

## İŞ KANUNUNUN YENİ DÜZENLEMESİ KARŞISINDA GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

*Aigul NURMUKHAMBETOVA\**

### Öz

20 Mayıs 2016 tarih ve 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununda geçici iş ilişkisine dair önemli değişiklikler yapılmıştır. Böylece daha önce Türk Hukukunda kabul edilmeyen meslekî anlamda veya öze istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisinin kurulabileceği açıkça hüküm altına alınmıştır. Avrupa Birliğindeki düzenlemeden esinlenerek kabul edilen geçici iş ilişkisine dair yeni düzenleme Türk hukukunda güvenceli esnekliğin sağlanması açısından önemlidir.

### Anahtar Kelimeler

*Geçici iş ilişkisi, meslekî anlamda geçici iş ilişkisi, geçici işçi, özel istihdam büroları*

## TEMPORARY EMPLOYMENT RELATIONSHIP IN VIEW OF NEW REGULATION OF LABOR LAW

### Abstract

*Major amendments regarding temporary employment relationship have been made in Labor Law No: 6715 dated 20 May 2016, Law on Making*

\* Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Özel Hukuk Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi (e-posta: a.nurmuhambet@hotmail.com) (Makale Gönderim Tarihleri: 16.02.2017-16.02.2017/Makale Kabul Tarihleri: 11.08.2017-21.07.2017)

*Amendments in Turkish Labor Institution Law, Labor Law No: 4857, and Turkish Labor Institution Law No: 4904. Thus, it was clearly adjudicated that temporary employment relationship, which had not been accepted in Turkish Law before, could be established in occupational aspect or through private employment office. New regulation on temporary employment relationship accepted by being inspired from the regulation in European Union is important to ensure the flexicurity in Turkish Law.*

**Keywords**

*Temporary employment relationship, temporary agency work, temporary worker, private employment agencies*

## **GİRİŞ**

Geçici (ödünç) iş ilişkisine dair hükümler 4857 sayılı İş Kanununun 7. maddesinde düzenlenmektedir. 20 Mayıs 2016 tarihli ve 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununda geçici iş ilişkisine dair hükümlerde önemli değişiklikler yapılmıştır. Söz konusu değişiklik ile önceden Türk hukukunda kabul edilmeyen meslekî anlamda veya özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisinin kurulmasına imkân verilmiştir. Kanun metninden meslekî anlamda geçici iş ilişkisine dair hükümlerin sadece İş Kanununda değil, Türkiye İş Kurumu Kanununda da düzenlendiğini görmek mümkündür. 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 7'nci maddesi, 25/6/2003 tarihli ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 17'nci, 18'inci ve 19'uncu maddeleri ile 32'nci maddesinin birinci fıkrasının (i) bendine dayanılarak hazırlanmış 11 Ekim 2016 tarihli ve 29854 sayılı Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinde de meslekî anlamda geçici iş ilişkisine dair hükümler mevcuttur.

Çalışmamızın amacı yeni kanun ile getirilen meslekî anlamda geçici iş ilişkisine ve gerçek anlamda geçici iş ilişkisine dair hükümleri incelemek, mümkün olduğu kadarıyla uygulamada ortaya çıkabilecek sorunları tespit etmek, konuyla ilgili doktrinde tartışılan hususlara yer vermektir.

Çalışmamız üç bölümden oluşacaktır. Birinci bölümde, Kanun ile değişiklik yapılan kısımlara dair genel bilgi verilmeye çalışılacaktır. İkinci bölümde Kanunda düzenlenen meslekî anlamda veya özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisine dair hükümler incelenecektir. Bu kapsamda meslekî anlamda geçici iş ilişkisinin kurulabileceği işler ve geçici iş ilişkisinin kurulabileceği hallere, geçici iş ilişkisinin kurulması yasaklanan durumlara, tarafların hak ve yükümlülüklerine, geçici işçinin geçici işverence çalıştırılmaya devam ettirilmesi durumunda doğacak sonuçlara yer verilecektir. Üçüncü bölümde gerçek anlamda (meslekî olmayan) geçici iş ilişkisine dair Kanunda yer alan hüküm irdelenecektir. Yalnızca gerçek anlamda geçici iş ilişkisini meslekî anlamda geçici iş ilişkisinden ayırt eden hususlara değinilecektir. Çalışma, bu inceleme sonunda varılan görüşlere ilişkin sonuç kısmı ile sona erecektir.

## I. GENEL OLARAK

Yukarıda belirtilen 6715 sayılı Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununda önemli değişiklikler yapılmıştır. Söz konusu Kanun ile geçici iş ilişkisinin özel istihdam büroları aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapmak suretiyle kurulabileceği düzenlenmiştir. Böylece kanun koyucu yalın biçimiyle (gerçek)<sup>1</sup> bir diğer ifadeyle “*meslekî olmayan*”<sup>2</sup> geçici iş ilişkisinin ve meslekî anlamda veya özel istihdam bürosu aracılığıyla<sup>3</sup> geçici iş ilişkisinin kurulabileceğini hüküm altına almaktadır. Bu bağlamda eğer işçisini devreden işveren geçici iş ilişkisi kurma işini meslekî faaliyet olarak yürütmekte ise buna meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi adı verilmekte ve ilişkinin özel istihdam büroları vasıtasıyla kurulması amaçlanmaktadır<sup>4</sup>. Bu itibarla, konunun iki farklı başlık altında değerlendirilmesinde yarar vardır. Çalışmamızda öncelikle meslekî anlamda

<sup>1</sup> **Benli**, Abdurrahman/**Yiğit**, Yusuf: “4857 sayılı İş Kanununa Göre Geçici İş İlişkisi Ve Bu İlişkinin Hukukî Sonuçları”, Kamu-İş, C. 8, S. 4/2006 s. 6/a; **Yenisey**, K. Doğan: “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi”, Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı, I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin, Ankara, Nisan 2016, s. 142; **Odaman**, Serkan: “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması”, SİCİL, S. 36, 2016, s. 44 (Yeni Düzenleme); **Başmanav**, Yasemin: “Ödünç İş İlişkisi”, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, Özel Sayı, C. 1, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, İstanbul 2016, s. 154.

<sup>2</sup> **Süzek**, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 12. Baskı, Beta, İstanbul 2016, s. 303 (İş Hukuku); “Türkiye’de Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi”, Özel İstihdam Büroları Aracılığı İle Geçici İş İlişkisi, Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu, Ankara 2013, s. 40; **Şen**, Murat: “Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi”, İşveren, C. 51, S. 5, Eylül-Ekim, 2013, s. 13. Akyiğit, basit/alelade geçici iş ilişkisi olarak ifade etmektedir. Bkz. **Akyiğit**, Ercan: İş Hukuku, 11. Basım, Seçkin, Ankara 2016, s. 167 (İş Hukuku).

<sup>3</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 303; **Benli-Yiğit**, s. 6/a; **Odaman**, Yeni Düzenleme, s. 44; **Başmanav**, s. 154; Akyiğit, “Özel İstihdam Bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi” kavramını kullanmaktadır. Bkz. **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 167.

<sup>4</sup> **Akyiğit**, Ercan: İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, KAMU-İŞ Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara 1995, s. 42 (Ödünç İş İlişkisi); **Odaman**, Serkan: Türk ve Fransız Hukukunda Ödünç İş İlişkisi, Legal, İstanbul 2007, s. 25 (Ödünç İş İlişkisi); **Şen**, s.13.

geçici iş ilişkisi sonradan gerçek anlamda geçici iş ilişkisi açıklanmaya çalışılacaktır.

## **II. MESLEKÎ ANLAMDA VEYA ÖZEL İSTİHDAM BÜROSU ARACILIĞIYLA GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ**

### **A. Genel Olarak**

Yeni düzenleme ile özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisinin kurulabileceği hüküm altına alınmıştır. Bu bağlamda İş Kanununun 7. maddesinin birinci fıkrasından on dördüncü fıkrasına kadar meslekî anlamda geçici iş ilişkisine dair hükümlere yer verilmiştir. İş Kanununun 7. maddesinin birinci fıkrası uyarınca geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla<sup>5</sup> ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulur. Belirtilen maddenin ikinci fıkrası uyarınca özel istihdam bürosunun geçici işçi çalıştırabilmesi için Türkiye İş Kurumu tarafından yetkilendirilmiş olması gerekir<sup>6</sup>. Ayrıca bu tür geçici iş ilişkisinde işçi kural olarak başkasının yanında geçici olarak çalıştırılmak üzere işe alınır<sup>7</sup>. Bu sebeple özel istihdam bürosu ile işçi arasında iş sözleşmesi akdedilirken, özel istihdam bürosu ile geçici işveren

<sup>5</sup> 19.11.2008 tarihli ve 2008/104 sayılı “Geçici Büro Çalışması” AB Yönergesinde özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisinin kurulacağı düzenlenmiştir. Bu bağlamda Yönergede, geçici süre ile başka kullanıcıların yanında çalışmalarını için geçici işçilerle iş sözleşmesi akdeden gerçek veya tüzel kişiler, geçici istihdam büroları (*temporary-work agency*) olarak tanımlanmaktadır. **Güzel**, Ali/**Heper**, Hande: “Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi”, Çalışma ve Toplum, 2017/1, s. 28.

<sup>6</sup> 2016 Ocak ayı itibarıyla İş-Kur’dan izin alarak iş ve işçi bulmaya aracılık yapan 438 adet özel istihdam bürosunun bulunduğu ve geçici iş ilişkisi kurma yetkisi için aranan yeni kanunî şartlar değerlendirildiğinde daha sınırlı sayıda özel istihdam bürolarının meslekî geçici iş ilişkisi faaliyetinde bulunabileceği belirtilmektedir. **Erol**, Hatice/**Özdemir**, Alpay: “Türkiye’de Özel İstihdam Büroları ve Geçici İş İlişkisi” Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 30, S. 5, 2016, s. 1106.

<sup>7</sup> **Akyiğit**, Ödünç İş İlişkisi, s. 41-42; **Odaman**, Ödünç İş İlişkisi, s. 25; **Süzek**, İş Hukuku, s. 304; **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 172; **Çelik**, Nuri/**Caniklioğlu**, Nurşen/**Canbolat**, Talat: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 29. Bası, s. 172.

arasında geçici işçi sağlama sözleşmesi akdedilir<sup>8</sup>. Meslekî anlamda geçici iş ilişkisini meslekî olmayan geçici iş ilişkisinden ayırt eden hususlardan biri son sözleşmeye istinaden işçinin geçici olarak geçici işverene devir edilmiş olmasıdır. Meslekî anlamda geçici iş ilişkisinin bir diğer özelliği ise işçinin özel istihdam bürosu tarafından yazılı iş sözleşmesi ile ödünç verilmek üzere işe alınmasıdır<sup>9</sup>. Bu şekilde istihdam edilen işçinin işvereni özel istihdam bürosudur. Özel istihdam bürosu bunu meslekî bir amaçla yani gelir getirici bir faaliyet olarak yapar. Devreden işveren olan büro işçiyi geçici olarak istihdam etmek için alan işverenden bu hizmetinin parasal karşılığını (hizmet bedeli) alır<sup>10</sup>.

