



İŞLETMELERİN LOJİSTİK ALANDAKİ DIŞ KAYNAK KULLANIMININ (OUTSOURCING) ALT İŞVERENLİK VE GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ BAĞLAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

The Assessment of Outsourcing in Logistics in the Context of Subcontracting and Temporary Agency Work

Serkan Taylan KARAC*

ÖZ

İşletmelerin temel alanları/asıl işleri dışında yer alan işler için dış kaynak kullanımını tercih etmesi, esas faaliyetleri üzerinde yoğunlaşmayı sağlayıp azami seviyede fayda elde edilmesinin, zaman ve maliyetlerden tasarruf sağlanmasının önünü açmaktadır. Günümüz rekabet koşulları ve sağladığı avantajlar da göz önünde bulundurulduğunda, işletmeler tarafından dış kaynak kullanımının tercih edilmesi kaçınılmazdır.

Dış kaynak kullanımının en sık başvurulduğu alanların başında lojistik faaliyetler gelmektedir. Söz konusu iş modelinin, işletmeye ciddi bir katma değer yarattığı açık olsa da özellikle işçiler bakımından yaratacağı olumsuz etkiler nedeniyle sınırsız bir çerçevede kullanılması düşünülemez. Bu olumsuz etkilerin en aza indirilmesi bakımından, doğuş dinamiği işçiyi koruma ilkesi olan ve bu eksende şekillenen iş hukuku mevzuatı, işletmelerin

Makale Geliş Tarihi / Date Received: 22.02.2024

Makale Kabul Tarihi / Date Accepted: 04.11.2025

* Arş. Gör. Dr., Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, E-posta: stkarac@cumhuriyet.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3060-5142>, ROR ID: <https://ror.org/04f81fm77>.

dış kaynak kullanımı yönündeki bu uygulamaların sınırlarını belirlemiştir. Dolayısıyla işletmeler tarafından alınacak dış kaynak kullanımı kapsamındaki destekler de bu yasal sınırlar dahilinde mümkün olabilecektir.

Bu çalışmada, ilk olarak lojistik kavramı, lojistik faaliyetlerin kapsamı ve söz konusu kavram ile bağlantılı temel hususlar açıklanacaktır. Akabinde dış kaynak kullanımı ve bu hususa yönelik +kavramsal çerçeve çizilerek lojistik faaliyetler çerçevesinde alt işverenlik ve geçici iş ilişkisi uygulamaları özelinde değerlendirmelerde bulunulacaktır.

Anahtar Kelimler: Dış Kaynak Kullanımı, Üçlü İş ilişkisi, Lojistik, Geçici İş İlişkisi, Alt İşverenlik.

ABSTRACT

Enterprises preference for outsourcing for works other than their core areas/main activities paves the way for maximum benefit, saving time and costs by concentrating on their core activities. Considering today's competitive conditions and advantages it provides, it is inevitable to prefer outsourcing.

Logistics activities are one of the most frequently used areas of outsourcing. Although it is clear that this business model creates a significant added value to the enterprises, it cannot be considered to be used in an unlimited framework due to the negative effects it will create, especially in terms of workers. To minimize these negative effects, our legislation, whose birth dynamic is the principle of protecting employee and shaped on this axis, has determined the limits of these outsourcing practices of enterprises. Therefore, the support to be received by enterprises within the scope of outsourcing will also be possible within legal limits.

In this study, the concept of logistics, the scope of logistics activities and the basic issues related to this concept will be explained. Subsequently, outsourcing and the conceptual framework for this issue will be drawn and evaluations will be made on subcontracting and temporary agency work practices within the framework of logistics activities.

Keywords: Outsourcing, Trilateral Employment, Logistics, Temporary Agency Work, Subcontracting.

GİRİŞ

Ekonomik ve teknolojik ilerlemeler, küresel ölçekte bir ekonominin gündeme gelmesi ve dinamik koşullar gereği doğan yeni gereksinimler dolayısıyla işletmeler, alanlarında aktif ve verimli bir şekilde faaliyet göstermek ve oluşan gereksinimlere hızlı cevap vermek adına modern ve kolaylaştırıcı iş modellerine yönelmektedir. Üçlü iş ilişkileri kapsamında yer alan dış kaynak kullanımı (*outsourcing*) da bu iş modellerinden birini oluşturmaktadır.

Temel anlamıyla dış kaynak kullanımı, işletmelerin esas olarak uzmanlaştıkları alan dışında yer alan faaliyetleri için o alanda uzmanlaşan işletmelerden destek alması anlamına gelmektedir. Bu yönüyle dış kaynak kullanımı, işletmelerin mal ve hizmet üretmeye yöneldiği alanda etkinliğinin ve veriminin artmasının yanı sıra ekonomik olarak da avantaj sağlamaktadır. Dolayısıyla günümüz rekabet koşulları da dikkate alındığında işletmeler tarafından dış kaynak kullanımının tercih edilmesi kaçınılmazdır. Küresel ölçekte yapılacak değerlendirmede de halihazırdaki uygulamanın hemen hemen her ülke bakımından bu yönde olduğu görülmektedir.

Dış kaynak kullanımının en yaygın olduğu alanların başında gelen lojistik faaliyetler bakımından da işletmeler bu yönde bir uygulama tercih etmekte ve fayda elde etmeye çalışmaktadır. Bu uygulamanın işletmeye katma değer yaratması açık olmakla birlikte sınırsız bir çerçevede kullanılması mümkün değildir. Söz konusu uygulamadan esasen işverenler yarar sağlar. Zira işçiler bakımından belirli güvencelerden yoksun kalma, daimî istihdamın önüne geçilmesi gibi birtakım sakıncalar doğmaktadır. Ana hatlarıyla işçiye koruma ilkesi ekseninde şekillenen iş hukuku mevzuatı, işletmelerin dış kaynak kullanımı yönündeki bu uygulamalarının sınırlarını belirlemiştir. Dolayısıyla işletmeler tarafından alınacak dış kaynak kullanımı kapsamındaki destekler de bu yasal sınırlar dahilinde mümkün olabilecektir.

I. LOJİSTİK KAVRAMI

A. Genel Olarak

“Lojistik” kelimesi ilk olarak askeri alanlardaki kullanımı dolayısıyla çalışmalara konu olsa da günümüzde daha ziyade ticari bir anlama sahiptir. Askeri faaliyetler bakımından ele alındığında bu kavram; mühimmat, teçhizat, gıda ve personelin taşınması, ihtiyaçların tedarik edilmesi ve depolanması gibi işlemleri bünyesinde barındırmaktadır.¹ Genel anlamda ise yine malzeme

¹ Gianpaolo Ghiani, Gilbert Laporte ve Roberto Musmanno, *Introduction to Logistics Systems Management*, 2. Baskı (Birleşik Krallık: John Wiley & Sons Ltd., 2013), 1;

tedariki, taleplerin alınması, ambalajlama, etiketleme, dağıtım, stok kontrolü ve depolama gibi konuları içeren daha geniş bir eksende kullanılmaktadır.²

Türk Dil Kurumu tarafından ise lojistik, “*Kişisel ihtiyaçlarını karşılamak üzere her türlü ürünün, hizmetin ve bilgi akışının çıkış noktasından varış noktasına kadar taşınmasının etkili ve verimli bir biçimde planlanması ve uygulanması*” şeklinde tanımlanmıştır.³ Tanımdan da anlaşılacağı üzere kapsam, kişisel ihtiyaçlarla ve taşıma ile sınırlı tutulmuştur. Ancak günümüzde lojistik kavramı, yalnızca kişisel ihtiyaçları ve taşımayı değil, aynı zamanda temin-tedarik faaliyetlerini, dağıtımı ve depolamayı da bünyesinde barındırmaktadır.⁴ En geniş tanımıyla ise lojistik; ihtiyaçlara uygun ürün ve hizmetlerin, hammadde, malzeme ve bilgi gibi materyallerin, hem etkin hem de maliyetin asgari seviyeye indirilmiş haliyle ulaşabilmesi amacıyla istenilen şekil, yer, koşul, miktar ve zamanda teslim edilmesine ilişkin planlama ve kontrol sürecini ifade etmektedir.⁵

Lojistik, bir süreç olarak ele alındığında amaç, ürün akışının sağlanmasıyla birlikte maliyeti düşürmek ve uygun ürünün uygun bir biçimde dağıtımının sağlanmasıdır. Bu amacın gerçekleşmesi için de lojistik faaliyetler bakımından birtakım temel prensipler belirlenmiştir. Buna göre; “*doğru yerde, doğru zamanda, doğru miktarda, doğru fiyatta, doğru koşullarda, doğru müşteriye, doğru dağıtım kanalıyla ihtiyaç duyulan mal ya da hizmetin sağlanmasıdır.*”⁶

Mehmet ancı ve Murat Erdal, *Lojistik Yönetimi* (İstanbul: Erler Matbaacılık, 2003), 35; Selami zcan, “Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerde Lojistik Yönetimin nemi,” *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 5, no.10 (2008) 277.

² çeşitli tanımlamalar için bkz. Mehmet Tanyaş ve Köksal Hazır, *Lojistik Temel Kavramlar (Lojistiğe Giriş)*, 1. Baskı (Mersin: ağ Üniversitesi Yayınları, 2011), 4-5; Ali Dölek, *Lojistik ve Nakliye İşlemleri*, (İstanbul: Umut Kitap, 2015), 3-4; Merve Gençgüler, *Lojistik Yönetimi: Basic Logistics Network-Outsourcing*, 1. Baskı (Bursa: Dört Renk, 2015), 3-4.

³ <https://sozluk.gov.tr>, 20.02.2024

⁴ Vural ağlıyan ve mer Emrah Acar, *Sürdürülebilirlik erevesinde Tedarik Zinciri Yönetimi ve Dış Kaynak Kullanımı*, 1. Baskı (Konya: Billur Yayınevi, 2019), 35. Bir başka tanıma göre lojistik, şirketlerde malzeme ve bilgi akışını belirleyen işlevsel faaliyetleri inceleyen disiplindir. Ghiani, Laporte ve Musmanno, *Introduction to Logistics Systems Management*, 1.

⁵ Sahavet Gürdal, *Türkiye Lojistik Sektörü Altyapı Analizi* (İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 2006), 10-11.

⁶ zgr engel, *Tedarik Zinciri Yönetimi ve Lojistik Sektöründe Bir Araştırma* (İstanbul: Bigart Yayınları, 2008), 3.

B. Lojistik İlkeler

Yukarıda da ifade edildiği üzere, lojistik faaliyetin etkin, verimli ve ekonomik yürütülebilmesi, temel prensiplere uygun planlama ve icra faaliyetleri ile mümkündür. Temel olarak üretim (ve askeri alan) için belirlenen bu prensiplerin uygun düştüğü ölçüde hizmet alanında da dikkate alınması gerekir.

Özellikle dış kaynak kullanımı bakımından tercihe neden olan husus, lojistik faaliyetin *ekonomik olma ilkesi* ile ilgilidir.⁷ Zira hem lojistik sağlayan hem de lojistik destek alan işletmelerin daha az masrafla lojistik faaliyetin sağlanması/elde edilmesi niyetlenir. Bu ilkeyle de en az maliyetle en etkin lojistik faaliyetin icrası amaçlanmaktadır. Bu ilke, özellikle mevcut kaynakların ihtiyaçları karşılamada yetersiz kaldığı hallerde, ihtiyacın temin edilmesinde hem maliyet hem de zaman bakımından önem arz eder.

İşletmeler bakımından yeni yöntemler geliştirilerek yeni tekniklerin uygulanması ve işletmeler arası rekabet konusunda başarı sağlanmasında *esneklik ilkesinin* büyük önemi bulunmaktadır. Zira işletme tarafından mevcut işlerine yönelik faaliyet sürdürülürken diğer yandan da işletmenin, alanındaki üretim ve hizmet ile ilgili gelişmeleri takip etmesi ve gereken yapılanmaları da uygulamaya geçirmesi gerekir.⁸ Bu anlamdaki yeni yapılanmaların temelinde de esneklik ilkesinin yer almasının gerekliliği ve önemi vurgulanmaktadır.⁹

Etkin bir hizmetin sağlanması bakımından diğer bir önemli ilke de *koordinasyon ilkesidir*.¹⁰ Tedarik aşamasından başlayıp ürün veya hizmet ile ilgili lojistik faaliyetin sona ereceği sürece kadar koordineli bir planlama yapılması verimliliğin artmasını ve aynı zamanda maliyetin de düşmesini sağlayacaktır. Bu ilke ile bağlantılı olan bir diğer ilke ise *planlama ilkesidir*. Genel itibarıyla lojistik faaliyetler, planlama üzerine kurulur ve planlama olmadan lojistik faaliyetlerde başarı mümkün değildir. Sürecin önceden planlanmasının, bu planın etrafıca yapılacak bir değerlendirmeye tabi tutulmasının ve karşılaşılabilecek aksaklıklara yönelik önlemlerin de göz

⁷ Dölek, *Lojistik ve Nakliye İşlemleri*, 4.

⁸ Dölek, *Lojistik ve Nakliye İşlemleri*, 4.

⁹ Turan Pekmezci ve Cemalettin Demireli, “Esnek Üretim Sistemleri: Esnek Üretim Sistemlerinin Tekstil İşletmelerinde Uygulanabilirliği Üzerine Bir Araştırma,” *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 6, no. 1 (2005): 142.

¹⁰ Dölek, *Lojistik ve Nakliye İşlemleri*, 5.

nnde bulundurulmasının bu alandaki verimin ve başarının artmasına katkısı büyük olacaktır.

Diğer yandan ulaştırma ağıları bakımından etkili kontrol ve planlama sağılamasından dolayı *izlenebilirlik ilkesi*, etkinliğın artırılması ve gereksiz karmaşadan uzaklaşılması bakımından *sadelik ve standartlık ilkeleri* lojistik faaliyetlerde başarının sağılanması bakımından göz önünde bulundurulan temel ilkelerdendir.

C. Lojistik Faaliyetlerin Kapsamı

Yukarıda da kısaca değınildiğı üzere, lojistik faaliyetler genel anlamda taşıma faaliyetleri, depolama faaliyetleri ve stok yönetimi olarak algılanmaktadır. Ancak günümüzde bu faaliyetlerin çerçevesi genişlemiş ve ticari işlemler olarak görülebilecek ambalajlama, satın alma, üretim planlaması ve hatta atık dönüşümü gibi faaliyetleri de kapsamı içerisine almıştır.¹¹ Dolayısıyla lojistik faaliyetler yalnızca ana faaliyet bakımından destekleyici değıl kendi bünyesinde önemli diğer faaliyetleri de barındıran ve gelişmeye devam eden bir alan haline gelmiştir.

Günümüzde geline nokta itibariyle lojistiğın tanımı daha geniş bir perspektifte yapılabilir. Bu anlamda lojistik; hammaddenin tedarik süreciyle başlayan, üretim için ara taşıma, depolama ve teslimat süreçlerini içeren, üretim sonrası ambalajlama, etiketleme ve tüketicie ulaştırılmasını ve tüketim sonrasında da geri dönüşümü temin eden ve bütünlük arz eden bir yapıdır.¹² Lojistik alanındaki faaliyetlerin her an devam eden faaliyetler olduğı da göz önünde bulundurulduğunda pazarlama, üretim ve nihayetinde ticari işlerin lojistik olmaksızın srdrlebilirliğının mümkün olmayacağı açıktır.

Bu alandaki faaliyetler temel bir sınıflandırmaya tabi tutulmuş olup, taşımacılık başta olmak üzere depolama, paketleme, muayene, gümrük işlemleri, sigorta ve stok yönetimi şeklinde temel bir sınıflandırmaya gidilmesi mümkündür.¹³

¹¹ ancı ve Erdal, *Lojistik Yönetimi*, 35 vd.; Dölek, *Lojistik ve Nakliye İşlemleri*, 6-7; Gençgüler, *Lojistik Yönetimi: Basic Logistics Network-Outsourcing*, 6 vd.

¹² Ghiani, Laporte ve Musmanno, *Introduction to Logistics Systems Management*, 1.

¹³ Tanyaş, *Lojistik Temel Kavramlar (Lojistiğ Giriş)*, 13-14.

Taşımacılık; bir mal, hizmet, bilgi veya insanın bir yerden başka bir yere fiziksel olarak ulaştırılmasıdır.¹⁴ İnsanlığın sürekli hareket halinde olduğu gerçeğinden yola çıkarak ulaştırma anlamını da kapsamı içerisine alan taşımacılık faaliyetinin diğer sektörlerle nazaran öneminin daha fazla olduğunu söylemek mümkündür. Özellikle bölgesel, iklimsel ya da ülkesel özelliklere sahip ürünlere duyulan ihtiyaç da lojistik faaliyetlere olan gereksinimi artırmaktadır. Dolayısıyla taşımacılık faaliyetleri, ülke ve işletmelerin yanı sıra tüketiciler bakımından da lojistik alanda en fazla öneme haiz faaliyet alanlarının başında gelmektedir.

Taşımacılık kendi içerisinde farklı ulaştırma kanalları barındırmaktadır. Bunlar; karayolu, denizyolu, havayolu, nehiryolu, demiryolu, boru hattı ve kombine taşımacılıktır.¹⁵ Sayılan bu ulaştırma kanallarının her birinin kullanıcı ihtiyacına ve ürünün özelliklerine göre yararları ve sakıncaları bulunmakta olup, hangi taşımacılık türünün tercih edileceği noktasında taşınacak ürünün cinsi ve miktarı, taşımanın yapılacağı yerler arasındaki uzaklık, jeolojik yapı, coğrafi konum ve ekonomiklik gibi faktörler önemli rol oynamaktadır.

Depolama ise ihtiyaç duyulan ürünlerin, gerektiğinde kullanılmak üzere belli esaslar çerçevesinde bulundurulmasıdır.¹⁶ Diğer bir tanıma göre, belirli konumlardan gelen ürünlerin tesellümü, bir müddet korunması ve yine belirli konumlara gönderilmek üzere hazır hale getirilmesidir.¹⁷ Ayrı sektörler bakımından tanımı genişleyebilen ya da daralabilen depolama kavramı, örneğin lojistik yönetimi bakımından, muhafaza edilen malzemelerin ihtiyaç duyulduğunda kullanıma hazır olabilmesi için gerekli bakımların yapılması, mevcudiyetin güncelliği bakımından stok hareketlerinin takip edilmesi ve fiziki güvenliklerinin sağlanması gibi hususları da bünyesinde barındırır.¹⁸

Paketleme, temelde ürünleri korumak ve süreç içerisinde bu ürünleri ayırt etmek için kullanılır. Söz konusu faaliyet, lojistik amaçla ya da tüketiciye yönelik olarak yapılabilir. Lojistik amaçla yapılan paketleme

¹⁴ Tanyaş, *Lojistik Temel Kavramlar (Lojistiğe Giriş)*, 1; Gençgüler, *Lojistik Yönetimi: Basic Logistics Network-Outsourcing*, 6; Dölek, *Lojistik ve Nakliye İşlemleri*, 6; Çağlıyan ve Acar, *Sürdürülebilirlik Çerçevesinde Tedarik Zinciri Yönetimi ve Dış Kaynak Kullanımı*, 148.

¹⁵ MD Sarder, *Logistics Transportation Systems*, 1.Baskı (USA: Elsevier, 2021), 19 vd.

¹⁶ Ghiani, Laporte ve Musmanno, *Introduction to Logistics Systems Management*, 5.

¹⁷ Tanyaş, *Lojistik Temel Kavramlar (Lojistiğe Giriş)*, 3.

¹⁸ Çancı ve Erdal, *Lojistik Yönetimi*, 36; Gençgüler, *Lojistik Yönetimi: Basic Logistics Network-Outsourcing*, 7.

faaliyetinde, ürünlerin nakli sırasında herhangi bir zarar görmesini önlemek ve daha fazla ürünü bir arada tutarak faaliyeti yürütmek amaç edinilir.¹⁹ Tketic göz önünde bulundurularak yapılan paketlemedeki amaç ise ürünün perakende satna yöneliktir. Geçmişten bu yana ambalajlamanın; kolaylık, koruma, fiyatlama, pazarlama ve tutundurma gibi birçok yararı bulunmaktadır.

Muayene (Ekspertiz) lojistik alanı bakımından, satın alınmak istenen ürünlerin kalite²⁰ ve miktarlarının belgelendirilmesi amacıyla yapılan işlemlerdir. Bu işlemlerle özellikle ithalatçılar, satın aldıkları ürünlerin sözleşmelerde yer alan standartlara, teknik özelliklere ve miktarlara uygun olup olmadığını belirlemeyi amaç edinmektedirler.

Lojistik alanında *gümrük*, yurtdışından gelen ya da yurtdışına giden malların kontrolünü ve vergilendirilmesini sağlayan bir mekanizmadır.²¹ Ayrıca bu faaliyet dolayısıyla ülkeler, gerçekleştirilen mal hareketlerini ve bu hareketi gerekletirenler ile ilgili verileri de kayıt altına almaktadır. Bu anlamda gümrük faaliyetinin diğer bir fonksiyonu da ekonomik, sosyal ve kültürel konularda hem kendi içerisinde hem de diğer ülkeler bakımından analiz ve karşılaştırma imkânı yaratmasıdır. Böylelikle ülkenin ekonomik ve sosyal yapısını koruması ve geliştirmesi anlamında bir yararının olduğu da ifade edilmektedir.²²

Ticari işlemlere konu olan mallar bakımından hangi ulaştırma kanalı tercih edilmiş olursa olsun taşımanın gerçekleştiği sırada, yükleme ve boşaltma faaliyetlerinde hatalar söz konusu olabilir, taşıma vasıtasının geçireceği kaza ya da hırsızlık gibi durumlarla karılaılabilir.²³ Bu tür riskleri bertaraf etmek adına lojistik alanda *sigorta* faaliyetinin de önemli bir yeri bulunmaktadır. Zira emtia nakliyat sigortaları ile, yaşanabilecek bu aksaklıklar düşük bedeller karşılığında sigorta ettirilebilmektedir. Halihazırdaki uygulamada  çeşit emtia nakliyat sigortasının varlığından bahsedilebilir. Bunlar; geniş ve dar kapsamlı teminat sigortası ile tam ziya sigortasıdır.

¹⁹ ancı ve Erdal, *Lojistik Yönetimi*, 95.

²⁰ Dölek, *Lojistik ve Nakliye Ilemleri*, 7.

²¹ ancı ve Erdal, *Lojistik Yönetimi*, 37.

²² Sonay Zeki Aydın, *Tedarik Zinciri Yönetiminde Stratejik İttifak Olarak nc Parti Lojistik* (Isparta: Fakülte Kitabevi , 2007), 57.

²³ Gençgüler, *Lojistik Yönetimi: Basic Logistics Network-Outsourcing*, 9; ancı ve Erdal, *Lojistik Yönetimi*, 37.

Stok yönetimi ise üretim, dağıtım, pazarlama ve tedarik aşamasında uygulama alanı bulan bir lojistik faaliyettir. Bu uygulama ile, birimler fiziksel ve yönetsel olarak birbirine bağlanır. İşletmeler, stok bulundurarak üzerine sermaye bağladığı ürünlerini depolamakta ve sermayesini daha kârlı işlerde kullanmaktan vazgeçmektedir. Bu noktadaki ekonomik durum da göz önüne alındığında stok bulundurma işletmeler bakımından maliyetli işlerdendir. Ancak günümüz koşulları dikkate alındığında stok bulundurma kaçınılmazdır. Zira ihtiyaç halinde talebi hızla karşılamak ve avantaj elde etmek stoklarla mümkün olacaktır.²⁴ Aksi durum düşünüldüğünde temin-tedarik faaliyetlerinde gecikme yaşanacak ve ayrıca emek kaybı da olacaktır. Dolayısıyla stok bulundurma da ölçek ekonomisinden fayda elde etmek, tedarik belirsizliklerini dengelemek ve taleplerin ivedilikle karşılanması gibi noktalarda yararlı bir uygulamadır.

Yukarıda belirtilen lojistik faaliyetlerin kapsamı genişletilebilir. Zira gelişen teknoloji ve bununla birlikte değişen ihtiyaçlar doğrultusunda her geçen gün lojistik alanında daha fazla faaliyet göstermek bir gereksinim olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla çalışmamız, temel nitelikteki lojistik faaliyetler esas alınarak hazırlanmış ve değerlendirme bu ekseninde yapılmıştır.

Ç. Lojistikte Yer Alan Aşamalar

Lojistik sektörü günümüzde en hızlı ve en çok gelişen, diğer sektörlere kıyasla daha fazla büyüme gösteren dinamik alanlardan biridir. İşletmeler yürüttükleri iş süreçleri bakımından lojistik faaliyetleri dört temel aşamada uygulamaktadır. Bu aşamaları; tedarik lojistiği, üretim lojistiği, dağıtım lojistiği ve son olarak tersine lojistik olarak sınıflandırmak mümkündür.

Tedarik lojistiği, hammaddelerin tedarikçilerden alımı, depolanması ve üretimi faaliyetlerinden oluşur.²⁵ Üretimden önce gerçekleşen bu süreçte, imalattan önce yürütülen ve imali sağlanacak ürünlerin üretim bantlarına ulaşımı gerçekleştirilir. Bu sürecin doğru bir biçimde planlanması işletmelere maliyet üstünlüğü sağlama açısından bir imkân yaratmaktadır.

Üretim lojistiğinde, ürünlerin toplanması, depolanması ve tüketicilere ulaştırılması faaliyeti yer alır. Bu aşamada belirli bir ürün bakımından

²⁴ Dölek, *Lojistik ve Nakliye İşlemleri*, 6; Gençgüler, *Lojistik Yönetimi: Basic Logistics Network-Outsourcing*, 7; Çancı ve Erdal, *Lojistik Yönetimi*, 36.

²⁵ Ghiani, Laporte ve Musmanno, *Introduction to Logistics Systems Management*, 5.

Üretim, gereken miktarda ve nitelikte gerçekleştirilmesi amaç edinilir. Böylelikle optimal üretimle işletmenin belirlemiş olduğu amaca ulaşması bakımından en önemli süreçlerden birini oluşturur.

