



TÜRK İŞ HUKUKUNDA GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

***Yrd. Doç. Dr. Emin ZEYTİNOĞLU**

1.GİRİŞ

22.5.2003 tarihinde 4857 no ile kabul edilen¹ İş Kanununun getirmiş bulunduğu yeniliklerden biri, uygulamada çeşitli tartışmalara yol açmış bulunan geçici iş ilişkisinin düzenlenmesidir. Bilindiği gibi, klasik iş ilişkisinde işveren ve işçinin arasında bir iş ilişkisi doğmakta ve kural olarak hak ve yükümlülükler bu iki kişi tarafından üstlenilmektedir. Buna karşılık Geçici İş ilişkisinde ilişkinin işveren tarafı, klasik iş ilişkisindeki basit görünümünden sıyrılıp, devreye üçüncü bir şahsın girmesi sonucunda biraz daha karmaşık bir hal almaktadır. Tabiatıyla işveren sayısının çoğalması, taraf hak ve yükümlülüklerinin de değişmesi sonucunu doğurmaktadır. Örneğin; iş sözleşmesinin temel unsurları olan; a. İş yapılması, b. Ücret ödenmesi, c.Bağımlılık ilişkisi unsurları, duruma göre işverenler tarafından paylaşılabilir. İşçinin sorumluluk alanı da daha genişlemekte, her iki işverene karşı da sorumlu hale gelebilmektedir.

Bu kavramın uygulamada kabul görmesinin en belli başlı nedeni, işverenlerin geçici bir ihtiyaç halinde bir işçiye ihtiyaç duyduğunda, arama, eğitime vb. zahmetlere yol açılmadan istediği kalitede işçiyi çalıştırabilmesidir². Bunun yanı sıra şirketlerin vasıflı işgücünü ihtiyaçlarının giderilmesi için geçici olarak yanlarında çalıştırabilmeleri de geçici iş ilişkisinin benimsenmesine yol açmıştır³.

*İstanbul Ticaret Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi

¹Yayınlanışı: 10.06.2003 tarih ve 25134 nolu RG

² Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis, Viethen Hans Peter - Schwredes Rolf, 1992 München , s.285

³ İş Hukuku Dersleri, Nuri Çelik, 16.Bası, İstanbul 2003, s.89



2.KAVRAM

Ödünç iş ilişkisinde bir işveren, kendi işçisini geçici bir süre için çalışmak üzere bir başka işverene vermektedir. 4857 sayılı kanunun 7.maddesine göre, "İşveren, devir sırasında yazılı rızası almak suretiyle bir işçiyi, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur".

Kanun işçilerin aleyhine kullanılmasını engellemek için, işverenler arasında kurulabilecek geçici iş ilişkisinin, fiilen iş yapılacak işyerlerinde meydana gelen toplu işçi çıkarma olgusundan 6 ay içinde yapılmasını yasaklamıştır.

İş ilişkisi ve sonucunda doğan sözleşme işçinin kişiliğine sıkı sıkıya bağlıdır⁴. Yani iş, sözleşmenin tarafı olan işçi tarafından yapılacaktır. Tabiatıyla, iş hukukunun genellikle özel hukuk hükümlerine bağımlı olması sonucu, tarafların bunun aksine bir anlaşma yapmaları mümkündür. Bunun yanı sıra bazen, işin uygulanması sırasında kendiliğinden oluşan durumlar sonucunda işçinin işi görme sorumluluğunun başkası tarafından üstlenilmesi de mümkündür.

Buna karşılık, işveren tarafının değişmesi mümkündür. Ancak BK 347/II ye göre sözleşme işverenin kişiliğine sıkı şekilde bağlıysa işverenin ölümü sözleşmeyi sona erdirmektedir⁵. Geçici iş ilişkisinde ise işveren sıfatından doğan çeşitli hak ve yükümlülükler çeşitli kişiler arasında paylaşılmaktadır. Bu paylaşma sonunda, her ; ne kadar esas işveren niteliğini kaybetmemekte ise de, işçinin muhatabı çoğalmaktadır.

