinde sadece geçici işçi sağlama sözleşmesinin yazılı olması gerektiği belirtilmiştir. Bu husus söz konusu maddede, "*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*" şeklinde ifade edilmiştir. Maddede sözü edilen yazılılık koşulunu geçerlik koşulu olarak kabul etmek gerekir (Çelik vd., 2019: 234). Bilindiği gibi Türk Borçlar Kanunu m. 12/f.2'ye göre, sözleşmeler için öngörülen yazılılık koşulu geçerlik koşuludur. Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde yani holding ya da aynı şirketler topluluğu içindeki geçici iş ilişkilerinde ise işçinin yazılı rızasının bulunması gerektiği kanun hükmünde açıkça belirtilmiştir. Bu husus İş Kanununun 7. maddesinde "*İşverenin, devir*

*sirasında 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” şeklinde ifade edilmiştir.*

Geçici iş ilişkisinde İş Kanununun 7. maddesinin son fıkrası uyarınca, “*Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden, devreden işveren ile birlikte sorumludur*”. İş sözleşmesinin devrinde ise devreden işverenin devir tarihinden önce doğan borçlardan sorumluluğu hakkındaki tartışmalar bir kenara bırakılacak olursa, devirle birlikte sözleşmeden doğan tüm hak ve borçlar devralan işverene geçmektedir.

İş sözleşmesinin devrinde devreden ve devralan işverenlerin sorumluluklarına ilişkin açık bir düzenleme kanunda yer almamaktadır. Doktrinde işyerinin devrine ilişkin İş Kanununun 6. maddesinin iş sözleşmesinin devrine de kıyas yoluyla uygulanması gerektiği ileri sürülmüştür<sup>7</sup> (Zincirlioğlu, 2015: 175 vd.). Geçici iş ilişkisinde ise özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinde sorumluluk kuralı olarak özel istihdam bürosuna ait iken; aynı holding ya da şirketler topluluğu içindeki geçici iş ilişkilerinde İş Kanununun 7. maddesi uyarınca müteselsil sorumluluk öngörülmüştür.

### **3.2.3. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi İle Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Karşılaştırılması**

Alt işveren kurumu ilk defa 3008 sayılı İş Kanunu<sup>8</sup> ile mevzuatımıza girmiştir. Asıl işveren-alt işveren ilişkisi iş hukukundaki üçlü ilişkilerden biridir ve günümüzde 4857 sayılı İş K. m. 2’de düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, “*Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya 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 ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir.*

Alt işveren, İş Kanununda açık bir şekilde tanımlanmamış olarak görünse de asıl işveren-alt işveren ilişkisini düzenleyen İş K. m. 2/f.7 hükmünden alt işveren kavramının tanımını çıkarmak mümkündür.

<sup>7</sup> Doktrinde ileri sürülen görüşlerle ilgili ayrıntılı bilgi için bkz.

<sup>8</sup> Kabul Tarihi: 08.06.1936, RG. 3330 sayı ve 15.06.1936 tarih.

Asıl işverenin tanımı, Alt İşverenlik Yönetmeliği m. 3/ç'de yapılmıştır. Burada yapılan tanıma göre, *“Asıl işveren, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işleri veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işleri diğer işverene veren, asıl işte kendisi de işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları ifade eder”*.

Alt işverenin tanımı ise İş K. m. 2 hükmünden çıkartılabileceği gibi Alt İşverenlik Yönetmeliği m. 3'te de açıkça yapılmıştır. İş K. m. 2/f.7 gereğince, *“Alt işveren, bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya 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 işverendir”*. Alt İşverenlik Yönetmeliği m. 3/a gereğince, *“Alt işveren, bir işverenden, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan, bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları ifade eder”*. Görüldüğü gibi kanundaki tanımla paralel bir tanıma Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde de yer verilmiştir.

Alt işveren işçisi ise alt işverenin asıl işverenden iş aldığı işte oraya özgülünmüş biçimde çalıştırdığı işçilerdir. Bu kişiler sadece gerçek kişi olabilirler ve sadece alt işveren ile aralarında iş sözleşmesi bulunmaktadır (Akyiğit, 2009-2010: 5; Cengiz, 2014: 186).

Alt işveren, asıl işverenden aldığı işte işçilerini çalıştırmaya başladığı anda, asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulmuş olur. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulmasıyla birlikte, işçileri çalıştıran kişi alt işveren, alt işverenin kendisinden iş aldığı işveren de asıl işveren sıfatını almış olur (Çubukçu, 2007-2008; s. 2; Çankaya ve Çil, 2008: 187). Asıl işveren ile alt işverenin işçileri arasında herhangi bir sözleşme ilişkisi yoktur. Alt işverenin işçileri, iş sözleşmesi ile alt işverene bağlıdır. Asıl işveren ile alt işveren arasında iş veya vekalet sözleşmesi değil eser (istisna), kira, taşıma vb. bir sözleşme bulunmaktadır<sup>9</sup> (Süzek, 2018: 164; Çelik, 2010: 6; Akyiğit, 2010; 143; Akyiğit, 2009-2010: 4, 18, 32; Sümer, 2019: 25; Aydın, 2012: 181, 217; Göktaş, 2012: 56-57;

<sup>9</sup> Yarg. 9. HD. 16.01.2012 T., 2011/3496 E., 2012/48 K. (Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2012/3, S. 34, s. 401-404).



Güzel, 2004: 38; Şakar, 2011: 37; Özkaraca, 2008: 84-85; Kılıçoğlu ve Şenocak, 2013: 34; Ünsal, 2005: 539; Taşkent, 2004: 363; Tatar, 2011: 44-45; Cengiz, 2014: 184-185, 187). İş K. m. 3/f.2 ve Alt İşverenlik Yönetmeliği m. 3/b gereğince, asıl işveren ve alt işveren arasındaki sözleşmenin yazılı yapılması zorunludur.

4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesindeki tanımdan anlaşıldığı üzere, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için bazı koşulların varlığı zorunludur. Alt İşverenlik Yönetmeliği m. 4 ise bu ilişkinin kurulma şartlarını açıkça düzenlemiştir. Dolayısıyla asıl işveren alt işveren ilişkisi, alt işverenin, kanunda belirtilen şartları taşıyan bazı işlerini asıl işverene devretmesi ile kurulmaktadır. Alt işveren, asıl işverenin işyerinin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alabilir.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ise, belirli bir işi veya işin belirli bir bölümünü tamamen bir başka işverene bırakmak değil, kanunda belirtilen bazı hallerin gerçekleşmesi halinde, işyerinin değişik bölümlerine ihtiyaç duyulan sayıda işçiyi bir başka işverenden temin etmek üzerine kurulur (Süzek, 2018: 305; Yiğit, 2019: 72). Bir başka ifadeyle, asıl işveren alt işveren ilişkisi belirli bir “iş” bazında kurulmakta; meslek edinilmiş yani özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi “işçi” temelli yapılmaktadır (Yiğit, 2019: 73). Bu doğrultuda, asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması ya da işin yardımcı iş niteliğinde olması gerekmektedir. Geçici iş ilişkisinde ise temin edilen işçinin yapacağı iş, işyerinde yürütülen herhangi bir asıl veya yardımcı iş olabilecektir (Mollamahmutoglu vd., 2014: 122-123; Odaman, 2007: 40-41; Yiğit, 2019: 73).