Dağıtım lojistiği, bütün süreçlerin tamamlanmasını ve üretimi gerçekleştirilen ürünlerin pazara/müşterilere ulaştırılmasını sağlar. Söz konusu süreç, üretim tesisindeki taşımacılık faaliyetinden başlayan, çıkış noktasından dağıtım kanalları ve son olarak ürünün müşteriye ulaşmasına kadar devam eden faaliyetleri bünyesinde barındırmaktadır. Bu yönüyle işletmelerin ürettiği ürünler bakımından piyasa ile ilişkisinin sağlanması için fiziki dağıtım hizmetleri yerine getirilmektedir.

Tersine lojistik ise, işletmelerin tedarik sürecinden başlayıp müşteriye ulaşması ile son bulan ve bu sürece dair geri dönüşümü içeren faaliyettir.²⁶ Daha kapsamlı bir tanıma göre tersine lojistik; “rn dönüşleri”, “geri kazanım”, “kaynak azaltımı”, “materyal ikamesi”, “atıkların yok edilmesi ve geri dönüştürülmesi”, “tamiri” ve “materyallerin yeniden kullanımı”dır.²⁷ Bu aşamada geri alım, gözden geçirme, yenileme ve *re-engineering* (yeniden yapılanma) gibi faaliyetler yer almaktadır.²⁸

D. Lojistik Faaliyetlerin Ekonomik Boyutu

Günümüzde işletmeler, ekonomik çıkar sağlama amaçlarını en üst seviyeye çıkarmak için maliyetlerin en aza indirilmesi bakımından alternatif yollar aramakta ve arzı karşılamak için de üretim kalitelerini, gelişen ve değişen ihtiyaçlar doğrultusunda güncelleme amaı ile faaliyet göstermektedir. Işletmeler, aralarındaki yoğun rekabet ortamının da etkisiyle üretim sağlanması ve işin görülmesi bakımından yeni iş ve işçi istihdam modellerine başvurmaktadırlar.

Temel lojistik faaliyetler düşünüldüğünde dahi, bu faaliyetlerin işletmeye ekonomik yarar sağlaması bakımından önemli bir konumu işgal ettiği açıktır. Zira temelde taşıma, stok yönetimi ve depolama gibi faaliyetler işletmeler bakımından önemli gider kalemlerini oluşturmaktadır. Örneğin, AB

²⁶ Ghiani, Laporte ve Musmanno, *Introduction to Logistics Systems Management*, 5.

²⁷ Emine Koban ve Hilal Yıldırım Keser, *Dış Ticarete Lojistik*, 4. Baskı (Bursa: Ekin Yayınları, 2010), 103; ancı ve Erdal, *Lojistik Yönetimi*, 46; Dölek, *Lojistik ve Nakliye Işlemleri*, 9.

²⁸ Gülsün Karaçay, “Tersine Lojistik: Kavram ve Işleyiş,” *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 14, no. 1 (2005): 19.

ülkelerinde lojistik alandaki giderlerin, ürünün satış fiyatı dahilindeki oranının, kağıt endüstrisinde %14,4, elektrikli aletler endüstrisinde %12,6 ve gıda endüstrisinde %10.4 olduğu ifade edilmektedir.²⁹ Ülkemiz bakımından da ortalama oran, %4-25 arasında değişmektedir.³⁰ Bu noktada lojistik işletme faaliyetlerinin, mevcut rekabet ortamında işletmeler bakımından maliyetleri olumlu yönde etkilediği ve bu bakımdan fark yaratmak için tercihe elverişli olduğu da açıktır.³¹ Her ne kadar lojistik işletmeler tarafından sağlanacak bu faaliyetler de bir maliyet gerektirse de asıl işletmenin bu faaliyetleri kendisinin yerine getirmesine kıyasla yine de avantaj sağlamakta ve genel maliyet bakımından düşüşe zemin hazırlamaktadır. Zira bir işletmenin lojistik faaliyetleri kendisinin yürütmesi halinde ayrı ulaşım araçları ve depolama ünitelerine sahip olması, bu araç ve ünitelerin temininden hariç ortaya çıkacak giderlerine (bakım, kira vb.) de katlanması gerekecektir.

Dolayısıyla kâr elde etme politikasıyla hareket eden işletmelerin, lojistik faaliyetler bakımından dış kaynak kullanımına yönelmesi günümüz ekonomik ve rekabet koşulları göz önünde bulundurulduğunda kaçınılmazdır.³² İşletmelerin bu uygulamayı tercih etmesiyle, maliyetleri azalmakta ve buna paralel olarak verimliliği ve kâr oranları da artmaktadır.

II. DIŞ KAYNAK KULLANIMI (OUTSOURCING) KAVRAMI

A. Genel Olarak

İşletmelerin faaliyette bulundukları ana alanda uzmanlaşması, o alan için ne kadar önem arz ediyorsa, kendi temel alanları dışında kalan ancak süreç içerisinde ihtiyaç duydukları diğer işler için emek sarf etmesi de bir o kadar dezavantaj yaratabilir. Bu anlamda işletmelerin temel alanları haricinde yer alan işler için dış kaynak kullanımına yönelmesi, temel alan üzerinde daha fazla yoğunlaşmayı sağlayıp en üst seviyede fayda elde edilmesinin ve diğer alanlara harcanan zaman ve maliyetlerden tasarruf edilmesinin önünü açmaktadır.

²⁹ Tanyaş, *Lojistik Temel Kavramlar (Lojistiğe Giriş)*, 9.

³⁰ Tanyaş, *Lojistik Temel Kavramlar (Lojistiğe Giriş)*, 9.

³¹ Gençgüler, *Lojistik Yönetimi: Basic Logistics Network-Outsourcing*, 12 vd.

³² Peter R. Embleton ve Phillip C. Wright, "A Practical Guide to Successful Outsourcing," *Empoverment in Organisations MCB University Press* 6, no. 3 (1998): 96.

İngilizce “*outside resourcing*” ibaresinin kısaltılmış hali olan “*outsourcing*”, Türkçe’de “dış kaynak kullanımı” kavramıyla ifade edilmekte olup, bu kavram, işletmelerin temel olarak uzmanlaştıkları alan dışında yer alan faaliyetleri için o alanda uzmanlaşan işletmelerden destek alması anlamına gelmektedir.³³ Başka işletmelerden alınan desteğin, tekrar destek alan işletmenin alanına dahil edilmesi durumları için ise “*insourcing*” kavramı kullanılmaktadır.³⁴

En eski iş fikirlerinden biri olarak nitelendirilen dış kaynak kullanımının ilk örneği olarak bir marangozun, bir başkasına ağaç kesme için yaptığı ödeme ve neticesinde aldığı hizmet gösterilmektedir. Kurumsal anlamda ise ordulara paralı askerlerin alınarak savaşların yürütülmesi örneği verilmektedir.³⁵ Her ne kadar dış kaynak kullanımı (*outsourcing*), yeni bir kavram olarak algılsa da esasında ülkemizde “taşeron” olarak anılan uygulamayı bünyesinde barındıran bir kavramdır. İleride etrafıca değinileceği üzere, İK m.2/6 hükmünde düzenleme altına alınan “alt işverenlik” uygulaması, ülkemizde geniş uygulama alanına sahip hukuki bir müessesedir. Taşeron kelimesi de esasında alt işveren için uygulamada kullanılan bir ifadedir.³⁶

Teknoloji ve ekonomi alanındaki gelişmelerin yanı sıra hızla artan rekabet ortamının da etkisiyle özellikle 1980 yılı ve sonrasında dış kaynak kullanımı gereksiniminin ön plana çıktığı görülmektedir. İhtiyaçlar ve bu

³³ Rıdvan Eğin, *Dış Kaynak Kullanımı*, 1. Baskı (İstanbul: Crea Yayıncılık, 2009), 49-50; Tanyaş, *Lojistik Temel Kavramlar (Lojistiğe Giriş)*, 15; Çağlıyan ve Acar, *Sürdürülebilirlik erevesinde Tedarik Zinciri Yönetimi ve Dış Kaynak Kullanımı*, 127. Farklı tanımlamalar için bkz. Christine Harland, Louise Knight, Richard Lamming ve Helen Walker, “Outsourcing: assesing the risks and benefits for organisations, sectors and nations,” *International Journal of Operations & Production Management* 25, no. 9 (2005): 832; Embleton ve Wright, “A Practical Guide to Successful Outsourcing,” 94. Karş. Wolfgang Hromadka ve Frank Maschmann, *Arbeitsrecht Band 1 Individualarbeitsrecht*, 7. Baskı, (Berlin: Springer, 2018), § 10, Rn. 194a.

³⁴ Ayrıca Alman hukukunda “*Rckbertragung*” ya da “*Backsourcing*” kavramlarının da kullanıldığı ifade edilmektedir. Heinrich Kiel, Stefan Lunk, Hartmut Oetker/Marcus Richter, *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht – Band 2 Individualarbeitsrecht II*, 6. Baskı (München: C.H.BECK, 2024), § 142, Rn. 42.

³⁵ Nicholas C. Burkholder, *Outsourcing* (New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., 2006), ix.

³⁶ E.Tuncay Senyen-Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, Yenilenmiş 11.Baskı (Ankara: Gazi Kitabevi, 2020), 54; Kadir Arıcı, *Türk İş Hukuku-I Ferdi İş İlişkileri* (Ankara: Gazi Kitabevi, 2022), 57; Can Şafak, “4857 Sayılı İş Kanunu erevesinde Taşeron (Alt işveren) Meselesi,” *Türkiye Barolar Birliği Dergisi* no. 51 (2004): 112 vd.

doğrultudaki tercihlerin değişmesi ile küresel bir ekonominin gündeme gelmesi, işletmeleri, mevcut sürece ayak uydurmak ve en önemlisi ortaya çıkan ihtiyaçlara en az maliyetle cevap verebilmek için dış kaynak kullanımına yöneltmiştir.

Gerçekten de günümüz koşulları dikkate alındığında, işletmelerin temel alanlarına yönelerek uzmanlıklarını artırması ve diğer gereksinimler bakımından dış kaynak kullanımına yönelmesi, etkin üretimin ve verimliliğin artması, dolayısıyla da işletmenin rekabet edebilecek bir noktada yer almasını sağlayacaktır. Ülkemiz bakımından da uygulama alanı bulan dış kaynak kullanımı, özellikle endüstrisi gelişmiş hemen hemen tüm ülkelerde uygulanan yaygın iş modellerinden biridir.³⁷

B. Dış Kaynak Kullanım Alanları, İşletme Bakımından Faydaları ve Sakıncaları

1. Dış Kaynak Kullanım Alanları

Dış kaynak kullanımı bakımından sınırları belirli bir alandan bahsetmek mümkün olmamakta³⁸, diğer bir ifadeyle işletmelerin temel alanı dışında kalan çeşitli ihtiyaçları bakımından dış kaynak kullanımına yönelmesi mümkün görülmektedir. Örneğin, bankacılık sektöründe faaliyet gösteren bir işletme, güvenlik hizmetine³⁹ ihtiyaç duyabilirken, büyük ölçekte faaliyet gösteren bir gıda işletmesinin soğuk zincir taşıma hizmetine ihtiyacı bulunabilmektedir.⁴⁰

Her ne kadar dış kaynak kullanım alanı bakımından bir sınırlandırma yapılamasa da en çok dış kaynak kullanımının olduğu üç alanın bilgi teknolojileri⁴¹, yönetim ve lojistik faaliyetler olduğu belirtilmektedir.⁴² Bu

³⁷ Ali Güçlü, *Dış Kaynak Kullanımı (Outsourcing) ve Vergilendirilmesi*, 1. Baskı (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2013), 17-18.

³⁸ Kamu hizmetlerinde de dış kaynak kullanımına gidilebilmektedir. Konuya ilişkin İtalya, Birleşik Krallık ve Danimarka uygulamaları hakkında bilgi almak için bkz. Anna Mori, *Employment Relations in Outsourced Public Services – Working Between Market and the State* (eBook: Palgrave Macmillan, 2020), 33 vd.

³⁹ BAG, 22.01.1998, 8 AZR 775/96, AP, BGB § 613a, Nr. 174 (beck-online).

⁴⁰ Benzer yönde: Martin Henssler, Wolfgang Krüger/Curt Wolfgang Hergenröder, *Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch – Band 5 Schuldrecht – Besonderer Teil II*, 9. Auflage, (München: C.H.BECK, 2023), KSchG § 1, Rn. 401.

⁴¹ Embleton ve Wright, “A Practical Guide to Successful Outsourcing,” 95.

⁴² Kremic, 468 akt. Gençgüler, *Lojistik Yönetimi: Basic Logistics Network-Outsourcing*, 9. Bilgi teknolojileri alanında dış kaynak kullanım oranının %20, yönetim alanında %19 ve lojistik alanında %15 olduğu ifade edilmektedir.

alanların yanı sıra pazarlama, emlak, insan kaynakları, finans ve üretim alanlarında da dış kaynak kullanımının olduğu gözlemlenmektedir.

Söz konusu iş ya da iş gücü ihtiyaçlarının dış kaynak kullanımı noktasında karşılanması sınırlarını ise başta *İşK* olmak üzere ilgili diğer mevzuat hükümleri belirlemektedir. Bu bağlamda, ilişkinin mevzuata uygun bir biçimde kurulabilmesi, kurulan ilişkinin hukuki niteliğinin değerlendirilmesi ve aykırılık hallerinde karşılaşılabilecek yaptırımlar, mevzuatta yer alan hükümler çerçevesinde belirlenecektir.

2. Dış Kaynak Kullanımının İşletme Bakımından Faydaları

Yukarıda kısaca değinildiğİ üzere, dış kaynak kullanımının işletmeler bakımından önemli yararları bulunmaktadır. Bunların başında ekonomik nedenler⁴³ yer alsa da maliyetlerin düşürölmesi, işletme bakımından elde edilecek tek fayda değildir.

Dış kaynak kullanımı, uzmanlık alanında yer almayan faaliyetler için ilave zaman ve emek harcanmamasına ve bu nedenle işletmelere esas katma değİ yaratacak olan ve rekabet ortamında üstünlük sağlayacak *temel alanlarına odaklanmalarına* imkân tanıyacaktır.⁴⁴ Diğer yandan kendi öz kaynakları ile verimsiz bir biçimde yürütölen faaliyetler bakımından işletmenin üzerindeki yük azalacak, bu tür faaliyetler dolayısıyla kullanılan kaynakların doğru alanlara yönlendirilmesi de ilave bir fayda sağlayacaktır. Öte yandan ihtiyaç duyulan alanda faaliyet gösteren işletmelerden (hizmet tedarikçileri) bu yönde bir destek alınması, işletmeye etkin bir *iş yönetimi* imkânı da sağlayacaktır.

İşletmenin kendi öz alanı ile ilgili faaliyette bulunması, daha dar kapsamlı bir alana yoğunlaşmasını sağlayacak ve bu vesileyle zaman tasarrufu⁴⁵ da sağlandığından değışimlere daha hızlı reflekslerle karşılık

⁴³ Harland, Knight, Lamming ve Walker, “Outsourcing: assesing the risks and benefits for organisations, sectors and nations,” 833; Embleton ve Wright, “A Practical Guide to Successful Outsourcing,” 98.

Çağlıyan ve Acar, *Sürdürülebilirlik Çerçevesinde Tedarik Zinciri Yönetimi ve Dış Kaynak Kullanımı*, 132.

⁴⁴ Embleton ve Wright, “A Practical Guide to Successful Outsourcing,” 98; Eğin, *Dış Kaynak Kullanımı*, 74 vd.; Çağlıyan ve Acar, *Sürdürülebilirlik Çerçevesinde Tedarik Zinciri Yönetimi ve Dış Kaynak Kullanımı*, 128, 132; Harland, Knight, Lamming ve Walker, “Outsourcing: assesing the risks and benefits for organisations, sectors and nations,” 834.

⁴⁵ Embleton ve Wright, “A Practical Guide to Successful Outsourcing,” 98.

verecektir. Bu anlamda kazanılan *işletme esnekliği*⁴⁶ ile rekabet zorlukları ile başa çıkılması da daha kolay bir hal alacaktır.

İşletmenin dış kaynak kullanımını tetikleyen bir diğer husus ise kendi kaynakları ile birlikte dış kaynakları da kullanarak kaynak yaratma potansiyelinin genişlemesidir. Dış kaynak kullanımına yönelme ile işletmeler, kendi kaynaklarının yanı sıra diğer alanlarda faaliyet gösteren işletmelerin kaynaklarına da bir ölçüde sahip olacak, bu sayede aynı anda *birden fazla proje üzerinde çalışma imkânına* sahip olabileceklerdir.

Önemli bir diğer neden de işletmenin dış kaynak kullanımı ile bir ölçüde *risk paylaşımı* yapmış olmasıdır. Zira böylelikle kendi kaynağını doğrudan bir iş için ayırmayacak, halihazırda o alanda uzmanlaşmış bir hizmet sağlayıcısından bu ihtiyacını karşılayacaktır.⁴⁷ Haklı olarak, uzmanlaşmış bir alanda dış kaynak kullanımının, ayrıca *ürün ve hizmetin kalitesinde artışa*⁴⁸ imkân sağlayacağı da ifade edilmektedir.⁴⁹ Diğer yandan iki ayrı uzmanlığa sahip işletmenin kendi alanlarında çalışmaya devam ederek bu yönde bir işbirliği yapması da ortak kâr ve etkin üretime imkân sağlayacak, bir nevi kazan-kazan prensibi ile her iki taraf *verimlilik artışı* sağlamış olacaktır.⁵⁰

3. Dış Kaynak Kullanımının Sakıncaları

a. İşletme Bakımından Sakıncaları

İşletmeler bakımından dış kaynak kullanımının faydalarının yanı sıra bazı sakıncaları da bulunmaktadır. Temelde maliyetin düşürülmesi ve verimliliğin artırılması amaç edinilerek başvurulmuş dış kaynak kullanımında hizmet sağlayıcısının seçimi önem arz eder. Zira dış kaynak kullanımına ihtiyaç duyan işletmenin, yeterli uzmanlık ve iş organizasyonuna sahip olmayan bir işletmeyi tercih etmesi, gereksinimlerinin karşılanması konusunda yetersiz kalınmasına neden olacaktır.⁵¹ Nitekim işletmenin

⁴⁶ Eğin, *Dış Kaynak Kullanımı*, 74; Çağlıyan ve Acar, *Sürdürülebilirlik Çerçevesinde Tedarik Zinciri Yönetimi ve Dış Kaynak Kullanımı*, 132. Embleton ve Wright, "A Practical Guide to Successful Outsourcing," 99.

⁴⁷ Çağlıyan ve Acar, *Sürdürülebilirlik Çerçevesinde Tedarik Zinciri Yönetimi ve Dış Kaynak Kullanımı*, 131.

⁴⁸ Harland, Knight, Lamming ve Walker, "Outsourcing: assesing the risks and benefits for organisations, sectors and nations," 833.

⁴⁹ Çağlıyan ve Acar, *Sürdürülebilirlik Çerçevesinde Tedarik Zinciri Yönetimi ve Dış Kaynak Kullanımı*, 132.

⁵⁰ Eğin, *Dış Kaynak Kullanımı*, 69.

⁵¹ Embleton ve Wright, "A Practical Guide to Successful Outsourcing," 99; Güçlü, *Dış Kaynak Kullanımı (Outsourcing) ve Vergilendirilmesi*, 62-63.

amaçladığı verim artışı, dış kaynak kullanımı noktasında hizmet sunan işletmenin verimliliği ile de doğru orantılıdır.

Öte yandan dış kaynak kullanımında hizmet sağlayıcısının ekseriyetle arzı karşılama ve değişen piyasa koşullarına uyum sağlama noktasındaki güdüsünün, ihtiyaç sahibi işletmeye kıyasla daha az olacağı da ifade edilmektedir. Ancak söz konusu sakıncanın da verilecek hizmetin yerine getirilmesi esnasında uygulanacak düzenli denetimle bertaraf edilebileceği ve böylelikle de hizmet sağlayıcısının yükümlülüğünü gerektirdiği şekliyle yerine getirmesinin sağlanabileceği belirtilmiştir.⁵² Fakat haklı olarak belirtildiği gibi, bu denetimin uygulanmaması, söz konusu sakıncanın gerçekleşmesine sebebiyet verebilecektir.⁵³

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereği, işverenin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemleri alma yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu bağlamda, işveren tarafından alınacak önlemler bakımından kendi çalışanları ile hizmet sağlayıcısının çalışanları arasında koordinenin sağlanması zorlaşmaktadır. Koordinasyonun tümüyle ya da gereken ölçüde sağlanamaması, iş sağlığı ve güvenliği bakımından çeşitli riskleri gündeme getirebilmekte ve iş kazalarına neden olabilmektedir. Bu durum ise, dış kaynak kullanımının en önemli sakıncalarından birini oluşturmaktadır.

b. İşçi Bakımından Sakıncaları

Bilindiği üzere, *İşK* hükümleri gereği, hukukumuzda iş sözleşmelerinin belirsiz süreli yapılması ve buna paralel olarak daimî istihdamın korunması esastır.⁵⁴ Kural bu olmakla birlikte, Yasa'nın imkân tanıdığı ölçüde, belirli süreyle istihdam da mümkündür.

Gelişen teknoloji ile sosyal ve ekonomik koşullar, yeni istihdam ve çalışma modellerini gündeme getirmektedir. Üçlü iş ilişkileri kapsamında değerlendirilen dış kaynak kullanımı da işletmelere bu gelişmeler ışığında tanınan çalışma imkânlarından biridir.

Bir işverenin belirli faaliyetleri *outsourcing* kapsamında üçüncü kişilere devretme kararı, keyfilik sınırına kadar serbest bir girişimci karardır.⁵⁵ Zira

⁵² Burkholder, *Outsourcing*, 5.

⁵³ Güçlü, *Dış Kaynak Kullanımı (Outsourcing) ve Vergilendirilmesi*, 62-63.

⁵⁴ Orhan Ersun Civan, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi,” *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 66, no. 2 (2017), 319.

⁵⁵ Henssler ve Krüger/Hergenröder, *Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch – Band 5 Schuldrecht – Besonderer Teil II*, KSchG § 1, Rn. 401.

dış kaynak kullanımına yönelik alınacak işletmesel karar, bir reorganizasyon gereği olarak iş sözleşmesinin feshi bakımından geçerli bir nedeni oluşturmaktadır.⁵⁶ Her ne kadar feshin son çare olma ilkesinin (*ultima ratio*) bu noktada göz önünde bulundurulması gerekse de belirli alanlarda dış kaynak kullanımına yönelme ile birlikte artık iş görme edimine gereksinim duyulmayan işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilme ihtimali dahi söz konusu işçiler bakımından baskı ve strese neden olmaktadır. Söz konusu durum dolayısıyla da işçilerin motivasyonları ve verimleri azalmaktadır. Bu durum, temel olarak işçiler açısından bir sakınca olarak görülse de esasında verimin düşüklüğü, işletmeler bakımından da bir sakınca niteliğindedir.

Öte yandan işverenin maliyetleri düşürme amacıyla bir iş konsepti oluşturması, kendi işletme süreçlerinde fiilen herhangi bir değişikliğe yol açmamasına rağmen ilgili bölümdeki işçilerin işlerini kaybetmelerine neden oluyorsa, diğer bir ifade ile işverenin istihdama ihtiyacı devam ederken iş sözleşmelerinin feshedilmesi söz konusu ise bu durum, bir kötüye kullanım teşkil eder.⁵⁷

İşletme bakımından bir sakınca olarak belirtilen iş sağlığı ve güvenliğine yönelik konu, çalışanlar⁵⁸ bakımından da bir sakınca teşkil eder. Zira işçinin, koordinasyon eksikliği nedeniyle bir iş kazası geçirmesi halinde, hem kendisinin hem de ailesinin ciddi zararlarla karşı karşıya kalması kaçınılmazdır.

III. LOJİSTİK FAALİYETLERDEKİ DİŞ KAYNAK KULLANIMININ HUKUKİ NİTELİĞİ

A. İşletmelerin Lojistik Faaliyetlerde Dış Kaynak Kullanım Alanları

Bahsedildiği üzere, dış kaynak kullanımı, sınırları çizilmiş bir alan değildir. Her bir işletmenin mevcut uzmanlık alanı gözetilerek doğacak çeşitli

⁵⁶ Henssler ve Krüger/Hergenröder, *Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch – Band 5 Schuldrecht – Besonderer Teil II*, KSchG § 1, Rn. 401.

⁵⁷ Georg Annuß, “Die rechtsmissbräuchliche Unternehmerentscheidung im Konzern”, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* 14, (2003): 783. Richard Lamming ve Helen Walker, “Outsourcing: Assessing the Risks and Benefits for Organisations, Sectors and Nations,” *International Journal of Operations & Production Management* 25, no. 9 (2005), 832

⁵⁸ Çalışanların 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki yükümlülükleri hakkında detaylı bilgi için bkz. Kübra Demir, “Çalışanların 6331 Sayılı Kanundan Doğan Yükümlülükleri ve Yükümlülükleri İhlalin Sonuçları,” *Sosyal Güvenlik Dergisi* 10, no. 2 (2020), 396 vd.

ihtiyaçları bakımından dış kaynak kullanımına yönelmesi mümkündür.⁵⁹ çalışmamız, işletmelerin lojistik alanda ihtiyaç duyabilecekleri dış kaynak kullanımlarını konu edinmektedir. Yukarıda da kısaca değinildiği üzere, lojistik dendiğinde genel olarak akla taşımacılık ve ulaştırma faaliyetleri gelmektedir. Ancak günümüzde lojistik disiplini, çok daha geniş bir alanda faaliyet gösteren ve bünyesinde birden fazla uygulamayı barındıran önemli bir yapı haline kavuşmuştur.

Temelde taşımacılık faaliyeti ele alınsa dahi işletmelerin bu yöndeki lojistik ihtiyacının süreklilik arz ettiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Herhangi bir işkolunda faaliyet gösteren işletmenin, (ulaşım faaliyetleri bakımından) hammaddenin üretime sevki ve ürünün pazara sunulması ve hatta personel tařınmasında⁶⁰ dahi lojistik desteğe ihtiyaç duyacağı açıktır. Bunun yanı sıra lojistik disiplini içerisinde yer alan özellikle depolama, paketleme ve etiketleme konusunda da bu tür bir desteğe gereksinim duyulması ihtimal dahilindedir.