Yazılı şekilde yapılacak işçi sağlama sözleşmesi iki işveren arasında akdedileceğinden, bu şeklin TBK md. 12/2 hükümleri uyarınca geçerlilik koşulu olduğu ve bu şekilde yapılmayan sözleşmenin geçersizlikle karşılaşacağı belirtilmektedir<sup>11</sup>.

### B. Meslekî Anlamda Geçici İş İlişkisinin Kurulması

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin tümüyle serbest bırakılması, belirsiz süreli işçi çalıştırılması yerine geniş ölçüde özel istihdam bürosu işçilerinin çalıştırılması sonucunu doğurabilir. Bir diğer ifadeyle geçici iş ilişkisi geniş ölçüde sürekli istihdamın yerini alabilir. Böyle bir sonucun ortaya çıkmasının önlenmesi için hukuk sistemlerinde iki yaklaşım söz konusudur. Bunlardan biri, işverenin meslek edinilmiş iş ilişkisini kurma serbestisinin hakkın kötüye kullanılması teorisi ile sınırlandırılmasıdır. Yani işverenin meslekî faaliyet olarak geçici iş ilişkisine başvurması serbest bırakılıp, sadece hakkın kötüye kullanımının mevcut olduğu durumlara özgü bir dene-

<sup>8</sup> **Akyigit**, İş Hukuku, s. 169; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 171; **Erol/Özdemir**, s. 1106; **Güzel/Heper**, s. 19.

<sup>9</sup> **Hekimler**, Alpay: “Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisine İlişkin Mevzuat ve Taslakların Genel Değerlendirilmesi”, Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi Semineri, Tebliğler ve Görüşler, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara 2013, s. 59-60; **Güzel/Heper**, s. 19.

<sup>10</sup> **Akyigit**, Ödünç İş İlişkisi, s. 41-42; **Odaman**, Ödünç İş İlişkisi, s. 25; **Süzek**, İş Hukuku, s. 304; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 173; **Odaman**, Yeni Düzenleme, s. 44.

<sup>11</sup> **Akyigit**, İş Hukuku, s. 173; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 173; **Başmanav**, s. 157.

timin öngörülebilmesidir<sup>12</sup>. Diğeri ise hukukumuzda kabul edilen özel istihdam bürosu işçisinin hangi hallerde ve ne kadar süreyle çalışabileceğinin kanun ile belirtilmesidir<sup>13</sup>.

Türk Hukukumuzda hakkın kötüye kullanılması teorisinin benimsenmemesinin asıl sebebi, 1475 sayılı Kanun döneminde alt işverenlik ilişkisi vesilesiyle tecrübe edilmiş olan muvazaâ denetiminin etkin olarak gerçekleştirilememesidir. Şöyle ki, yargının açık içtihadına rağmen muvazaalı asıl işveren alt işveren ilişkileri uygulamada varlığını korumuştur, açılan davalarda bireysel olarak işçi açısından karar verildiği için işyerlerinde muvazaalı ilişkiler sürdürülmüş ve yalnızca işçiler tarafından dava açıldığında tespit edilebilmiştir<sup>14</sup>.

Yukarıda da belirtildiği üzere Türk hukukunda Fransız modeli esas alınmıştır<sup>15</sup>. Buna göre hangi hallerde geçici iş ilişkisine başvurulabileceği sınırlı bir şekilde Kanunda açıkça düzenlenmiştir. Kanun gerekçesinde bu sınırlamanın amacı olarak geçici iş ilişkisinin istismarının önlenmesi ve işgücü piyasasının işleyişinin bozulmamasını temin ederek işverenin geçici iş ilişkisini ancak işletmenin geçici ihtiyaçlarını karşılamak için kullanmasını güvence altına almak belirtilmektedir. Böylece, sürekli nitelikte olan işler için zorunlu haller dışında geçici çalışmanın kullanılması engellenmiştir<sup>16</sup>.

Geçici İş ilişkisinin kurulması “*geçici iş ilişkisi kurulabilecek işler*” ve “*geçici iş ilişkisi kurulabilecek haller*” olarak Kanunda iki farklı kategoride düzenlenmiştir. İlkinde başkaca bir koşula bakılmaksızın geçici iş ilişkisi kurulabilirken, diğesinde ise işin niteliği önem taşımamakta, fakat işin işleyişi sırasında ortaya çıkan ihtiyaçlar nedeniyle işverene özel istihdam bürosu ile geçici iş ilişkisini kurma izni verilmektedir<sup>17</sup>. Her iki kategoride süre bakımından sınırlama da söz konusudur<sup>18</sup>.

<sup>12</sup> **Yenisey**, s. 151; **Güzel/Heper**, s. 30.

<sup>13</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 307; **Yenisey**, s. 151; Geçici iş ilişkisi kurulabilecek hallerin ve işlerin sınırlanması yaklaşımı, esas olarak Fransız İş Hukukunda ve 2008/104 sayılı AB Yönergesinde benimsenmiştir. **Güzel/Heper**, s. 30.

<sup>14</sup> **Yenisey**, s. 151.

<sup>15</sup> **Yenisey**, s. 151.

<sup>16</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 307; **Yenisey**, s. 152.

<sup>17</sup> **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 174.

<sup>18</sup> **Yenisey**, s. 152.

Geçici iş ilişkisi kurulabilecek işler kategorisine: mevsimlik tarım işleri, ev hizmetleri ve işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işler girmektedir. Geçici iş ilişkisi kurulabilecek haller kategorisine İş Kanununun 13. maddesinin beşinci fıkrası ile 74'üncü maddesinde belirtilen haller, işçinin askerlik hizmeti hali ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer haller; iş sağlığı ve güvenliği bakımından âcil olan işlerde ve üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hali; işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülmeyen şekilde artması hali; mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hallerinde geçici iş ilişkisinin kurulması girmektedir. Aşağıda bu işler ve haller ayrı ayrı incelenecektir.

### **1. Hamilelik, Ebeveynlerin Kısmî Çalışması, Askerlik, Diğer Askı Halleri**

İş Kanununun 7. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca İK'nun 74. maddesinde düzenlenen analık doğum izni hallerinde, iş akdinin askıya alındığı tüm durumlarda, askerlik hizmetinin yerine getirilmesinde ve İK md.13/5 uyarınca ebeveynlerden birinin md. 74'de öngörülen analık izninin, doğum sonrası izninin ve ücretsiz doğum izninin bitiminden sonra çocuğun ilköğretim çağının başladığı tarihi izleyen ay başına kadar kısmî çalışma yaptığı hallerde, işveren bu işçilerin yerine özel istihdam bürosu işçisini çalıştırabilecektir (Yönt. md. 5/2 (a)). Aynı maddenin 3. fıkrasına göre bu durumlarda süre sınırlaması olmaksızın bu hallerin devamı süresince geçici işçi sağlama sözleşmesi kurulabilecektir<sup>19</sup>.

Geçici iş ilişkisine gerekçe yapılan olguların aslında iki nedeninin olduğunu görmek mümkündür. Bunlardan birisi, iş sözleşmesinin askıda kaldığı (sözleşmeden doğan temel edimlerin yerine getirilmediği, fakat sözleşmenin hukuken geçerliliğini koruduğu yani devam ettiği) evredir. Diğeri ise, işçi ile akdedilen iş sözleşmesinin askıya alınması değil, tam süreliiden kısmî (yarım çalışmaya) süreliye dönüştürülmesi halidir. Bunları açmak gerekirse şunları söylemek mümkündür:

<sup>19</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 308; Yenisey, s. 153; Odaman, Yeni Düzenleme, s. 47.



İş sözleşmesinin askıda kalmasının nedeni kanun hükmü olabileceği gibi bir sözleşme de olabilir<sup>20</sup>. Meselâ, işçinin manevra, tatbikat vs. nedeniyle geçici olarak askere çağrıldığı veya sair bir kanunî ödev nedeniyle geçici olarak askere çağrıldığı veya sair bir kanunî ödev sebebiyle iş sözleşmesinin, işçinin kıdemine göre 2 ay -90 gün arasında askıda kaldığı durum tipik kanunî askı halidir<sup>21</sup>. İşçinin işçi sendikası yönetim kurulu üyeliğine veya başkanlığına seçilmesi nedeniyle sözleşmeyi feshetmeden bu göreve gitmesi durumu kanun gereği gerçekleşen bir askıdır. Fakat Türk hukukunda muvazzaf askerlik görevi, iş sözleşmesini kendiliğinden askıya alamadığından, işçinin askerlik görevindeyken işten ayrılması sözleşmenin derhal ve haklı olarak feshi olarak kabul edilir. Burada ihbar öneli tanınmasına gerek olmayan kendine özgü fesih durumu söz konusudur. Bu durumda, askerdeki işçinin yeri boşaldığından Kanunun md. 7/2 (a) alt bendine göre değil, diğer alt bentlere göre geçici işçinin çalıştırılması düşünülmelidir<sup>22</sup>.

İK md. 74 kapsamında işveren, kadın işçinin analık izni, doğum sonrası yarım çalışma izni (süt izni) veya ücretsiz doğum iznine ayrılması hallerinde ortaya çıkan işgücü açığını özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurmak suretiyle giderebilir<sup>23</sup>. Bu bağlamda md. 74 kapsamında kadın işçinin analık izni, ücretsiz doğum izni de kanunî askı halleri olarak nitelendirilmektedir<sup>24</sup>. Bazı yazarlar işçinin aldığı hastalık nedeni istirahat raporunun da sözleşmenin askıya alınmasına neden olan durum olarak kabul edilmesi gerektiğini savunmaktadırlar<sup>25</sup>.

İşçiyle akdedilen bireysel bir sözleşmede veya işçi sendikasıyla yapılan toplu iş sözleşmesinde öngörülen hükümlerle de sözleşmenin askıya alın-

<sup>20</sup> **Süzek**, Sarper: İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ankara, Savaş 1989, s. 41 (Askıya Alınma).

<sup>21</sup> **Süzek**, Askıya Alınma, s. 55; **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 175; **Mollamahmutoglu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin/**Baysal**, Ulaş: İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2014, s. 770.

<sup>22</sup> **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 175-176.

<sup>23</sup> **Çelik/Caniklioglu/Canbolat**, s. 175.

<sup>24</sup> **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 175-176; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 769.

<sup>25</sup> **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 176.

ması mümkündür. Bu durumda sözleşmenin askıda kalmasının dayanağı kanun hükmü değil; sözleşme hükmü olmaktadır<sup>26</sup>.