Alt işverenin asıl işverenden aldığı işte kendi işçileri çalışmakta, asıl işverenin işçileri bu işte kural olarak çalıştırılmamaktadır. İş Kanununun gerekçesinde de aynı bölümde artık asıl işverenin işçilerinin çalıştırılmayacağı, alt işverene devredilen işin bölünerek asıl işveren işçileri ile alt işveren işçileri arasında paylaştırılmayacağı belirtilmiştir. Ancak asıl işveren, Alt İşveren Yönetmeliği m. 12/2’de belirtildiği üzere, alt işveren tarafından yürütülen işin diğer işlerle koordinasyonunu ve iş akışını sağlamak üzere işin niteliğine uygun az sayıda işçiyi çalıştırabilecektir. Özel istihdam bürosu işçisi ise yaptığı işi, geçici işverenin işçileriyle birlikte ve hatta onlarla aynı işi yapabilecektir (Yiğit, 2019: 73).

Yukarıda da belirttiğimiz gibi, asıl işveren ile alt işveren arasında iş veya vekalet sözleşmesi değil eser (istisna), kira, taşıma vb. bir

sözleşme bulunmaktadır<sup>10</sup> (Süzek, 2018: 164; Çelik, 2010: 6; Akyiğit, 2010: 143; Akyiğit, 2009-2010: 4, 18, 32; Sümer, 2019: 25; Aydın, 2012: 181, 217; Gökteş, 2012: 56-57; Güzel, 2004: 38; Şakar, 2011: 37; Özkaraca, 2008: 84-85; Kılıçoğlu ve Şenocak, 2013: 34; Ünsal, 2005: 539; Taşkent, 2004: 363; Tatar, 2011: 44-45; Cengiz, 2014: 184-185, 187). Asıl işveren alt işveren ilişkisinde, alt işveren bir ifa borcu altına girmektedir. Özellikle eser sözleşmesi ilişkisine dayanan alt işverenlik ilişkilerinde alt işverenin borcu bir eser yani sonuç meydana getirmektedir. Geçici iş ilişkisinde geçici işçi veren işverenin belirli bir sonucu ortaya çıkarma borcu bulunmamaktadır (Civan, 2008: 45).

İki kurum arasındaki bir diğer fark işverenlerin sorumluluğu konusundadır. Asıl işveren alt işveren ilişkisinde, alt işverenin işçilerinin bazı hakları bakımından asıl işverenin de sorumluluğu bulunmakta; dolayısıyla birlikte (müteselsil) sorumluluk söz konusu olmaktadır. Bu husus İş Kanununun 2. maddesinde açıkça belirtilmiştir; “*Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur*” (m. 2/f.7). Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde ise İş Kanunu m. 7’de belirtildiği üzere, “*... özel istihdam bürosu işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere sorumludur*”. Görüldüğü üzere İş Kanunu m. 7 hükmü, özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinde birlikte sorumluluk öngörmemiştir.

İki kurum arasındaki bir diğer fark, işçinin kimin emir ve talimatı altında çalıştığı konusunda ortaya çıkmaktadır. Asıl işveren alt işveren ilişkisinde işçi işvereni tarafından üçüncü kişiden üstlenilen işte, iş sözleşmesi ile bağlı olduğu işverenin emir ve talimatı altında çalışmaktadır. Geçici iş ilişkisinin kurulması ile birlikte işçi, iş sözleşmesiyle kendi işverene karşı yüklendiği işi, geçici işverene karşı ifa ile yükümlü olmaktadır. Yani işçi, iş görme borcunu geçici bir süre için geçici işverene karşı yerine getirme yükümlülüğü altına girmektedir (Mollamahmutoğlu vd., 2014: 376, 378; Çelik vd., 2019: 232; Süzek, 2018: 304; Aktay vd., 2013: 70-71; Günay, 2007: 62-63; Çankaya ve Çil: 2011: 394; İren, 2011: 286; Ekonomi, 2008: 233; Tuncay, 2003: 142; Kılıçoğlu ve Şenocak, 2013: 124; Ekmekçi, 2004: 377; Tatar, 2011: 52; Odaman, 2007: 39; Yiğit, 2019: 73; Güzel ve Heper, 2017: 45). Bunun karşılığı olarak, talimat verme hakkı geçici işverene geçmektedir. Ancak

<sup>10</sup> (Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2012/3, S. 34, s. 401-404).

geçici işveren bu hakkını yönetim hakkı sınırlarına uygun olarak kullanabilir (Mollamahmutoğlu vd., 2014: 376, 378; Sümer, 2019: 71; Çelik vd., 2019: 241; Süzek, 2018: 322; Aktay vd., 2013: 71; Günay, 2007: 62-63; İren, 2011: 286-287; Çifter ve Demir, 2007: 11; Tuncay, 2003: 142; Kılıçoğlu, 2009: 129; Kılıçoğlu ve Şenocak, 2013: 133-134; Tatar, 2011: 52; Odaman, 2007: 39; Yiğit, 2019: 73; Güzel ve Heper, 2017: 45). İşçinin iş sözleşmesi ile bağlı olduğu işverenin de yıllık izin hakkının kullanılması gibi konularda yönetim hakkı çerçevesinde işçiye talimat verme yetkisi vardır (Süzek, 2018: 323; Çelik vd., 2019: 241; Mollamahmutoğlu vd., 2014: 373; İren, 2011: 287; Kılıçoğlu ve Şenocak, 2013: 129).

#### **3.2.4. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi İle İş Aracılığının Karşılaştırılması**

İş sözleşmesinin kurulmasına aracılık ya da yaygın olarak ifade edildiği gibi iş aracılığı, iş arayan kişilerle, işçi arayan işverenler arasında yürütülen ve taraflar arasında bir iş sözleşmesinin kurulmasını sağlama amacı taşıyan aracılık faaliyeti şeklinde tanımlanmaktadır (Mollamahmutoğlu vd., 2014: 567; Ekmekçi, 2008: 103; Odaman, 2007: 36; Engin, 2002: 7-8). Daha genel bir ifadeyle, iş aracılığı denildiğinde; iş arayana iş, işçi arayana işçi bulmaya yönelmiş bir uğraş anlaşılmaktadır<sup>11</sup> (Akyiğit, 2010: 33; Mollamahmutoğlu vd., 2014: 571; Odaman, 2007: 33; Bozkurt, 2011: 1520; . İş aracılığında; aracı, iş arayan ve işçi arayan olmak üzere üç taraf mevcuttur. İş aracılığının, geçici veya sürekli, ücretli veya ücretsiz, devlet eliyle ya da özel kişi ve kuruluşlar tarafından yapılması, yurt içi veya yurt dışına aracılık biçiminde yapılması mümkündür (Akyiğit, 2010: 33). Bu kurum, 4857 sayılı İş Kanununun “iş ve işçi bulmaya aracılık” kenar başlıklı 90. maddesinde düzenlenmiştir. Bu hükme göre, “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”.