Özellikle belirtildiği üzere işletmeler, hem lojistik hem de diğer alanlardaki ihtiyaçlarını karşılamada dış kaynak kullanımına yönelmek mecburiyetinde değildir. Dış kaynak kullanımı kapsamında yer alacak hemen hemen tüm faaliyetler bakımından kendi bünyelerinde istihdam sağlayabilir, ihtiyaç doğrudan i kaynaklarla giderilebilir. Ancak TTK m.11/1 hükmünde de belirtildiği üzere, ticari işletmeler gelir elde etmeyi amaç edinen yapılardır.⁶¹ Dolayısıyla işletmelerin dış kaynak kullanımına yönelmesinin en temel sebebi, maliyetleri azaltarak kr oranını artırmaktır.

⁵⁹ Alman hukukunda da işletmelerin dış kaynak kullanımı yasaklanmamış olup iş hukuku özelinde de uygulama alanı bulmaktadır. BAG, Urt. v. 22. 11. 2012 – 2 AZR 673/11, NZA 2013, 730. Işletmeler tarafından tercih edilen dış kaynak kullanımının bir işletmesel karar olduğu ve bunun Alman Federal Iř Mahkemesi kararlarına da yansıdağı ifade edilmektedir. Dilaver, Umut, “Dış Kaynak Kullanımına Yönelik Işletmesel Karar ve Denetimi”, *Adalet Dergisi*, no. 74 (2025), 1089-1090.

⁶⁰ Ali Güzel, “Iř Yasasına Göre Alt Işveren Kavramı ve Asıl Işveren-Alt Işveren İlişkisinin Sınırları,” *alışma ve Toplum Dergisi* no. 1 (2004), 45; Ali Kemal Sayın, “Türk Hukukunda Alt Işveren Uygulaması: Kamu Kuruluşlarının Personel alışmasına Dayalı Hizmet Alımlarında 6552 Sayılı Kanunun Getirdiği Yeni Yaklaşımlar,” *Sosyal Siyaset Konferansları* no. 69 (2015), 63; Ercan Akyiğit, “Alt Işverenlik ve Benzer İlişkilerden Farkı,” *THİS Iř Hukuku ve İktisat Dergisi*, <https://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1349444406.pdf>, 14.

⁶¹ Sabih Arkan, *Ticari Işletme Hukuku*, 20. Bası (Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, 2015), 27 vd.

İşletmeler tarafından lojistik alanda dış kaynak kullanma suretiyle gerçekleştirilen faaliyetler, “3.Parti Lojistik (3PL)” olarak adlandırılmaktadır.⁶² Bu noktada “üçüncü (3.)” kavramının anlaşılması açısından birinci ve ikinci parti lojistik kavramlarının neleri kapsadığı da ifade edilmelidir. Birinci parti ile kastedilen; üretici, toptancı, perakendeci ya da göndericidir.⁶³ İkinci partide ise, birinci partinin doğrudan müşterisi konumundaki işletme yer almaktadır. Dış kaynak kullanımına konu olan üçüncü partinin kapsamını da *freight forwarder*⁶⁴, hizmet sağlayıcı, taşıyıcı, antrepo işletmecisi gibi hususlar oluşturmaktadır. Üçüncü parti lojistik ile fiziksel tedarik aşamasında, üretim ve işletmeden alıcılara kadar uzanan malzeme akışı sürecinde hizmet sunulmaktadır.⁶⁵ Daha öz bir ifade ile; birinci parti, “satıcı şirketi”, ikinci parti, “müşteriyi” ve üçüncü parti de “satıcı veya alıcının bazı faaliyetlerini onun adına üstlenen şirketi” ifade etmektedir.⁶⁶

Özetle, işletmeler, yukarıda yer verdiğimiz lojistik faaliyet alanlarının⁶⁷ tümünde dış kaynak kullanımına yönelebilirler. Ancak en sık karşılaşılan alanların taşımacılık, depolama, etiketleme ve paketleme olduğunu söylemek mümkündür.⁶⁸

B. Lojistik Alandaki Dış Kaynak Kullanımının Alt İşverenlik Bağlamında Değerlendirilmesi

1. Alt İşverenlik Uygulaması⁶⁹

a. Genel Olarak

4857 sayılı İşK m.2/1 hükmünde işverenin tanımına yer verilmiştir. Hükme göre, “(...) işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği

⁶² Çancı ve Erdal, *Lojistik Yönetimi*, 43; Çağlıyan ve Acar, *Sürdürülebilirlik Çerçevesinde Tedarik Zinciri Yönetimi ve Dış Kaynak Kullanımı*, 135.

⁶³ Çancı ve Erdal, *Lojistik Yönetimi*, 43.

⁶⁴ “Kara, hava, deniz, demiryolu, nehiryolu, boru hattı veya kombine taşımacılık gibi bütün taşıma türlerinde; sevkiyat, dağıtım, depolama, gümrükleme ve sigorta hizmetlerini gerçekleştiren aktif bir işletme ağına sahip olan ve anahtar teslim lojistik hizmeti veren organizatör bir kuruluştur.” Çancı ve Erdal, *Lojistik Yönetimi*, 3.

⁶⁵ Çağlıyan ve Acar, *Sürdürülebilirlik Çerçevesinde Tedarik Zinciri Yönetimi ve Dış Kaynak Kullanımı*, 136.

⁶⁶ Tanyaş, *Lojistik Temel Kavramlar (Lojistiğe Giriş)*, 15.

⁶⁷ Bkz. Başlık I.C.: Lojistik Faaliyetlerin Kapsamı.

⁶⁸ Çağlıyan ve Acar, *Sürdürülebilirlik Çerçevesinde Tedarik Zinciri Yönetimi ve Dış Kaynak Kullanımı*, 35.

⁶⁹ Bu bölümde, yapılacak değerlendirmelere dayanak teşkil eden hukuki müesseselerin temel unsurlarının ortaya konulması amaçlanmıştır. Çalışmanın, yalnızca hukuk

olmayan kurum ve kuruluşlara işveren (...) denir".⁷⁰ Hükmün açık ifadesinden de anlaşılacağı üzere, işveren, gerçek kişi, özel hukuk veya kamu hukuku tüzel kişisi ve hatta tüzel kişiliğe sahip olmayan bir kuruluş dahi olabilmektedir. Ayrıca işveren tanımı, işi üzerine kurulmuş olup, işveren statüsü için öncelikle işi statsindeki kimse ya da kimselerin istihdamı gerekir.

Alt işverenlik ilişkisinin kurulması ise, en az iki ayrı işverenin varlığına bağlıdır. Yukarıda tanımı verilen ve *İşK* hükümlerine göre işveren kabul edilen kimseler, belirli ölçütlerin varlığı halinde işyerinin bir kısmında veya eklentisinde alt işverenlik ilişkisi kurabilmektedirler. Buna göre örneğin, inşaat sektöründe faaliyet gösteren bir işletmenin, inşaatın elektrik tesisatı için gereksinim duyduğu bir teknik işi ya da bir tekstil işletmesinin, fabrikasında görev almak üzere yardımcı işi niteliğindeki güvenlik işini bir başka işverene devretmesi mümkündür.

İşK m.2/6 hükmünde asıl işveren-alt işveren ilişkisi düzenleme altına alınmıştır. Bahsedilen hükme göre, "*Bir işverenden, işyerinde yrttğu 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. (...)*".⁷¹ Söz konusu ilişkide yer alan alt işveren, kendi işçilerine karşı doğrudan bir işveren konumundadır. Her ne kadar asıl işverene ait işyerinin bir bölümünde ya da eklentisinde faaliyet

alanındaki uzmanlara değil, farklı disiplinlerde çalışan araştırmacılara da katkı sunabileceği düşüncesiyle, konuya ilişkin temel hukuki bilgiler aktarılmıştır. Konu hakkında kapsamlı bilgi edinmek için bkz. Sarper Süzek ve Süleyman Başterzi, *İş Hukuku*, Yenilenmiş 24. Baskı (İstanbul: Beta Yayınları, 2024), 167 vd.; İbrahim Aydınlı, *Türk İş Hukukunda Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa*, Güncellenmiş 5. Baskı (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021), 180 vd.

⁷⁰ 864 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda da hizmet (iş) akdi (sözleşmesi) ile çalışma esas alınmaktadır. Bkz. 854 sayılı Deniz İş Kanunu m.1/f.1, m.2/f.B ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu m.1 ve m.4.

⁷¹ Alman hukukunda alt işveren, asıl işverenin işyeri/işletmesinin bir bölümünde ya da uzmanlığın gerektiği bir alanda istisna ya da hizmet sözleşmeleri vasıtasıyla kendi işgücü ile iş üstlenen kişi olarak tanımlanmaktadır. Gerrick von Huene-Hoyningen, "Subunternehmervertrag oder illegale Arbeitnehmerberlassung?," *BB*, no. 25, (1985), 1670-1671; Aydınlı, *Türk İş Hukukunda Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa*, 278. Bu tanımdan yola çıkarak, belirtilen şartlar dahilinde kurulan ilişki de asıl işveren – alt işveren ilişkisi olarak ifade edilebilir.

gösterilse de alt işverenin işçileri bakımından iş gördükleri bu yerler, doğrudan ayrı bir işyeri niteliğindedir.

Bu uygulamada alt işveren tarafından kendi nam ve hesabına bir iş gerçekleştirilir. Dolayısıyla asıl işverenle aralarındaki ilişki, işveren vekilliği şeklinde de yorumlanamaz. Zira işveren vekili, *İşK* m.2/4 hükmü uyarınca, “işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan” kimseler olup, asıl işveren ve alt işveren arasındaki ilişki, taraflarını işçi ve işverenin oluşturduğu iş sözleşmesine dayalı bir ilişki değildir. Yukarıda da değinildiği üzere, alt işverenlik ilişkisinde iki işveren yer alır. Bu iki işveren arasındaki ilişki, genel itibarıyla taşıma⁷², istisna akdi⁷³ ya da alt taşeronluk şeklinde yorumlanmakla birlikte esas olarak bu ilişkinin mahiyeti, iki işveren arasındaki sözleşme şartları ile belirlenebilir.⁷⁴

b. Alt İşverenlik İlişkisinin Hukuki Dayanakları

Alt işverenlik ilişkisinin temel dayanağı, İş Kanunu olmakla birlikte konu ile ilgili “Alt İşverenlik Yönetmeliği”⁷⁵ de mevzuat içerisinde yer almaktadır. En temel anlamda, bahsedilen bu iki düzenleme, alt işverenlik uygulamasının hukuki dayanakları olmakla birlikte bu uygulamanın, Anayasa m.48 ve 6098 sayılı *TBK* m.26 hükümlerinde yer alan sözleşme özgürlüğü ilkesi ile de bağlantılı olduğu ifade edilebilir.

İşK m.2/6-9 hükümleri arasında alt işverenlik ile ilgili temel hususlara değinilmiş, hangi şartların varlığı halinde bu ilişkinin kurulabileceği belirlenerek sınırları çizilmiş ve iki işveren bakımından sorumluluğa dair hususlar belirtilmiştir. Ayrıca şartlara aykırılık halinde ne gibi bir yaptırımla karşılaşılacağı da düzenleme altına alınmıştır.

Diğer yandan, Alt İşverenlik Yönetmeliği ise söz konusu uygulamaya dair hususları, daha özeldi inceleyerek hüküm altına almıştır. *İşK*’nda yer alan hükümlere paralel biçimde düzenlenen Yönetmelik’te de uygulamanın amacı, ilişkinin kurulma şartları, şekil şartı⁷⁶ ve alt işveren sözleşmesinde mevcudiyeti gereken koşullar yer almaktadır.

⁷² Y.9.HD, 26209/26287, 11.09.2004, Y.9.HD, 14629/15105, 08.05.2014 akt. Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 20. Baskı (İstanbul: Beta Yayınları, 2020), dn.61, 158.

⁷³ Senyen-Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, 55.

⁷⁴ Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 168; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 3.Baskı (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2021), 138.

⁷⁵ RG, 27.09.2008, S. 27010.

⁷⁶ Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 154.

c. Alt İşverenlik İlişkisinin Hukuki Niteliği

Alt işverenlik ilişkisinde iki işveren yer aldığından ve bu iki işverenin iradesi ile söz konusu ilişki kurulabildiğinden, iki taraflı bir sözleşmenin varlığından bahsedilir. Diğer yandan sözleşmenin her iki tarafına dair birtakım yükümlülükler bulunduğundan ilişki, iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme niteliğindedir. Zira söz konusu ilişkide alt işveren bir edimi yerine getirmeyi, asıl işveren de buna karşılık genellikle bir miktar parayı içeren ödeme yapmayı üstlenmektedir.⁷⁷

Söz konusu ilişkide üretim ya da bir hizmetin yerine getirilmesi üstlenilmektedir. Bu noktadaki edimlerin hangi şekilde yerine getirileceği ile karşılıklı hak ve yükümlülükler, Kanun tarafından çizilen sınırlar dahilinde taraflarca, sözleşme özgürlüğü kapsamında belirlenebilecektir.⁷⁸

. Alt İşverenlik İlişkisinin Unsurları

i. İki Ayrı İşveren

Yukarıda kısaca değinildiği gibi, işverenlik statüsünün kazanılması için işçi istihdam edilmesi gerekir.⁷⁹ Zira işveren tanımı, işçi alıştırma üzerine kurulmuş bir tanımdır. Alt işverenlik ilişkisinin kurulabilmesi bakımından aranan ilk husus da söz konusu ilişkide iki ayrı işverenin bulunuyor olmasıdır.⁸⁰ Ayrıca işverenlik statülerinin de ilişki süresince korunması gerekir. Bu hususun varlığı, bir ilişkiyi alt işverenlik ilişkisi olarak nitelemek için gereken zaruri bir unsurdur. Dolayısıyla aralarında alt işverenlik ilişkisi kurulacak her iki işverenin, kendi bünyelerinde istihdam ettikleri işçilerinin bulunması gerekir.

Kurulacak alt işverenlik ilişkisi, asıl işverenin işi ile ilgili olmalıdır. Yani asıl işveren, profesyonel olarak yürüttüğü ve işçi istihdam ettiği işlerine yönelik faaliyetler bakımından alt işverenlik ilişkisi kurabilir. Diğer yandan

⁷⁷ Talat Canbolat, *Türk İş Hukukunda Asıl İşveren Alt İşveren İlişkileri* (Ankara: Kazancı Kitap, 1992), 39.

⁷⁸ Canbolat, *Türk İş Hukukunda Asıl İşveren Alt İşveren İlişkileri*, 39-40.

⁷⁹ Münir Ekonomi, "Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi," *Türk İş Hukukunda l İlişkiler*, Prof.Dr. Nuri ÇELİK'e Saygı (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2008), 7; Nuri elik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, Ercüment zkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 34. Bası (İstanbul: Beta Yayınları, 2021), 114.

⁸⁰ Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 117; Arıcı, *Türk İş Hukuku-I Ferdi İş İlişkileri*, 58.

“anahtar teslim” olarak ifade edilen uygulama da alt işverenlik ilişkisi bağlamında değerlendirilmez.⁸¹ Zira burada işin tümü devredilmekte ve asıl işverenin işçileri bu işte çalışmamaktadır.⁸² Bu yönüyle de işi devreden kişi, bu iş bakımından işveren sıfatını sürdüremeyecek, dolayısıyla alt işverenlik ilişkisinin ilk koşulu olan iki işverenin varlığı sağlanamayacaktır.

ii. İşin Niteliği

Muvazaalı işlemlerin önüne geçilmesi bakımından *İşK* m.2/6 hükmünde alt işverenlik ilişkisinin kurulma sınırları düzenleme altına alınmıştır. Hükme 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. 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*”. Hükümde asıl iş ve yardımcı iş ayrımı yer almakta ve alt işverenlik ilişkisi bu iki ayrım doğrultusunda gündeme gelebilmektedir.

aa. Asıl iş

Asıl iş ile kastedilen esasen işletmenin yürüttüğü mal veya hizmet üretiminin temelini oluşturan, bu mal veya hizmet üretimini doğrudan ilgilendiren, işletmenin amacını gerçekleştirmeye yönelik üretim safhalarının tümünü ihtiva eder. Asıl işe yönelik alt işverenlik ilişkisinin kurulması; işin, işyerinde üretilen mal veya hizmete yönelik olması, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenler dolayısıyla bir uzmanlığı gerektiren işlerden olması koşullarına bağlıdır.

Söz konusu ilişki bakımından öncelikli şart, asıl işin bir kısmının işverene devredilmesidir. Asıl işin bir bölümü ile, işyerinde üretilen mal veya hizmet

⁸¹ Y.21.HD, E.2003/4721, K.2003/4643, 14.05.2003, (Çimento İşveren Dergisi 2003/17, 33 vd.); Y.9.HD, E.1994/18796, K.1994/13726, 18.04.1995, (www.kazanci.com.tr).

⁸² Gülsevil Alpagut, “Yeni İş Yasası ile Alt İşverenlik Kurumundaki Yeni Yapılanma, Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı Sorunlarının Değerlendirilmesi ve Çözümleri,” *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Araştırma ve Uygulama Merkezi ile İNTES Ortaklaşa Düzenlenen Toplantı Notları*, Yayın No:10 (Ankara, 2004), 16.

ile ilgili olmak üzere işletme amacının gerçekleşmesine yönelik süreçlerden her biri kastedilmektedir.⁸³ Bu süreçler, asıl iş bakımından olmazsa olmaz faaliyetler arasındadır.⁸⁴ Diğer yandan asıl iş, bir bütün teşkil ediyor, bölümlere ayrılamıyorsa bu durumda alt işverenlik ilişkisi kurulamayacaktır.

Her ne kadar yardımcı işlerin tümünün alt işverene devri mümkünse de asıl işler bakımından bu durum sınırlandırılmıştır. Haksız rekabete yol açacak biçimde asıl işin tümü, alt işverene devredilemez. Yalnızca asıl işin bir bölümünün devri, asıl işveren-alt işveren ilişkisine konu olabilmektedir. Diğer yandan asıl işin tamamının, belirli bölümlere ayrıldıktan sonra yine tüm bu bölümlerin alt işverene devri de ihtimal dışıdır. Burada da ilk ilişki bakımından asıl işveren değil, “ihale makamının” söz konusu olacağı belirtilmektedir.⁸⁵

İşK m.2 hükmünün gerekçesinde de belirtildiği üzere, “(...) asıl işin bir bölümünde iş alınmasının anlamının, aynı bölümde asıl işverenin artık işçi alıştırmayacağı, işçilerin bölünme suretiyle bir kısmının asıl işverence, diğer kısmının alt işverence yürütülmesine madde düzenlemelerinin imkân vermediği (...)” ifadesinden, asıl işverenin işçileri ile alt işverenin işçilerinin aynı işi yapmasının önüne geçilmesinin amaçlandığı sonucuna ulaşılmaktadır.⁸⁶ Ancak ğretide aksi yönde görüşler de bulunmaktadır.⁸⁷ *İşK m.2/7* hükmü gereği, asıl işveren ve alt işveren işçilerinin birlikte çalışması muvazaaya işaret etmektedir.

Öte yandan, alt işverene devri söz konusu olacak asıl işin bir bölümünün, “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerden” olması gerekir. Her ne kadar bu ifadenin geniş ve soyut bir yapıda olduğu akla gelse de düzenlemenin, muvazaalı işlemlerin önüne geçme amaı

⁸³ Hamdi Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku* (Ankara: Turhan Kitabevi, 2008), 139.

⁸⁴ Yargıtay da işin, ağırlıklı olarak nelerden ibaret olduğu ve üretim sürecinin zorunlu bir aşamasını ihtiva edip etmediğini dikkate alarak asıl iş belirlemesine gitmektedir. Hande Bahar Aykaç, *İş Hukukunda Alt İşveren*, (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2011), 91; Y.9.HD, E.2014/5804, K.2014/12363, 14.04.2014, (www.calismatoplum.org).

⁸⁵ Osman Güven ankaya ve şahin il, *İş Hukukunda l İlişkiler*, 3. Baskı (Ankara: Yetkin Yayınları, 2011), 303-304.

⁸⁶ ner Eyrenci, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, *Bireysel İş Hukuku*, 8. Baskı (İstanbul: Beta Yayınları, 2017), 31; Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, 138; Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları*, 8. Baskı (İstanbul: Beta Yayınları, 2016), 57.

⁸⁷ Bkz. Ercan Akyiğit, *İçtihatlı Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu şerhi*, 3. Baskı, Cilt 1 (Ankara: Yetkin Yayınları, 2008), 96.

taşıdığı göz önünde bulundurulduğunda “işletme ve işin gereği” ifadesini dar yorumlamak daha isabetli olacaktır.⁸⁸

Öğretide yer alan bir diğer görüş ayrılığı ise hükümde yer alan “ile” bağlacının, “ve”⁸⁹ mi “veya”⁹⁰ mı olarak anlaşılması gerektiğine yöneliktir. Her iki yönde de görüş bulunmakla birlikte Alt İşverenlik Yönetmeliği m.11 ile görüş ayrılıklarına son verilerek iki olgunun birlikte bulunması gerektiği düzenleme altına alınmıştır. Yargıtay da konuya yönelik uyuşmazlıklara dair hüküm kurarken “uzmanlık” unsurunu, “baskın öge” olarak göz önünde bulundurmakta ve alt işverenlik ilişkisi bakımından iki olgunun birlikte gerçekleşmesini aramaktadır.⁹¹

bb. Yardımcı iş

İşyerinde yürütülen mal ya da hizmet üretimine ilişkin yardımcı işler bakımından da alt işverenlik ilişkisinin kurulması mümkündür. *İşK* m.2/6 hükmü ile Alt İşverenlik Yönetmeliği m.4/1-b ve ç bentleri, yardımcı işler bakımından bu ilişkinin kurulabileceğini düzenleme altına almıştır. Alt İşverenlik Yönetmeliği m.3/1-ğ hükmünde ise yardımcı iş kavramı tanıma yer bulmuştur. Buna göre yardımcı iş, “*İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan işi*” ifade etmektedir.

Alt işverenlik ilişkisi kurulacak yardımcı işler bakımından, asıl işverenin yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin olma şartı aranmaktadır. Dolayısıyla mal ve hizmet üretimine ilişkin olmayan alanlarda alt işverenlik ilişkisi kurulamaz. Nitekim tekstil alanında çalışan bir işletmeye ait fabrikanın bahçesine kamelya yapılması örneğinde işverenler arasındaki ilişki, alt

⁸⁸ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 119 vd.

⁸⁹ İki olgunun birlikte var olması gerektiği ile ilgili görüşler için bkz. Akyiğit, *İçtihatlı Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, 92; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, *Bireysel İş Hukuku*, 31; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 119.

⁹⁰ Alpagut, “Yeni İş Yasası ile Alt İşverenlik Kurumundaki Yeni Yapılanma, Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı Sorunlarının Değerlendirilmesi ve Çözümleri,” 18-19; Senyen-Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, 56. Benzer yönde: Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, 137 vd.

⁹¹ YHGK, E.2010/21-739, K.2011/5, 02.02.2011; Y.9.HD, E.2011/6271, K.2012/19225, 04.06.2012; Y.9.HD, E.2009/14759, K.2011/33528, 27.09.2011; Y.22.HD, E.2012/6678, K.2012/12196, 04.06.2012, (www.kazanci.com.tr).

işverenlik ilişkisi olarak nitelendirilemez. Böyle bir örnekte birbirlerinden bağımsız olan iki farklı işveren bulunmaktadır.⁹²

Genel açıklamalar ışığında bir işyerinde asıl işin yerine getirilmesi bakımından ihtiyaç duyulan güvenlik, temizlik, yemek hizmetleri, yükleme⁹³-boşaltma ve servis gibi işler, yardımcı iş olarak nitelendirilebilir ve bu konularda alt işverenlik ilişkisi kurulabilir.⁹⁴ Dolayısıyla bir işin yardımcı iş olarak nitelendirilebilmesi, o işin, asıl iş bakımından tamamlayıcı bir niteliğe sahip olmasına bağlıdır. Fakat özellikle belirtilmelidir ki, sayılan ya da çoğaltılabilecek bu örneklerin her işletme bakımından yardımcı iş olarak kabul edilmesi de mümkün değildir. Zira tekstil alanında çalışan bir işletme için tekstil işleri yardımcı iş niteliğinde kabul edilmez. Ancak asıl işin bir bölümünde teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir durumun varlığı halinde, alt işverenlik uygulamasına konu olabilecektir. Alt işverenlik ilişkisi kurulmasını gerektiren durumların da her iş özelinde incelenmesi ve uygunluğunun belirlenmesi gerekir.

Son olarak, *İşK* hükümleri arasında düzenlenmemişse de Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde yardımcı işler bakımından bazı ilave hususlar ifade edilmiştir. Buna göre, yardımcı işlerin, yukarıda açıklanan hususlar dışında asıl işe bağımlı ve süreklilik arz eden bir yapıya sahip olması da gerekmektedir. Bağımlılık kavramıyla, asıl iş ile ilgisinin bulunması;

⁹² Alpagut, “Yeni İş Yasası ile Alt İşverenlik Kurumundaki Yeni Yapılanma, Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı Sorunlarının Değerlendirilmesi ve Çözümleri,” 17.

⁹³ Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 144.