Kanunda öngörülen askı hallerinde, askı süresi sözleşmeyle uzatıldığında kanunî süreyi aşan kısmın sözleşmesel askı olarak kabul edilmesi gerektiği, bu sebeple kanunî askıya dayanılarak kurulan geçici iş ilişkisinin sözleşmesel askı sebebi ile devamının mümkün olduğu belirtilmektedir<sup>27</sup>. Meselâ, işçinin manevra, tatbikat nedeniyle geçici olarak askere çağırılması sebebiyle iş sözleşmesi askıya alınmış ise ve bu süre için geçici işveren işyerinde geçici işçi çalıştırmakta ise, işçinin askere çağırılması süresi bittikten sonra işçi ile akdedilen iş sözleşmesinde bu sürenin uzatıldığına dair hüküm öngörülmüşse, geçici işveren iş sözleşmesindeki süre bitinceye kadar geçici olarak istihdam ettiği geçici işçiyi çalıştırabilir.

Kısmî süre çalışma yapan işçilerin kısmî çalışma sebebiyle ortaya çıkan işgücü açığı da geçici işçi çalıştırma yoluyla giderilebilir. 4857 sayılı İş Kanununun 13. maddesine eklenen beşinci fıkra ile kısmî süreli çalışmaya geçen işçilerin bulunması hâlinde onların yerine, bu kısmî süreli çalışma devam ettiği sürece geçici işçi istihdam edilebilir. 6663 sayılı Kanun ile eklenen 5. fıkra uyarınca, İK md.74’de öngörülen izinlerin bitiminden sonra çocuğun mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden sadece biri isterse tam süreli olarak kurulmuş iş ilişkisini kısmî süreli çalışmaya dönüştürebilir. Ebeveyn olarak bu hakka sahip işçi bu hakkını kullandığı takdirde, kendisinin kısmî süreli çalışmaya geçtiği ve devam ettiği sürece yerine geçici işçi alınabilecektir. Burada işçinin tam süreli kısmî süreli çalışmaya geçmesiyle boşa çıkan (eksik kalan) çalışma süresinin geçici işçiyle doldurulması (kapatılması) söz konusudur<sup>28</sup>. Bu durumda dikkat edilmesi gereken önemli bir nokta; kısmî süreli çalışmaya geçen işçinin yerine çalıştırılacak geçici işçinin de işe kısmî süreli alınmasının zorunluk mu olduğu, yoksa tam süreli olarak da çalışmaya da gidilip gidilemeyeceğidir. Kanun koyucu “geçici iş ilişkisi (a) bendinde

<sup>26</sup> Süzek, Askıya Alınma, s. 41.

<sup>27</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s. 176.

<sup>28</sup> Yenisey, s. 153-154; Akyiğit, İş Hukuku, s. 176-177; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 153.

*sayılan hallerin devamı süresince, yaşanabilir” demesi sebebiyle geçici işçinin kısmî süre ile çalıştırılması gerektiği savunulmaktadır<sup>29</sup>.*

Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulduğunda doğum yapan kadın işçiye kanun ile kısmî süre çalışma imkânı veren durumun yani çocuğun zorunlu ilköğretim çağının başladığı tarihi izleyen ay başına kadar olan bir süre bitince geçici işçinin çalıştırılması da bitmelidir<sup>30</sup>. Kanun ile düzenlenen bu süre taraflarca sözleşme ile uzatılamaz<sup>31</sup>. Ayrıca geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz.

Yukarıda incelendiği üzere md. 13/5 dışındaki diğer hallerde iş sözleşmesi zaten askıya alındığından öğretilen bendin kaleme alınış biçiminin isabetli olmadığı belirtilmektedir<sup>32</sup>. Fakat kanun koyucunun önemli gördüğü hallere dikkat çekmek için bu şekilde düzenleme yapmayı doğru bulduğu söylenebilir<sup>33</sup>.

## 2. Mevsimlik Tarım İşleri

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine konu olacak işler mevsimlik işlerin tamamı değil sadece yılın belli dönemlerinde yapılan tarım işleridir. Örneğin, pamuk veya fındık toplama yahut karpuz hasatı zamanlarında ülkemizin değişik yönlerinde sıkça yaşanan mevsimlik tarım işlerinde durum böyledir. Bu bent hükmü çerçevesinde gerçekleşecek geçici işçi çalıştırmalarında herhangi bir süre sınırı bulunmamaktadır<sup>34</sup>. İK md. 4/1 (b)'de açıkça belirtildiği üzere 50'den az işçi çalıştırılan (50 dâhil) tarım işyerlerinde İş Kanunu hükümleri uygulanmaz. Buna karşılık söz konusu işyerlerinde özel istihdam bürosu işçisi çalıştırılabilecek ve bunlara İK md. 7 hükümleri uygulan-

<sup>29</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s. 177.

<sup>30</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s. 177; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 158.

<sup>31</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s. 177.

<sup>32</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 175.

<sup>33</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 175.

<sup>34</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s. 177; Süzek, İş Hukuku, s. 308; Odaman, Yeni Düzenleme, s. 47; Güzel/Heper, s. 32.

caktır. Fakat bunun dışında kalan konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulama alanı bulacaktır<sup>35</sup>.

Öğretide bir görüş, mevsimlik tarım işlerinde süre sınırlamasının olmaması, bu işlerin özel istihdam bürosu işçileriyle yürütülmesine sebep olabileceği; söz konusu işin “geçici” olma özelliğini ortadan kaldırarak bu tür çalışmayı devamlı hale getirebileceği yönündedir<sup>36</sup>.

### 3. Ev Hizmetleri

Ev hizmetleri ütü, temizlik, bulaşık, çamaşır, bahçıvan, çocuk bakımı<sup>37</sup> gibi bir evin gündelik ihtiyaçlarının tatminine yönelik faaliyetlerdir. Bu faaliyetler bir evde her gün yaşanabilecek işler olmasına rağmen bu işlerde çalıştırmak üzere de özel istihdam bürolarının aracılığıyla geçici işçi temini mümkündür<sup>38</sup>. Bu bağlamda özel istihdam bürosu aracılığıyla çalışan işçiler ev hizmetlerinde de süre sınırı olmaksızın çalıştırılabileceklerdir<sup>39</sup>. Bu işçiler İş Kanunu kapsamına girmediklerinden dolayı ev hizmetleri işçilerine İK md.7’de yer alan düzenlemeler dışında Borçlar Kanunu hükümleri uygulanacaktır. Fakat söz konusu işyerlerinde özel istihdam bürosu işçisi çalıştırıldığına bunlara İK md. 7 hükümleri uygulanacaktır<sup>40</sup>.

Ev hizmetlerinde süre sınırlandırılması getirilmediğinden, burada da meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin yaygın bir uygulamaya dönüştürüleceği belirtilmektedir<sup>41</sup>.

### 4. İşletmenin Günlük İşlerinden Sayılmayan İşleri

İş Kanununun md. 7/2 (d) uyarınca büro işçileri “işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak görülen işlerde” çalıştırılabilir.

<sup>35</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 307-308.

<sup>36</sup> Güzel/Heper, s. 32.

<sup>37</sup> Bazı yazarlar çocuk bakımı, yaşlı bakım hizmetlerini ev hizmetleri arasında kabul ederken, hastabakıcılığı ev hizmetleri arasında kabul etmemektedirler. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 312.

<sup>38</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s. 178; Süzek, İş Hukuku, s. 308; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 174.

<sup>39</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 174; Güzel/Heper, s. 32.

<sup>40</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 308; Akyiğit, İş Hukuku, s. 178.

<sup>41</sup> Güzel/Heper, s. 32.

Burada bir işyerinin/işletmenin sürekli olarak her gün yapılan faaliyetleri içerisinde her an yer almayan, fakat genelde önceden bilinen (bazen de bilinmeyen) durumlarda aralıklarla gündeme gelen işler söz konusudur. Meselâ, işletmedeki makine ve tesisatın periyodik bakımının ve kontrolünün yapılması işleri bu hüküm kapsamında değerlendirilebilir<sup>42</sup>. Hükümde yer alan “işletmenin günlük işleri” ifadesinin işin mutlaka her gün yapılması biçiminde anlaşılması, düzenli ve kısa aralıklarla (örn. üç günde veya haftada bir) yürütülen işlerin de günlük işler arasında değerlendirilmesi gerekir<sup>43</sup>.

İş Kanunu md. 7/3 gereği bu işlerde geçici işçi sağlama sözleşmesi en fazla 4 ay süreyle kurulabilir ve toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki kez yenilenebilir<sup>44</sup>.

### 5. İş Güvenliği Bakımından Âcil İşler veya Zorlayıcı Nedenler

İK md. 7/2 ve 7/3 göre (1) iş sağlığı ve güvenliği bakımından âcil olan işlerde veya (2) üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı<sup>45</sup> nedenlerin ortaya çıkması hâlinde dört ay süreyle (sekiz ayı geçmemek koşuluyla iki kez yenilenebilmek üzere) geçici işçi sağlama sözleşmesi kurulabilecektir. Hükümün gerekçesinde iş güvenliği açısından ortaya çıkan âcil işlerin yürütülmesi hallerinde (çalışanların güvenliği açısından gerekli olan tamir ve tadilat işleri) veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması (sel, yangın ve benzeri doğal afet durumunda veya terör olayları sırasında işletmenin gerekli üretimi yetiştirebilmesi) hâlinde özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulabileceği belirtilmiştir<sup>46</sup>. Yani ilkinde önceden öngörülmeyen şekilde işyerinde birden ortaya çıkan veya iş

<sup>42</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s. 178.

<sup>43</sup> Yenisey, s. 156-157; Süzek, İş Hukuku, s. 308. Kanunda düzenlenen sürenin yenilenmesine ilişkin doktrindeki tartışma için “Özel İstihdam Bürosu ve Geçici İşveren İlişkisi” başlıklı kısma bakınız.

<sup>44</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 309; Akyiğit, İş Hukuku, s. 178; Güzel/Heper, s. 33.

<sup>45</sup> Kanunda “zorlayıcı nedenler” kavramının kullanması eleştirilmektedir. Bu bağlamda “zorlayıcı nedenler” şeklinde soyut bir kavramın kullanılması ölçülmesi zor olduğundan uygulamada bazı sorunların ortaya çıkmasına neden olabileceği belirtilmektedir. Bkz. Pakar, Kerim: “Teşvik Edici Uygulamalar Benimsenmeli”, İşveren, C. 54, S. 6, Kasım-Aralık 2016, s. 69-70.