Türkiye İş Kurumunun amacı, 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu<sup>12</sup> m. 1’de belirtildiği üzere, istihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmektir. Bu amaç doğrultusunda kurumun görevlerinden biri, TİKK m. 3/d’te, “İşçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanmasına ilişkin

<sup>11</sup> Özel istihdam büroları ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Bozkurt, 2011: 1519-1537.

<sup>12</sup> Kabul Tarihi: 25.06.2003, RG. 25159 sayı ve 05.07.2003 tarih.

*çalışmalar yapmak, işgücünün yurt içinde ve yurt dışında uygun oldukları işlere yerleştirilmelerine ve çeşitli işler için uygun işgücü bulunmasına ve yurt dışı hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek, istihdamında güçlük çekilen işgücü ile işyerlerinin yasal olarak çalıştırmak zorunda oldukları işgücünün istihdamlarına katkıda bulunmak, özel istihdam bürolarına ilişkin Kuruma verilen görevleri yerine getirmek, işverenlerin yurt dışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracağı işçileri temin etmesi ile tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığına izin verilmesi ve kaldırılmasına ilişkin işlemleri yapmak” şeklinde ifade edilmiştir.*

TİKK m. 1/f.2’de, “...işçi statüsünde çalışmayan memur, sözleşmeli personel, geçici personel ve diğer kamu görevlilerinin istihdamı hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz” şeklinde ifade edilen düzenlenmenin sonucu olarak, iş sözleşmesi dışındaki sözleşmelerle çalışanlar bu kanunun kapsamına girmeyecekleri için bu kanundan yararlanamayacaklardır. Yani iş sözleşmesi dışında bir sözleşmenin kurulmasına Türkiye İş Kurumu aracılık edemeyecektir (Süzek, 2018: 888).

Aracı ile taraflardan herhangi biri arasında iş sözleşmesi ya da eser sözleşmesi bulunmamakta; vekalet veya tellallık olarak adlandırılabilir bir ilişki bulunmaktadır. Bu nedenle aracı işveren sıfatına sahip değildir ve iş aracı kanalıyla işe giren işçiye karşı aracının sorumluluğu bulunmayıp sadece işvereni sorumlu olmaktadır (Mollamahmutoğlu vd., 2014: 571; Akyiğit, 2009-2010: 34; Süzek, 2018: 305; Çelik vd., 2019: 255; Engin, 2002: 7-8; Civan, 2008: 71-72). Aracının görevi, iş arayan ile işçi arayan bir araya getirmekle yani iş arayan kişi ile işveren arasında bir iş sözleşmesinin kurulması ile sona ermektedir (Mollamahmutoğlu vd. 2014: 571; Akyiğit, 2009-2010: 33) . Bir görüşe göre, iş aracılığı üçlü bir ilişki niteliğinde değil iken (Mollamahmutoğlu vd., 2014: 571); diğer görüşe göre iş aracılığı da iş hukukuna ilişkin üçlü bir ilişkidir (Akyiğit, 2009-2010: 33).

İş aracılığında aracı (büro) işveren sıfatını, iş arayan da onun işçisi sıfatını kazanmaz. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde ise özel istihdam bürosu, kendi işçisini işgücü ihtiyacı olan bir başka işverene devretmektedir. Dolayısıyla burada iş aracılığındaki durumun aksine, özel istihdam bürosu işveren sıfatını taşımaktadır (Mollamahmutoğlu vd., 2014: 569; Yiğit, 2019: 69; Süzek, 2018: 305). Geçici iş ilişkisinin her iki türünde de geçici işçi veren işveren ile geçici işçi arasında iş sözleşmesinin bulunması zorunludur (Süzek, 2018: 305; Civan, 2008: 71). Bir diğer ifadeyle, hem meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde hem de meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde ödünç veren ile işçi arasında iş

sözleşmesinin varlığı zorunludur ve ödünç veren işveren sıfatını taşımaktadır (Süzek, 2018: 305).

İş aracılığında iş aracısının görevi iş arayan ile işçi arayanı bir araya getirmektir. Tarafları bir araya getirdikten sonra iş sözleşmesi kurulsa da kurulmasa da aracının görevi sona ermektedir. Bu özelliklerinden dolayı iş aracılığı, bir defalık bir olaydır (Civan, 2008: 12). Geçici iş ilişkisi ise geçici iş ilişkisinin türüne ve İş Kanunu m. 7’de sayılan hallerde göre farklılık gösterse de geçici işçi sağlama sözleşmesi süresince devam etmektedir (Odaman, 2007: 35-36; Civan, 2008: 72).

Yukarıda da belirttiğimiz gibi, aracı işveren sıfatına sahip değildir ve iş aracı kanalıyla işe giren işçiye karşı aracının sorumluluğu bulunmayıp sadece işvereni sorumlu olmaktadır (Mollamahmutoğlu vd., 2014: 571; Akyiğit, 2009-2010: 34; Çelik vd., 2019: 255; Engin, 2002: 7-8; Civan, 2008: 71-72). Geçici iş ilişkisinde özel istihdam bürosu işveren sıfatını koruduğu için geçici işçinin ücretinin ödenmemesinden sorumlu olduğu gibi belirli konularda talimat yetkisine de sahiptir ve işçinin çalışma yerini de belirlemektedir (Civan, 2008: 72). Bir diğer ifadeyle, hem meslek edinilmiş hem de meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde, büro ve devreden işveren ile işçi ve geçici işveren arasında bu süre içinde sürekli bir ilişki kurulmakta, karşılıklı haklar, borçlar ve sorumluluklar doğmaktadır. Geçici iş ilişkisi sona erdiğinde işçi büroya veya devreden işverene dönmektedir (Süzek, 2018: 305).

### **3.2.5. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi İle Geçici İşçiliğin Karşılaştırılması**

Geçici iş, işyerinde olağan iş akışına dayanmayan bir geçici iş gücü ihtiyacının ortaya çıkması sonucunda bu geçici ihtiyacın giderilmesi için ve bu ihtiyacın ortadan kalkmasına kadar işçi istihdam edilmesi anlamına gelmektedir (Demir, 2019: 58).