⁹⁴ Çankaya ve Çil, *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, dn. 27. Y.9H.D, E.2006/4306, K.2006/7133, 21.03.2006, (www.kazanci.com.tr); Alpagut, “Yeni İş Yasası ile Alt İşverenlik Kurumundaki Yeni Yapılanma, Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı Sorunlarının Değerlendirilmesi ve Çözümleri,” 17. Ayrıca yardımcı işlerin, “tamamlayıcı nitelikte işler” olarak nitelendiği görüş için bkz. Gülsevil Alpagut, “4857 Sayılı İş Yasası ile Alt İşveren Kurumundaki Yeni Yapılanma”, Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı, Sorunların Değerlendirilmesi ve Çözümleri, No:10, (Ankara: İNTES Yayınları, 2004): 1. Söz konusu nitelemenin, eleştirisi için bkz. Münir Ekonomi, “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi”, *Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, Legal Vefa Toplantıları (II), Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı, (Mart, 2008): 49. “Yardımcı iş, ilgili asıl işverenin gerçek üretim sürecinde yer almayan ama onu ve onda çalışan personelin kimi ihtiyaçlarının tatminini hedefleyen, asıl işle bağlantılı, yan - destekleyici faaliyetlerdir.” Ercan Akyiğit, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik (Öğreti ve Uygulama)*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2011), 41.

süreklilik ile de asıl işin devamı süresince yardımcı işin de devam edeceği kastedilmektedir.

iii. Alt İşverenlik Uygulamasına Konu İşin Asıl İşverenin İşyerinde Yapılması

Alt işverenlik ilişkisinin kurulması bakımından diğer bir unsur ise alt işverenlik uygulamasına konu işin, asıl işverenin işyerinde yapılmasıdır. Hüküm gereği, asıl işveren-alt işveren ilişkisinde alt işverenin işçileri, iş verenin işyerinde çalışmak durumundadır.⁹⁵ Aksi durumda, yani alt işveren aldığı işi kendi işyerinde yaparsa (fason üretim) aralarındaki ilişkinin alt işverenlik ilişkisi olarak nitelendirilmesi mümkün olmayacaktır.⁹⁶

Bu noktada işyeri kavramının nasıl yorumlanacağı sorusu akla gelmektedir. Zira yapılacak geniş ya da dar yorum, işyeri sınırı bakımından etkili olacak ve dolayısıyla alt işverenlik ilişkisinin kurulup kurulamamasında da önemli bir rol oynayacaktır. Öğretide işyerini hem dar⁹⁷ hem de geniş⁹⁸ yorumlayan görüşlere rastlanmaktadır. Bu bağlamda, işyerinin kapsamı⁹⁹ belirlenirken fiziki bir sınırdan ziyade “iş organizasyonu” ölçütü esas alınarak belirlenmesi, mevcut düzenleme doğrultusunda daha isabetli olacaktır. Nitekim Yargıtay da önüne gelen benzer yöndeki bir uyuşmazlık bakımından aynı doğrultuda karar vermiştir.¹⁰⁰

iv. Alt İşveren Tarafından Görevlendirilen İşçilerin Yalnızca O İş İçin Çalışması

İşK m.2/6 hükmü gereği aranan bir diğer husus da alt işveren tarafından alınan iş için görevlendirilen işçilerin, sadece o işte çalıştırılmasıdır.¹⁰¹

⁹⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 117; Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 176.

⁹⁶ Y.9.HD, E.2011/5359, K.2011/33287, 26.09.2011, (www.kazanci.com.tr).

⁹⁷ Alpagut, “Yeni İş Yasası ile Alt İşverenlik Kurumundaki Yeni Yapılanma, Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı Sorunlarının Değerlendirilmesi ve Çözümleri,” 17; Akyiğit, *İçtihatlı Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, 100.

⁹⁸ Aydın, *Türk İş Hukukunda Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa*, 215-217; Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 200 vd.

⁹⁹ Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 202 vd.; Senyen-Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, 65-66.

¹⁰⁰ “(...) üretimden dağıtım aşamalarına kadar iş organizasyonu içinde yer alan işyeri ve araçlar işyeri içindedir. Bu sebeple dağıtım işi araçla işyeri dışında gerçekleşse de araç işyerine bağlı olduğundan işin işyerinde yapıldığı kabul edilmelidir. (...)” Y.9.HD, E.2011/5359, K.2011/33287, 26.09.2011, (www.kazanci.com.tr).

¹⁰¹ Senyen-Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, 57; Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 135-136.

Dolayısıyla aynı işçileri aynı zaman diliminde başka işyerlerinde çalıştıran kimselerin alt işveren olarak kabul edilmesi mümkün değildir. Ancak bu durumu, işverenin tüm işçileri bakımından değil, yalnızca alınan iş için görevlendirilen işçiler bakımından değerlendirmek gerekir. Bu noktadaki değerlendirme de her işçi özelinde yapılmalıdır.¹⁰² Değerlendirme neticesinde örneğin bir işçinin aranan ölçüte uygun olmaması, yalnızca kendi adına sonuç doğuracak olup, diğer işçilerin durumunda değişiklik yaratmayacaktır.¹⁰³ Böyle bir durumda şartları taşımayan işçi bakımından müteselsil sorumluluktan faydalanma söz konusu olmayacak ancak diğer işçiler bu durumdan etkilenmeyecektir.

d. Alt İşverenlik Uygulamasının Sınırları

Alt işverenlik ilişkisinin geçerli bir biçimde kurulabilmesi için yukarıda sayılan unsurların dışında *İşK* hükümlerinde belirli sınırlamalar da yer almaktadır. Bazı alt işverenlik ilişkilerinin yasaklanması ile Kanun gerekçesinde de ifade edildiği üzere, işçinin güvencesiz bırakılmasının ve birtakım hakların kullanımını engelleyen uygulamaların önüne geçilmesi amaçlanmıştır.

İşK m.2/7 hükmünde bazı alt işverenlik ilişkilerinde muvazaa, karine olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda, asıl işverenin işçilerinin alt işverence işe alınıp çalıştırılarak haklarının kısıtlanamayacağı ve öncesinde o işyerinde çalışan işçi ile alt işverenlik ilişkisinin kurulamayacağı hüküm altına alınmıştır.¹⁰⁴ Hükümde belirtilen hususların sınırlı olmadığını işaret etmek için de “*genel olarak asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayanması*”ndan bahsedilmiş ve sayılanların dışındaki durumlar bakımından da muvazaanın gündeme gelebileceği belirtilmiştir.¹⁰⁵

e. Alman Hukukunda Alt İşverenlik ve Tali Müteşebbis İlişkisi

Yasal bir tanıma ya da konuya ilişkin yasal bir düzenlemeye sahip olmayan Alman hukukunda alt işverenlik ilişkisi oldukça geniş bir uygulama

¹⁰² Çankaya ve Çil, *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, 22; Canbolat, *Türk İş Hukukunda Asıl İşveren Alt İşveren İlişkileri*, 70.

¹⁰³ Çankaya ve Çil, *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, 20.

¹⁰⁴ Ufuk Aydın, “6552 Sayılı (Torba) Yasa Sonrası Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkileri”, *Sosyal Güvenlik Dergisi* 5, no.1 (2015), 11-12. Muvazaa karinesi bakımından açıklamalar için bkz. Arıcı, *Türk İş Hukuku-I Ferdi İş İlişkileri*, 62.

¹⁰⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 146-147.

alanı bulabilmektedir.¹⁰⁶ Alman hukukunda alt işverenlik ya da tali müteşebbis¹⁰⁷ uygulaması, esas itibariyle inşaat sektöründe yaygın olup, söz konusu ilişki, genel olarak eser sözleşmesi¹⁰⁸ ile kurulmaktadır. Eser sözleşmesi ise, BGB § 631 hükmünde düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre sözleşmenin konusu, bir şeyin üretilmesi veya değiştirilmesi olabileceği gibi bir hizmet alımı yoluyla elde edilebilecek başka bir sonuç da olabilmektedir.

Söz konusu sözleşmede, iş sahibi („Besteller”), sözleşmenin içeriğine göre yüklenicinin („Unternehmer”) taahhüt edilen işi bizzat (ya da kendi işletmesi aracılığıyla) yerine getirmesini talep hakkına sahiptir. Zira Alman hukukunda bu ilişkilerde esas olan, yüklenicinin edimi doğrudan kendisinin yerine getirmesidir.¹⁰⁹ Bu durum, yüklenicinin üstlendiği edimin, kişiye bağlı bir edim niteliğinde olmasından bağımsız bir hak konumundadır.¹¹⁰

Yukarıda da ifade edildiği üzere, normal şartlar altında yüklenici, borçlandığı edimin belirli kısımlarını üçüncü kişilere devredemez.¹¹¹ Bahsedilen durum, VOB/B § 4 VIII Nr. 1 hükmü ile de düzenleme altına alınmıştır. Ancak söz konusu kural, mutlak suretle uygulanması gereken bir kural niteliğinde görülmemektedir. Zira iş sahibinin rızasının (açık ya da örtülü olarak) bulunması halinde ve/veya yüklenilen edimin yerine getirilmesi, yüklenicinin işletmesi bakımından belirli zorunluluklar nedeniyle

¹⁰⁶ Nitekim Alman hukukunda alt işveren tarafından üstlenen işlerin, asıl işverenin işyerinde görülmesi aranmadığı gibi söz konusu işlerin genel olarak alt işverenin kendisine ait işyerinde yerine getirilmesi söz konusudur. Dilaver, “Dış Kaynak Kullanımına Yönelik İşletmesel Karar ve Denetimi,” 1091.

¹⁰⁷ „Subunternehmerverhältnis”, alt işverenlik ilişkisine kıyasla daha dar bir anlama sahip olan bir ilişki olup söz konusu ilişki, “tali müteşebbis ilişkisi” olarak ifade edilmiştir. Ercan Akyiğit, “Alt İşverenlik ilişkisinde İdari Para Cezasından Sorumluluk”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, no. 20 (2010), 216; Dilaver, “Dış Kaynak Kullanımına Yönelik İşletmesel Karar ve Denetimi,” 1091.

¹⁰⁸ Beate Gsell, Wolfgang Krüger, Stephan Lorenz, Christoph Reymann, *beck-online.GROSSKOMMENTAR*, (2024, bec-online), BGB § 631, Rn. 407. Eser sözleşmesinin yanı sıra *hizmet sözleşmesi* ile de söz konusu ilişkinin kurulabileceği ifade edilmektedir. Aydın, *Türk İş Hukukunda Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa*, 278.

¹⁰⁹ Karş. Aydın, *Türk İş Hukukunda Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa*, 278.

¹¹⁰ Martin Henssler/Jan Busche, *Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch Band 6 – Schuldrecht – Besonderer Teil III*, 9. Baskı, (München: C.H.BECK, 2023), BGB § 631, Rn. 37.

¹¹¹ Wolfgang Hau ve Roman Poseck/Wolfgang Voit, *BeckOK BGB*, 72. Edition (München: C.H.BECK, 2024, beck-online), BGB § 631, Rn. 61.

yerine getirilemeyecek bir nitelik arz ediyorsa¹¹², edimin kısmi olarak c kişilere verilebilmesi ihtimal dahilindedir.¹¹³

VOB/B § 4 VIII Nr. 1 II düzenlemesi gereği, yüklenicinin üstlendiği edimi alt yüklenicilere (tali mteebbislere) devri, ancak i sahibinin vereceği yazılı izin ile mümkündür. Fakat yükleniciye ait işletmenin, yeterli donanımına sahip olmaması dolayısıyla yerine getiremeyeceği iler bakımından söz konusu yazılı onay aranmamaktadır.¹¹⁴ İ sahibi tarafından verilecek bu izin, esas itibariyle yüklenicinin üstlendiği edimin bir kısmını, tecrübesiz ya da kendisine verilen görevi, olması gerektiği şekilde yerine getiremeyecek bir kimseye vermesi ihtimaline karşı i sahibini koruma fonksiyonu da bulunmaktadır. Ancak belirtilmelidir ki, izin suretiyle de olsa üstlenilen edimin (kısmen) bir başkasına devri, istisnai nitelik arz eder. Zira esas itibariyle yüklenicinin, sözleşmeye konu edimi, yerine getirebilecek bir niteliğe sahip olduğu gerekçesiyle üstlenmiş olduğu kabul edilir.¹¹⁵

Başlangıçta kurulan eser sözleşmesinin yüklenicisi (asli müteşebbis) („Hauptunternehmer” ya da „Generallunternehmer”), bir tali mteebbis¹¹⁶ („Subunternehmer”) devreye soktuğunda i sahibi bakımından yüklenici (ikinci sözleşme ilişkisi bakımından asli müteşebbis) hala sözleşmenin bir tarafı olarak yer almaya devam eder.¹¹⁷ Genel kural itibariyle böyle bir durumda, alt yüklenici ile i sahibi arasında herhangi bir sözleşmesel ilişki bulunmaz.¹¹⁸ Bu nedenle i sahibinin, asli müteşebbis ve tali müteşebbis arasındaki sözleşme dolayısıyla doğrudan bir hak talebinde bulunamayacağı ifade edilmektedir. Bu bağlamda da asli müteşebbis ile tali mteebbisin, i sahibine karşı müşterek ve müteselsil sorumluluğunun bulunmadığı ifade

¹¹² Gsell, Krüger, Lorenz, Reymann, *beck-online.GROSSKOMMENTAR*, BGB § 631, Rn. 406.1.

¹¹³ Henssler/Busche, *Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch Band 6 – Schuldrecht – Besonderer Teil III*, BGB § 631, Rn. 37.

¹¹⁴ VOB/B § 4 Abs. 8 Nr. 1 III.

¹¹⁵ Basil S Markesinis, Hannes Unberath ve Angus C. Johnston, *The German Law of Contract: A Comparative Treatise*, 2. Baskı, (Oxford: Hart Publishing, 2006), 364-365.

¹¹⁶ Akyiğit, Alt İşverenlik ilişkisinde İdari Para Cezasından Sorumluluk,” 216; “Dilaver, “Dış Kaynak Kullanımına Yönelik İletmesel Karar ve Denetimi,” 1091.

¹¹⁷ BGH, 23.04.1981, VII ZR 196/80, NJW 1981, 1779, (beck-online).

¹¹⁸ İstisnai durumlar için bkz. Henssler/Busche, *Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch Band 6 – Schuldrecht – Besonderer Teil III*, BGB § 631, Rn. 41

edilmektedir.¹¹⁹ Ancak asli müteşebbisin, tali müteşebbise karşı sahip olduğu ve ileri sürebileceği hakları, BGB § 398 vd. hükümleri uyarınca iş sahibine devretmesi mümkündür. Her ne kadar birbirlerinden bağımsız sözleşmeler olarak kabul edilseler de ortaya çıkan bu birden fazla sözleşme, ekonomik olarak birbirleriyle bağlantılı sözleşmelerdir.¹²⁰

Diğer yandan, asli müteşebbisin, tali müteşebbise için bir bölümünü devretmesi ile üstlendiği işin yerine getirilmesinde yardımcı kişileri („Hilfspersonen“) kullanması, birbirinden ayrılmalıdır. Eser sözleşmesi kapsamındaki edim yükümlülüğünün kişiye bağlı bir özellik göstermediği durumlarda, yardımcı kişilerin (örneğin asli müteşebbisin (yüklenicinin) işçileri) devreye sokulması mümkün kabul edilmektedir.¹²¹

Yukarıda da kısaca ifade edildiği gibi, Alman hukukunda alt yüklenici/tali müteşebbis sözleşmesi („Subunternehmervertrag“), genel olarak eser sözleşmesi („Werkvertrag“) temelinde kurulmakta olup gerekli diğer şartların da varlığı halinde alt işveren veya tali müteşebbis sözleşmesinin düzenlenmesi, yalnızca söz konusu ilişkinin taraflarına ait olup, irade özgürlüğünün bir sonucudur. Bu nedenle de, iş sahibinin, söz konusu ilişkiye ait sözleşmenin içeriğine ilişkin bilgi talep etme hakkının da bulunmadığı ifade edilmektedir.¹²²

Son olarak, alt yüklenici ilişkisinin varlığı halinde, tali müteşebbisin olası bir kusurundan dolayı asli müteşebbisin, iş sahibine karşı BGB § 278 hükmü uyarınca sorumlu olacağı ifade edilmektedir.¹²³ Bunun nedeni ise, eser sözleşmesinden doğan yükümlülüğün yerine getirilmesinin, yüklenicinin (asli müteşebbisin) sorumluluğunda olması ve ikinci sözleşme bakımından tali müteşebbisin, ifa yardımcısı olarak kabul edilmesidir.¹²⁴

¹¹⁹ VGH Kassel, 03.11.1980, VIII N 2/79, NJW 1981, 779, (beck-online); Henssler/Busche, *Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch Band 6 – Schuldrecht – Besonderer Teil III*, BGB § 631, Rn. 37. Aynı yönde: Gsell, Krüger, Lorenz, Reymann, *beck-online.GROSSKOMMENTAR*, BGB § 631, Rn. 406.2.

¹²⁰ Bertold Schlünder, “Gestaltung von Nachunternehmerverträgen in der Praxis”, *Neue Juristische Wochenschrift* 16, (1995), 1057.

¹²¹ Henssler/Busche, *Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch Band 6 – Schuldrecht – Besonderer Teil III*, BGB § 631, Rn. 37

¹²² Henssler/Busche, *Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch Band 6 – Schuldrecht – Besonderer Teil III*, BGB § 631, Rn. 39.

¹²³ Hau ve Poseck/Voit, *BeckOK BGB*, BGB § 631, Rn. 85; BGH, 23.04.1981, VII ZR 196/80, NJW 1981, 1779, (beck-online).

¹²⁴ Henssler/Busche, *Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch Band 6 – Schuldrecht – Besonderer Teil III*, BGB § 631, Rn. 40. Alt işverenlik ilişkisinde de alt işverenin işçilerinin, ifa yardımcısı olarak kabul edildiği, bu nedenle de işçilik

2. Lojistik Faaliyetlerde Dış Kaynak Kullanımı - Alt İşverenlik İlişkisi

a. Genel Olarak

İşletmelerin özellikle taşımacılık, depolama, etiketleme ve paketleme gibi lojistik alanlarda dış kaynak kullanımına yöneldiği, Türk iş hukuku bağlamındaki alt işverenlik uygulamasının hangi şartlarla işlerlik kazanabileceği ve bu ilişkinin kurulmasındaki sınırlar, yukarıda ifade edilmişti.

İşletmelerin, lojistik alanda dış kaynak kullanımına yönelmesinin temel amaçlarından birini verimlilik oluşturur. Aynı şekilde asıl işveren tarafından alt işverene asıl işin bir bölümünün verilmesinde uzmanlık esas bir unsur olarak aranmakta ve temel amaçlardan birini de yine verimlilik oluşturmaktadır.¹²⁵ Her ne kadar alt işverenlik ilişkisine konu olacak lojistik faaliyetler genel itibariyle yardımcı iş kategorisinde yer alabilecekse de asıl işin niteliğine göre uzmanlık gerektiren bir iş söz konusu olması halinde, lojistik alanında yer alan asıl işin bir bölümü de alt işverenlik uygulamasına konu olabilmektedir.

İş hukukunda üçlü ilişkiler kapsamında yer alan dış kaynak kullanımı, hukuki bir müessese olan alt işverenlik uygulaması kapsamında gündeme gelebilmektedir. Daha öz bir ifade ile, işletmelerin belli türdeki dış kaynak kullanımı, esasında bir alt işverenlik uygulaması örneğidir. Dolayısıyla bu bağlamdaki dış kaynak kullanımının şartlarını ve sınırlarını, alt işverenlik uygulamasının şartları ve sınırları oluşturmaktadır.

b. Taşımacılık Faaliyetleri Bakımından Değerlendirme

Herhangi bir işkolunda faaliyet gösteren işletmelerin dış kaynak kullanımı ile destek almak isteyecekleri ilk alan taşımacılık/ulaşım faaliyetleridir. Belirli bir mal veya hizmet üretmek amacıyla organize edilmiş bir işyerinde ürün ile ilgili ulaşım faaliyetlerine ihtiyaç duyulması, günümüz koşulları da göz önünde bulundurulduğunda olağan karşılanmaktadır. Diğer yandan, işyerinin üretim kapasitesinin büyüklüğü ile taşımacılık faaliyetine olan ihtiyacın da daha fazla olması paralellik arz edecektir.

haklarından yalnızca alt işverenin sorumlu olduğu ifade edilmektedir. Asıl işverenin, alt işveren işçilerinin işçilik haklarından sorumluluğuna ilişkin detaylı bilgi için bkz. Aydın, *Türk İş Hukukunda Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa*, 278-279

¹²⁵ Karş. Aydın, *Türk İş Hukukunda Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa*, 201.

İş hukuku bağlamında öncelikle bu faaliyetin alt işverenlik uygulamasına uygun olup olmadığının değerlendirilmesi gerekir. *İşK* m.4 hükmünde açıkça ifade edildiği üzere, deniz ve hava taşıma işlerinde *İşK* hükümleri uygulanmayacaktır.¹²⁶ Dolayısıyla taşımacılık bakımından yapılan değerlendirmede söz konusu faaliyetler hariç tutulmuştur.

Hem taşımacılık hem de diğer lojistik faaliyetler nezdinde konu bakımından değerlendirilmesi gereken önemli bir ayrımı, asıl iş ve yardımcı iş ayrımı oluşturmaktadır. Yukarıda da bahsedildiği üzere, bu ikili ayrımdaki uygulama, özellikle işin, asıl işlerden olması halinde bazı ilave ölçütleri bünyesinde barındırması koşuluyla hukuki bir biçimde uygulama alanı bulabilmektedir. Somut durumun özellikleri göz önünde bulundurulmak şartıyla, genel itibarıyla yardımcı işlerden kabul edilen lojistik faaliyetlerin, söz konusu ayrım dikkate alınarak bir değerlendirmeye tabi tutulması, uygulamanın hukuki bir zemine sahip olması bakımından önem arz eder.

Asıl iş–yardımcı iş ayrımı, esas itibarıyla işin, “doğrudan üretim organizasyonu” dahilinde yer alıp almadığı kriteri dikkate alınarak belirlenmektedir.¹²⁷ Bu yönde yapılacak bir belirleme, alt işverenlik ilişkisine konu edilecek lojistik faaliyetin, herhangi bir sınır gözetmeksizin mi uygulama alanı bulacağını (yardımcı iş) yoksa “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” ifadesindeki niteliklerin var olması şartıyla mı uygulanabileceğini tayin edecektir.

Bir işin, ne “asıl iş” ne de “yardımcı iş” fonksiyonuna sahip olmadığı durumlarda kurulan ilişkinin, alt işverenlik ilişkisi kapsamında yer almadığı¹²⁸

¹²⁶ Deniz iş hukuku bakımından alt işverenlik ilişkisinin değerlendirmesi için bkz. Doğan Küçük, “Deniz İş Hukukunda Alt İşverenlik İlişkisi”, *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 5, no.1 (2019), 179 vd.

¹²⁷ Ali Güzel, “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinin Sınırları”, *Çalışma ve Toplum* 1, no.1 (2004): 45.; Murat Demircioğlu, *Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası*, Yayın No: 2007-49, (İstanbul: İstanbul Ticaret Odası, 2007), 39; Murat Engin, “Üçlü İş İlişkileri”, *T. Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası’nca Düzenlenen III. Yılında İş Yasası Semineri Yayını*, (İstanbul, 2005): 94. (12-26.); Ercan Akyiğit, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik (Öğreti ve Uygulama)*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2011), 41.

¹²⁸ YHGK., 9-901/44, 07.02.1996, *Çimento İşveren Dergisi*, Mayıs 1996, 26-27; Y.21.HD, 2660/3844, 04.07.1995, Güzel, “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinin Sınırları”, 43.

ve söz konusu uygulamanın isabetli olduėu¹²⁹ belirtilmekle birlikte bu uygulamanın, özellikle müteselsil sorumluluk¹³⁰ ve alt işveren işçilerinin korunması amacı (ve genel olarak işçinin korunması ilkesi) dikkate alındığında isabetsiz olduğu ifade edilmektedir. Zira asıl işveren–alt işveren ilişkisine dair hükmü, “kavram açısından daraltıcı bir etkiye sahip hüküm” haline getirmenin, işçileri güvenceden yoksun bırakma anlamı taşıyacağı belirtilmektedir.¹³¹

Diğer yandan söz konusu görüş, kapsam dışında bırakılan işlerin esas itibariyle, tıpkı kapsam dahilinde kabul edilen işler gibi asıl işverene ait işlerden olduğunu ve bu işlerde de işverenin bir yararının bulunduğunu ifade etmekte olup, yapılacak değerlendirmede kapsam dışında tutulan ve bu niteliklere sahip işlerin, “işin devamlılık arz edip etmediği”, “ok kısa süreli bir iş olup olmadığı”¹³² hususu ölçü alınarak yardımcı iş kapsamında değerlendirilebileceği belirtilmektedir.¹³³

Alt işverenlik ilişkisinde, iki iřverene¹³⁴ ihtiyaç duyulduğundan dış kaynak kullanımı açısından destek sağlayanın da işveren sıfatını haiz bir kimse olması gerekir. İki işverenin varlığının kabul ile, *asıl işin* lojistik ya da daha özelde taşımacılık faaliyeti olmadığı durumlarda, bir sektöre ait dış kaynak kullanımında söz konusu ihtiyaın, *İşK* m.2/6 hükmünde yer alan “mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işler” bağlamında değerlendirilmesi ve

¹²⁹ Fevzi şahlanan, “Yeni İş Kanununun Genel Hükümleri”, *Türkiye Toprak, Seramik, imento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikasıncı Düzenlenen “Yeni İş Yasası” Konulu Seminer Yayını*, (2003): 26; Ömer Ekmekçi, “Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları”, *Mercek Dergisi*, (Temmuz, 2003): 133.

¹³⁰ Alt işverenin müteselsil sorumluluğunun niteliği konusunda bkz. Levent Akın, “Yeni Borçlar Kanunu Düzenlemeleri erevesinde Asıl İşverenin Müteselsil Sorumluluğunun Niteliği” *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 60, no.4 (2011), 733 vd.

¹³¹ Güzel, “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinin Sınırları,” 43-44.

¹³² Akyiğit, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik (ğreti ve Uygulama)*, 41.

¹³³ Güzel, “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinin Sınırları”, 43-44. Ancak ğretide yer alan bir başka görüşe göre, “süreklilik” yardımcı iş sayılmanın bir unsuru olmamalı, geçici bir süre de olsa çok kısa olmayan ve “işçilerin münhasıran o işyerinde çalıştıkları” sonucuna ulaşılabilecek bir süre zarfında iş devam ediyorsa alt işverenlik ilişkisinin var olduğu kabul edilebilmelidir. Hande Bahar Aykaç, “Alt İşveren İlişkisinde Asıl İş-Yardımcı İş Ayrımı”, *alışma ve Toplum* 3, no.46 (2015), 108.