<sup>46</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 309; Güzel/Heper, s. 33.

sağlığı ve güvenliği bakımından aciliyet arz eden ve bunlardan dolayı da geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştırmayı gerektiren bir durum söz konusudur. Meselâ, işyerinde tehlike arz eden bir durum meydana gelmiştir ve bu durumun önlenmesi için iş sağlığı ve güvenliği konusunda teknik bilgiye sahip personele ihtiyaç duyulmaktadır. İşte bu çerçevede ilgili personeli iş sözleşmesiyle işe almak yerine geçici iş ilişkisiyle çalıştırmak mümkün olabilecektir. Burada, iş sağlığı ve güvenliği bakımından işyerinde bulunması veya hizmet sunması aciliyet taşıyan bir personelin bulunup seçilip işe almaya çalışmasının uzun zaman alabileceği ve bulunamayacağı endişesi ve diğer taraftan da iş sağlığı ve güvenliği bakımından taşıdığı aciliyet önem taşımaktadır. Bu durumda ilgili işveren iş sözleşmesiyle işçi almak yerine özel istihdam bürosu aracılığıyla bu tür işi yapan işçilere daha kolayca ve üstelik daha kısa sürelerle ve iş güvencesi vs. olmadan ulaşabilmekte ve sıkıntısını giderebilmektedir<sup>47</sup>. Diğerinde ise işyerinde üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenler ortaya çıktığından personel ihtiyacı yaşanmakta ve bu sebeple geçici iş ilişkisi ile başkasının işçisinin çalıştırılmasına imkân verilmektedir. Mücbir neden, mevcut işçilerin hâkimiyet sahasında doğan ve işyerinde devam edip çalışmalarını engelleyen, dıştan gelen ve önceden öngörülmeyip engellenemeyen bir olgudur. Meselâ, işçilerden çok sayıda kişinin katıldığı bir davette bu işçilerin zehirlenmiş olmaları veya karıştıkları bir kavgadan dolayı gözaltına alınmış veya tutuklanmış olmaları yahut oturdukları semtin salgın hastalık yüzünden karantinaya alınmış olması<sup>48</sup>. Bu sebeplerden dolayı işe devam edemediklerinden, işyerinde personel açığı oluşmuştur. Bu açığın doldurulması amacıyla özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulabilir.

### 6. İşletmenin İş Hacminin Öngörülme Yen Ölçüde Artması

İK md. md.7/2 (f) uyarınca işletmenin mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ve öngörülme yen şekilde artması hâlinde dört ay süreyle özel istihdam bürosu işçisi çalıştırılabilir<sup>49</sup>. Kanun koyucunun hükümde “işyeri” kavramı yerine iş hukukunda çok

<sup>47</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s. 179.

<sup>48</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s. 179.

<sup>49</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 175-176; Güzel/Heper, s. 33.

kullanılmayan “işletme”<sup>50</sup> kavramına yer vermesi öğretide eleştirilmektedir<sup>51</sup>. Hükümde dikkat çeken bir diğer husus işletmedeki ortalama mal ve hizmet kapasitesinin ortalamasının nasıl yani hangi ana veya geçmişe bakılarak bulunacağıdır. İlgili geçici işçi ihtiyacının duyulduğu/böyle bir ilişkiye girildiği andan geriye doğru gidilerek tüm sürenin baz alınması ve ortalamasının bulunması mümkündür. Fakat yeni kurulmuş birkaç aylık işyerleri bakımından işletmedeki ortalama mal ve hizmet kapasitesinin ortalamasının nasıl bulunacağı sorusu cevaplanamamaktadır. Bu husus Kanun değişikliğinin dikkatsizce açık bırakılan noktalarından birisi olarak belirtilmektedir<sup>52</sup>.

Söz konusu hükümde aranan bir diğer koşul artışın ve ona bağlı personel ihtiyacının önceden “öngörülme<sup>53</sup>yen şekilde” gerçekleşmesi gerektirir. Burada çeşitli sosyal, ekonomik ve siyasi olgulardan dolayı hesapta olmayan şekilde yaşanan, arızı ve beklenmeyen iş artışı ve personel ihtiyacı söz konusudur. Buna karşılık iş artışı ve ona bağlı yeni personel ihtiyacı önceden zorlanmadan tahmin edilebilen bir durum ise hükme istinaden geçici iş ilişkisi kurulamaz<sup>54</sup>. Bu hususun denetimi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikle teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır.

İşletmenin iş hacminin öngörülme<sup>53</sup>yen ölçüde artması durumunda geçici iş ilişkisi en fazla dört ay süreyle kurulabilir. Geçici işçi sağlama sözleşmesi sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir. Söz konusu hüküm ile ilgili olarak kanun koyucu geçici işçi çalıştırma sayısına ilişkin sınırlandırma getirmektedir. Bu bağlamda incelediğimiz hükme istinaden çalıştırılabilecek geçici işçi sayısı işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini

---

<sup>50</sup> “İşletme” işyerinden daha geniş ve işyerlerinin kapsayan bir kavramdır. Bazı durumlarda işletme tek işyerinden de ibaret olabilir. Bir işverenin tek fabrikası varsa bu hem işyeri hem de işletme durumundadır. Bazı durumlarda ise bir işletmeye bağlı birden çok işyeri bulunabilir. Meselâ, şubeleri olan bir banka işletme iken, onun şubeleri ise onun işyerleridir. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 98.

<sup>51</sup> **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 180.

<sup>52</sup> **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 180.

<sup>53</sup> Kanun koyucunun hükümde “öngörülme<sup>53</sup>yen şekilde” kavramını kullanması eleştirilmektedir. Bkz. **Paker**, s. 69-70; **Güzel/Heper**, s. 33-34.

<sup>54</sup> **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 180-181.

geçemez<sup>55</sup>. Fakat on ve daha az işçi çalıştıran işyerlerinde bu sınırlandırma kaldırılmış, beş işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabileceği belirtilmiştir (md. 7/6). Bu halde örneğin, bir işçi çalıştıran işverenin işlerin yoğunlaştığı dönemlerde ihtiyacı olan beş işçi ile özel istihdam aracılığıyla geçici iş ilişkisini kurup işlerini yerine getirebileceği belirtilmektedir<sup>56</sup>.

İşçi sayısının tespitinde, kısmî süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. İşyerinde çalışan işçi sayısı tespit edilirken geçici iş ilişkisinin kuruluşu anındaki geçici işveren ile iş sözleşmesiyle bağlı bulunan işçi sayısı dikkate alınır<sup>57</sup>. Bir diğer görüşe göre ise kanundaki sınırın aşılp aşılmadığının tespitinde sadece geçici iş ilişkisi kurulan işyerindeki işçilerin sayısı esas alınmalıdır. İşverenin diğer işyerindeki çalışanların sayısı önem taşımaz<sup>58</sup>. Kanımızca işçi sayısının tespitinde geçici işveren ile iş sözleşmesiyle bağlı bulunan işçilerin sayısı esas alınmalıdır. Zira Kanunda “işletmenin” iş hacminin öngörülme- yen şekilde artmasından bahsedilmektedir. Ayrıca, geçici işverenin Türkiye genelinde sadece iki işyeri mevcut olabilir ve geçici işveren işyerlerinin dışında kalan Türkiye’nin diğer bölgelerine de ürününü satıyor olabilir. İş hacminin artırılması işyeri dışındaki bölgelerde ürüne ilişkin talebin artırılmasından kaynaklanabilir. Bu durumda geçici işverenin işyerindeki işçi sayısı dikkate alınması gerektiği kabul edilirse, bunun hangi işyeri olacağı belirlenmesi mümkün olmayabilir. Bunun yanı sıra geçici işverenin işini yapması teknolojinin kullanılmasını gerektirebilir. Söz konusu teknoloji geçici işverenin sadece bir işyerinde mevcut olabilir. Meselâ, asfalt (bitüm) üreten bir şirketin asfalt fabrikası sadece bir işyerinde mevcut olabilir. Fakat geçici işveren kendisine ait başka işyerlerinin de bulunduğu bölgelere bitüm satıyor olabilir. Diğer işyerindeki çalışan işçilerin şirketin reklamını iyi yapmaları ve o bölgede önemli yol çalışmalarının yapılıyor olması, geçici işverenin öngörülme- yen şekilde iş hacminin artmasına sebep olabilir. Bu durumda, sadece o işyerinde çalışan işçi sayısı dikkate alınır ve o işyerindeki işçi sayısı asfalt fabrikası bulunan işyerindeki işçi sayısın-

<sup>55</sup> Hekimler, s. 61; Erol/Özdemir, s. 1106; Odaman, s. Yeni Düzenleme, s. 46.

<sup>56</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 178.

<sup>57</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s. 181.

<sup>58</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 179.



dan daha az ise, geçici işveren bitüm satış sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini yerine getirebilmesi için yeterli sayıda geçici işçi çalıştıramayabilir. Bu durumda, geçici işveren işini yetiştirebilmesi için yeni işçilerle belirsiz süreli iş sözleşmesini akdederek işçi istihdam etmesi gerekebilir.

Geçici işverene iş sözleşmesiyle bağlı işçilerin sayısı dikkate alınırken, bu işçilerin geçici işçinin geçici işverenin işyerinde çalıştırıldığı dönemde, işyerinde fiilen çalışmıyor yahut izinli veya istirahatli olup fiilen çalışmıyor bulunması arasında bir fark bulunmamaktadır. Hatta işçilerin iş sözleşmesinin askıda olduğu hallerin dâhi bu konuda farklılık yaratmaması gerektiği doktrinde belirtilmektedir<sup>59</sup>. Keza bu işçinin işverence bir başkasına geçici olarak verilmesi de, onun bu işyerinde çalışan işçi olduğu gerçeğini değiştirmemektedir. Bunun yanı sıra geçici işçi sağlama sözleşmesiyle çalışan işçilerin İK 30. maddesinin uygulamasında özel istihdam bürosu ve geçici işverenin işçi sayısına dâhil edilmeyeceği Kanunda açıkça düzenlenmiştir. Belirtilen düzenlemede sadece İK md. 30'daki engelli çalıştırma zorunluğu saptanırken işçilerin hesaba katılmayacağını belirtmektedir, genel bir hesap dışılık öngörülmektedir<sup>60</sup>.

Geçici işçilerin, engelli çalıştırma zorunluluğuna ilişkin İK md.30'un uygulanmasında özel istihdam bürosu ve geçici işverenin işçi sayısına dâhil edilemeyeceğine dair kanunun düzenlemesindeki amaç kontenjan değişikliklerinin engelli işçiler bakımından olumsuz sonuçları doğurması riskini azaltmaktır<sup>61</sup>.

Geçici işçinin geçici işverenin işçi sayısına dâhil edilmeyeceğinin Kanunda öngörülmesi amaca uygun olmakla beraber, geçici işçinin esas işvereni kabul edilen özel istihdam bürosu açısından böyle hükmün öngörül-

<sup>59</sup> **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 181-182.

<sup>60</sup> **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 182.

<sup>61</sup> Hüküm gerekçesi. **Süzek**, İş Hukuku, s. 310; **Yenisey**, s. 169. Akyiğit, işçi özel istihdam bürosunun işçi sayısına katılmadığından özel istihdam bürosunun işyerindeki işçi sayısı ile bağlantılı olarak gündeme gelen engelli çalıştırma yükümlülüğünden muaf tutulduğunu, bu nedenle engellilerin ortada kalmasının söz konusu olduğunu belirtmektedir. Ayrıca kanunda öngörülen engelin Anayasanın md. 10'da düzenlenen eşitlik ilkesine aykırılık oluşturduğunu bu sebeple özel istihdam bürosunun da engelli işçi çalıştırma külfetine katlanması gerektiğini savunmaktadırlar<sup>61</sup>. Görüş için bkz. **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 192.

mesinin isabetli olduğu söylenemez. Zira geçici işçi başka bir işverene istihdam edilmek üzere işe alınsa dâhi, özel istihdam bürosu ile iş sözleşmesi akdedeceğinden ve büronun işçisi sayılacağından İK md. 30 uygulama açısından geçici işçilerin özel istihdam bürosunun işçisi sayısına dâhil edilmeyeceğine dair hükmün konulması, özel istihdam bürosunun engelli çalıştırmaktan muaf tutulduğu anlamına gelmektedir. Bu durum Anayasa'nın 10. maddesinde öngörülen eşitlik ilkesine aykırılığı oluşturmaktadır. Bunun giderilmesi amacıyla geçici işçilerin özel istihdam bürolarının işçi sayısına katılmayacağına dair hükmün kaldırılmasının daha isabetli olacağını düşünmekteyiz.