Geçici işçi kavramı ise, kamu ve özel sektör ayrımı yapılmaksızın en yalın haliyle, sürekli bir nitelik taşımaksızın, görülen işin özelliğinden dolayı veya sadece o işin icrası için belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan ve işin bitiminde işine son verilen işçi olarak tanımlanmaktadır (Demir, 2019: 58).

İş Kanunumuzda hangi işlerde ve hangi hallerde geçici iş ilişkisi kurulabileceği sınırlı bir şekilde sayılmıştır (m.7/f.2/bent a-g). Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde, İş Kanunumuzda belirtilen işler ve hallerde ne kadar süre geçici işçi çalıştırılacağı da düzenlenmiştir. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde işçi, geçici bir süre için bir başka işverenin yani geçici işverenin emir ve talimatı altında çalışmakta; işçinin iş görme

edimi geçici bir süreliğine devredilmektedir. İşçi ile geçici işveren arasında bir iş sözleşmesi kurulmamaktadır. Bir diğer ifadeyle, işçinin kendi işvereni (özel istihdam bürosu) ile yapmış olduğu iş sözleşmesi devam ettiğinden, geçici olarak yanında çalıştığı işveren ile yeni bir iş sözleşmesi yapılmamaktadır. Buradaki geçicilik, iş sözleşmesinin kurulmasında ve işin niteliğinde değil, işçinin bir başka işverenin işyerinde iş görme edimini ifa edeceği sürededir (Demir, 2019: 58).

Geçici işte ise geçicilik, işin niteliğinin belirlenmesinde ortaya çıkmaktadır. Bu ilişkide geçici bir iş gücü ihtiyacının giderilmesi söz konusudur. Buradaki geçicilik, iş ilişkisinin iş gücü ihtiyacının giderilmesi anına kadar bir diğer ifadeyle sözleşmenin amacına ulaşmaya kadar devam edeceği anlamını taşımaktadır. İşçi ile geçici iş gücü ihtiyacı duyan işveren arasında bir iş sözleşmesi kurulmaktadır (Demir, 2019: 58).

Geçici iş ilişkisinde, geçici iş ilişkisinin sona ermesiyle işçi ve ödünç veren işvereni arasındaki iş sözleşmesi sona ermez iken, geçici işte, iş ilişkisi iş gücü ihtiyacının giderilmesi ile son bulmaktadır (Astarlı, 2002: 40; Demir, 2019: 59). Geçici iş ilişkisinde geçicilik, işçinin, geçici işveren nezdinde yaptığı çalışmaya dair olduğundan, işçinin kendi işvereni ile çalışması bakımından bir geçicilik söz konusu değildir. Geçici işte ise geçicilik, işçinin kendi işverenine karşı söz konusu olan bir durumu ifade etmektedir (Astarlı, 2002: 40; Demir, 2019: 59).

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, üç taraflı bir hukuki ilişki niteliğini taşımaktadır. Bu hukuki ilişkinin tarafları; özel istihdam bürosu, işçi ve geçici işverendir. Geçici iş ise, iki taraflı bir hukuki ilişkiyi ifade etmektedir (Astarlı, 2002: 41; Demir, 2019: 59). Geçici işte işçi, bizzat kendi işverenine karşı iş görme edimini ifa etmektedir. Geçici iş ilişkisinde ise, işçi kendi işverenin değil, başka bir işverenin işyerinde iş görme borcunu ifa etmektedir (Demir, 2019: 59).

### 3.2.6. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi ile Takım Sözleşmesinin Karşılaştırılması

İş Kanununun “*Takım sözleşmesi ile oluşturulan iş sözleşmeleri*” başlıklı 16. maddesine göre,

*“Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye takım sözleşmesi denir. (m. 16/f.1)*

*Takım sözleşmesinin, oluşturulacak iş sözleşmeleri için hangi süre kararlaştırılmış olursa olsun, yazılı yapılması gerekir. Sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilir. (m. 16/f.2)*

*Takım sözleşmesinde isimleri yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla, o işçi ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirlenen şartlarla bir iş sözleşmesi yapılmış sayılır. (m. 16/f.3)*

*İşe başlamasıyla iş sözleşmesi kurulan işçilere ücretlerini işveren veya işveren vekili her birine ayrı ayrı ödemek zorundadır. Takım kılavuzu için, takıma dahil işçilerin ücretlerinden işe aracılık veya benzeri bir nedenle kesinti yapılamaz”. (m. 16/f.4)*

Söz konusu hükümde açıkça belirtildiği üzere, takım sözleşmesinde takımı temsil eden işçilerden biri olan takım kılavuzu, işveren ile iş sözleşmesi yapmaktadır. Takım sözleşmesi de geçici iş ilişkisi gibi üçlü bir ilişkidir; ancak bu iki kurum farklı özelliklere sahiptir.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde ise özel istihdam bürosu ile geçici işçi alan işveren arasında bir iş sözleşmesi yapılmamakta; bunlar arasında geçici işçi sağlama sözleşmesi kurulmaktadır (Mollamahmutoğlu vd., 2014: 366; Süzek, 2018: 315; Akyiğit, 2001: 48; Özkaraca, 2008: 108; Güzel ve Heper, 2017: 19, 45; Odaman, 2007: 16; İren, 2011: 284; Tatar, 2011: 51; Cengiz, 2014: 173; . Görüldüğü üzere, takım kılavuzu ile işçiler arasında herhangi bir sözleşme olmamasına rağmen, özel istihdam bürosu ile işçi arasında iş sözleşmesi bulunmaktadır.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, mal veya hizmet üretmek amacıyla değil, iş sözleşmesiyle kendisine bağlı olan işçilerini belirli bir hizmet bedeli karşılığında başka işverenlere ödünç vermek amacıyla kurulmuş bürolar aracılığı ile kurulur (Ekonomi, 2008: 235; Baskan, 2017: 6, Civan, 2008: 38, 40). Bir diğer ifadeyle, özel istihdam bürosu bunu mesleki bir amaçla yani gelir getirici bir faaliyet olarak yapmakta; devreden işveren olan büro ödünç alan işverenden bu hizmetin parasal

karşılığını almaktadır (Süzek, 2018: 304). Dolayısıyla meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde kazanç elde etme amacı vardır. Bu amacın güdülmesi yeterli olup fiilen kazanç elde etmesi gerekli değildir (Civan, 2008: 40). Takım sözleşmesinde ise takım kılavuzunun böyle bir amacı söz konusu değildir.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde özel istihdam bürosu işçiyi, bir başka işverenin emir ve talimatı altına verirken bir kısım hak ve yetkileri de devretmektedir. Takım sözleşmesinde ise takım kılavuzunun, işverene böyle bir hak ve yetki devri söz konusu değildir (Demir, 2019: 72).