⁴ Lehrbuch des Arbeitsrechts,⁴ Hueck, A-Nipperdey H.C I.Band 7.Auflage, Berlin und Frankfurt a.M. 1963, s. 12H

⁵ Borçlar Hukuku II.Cilt, Özel Borç İlişkileri, Kenan Tunçoğlu, 3.Bası, İstanbul 1977, s,948



Geçici iş ilişkisinde ilk işveren ile işçi arasındaki ilk iş sözleşmesi yürürlüğünü sürdürmekte, ancak çalışma fiili, geçici olarak bir başkasının yanında ifa edilmektedir⁶. İşçinin yanında çalıştığı işveren, talimat verme yetkisini kullanmakta, buna karşılık koruma borcu vb. yükümlülükleri üstlenmektedir.

Geçici iş ilişkisi İş Kanununun 2.maddesinde açıklanan alt işveren kavramı ile karıştırılmamalıdır. Zira alt işveren kendi işçisini bir başka işverene vermemekte, tam tersine iki işveren arasındaki hukuki ilişki sonucu alt işverenin üstlendiği işler (asıl işverenin yararına da olsa) kendi işçileri tarafından yapılmaktadır⁷.

3. HUKUKİ NİTELİK

Hukumumuzda geçici iş ilişkisinin hukuki niteliği konusunda çeşitli görüşler vardır. Bir görüşe göre⁸ geçici iş ilişkisi Borçlar Kanununda düzenlenmiş bulunan alacağın temlik hükümlerini temel almaktadır. Burada, "işverenin işin görülmesini isteme hakkı üçüncü bir kişiye temlik edilmektedir". Ancak görüş sahibinin kendinin de kabul ettiği gibi, alacağın devrinin oluşması için, süreklilik esaslı unsurlardandır. Halbuki geçici iş ilişkisinin temeli işçinin geçici bir süre bir başkasının yanında çalışmasına dayanmaktadır. Alacağın temlikini ileri sürenler, burada genel kuralın istisnasının olduğunu ileri sürmektedirler.

⁶ Alman Hukukunda, ilişkinin kısa süreliği temel alınarak ödünç iş ilişkisi (Leiharbeitsverhältnis) kavramı kullanılmaktadır.

⁷ Bu ayırımın ayrıntıları için bkz: Karşılaştırmalı Hukukta Alt İşveren, Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri, Melda Sur, İstanbul 2002, s.202

⁸ A Tipik İstihdam Biçimleri ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri, Murat Engin, İstanbul, 2002, s.119 vd.



Doktrinde bu ilişkinin işçi ya da hizmet sağlama sözleşmesi olarak kabul edilmesi veya tamamen kendine özgü bir çalışma ilişkisi niteliği görülmesi gerektiği¹⁰ ileri sürülmektedir.

İş sözleşmesi en başta işveren ve işçi tarafından kendi iradeleri dahilinde kurulmaktadır. Daha sonra İş Kanunu hükümleri doğrultusunda işçinin onayı alınıp yeni bir işveren hukuki ilişkiye dahil olmaktadır. Kanımızca, burada iş sözleşmesi temel niteliğini kaybetmemekte, sadece sözleşmenin işveren tarafı çoğalmaktadır. İşverenler işçi ile ayrı bir sözleşme yapmamakta, tek bir sözleşmeden doğan hak ve yükümlülükleri paylaşmaktadırlar. Ancak burada işverenlerin üstlendikleri hak ve yükümlülüklerin bireysel iş hukuku hükümleri açısından ele alınması gerektiği kanısındayım. Toplu İş Hukuku hükümleri (grev vb.) sadece ilk işveren ile işçi arasında uygulanacaktır. Aksi takdirde işçinin hem ilk, hem de geçici olarak gittiği işyerindeki sendikalarla ilişkili bulunması gerekirdi. Bu konuya tarafların yükümlülükleri incelenirken daha etraflıca değinilecektir.