¹³⁴ Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 168-169.

ihtiyacın alt işverenlik ilişkisi kurularak karşılanması mümkündür.¹³⁵ Zira hâkim görüşe göre, taşıma işleri genel olarak, esas işe yardımcı bir iş niteliğindedir.¹³⁶

Ancak Yargıtay tarafından verilen bir kararda taşıma işi, asıl iş kapsamında değerlendirilmiştir.¹³⁷ Dolayısıyla bu noktada öncelikle somut durum incelenerek asıl iş-yardımcı iş ayrımı yapılmalıdır. Zira bahse konu uygulama bakımından, her sektör ve ihtiyaç özelinde değerlendirme yapılması ve niteliğinin ona göre belirlenmesi gerekir. Alt İşverenlik Yönetmeliği m.3/1-ğ hükmü de göz önünde bulundurulduğunda yardımcı iş niteliğindeki dış kaynak kullanımının, üretimin zorunlu bir unsuru olmasa da asıl iş devam ettiği sürece devam edeceği ve asıl işe bağımlı olan bir iş niteliğinde olduğu kabul edilmektedir.

Diğer yandan, işçilerin, işe geliş ve işten dönüşlerine yardım sağlanması bakımından servis (personel taşıma) imkânından yararlandırılması da sık karşılaşılan bir uygulamadır. Tıpkı diğer taşımacılık faaliyetlerinde olduğu gibi personel taşımamı da işveren kendi kaynakları ile yerine getirebilir. Ancak bu uygulama bakımından da işletmelerin dış kaynak kullanımına yöneldiği gözlemlenmektedir. Bu anlamda da yardımcı iş olarak nitelendirilen bu desteğin, alt işverenlik uygulaması kapsamında dış kaynak kullanımı olarak temini mümkündür.¹³⁸

Genel olarak, bir mal veya hizmet üretmek amacıyla örgütlenen işin lojistik faaliyetler olması halinde yukarıda izah edilen türde yani yardımcı iş bakımından alt işverenlik ilişkisinin kurulması mümkün olmayacaktır. Zira “asıl iş” lojistik faaliyetler olduğundan ve temelini taşımacılık faaliyeti oluşturduğundan, aynı türde taşımacılık işinin yardımcı bir iş olarak nitelendirilmesi düşünülemez.

¹³⁵ Yardımcı iş olarak nitelendirildiği karar için bkz. Y.22.HD, E.2015/652, K.2015/22384, 29.06.2015, (www.sinerjimevzuat.com.tr).

¹³⁶ Karş. Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 172. Şafak, “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Taşeron (Alt işveren) Meselesi,” 115-116. Taşıma işleri bakımından asıl işin devamlılığı ve asıl işe bağlılık noktasındaki değerlendirme için bkz. Aydın, *Türk İş Hukukunda Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa*, 190-191.

¹³⁷ Asıl iş olarak nitelendirildiği karar için bkz. Y.7.HD, E.2015/3022, K.2015/8372, 11.05.2015, (www.kazanci.com.tr).

¹³⁸ Güzel, “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları,” 45; Sayın, “Türk Hukukunda Alt İşveren Uygulaması: Kamu Kuruluşlarının Personel Çalışmasına Dayalı Hizmet Alımlarında 6552 Sayılı Kanunun Getirdiği Yeni Yaklaşımlar,” 63; Akyiğit, “Alt İşverenlik ve Benzer İlişkilerden Farkı,” 14.

Ancak esas işin ürün taşımacılığı olduğu ve insan taşımasına uygun olmayan araçlarla yürütüldüğü bir durumda personel taşıma işleri bakımından yardımcı işin söz konusu olabileceği ve bu nedenle bu yönde bir alt işverenlik ilişkisinin kurulabileceği değerlendirilmektedir.

Öte yandan, esas faaliyet lojistik hizmetler olsa da bu anlamda işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenler dolayısıyla uzmanlık gerektiren işlerden olması durumunda asıl iş bakımından alt işverenlik ilişkisinin kurulması mümkün olabilecektir. Örneğin, kuru yük taşımacılığı yapan bir lojistik işletmenin, nitelikli taşıma faaliyetini gerektiren ve teknik araçlarla taşıma yapılabilen soğuk zincir lojistiği bakımından dış kaynak kullanımına yönelmesi mümkündür. Kanımca yalnızca “taşımacılık” faaliyeti yürüten bir işletmenin, depolama, etiketleme ve paketleme gibi lojistik alanlarda da işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenler dolayısıyla uzmanlık gerektiren işlere gereksinim duyması halinde alt işverenlik ilişkisi kurulabilecektir.

Taşımacılık işlerinin, hareket unsurunu da bünyesinde taşıdığı göz önünde bulundurulduğunda alt işverenlik uygulamasına konu olan taşıma işinin asıl işverenin işyerinde yapılması koşulunu nasıl karşılayacağı yönünde de tereddüt hasıl olabilir.¹³⁹ Işin niteliği gereği bu tür işlerde alt işverenlik ilişkisinin kurulduğu kabul edilmelidir.¹⁴⁰ Bu noktada uygulamada münhasırlık koşulu olarak da ifade edilen alt işveren işçilerinin yalnızca asıl işverenden alınan işte çalıştırılması koşulu başta olmak üzere, diğer koşullar da bulunuyorsa kurulan ilişki, alt işverenlik ilişkisi olarak nitelendirilecektir. Ancak aynı işçileri aynı zamanda farklı işyerlerinde çalıştıran kimsenin alt işveren olarak nitelendirilmesi mümkün değildir.

Işletmelerin lojistik alandaki ihtiyaçları bakımından yöneleceği dış kaynak kullanımında da bu husus gözetilmelidir. Lojistik destek sağlayan hizmet sağlayıcısı tarafından istihdam edilen işçilerin, yalnızca alınan iş özelinde çalışması gerekmektedir. Yine bu noktadaki değerlendirmenin de iş değil, “işçi” özelinde yapılması gerekecek ve iki işveren arasındaki hukuki ilişkinin tayini de değerlendirme neticesinde belirlenecektir.

¹³⁹ Alman hukukunda alt işveren tarafından üstlenen işlerin, asıl işverenin işyerinde görülmesi bir ölçüt olarak gözetilmemektedir. Dilaver, “Dış Kaynak Kullanımına Yönelik Işletmesel Karar ve Denetimi,” 1091.

¹⁴⁰ elik, Caniklioğlu, Canbolat ve zkaraca, *Iř Hukuku Dersleri*, 117.

c. Diğer Lojistik Faaliyetler Bakımından Değerlendirme

Lojistik, temelinde taşımacılık¹⁴¹ faaliyetinin yer aldığı ancak bunun yanı sıra depolama¹⁴², ambalajlama/paketleme¹⁴³, etiketleme, yükleme-boşaltma¹⁴⁴, muayene (ekspertiz), stok yönetimi, üretim planlaması ve hatta atık dönüşümü gibi faaliyetleri de bünyesinde barındıran geniş çerçeveli bir disiplindir. Lojistik kavramı bir üst kavram olarak düşünüldüğünde, işletmeler tarafından taşımacılık haricindeki diğer faaliyetler için de dış kaynak kullanımına ve dolayısıyla alt işverenlik ilişkisinin kurulmasına gereksinim duyulabilir.

Hazır yemek sektöründe faaliyet gösteren bir işletmenin, ürünleri için ambalajlama ve depolama faaliyetine; tekstil sektöründe faaliyet gösteren bir işletmenin de etiketleme faaliyetine gereksinim duyması muhtemeldir. Söz konusu örnekler her bir sektör için çoğaltılabilir, kapsamı genişletilebilir. Lojistik, bir bütün olarak ele alındığında söz konusu faaliyetler için de dış kaynak kullanımı gündeme gelebilecektir.

İşkolları Yönetmeliği¹⁴⁵'ne göre dördüncü işkolunda yer alan ve lastik sanayiinde otomobil lastiği üretme üzerine faaliyet gösteren bir işletmenin, mal veya hizmet üretme amacıyla örgütlendiği asıl iş lastik üretimidir. Özellikle bazı kimyasal maddelerin depolanması, uzmanlığı gerektirmekte, ciddi tehlikelerin bertaraf edilmesi bakımından önem arz etmektedir. Bu

¹⁴¹ Taşıma, yükleme-boşaltma işlerinin yardımcı iş niteliğinde olduğuna dair bkz. Y.22.HD, E.2015/4212, K.2016/11611, 19.04.2016, (www.kazanci.com.tr).

¹⁴² Y.7.HD, E.2015/3022, K.2015/8372, 11.05.2015, (www.kazanci.com.tr); Y.22.HD, E.2014/26641, K.2015/3272, 02.02.2015, (Çalışma ve Toplum 2016/1).

¹⁴³ Genel olarak üretilen ürünün müşteriye teslim edilmek amacıyla paketlenmesi, asıl iş kapsamında değerlendirilmektedir. Ancak Yargıtay, söz konusu üretim sürecinin zorunlu bir aşamasını oluşturup oluşturmadığına göre inceleme yapmakta ve bu unsurun zorunlu nitelikte olması durumunda faaliyeti asıl iş olarak nitelendirmektedir. Betül Erkanlı, "Alt İşverenlikte Asıl İş - Yardımcı İş Ayrımı" *Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi* 18, no.1 (2016), 77. Paketleme faaliyetinin uzmanlık gerektiren bir iş olduğuna dair bkz. Y.9.HD, E.2004/31850, K.2005/2487, 31.05.2005. Yardımcı bir iş olduğuna dair bkz. Y.9.HD, E.2006/13218, K.2006/15765, 29.05.2006, (Çalışma ve Toplum 2006/4, 257-260). Aynı yönde: Y.22.HD, E.2014/16763, K.2014/23639, 11.09.2014, (www.kazanci.com.tr). Paketleme işinin niteliğinin belirlenmesi için işyerinde keşif yapılarak araştırılması gerektiğine dair karar için bkz. Y.9.HD., E.2009/30678, K.2010/37189, 10.12.2010, (www.kazanci.com.tr).

¹⁴⁴ YHGK, E.2011/21-290, K.2011/361, 25.05.2011, (www.sinerjimevzuat.com.tr).

¹⁴⁵ RG, 19.12.2012, S. 28502.

noktada, özel bir depolama faaliyetine ihtiyaç duyulan (otomobil lastiklerinin üretiminde kullanılan) kimyasal maddelerin depolanması faaliyeti bakımından dış kaynak kullanımına gereksinim duyulması halinde, *İşK* m.2/6 hükmü uyarınca, teknik bir zorunluluk bulunması dolayısıyla alt işverenlik ilişkisi kurulabilecektir. Benzer biçimde, gıda ithalat ve ihracatı temelinde faaliyet gösteren işletmenin, lojistik alan içerisinde kabul edilen ambalajlama ve muayene (ekspertiz) faaliyetleri bakımından da alt işverenlik ilişkisi kurulabilmesi imkân dahilindedir.

Netice itibariyle, lojistik faaliyetler geniş erevesi dolayısıyla bir bütün olarak ele alınmalı ve bünyesinde barındırdığı taşımacılık haricindeki faaliyetlerin de alt işverenlik uygulamasına konu olabileceği kabul edilmelidir. İfade edilen taşımacılık haricindeki diğerk lojistik faaliyetler bakımından alt işverenlik ilişkisinin kurulması için de yukarıda belirlenen şartların varlığı aranacaktır. Bu bağlamda, her işletme özelinde ve her gereksinim ekseninde somut olay üzerine yapılacak ayrı değerlendirme ile alt işverenlik ilişkisine uygunluk denetlenmeli ve yer alması zaruri unsurların varlığı tespit edildiğinde alt işverenlik ilişkisinin kurulduğu kabul edilmelidir.

C. Lojistik Alandaki Dış Kaynak Kullanımının Geçici (dn) İş İlişkisi Bağlamında Değerlendirilmesi

1. Geçici İş İlişkisi Uygulaması¹⁴⁶

a. Genel Olarak

Bahsedildiği gibi, küresel ölçekteki ekonomik, sosyal ve teknolojik ilerlemeler uluslardaki çalışma hayatında esnek çalışma modellerinin ortaya çıkmasını ve uygulanmasını gündeme getirmiştir. İşverenler tarafından doğrudan işçi istihdam etmek yerine yine işveren statüsüne sahip bir başka kimseden işçi temin edilme yoluna gidilmiş ve uygulamada l i ilişkisi

¹⁴⁶ Bu blimde, yapılacak değerlendirmelere dayanak teşkil eden hukuki müesseselerin temel unsurlarının ortaya konulması amaçlanmıştır. Çalışmanın, yalnızca hukuk alanındaki uzmanlara değil, farklı disiplinlerde çalışan araştırmacılara da katkı sunabileceği düşüncesiyle, konuya ilişkin temel hukuki bilgiler aktarılmıştır. Konu hakkında kapsamlı bilgi edinmek için bkz. Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 299 vd.; Civan, “Yeni Düzenlemeler erevesinde Meslek Edinilmiş dn (Geçici) İş İlişkisi,” 311 vd.; Esra Yiğit, *zel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi*, İstanbül Üniversitesi Hukuk Fakültesi zel Hukuk Doktora Tezleri Dizisi (İstanbül: On İki Levha Yayıncılık, 2019), 1 vd.

olarak adlandırılan ilişkiler ortaya çıkmıştır. Bu üçlü iş ilişkilerinden biri de geçici iş ilişkisini konu edinmektedir.

Uzun yıllar ödünç iş ilişkisi olarak da adlandırılan bu müessese “ödünç” ibaresinin yerine “geçici” ibaresi kullanılarak *İşK* m.7 hükmünde düzenleme altına alınmıştır. Halen öğretide “geçici” ibaresi yerine “ödünç” ibaresinin kullanıldığı da gözlenmekte¹⁴⁷ olup, her iki ifade de aynı kurumu işaret etmektedir. Çalışmamız devamında söz konusu kurum için “geçici iş ilişkisi” ifadesi kullanılacaktır.

Özü itibarıyla “geçici iş ilişkisi”, bir işveren ile iş ilişkisi içerisinde bulunan işçinin iş görme edimini geçici olarak bir başka işverene karşı ifa etmesidir. 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Yönergesi’nde de geçici iş ilişkisi ile ilgili olarak, “*Geçici iş ilişkisi sadece işletmelerin esneklik ihtiyacını karşılamakla kalmayıp çalışanların iş ve özel hayatlarının uzlaştırılması ihtiyacını da karşılamaktadır. Böylece iş yaratılmasına ve iş gücü piyasasına katılıma ve entegrasyona katkı sağlamaktadır.*” şeklindeki ifade yer almaktadır.

Söz konusu ilişkinin kurulmasındaki *temel amaç*, işverenlerin geçici süreyle ihtiyaç duydukları iş gücü ihtiyaçlarını karşılamaktır. Ancak diğer yandan işçiler bakımından yeni türde bir istihdam modelinin ortaya çıkmış olduğu da açıktır. Bu vesileyle işçilerin, sürekli bir biçimde işsizlik yaşamasının da önüne geçilmiş olacaktır.¹⁴⁸

2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifi’yle uyum sağlanması için “6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” kapsamında bazı düzenlemelere gidilmiş ve özel istihdam büroları vasıtasıyla geçici iş ilişkisi kurulmasına olanak tanınmıştır. Söz konusu değişiklikte uygulamadaki geçici iş ilişkisi de iki ayrı sınıflandırmaya tabi olmuştur. Bunlardan ilki özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan “mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi”, diğeri ise holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde kurulan “mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisi”dir.

¹⁴⁷ Nurşen Caniklioglu, “Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları,” *Prof. Dr. Nuri Çelik’e Saygı, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler* (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2008), 123-125.

¹⁴⁸ Serkan Odaman, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması,” *Sicil İş Hukuku Dergisi* no. 36 (2016), 42.

Söz konusu ilişkinin hangi işçiler bakımından uygulanabileceği de ifade edilmesi gereken önemli hususlardandır. Geçici iş ilişkisi, yalnızca 4857 sayılı Kanun'da düzenlenmiştir. Diğer bir ifade ile, Türk Borçlar Kanunu, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanununda düzenlenen diğer türdeki iş ilişkileri bakımından mevzuat hükümleri içeriğinde geçici iş ilişkisi kurulabileceğinden bahsedilmediğinden söz konusu ilişkinin, yalnızca *İşK* kapsamında yer alan işçiler bakımından uygulanabilir olduğunu söylemek mümkündür.¹⁴⁹ Fakat bu noktada belirtilmelidir ki, *İşK* kapsamı dışında yer alan ev hizmetleri ve elliden az işçi çalıştırılan tarım işlerinin icra edildiği iş yerlerinde mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinin kurulabileceği düzenleme altına alınmıştır.

b. Alman Hukukunda Geçici İş İlişkisinin Temel zellikleri

i. Konuya Dair Bazı İstatistikler

Geçici iş ilişkisi uygulamasının oldukça yaygın olarak grldği Almanya'da, yakın tarihteki bir rapora göre geçici işçilerin sayısı Kasım 2017'de 1.08 milyon seviyesine ulaşmıştır.¹⁵⁰ Söz konusu raporda günümüzde de söz konusu iş ilişkisinin, sıklıkla ve önemli bir yoğunlukta uygulama alanı bulduğu ifade edilmektedir. Geçici iş ilişkisinin en yoğun olduğu alanlar ise, %31 oranıyla temizlik, *lojistik*, ulaşım sektörlerinde ve %28 oranıyla metal ve elektronik sektörlerinde gözlemlenmiştir. Kurulan geçici iş ilişkilerinin %30'luk bölümü bir ay ya da daha kısa süreler için, %15'e tekabül eden kısmı 18 ay ve daha fazla süreler üzerinden kurulmuştur.¹⁵¹

¹⁴⁹ Ali Güzel ve Hande Heper, "Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi," *alışma ve Toplum Dergisi* no. 1 (2017): 27; Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 301.

¹⁵⁰ Entwicklungen in der Zeitarbeit (Temmuz 2024), (https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Zeitarbeit/generische-Publikation/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle-Entwicklung.pdf?__blob=publicationFile). 2016 yılında ise son konusu geçici iş ilişkisi sayısının son 15 yılda beş katına çıkararak 991.000 seviyesine ulaştığı, geçici (dn) işçilerin ise genellikle gençler ve düşük vasa sahip erkeklerden oluştuğu ifade edilmektedir. Hromadka ve Maschmann, *Arbeitsrecht Band 1 Individualarbeitsrech*, § 4, Rn. 50d.

¹⁵¹ 2017 yılında yayımlanan rapor esas alınarak verilen bu istatistikler, Alman hukukunda geçici iş ilişkilerine yönelik süre sınırına dair yapılan değişikliğin henüz yürürlüğe girmediği süreci kapsamaktadır. Detaylı bilgi için bkz. Yiğit, *zel İstihdam Broaları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi*, 14-15.

ii. Kavram ve Temel Uygulama Prensibi

Geçici iş ilişkisi, özü itibariyle, bir işverenin işçisini, üçüncü bir kişiye iş görmesi amacıyla görevlendirmesidir.¹⁵² BGB § 613 hükmü gereği, bu ilişkinin kurulması için işçinin onayının gerektiği ifade edilmektedir. Ayrıca hukuki dayanak olarak da 2008/104/EG sayılı Direktife dayanan *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)* gösterilmekte¹⁵³ olup, söz konusu düzenlemenin, işveren fonksiyonlarının bölünmesi dolayısıyla ortaya çıkan risklerin sınırlandırılması amacını taşıdığı ifade edilmektedir.¹⁵⁴

AÜG § 1 hükmüne göre geçici iş ilişkisi, ödünç veren işverenin, işçisini (ödünç/geçici işçi), geçici bir süreyle iş görme edimini ödünç alan işverene karşı yerine getirmek üzere devretmesi olarak tanımlanabilir.¹⁵⁵ Bu süreçte ödünç veren işveren, iş ilişkisinden kaynaklanan yönetim hakkını geçici bir süre ile bir başka işverene devretmektedir.¹⁵⁶ Kurulan bu ilişki, Alman hukukunda da üçlü bir iş ilişkisi olarak kabul edilmekte olup, ödünç veren işveren ile işçi arasındaki ilişki, iş sözleşmesine („*Arbeitsvertrag*”) dayanmaktadır.¹⁵⁷ Ancak meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde işçi, iş sözleşmesinin işveren tarafında bulunan kişi nezdinde değil, bir başka işveren nezdinde iş görmeyi üstlenmektedir.¹⁵⁸ Ödünç alan işveren ile işçi arasındaki ilişki, bir iş ilişkisinden ziyade bir “borç ilişkisi” olup, “sözleşme benzeri bir ilişki” olarak nitelendirilmektedir.¹⁵⁹ Ve nihayetinde, ödünç alan ile ödünç veren işveren arasındaki hukuki ilişki ise, işçi devrine yönelik bir sözleşme („*Arbeitnehmerüberlassungsvertrag*”) ile kurulmaktadır.¹⁶⁰ Bu sözleşme, *sui generis* niteliğe sahip bir sözleşme olup, aynı zamanda hizmet sağlamaya yönelik bir sözleşme vafındadır.¹⁶¹

¹⁵² Abbo Junker, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 23. Baskı, (München: C.H.BECK, 2024), § 2, Rn. 112.

¹⁵³ Junker, *Grundkurs Arbeitsrecht*, § 2, Rn. 112.

¹⁵⁴ Hromadka ve Maschmann, *Arbeitsrecht Band 1 Individualarbeitsrecht*, § 4, Rn. 50c.

¹⁵⁵ Hromadka ve Maschmann, *Arbeitsrecht Band 1 Individualarbeitsrecht*, § 4, Rn. 50a

¹⁵⁶ Peter Wedde, *Arbeitsrecht Kompaktkommentar*, 5. Baskı, (Frankfurt: Bund Verlag, 2016), 341; Hromadka ve Maschmann, *Arbeitsrecht Band 1 Individualarbeitsrecht*, § 4, Rn. 50a;

¹⁵⁷ Junker, *Grundkurs Arbeitsrecht*, § 2, Rn. 112; Hromadka ve Maschmann, *Arbeitsrecht Band 1 Individualarbeitsrecht*, § 4, Rn. 50a.

¹⁵⁸ Gregor Thüsing, *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz Kommentar*, 3. Baskı, (Köln: C.H.BECK, 2012), 51.

¹⁵⁹ Thüsing, *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz Kommentar*, 54; Marcel Guenoub, *Equal Pay und Equal Treatment im Leiharbeitsverhältnis*, (Berlin: Shaker Verlag, 2009), 15.

¹⁶⁰ Junker, *Grundkurs Arbeitsrecht*, § 2, Rn. 112.

¹⁶¹ Thüsing, *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz Kommentar*, 55; Guenoub, *Equal Pay und Equal Treatment im Leiharbeitsverhältnis*. 15.

Söz konusu ilişkide ödünç vern işveren, genellikle işçiyi, iş görme yükümlülüğünü ifa etmesi amacıyla c bir kişiye (dn alan işverene) devretmektedir. Böyle bir durumun varlığında işverenin sahip olduğu fonksiyonlar, iki ayrı işveren (dn vern ve ödünç alan) arasında bölünmektedir.¹⁶² ödünç alan işveren, talimat verme hakkına sahip olup, işçiyi koruma yükümlülüğü de onun üzerindedir. cret deme borcu ise ödünç vern işverenin yükümlülüğü olarak devam etmektedir. Bu ilişkinin ayırt edici zelliğ ise, işçiye talimat verme hakkının bir başka işveren tarafından kullanılmasıdır.¹⁶³

AG § 1 I 4 hükmü doğrultusunda söz konusu ilişkinin kurulmasına geçici bir süre ile sınırlı olacak şekilde müsaade edilmektedir. *AG* § 1 Ib 1 hükmü gereğ bu süre, en fazla 18 ay olacak biçimde somutlaştırılmıştır. Ancak söz konusu srelerin, toplu iş sözleşmeleri vasıtasıyla değiştirilebileceğ ifade edilmekte olup, bu sürenin hem azaltılabileceğ hem de artırılabilceğ ifade edilmektedir.¹⁶⁴ özellikle srelerin artırılması ile ilgili bazı durumlar zaman zaman uyumazlıklara konu olmuş ve yargı önüne taşınmıştır. Verilen yargı kararlarında genel itibariyle, söz konusu sürenin en fazla 48 aylık bir zaman dilimine kadar uzatılması mümkün görülmüş, bu sürenin, söz konusu ilişkinin geçicilik niteliğne hanel getirmediğ ifade edilmiştir.¹⁶⁵ Diğer yandan, bu yönde bir hükmü içeren toplu iş sözleşmenin geçerli kabul edilip, hükmün uygulama alanı bulabilmesi için ise yalnızca ödünç vern işverenin söz konusu toplu iş sözleşmesine bağlı olması yeterli kabul edilmiştir.¹⁶⁶

iii. Geçici İşçilerin Korunması

İşveren işlevlerinin kısmen de olsa bir başka işverene devredilmesi, işçinin özel olarak korunmasını gerektirmiştir. Bu korumalardan en önemlilerinden biri de *AG* § 1b hükmünde düzenlenmiştir. Anılan hükme göre, inşaat sektöründe genellikle işçi statüsündeki kimseler tarafından gerçekleştirilen işler için geçici iş ilişkisi yasaklanmıştır. Diğer yandan, geçici

¹⁶² Hromadka ve Maschmann, *Arbeitsrecht Band 1 Individualarbeitsrecht*, § 4, Rn. 50b.

¹⁶³ BAG, 27.09.2022, 9 AZR 468/21, AP, *AG* § 1, Nr. 51, NZA 2023, 105, Nr. 31, (beck-online).

¹⁶⁴ Junker, *Grundkurs Arbeitsrecht*, § 2, Rn. 112. Ayrıca bkz. *AG*, § 1 Ib 3–7.

¹⁶⁵ Yakın tarihli BAG kararı için bkz. BAG, 08.11.2022, 9 AZR 486/21, AP, *AG* § 1, Nr. 56, NZA 2023, 505, Rn. 28, (beck-online).