### **3.2.7. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi ile Makineyle Birlikte İşçi Verilmesinin Karşılaştırılması**

Makineyle birlikte işçi verilmesi, günlük hayatta sık karşılaşılabilen bir uygulamadır. Örneğin bir geminin ya da tarifersiz sefer yapan bir uçağın görevli personeli olan gemi adamları ve uçuş görevlileri ile, bir inşaat makinesinin mesela vincin ona bakan personeli ile ya da bir yolcu taşıtının şoförü ile birlikte makinenin kullanımının tahsis edildiği kişiye iş görme edimlerini yerine getirmeleri gösterilmektedir (Odaman, 2007: 26-27; Demir, 2019: 72; Civan, 2008: 84). Bu hallerde görevli personel ücret, sosyal güvenlik primleri, yıllık ücretli izinler vs. gibi iş hukukuna ilişkin konularda iş sözleşmesinin tarafı olan makinenin kullanımını devreden işverenlerine bağlı kalmakta; ancak iş görme edimini yerine getirirken talimatları bir başkasından almaktadırlar (Demir, 2019: 73; Civan, 2008: 84).

Makineyle birlikte işçi verilmesinin geçici iş ilişkisi niteliği taşıyıp taşımadığı tartışmalı bir konudur. Türk hukuku açısından konuyu incelediğimizde bir görüşe göre, makineyle birlikte verilen personelin ediminin niteliği önem taşımaktadır. Burada makineyle birlikte verilen işçinin ediminin bir yan edim mi yoksa asıl edim mi olduğuna bakılmalıdır. Eğer işçinin edimi bir yan edim niteliği taşıyorsa kira sözleşmesi ile karışık bir hizmet sağlama sözleşmesi mevcut bulunacağından bu durumda geçici iş ilişkisi söz konusu olmayacaktır. İşçinin ediminin yan edim mi yoksa asıl edim mi olduğunun belirlenmesinde de 'makinenin değeri' dikkate alınabilir.

Eğer makinenin değeri işçinin hizmetinden baskınsa mesela bir buldozerin veya uçağın kiralanması halinde işçi ödünç verme durumu söz konusu olmayacaktır; burada işçinin edimi ikinci plandadır. Fakat bir yazı makinesinin onu kullanan personeli ile birlikte kiraya verilmesi halinde, işçinin edimi baskın edim yani asli edim niteliğinde olacağından, makine



değil işçinin ödünç verilmesi gündeme gelecek ve geçici iş ilişkisi söz konusu olacaktır (Demir, 2019: 73; Civan, 2008: 86).

Bir uçak ya da geminin iş yerinin bir bölümü ya da bağımsız bir işyeri olarak değerlendirilmesi 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında mümkündür. İşyerinden sayılan bir aracın, bir başkasına personeli ile birlikte kiralanması durumunda, bunun işyeri devri olarak düşünülebilmesi mümkün değildir. Makine ile birlikte işçinin devrinde, işçinin ediminin bir yan edim niteliği taşıyıp taşımadığı üzerinde durulabilir. Bu durumda işyerinin devri sonucuna varıldığında geçici iş ilişkisinden söz edilemeyecektir (Civan, 2008: 90). İşyerinden sayılan bir araç, bir başkasına personeliyle birlikte kiralanmışsa, bunun işyeri devri olarak düşünülebilmesi mümkün değildir (Civan, 2008: 91).

Doktrinde makine ile birlikte işçi devrinde ya kanunda düzenlenmemiş sözleşme tiplerinden, kendine özgü sözleşmelerin bulunduğu ya da karma sözleşmelerden kombine sözleşmelerin bulunduğu sonucuna varılması gerektiği belirtilmiştir (Civan, 2008: 86 vd.)<sup>13</sup>.

### **3.2.8. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi ile Geçici Sporcu Transferinin Karşılaştırılması**

Sporcu, spor olayını gerçekleştiren sporun kurallarına göre hareket ederek yetenek ve çalışmaları ile rakiplerini yenmeye çalışan kişi olarak tanımlanır (Civan, 2008: 137-138; Demir, 2019: 74). 4857 sayılı İş Kanununun m.4/1/g hükmü uyarınca sporcular, iş kanununun kapsamı dışında bırakılmıştır. Burada sözü edilen sporcular, bir spor kulübüne iş sözleşmesi ile bağlı olarak spor kabul edilen bir faaliyette bulunan kişiler; yani profesyonel sporculardır (Mollamahmutoğlu vd., 2014: 315). Dolayısıyla profesyonel sporcular İş Kanununun kapsamı dışındadır. Burada şuna dikkat edilmelidir ki spor işleri faaliyet çeşidi olarak iş kanununun uygulama alanı içindedir. Sadece sporcular İş Kanununun uygulama alanı dışındadır (Civan, 2008: 138). Bu nedenle spor kulübünde iş sözleşmesiyle çalışan diğer personel, antrenör, teknik direktör, menajer gibi isimler altında çalışan kişiler İş Kanununa tabidir (Mollamahmutoğlu vd., 2014: 315; Süzek, 2018: 223; Çelik vd., 2019: 161-162). Profesyonel sporcular İş Kanunu kapsamı dışında bırakıldıklarından, işçi niteliğine bile sahip olmayan; sporu bir karşılık gözetmeksizin zevkli bir uğraş olarak yapan amatör sporcuların da İş Kanunu hükümlerinin dışında kalacağı kuşkusuzdur (Mollamahmutoğlu vd., 2014: 316).

---

<sup>13</sup> Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz.

Bir ücret karşılığı bir spor kulübüne bağlı olarak faaliyette bulunan profesyonel sporcuların yaptıkları sözleşme bir iş sözleşmesidir (Süzek, 2018: 223). İş Kanununun kapsamı dışında bırakılan (m.4/I/g) profesyonel sporcular Borçlar Kanunundaki hizmet sözleşmesine tabi olacaktır. Fakat Borçlar Kanunumuzda profesyonel sporcular ile ilgili özel bir düzenlemeye yer verilmediğinden bu sporculara hizmet sözleşmesine ilişkin genel hükümlerin (m.393 vd.) uygulanması gerekecektir (Çelik vd., 2019: 161). Ancak bunlara ilişkin özel hükümler bulunduğu için öncelikli olarak bu özel hükümler uygulanacaktır. Nitekim 05.05.2009 tarihli ve 5894 sayılı Türkiye Futbol Federasyonu Kuruluş Ve Görevleri Hakkında Kanunun 3.maddesine dayanılarak çıkarılan Profesyonel futbolcuların Statüsü ve Transferleri Talimatı, kulüp ile futbolcu arasında iş sözleşmesine özel hükümler içermektedir.

İş sözleşmesine bağlı olarak çalışan profesyonel sporcular, “geçici transfer” olarak adlandırılan bir uygulama ile başka kulüplere gönderilebilmektedir. Bu takdirde bir profesyonel spor kulübüne bağlı olan profesyonel sporcu, yasal düzenlemelerin öngördüğü şekilde yapılan bir sözleşme ile geçici olarak başka bir spor kulübüne transfer edilmektedir (Civan, 2008: 140).