4.GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN TÜRLERİ

Uygulamada geçici iş ilişkisi genelde İş Kanununda düzenlendiği şekilde yürütülmektedir. Ancak yasaların verdiği bazı yükümlülüklerden kurtulmak amacıyla bazı müteşebbislerin geçici iş ilişkisi görüntüsü altında iş aracılığı yaptıkları görülmektedir. Alman Hukukunda bu durum gerçek ödünç İş ilişkisi gerçek olmayan ödünç iş ilişkisi olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Gerçek Ödünç İlişkisi yukarıda ana hatlarını belirttiğimiz üzere bir işverenin geçici olarak işçisinin bir başkasının yanında çalışmak üzere vermesidir. Buna karşılık gerçek olmayan

⁹ İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Ercan Akyiğit, Ankara 1995, s.12

¹⁰ İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri, Yeni İş Yasası Sempozyumu, A.Can Tuncay, İstanbul 2003, s. 139



ödünç iş ilişkisinde işveren işçi ile sözleşmeyi imzalarken, temelde kendi yanında çalıştırmayı ilk baştan beri amaçlamamakta, tam tersine ihtiyacı olanlara bunu devretmek için işçiyi elinin altında hazır bulundurmaktadır. Bu durum yasal olarak yapıldığında, yani meslek olarak yapıldığında geçerli ise de, uygulamada kötü niyetli kişilerin yasal boşluktan faydalanarak bu durumdan kazanç elde ettikleri görülmektedir.

Meslek olarak yapılan ödünç iş ilişkisinin yapılabilmesi için Almanya'da 7.8.1972 de çıkarılan Arbeitnehmerüberlassungsgesetz de belirtilen kurumlardan izin alma zorunluluğu vardır. Bundan kurtulmak için yukarıda belirtildiği şekilde bağımsız bir iş sözleşmesi yapılmakta, sonradan işçi daimi olarak başka bir işverene devredilmektedir¹¹.

Ülkemizde de aynı doğrultuda davranılmasını engellemek için İş Kanunu 90.madde açıkça hüküm koymuştur. Anılan maddeye göre Türkiye'de işçilerin işyerlerine yerleştirmeleri Türkiye İş Kurumu ve kanunun izin verdiği özel bürolarca yerine getirilir. Bunun aksine davranışlarda 106.maddeye göre, aksine işlem yapana para cezası verilmektedir. 25.6.2003 tarihli Türkiye İş Kurumu Kanununun¹² 20.maddesi de yasal düzenlemelere uyulmadan işçi temini halinde çeşitli para cezalarını hükmetmiştir.

5. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN ŞEKİL VE SÜRESİ

Geçici iş ilişkisi yapılması için işverenler ve işçi arasında kurulacak iş ilişkisi yasal bir takım zorunluluklara uymalıdır. Bilindiği gibi, İş Kanunu 9.madde uyarınca, istisnalar dışında işçi ve işveren tarafları iş sözleşmesinin istedikleri şekilde

¹¹ Bu konuda Alman mahkemeleri verdikleri çeşitli kararlarda işçinin ilk sözleşmeyi yaptıktan sonra ilk işyerinde çalışmaya başlayıp başlamadığı, bir işyerine verildiğinde yeni işyerinin yaptığı işin niteliğinin ve süresinin dikkate alınması gerektiğini belirtmişlerdir. Alman Federal İş Mahkemesinin 15.6.1983 (Der Betrieb 1983 s.2420) ve 30.1.1991 (Betriebs- Berater 1991 s.2375) tarihli kararları bu konuda ayrıntılı bilgiler içermektedir.