### 7. Mevsimlik İşler Dışında Dönemsellik Arz Eden İş Artışları

İş Kanununun md.7/2 gereği tüm mevsimlik işlerde (mevsimlik tarım işleri dışında) meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin kurulması yasaklanmıştır. Sadece mevsimlik işler dışında kalan, önceden öngörülen ve dönemsellik arz eden iş artışlarında özel istihdam bürosu işçisi çalıştırılabilecektir<sup>62</sup>. Burada her yıl mevsimi aşan şekilde faaliyette bulunan faaliyeti yıl boyu devam eden bir işyerinde belli bir mevsimde ortaya çıkan iş artışından söz edilmektedir, normal zamanlarda işleyiş devam ederken ortaya çıkan ve dönemsellik gösteren iş artışları ve buna bağlı geçici işçi istihdamı söz konusudur<sup>63</sup>. Hüküm gerekçesinde, gerçekleşmesi önceden öngörülen, bayram öncesi şeker üretimi veya paketlenmesi, seçim öncesi bayrak üretimi gibi iş hacmini arttıran işler örnek olarak gösterilmiştir. Fakat dönemsellik arz eden iş artışlarının hüküm gerekçesinde verilen örneklerden daha kapsamlı olduğu kanısındayız. Oteller, inşaat, danışmanlık, denetim hizmetleri, ithalat, ihracat gibi işkollarında da dönemsellik arz eden iş artışları mevcuttur. Meselâ, bağımsız denetim hizmetini sunan bir şirketin faaliyeti tüm bir yıl boyunca devam etmekle birlikte her yılın Eylül ayı ile Nisan ayı arasında yaşadığı yoğunluğu veya tüm yıl faaliyetini yürüten işyerinde yılın belli bir döneminde yaşanan ihracat ve/veya ithalat nedeniyle iş yoğunluğu yaşanması dönemsellik arz eden iş artışıdır<sup>64</sup>.

<sup>62</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 310; Güzel/Heper, s. 34.

<sup>63</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s. 182.

<sup>64</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s. 182.

Kanun koyucu mevsimlik tarım işlerinde süre sınırı olmaksızın geçici işçi çalıştırma imkânını vermişken, dönemsellik arz eden iş artışlarında geçici işçilerin dört aylık süreyle istihdam edilebileceğini düzenlemiştir. Ayrıca sürenin yenilenmesine de imkân vermemiştir. Bazı yazarlar dönemsellik arz eden işlerin belli bir dönem ile sınırlı olması sebebiyle ve her bir dönem ile izleyen ve/veya önceki dönem arasında da boşluk söz konusu olabileceği dikkate alınarak dönemsellik arz eden işlerin artışında hükümde düzenlenen 4 aylık sürenin yetmediğinde iş artışı bitene kadar sözleşmenin yenilenmesinin mümkün olduğunu savunmaktadırlar<sup>65</sup>.

### **C. Geçici İş İlişkisinin Kurulması Yasaklanan Durumlar**

Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici işçi çalıştırılmasının kötüye kullanılmasını önlemek amacıyla İş Kanununda konuyla ilgili bazı yasak ve sınırlamalar getirilmiştir. Bunlardan bir kısmı sadece bazı sektörlerle yönelik ve süresiz iken; diğerleri sektör ayırımı olmaksızın belli olgulara yöneliktir.

#### **1. Toplu İşçi Çıkaran İşyerlerinde Geçici İş İlişkisinin Kurulmasına İlişkin Yasak**

İK md. 7/4 gereği İş kanununun 29. maddesi kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süreyle geçici işçi çalıştırılması yasaktır. İK md. 29/1 uyarınca işveren, ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzer işletme gerekleri sonucu toplu işçi çıkarma yoluna gidebilir. Görüldüğü üzere yeni kanun ile toplu işçi çıkarılan işyerlerinde herhangi bir suretle geçici işçi çalıştırmayacağı açıkça düzenlenmiştir. Bu yasağın süresi de hükümde 8 ay olarak belirlenmiştir. Hükmün lafzından bir dönem toplu işçi çıkarmış bir işverenin 8 aylık süre geçmedikçe geçici işçi çalıştırmayacağı sonucu çıkmaktadır<sup>66</sup>. Bunun mantığı, işverenin, işçilerini topluca işten çıkartmak yerine, onları geçici işçi olarak başka alanlara yöneltmelerine imkân vererek işçilerin işletmede kalmasını sağlamaktır<sup>67</sup>. Bir başka neden olarak işverenin

---

<sup>65</sup> Yenisey, s. 183.

<sup>66</sup> Odaman, Yeni Düzenleme, s. 45.

<sup>67</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s. 183.

toplu işçi çıkarımını yapıp yerine geçici işçi almak suretiyle bazı hukukî sonuçlardan kurtulmasının önüne geçmek gösterilebilir.

6715 sayılı Kanunun 7. maddesinin değişmesinden önce bu süre 6 ay olarak düzenlenmiştir<sup>68</sup>. Altı aylık süre İK md. 29'daki düzenlemesine de “*İşveren işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır*” hükmü ile uyumluydu. Yapılan değiştirme ile bu uyumun ortadan kalktığını görmek mümkündür. Bu sürenin sekiz aya çıkarılmasının sebebi olarak doktrinde özel istihdam bürosu ile kurulan geçici iş ilişkisinin yenileme süresinin 8 ay olması belirtilmektedir<sup>69</sup>. Ayrıca burada md. 29/7'deki sürenin esas alınması gerektiği ve söz konusu yasak gerçek anlamda geçici iş ilişkileri bakımından da geçerli olduğundan, holding bünyesinde kurulan geçici iş ilişkisinin süresi de yenilemeler hariç 6 ay olarak düzenlendiğinden 6 aylık sürenin düzenlenmesinin daha isabetli olacağı savunulmaktadır<sup>70</sup>.

## 2. Geçici İş İlişkisinin Kurulması Yasaklanan İşyerleri

İK md. 7/4'de kamu kurum ve kuruluşlarında, yer altında maden çıkarılan işyerlerinde geçici iş ilişkisinin kurulamayacağı düzenlenmiştir. Bu yasak belirtilen sektör için herhangi bir süreyle sınırlı değildir. Yani süresiz bir yasak söz konusudur. Bu bağlamda, kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde, o işyerinin hangi alanda faaliyet gösterdiğine bakılmaksızın geçici iş ilişkisinin kurulamaz<sup>71</sup>. Madde gerekçesinde kamu kurumlarında yürütülen işin devamlılık arz etmesi, kamu sektöründe sürdürülebilirliğin sağlanması ve kamu sektöründe geçici iş ilişkisinin kullanılmasının kötüye kullanmaya açık olması nedenleriyle kamu kuruluşlarında geçici işçi çalıştırılmasının yasaklandığı belirtilmiştir<sup>72</sup>.

<sup>68</sup> **Dereli**, Toker: “Geçici İş İlişkisinin Özel İstihdam Büroları Aracılığı İle Kurulmasına İlişkin Yeni Düzenleme Önerileri”, MESS SİCİL İş Hukuku Dergisi, S. 25, Mart 12, İstanbul 2012, s. 13; **Güzel/Heper**, s. 34.

<sup>69</sup> **Yenisey**, s. 150.

<sup>70</sup> **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 177.

<sup>71</sup> **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 184; **Yenisey**, s. 149; **Güzel/Heper**, 35.

<sup>72</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 311; **Yenisey**, s. 150.

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 17. maddesinde de kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve pozisyonları için özel istihdam bürolarının aracılık yapamayacağı ve geçici iş ilişkisinin kurulamayacağı belirtilmiştir. Kanunda sadece özel istihdam bürosu aracılığıyla kamudaki kadro ve/veya pozisyonlara geçici iş ilişkisiyle işçi alınıp çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir. Bu bağlamda aynı Bakanlar veya aynı kamu kuruluşuna bağlı işverenler arasında özel büro karışımı olmaksızın kendiliğinden geçici iş ilişkisi kurulabilir ve bu şekilde geçici işçi çalıştırılabilir<sup>73</sup>. İK md. 7/4, c. 2 yer alan “*kamu kurum ve kuruluşlarında ... bu maddenin ikinci fıkrası kapsamında geçici iş ilişkisi kurulamaz*” düzenlemesi bu sonucun doğru olduğunu ispatlamaktadır.

4904 sayılı kanundaki yasağa bakılmaksızın kamu kurum ve kuruluşlarında özel istihdam bürosu aracılığıyla bir pozisyon veya kadro için geçici iş ilişkisi kurulup işçi çalıştırılırsa bunun sonucunun ne olacağını belirlemek önemlidir. Kanunda konuya dair herhangi bir yaptırım öngörülmemiştir. Emredici hukuk kurallarına aykırılıktan dolayı geçici işçi sağlama sözleşmesinin geçersiz olduğu ve hukukî sonuçlarının da bu ilişkiyle geçici işçinin çalıştırmasında ifaya geçilip geçilmediğine bakılarak saptanmasının doğru olacağı belirtilmektedir. Kanun hükmünü ihlal eden ilgili kamu yöneticisine de ilgili kamu kurum ve kuruluşuna rücu hakkının saklı olduğu ifade edilmektedir. Aksi takdirde olayın hukukî ve malî boyutları kamu kurum ve kuruluşunda kalırsa, bu kuralın anlamsızlaşacağı ve beklenen amacı sağlamakta zorlanacağı düşünülmektedir<sup>74</sup>.

Geçici iş ilişkisinin kurulması yasaklanan bir diğer işyeri yer altında maden çıkarılan işyerleridir<sup>75</sup>. Buradaki geçici iş ilişkisi kurularak işçi çalıştırma yasağı hem kamu hem de özel sektöre ait yeraltından maden çıkaran işyerlerine yöneliktir. Yeraltından çıkarılan madenin ne olduğu geçici iş ilişkisinin kurulması yasağının uygulanması açısından önem taşımamaktadır<sup>76</sup>. Bilindiği üzere iş kazaları çalışma hayatımızın en önemli sorunlardan birini oluşturmakta, geçici işçilerin de iş kazalarına daha fazla maruz kalma riski

<sup>73</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s. 189.

<sup>74</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s. 190.

<sup>75</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 177; Akyiğit, İş Hukuku, s. 184; Güzel/ Heper, s. 35.