Türkiye Futbol Federasyonu ‘Profesyonel Futbolcuların Statüsü ve Transferleri Talimatı’nın<sup>14</sup> 15. maddesinde, Türkiye Basketbol Federasyonu ‘Sözleşmeli Basketbolcular Lisans, Tescil ve Transfer Talimatı’nın<sup>15</sup> 16. maddesinde, Türkiye Voleybol Federasyonu ‘Sporcu Tescil, Lisans ve Transfer Talimatı’nın<sup>16</sup> 23. maddesinde, sporcuların geçici transferleri ve bunun özellikleri belirtilmiştir.

Söz konusu düzenlemelerde, geçici transfere konu olan sporcuların, kulüpleri ile imzalamış oldukları sözleşmelerden doğan ödemelerden ve vergi mükellefiyetlerden geçici olarak gittikleri transfer olunan kulübün sorumlu olacağı; ayrıca sosyal güvenlik prim bedellerini de geçici transfer sözleşmesi süresince, sporcunun geçici olarak transfer olduğu kulüp tarafından ödeneceği belirtilmiştir. Federasyonlar tarafından düzenlenen düzenlemelerde de geçici transfer süresinin ne olacağı ayrıca belirtilmiştir. Geçici transferin oynanan sezonla sınırlı olduğu, futbola

---

<sup>14</sup> <https://www.tff.org/Resources/TFF/Documents/TALIMATLAR/Profesyonel-Futbolcularin-Statusu-ve-Transferleri-Talimati.pdf> (30.04.2021).

<sup>15</sup> [https://www.tbf.org.tr/sitefiny-tbf-media/docs/default-source/S%C3%B6zleşmeli%C5%9Fmeli%20Basketbolcular%20Lisans%20Tescil%20ve%20Transfer%20Talimat%C4%B1%20\(De%C4%9Fi%C5%9Fimler\).pdf](https://www.tbf.org.tr/sitefiny-tbf-media/docs/default-source/S%C3%B6zleşmeli%C5%9Fmeli%20Basketbolcular%20Lisans%20Tescil%20ve%20Transfer%20Talimat%C4%B1%20(De%C4%9Fi%C5%9Fimler).pdf) (30.04.2021).

<sup>16</sup> [https://shgm.gsb.gov.tr/Public/images/SGM/Federasyon/97755TVF\\_tescil\\_lisans\\_transfer\\_talimati.pdf](https://shgm.gsb.gov.tr/Public/images/SGM/Federasyon/97755TVF_tescil_lisans_transfer_talimati.pdf) (30.04.2021)

özgü olarak geçici transfer sözleşmesinin asgari süresinin iki transfer ve tescil dönemi arasındaki süre olduğu görülmektedir. Geçici transfer sözleşmesinde belirtilen süre sona erdikten sonra ilgili sporcu, sezon sonunda eski kulüplerine geri döneceklerdir (Civan, 2008: 141; Demir, 2019: 75-76).

Geçici transfer sözleşmesi gereği sporcu, transfer sözleşmesinde belirtilen süre boyunca yeni kulübün yönetiminde bulunmaktadır ve bu süreçte sporcunun, transfer dönemi boyunca kulübü ile imzalamış olduğu sözleşmeden doğan ücretinden, vergi mükellefiyetlerinden ve sosyal güvenlik primleri ödemelerinden transfer olunan yani geçici olarak gittiği kulüp sorumlu olmaktadır (Civan, 2008: 142; Demir, 2019: 76). Burada belirtilen ilişkinin geçici iş ilişkisi olmaktan öteye gittiği doktrinde belirtilmiştir (Civan, 2008: 142)<sup>17</sup>.

Geçici futbolcu transferi, geçici nitelik taşınması ve geçici transfer dönemi boyunca sporcunun eski kulübüyle hala iş sözleşmesini devam ettirmesi açısından geçici iş ilişkisiyle benzerlik taşısa da, bir ilişkinin geçici iş ilişkisi olarak adlandırılabilmesi için başka niteliklerinde bir arada bulunması gerekmektedir. Burada geçici iş ilişkisinde bulunduğunu kabul ettiğimiz, ödünç alan işverenle ödünç veren işveren arasında ücret vs. gibi çeşitli alanlardaki müteselsil sorumluluk hiçbir suretle dile getirilmemiş ve düzenlenmemiştir. Ayrıca sporcunun, ücret ve sosyal güvenlik primleri ödemeleri de geçici olunan kulüp tarafından ödenmektedir. Her ne kadar iş kanunumuz md.32 gereğince işçinin ücretinin, mutlaka iş sözleşmesinin tarafını oluşturan işveren tarafından ödemesi zorunluluğu bulunmadığı, ücretin bir üçüncü kişi tarafından da ödenebileceği kabul edilmiş olsa da, geçici transferde tüm işverenlik fonksiyonlarının geçici olarak transfer olunan yeni kulübe geçtiği görülmektedir (Civan, 2008: 143).

Geçici iş ilişkisinde işverenlik fonksiyonlarında bir bölünme söz konusu olmakta; geçici transferde ise temel işveren fonksiyonlarının geçici olarak sporcunun transfer olduğu kulüp tarafından üstlenildiği anlaşılmaktadır. Bu anlatılanlardan dolayı sporcu ile geçici olarak transfer olduğu kulüp arasında ayrıca bir iş sözleşmesinin kurulduğu sonucuna varılmaktadır. Bu bakımdan sporcunun, sezon sonunda döneceği bir kulübü var olup, o kulüple iş sözleşmesi devam etmektedir ve ayrıca geçici olarak transfer olduğu kulüple de belirlenen sezon için belirli süreli bir iş sözleşmesinin imzalandığı ve var olduğu görülmektedir. Doktrinde bu hukuki ilişkinin, ilgililer açısından doğuracağı hüküm ve sonuçlarının

---

<sup>17</sup> Bu konuda bkz.

profesyonel sporcunun, her iki kulüple de iş sözleşmesi bulunduğu esasına göre çözümlenmesi gerektiği belirtilmiştir (Civan, 2008: 143).

#### 4. SONUÇ

Küreselleşme ve artan küresel rekabet sonucu esnekleşen çalışma ilişkileri gündeme gelmiş; bu esnek çalışma şekilleri de evde çalışma, tele çalışma, çağrı üzerine çalışma, iş paylaşımı, geçici iş ilişkisi, belirli süreli çalışma, mevsimlik çalışma, kısmi süreli çalışma, alt işveren uygulamaları gibi çeşitli şekillerde karşımıza çıkmıştır.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi de esnekleşme sonucu ortaya çıkan ilişkilerden biri olup; işverenlerin hamilelik, askerlik, doğum, hastalık, kaza gibi nedenlere bağlı olarak işyerinde meydana gelen işçi boşluklarının doldurulması amacıyla hizmet etmek amacıyla gündeme gelmiştir. Ayrıca iş bulmakta zorluk çeken kesimi oluşturan kadınların, engellilerin, gençlerin daha kolay iş bulmasına hizmet edeceği de düşünülmüştür.