¹² 5.7.2003 tarih ve 25159 nolu Resmi Gazetede yayınlanmıştır.



düzenleyebilirler. Yani iş sözleşmeleri yazılı veya sözlü de yapılabilir. Ancak bir yıl veya daha uzun süreli iş sözleşmeleri ve İş Kanununun 16.maddesine göre düzenlenen takım sözleşmeleri yazılı olarak yapılacaktır. İş Kanununun 7.maddesi, yukarıda değinilen hususların yanı sıra yeni bir yazılılık zorunluluğu getirmektedir. Geçici iş ilişkisi sonucunda işçisini bir başka işverene devretmek isteyen işveren bu konuda ilgili işçinin onayını yazılı olarak almak zorundadır. Buradaki yazılılık, işçinin korunması prensibini dikkate alındığında olumlu bir adımdır. Aksi takdirde, işverenin işçiyi istediği bir başka işverene (geçici dahi olsa) devretmesi yolu açılmış olurdu. Buradaki hüküm, BK 320 deki hükümle paralellik gösterip iki kanun arasında bir zıtlık oluşmasını da engellemiştir.

Geçici iş ilişkisi en çok altı aylık süre için yapılmaktadır. Bunun iki defa yenilenmesi mümkündür. Kanunun ifadesinden yenilenme sürelerinin ilk sözleşme süresi kadar olup olmayacağı anlaşılmamaktadır. Kanımızca, taraflar (altı aylık sınır içinde kalmak kaydıyla) yazılı olarak anlaşmak yolu ile bu yenilemeleri isledikleri sürelerde yapabilirler. Kanunun lafzından hareket edildiğinde bu ilişkinin en çok 18 ay sürebileceği görülmektedir. Bu tür sınırlamalar, sözü edilen çalışma şeklini içereni tüm hukuk sistemlerinde bulunmaktadır.

Sözleşmenin süresinin sınırlandırılması hukuki açıdan kötüye kullanılmasının engellenmesini amaçlamaktadır. Aksi takdirde çalışılan işyeri, kendi personeli olmayan işçileri devamlı olarak kullanabilme imkanına sahip olabilirdi. 4857 sayılı kanun çıkmadan önce doktrinde var olan, hangi sürenin geçici sayılabileceği konusundaki tartışmalar da ¹³, yasanın azami süreyi belirlemesi ile sona ermiş bulunmaktadır.

¹³ Bu konuda bkz. Akyiğit s.104



Anılan sürenin (yenilemeler dahil) geçmesi halinde işçi ile işverenleri arasındaki ilişkinin ne olacağı konusu kanunda düzenlenmemiştir. Kanımızca, geçici iş ilişkisinin en önemli karakteristik vasfı olan geçici süre geçirildiğinde geçici iş ilişkisi ortadan kalkmaktadır. Sürenin geçmesi, işçinin çalışması ve işverenin de ses çıkarmaması durumunda çalışılan işyerinin işvereni gerçek işveren haline dönüşmeli ve taraflar arasındaki hukuki ilişkiler bu doğrultuda yeniden düzenlenmelidir. Alman Hukukunda da aynı uygulama yürütülmektedir.

6. TARAFLARIN SORUMLULUKLARI

6.1. İşçi

İş Sözleşmesinde işçinin üstlendiği temel edimler, işi yapmak ve işin yapılması için işverenin vereceği talimatlara uymaktır. Normal koşullarda anılan edimlerin iş sözleşmesinin tarafı olan işverenin yanında ifa edilmesi gerekmektedir. Ancak geçici iş ilişkisinde -çalışacak işçinin daha evvel onay vermesi kaydıyla- işçi başka bir işveren için ve onun göstereceği yerde ve vereceği talimata uyarak çalışma yükümlülüğü altına girmektedir.

Ancak İş Kanunu işçinin çalıştırılacağı işin nev'i açısından, uygulamada zorluklara yol açabilecek bir ayırım yapmıştır. Kanunun 7.maddesine göre işveren işçiyi; a) Holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde, b) yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılmak üzere başka bir işverenin yanında, çalıştırabilir. Anılan madde uyarınca işverenin işçiyi, holding veya aynı şirketler topluluğunda daha evvel çalıştığı iş alanının dışında bir işte çalıştırması mümkündür. Bu durumda ne olacağı belirsizdir. Zira, işçinin 24.maddeye göre, "İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek



suretiyle işçiyi yanıltırsa" veya "çalışma şartları uygulanmazsa" sözleşmenin işçi tarafından haklı sebeplerle tek taraflı olarak bozulması mümkündür.