<sup>76</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s. 184.

bulunmaktadır. Türkiye'deki iş kazası istatistikleri dikkate alındığında tehlikeli diğer işlerde de özel istihdam bürosu işçisinin çalıştırılmasının yasaklanmasının yerinde olacağı belirtilmektedir<sup>77</sup>. Bu bağlamda maden olarak nitelendirilmeyen taş ocaklarında yerin altından taş çıkarmanın hüküm kapsamına dâhil edilmesi kanaatimizce de yerinde olurdu<sup>78</sup>.

Madde metninde yer altında maden çıkarılan işyerlerinden bahsedildiği için yer üstünde maden çıkaran işyerlerinde geçici iş ilişkisi kurulabileceği belirtilmektedir<sup>79</sup>.

Yukarıda ifade edilen yasaklar hem gerçek geçici iş ilişkisini hem de meslekî anlamda geçici iş ilişkisini kapsamaktadır<sup>80</sup>.

### **3. Grev ve Lokavt Sırasında Geçici İş İlişkisinin Kurulmasına Dair Sınırlama**

İş Kanununun 7. maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca geçici işçi çalıştıran işveren, grev ve lokavtın uygulanması sırasında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 65. maddesi hükümleri saklı kalmak koşuluyla geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramaz. Grev ve lokavt sırasında işveren sadece 6356 sayılı Kanununun 65. maddesinde sayılan işlerde geçici işçi çalıştırabilecektir, bunun dışında geçici işçi istihdam edemeyecektir<sup>81</sup>.

### **4. İş Sözleşmesi Feshedilen İşçiyle Geçici İş İlişkisinin Kurulmasına Dair Sınırlama**

İşçilerin geçici işçi olarak çalıştırılması suretiyle kötü niyetli uygulamaların önüne geçebilmek amacıyla Kanunda işçi açısından uygulanan bir özel sınırlamaya yer verilmiştir. Geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi

<sup>77</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 311; Yenisey, s. 150.

<sup>78</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s. 184.

<sup>79</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 177.

<sup>80</sup> Yenisey, s. 149.

<sup>81</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 311; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 177-178; Odaman, Yeni Düzenleme, s. 46; Güzel/Heper, s. 35.

kapsamında çalıştıramaz<sup>82</sup>. Bu hükme göre hangi sektöre ait olduğuna (kamu veya özel) ve hangi alanda faaliyet gösterdiğine bakılmaksızın bir işverenin kendisine hizmet akdi ile bağlı olarak çalışırken iş sözleşmesi feshedilerek işten ayrılan işçisini bu fesih tarihinden itibaren 6 ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştırması yasaktır. Feshin kim tarafından yapılacağı ve hangi tür fesihle yasaklanacağı noktalarının açıkça düzenlenmemiş olması hükmün konulması amacını aşmaktadır. İşverene yüklenemeyen bir biçimde işçi tarafından yapılan fesihlerden sonra böyle bir yasağın konulmasına ihtiyaç olmadığı belirtilmektedir. Meselâ, işçi emeklilik için aranan diğer koşulları sağlayıp yaş koşulu sağlamadığı için veya emeklilik nedeniyle yahut evlenme nedeniyle sözleşmeyi feshedip ayrıldığında durum böyledir. İşçinin muvazzaf askerlik nedeniyle sözleşmeyi feshettiği hallerde, İK md. 31'de öngörülen işe yeniden alınma süresi (terhisten itibaren iki ay veya sözleşmeyle arttırılmışsa o kadar süre) geçmeden geçici iş ilişkisiyle alınmasını geçerli görmeyip işverence kendi personeli olarak işe alınması şeklinde değerlendirme doğru olabilecektir<sup>83</sup>.

İş sözleşmesi feshedilen işçinin sözleşmesinin feshinden önce yaptığı iş ile sonradan geçici iş ilişkisiyle işe alınarak çalıştırılacağı iş farklı olabilir. Yasak açısından önemli olan husus, eski işçinin aynı işverenin herhangi bir işyerinde ve/veya herhangi bir işinde geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştırılmamasıdır. Belirtilen yasak özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi açısından geçerlidir. Gerçek anlamda geçici iş ilişkisinde uygulanmaz. Bu yasak kanun koyucu tarafından 6 aylık süre ile sınırlandırılmıştır. 6 aylık sürenin bitiminden itibaren md. 7/7 kapsamında bir yasak söz konusu değildir.

Konuyla ilgili önemli sorulardan biri henüz 6 aylık süre dolmadan işçi aynı işveren tarafından geçici iş ilişkisiyle işe alınarak çalıştırıldığında bunun yaptırımının ne olacağıdır. İşçinin kanunda öngörülen süre dolmadan geçici iş ilişkisiyle çalıştırılması hâlinde, bu işçiyle belirsiz süreli bir iş sözleşmesinin kurulmuş sayılacağına kabul edilmesi gerektiği yönünde görüş

<sup>82</sup> **Yenisey**, s. 150; **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 185; **Dereli**, s. 12; **Odaman**, Yeni Düzenleme, s. 46; **Güzel/Heper**, s. 38.

<sup>83</sup> **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 186.

mevcuttur. Üstelik fesihden itibaren henüz 6 ay geçmeden önceki sözleşme ile yeni akdedilen sözleşmenin duruma göre tek bir sözleşme sayılması veya kıdemli birleştiriminin gündeme gelmesiyle karşılaşılabileceği ileri sürülmektedir<sup>84</sup>.

### 5. Geçici İşçi İle Geçici İş İlişkisinin Kurulmasına Dair Süre Sınırlaması

İş Kanununun 7. maddesinin üçüncü fıkrası gereği bir işte geçici işçi çalıştıran işveren bu ilişki sonrası aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz. Burada dikkat edilmesi gereken hususlardan biri kanun koyucunun “*aynı iş*” için geçici işverenin geçici işçiyi çalıştıramayacağı düzenlemiş olmasıdır. Bu durumda farklı bir iş için aynı kişinin geçici işçi olarak çalıştırılması mümkün olmaktadır<sup>85</sup>.

Bir diğer husus söz konusu hükmün özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici işçi çalıştıranları kapsıyor olmasıdır.

Kanun koyucunun geçici iş ilişkisi kanunî bir süreye tâbi olup da mevcut süresi veya yenilenmiş süresi sona erince o işçiyi geçici iş ilişkisiyle kendine çalıştıran işverenin, bu işte yeniden geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştırmasını belli bir süreyle sınırladığını görmek mümkündür. Fakat bu sınırlamanın neden sadece geçici iş ilişkisinin süre bitimiyle sona erdiği durumlara uygulanacağını düzenlediği anlaşılmamaktadır. Bu bağlamda meselâ, süre bitimi değil de tarafların anlaşmasıyla sona eren geçici iş ilişkisi sonrasında o işte yeniden geçici işçi istihdamının yasak kapsamına girmediği belirtilmektedir<sup>86</sup>. Bu yorumdan, herhangi bir kanunî süre kısıtlamasına tâbi olmayan geçici iş ilişkileriyle çalışmada da bu yasağın uygulanamayacağı sonucu ortaya çıkmaktadır<sup>87</sup>.

<sup>84</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s. 186.

<sup>85</sup> Odaman düzenlemenin açık ifadesinden “*o iş için aynı veyahut bir farklı işçiyile bile olsa*” geçici iş ilişkisinin belirtilen süre sonuna kadar kurulmasının yasaklanmış olduğunu belirtmektedir. Bkz. Odaman, Yeni Düzenleme, s. 48.

<sup>86</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s. 187.

<sup>87</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s. 187.



## D. Tarafların Hak ve Yükümlülükleri

### 1. Özel İstihdam Bürosu - Geçici İşçi İlişkisi

#### a. İş Kanununda Yer Alan Hukukî Düzenlemeler

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde işçi, özel istihdam bürosu tarafından ödünç verilmek üzere yazılı iş sözleşmesi ile işe alınır. Geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur ve bu ilişkiye İş Kanunu hükümleri uygulanır (İK md. 7/11).

Görüldüğü üzere kanunda geçici işçi ile özel istihdam bürosu arasında kurulacak sözleşmenin şekli dışında bir özel hükme yer verilmemiştir. Özel istihdam bürosu ile işçi arasında akdedilen iş sözleşmesinin belirli süreli ya da belirsiz süreli olacağına dair açık bir düzenleme bulunmamaktadır<sup>88</sup>. İş Kanununun 11. maddesinde belirli süreli sözleşme yapılması objektif nedenlere bağlandığından konuya dair özel düzenleme yapılmasına ihtiyaç olmadığı belirtilmektedir<sup>89</sup>. Özel istihdam bürosu işçisiyle yapılacak iş sözleşmesi belirsiz süreli de olsa yazılı şarta bağlanmış olmasının, meslekî anlamda geçici iş ilişkisinin atipik istihdam biçimi olduğundan isabetli olduğu söylenebilecektir<sup>90</sup>.

Geçici işverenin işyerinde iş görme borcunu yerine getiren geçici işçilerin ücretleri, iş sözleşmesinin tarafı olan ve işveren sıfatı taşıyan özel istihdam bürosu tarafından ödenir.

İK md. 7/11 uyarınca özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasında akdedilecek geçici işçi sağlama sözleşmesinde; sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülükleri yer

<sup>88</sup> **Odaman**, Yeni Düzenleme, s. 48. Özel istihdam Büroları ile geçici işçi arasında hem belirli hem de belirsiz süreli iş ilişkisinin kurulabileceğinin, belirsiz iş ilişkisinin kurulması durumunda geçici işçinin geçici işverene gönderilmediği ve özel istihdam bürosunun tasarrufunda kaldığı süreler için belirli bir ödeneye hak kazanacağı hususunun düzenlenmesi yerinde olacağı doktrinde savunulmaktadır. **Üşen**, Şelale: “2008/104/EC sayılı Ödünç İş İlişkisine İlişkin Avrupa Birliği Yönergesinin Getirdiği Yeni Düzenlemelerin Türkiye Açısından Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, 2010/3 (26), s. 184.

<sup>89</sup> **Yenisey**, s. 148.