İşverenler rekabet piyasasından geri kalmamak için iş ilişkilerinde esneklik yoluna gitmişler; işçiler de işsiz kalmamak için çalışma sürelerinde, ücretlerde meydana gelen esnekliğe rıza göstermişlerdir. Esneklik en yalın ifadeyle, istihdamın artırılması ve yeni iş imkanlarının oluşturulması olarak ifade edilebilir.

Ülkemizde güvenceli esneklik kavramı benimsenmiştir. Bunun temelinde küreselleşme olgusunun, artan küresel rekabetin, Avrupa Birliği'ne uyum sürecinin, çalışma ilişkilerinde esnekleşme hareketlerinin etkisi bulunmaktadır. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi; işçi açısından güvenceli olmalı, geçici işçilerin kişilik haklarına zarar vermeden gerçekleştirilmeli ve aynı işyerinde çalışan işçiler ile benzer işi yapan ya da benzer pozisyonda çalışan geçici işçiler arasında ücret, sosyal yardım, sendikal haklar ve diğer çalışma koşulları bakımından eşit haklar sağlamalıdır. Fakat uygulamaya baktığımızda, ülkemizde güvenceli esneklik kavramı benimsenmiş olsa da ekonomik koşulları bahane ederek, işçileri işten çıkaran işveren grubu ya da sendikal hakları ve sosyal güvenceleri elinden alınmış işçi grubunun olduğu da bir gerçektir.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, 4857 sayılı İş Kanununun 7. maddesi ile birçok sınırlamaya tabi tutulmuş; böylece bu ilişkinin kötüye kullanılması önlenmek istenmiştir. Ancak bu maddede geçici iş ilişkisinin geçersizliğinin yaptırımı düzenlenmemiştir. Böyle bir durumda kuşkusuz bu işçi, geçici işverenin başından beri kendisine iş sözleşmesi ile bağlı işçisi sayılacaktır.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde işçinin ücret ve haklarından özel istihdam bürosu sorumludur. Bu iş ilişkisinde ücret yükümlülüğünün sadece özel istihdam bürosunda olması yerine ücret ve diğer haklarda geçici işçi alan işveren ile özel istihdam bürolarının birlikte sorumlu olmasının daha yerinde olacağı kanaatindeyiz.

### **KAYNAKÇA**

- Aktay, Nizamettin, K. Arıcı ve E. T. Senyen Kaplan (2013). İş Hukuku, 6. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Akyiğit, E. (2001). Karar incelemesi, “İş İlişkisinin (Bireysel) Devri”, Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 17(2), 40-50.
- Akyiğit, E. (2008). İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, Ankara : Seçkin Yayıncılık.
- Akyiğit, E. (2009-2010). “Alt İşverenlik Ve Benzer İlişkilerden Farkı”, Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 22(4-5), 1-38.
- Akyiğit, E. (2010). “Kamu İşyerlerinde Muvazaalı Alt İşverenlik ve Sonuçları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 17, 138-159.
- Alp, M., (2007). “İş Sözleşmesinin Devrinde Bazı Sorunlar”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 9,189-209.
- Alp, M. (2009). “İş Sözleşmesinin Devri”, İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Sempozyum-04 Nisan 2009, İstanbul, 302-327.
- Alp, M. (2005). İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Alpagut, G. (2006). “AB’de İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışları ve Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler”, TİSK İşveren Dergisi Özel Eki, Ankara, Eylül, 3-27.
- Alpagut, G. (2005). “Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi: Sınırlamadan Teşvike”, Prof. Dr. Can Tuncay’a Armağan, 1. Baskı, İstanbul: Legal Yayınevi, 260-278.
- Alpagut, G. (2011). “Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart Ve İbranameye İlişkin Hükümleri”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 8(31), 913-959.

- Alpagut, G. (2003). “Ferdî İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001, Ankara, 87-150.
- Arslanoğlu, M. A. (2005). İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler, İstanbul: Legal Yayıncılık
- Arslanoğlu, M. A. (2006), “İş Sözleşmesinin İradî Devri ile İşverenin Değişmesi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 3(10), 534-545.
- Astarlı, M. (2002). Türk İş Hukukunda Geçici İşçi Kavramı, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Ankara.
- Aydınlı, İ. (2012). Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu, 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Baskan, Ş. Esra (2017). “Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, XXI( 2), 3-46.
- Başbuğ, A. (2003).“İş Sözleşmesinde Üçlü İlişki”, Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 18(2-3), 3-17.
- Bozkurt, T. (2011). “Özel İstihdam Büroları (İş ve İşçi Tellallığı)”, Prof. Dr. Sarper Sözek’e Armağan, C. II, İstanbul: Beta Basım, 1519-1537.
- Caruso, B. (2004) : “The Concept of Flexibility in Labour Law. The Italian case in the European context”, I Working Papers, 2004/22 ([http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DAntona/WP%20CSDLE%20M%20DAntona-INT/20120112-053428\\_caruso\\_n22-2004intpdf.pdf](http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DAntona/WP%20CSDLE%20M%20DAntona-INT/20120112-053428_caruso_n22-2004intpdf.pdf) 23.04.2021)
- Cengiz, İ. (2014). İş Sözleşmesinin İradî Devri, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Civan, O. E. (2017). “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, Ankara Üniv. Hukuk Fak. Dergisi, 66(2), 311-397.
- Civan, O. E. (2008). Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Çankaya, O. G., Çil Ş. (2011). İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, 3. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları.

- Çankaya, O. G., Çil Ş. (2008). “Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde İşverenlerin Değişmesi ve Bunun İş İlişkisine Etkileri”, Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan, İstanbul: Legal Yayıncılık, 187-230.
- Çelik, N. (2010). “İş Hukukumuzda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Önemli Bazı Sorunları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 17, 5-16.
- Çelik, N., Caniklioğlu N., Canbolat T. (2019). İş Hukuku Dersleri, 32. Baskı, İstanbul: Beta Basım.
- Çifter, A. ve Demir, Ö. (2007). “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Geçici İş İlişkisinin Hükümleri ve Sonuçları”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6(12), 7-20.
- Çubukçu, E. (2007-2008). “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi Tanım ve Kavramlar”, Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 21(2-3), 1-7.
- Danar, C. (2007). “Yargıtay Kararlarıyla Hukuki Kimlik Kazanan Bir Uygulama: İş Sözleşmesinin Devri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2(6), 62-74.
- Demir, D. Ç. (2019).: Karşılaştırmalı Olarak Türk ve Alman Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi, Ankara: Adalet Yayınevi.
- Dulay, D. (2012). “İşyerinin Tamamının veya Bir Bölümünün Devri”, Terazi Hukuk Dergisi, Seçkin Yayıncılık, 7(66), 57-64.
- Ekmekçi, Ö. (2004). “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri Ve Sona Ermesi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 1(2), 367-382.
- Ekmekçi, Ö. (2008). “Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi”, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, İstanbul: Legal Yayıncılık, 100-119.
- Ekonomi, M. (1984). “Türk İş Hukuku’nda Esnekleşme Gereği”, Çalışma Hayatında Esneklik, Çeşme Altın Yunus, İzmir, 55-80.
- Ekonomi, M. (2008). “Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan, İstanbul: Legal Yayıncılık, 231-266.
- Ekonomi, M., Eyrenci Ö. (2001). “Hizmet Akdinin Devri İle İşverenin Değişmesi”, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, C. II, 1. Baskı, İstanbul: Beta Basım, 1199-1223.