İşveren, işçi ile iş sözleşmesini ilk defa yaptığında, işçinin geçici olarak başka bir işverene verip verilmeyeceği belirsizdir. İşçinin, geçici süreli olarak başka bir işverenin yanına devrine onayı devredileceği sırada alınmaktadır. Daha önce verilen genel bir onayın hukuken bir bağlayıcılığı yoktur¹⁴. Kanunda işçinin rızasının hangi koşullarda alınacağı belirlenmemiştir. Ülkemiz gibi, eğitim düzeyi düşük ülkelerde, işçi genellikle sadece ekonomik getiriye dikkat etmekte, diğer yan koşulları pek önemsememektedir. Bu koşullarda gideceği işyerinde ne iş yapılacağı iş sözleşmesinde genel kavramlarla belirtilmekte hatta, bir çok iş sözleşmesinde görüleceği üzere "ve işverenin uygun göreceği diğer işlerde ve yerlerde" ibaresi ile işçinin değişik yerlerde ve işlerde çalıştırılması mümkün olmaktadır. Bu sakıncalardan korunmak için işçinin onayı alınırken geçici olarak çalışacağı işin niteliği ve süresi açıkça belirlenmelidir. İşçi iş görme borcunun yanı sıra işverenin işyerinin ihtiyaçları ve o işin adetine uygun olarak verdiği talimatları da yerine getirmek zorundadır¹⁵. Kanunun lafzından anlaşılacağı üzere, ilk işveren ile işçi arasındaki sözleşmeden doğan talimat verme hakkı tamamen, geçici olarak yanında çalışılan işverene geçmekte, işçi de devir işlemine onay vermekle bunu kabul etmektedir.

İşçinin temel borçlarının yanı sıra işverene karşı sadakat yükümlülüğü de bulunmaktadır. Bu yükümlülük hem maddi açıdan hem de maddi olmayan açılardan ele alınmıştır.

¹⁴ Aynı görüşte; Tuncay Can, age, s. 142

¹⁵ Hueck-Nipperdey I, s.239



Kanun yükümlülüğü maddi yanını; "İşçi, işyerine ve işe ilişkin olup kusuru ile sebep olduğu zarardan sorumludur" şeklinde ele almış ve bu durumda işçinin yanında geçici olarak çalışılan işverene karşı kişisel olarak sorumlu olduğunu belirtmiştir. Bununla beraber sadakat borcu çok geniş kapsamlıdır. İşçi, nasıl ilk işverene karşı gerek kişisel ilişkilerden (sır saklama vb.)¹⁶, gerekse maddi olaylardan sorumlu tutulmaktaysa da, aynı doğrultuda yeni işverene karşı da sorumlu olmalıdır. Tabii ki, burada olayın özelliğine göre -devreden işverenin müteselsil sorumluluğu da gündeme gelebilir. İşçinin sorumluluğunun geniş kapsamlı olduğu, işçinin İş Kanununun belirttiği diğer yükümlülüklerden devredilen işverene karşı sorumlu olduğu belirtilerek, kanunda da belirtilmiştir.

Kanun işçinin sorumlu tutulmasının "kusur" olgusuna bağlamıştır. Yani, kusursuz işçi verdiği zarardan sorumlu tutulmamaktadır. Bununla beraber zarar görenin uğradığı zararı, BK 55 ve 100 hükümlerine göre, zararın oluştuğu sırada işçinin yanında geçici çalıştığı işverenden tahsil etmesi mümkündür. Kanımızca ilk işverene yapılmış bulunan sözleşme devam ettiğinden her iki işvereni de müteselsilen sorumlu tutmak mümkündür.