¹⁶⁶ BAG, 14.09.2022, 4 AZR 83/21, AP, *AG* § 1, Nr. 53, NZA 2023, 305, Rn. 25, (beck-online).

iş ilişkilerinin kurulması, Alman Federal İş Ajansı'nın (*Bundesagentur für Arbeit*) iznine ve sıkı bir denetime tabi kılınmıştır.¹⁶⁷

AÜG bağlamında geçici işçilerin özel olarak korunmasını sağlayan başlıca iki düzenlemeden bahsetmek gerekir. Bunlardan ilki, eşitlik/eşit muamele ilkesi („*Gleichstellungsgrundsatz*”) ile ilgilidir. *AÜG* § 8 hükmü gereği, ödünç veren işveren üzerinde, geçici işçinin iş görme edimini bir başka işverene karşı yerine getireceği süre boyunca, ödünç alan işverenin kıyası mümkün (kadrolu) işçiler için geçerli olan temel çalışma koşullarını (ücreti dahil olmak üzere) sağlama yükümlülüğü bulunmaktadır.¹⁶⁸

Bir diğer önemli düzenleme ise, geçici iş ilişkisinin süresinin aşılması ile ilgilidir. Buna göre, *AÜG* § 1 Ib hükmü uyarınca izin verilen azami süresinin aşılması durumunda, geçersiz bir geçici iş ilişkisi gündeme gelmekte ve bu durum, ödünç alan işveren ile geçici işçi arasında bir iş sözleşmesinin kurulduğu sonucuna ulaşılmasına yol açmaktadır. Alman Federal İş Mahkemesi de bahsedilen hükmü uyuşmazlıklara uygulamakta ve söz konusu hükmün işçinin korunması bakımından dar yorumlanması gerektiğini belirtmektedir.¹⁶⁹

Son olarak, geçici iş ilişkisi ile iki işletme arasında gündeme gelen sözleşmeler (örneğin eser sözleşmesi) birbirinden ayrılmalıdır. Bu ayrım, tarafların sözleşmelere vermiş oldukları isimlerle değil, sözleşmelerin objektif içerikleri ile belirlenir. Geçici iş ilişkisinde bir işveren, bir başka işverene iş gücü sağlamakta ve bu iş gücü, ödünç alan işveren tarafından kendi işçilerinde olduğu gibi kullanılmaktadır.¹⁷⁰

c. Geçici İş İlişkisi Türleri

i. Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi

Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi kurulmasındaki temel şart, bu ilişkinin, “özel istihdam bürosu aracılığıyla” kurulmasıdır. İşveren sıfatına sahip özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi; işçinin iş görme edimini, geçici olarak iş gücüne ihtiyaç duyan diğer işverenlere, belirli bir süreyle sınırlı olarak ifa etmesi temelinde şekillenir.¹⁷¹ Özel

¹⁶⁷ Junker, *Grundkurs Arbeitsrecht*, § 2, Rn. 113.

¹⁶⁸ Junker, *Grundkurs Arbeitsrecht*, § 2, Rn. 113.

¹⁶⁹ BAG, 08.11.2022, 9 AZR 486/21, AP, AÜG § 1, Nr. 56, NZA 2023, 505, Rn. 38, (beck-online).

¹⁷⁰ Junker, *Grundkurs Arbeitsrecht*, § 2, Rn. 113.

¹⁷¹ Civan, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi,” 315-316.

istihdam büroları, başka işverenlere işçi teminine yönelik faaliyeti meslek edinmiş olmakta ve bu vesileyle de ekonomik çıkar elde etmektedir.¹⁷² Fakat zel istihdam bürosunun söz konusu faaliyeti yerine getirmesi, *İşK* m.7/2 hükmü gereği, Türkiye İş Kurumu’ndan gerekli izni almış olmasına bağlıdır. Aksi durumda, geçici işçi sağlama faaliyeti yerine getirilemez.

Diğer yandan, bu ilişki, özel istihdam bürosunun, geçici işçi çalıştıran işveren ile “*geçici işçi sağlama sözleşmesi*”¹⁷³ akdetmesiyle kurulur. Söz konusu sözleşmenin “*yazılı*” olarak yapılması da aranan koşullardandır.¹⁷⁴ üçlü bir ilişkinin ortaya çıktığı bu durumda, işçinin geçici bir süreyle başka bir işverene devri söz konusu olur. Bu durum, aşağıda etraflıca inceleneceği üzere, iş sözleşmesinin devrinden farklı olduğundan özel istihdam bürosu, işveren statüsünü korumaktadır.

Bu anlamda kurulacak geçici iş ilişkisi bakımından *İşK* hükümleri ile bazı sınırlamalar belirlenmiştir. Kanun gerekçesinde de, söz konusu sınırlamalar ile uygulamadaki suistimallerin önüne geçilmesi ve istihdam piyasasındaki işleyişin sürdürülmesinin amaçlandığı ifade edilmiştir.¹⁷⁵

aa. Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi kurulabilmesi için gereken şartlar

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği m.3/1-j hükmü uyarınca, özel istihdam bürosunun tanımı řu şekilde yapılmıştır: “*iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yrrtmek üzere Kurum tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan bürolar*”. Halihazırdaki düzenlemeler dikkate alındığında, ülkemizde özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin yanı sıra iş aracılığı faaliyetinde bulunma yetkisi de yer alır. Fakat 2008/104/EC sayılı AB Yönergesi’nde açık bir biçimde ifade edildiği üzere, özel istihdam büroları, “sadece geçici iş ilişkisi kurma” konusunda yetkilendirilmişlerdir.

Özel istihdam büroları bakımından temel şart olan Türkiye İş Kurumu tarafından yetkilendirilmiş olma için aranan hususlar, 4904 sayılı Kanun m.17

¹⁷² Odaman, “Yeni Düzenlemeler erevesinde Türk İş Hukukunda dn İş İlişkisi Uygulaması,” 44.

¹⁷³ ağlar opuroğlu, *Türk İş Hukukunda Mesleki Geçici İş İlişkisi* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022), 125 vd.

¹⁷⁴ Civan, “Yeni Düzenlemeler erevesinde Meslek Edinilmiş dn (Geçici) İş İlişkisi,” 317.

¹⁷⁵ Geree için bkz. (<http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0597.pdf>)

hükmünde ifadeye yer bulmuştur. Diğer yandan büroya, bahsi geçen yetkinin verilmesi için ayrıca uygun bir işyerinin varlığı da aranmaktadır. Burada ifade edilen “uygun işyeri” ibaresinden ne anlaşılabileceği açık bir biçimde belirlenemese de fiziki bir işyerinin varlığının aranacağı şeklinde yorumlanmaktadır.¹⁷⁶

Şartların sağlanması halinde, Türkiye İş Kurumu tarafından üç yıl süreyle yetki verilmektedir. Sürenin bitiminden en az on beş gün önce özel istihdam bürosu tarafından talep edilmesi ve aranan şartların varlığını sürdürmesi halinde ise söz konusu yetki üç yıllık sürelerle yenilenebilecektir.

4904 sayılı Kanun m.18 hükmü, geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin hangi hallerde iptal edileceğini düzenleme altına almıştır. Burada esas öneme haiz husus, özel istihdam büroları aracılığıyla iptal işleminden önce kurulmuş olan ve bu süreçte de devam eden geçici iş ilişkisi kapsamındaki ilişkilerin ne yönde etkileneceği ya da etkilenip etkileneceğidir. 4904 sayılı Kanun m.18/4 hükmüne göre, yetki iptali durumunda mevcut geçici iş ilişkileri, sözleşmelerinde belirtilen sürenin sonuna kadar devam edecek, fakat süre dolduktan sonra yenilenmeleri mümkün olmayacaktır. Dolayısıyla büro, (yetkisini kaybetmiş olsa dahi) mevcut sözleşmelerin sonuna kadar işveren sıfatını koruyacak ve büronun, geçici işçilerine karşı olan yükümlülükleri bu sürenin sonuna kadar devam edecektir.

bb. Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinin kurulabileceği haller ve işler

İş hukuku bakımından belirsiz süreli iş sözleşmesi ile iş ilişkisinin kurulması esas, belirli olması ise istisnai niteliktedir.¹⁷⁷ Buna bağlı olarak da daimî istihdamın sağlanması temel amaçlardan biridir. Zira mevzuat, belirsiz süreli iş ilişkileri için daha kapsamlı güvenceler içermekte ve belirli süreli iş ilişkilerinin kurulabilmesini de belli sınırlar dahilinde kabul etmektedir. İşverenler tarafından işçiyi koruyan hükümlerin dolanılmasının önüne geçmek adına geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi de belirli hallerde mümkün olmakta ve bazı hallerde de kati suretle yasaklanmaktadır.

Söz konusu ilişkinin kurulabilmesine imkân tanıyan ilk hal “hamilelik, ebeveynlerin kısmi çalışması, askerlik ve diğer askı halleri” durumları bakımından gündeme gelmektedir. Söz konusu durumlar dolayısıyla

¹⁷⁶ Yiğit, *Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi*, 131.

¹⁷⁷ Civan, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi,” 319.

işletmelerce gereksinim duyulan işçi ihtiyaçı, geçıci iş ilişkisi kurularak karşılanabilmekte olup, söz konusu işçiler yerine geçıci işçi çalıştırılabilmektedir. Bu tür durumlar bakımından yasada süre ile ilgili bir sınır belirlenmediğinden geçıci iş ilişkisi, bahsi geçen durumlar sona erene kadar devam edebilecektir.¹⁷⁸

Sayılan bu durumlar, belirli süreli iş sözleşmesi yapabilmek için belirtilen objektif nedenler arasında gösterilmiştir.(İşK m.11) Diğer bir ifadeyle, söz konusu durumlarda işverenin geçıci işçi veya belirli süreli işçi çalıştırması tümüyle kendisinin tercihine bırakılmıştır. Fakat daha az sorumluluk getiren bir istihdam biçimi olarak geçıci iş ilişkisinin kurulması, işveren açısından daha fazla avantaj sağlamış olacaktır.¹⁷⁹

İşK m.7/2-a’da yer alan “doğum ve gebelik sebebiyle izin kullanılması” durumu, İş Kanunu m.74 hükmünde etraflıca düzenlenmiştir. Analık izninin kullanıldığı bu süre boyunca kadın ya da erkek işçiden hangisinin kullandığı fark etmeksizin, izni kullanan işçinin yerine İşK m.7 uyarınca geçıci işçi çalıştırılması mümkündür.

Aynı düzenlemede belirtilen bir diğer durum ise, “ebeveynlerin kısmi zamanlı çalışmaları” nedeniyle işgücü ihtiyacının doğması halidir. İş Kanunu m.13/5 uyarınca, m.74 kapsamında kullanılan izinlerin sona ermesinden itibaren, çocuğun zorunlu ilköğretim çağına başladığı tarihi izleyen aybaşına kadar ebeveynlerden birinin kısmi süreli çalışma talebinde bulunması mümkündür. Bu hakkın kullanılması sonrasında işçi yeniden tam süreli çalışmasına dönecektir. Ancak ebeveynlerden yalnızca birinin çalıştığı hallerde bu haktan yararlanılamaz. Bu çerçevede, kısmi süreli çalışma hakkını kullanan işçilerin yerine geçıci iş ilişkisi kurulması suretiyle, ortaya çıkan işgücü ihtiyacı giderilebilmektedir. Bununla birlikte, bu bağlamdaki önemli nokta, işgücü ihtiyacının kısmi süreli olacak biçimde doğmuş olmasıdır. Dolayısıyla geçıci işçi, “tam zamanlı değil”, işverenin gereksinimini karşılayacak şekilde “kısmi süreli” olarak istihdam edilebilecektir.¹⁸⁰

Bir başka durum, işçinin “askerlik hizmetini yerine getirmek amacıyla” işyerinden ayrılması halinde ortaya çıkan işgücü ihtiyacıdır. Bu olanak,

¹⁷⁸ Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 187.

¹⁷⁹ Kübra Doğan Yenisey, “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçıci İş İlişkisi ve Geçıci İş İlişkisi,” *Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı, I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi* (2016): 153; Güzel ve Heper, “Sürekli İstihdamdan Geçıci Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçıci İş İlişkisi,” 32.

¹⁸⁰ Yiğit, *Özel İstihdam Büroaları Aracılığıyla Geçıci İş İlişkisi*, 104.

yalnızca askerlik sebebiyle iş akdinin askıya alındığı haller bakımından ihtimal dahilindedir. Dolayısıyla örneğin, bir işçinin askerlik sebebiyle iş akdini feshetmesi durumunda doğan işgücü ihtiyacı, geçici iş ilişkisi vasıtasıyla karşılanamaz.¹⁸¹ *İşK* m.31 hükmü uyarınca, iki ay ile en fazla doksan gün arasında değişen sürelerde işçinin iş sözleşmesi askıdadır. Yalnızca bu süreler dahilinde gereksinim duyulacak işgücü ihtiyacı, geçici iş ilişkisine konu edilebilmektedir.

İş Kanunu m.7/2-a hükmünde, “*iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hallerde*” de mesleki amaçlı geçici iş ilişkilerinin gündeme gelebileceği belirtilmiştir. Hükümde kullanılan ifadeden hareketle, askı halinin sözleşmeden veya kanundan kaynaklanması arasında herhangi bir ayırım bulunmamaktadır. Dolayısıyla tüm askı halleri bakımından söz konusu ilişkinin kurulabileceği sonucuna ulaşılmaktadır.

Doğum, gebelik izni, ebeveynlerin kısmi süreli çalışması, askerlik hizmeti ve diğer askı durumlarında kurulacak geçici iş ilişkileri için herhangi bir zaman sınırı öngörülmemiştir. Dolayısıyla bu geçici durumların devamı süresince söz konusu ilişkinin kurulması ve yenilenmesi mümkündür.

İş Kanunu m.7/2-b gereği, mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi “mevsimlik tarım işleri” bakımından da söz konusu olabilmektedir.¹⁸² Yasa koyucu, mevsimlik işlerin tümünü kapsama dahil etmemiş, sadece “mevsimlik tarım işleriyle” sınırlamıştır. Bunun yanında, tarım işlerinin tümü bakımından da geçici iş ilişkisi tesis edilemez. Zira işin, “mevsimlik iş” niteliğine sahip olması gerekmektedir.

Öte yandan, mevsimlik tarım işleri özelinde kurulacak geçici iş ilişkileri bakımından süre sınırlamasına gidilmemiştir. Süre sınırı belirlenmemesi, bu sektörde faaliyet gösterilen işlerin genel anlamda özel istihdam büroları aracılığıyla yürütüleceği sonucunu doğurmaktadır. Dolayısıyla söz konusu ilişki, geçicilik niteliğini kaybederek mevsimlik tarım işleri bakımından asli istihdam modeline dönüşmüş olacaktır.¹⁸³ Kayıt dışı istihdamın yaygın olarak

¹⁸¹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 256; Yiğit, *Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi*, 105. Çopuroğlu, *Türk İş Hukukunda Mesleki Geçici İş İlişkisi*, 130.

¹⁸² Civan, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi,” 337.

¹⁸³ Güzel ve Heper, “Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi,” 32; Doğan Yenisey, “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi,” 155.

gözlemlendiği bu alanda geçici iş ilişkisinin kurulması, işçilerin kayıt altına alınmasını sağlayacak ve mevcut sorunun çözümüne katkı sağlayacaktır.¹⁸⁴

“*Ev hizmetleri*” de tıpkı mevsimlik tarım işleri gibi, *İşK* m.4 hükmü gereği, *İşK* hükümlerine değil, *TBK* hükümlerine tabidir. Fakat *İşK* m.7/2-c hükmünde, ev hizmetleri bakımından da söz konusu ilişkinin kurulabileceği düzenleme altına alınmıştır. Yine mevsimlik tarım işlerindeki benzer bir şekilde ev hizmetleri bakımından da bir süre sınırı belirlenmemiştir.¹⁸⁵ Bu anlamdaki işçi temininin de büro vasıtasıyla yürütülmesi, işverenin işçilerinin kayıt altına alınması açısından yararlı görülmektedir.¹⁸⁶

İşK m.7/2-d hükmü gereği, “*işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı görülen işler*” de ilişkinin kurulabileceği kapsam içerisinde yer almaktadır. Bu noktada açıklanmasına ihtiyaç duyulan konu, “günlük işler” ifadesiyle neyin kastedildiğidir. Kanun gerekçesine bakıldığında günlük iş ifadesine yönelik bir tanım yapılmamış, yalnızca örnekler verilmiştir. “Belirli süreli proje işleri, yeni yazılım geliştirilmesi, teknik bakım ve onarım gibi ihtiyaçların ortaya çıkması” şeklindeki konular, işletmenin günlük işleri kapsamında kabul edilmeyen ancak fasılalı olarak görülen işlerindendir.

İşK m.7/2-e hükmünde bu ilişkinin kurulabileceği iki farklı hal düzenlenmiştir. Bu hallerden biri, “*iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işler*”, diğeriyse, “*retimi önemli lde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması*” halidir. Madde gerekçesinde ilk hale “alışanların güvenliği bakımından önemli tamir ve tadilat işleri”, diğer hale ise “terör olayları esnasında işletmelerin gereken üretimi yapamayacak duruma gelmesi, sel, yangın gibi afetler” örnek olarak gösterilmiştir.

İşK m.7/2-f hükmü gereği, “*işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek lde ve öngörülemeyen şekilde artması hali*”nde de geçici iş ilişkisi kurulabilir. Hükme göre, geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi için üretimde artış yaşanması nedeniyle işçiye gereksinim duyulmasının yanı sıra söz konusu artışın *ngrlemeyen* bir artış niteliğinde olması da gerekir. Diğer bir ifade ile, bu

¹⁸⁴ Doğan Yenisey, “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi,” 155.

¹⁸⁵ Civan, “Yeni Düzenlemeler erevesinde Meslek Edinilmiş dn (Geçici) İş İlişkisi,” 338.

¹⁸⁶ Doğan Yenisey, “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi,” 154.

iki hususun birlikte gerçekleşmesi gerekir. Öngörülebilir artışlar bakımından ise *İşK* m.7/2-g hükmü gündeme gelecektir.

İşK m.7/2-g hükmünde yer alan “*mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları*” ise mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinin kurulabileceği son durumudur. Hükmün gerekçesinde, “gerçekleşmesi önceden öngörülen bayram öncesi şeker üretimi veya paketlemesi, seçim öncesi bayrak üretimi”, örnek olarak gösterilmiştir. Bahsedilen durumların, öngörülmesi mümkün hallerden olmaları ancak mevsimlik iş niteliğine sahip olmamaları gerekir. Öğretide, bahsedilen hükmün oldukça geniş bir uygulama alanının bulunması ve bu nedenle denetlenmesinin de oldukça güç olacağı belirtilmiş, bu yönüyle söz konusu durum eleştirilmiştir.¹⁸⁷

İş Kanunu m.7/2-a, b ile c bentleri haricindeki haller için “geçici işçi sağlama sözleşmesinin” en fazla dört aylık süre için söz konusu olabileceği belirtilmiştir. Diğer bir ifade ile, “*işletmenin günlük işlerinden sayılmayıp aralıklı olarak gördürülen işlerde, işletmenin iş hacminin öngörülemezlik ölçüde artması halinde iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin bulunması halinde ve mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışlarında*” geçici iş ilişkisinin süresi en fazla dört aydır. Dönemsellik gösteren iş artışları (ve mevsimlik işler) dışındaki hallerde, geçici iş ilişkisi, toplam sekiz ay aşmamak kaydıyla iki kez yenilenebilir.¹⁸⁸ Mevsimlik işler dışında kalan ancak dönemsel nitelik gösteren iş artışları ise yalnızca dört aylık süre için geçici iş ilişkisine konu edilebilmektedir. Bu işler bakımından yenileme ise mümkün değildir.

Genel kabul gören görüşe göre, ilk olarak, dört aylık süre için geçici iş ilişkisi kurulması, sonrasında da iki kez yapılacak yenilemeyle birlikte toplamda on iki aylık süre için söz konusu ilişkinin kurulabileceği kabul edilmektedir.¹⁸⁹

cc. Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi kurma yasakları

İş Kanunu m.7 hükmünde geçici iş ilişkisinin kötüye kullanılmasını engellemek adına bazı yasaklar da yer almaktadır. Hükmünde yer alan

¹⁸⁷ Doğan Yenisey, “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi,” 157.

¹⁸⁸ Senyen-Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, 114.

¹⁸⁹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 257-258; Güzel ve Heper, “Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi,” 36.

durumların bazıları belirli bir süre ile bazıları ise tümüyle yasak kapsamına dahil edilmiştir.

İlk yasak, “*daha önce geçici işçi çalıştırılan işler*” bakımından gündeme gelmektedir. İş Kanunu m.7/3 hükmü ile, geçici işçi çalıştıran işverenin, yasada belirtilen sürenin sona ermesinden itibaren altı ay geçmeden “aynı iş” bakımından tekrar geçici işçi çalıştırılması yasaklanmıştır. Bu yasak durumu, süre sınırı bulunmayan mesleki amaçlı geçici iş ilişkileri bakımından söz konusu olmayacaktır. Zira söz konusu durumlarda, geçici durumun devamı süresince geçici iş ilişkisinin kurulması mümkündür. Hükümde yasaklanan, esas olarak aynı işçinin çalıştırılması değildir. “*O iş*” için “herhangi” bir işçi özelinde geçici iş ilişkisinin kurulması yasaklanmıştır.¹⁹⁰ Diğer bir ifade ile, bahsedilen altı aylık yasak “aynı iş” özelinde getirilen bir yasaktır.

İş Kanunu m.7/4 hükmü gereği, m.29 kapsamında “*toplu işçi çıkarılan işyerlerinde*” sekiz aylık süre zarfında geçici iş ilişkisi kurulması yasaklanmıştır. Söz konusu sürenin, toplu işçi çıkarmanın kesinleşme tarihi itibarıyla başladığı ifade edilmektedir.¹⁹¹

Diğer bir yasak da “*kamu kurum ve kuruluşları*” bakımından getirilmiştir. Madde gerekçesinde de belirtildiği üzere, kamu hizmetlerinin sürekliliğinin temini ve kamu kurumlarında geçici iş ilişkisinin kötüye kullanılmasının kolaylaşacağı gerekçesiyle söz konusu yasak düzenlenmiştir. Diğer yandan, 4904 sayılı Kanun m.17/7 hükmünde, özel istihdam büroları tarafından kamu kurum ve kuruluşlarındaki kadro ve pozisyonlar için iş aracılığı faaliyetinde bulunulamayacağı ve aynı zamanda geçici iş ilişkisinin de kurulamayacağı düzenleme altına alınmıştır. Dolayısıyla alt işverenlik ilişkisi bakımından ihtiyaç duyulan şartlar bulunmadığından, İşK m.2/9 hükmü gerekçe gösterilerek hizmet alım sözleşmeleriyle istihdamı sağlanan işçiler, özel istihdam bürolarının işçileri olsalar dahi yüksek mahkeme tarafından söz konusu işçi alımları, muvazaalı alım olarak görülmeye devam edilecektir.¹⁹²

¹⁹⁰ Odaman, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması,” 48; Yiğit, *Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi*, 116.

¹⁹¹ Odaman, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması,” 45.

¹⁹² Örnek kararlar için bkz. Y.9.HD, E.2016/13901, K.2016/20219, 17.11.2016; Y.22.HD, E.2015/27404, K.2015/32415, 30.11.2015, (www.kazanci.com.tr).

İş Kanunu m.7/4 hükmü gereği, “*yer altında maden çıkarılan işyerlerinde*” geçici iş ilişkisi kurulamaz. Kanun gerekçesinde, iş sağlığı ve güvenliği açısından bu kapsamda yer alan işyerlerinin tehlikeli bulunmasının yasağın gerekçesi olduğu belirtilmiştir. 2008/104/EC sayılı AB Yönergesi’nde de, iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlikeli sayılan yerlerin yasak kapsamına dahil edilebileceği belirtilmiştir. Hükümde, “*yer altında maden çıkarılan işyerleri*” bakımından bir yasaklama öngörüldüğü için “*yer üstünde maden çıkarılan işyerleri*” açısından ilişkinin kurulabilmesi mümkündür.¹⁹³ Öte yandan, hükümde yasak, yer altında maden çıkarılan “*işyerleri*” için öngörüldüğünden, söz konusu işyerlerinin “*yer üstü birimlerinde*” çalışan işçiler açısından geçici iş ilişkisi kurulması mümkün olmayacaktır.

“*Grev ve lokavtın uygulandığı işyerlerinde*” de geçici iş ilişkisinin kurulması yasaklanmıştır. Ancak yasağın düzenlendiği İşK m.7/5 hükmünde, söz konusu yasağa ilişkin 6356 sayılı Kanun m.65 hükmü özelinde bir istisna getirilmiştir. STİSK m.65 hükmü gereği, “*Hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydıyla niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını veya işyeri güvenliğini, makine ve demirbaş eşyalarının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını ya da hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi, kanuni grev ve lokavt sırasında çalışmak, işveren de bunları çalıştırmak zorundadır*”. Bu nedenle, söz konusu işler bakımından geçici iş ilişkisinin kurulması mümkün olup, bunlar haricinde geçici işçi çalıştırılması ihtimal dışındadır.

Son olarak İş Kanunu m.7/7 düzenlemesi gereği, fesih tarihi itibarıyla altı ay geçmedikçe işveren tarafından “*sözleşmesi feshedilen işçinin*”, geçici işçi konumunda çalıştırılması mümkün değildir. Söz konusu yasağın amacı ise belirsiz süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilen işçilerin işten çıkarılarak geçici işçi statüsünde yeniden işe alınması ve dolayısıyla söz konusu uygulamanın kötüye kullanılmasının önüne geçilmesidir. Yasağa aykırı biçimde geçici iş ilişkisinin gündeme gelmesi halinde, işçi ve geçici işçi çalıştıran işveren arasındaki bu ilişkinin, “*belirsiz süreli iş sözleşmesi*” olarak kurulduğu sonucuna varılacaktır. Hükümde, söz konusu yasağın yalnızca fesih durumu için geçerli olduğu belirtilmiştir. Dolayısıyla tarafların anlaşması (ikale)¹⁹⁴ ya

¹⁹³ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 258.