- Engin, M. (2002). “Ferdî İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2000, Ankara, 1-23.
- Göktaş, S. (2012). “Asıl İşverenin İş Güvencesi Hükümleri Yönünden Sorumluluğu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 27, 56-67.
- Gümüş, M. A. (2013). Borçlar Hukuku Özel Hükümler, C. I, 3. Bası, İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Günay, C. İ. (2007). “Yargı Kararlarında Yeni İstihdam Biçimleri ve Üçlü İş İlişkileri”, İstanbul Barosu Dergisi, İş Hukuku Özel Sayısı, 5,15-68.
- Günay, C. İ. (2011). “Hizmet Sözleşmesinin Devri (TBK. m. 429)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık, (24), 114-119.
- Güzel, A. (2007). “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2005, Ankara, 11-71.
- Güzel, A. (1987). İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, Kazancı Hukuk Yayınları No. 56, İstanbul.
- Güzel, A., Heper H. (2017). “Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi”, Çalışma ve Toplum, (52), s. 11-58.
- Güzel, A. (2004). “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları”, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, (1), 31-65.
- İren, E. (2011). “Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü”, AÜHFD, 60(2), 281-307.
- Kılıçoğlu, M. (2009). İlke Kararları Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Kılıçoğlu, M., Şenocak K. (2013). İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Kocagil, İ. (2011). “Yeni Borçlar Kanunu Işığında İş Sözleşmesinin Devri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 6(22), 46-61.
- Koç, S. (2013). “İş Hukukunda Birlikte İstihdam”, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 8(107-108), 177-190.



- Kuzgun, İ. K. (2012). “Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türkiye’de Güvenceli Esnekliğin Belirleyici Değişkenleri”, Sosyal Güvenlik Dergisi, 2(2), 35-48.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı M. ve Baysal U. (2014). İş Hukuku, 6. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Moore, K. (2000). “Assignment Of Employmnet Contracts Does Not Constitute Modification, Managed Health Care Assocs. v. Kethan, 209 F.3d. 923 (6th Cir. 2000)”, Transactions, The Tennessee Journal of Business Law, Volume 2, Number 1, 43-44.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2011). “İşverenin Emir ve Talimat Verme Yetkisinin Geçici Süre İle Sınırlı Olarak Başkasına Devredilmesi (Ödünç “Geçici” İş İlişkisi)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011, 6(23), 15-21.
- Odaman, S. (2007). Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi, İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Özkaraca, E. (2008). İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul: Beta Basım.
- Özkaraca, E. (2014). Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi, İstanbul: Beta Basım.
- Özveri, M. (2011). “Güvensizliğin Hukuku: Esneklik”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, 1, İstanbul: Beta Basım, 277-295.
- Parlak, Z., Özdemir S. (2011). “Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 60(1), 1-60.
- Senyen, E. T. K. (2015). Bireysel İş Hukuku, 7. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Sümer, H. H. (2019). İş Hukuku Uygulamaları, 7. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Süzek, S. (2018). İş Hukuku, 16. Baskı, İstanbul: Beta Basım.
- Süzek, S. (2010). “Türk İş Hukukunda İşveren”, Sicil İş Hukuku Dergisi, (17), 17-26.
- Şahlanan, F. (2011). “İş Yeri Devri ile İş Sözleşmesinin Devrinin Farkı ve Sonuçları (Karar İncelemesi)”, İş Hukuku İle İlgili Yargıtay Kararları: Karar İncelemeleri (Aralık 2004-Ocak 2011), İstanbul: Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Yayımı, 101-105.
- Şakar, M. (2011). İş Hukuku Uygulaması, 9. Baskı, İstanbul: Beta Basım.

- Şen, M. (2014). : “Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulan (Meslek Edinilmiş) Geçici İş İlişkisi”, Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 3(1), 13-23.
- Şermet, B. (2014). “İş Hukukunda Esneklik ve Atipik İş Sözleşmeleri”, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 9(123), 139-169.
- Taşkent, S. (2004). “Alt İşveren”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 1( 2), 363-366.
- Tatar, G. S. (2011). İşyeri Devrinin Kazanılmış Haklara Etkisi, Ankara: Tühis Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını.
- Tuncay, A. Can (2003). “İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku’na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı : 2, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 125 145.
- Ünsal, E. (2005). “4857 Sayılı Yasa’ya Göre Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2(6), 536-544.
- Yiğit, Y. (2014). İş Sözleşmesinin Devri, Bursa: Ekin Yayın.
- Yiğit, E. (2019). Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi, İstanbul: Oniki Levha Yayınları.
- Zincirlioğlu, C. A. (2015). İş Sözleşmesinin Devri, Filiz Kitabevi, İstanbul.

#### **İNTERNET KAYNAKLARI**

- Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2012/3, S. 34, s. 401 404.  
<https://www.tff.org/Resources/TFF/Documents/TALIMATLAR/Profesyonel-Futbolcularin-Statusu-ve-Transferleri-Talimati.pdf> (30.04.2021).
- [https://www.tbf.org.tr/sitefiny-tbf-media/docs/default-source/S%C3%B6zle%C5%9Fmeli%20Basketbolcular%20Lisans%20Tescil%20ve%20Transfer%20Talimat%C4%B1%20\(De%C4%9Fi%C5%9Fimler\).pdf](https://www.tbf.org.tr/sitefiny-tbf-media/docs/default-source/S%C3%B6zle%C5%9Fmeli%20Basketbolcular%20Lisans%20Tescil%20ve%20Transfer%20Talimat%C4%B1%20(De%C4%9Fi%C5%9Fimler).pdf) (30.04.2021)
- [https://shgm.gsb.gov.tr/Public/images/SGM/Federasyon/97755TVF\\_tesci\\_l\\_lisans\\_transfer\\_talimati.pdf](https://shgm.gsb.gov.tr/Public/images/SGM/Federasyon/97755TVF_tesci_l_lisans_transfer_talimati.pdf) (30.04.2021).