İşçinin çalıştığı sürede gerek iş sözleşmesi ile bağlı bulunduğu işyerinde, gerekse fiilen çalıştığı işyerinde çıkabilecek grevlere katılıp katılmayacağı hususu da hem yasal hükümlere, hem de dürüstlük ve sadakat kurallarına dayanılarak ele alınmalıdır. İşçi ilk sözleşme ile bağlı bulunduğu işyerinde çıkan greve ilk bakışta katılabilecek gibi görünmektedir. Grev Anayasal bir haktır. İşçi de bu haktan yararlanabilir. Ancak bu durumda yeni işyerindeki işini bırakmak zorundadır. Bu ise geçici iş ilişkisinden doğan iş yapma ve sadakat yükümlülüğünün çiğnenmesi anlamına gelir ve iyi niyetli bir davranış değildir.

¹⁶ İş Hukuku, Cilt I, Bireysel İş Hukuku, Tankut Centel, İstanbul 1994, s. 142 vd.



Bununla beraber, greve katılmama, kendi isteği dışında oluşan özel durum gereği olduğundan, grev sonucu oluşacak toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanacaktır. Yasal olarak arasında iş sözleşmesi bulunmayan işverenin işyerinde meydana gelen greve katılmayacağı tabiidir.

6.2. İşveren

İşverenin iş ilişkisinden ötürü işçiye karşı temel borçları ücret ödeme, koruma ve eşit muamele yapmaktır. Bunun yanı sıra kanundan doğan bir takım başka borçları da bulunmaktadır. Geçici iş ilişkisinin özelliği gereği bu borçlar işverenler tarafından bölüşülmektedir.

İlk iş sözleşmesi yürürlükte kaldığı sürece, işçisini çalışmak üzere bir başkasına veren işveren, işçiden fiilen yararlanmasa dahi, onun ücretini ödemek yükümlülüğünü devam ettirmektedir. İşçi, diğer işverene devredildiği tarihte aldığı ücreti almaya devam edecektir. Bunun yanı sıra ilk işverenin işyerinde toplu iş sözleşmesi uygulanmakta ise, işçinin iş sözleşmesi devam etmekle olduğundan, buradan doğacak tüm haklardan da yararlanması gerekir. Buna karşılık fiilen çalışılan yeni işyerinde yapılan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden, işçi o işyerinin işçisi olmadığından, yararlanamayacaktır. Buna karşılık ilk işverenden alacağı temel ücretin yanında, yeni işverenin verebileceği prim veya ikramiye gibi yan ödemelerden, yeni işverenin vermesi halinde yararlanması mümkündür. Geçici iş ilişkisine yol açacak sözleşmede açıkça belirtilmemişse bu yan ödemeler, fiilen çalışılan işyerindeki toplu iş sözleşmesi gereği ödeniyorsa bu durumda ortaya sorun çıkabilir. İşverenin işçiye karşı yükümlülüklerinden biri de eşit davranmasıdır. Bu eşitlik hem maddi alanda, hem de kişisel alanda olmalıdır. Diğer işçilerin yan ödeme aldığı yerde onlarla



aynı işyerinde aynı işi yapan işçiye de, koşullar uygun ise anılan ödemelerin yapılması gerektiği kanısındayım¹⁷ .

Her ne kadar işçinin ücretinin ödenmesi esas olarak ilk işverenin sorumluluğunda ise de, İş Kanununun 7.maddesi gerek ücret ödeme, gerekse sosyal sigorta priminin gereği gibi ödenmemesi durumunda fiilen yanında çalışılan işvereni de sorumlu tutup işçinin zor duruma düşmesini engellemiştir.