<sup>90</sup> **Yenisey**, s. 148.

alır. Sözleşmeye geçici işçinin, Türkiye İş Kurumundan veya bir başka istihdam bürosundan hizmet almasını ya da iş görme edimini yerine getirdikten sonra geçici işçi olarak çalıştığı işveren veya farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını engelleyen hükümler konulamaz<sup>91</sup>. Bu düzenleme ile geçici işçinin iş bulma konusunda iş sözleşmesini akdettiği istihdam bürosuna sürekli olarak bağlanması engellenerek, sözleşme özgürlüğü korunmuştur. Madde gerekçesine göre de “geçici işçilerin belirsiz süre çalışma hakkının engellenmemesi amacıyla özel istihdam bürolarının, iş arayanların başka iş arama kanallarını engelleyen hükümler içeren sözleşme yapmaları yasaklanmıştır”<sup>92</sup>. Öğretide söz konusu hükmün özel istihdam bürosu ile işçi arasında akdedilen işçi sözleşmesinde de konulamayacağı kabul edilmektedir<sup>93</sup>. Böylece geçici işçi ile özel istihdam bürosu arasında akdedilen iş sözleşmesinde veya ekinde, geçici işçinin yerine getirdiği iş görme borcundan sonra, onun çalışma özgürlüğünü kısıtlayan veya belli ölçüde yasak getiren düzenlemelerin hukuken geçersiz olacağı belirtilmiştir. Geçici işçinin (1) geçici iş ilişkisi sırasında bir başka özel istihdam bürosundan veya İşKur’dan hizmet alınmasını, yani yine geçici işçi olarak bir başka yere onlar tarafından verilmesini; (2) geçici iş ilişkisi sona erdikten sonra geçici olarak yanında fiilen çalıştığı bu geçici işveren yanında veya başka bir işveren yanında onun geçici veya kendi personeli olarak çalışmasını engelleyen hükümler iş sözleşmesinde veya ekinde getirilirse bu hükümler hukuken geçersizdir<sup>94</sup>. Hüküm geçersiz olmakla birlikte sözleşmedeki diğer hükümler geçerliliğini korurlar<sup>95</sup>. Söz konusu düzenlemenin 2008/104 sayılı Avrupa Birliği Yönergesinin 6 (2) maddesine paralel olduğu söylenebilir. Fakat Yönergede bu durumun işçinin işverenden geçici iş ilişkisinde geçirdiği dönem için devir, işe alınma ve eğitim için bir uygun tazminat almasını engellemediği belirtilmektedir<sup>96</sup>.

<sup>91</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 312; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 173; **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 173-174.

<sup>92</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 312.

<sup>93</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 312; **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 174.

<sup>94</sup> **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 174.

<sup>95</sup> **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 173.

<sup>96</sup> **Alpagut**, Gülsevil: “Geçici İş İlişkisini Düzenleyen Avrupa Birliği Yönergesinin Değerlendirilmesi”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C. I, Beta, İstanbul 2011, s. 28.

Aynı maddenin son cümlesi uyarınca geçici işçi ile yapılacak belirsiz süreli iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği de belirtilmelidir (md. 7/11, c. 4). Fakat kanuna göre bu süre 3 (üç) ayı geçemez. Dolayısıyla işçi son geçici iş ilişkisinin sona ermesinden itibaren üç ay geçmesine rağmen hala özel istihdam bürosunca işe çağrılmazsa iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebilir ve en az bir yıllık kıdem koşulu varsa kıdem tazminatı talep hakkı söz konusu olabilecektir<sup>97</sup>.

İş Kanununda işçinin geçici iş ilişkisi ile herhangi bir işverene gönderilemediği süredeki fesih hakkı düzenlenmiş; fakat işçiye bu sürede özel istihdam bürosu işveren tarafından bir ücret ödenip ödenmeyeceği konusunda hükme yer verilmemiştir. Oysa bu dönemde sınırlı da olsa bir gelir güvencesi sağlanması çok önemli ve gerekli olduğu kanaatindeyiz<sup>98</sup>.

#### ***b. Türkiye İş Kurumu Kanununda Yer Alan Hukukî Düzenlemeler***

Özel istihdam bürosuyla geçici işçi arasındaki ilişkiye dair tüm düzenlemeler 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununda yer verilmiştir. 4904 sayılı kanun bütünüyle istihdam alanında faaliyette bulunan kamu ve özel sektör kurumlarının idarî teşkilatlanma, izin ve diğer faaliyetlerini düzenleyen bir kanundur. Bu kanun içinde özel istihdam bürosuyla geçici işçi arasında kurulacak iş sözleşmesine dair düzenlemelere yer verilmesi sistematik açıdan doğru değildir. İdarî yapılanmaya dair kanunda sözleşme ilişkisinden kaynaklanan hak ve yükümlülüklerin yer alması söz konusu kanunun amaç ve kapsamıyla bağdaşmadığından öğretilde eleştirilmektedir<sup>99</sup>. Bu bağlamda İş Kanununun 7. maddesinin son fıkrasında gerçek anlamda geçici iş ilişkisine dair düzenlemede olduğu gibi özel istihdam bürosuyla geçici işçi arasındaki iş sözleşmesinin de İş Kanunu hükümleri çerçevesinde düzenlenmesinin isabetli olacağı belirtilmektedir<sup>100</sup>.

<sup>97</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 173.

<sup>98</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 173; Yenisey, s. 152.

<sup>99</sup> Yenisey, s. 145, 148.

<sup>100</sup> Yenisey, s. 148.

Türkiye İş Kurumu Kanununun 18. maddesi özel istihdam bürosunu kurma iznine ve geçici iş ilişkisinin kurma yetkisinin iptaline ilişkin hükümler içermektedir.

Söz konusu Kanunun 19. maddesinde ise özel istihdam bürolarının hak ve yükümlülüklerine yer verilmiştir. Buna göre özel istihdam bürosu, aracılık ve geçici işçi sağlama faaliyeti karşılığı olarak geçici işverenden hizmet bedeli alma hakkına sahiptir. Bununla beraber özel istihdam büroları yönetmelikte istisna tutulan meslek mensupları dışında, iş arayanlardan ve geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçilerden her ne ad altında olursa olsun menfaat sağlayamazlar ve hizmet bedeli alamazlar. Aksi takdirde bu yönde yapılacak sözleşmeler geçersiz olur ve büronun geçici iş ilişkisi kurma yetkisi derhal iptal edilir ve 3 (üç) yıl süre ile izin verilemez (md. 18/1 (d)).

Kanunun md.19/2’de özel istihdam bürosu işçisine ilişkin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunundan doğan yükümlülükleri yerine getireceği düzenlenmiştir. İşçi ile özel istihdam bürosu arasında iş sözleşmesi akdedileceğinden ve özel istihdam bürosu işveren sıfatıyla bu yükümlülükleri üstleneceğinden Kanunda konuya dair özel bir düzenlemenin yapılmasının gerek olmadığı belirtilmektedir<sup>101</sup>.

İncelediğimiz kanunun 19. maddesinin dördüncü fıkrasının (b) bendinde, büro ile geçici işçi arasında akdedilen iş sözleşmesinde, işçinin kayıt dışı çalışması, sendikaya üye olması veya olmaması ya da asgarî ücretin altında ücret ödenmesi koşulunu taşıyan anlaşmaların geçersiz olduğu öngörülmüştür.

Türkiye İş Kurumu Kanununun 18. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi uyarınca, Kurumdan izin almaksızın geçici iş ilişkisi faaliyeti yürüten özel istihdam bürosunun geçici iş ilişkisi kurma yetkisi derhal iptal edilir ve 3 yıl süre ile izin verilemez. Bunun gibi, Kurumdan izin almamasına veya yetkisinin iptal edilmesine rağmen geçici iş ilişkisi düzenleyen/kuran gerçek veya tüzel kişilere elli bin Türk lirası, bu kapsamda hizmet alan işverenlere ise yirmi bin Türk Lirası idarî para cezası verilir.

---

<sup>101</sup> Yenisey, s. 149.

## 2. Özel İstihdam Bürosu – Geçici İşveren İlişkisi

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun geçici işverenle yazılı bir geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak bu işverene devri ile İş Kanununda sayılan hallerde kurulur<sup>102</sup>.

İK md. 7/11 uyarınca özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasında akdedilen geçici işçi sağlama sözleşmesinde, sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülükleri yer alır. Geçici işçinin (1) Türk İş Kurumunda çalışmasını veya (2) başka özel istihdam bürosundan hizmet almasını ya da (3) geçici işverenin veya (4) farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını engelleyen hükümler konulamaz.

İK md.7/3 uyarınca geçici işçi sağlama sözleşmesi İK md. 7/1 (a) bendinde sayılan hallerin devamı süresince, (b) ve (c) bentlerinde sayılan hallerde süre sınırı olunmaksızın kurulabilir. İK md. 7/1 (d, e, f ve g) bentlerinde sayılan hallerde ise en fazla dört ay süreyle kurulabilir. Geçici işçi sağlama sözleşmesi md. 7/1(g) bendi hariç “*toplam*” sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir. Kanunda düzenlenen “*toplam sekiz ayı*” ifadesinden geçici işçi sağlama sözleşmesinin toplam süresinin on iki ay mı yoksa sekiz ay mı olması gerektiği sorunu ortaya çıkmaktadır. Doktrinde konuyla ilgili net bir cevap bulunmamaktadır. Meslekî faaliyet olarak geçici iş ilişkisi en fazla sekiz ay sürebilecekse bu durum sözleşmenin bir kere yenilenebileceği anlamına geleceğinden toplam sürenin on iki ay olarak kabul edilmesi gerektiği belirtilmektedir<sup>103</sup>. Diğer taraftan, her bir yenilemede sözleşmenin süresinin kendisinden öncekiyle ve/veya sonrakiyle aynı süreyi içermesinin zorunlu olduğu yönünde bir kural Kanunda bulunmadığından toplam azamî süreye riayet etmek kaydıyla farklı miktarda süre içerebileceği kabul edilmektedir. Bu durumda yenileme ile birlikte geçici işçi sağlama sözleşmesinin süresinin en çok sekiz ay olabileceği kabul edilmekle beraber, aksini haklı çıkaran örneklerin de ortaya çıkabileceği ifade edilmektedir<sup>104</sup>.

<sup>102</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 315.

<sup>103</sup> Yenisey, s. 156.

<sup>104</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s. 181.

### 3. Geçici İşveren-Geçici İşçi İlişkisi

#### a. Genel Olarak

Özel istihdam bürosu işçisini geçici bir süre çalıştırmak üzere geçici işverene devrettiğinde işçi ile arasında akdedilen iş sözleşmesi sona ermez, devam eder ve büro işveren sıfatını korur<sup>105</sup>. Buna karşılık, geçici iş ilişkisinde geçici işverenle geçici işçi arasında iş sözleşmesi kurulmuş sayılmaz. Zira burada tarafların iradesi bir iş sözleşmesinin kurulmasına yönelik değildir, işçi sadece sınırlı bir süre için geçici işverene karşı iş görme edimini yerine getirmektedir. Bununla beraber, bu ilişkinin niteliği gereği işçinin iş görme, özen, itaat ve sadakat borçlarının, geçici işverenin ise yönetim hakkının, işçiyi gözetme, eşit davranma borçlarının mevcudiyeti karşısında bunun iş ilişkisi benzeri bir hukukî ilişki olarak kabul edilmesi uygun olacaktır düşüncesindeyiz.