¹⁹⁴ İkale konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Muhittin Astarlı, *İş Hukukunda İkale (Bozma Sözleşmeleri)*, 2.Baskı (Ankara: Turhan Kitabevi, 2016), 5 vd.; Serkan Taylan Karaç,

da belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi gibi durumlar bakımından aynı işçinin geçici işçi statüsünde çalıştırılması olanak dahilindedir. Öte yandan, İş Kanunu m.7/son hükmünde söz konusu yasağa gönderme yapılmadığı için bu yasak, yalnızca “mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi” bakımından söz konusudur.

dd. Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinde sayı

Geçici iş ilişkisinin, “asli istihdam yerine” uygulanmasını engellemek adına getirilen bir diğer sınırlama da işçi sayısı ile ilgilidir. İş Kanunu m.7/6 hükmü gereği, “işletmenin iş hacminin öngörülemeyecek seviyede artması” halinde çalıştırılacak geçici işçilerin sayısı, işyerinde halihazırda çalışan işçilerin sayısının dörtte birini aşamaz. Ancak on ya da daha az sayıda işçinin iş gördüğü işyerleri bakımından “beş işçiye kadar” söz konusu ilişkinin kurulması mümkündür. Getirilen bu sınırlama, öğretide eleştiri almış olup, ülkemizde küçük ölçekli işletmelerin çoğunlukta olması gerçeğinden hareketle söz konusu sınırlamanın önemli bir etkisinin olmayacağı belirtilmiştir.¹⁹⁵

Geçici iş ilişkisi kurulması için sayı açısından getirilen sınırlama, iş hacminin öngörülemeyecek ölçüde artması durumu haricinde yer alan durumlar bakımından geçerli değildir. Bu nedenle, diğer durumlar bakımından işyerinde çalıştırılan işçilerin tamamının geçici iş ilişkisi bağlamında istihdamı mümkün olmaktadır.

ii. Mesleki Amaçlı Olmayan Geçici İş İlişkisi

aa. Genel olarak

Mesleki amaç taşımayan geçici iş ilişkinin kurulabilmesi için özel istihdam bürolarının varlığı aranmaz. Bu ilişkinin holding bünyesinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı şirketler arasında kurulması söz konusudur. Temel şart bu olmakla birlikte, geçici süreyle iş gücünün devrine konu olan işçinin, “yazılı rızasının” alınması ve söz konusu rızanın da “devir esnasında” verilmesi gerekir.¹⁹⁶ Belirli koşulların bulunması durumunda yenilenebilen söz konusu ilişkide, her yenilenmede de işçi rızasının ayrıca alınması gerekmektedir. Devirden önce alınan rıza ise geçersiz kabul edilecektir.¹⁹⁷

Türk İş Hukukunda İkale (Bozma) Sözleşmeleri (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020), 63 vd.

¹⁹⁵ Güzel ve Heper, “Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi,” 37.

¹⁹⁶ Y.9.HD, E.2007/41042, K.2008/15622, 16.06.2008, (www.kazanci.com.tr).

¹⁹⁷ Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 316.

Temel şart sağlanmadan yani işverenlerin aynı holding bünyesinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı olmadığı durumlarda kurulan ilişkinin, *İşK* m.7 hükmüne değil, *TBK* m.183-194 hükümleri arasında yer alan alacağın temliki ile ilgili düzenlemeler kapsamında değerlendirilmesinin daha isabetli olacağı belirtilmektedir.¹⁹⁸

bb. Mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisi için gereken şartlar

Mevzuatta “holding” kavramına ilişkin geniş bir tanımlama yapılmamıştır. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu¹⁹⁹ m.519/4 hükmünde ise “başlıca amacı başka işletmelere katılmaktan ibaret olan holding şirketler” ifadesi yer almaktadır. Öte yandan, mevzuatta “şirketler topluluğu” ile ilgili de açık bir tanım bulunmamaktadır. Ancak Türk Ticaret Kanunu m.195 hükmü uyarınca, “şirketler topluluğu”nu, “hâkim şirkete doğrudan veya dolaylı olarak bağlı olan şirketlerin, hâkim şirketle birlikte oluşturduğu yapı” şeklinde tanımlamak mümkündür.

Bu bağlamda, şirketler topluluğundan söz edilebilmesi için “hâkim şirket”, “bağlı şirket” ve bu şirketlerin arasında “hâkimiyet ilişkisinin” mevcut olması gerekir. Buna karşılık, holdingin oluşabilmesi açısından bağlı şirketlerin varlığı mecburi değildir. Zira holdingler, hâkimiyet ilişkisi kurulmaksızın da bir ticari işletme veya ticaret ortaklığına iştirak edebilirler. Bu çerçevede, şirketler topluluğu, “hukuki bir yapı” niteliği taşıırken, holding ise “tek bir şirket türünü” ifade eder. Ancak *İş Kanunu* m.7 hükmündeki ifade, holdingin birden çok şirketten meydana gelen bir yapı olduğu izlenimini vermektedir. Bu nedenle, doktrinde holdinglerin hukuki açıdan tek bir şirket olmasına karşın hükümde birden çok şirketi kapsamına alacak biçimde kullanılması eleştirilmiştir.²⁰⁰

İş Kanunu m.7/son hükmünün ilk cümlesine göre; “İşverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi hâlinde de geçici iş ilişkisi kurulmuş olur. (...)” Diğer bir ifade ile, özel istihdam bürosu olmaksızın kurulacak geçici iş ilişkisi, sadece işçinin holding bünyesinde ya da aynı şirketler topluluğu dahilindeki bir başka işyerinde çalıştırılması durumunda gündeme gelebilir.

¹⁹⁸ Süzek, 2020, 308.

¹⁹⁹ RG, 14.02.2011, S. 27846.

²⁰⁰ Akyiğit, *İçtihatlı Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, 168.

cc. Mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisi kurma yasakları

İş Kanunu m.7/son hükmünün son cümlesi, m.7/4 ve 7/5 hükümlerine atıf yaparak düzenlemenin bu ilişki bakımından da uygulanacağını belirlemiştir. Dolayısıyla İş Kanunu m.29 uyarınca toplu işçi çıkarmanın söz konusu olduğu işyerlerinde sekiz ay süreyle geçici iş ilişi kurulması mümkün değildir. Diğer yandan, yapılan atıf gereği, kamu kurum ve kuruluşlarında da mesleki amaç taşımayan geçici iş ilişisinin kurulması yasak kapsamındadır.

İş Kanunu m.7/4 hükmü gereği, “yer altında maden çıkarılan işyerlerinde” mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi kurulması menedilmiştir. Öte yandan bu yasak, İş Kanunu m.7/son hükmünde düzenlenen mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisi bakımından da söz konusudur.

İşK m.7/son hükmünün, m.7/5 hükmüne yaptığı atıf gereği, yasak kapsamında yer alan bir diğer durum da grev ve lokavt yapılan işyerleri bakımından söz konusu olmaktadır. Dolayısıyla grev ve/veya lokavtın uygulandığı işyerlerinde söz konusu ilişkinin kurulması mümkün değildir.

dd. Mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde süre

Holding veya aynı şirketler topluluğuna bağlı işyerleri bakımından kurulan bu ilişki, mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi bakımından belirlenen işlerle ve farklı olarak belirlenen sürelerle sınırlandırılmamıştır. Mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinin süresi ile ilgili yalnızca İş Kanunu m.7/son hükmünde, söz konusu ilişkinin, “altı ayı geçmeyecek” şekilde kurulmasının mümkün olduğu belirtilerek, ihtiyaç halinde azami “iki kez yenilenebileceği” düzenleme altına alınmıştır. Hükümde, en fazla altı aylık süre için bu ilişkinin kurulabileceği belirtildiği için daha uzun bir süre kararlaştırılması halinde ilişkinin altı ay için geçerli olduğu kabul edilmektedir.

Diğer yandan, bahsedildiği gibi, söz konusu ilişkinin iki defa yenilenebilmesine de imkân tanınmıştır. O halde altı aylık süre için kurulan bir geçici iş ilişkisi, ilk olarak on iki aylık sreye, sonrasında ise on sekiz aylık sreye kadar uzatılabilecektir.²⁰¹ Söz konusu ilişkinin en fazla on sekiz aylık süre ile sınırlandırılmasının temel sebebi, sürekli istihdamın yerini almasının önüne geçmektir. Belirtilmelidir ki, altı aydan kısa bir sürenin belirlendiği geçici iş ilişkisinin, aynı şekilde iki defa uzatılabileceği fakat yenilemelerin

²⁰¹ Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 316; Odaman, “Yeni Düzenlemeler erevesinde Türk İş Hukukunda dn İş İlişkisi Uygulaması”, 49.

kurulan ilk ilişkinin süresi kadar olacağı ifade edilmektedir.²⁰² Fakat düzenleme kapsamında yer alan azami süreler göz önünde bulundurulduğunda, her ne kadar ilk ilişki bakımından, altı aylık süreden az bir zaman dilimi kararlaştırılmış olsa da sonraki uzatmalarda en fazla altı ay ve toplamda on iki aylık süre dilimi için yenilemenin mümkün olduğu kanaatindeyim. Zira hükümde ilişkinin, tek seferde en çok altı aylık süre için meydana getirilebileceği, bununla birlikte iki kez de yenilenebileceği belirtilmiş, sonraki yenilemeler bakımından ilişkideki ilk süre ile ilgili bir sınırlama getirilmemiştir. Ancak yine bu sınırlamalar göz önüne alındığında, ilk ilişkinin daha kısa bir süre için kurulduğu varsayımında, toplamda on sekiz ay olan üst sınırın tamamlanması da mümkün değildir. Zira yenileme yalnızca iki kez ve her biri altı aylık süre için yapılabilecektir. Diğer yandan, kısaca değinildiği gibi, söz konusu uzatmaların her biri için ayrıca işçinin yazılı rızası da alınmalıdır.²⁰³

3. Lojistik Faaliyetlerde Dış Kaynak Kullanımının Geçici İş İlişkisi Bağlamında Değerlendirilmesi

a. Genel Olarak

Bir işletmenin, *İşK* m.7 hükmünde belirtilen ölçütlere uygun olarak kurduğu geçici iş ilişkileri, dış kaynak kullanımı kapsamında değerlendirilir. Ancak işletmelerin lojistik alandaki dış kaynak kullanımlarının tamamı, geçici iş ilişkisi kurulmasına elverişli değildir.

Lojistik faaliyetlerin neleri kapsadığı, hangi faaliyetlerin lojistik faaliyet olarak nitelendirildiğinden yukarıda bahsedilmişti. Dolayısıyla bu faaliyetleri, yalnızca taşımacılık/ulaşım özelinde değerlendirmek lojistiğin bütünü bakımından doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Söz konusu disiplini geniş çerçevesiyle incelemek, kurulacak ilişkilerin hukuki nitelendirmesi bakımından da kolaylık sağlayacaktır.

İşletmelerin dış kaynak kullanımı bakımından en fazla yöneldiği alanların başında gelen lojistik faaliyetlere olan ihtiyaç ve dolayısıyla bu yöndeki iş gücüne olan gereksinimin geçici iş ilişkisi kurularak karşılanması mümkündür. Ancak bu imkân, sınırsız bir imkân niteliğinde de değildir. Alt

²⁰² Odaman, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması” 49.

²⁰³ Odaman, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması” 49.

işverenlik ilişkisine göre daha fazla sınırlandırmayı bünyesinde barındıran geçici iş ilişkisi uygulamasında, dış kaynak kullanımının da bu sınırlar çerçevesinde kurulması gerekmektedir. Diğer yandan, alt işverenlik ilişkisinde konu, doğrudan bir “iş” iken, geçici iş ilişkisinde ihtiyaç, iş gci ile yani “işçi” ile giderilmektedir. Ayrıca geçici iş ilişkilerinde, süre sınırlamaları da bulunmaktadır.

Öte yandan, işletmelerin lojistik alandaki dış kaynak kullanımının, hukukumuzda yer alan iki tür geçici iş ilişkisi bakımından ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir. İş Kanunu m.7 hükmünde söz konusu iki tür ilişki bir arada düzenlenmiş olsa da farklı yönleriyle birbirinden ayrılan iki ayrı uygulama niteliğindedir.

b. Lojistik Faaliyetlerin Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisine Uygunluğunun Değerlendirilmesi

Geçici iş ilişkisi kurulmasına imkân tanıyan ilk uygulama, İşK m.7 hükmünde yer alan mesleki amaçlı geçici iş ilişkisidir. Mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisine kıyasla daha fazla sınırlandırmanın yer aldığı bu uygulama bakımından bazı hallerde işletmelerin lojistik alandaki ihtiyaçlarının karşılanması mümkündür. Hem lojistik faaliyetler hem de geçici iş ilişkisine imkân tanıyan her bir durum özelinde ayrı değerlendirme yapılması gerekir.

Öncelikle lojistik faaliyetler bakımından özellikle tüm tařımacılık²⁰⁴ faaliyetlerinin geçici iş ilişkisine konu olup olamayacağının değerlendirilmesi gerekmektedir. İşK m.4 hükmü gereği, deniz ve hava taşımacılık işlerinin, İşK kapsamı dışında yer aldığı belirtildiğinden, taşımacılık açısından yapılacak değerlendirme, belirtilenlerin dışındaki taşıma faaliyetleri olarak algılanmalıdır. Her ne kadar ev hizmetleri ile elli ve daha az işçi alıştırılan

²⁰⁴ Lojistik disiplini bakımından “taşıma”, dar anlamıyla canlı veya cansız varlıkların bulundukları yerlerden gereksinim duyulan diğer yer veya yerlere hareketi anlamına gelir. Mustafa Taşlıyan, Hüseyin ieklioğlu ve mer İhsan Yılmaz, “Lojistik Yönetiminde Dış Kaynak Kullanımının nemi,” *International Journal of Academic Values Studies* no.6 (2016): 44. Geniş anlamı ise, bir yarar sağlama amacıyla üretimi tamamlanmış ürünlerin, istenilen bölgelere, istenilen zamanda ve ekonomik olacak şekilde yer değiştirmelerinin sağlanmasıdır. Bu anlamda, belirtilen faaliyet kapsamında çalışacak işçiler de lojistik faaliyet alanında iş gören işçiler olarak nitelendirilmektedir. Taşımacılık da dahil olmak üzere lojistik faaliyetlerin bir veya birden fazla işçi ile ya da bir araç kullanarak veya fiziki g ile yapılp yapılmamasının bir önemi bulunmamaktadır.

tarım ve orman işleri de *İşK* hükümleri kapsamı dışında tutulsa da *İşK* m.7 hükmü, bu işler bakımından istisna tanımıştır.

Lojistik faaliyetler kapsamında yer alan işler, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (1) sayılı cetvel’de ve İşkolları Yönetmeliği’nde yer alan “işkolları listesi”nde farklı işkolları altında²⁰⁵ sınıflandırılmıştır. Ancak bu sınıflandırma, *STİSK* m.1 hükmünde belirtilen ve toplu iş hukukunu ilgilendiren amaç dolayısıyla oluşturulan bir sınıflandırmadır. Taşımacılık da dahil olmak üzere paketleme, etiketleme, depolama²⁰⁶ ve stok yönetimi gibi faaliyetler lojistik disiplini bakımından bir bütünü teşkil eder.²⁰⁷ Bu nedenle, işletmeler, lojistik faaliyetler kapsamında yer alan işler bakımından iş gücüne ihtiyaç duyduğunda, *İşK* m.7 hükmünde düzenleme altına alınan geçici iş ilişkisi uygulamasından faydalanabileceklerdir.

İlk hal olarak belirtilen, “hamilelik, ebeveynlerin kısmi çalışması, askerlik ve diğer askı halleri” doğrudan bir lojistik faaliyete ihtiyaç duyulmasını gerektirecek konular arasında değildir. Yani sayılan haller dolayısıyla işverenin geçici olarak ihtiyaç duyduğu iş gücü, lojistik faaliyetler bakımından mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi kurularak karşılanmaya uygun olmamaktadır. Ancak yine sayılan haller dolayısıyla oluşan iş gücü ihtiyacı, lojistik alanda faaliyet gösteren bir işçinin (örneğin, paketleme, etiketleme ya da stok yönetimi ünitesinde çalışan işçinin) yokluğundan kaynaklanmışsa bu durum, lojistik faaliyet bakımından mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinin kurulmasına imkân sağlayacaktır. İşletme bu konudaki ihtiyacını, işin niteliğine uygun işçiyi büro aracılığıyla kuracağı geçici iş ilişkisi vasıtasıyla giderebilecektir.

Örneğin, mobilya üretim sektöründe faaliyet gösteren bir işletme, stok yönetimi ünitesinde çalışan bir işçisinin analık iznine ayrıldığı süre için özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurmuş ve iş gücü ihtiyacını bu imkân sayesinde karşılamıştır. Diğer yandan, bu anlamdaki geçici iş

²⁰⁵ Örneğin, taşımacılık 15 numaralı ana işkolu olarak belirlenmişken depolama ve ambarlama faaliyeti, 16 numaralı “Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk” ana işkolu altında, paketleme faaliyetleri 10 numaralı “Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar” ana işkolu altında sınıflandırılmıştır.

²⁰⁶ Belçika’da mobilya depolama sektöründe geçici iş ilişkisi kurulması bakımından bir yasak öngörülmüştür. Civan, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi,” 352-353.

²⁰⁷ Taşlıyan, Çiçeklioğlu ve Yılmaz, “Lojistik Yönetiminde Dış Kaynak Kullanımının Önemi,” 44.

ilişkisinin, ihtiyaç süresince devam edeceği, ebeveynlerin kısmi çalışmasında ise yine kısmi olarak ihtiyaın giderilebileceği unutulmamalıdır.

Mevsimlik tarım işleri bakımından da geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi mümkündür. *Mevsimlik iş*, “bütün sene boyunca çalışılmasına rağmen yılın belli dönemlerinde faaliyetin yoğunlaştığı veya sadece yılın belli dönemlerinde faaliyet gösterildiği işyerlerinde yapılan işlerdir.”²⁰⁸ Diğer yandan, tarım işlerinin nelerden ibaret olduğu belirlenirken, İş Kanunu m.111 ile Sanayi Ticaret Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Ynetmelik²⁰⁹’teki düzenlemelerden yararlanılması gerekir. Ancak *İşK* mevsimlik iş olarak nitelendirilen tüm işlere değil, yalnızca “tarım” işlerine yönelik geçici iş ilişkisinin kurulmasına imkân tanımıştır.

Doğrudan tarım işleri arasında yer almasa da söz konusu işlerle ilgili olan lojistik faaliyetler bakımından İş Kanunu m.7/2-b hükmü kapsamındaki geçici iş ilişkisinin kurulması mümkündür. Bu noktada lojistik faaliyetler, mevsimlik tarım işleri bağlamında tamamlayıcı bir rol oynamaktadır.

Öte yandan, mevsimlik tarım işleri ile birlikte gündeme gelecek lojistik ihtiyaçların da belirli sürelerle tekrarlanan²¹⁰, periyodik bir niteliğe sahip olduğu düşünüldüğünde bu işlerin de mevsimlik iş olarak değerlendirilmesi gerekir. Örneğin turizm, mevsimlik işlere konu olabilecek işkollarındandır. Bu doğrultuda, turizm faaliyetleri ve etkinliklerine bağlı olarak ortaya çıkan işlerin (otellerin ya da turizm acentelerinin lojistik ihtiyaçları gibi) de mevsimlik iş olarak kabul edileceği belirtilmektedir.²¹¹ O halde, mevsimlik tarım işleri bakımından ortaya çıkan lojistik ihtiyaçların, mevsimlik iş sözleşmesi ile giderilmesi mümkün olacaktır.²¹²

“İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı görülen işler” bakımından işletmenin niteliği önem arz eder. Zira genel anlamda lojistik sektöründe faaliyet gösteren bir işletmenin, bu kapsamda geçici iş ilişkisi kurması mümkün değildir. Doktrinde, “günlük iş” kavramından işletmede her gün yapılan işler değil, örneğin üç günde bir veya haftada bir gibi düzenli ve

²⁰⁸ Gaye Burcu Yıldız, “Mevsimlik İş Sözleşmesi,” *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* no. 25 (2010): 41.

²⁰⁹ RG, 03.09.2008, S. 26986.

²¹⁰ Yıldız, “Mevsimlik İş Sözleşmesi,” 43; Bektaş Kar, “Mevsimlik İş,” *Sicil İş Hukuku Dergisi* no. 4 (2006): 70.

²¹¹ Kar, “Mevsimlik İş,” 70.

²¹² Mevsimlik İş Sözleşmesi ile ilgili detaylı bilgi için bkz. Yıldız, “Mevsimlik İş Sözleşmesi,” 44 vd.

kısa aralıklarla yürütülen işlerin anlaşılması gerektiği ifade edilmektedir.²¹³ Aksi bir yorum benimsendiğinde, bu bağlamda yaptırılan her çeşit işin fasılalı biçimde yürütüldüğü ileri sürülerek geçici iş ilişkisine konu edilebilme riski doğacaktır.²¹⁴

Diğer yandan, öğretide yer alan başka bir görüşe göre ise, “işletmenin günlük işlerinden sayılmayan işlerde” ifadesiyle uygulama kapsamının daraltıldığı, günlük işlerinden sayılan işler bakımından da geçici iş ilişkisi kurulmasının mümkün olması gerektiği ifade edilmiştir.²¹⁵ Bu anlamda, işletmenin ve lojistik ihtiyacın özellikleri göz önünde bulundurularak değerlendirme yapılması gerekir. Kanaatimce, günlük işlerin yanı sıra tıpkı onun gibi değerlendirilebilecek düzenli ve kısa aralıklarla tekrar edilen lojistik ihtiyaçlar bakımından İş Kanunu m.7/2-d hükmü bağlamında geçici iş ilişkisinin kurulması mümkün değildir. Ancak duyulan lojistik ihtiyaç bir düzen dahilinde ortaya çıksa da, kısa sayılmayacak bir aralıkla duyulacak gereksinimlerin, söz konusu uygulama vasıtasıyla karşılanabilir olması gerekir. Mobilya üretimi yapan küçük ölçekli bir fabrikanın, ayda bir kez taşıma faaliyetine duyacağı ihtiyaç bu kapsamda değerlendirilebilir.

Madde gerekçesinde, “üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması” bakımından da “terör olayları sırasında işletmelerin gerekli üretimi yapamayacak hale gelmesi, sel, yangın gibi afet durumları”, örnek durumlar olarak ifade edilmiştir. Bu kapsamda da bir işletme, lojistik alanda faaliyet gösteren bir işletme olsa dahi şartların varlığı halinde geçici iş ilişkisi kurma yoluna gidebilecektir. Bu durum bakımından da, bir doğal afet dolayısıyla sevkiyatı gerçekleştirilemeyen ürünlerin yığılması nedeniyle ilave taşıma faaliyetine gereksinim duyulması örnek gösterilebilir.

İşK m.7/2-f hükmünde öngörülen bir diğer hal de “işletmenin iş hacminin öngörülemeyecek şekilde artması” durumudur. Bu hükmü, işletmenin üretiminde bir artışın meydana gelmesi ve aynı zamanda söz konusu artışın

²¹³ Güzel ve Heper, “Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi,” 33; Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 303; Doğan Yenisey, “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi,” 156-157.

²¹⁴ Doğan Yenisey, “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi,” 156.

²¹⁵ Odaman, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması,” 48.

ngrlemeyen bir artış olması şeklinde yorumlamak gerekir. Dolayısıyla iki hususun birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir. Madde gerekçesinde örnek olarak belirtildiği üzere, ihracat talebinin artması veya iç piyasada öngörülemeyen talep artışı halinde, işletmelerin lojistik alandaki faaliyetler bakımından geçici iş ilişkisi kurması mümkündür.

Nihayetinde “mevsimlik işler haricinde dönemsellik arz eden iş artışları” bakımından da işletmeler lojistik gereksinimler dolayısıyla dış kaynak kullanımına yönelebilir. Bu noktada doğacak ihtiyaç öngörülebilir niteliktedir. Belirli dönemlerde yoğunlaşan bu tür işler bakımından lojistik alanda ihtiyaç duyulacak faaliyetler açısından geçici iş ilişkisi kurulabilecektir. Buradaki önemli husus, işin “mevsimlik iş”²¹⁶ olarak nitelendirilmeyen bir iş olmasıdır. Ramazan Bayramı öncesinde şeker üretiminin yoğunlaşması ve dolayısıyla paketleme ihtiyacının doğması buna örnek gösterilebilir.

Diğer haller bakımından ise geçici iş ilişkisi kurulması mümkün olsa da bunlar lojistik bir faaliyet olarak nitelendirilemeyecek ve işletmelerin lojistik alandaki dış kaynak kullanımı kapsamında değerlendirilemeyecektir. Ancak her ihtiyaç, lojistik disiplini ve *İşK* hükümleri kapsamında değerlendirilmeli ve işletmeler tarafından lojistik alandaki dış kaynak kullanımının hukuki niteliği bu değerlendirmeye göre belirlenmelidir.

c. Lojistik Faaliyetlerin Mesleki Amaçlı Olmayan Geçici İş İlişkisine Uygunluğunun Değerlendirilmesi

Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisine kıyasla daha az sınırlandırmayı içeren bu uygulama bakımından temel şart, söz konusu ilişkinin holding bünyesinde ya da aynı şirketler topluluğuna bağlı şirketler arasında kurulmasıdır. Görülecek iş bakımından herhangi bir sınırlamanın bulunmadığı bu ilişkide, bazı haller için yasaklar ve bir süre sınırı yer almaktadır. Söz konusu şartların varlığı kabul edildiğinde, lojistik bir faaliyetin, mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisine konu olup olamayacağının belirlenmesi gerekir.