İşçiye karşı eşit davranma yükümlülüğü İş Kanununun 5.maddesine göre işverene düşen görevlerdendir. Yukarıda açıklandığı üzere bireysel iş hukukundan doğan çeşitli hak ve yükümlülükler geçici iş ilişkisinde her iki işveren tarafından ortaklaşa veya tek tek üstlenilmiştir. İşçiye eşit davranma ilkesi Anayasal açıdan da temel hak sayılan (madde 10) eşitlik kavramından doğmaktadır. Geçici olarak işe alınan işçi ile aynı işyerinde çalışan ve aynı işi yapan işçiler arasında özel durumlar dışında gerek ücret ve maddi haklar, gerekse diğer haklar açısından ayırım yapılmamalıdır. Aksi takdirde yasal açıdan işverenin sorumluluğu doğmaktadır.

İşverenin bir başka borcu olan "işçinin gözetilmesi" borcunun yerine getirilmesi de İş Kanununun 7.maddesi gereği her iki işverenin ortak sorumluluk alanına girmektedir. Kanun metni gereği, geçici olarak verildiği işyerindeki gözetim koşulları yerine getirilmediği takdirde, işçinin İş Kanunu 24.maddeden doğan hakkını kullanıp sözleşmeyi haklı olarak feshedebilmesi mümkündür.

İşverenin yasadan doğan bir başka borcu, grev dönemlerinde ortaya çıkmaktadır. Bir işverenin işyerinde grev yapılmakta iken, orada geçici işçi

¹⁷Avrupa Topluluğunda geçici iş ilişkisindeki eşitlik için bkz: Krimphove Dieter, Europäisches Arbeitsrecht München 1996, s. 198 vd.



çalıştırılması yasa hükümleri tarafından yasaklanmıştır. Aksi düşünülürse kendi işçileri çalışmayan işverenin grev kırıcılığı amacıyla dışarıdan başka işçileri işyerinde çalıştırabilmeği ve grevin amacına ulaşmasını engellemesi mümkün olurdu. Dolayısıyla anılan hüküm işçinin korunması için çok olumludur.

7. SONUÇ

Ekonomik zorluklar veya personel ihtiyacı, işverenlerin yanlarında daimi işçi çalıştırmalarını bazı durumlarda yararsız kılmaktadır. Bazen geçici olarak özel bilgi sahibi bir çalışana ihtiyaç duyulmakta, ancak bu ihtiyaç kısa bir dönem için olmaktadır. Bu durumda yanına daimi bir çalışan alıp, onun kısa bir dönem sonra işlevsiz kalması, işletmeler açısından olumsuz sonuçlar doğurur. Bu ve benzeri nedenlerden ötürü uygulamada işverenler birbirlerinden işçi alışverişi yapmaktadırlar. 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesinden önce de var olan bu ilişkiler, işçiler açısından belirsizlikler oluşturmakta idi. Kanunun geçici iş ilişkisini açıkça ele alması ve düzenlemesi olumlu bir davranış olmuştur.

8. KAYNAKÇA

1. İş Hukuk Açısından Ödünç İş İlişkisi, Akyiğit-Ercan, 1995 Ankara
2. İş Hukuku Cilt I, Bireysel İş Hukuku, Centel-Tankut, 1994 İstanbul
3. İş Hukuku Dersleri, 16.Bası, Çelik-Nuri, 2003 İstanbul
4. A Tipik İstihdam Biçimleri ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri, Engin-Murat, 2002 İstanbul
5. Lehrbuch des Arbeitsrechts, Hueck-A, Nipperdey-H.C, 1963 Berlin und Frankfurt
6. Europäisches Arbeitsrecht, Krimphove-Dieter, 1996 München



7. Karşılaştırmalı Hukukta Alt İşveren, Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri, Sur-Melda, 2002 İstanbul
8. İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri, Yeni İş Yasası Sempozyumu, Tuncay-A.Can, 2003 İstanbul
9. Borçlar Hukuku II.Cilt, Özel Borç İlişkileri, 3.Bası, Tunçomağ-Kenan, 1977 İstanbul
10. Arbeitsrecht in der Betrieblichen Praxis, Viethen-Hans Peter, Schwedes-Rolf, 1992 München