Yukarıda yer alan mesleki amaçlı geçici iş ilişkisine dair uygunluk değerlendirmesindeki hususlar, genel itibariyle bu ilişki bakımından da geçerliliğini korumaktadır. Mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinin, lojistik faaliyetler bakımından söz konusu olması, ihtiyaç duyulan işin niteliğine göre belirlenmektedir. Bu noktada, geçici işçiye ihtiyaç duyan işveren, hangi sektörde faaliyet gösterirse göstersin ihtiyacı lojistik disiplini

²¹⁶ Mevsimlik iş konusunda detaylı bilgi için bkz. Kar, “Mevsimlik İş,” 69 vd.

kapsamında yer alan faaliyetlerden birini ihtiva ediyorsa söz konusu dış kaynak kullanımı lojistik alan içerisinde kabul edilecek ve mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisine konu olabilecektir.²¹⁷

Diğer yandan, geçici olarak iş görme borcu devredilen işçinin esas olarak bağlı olduğu işveren, halihazırda lojistik sektöründe faaliyet gösteren bir işletme sahibi olabilir. Bu varsayımda çalıştırıldığı işçilerin de genel itibarıyla lojistik faaliyetler kapsamında çalıştırılan işçiler olduğu sonucuna ulaşılabilecektir. Ancak işverenin ya da işçinin faaliyet alanının lojistik disiplini içerisinde yer alan faaliyetlerden olması yeterli değildir. İşçi bakımından, “geçici işverenin lojistik faaliyetlerdeki ihtiyaçları” dolayısıyla geçici iş ilişkisi kurulmuşsa, söz konusu lojistik alandaki dış kaynak kullanımı, mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisi kapsamında değerlendirilebilir. Bu durumda, hem ihtiyaç duyulan “iş”, lojistik faaliyetler kapsamında değerlendirilecek hem de “işçi”, lojistik faaliyetleri yerine getiren bir konumda bulunuyor olacaktır. Ancak geçici işçi, aralarında iş sözleşmesinin bulunduğu asıl işverene bağlı olarak iş görme edimini lojistik alanda yerine getirirse de, geçici işverene karşı “lojistik faaliyet kapsamında yer almayan” bir alanda iş görecektir bu durum, şartların varlığı halinde geçici iş ilişkisi olarak nitelendirilebilir. Fakat bu yöndeki dış kaynak kullanımı, lojistik faaliyetler kapsamında değerlendirilemeyecektir.

Nihayetinde bu noktada da öncelikle faaliyetin, lojistik bir faaliyet olup olmadığının belirlenmesi gerekmektedir. İhtiyaç duyulan iş gücü, lojistik faaliyetler kapsamında değerlendirilen bir alanda ise ve mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisi kurulması için gerekli şartlar da oluşmuşsa işletmenin bu yöndeki dış kaynak kullanımının mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisi kurularak karşılanması da hukuken mümkün olacaktır.

SONUÇ

Lojistik faaliyetler, temelde taşımacılık olarak algılansa da esasında temin-tedarik, yükleme-boşaltma, paketleme, etiketleme, muayene, stok yönetimi gibi birden fazla faaliyeti bünyesinde barındırmaktadır. İşletmeler tarafından, temelde ekonomik avantaj sağlama gayesiyle hareket edilse de, esas üretime yönelik etkinlik ve verimlilikte olumlu artış sağlamak için uzmanlık alanının dışında yer alan faaliyetler konusunda destek alınmaktadır.

²¹⁷ Şoförün geçici iş ilişkisine konu olabileceği yönünde bkz. Y.9.HD, E.2007/26179, K.2008/33761, 16.12.2008, (www.kararara.com).

Temelde yukarıda örnekleme yoluyla sayılan lojistik faaliyetler de bu gereksinimlerin başında gelmektedir.

Dış kaynak kullanımı (*outsourcing*), esasen temel alan üzerinde daha fazla yoğunlaşmayı sağlayıp en üst seviyede fayda elde edilmesinin ve diğer alanlara harcanan zaman ve maliyetlerden tasarruf edilmesinin önünü açan bir uygulamadır. En z ifade ile, işletmelerin temel olarak uzmanlaştıkları alan dışında yer alan faaliyetleri için o alanda uzmanlaşan işletmelerden destek alması anlamına gelmektedir. Uygulama alanı bakımından belirli bir sınırı bulunmayan dış kaynak kullanımıyla işletmeler, temel alanlara odaklanma, işletme esnekliği, mobilite, risk paylaşımı, verimlilik artışı bakımından ve nihayetinde ekonomik anlamda avantaj elde etmektedirler. Günümüz rekabet ortamı da dikkate alındığında işletmelerin bu yönde tercih kullanması normal karşılanmaktadır.

işletmeler tarafından duyulan bu yöndeki ihtiyaçların, *İşK* hükümleri çerçevesinde karşılanması mümkündür. Ancak kullanılan bu uygulamanın, özellikle işçi üzerinde yaratacağı bazı olumsuz etkiler bulunmaktadır. Bu nedenle uygulamanın, iş hukuku çerçevesinde sınırları çizilmiş ve belirli şartların varlığı halinde bu yönde bir uygulamaya gidilebileceği kabul edilmiştir. *İş* hukuku uygulamaları arasında yer alan “alt işverenlik” ile “geçici iş ilişkisi” müesseseleri, işletmelerin lojistik alanda ihtiyaç duydukları iş veya iş gücünün karşılanması bakımından önemli bir kullanım alanı yaratmaktadır. Ancak Yasa gereği sağlanan bu imknların da yine Yasa’da belirlenen sınırlar içerisinde kullanılması gerekmektedir.

Alt işverenlik uygulamasının, lojistik alandaki dış kaynak kullanımı bakımından temelde iki şekilde mümkün olduğu söylenebilir. Bu ayrım, asıl iş-yardımcı iş ayrımından yola çıkılarak yapılmıştır. *İşK* m.2/6 hükmü gereği alt işverenlik ilişkisi ancak “*işyerinde yrtlen mal veya hizmet üretimi ile ilgili yardımcı işlerde ya da asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde*” kurulabilmektedir. Bu noktada, yardımcı iş bakımından bir uzmanlık aranmasa da asıl iş söz konusu olduğunda uzmanlık, zaruri unsurlardan birini oluşturmaktadır. Dolayısıyla asıl işe dair alt işverenlik ilişkisi kurulacaksa hükümde yer alan zorunlu şartların var olması gerekir. Diğer yandan, yardımcı iş bakımından da asıl işe bağımlılık ve süreklilik gibi unsurlar göz önünde bulundurulmaktadır.

dn iş ilişkisi olarak da ifade edilen geçici iş ilişkisinin de iki şekilde kurulması mümkündür. Bunlardan ilki mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi

başlığıyla ifade edilen ve özel istihdam büroları aracılığıyla, belirli süreyle sınırlı olarak, iş gücünün ihtiyacının karşılanması noktasında işçi sağlama faaliyetinin yürütülmesidir. Diğer ise, holding bünyesi içerisinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı şirketler arasında kurulan ve mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisi olarak adlandırılan uygulamadır. Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi, kurulabileceği haller ve işler, sayı ve zaman bakımından sınırlanan, ilişkinin özel istihdam büroları aracılığıyla kurulması zorunlu tutulan bir yapıdadır. Mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde ise genel itibarıyla süre sınırından bahsedilmekle birlikte, büro aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisindeki gibi işler ve haller özelinde bir sınırlama yer almamaktadır. Ancak her iki uygulama bakımından da ilişkinin kurulmasını imkânsız kılan birtakım yasak haller belirlenmiştir.

Alt işverenlik ilişkisinde “iş”, temel öge iken; geçici iş ilişkisinde temel unsur “işçi”dir. Dolayısıyla işletmeler tarafından ihtiyaç duyulan lojistik alandaki faaliyetlerin dış kaynak kullanımı ile karşılanması durumunda gündeme gelecek ilişkinin hukuki niteliği bakımından bu husus önem arz etmektedir.

Öncelikle bir faaliyetin, lojistik faaliyetler kapsamında olup olmadığının belirlenmesi gerekir. Söz konusu belirleme, lojistik disiplini kapsamında yer alan faaliyetler gözetilerek yapılmalıdır. Aksi halde yalnızca taşımacılık faaliyeti ile özdeşleşen lojistik kavramı dar yorumlanacak, esasında bünyesinde barındırdığı diğer faaliyetler göz ardı edilmiş olacaktır. İster iş, isterse işçi temel öge olsun, belirlemenin “faaliyet” temel alınarak yapılması gerekir. Zira lojistik disiplini bakımından faaliyetin, “lojistik bir faaliyet” olarak nitelendirilmesi için bir ya da birden fazla işçi tarafından yerine getirilmesi veya işveren pozisyonunun önemi bulunmamaktadır. Bu belirleme ile de öncelikle faaliyet özelinde bir nitelik tespiti yapılmış olacaktır. Sonrasında ise, ilişkinin tabi olacağı hükümler bakımından hukuki niteliğin belirlenmesi önem arz eder. Zira yargı önüne taşınan uyuşmazlıklar açısından da öncelikle ilişkinin niteliği bakımından bir değerlendirme yapılmaktadır. Buna göre, kurulması istenen ya da kurulmuş bulunan ilişkinin, *İşK* ve ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde yorumu yapılacak, bu yorum neticesinde ilişkinin hukuki niteliği belirlenecek ve söz konusu ilişki “alt işverenlik ilişkisi” ya da “geçici iş ilişkisi” olarak nitelendirilecektir.

KISALTMALAR

3PL	: c Parti Lojistik
Akt./akt.	: Aktaran/aktaran
AP	: Arbeitsrechtliche Praxis (Dergi)
AG	: Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerberlassung) (i Devrine likin Kanun)
BAG	: Bundesarbeitsgericht (Alman Federal  Mahkemesi)
BB	: Betriebs-Berater (Dergi)
BGB	: Bürgerliches Gesetzbuch (Alman Medeni Kanunu)
BGH	: Bundesgerichtshof (Alman Federal Yüksek Mahkemesi)
Bkz./bkz.	: Bakınız/bakınız
dn	: dipnot
E.	: Esas
Hrsg.	: Herausgeber (Editör)
K	: 4857 Sayılı  Kanunu
K.	: Karar
m.	: madde
NJW	: Neue Juristische Wochenschrift (Dergi)
NZA	: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (Dergi)
Nr./no.	: Numara/sayı
Rn.	: Randnummer (Kenar/Paragraf Numarası)
STSK	: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu  Sözleşmesi Kanunu
TBK	: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu
TDK	: Türk Dil Kurumu
TTK	: 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu
VGH	: Verwaltungsgerichtshof (Yüksek dare Mahkemesi)
VOB	: Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen (naat/Yapı leri in hale ve Sözleşme Mevzuatı)
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve devamı
Y...HD	: Yargıtay ... Hukuk Dairesi
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
ZR	: Zivilrecht (Medeni Hukuk)

KAYNAKÇA**I. KİTAPLAR VE MAKALELER**

- Akın, Levent. “Yeni Borçlar Kanunu Düzenlemeleri Çerçevesinde Asıl İşverenin Müteselsil Sorumluluğunun Niteliği” *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 60, no.4 (2011): 733-774.
- Akyiğit, Ercan. *İçtihatlı Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*. 3. Baskı. Cilt 1, Ankara: Yetkin Yayınları, 2008.
- Akyiğit, Ercan. “Alt İşverenlik ilişkisinde İdari Para Cezasından Sorumluluk” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, no. 20 (2010): 215-252.
- Akyiğit, Ercan. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik (Öğreti ve Uygulama)*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2011.
- Akyiğit, Ercan. “Alt İşverenlik ve Benzer İlişkilerden Farkı.” *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. <https://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1349444406.pdf>: 1-38. (Alt İşverenlik)
- Alpagut, Gülsevil. “Yeni İş Yasası ile Alt İşverenlik Kurumundaki Yeni Yapılanma, Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı Sorunlarının Değerlendirilmesi ve Çözümleri.” *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Araştırma ve Uygulama Merkezi ile İNTES Ortaklaşa Düzenlenen Toplantı Notları*. Yayın No:10. Ankara: İnşaat Sanayii Yayınları, 2004.
- Alpagut, Gülsevil. “4857 Sayılı İş Yasası ile Alt İşveren Kurumundaki Yeni Yapılanma” *Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı, Sorunların Değerlendirilmesi ve Çözümleri*, No:10, Ankara: İNTES Yayınları, (2004):16-23.
- Annuß, Georg. “Die rechtsmissbräuchliche Unternehmerentscheidung im Konzern” *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* 14, (2003): 783-785.
- Arıcı, Kadir. *Türk İş Hukuku-I Ferdi İş İlişkileri*. Ankara: Gazi Kitabevi, 2022.
- Arkan, Sabih. *Ticari İşletme Hukuku*. 20. Bası. Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, 2015.
- Astarlı, Muhittin. *İş Hukukunda İ kale (Bozma Sözleşmeleri)*. 2.Baskı. Ankara: Turhan Kitabevi, 2016.
- Aydın, Sonay Zeki. *Tedarik Zinciri Yönetiminde Stratejik İttifak Olarak Üçüncü Parti Lojistik*. Isparta: Fakülte Kitabevi, 2007.
- Aydın, Ufuk. “6552 Sayılı (Torba) Yasa Sonrası Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkileri” *Sosyal Güvenlik Dergisi* 5, no.1 (2015): 9-31.
- Aydınlı, İbrahim. *Türk İş Hukukunda Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa*. Güncellenmiş 5. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.
- Aykaç, Hande Bahar. *İş Hukukunda Alt İşveren*. İstanbul: Beta Yayınları, 2011.

- Aykaç, Hande Bahar. “Alt İşveren İlişkisinde Asıl İş-Yardımcı İş Ayrımı” *Çalışma ve Toplum* 3, no.46 (2015): 95-122.
- Burkholder, Nicholas C.. *Outsourcing*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., 2006.
- Busche, Jan. “BGB § 631”. Henssler, Martin. (Hrsg.). *Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch Band 6 – Schuldrecht – Besonderer Teil III*, 9. Baskı, München: C.H.BECK, 2023.
- Canbolat, Talat. *Türk İş Hukukunda Asıl İşveren Alt İşveren İlişkileri*. Ankara: Kazancı Kitap, 1992.
- Caniklioğlu, Nurşen. “Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları.” *Prof. Dr. Nuri Çelik’e Saygı, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2008.
- Civan, Orhan Ersun. “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi.” *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 663, no.2 (2017): 311-398.
- Çağlıyan, Vural ve Ömer Emrah Acar. *Sürdürülebilirlik Çerçevesinde Tedarik Zinciri Yönetimi ve Dış Kaynak Kullanımı*. 1. Baskı. Konya: Billur Yayınevi, 2019.
- Çancı, Mehmet ve Murat Erdal. *Lojistik Yönetimi*. İstanbul: Erler Matbaacılık, 2003.
- Çankaya, Osman Güven ve Şahin Çil. *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*. 3. Baskı. Ankara: Yetkin Yayınları, 2011.
- Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca. *İş Hukuku Dersleri*. Yenilenmiş 34. Bası, İstanbul: Beta Yayınları, 2021.
- Çengel, Özgür. *Tedarik Zinciri Yönetimi ve Lojistik Sektöründe Bir Araştırma*. İstanbul: Bigart Yayınları, 2008.
- Çopuroğlu, Çağlar. *Türk İş Hukukunda Mesleki Geçici İş İlişkisi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022.
- Demir, Kübra. “Çalışanların 6331 Sayılı Kanundan Doğan Yükümlülükleri ve Yükümlülükleri İhlalin Sonuçları.” *Sosyal Güvenlik Dergisi* 10, no. 2 (2020): 393-412.
- Demircioğlu, Murat. *Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası*. Yayın No: 2007-49, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası, 2007.
- Dilaver, Umut. “Dış Kaynak Kullanımına Yönelik İşletmesel Karar ve Denetimi.” *Adalet Dergisi*, no. 74 (2025), 1077-1113.
- Doğan Yenisey, Kübra. “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi.” *Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı, I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi*. (2016): 133-171.
- Dölek, Ali. *Lojistik ve Nakliye İşlemleri*. İstanbul: Umut Kitap, 2015.

- Eğin, Rıdvan. *Dış Kaynak Kullanımı*. 1. Baskı, İstanbul: Crea Yayıncılık, 2009.
- Ekmekçi, Ömer. “Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları” *Mercek Dergisi*, (Temmuz, 2003): 132-139.
- Ekmekçi, Ömer ve Esra Yiğit. *Bireysel İş Hukuku Dersleri*. 3.Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2021.
- Ekonomi, Münir. “Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi.” *Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, Prof.Dr. Nuri ÇELİK’e Saygı. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2008.
- Engin, Murat. “Üçlü İş İlişkileri” T. Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası’na Düzenlenen III. Yılında İş Yasası Semineri Yayını, (2005): 12-26.
- Embleton, Peter R. ve Wright, Phillip C.. “A Practical Guide to Successful Outsourcing.” *Empoverment in Organisations*, MCB University Press 6, no. 3 (1998): 94-106.
- Erkanlı, Betül. “Alt İşverenlikte Asıl İş - Yardımcı İş Ayrımı” *Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi* 18, no.1 (2016): 63-111.
- Eyrenci, Öner, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan. *Bireysel İş Hukuku*. 8. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, 2017.
- Gençgüler, Merve. *Lojistik Yönetimi: Basic Logistics Network-Outsourcing*. 1. Baskı. Bursa: Dört Renk, 2015.
- Ghiani, Gianpaolo, Gilbert Laporte ve Roberto Musmanno. *Introduction to Logistics Systems Management*. 2. Baskı. Birleşik Krallık: John Wiley & Sons Ltd., 2013.
- Guenoub, Marcel. *Equal Pay und Equal Treatment im Leiharbeitsverhältnis*. Berlin: Shaker Verlag, 2009.
- Gsell, Beate, Krüger, Wolfgang, Lorenz, Stephan ve Reymann, Christoph. *beck-online.GROSSKOMMENTAR*, beck-online, 2024.
- Güçlü, Ali. *Dış Kaynak Kullanımı (Outsourcing) ve Vergilendirilmesi*. 1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2013.
- Gürdal, Sahavet. *Türkiye Lojistik Sektörü Altyapı Analizi*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 2006.
- Güzel, Ali. “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları.” *Çalışma ve Toplum Dergisi* no. 1 (2004): 31-65.
- Güzel, Ali ve Hande Heper. “Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi.” *Çalışma ve Toplum* no. 1 (2017): 11-58.
- Harland, Christine, Louise Knight, Richard Lamming ve Helen Walker. “Outsourcing: Assessing the Risks and Benefits for Organisations, Sectors and

- Nations.” *International Journal of Operations & Production Management* 25, no. 9 (2005): 831-850.
- Hergenröder, Curt Wolfgang. “KSchG § 1”. Henssler, Martin ve Krüger, Wolfgang. (Hrsg.). *Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch – Band 5 Schuldrecht – Besonderer Teil II*, 9. Baskı, München: C.H.BECK, 2023.
- Hromadka, Wolfgang ve Maschmann, Frank. *Arbeitsrecht Band 1 Individualarbeitsrecht*, 7. Baskı, Berlin: Springer, 2018.
- Junker, Abbo, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 23. Baskı, München: C.H.BECK, 2024.
- Kar, Bektaş. “Mevsimlik İş”. *Sicil İş Hukuku Dergisi* no. 4 (2006): 69-87.
- Kara, Serkan Taylan. *Türk İş Hukukunda İkale (Bozma) Sözleşmeleri*. İstanbül: On İki Levha Yayıncılık, 2020.
- Karaçay, Gülsün. “Tersine Lojistik: Kavram ve İşleyiş”. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 14, no. 1 (2005): 317-332.
- Koban, Emine ve Hilal Yıldırım Keser. *Dış Ticarete Lojistik*. 4. Baskı, Bursa: Ekin Yayınları, 2010.
- Küçük, DoĒukan. “Deniz İş Hukukunda Alt İşverenlik İlişkisi” *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 5, no.1 (2019): 179-201.
- Markesinis, Basil S, Unberath, Hannes ve Johnston, Angus C. *The German Law of Contract: A Comparative Treatise*, 2. Baskı, Oxford: Hart Publishing, 2006.
- MollamahmutoĒlu, Hamdi. *İş Hukuku*. Ankara: Turhan Kitabevi, 2008.
- Mori, Anna. *Employment Relations in Outsourced Public Services – Working Between Market and the State*, eBook: Palgrave Macmillan, 2020.
- Odaman, Serkan. “Yeni Düzenlemeler erevesinde Türk İş Hukukunda dn İş İlişkisi Uygulaması.” *Sicil İş Hukuku Dergisi* no. 36 (2016): 41-61.
- zcan, Selami. “Kk ve Orta Büyüklükteki İşletmelerde Lojistik Yönetimin nemi.” *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 5, no. 10 (2008): 275-300.
- Pekmezci, Turan ve Cemalettin Demireli. “Esnek retim Sistemleri: Esnek retim Sistemlerinin Tekstil İşletmelerinde UygulanabilirliĒi zerine Bir Araştırma.” *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 6, no. 1 (2005): 131-146.
- Richter, Marcus. § 142. Kiel, Heinrich, Lunk, Stefan ve Oetker, Hartmut (Hrsg.). *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht – Band 2 Individualarbeitsrecht II*. 6. Baskı, München: C.H.BECK, 2024.
- Sarder, MD. *Logistics Transportation Systems*. 1. Baskı. USA: Elsevier, 2021.

- Sayın, Ali Kemal. "Türk Hukukunda Alt İşveren Uygulaması: Kamu Kuruluşlarının Personel Çalışmasına Dayalı Hizmet Alımlarında 6552 Sayılı Kanunun Getirdiği Yeni Yaklaşımlar." *Sosyal Siyaset Konferansları*. no. 69 (2015): 59-98.
- Schlünder, Bertold. "Gestaltung von Nachunternehmerverträgen in der Praxis" *Neue Juristische Wochenschrift* 16, (1995): 1057-1061.
- Senyen-Kaplan, E. Tuncay. *Bireysel İş Hukuku*. Yenilenmiş 11.Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi, 2020.
- Süzek, Sarper. *İş Hukuku*. 20. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 2020. (2020)
- Süzek, Sarper ve Süleyman Başterzi. *İş Hukuku*. Yenilenmiş 24. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 2024.
- Şafak, Can. "4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Taşeron (Alt işveren) Meselesi". *Türkiye Barolar Birliği Dergisi* no. 51 (2004): 111-132.
- Şahlanan, Fevzi. "Türk İş Hukuku'nda Alt İşveren." *Mercek Dergisi* no. 2 (1997): 44-54.
- Şahlanan, Fevzi. "Yeni İş Kanununun Genel Hükümleri", *Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası'nda Düzenlenen "Yeni İş Yasası" Konulu Seminer Yayını*, (2003): 20-35.
- Tanyaş, Mehmet ve Köksal Hazır. *Lojistik Temel Kavramlar (Lojistiğe Giriş)*. 1. Baskı. Mersin: Çağ Üniversitesi Yayınları, 2011.
- Taşhyan, Mustafa, Hüseyin Çiçeklioğlu ve Ömer İhsan Yılmaz. "Lojistik Yönetiminde Dış Kaynak Kullanımının Önemi." *International Journal of Academic Values Studies* no. 6 (2016): 35-55.
- Thüsing, Gregor. *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz Kommentar*, 3. Baskı, Köln: C.H.BECK, Köln, 2012.
- Tunçomağ, Kenan ve Tankut Centel. *İş Hukukunun Esasları*. 8. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, 2016.
- Voit, Wolfgang. "BGB § 63I". Hau, Wolfgang ve Poseck, Roman. (Hrsg.). *BeckOK BGB*, 72. Edition, München: C.H.BECK, 2024.
- von Huene-Hoyningen, Gerrick. "Subunternehmervertrag oder illegale Arbeitnehmerüberlassung?", *BB*, no. 25 (1985): 1669-1675.
- Wedde, Peter. *Arbeitsrecht Kompaktcommentar*. 5. Baskı, Frankfurt: Bund Verlag, 2016.
- Yiğit, Esra. *Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi*. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Özel Hukuk Doktora Tezleri Dizisi. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2019.
- Yıldız, Gaye Burcu. "Mevsimlik İş Sözleşmesi." *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* no. 25 (2010): 41-58.

II. ÇEVİRİMİÇİ KAYNAKLAR

<https://beck-online.de>
<https://statistik.arbeitsagentur.de>
<https://www.kazanci.com.tr>
<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>
<https://www.kararara.com>
<https://www.calismatoplum.org>
<https://www.tuhis.org.tr>
<https://www.resmigazete.gov.tr>
<https://www.tbmm.gov.tr>

Yazar Beyanı / Author's Declaration

Mali Destek / Financial Support:

Yazar(lar), bu çalışmanın araştırılması, yazarlığı veya yayımlanması için herhangi bir finansal destek almadığını/alınmadığını beyan eder. / *The author(s) declare(s) that no financial support was received for the research, authorship, or publication of this study.*

Yazar Katkıları / Authors' Contributions:

Bu çalışma, yazar(lar) tarafından hazırlanmış olup, tüm yazar(lar) çalışmaya asli katkı sağlamış ve makalenin son halini onaylamıştır. / *This study was prepared by the author(s). All author(s) contributed substantially to the work and approved the final version of the manuscript.*

Çıkar Çatışması-Ortak Çıkar / Declaration of Conflict of Interest-Common Interest:

Yazar(lar) tarafından herhangi bir çıkar çatışması veya ortak çıkar beyan edilmemiştir. / *No conflict of interest or common interest has been declared by the author(s).*

Etik Kurul Onayı / Ethics Committee Approval:

Çalışmanın herhangi bir etik kurul onayı veya özel bir izne ihtiyacı yoktur. / *This study does not require ethics committee approval or any special permission.*

Araştırma ve Yayın Etiği / Research and Publication Ethics:

Yazar(lar), çalışmanın tüm süreçlerinde derginin bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyduğunu, makalenin özgün olduğunu ve intihal yapılmadığını, verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, suç unsuru veya hukuka aykırı yöntem kullanılmadığını, üçüncü kişilerin telif haklarının ihlal edilmediğini, karşılaşılabilecek etik ihlallerde derginin ve editör kurulunun sorumlu olmadığını, ayrıca bu çalışmanın başka bir akademik yayın ortamında değerlendirilmediğini beyan eder. / *The author(s) declare(s) that they have complied with the journal's scientific, ethical, and citation principles throughout all stages of the study; that the manuscript is original and not plagiarized; that no falsification of data has been made; that no unlawful method or material has been used; that no third-party copyrights have been infringed; that the journal and its editorial board bear no responsibility for any potential ethical violations; and that this study has not been submitted to or evaluated in any other academic publication.*