#### b. Talimat Verme Yetkisi

Geçici iş ilişkisinde işin görülmesini isteme hakkının devri ile birlikte işçiye talimat verme (yönetim) hakkı da geçici işverene geçer<sup>106</sup>. İK md. 7/9 (a)'ya göre geçici işveren, işin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçisine talimat verme yetkisine sahiptir. Hükmün gerekçesine göre: *“Bu bent ile aynı zamanda, geçici iş ilişkisi kurulan işverenin işçiye talimat verme hakkını kullanırken (işçi sağlama) sözleşme hükümleriyle kısıtlı olduğu da öngörülmüştür”*. Maddede öngörülen talimat verme yetkisi sadece işin görülmesine ilişkin talimatları değil, geçici işverenin işyerinin düzenini ve güvenliğini sağlanmasına yönelik işçinin davranışlarına ilişkin talimatları da kapsayacağı belirtilmektedir<sup>107</sup>.

Yukarıda belirtildiği üzere geçici iş ilişkisinde işin görülmesini isteme hakkının devri ile birlikte yönetim (talimat verme) hakkı da geçici işverene geçer. Buna karşılık İK md. 7/14 gereği geçici işçi, işyerine ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile neden olduğu zarardan, geçici işçi çalıştırılan işve-

<sup>105</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 315.

<sup>106</sup> Hekimler, s. 53.

<sup>107</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 316.

rene karşı sorumlu tutulur (Yönt. md. 10/2)<sup>108</sup>. Geçici işveren ile işçi arasında sözleşme ilişkisi bulunmadığından işçinin kurusuyla verdiği zarardan doğan kişisel sorumluluğu, haksız fiil sorumluluğuna ilişkin esaslara tabi olacaktır<sup>109</sup>.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde geçici işçilerin ücretleri iş sözleşmesinin tarafı olan ve işveren sıfatını taşıyan özel istihdam bürosu tarafından ödenir. İK md. 7/15'te gerçek anlamda geçici iş ilişkisinde geçici işverenin, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden esas işveren ile birlikte sorumlu olacağı açıkça belirtilmiştir. Fakat özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulan durumlarda geçici işverenin ve özel istihdam bürosunun birlikte sorumluluğuna ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir<sup>110</sup>. Öğretide, meslekî anlamda geçici iş ilişkisi kurulduğunda işçiye ödenmeyen ücretlerden ve Sosyal Güvenlik Primlerinden geçici işverenin de müteselsil sorumluluğunun bulunmaması bir eksiklik olarak ifade edilmektedir. Kanun ile bu durumda da müteselsil sorumluluğun öngörülmesi gerektiği savunulmaktadır<sup>111</sup>.

İş Kanununun 7. maddesinin on ikinci fıkrasına göre, sadece işletmenin ortalama mal ve hizmet üretimi kapasitesinin öngörülmeyle şekilde artması hâlinde kurulan geçici iş ilişkisinde, geçici işveren işyerinde bir ayın üzerinde çalışan geçici işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini, çalıştığı süre boyunca her ay kontrol etmekle, özel istihdam bürosu ise ücretin ödendiğini gösteren belgeleri aylık olarak geçici işçi çalıştıran işverene ibraz etmekle yükümlüdür. Geçici işçi çalıştıran işveren, ödenmeyen ücretler mevcut ise bunlar ödenene kadar özel istihdam bürosunun alacağını ödemeyerek, özel istihdam bürosunun alacağında mahsup etmek kaydıyla geçici işçilerin en çok 3 aya kadar olan ücretlerini doğrudan işçilerin banka hesabına yatırır. Ücreti ödenmeyen işçiler ve ödenmeyen ücret tutarları geçici işçi çalıştıran işveren tarafından çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne veya hizmet

<sup>108</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 315; **Güzel/Heper**, s. 44.

<sup>109</sup> **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 380.

<sup>110</sup> **Odaman**, Yeni Düzenleme, s. 55-56.

<sup>111</sup> **Yenisey**, s. 165-166; **Süzek**, İş Hukuku, s. 316.

merkezinde ödeme gününden itibaren on beş gün içinde bildirilir (Yönt. md. 9/5)<sup>112</sup>.

Doktrinde kanun metninin duraksama yaratacak nitelikte olduğu ifade edilmektedir. Şöyle ki, kanun koyucunun işçinin çalıştığı tüm süre için kontrol yükümlülüğünü öngörmekle birlikte sadece üç aylık ücretin işçinin banka hesabına yatırılıp yatırılmadığına dair kontrol yükümlülüğü öngörmesi tutarsız görülmektedir. Bu sebeple geçici işverenin tüm süreyi kontrol yükümlülüğünün öngörülmesinin bir anlamının olmadığı belirtilmektedir. Diğer yandan geçici işverenin yükümlülüğünün üç ay ile sınırlandırılması sebebiyle geçici işverenin ödenmeyen tüm ücretten sorumlu tutulması mümkün değildir. Bu nedenle, bu ilişkide de asıl işveren - alt işveren ilişkisinde olduğu gibi geçici işverene işçinin kendisinde çalıştığı tüm süredeki ödenmeyen ücret için büroya yapacağı ödemedeki kesinti yapabileme hakkının tanınması gerektiği savunulmaktadır<sup>113</sup>.

Geçici işçi, geçici işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans ve borç alamaz (Yönt. md. 10/3). Böyle bir düzenlemenin getirilmesinin asıl sebebi geçici işçinin işvereni, özel istihdam bürosu olmasıdır. Bu nedenle ücret yükümlülüğü de özel istihdam bürosuna aittir<sup>114</sup>.

### *c. Eşit Davranma Yükümlülüğü*

İK md. 7/10 gereği geçici işveren geçici işçilere karşı eşit davranmakla yükümlüdür. Bu bağlamda işçi, geçici işverenin işyerinde iş görme edimini yerine getirirken, bu işveren tarafından ödünç olarak değil aynı iş için iş sözleşmesi kurulmak suretiyle istihdam edilseydi tâbi olacağı temel çalışma koşullarında çalıştırılacaktır<sup>115</sup>. Temel çalışma koşulları ifadesi 2008/104 sayılı AB Yönergesinden aynen alınmıştır. Yönergeye göre temel çalışma koşulları, iş süresi, fazla çalışmalar, gece çalışmaları, izinler, tatiller, resmî

<sup>112</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s. 193; Süzek, İş Hukuku, s. 316; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 184; Güzel/Heper, s. 46.

<sup>113</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 183-184.

<sup>114</sup> Erol/Özdemir, s. 1106.

<sup>115</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 317.



tatiller, toplu iş sözleşmeleri<sup>116</sup> ve/veya diğer bağlayıcı kanunî düzenlemelerdir (md. 3/1 (f)). Bunun gibi yine Yönergeye göre eşit işlem ilkesine tâbi olacak temel çalışma koşulları, gebe ve emziren kadınlar ile çocuk ve gençlerin korunmasına, kadın erkek eşitliği, cins, ırk, etnik köken, cinsel tercih, din, inanç, özgürlük ve yaşlılık nedenleriyle ayrımcılık yasağına ilişkin önlemleri kapsar. Görüldüğü üzere Yönergede temel çalışma koşulları oldukça ayrıntılı bir biçimde sayılmış, ayrıca bu konudaki kanunî düzenlemelere ve toplu iş sözleşmeleri hükümlerine de yollama yapılmıştır<sup>117</sup>.

Türk hukuku açısından “*temel çalışma koşulları*” ifadesinin işçilere ödenecek ücretleri de kapsamına alıp almadığı sorusu ortaya çıkmaktadır. Geçici iş ilişkisini düzenleyen 2008/104 sayılı AB Yönergesinde işçi ücretleri, eşit işlem ilkesine tâbi olacak temel çalışma koşulları arasında açıkça sayılmadığından, üye devletlere ücretler konusunda istisnalar getirme olanağı tanınmıştır<sup>118</sup>. Buna rağmen Fransız hukukunda ücretler konusunda bir istisnaya yer verilmediğini, aksine Fransız İş Kodunda büro işçilerinin işyerinde sürekli işçilerden daha düşük ücretlendirilmeyeceğinin düzenlendiğini görmek mümkündür. Bu bağlamda geçici işçilere, geçici işverenin nezdinde aynı işi yapan işçisinin aldığı temel ücret yanında nakit veya ücret eklerinin ödeneceğinin açıkça hüküm altına alındığı görülmektedir<sup>119</sup>.

Türk hukukunda konuyla ilgili net bir cevap verilmemekle beraber, AB Yönergesi her ne kadar Türk hukuku açısından bağlayıcı olmasa da söz konusu Yönergenin 3. ve 5. maddelerinde düzenlenen koşulların temel çalışma koşullarına örnek olarak alınabileceği savunulmaktadır<sup>120</sup>. Bununla

<sup>116</sup> Öğretide geçici işçilerin eşitlik ilkesine uygun olarak hem özel istihdam bürolarının hem geçici işverenin tabi olduğu toplu iş sözleşmesinden faydalanabileceğinin açıkça düzenlenmesi gerektiğini savunan görüş mevcuttur. Üşen, s. 185.

<sup>117</sup> **Alpagut**, s. 37; **Yenisey**, s. 159-160; **Süzek**, İş Hukuku, s. 317.

<sup>118</sup> **Yenisey**, s. 159-160; **Alpagut**, s. 357-358; **Süzek**, İş Hukuku, s. 313; **Güzel/Heper**, s. 48.

<sup>119</sup> **Yenisey**, s. 159; **Alpagut**, s. 359; **Süzek**, İş Hukuku, s. 313-314.

<sup>120</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 318. Öğretide, normal iş ilişkisine dayanarak çalışan işçiler ile geçici iş ilişkisi çerçevesinde çalışanlar arasında herhangi bir farklı işlemin yapılmayacağı, işyerinde geçici iş ilişkisi çerçevesinde çalışanlara da bu yerde aynı işte çalışan diğer işçilere de ödenen ücretin ve diğer sosyal hakların aynen sağlanacağı Kanunda açıkça düzenlenmesi gerektiğini belirten görüş mevcuttur. Bkz. **Taşkent**,

beraber büro tarafından geçici işçilere ödenecek ücretler bakımından AB ülkelerindeki düzenlemeden farklı olarak Türk hukukunda kanunî bir düzenleme bulunmadığından, konuyla ilgili eşitlik ilkesinin uygulanmasının mümkün olmadığı belirtilmektedir<sup>121</sup>.

İş Kanununa göre geçici işçiler çalıştıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden de eşit muamele ilkesince yararlandırırlar (md. 7/9 (d)). “*Sosyal hizmetler*” tabiri iş hukuku/özel hukuk terminolojisine yabancı bir kavramdır. Madde gerekçesinde “*sosyal hizmetlerden*” kasıt ulaşım, yemek, kantin ve çocuk bakım hizmetleridir. Geçici işverenin işyerinde bu gibi sosyal hizmetler varsa, geçici işveren geçici işçilere de bu hizmetleri sağlamak zorundadır<sup>122</sup>.

Geçici işverenin eşit işlem borcuna aykırı davranmasının yaptırımı Kanunda açıkça düzenlenmemiştir. Geçici işçi bu durumda İK md. 5’deki hükmün kıyasen uygulanması ile yoksun kaldığı hakları ve ayrımcılık tazminatını talep edebilir. Fakat geçici işverenin eşit davranma borcuna aykırı davranmasının yaptırımının hükümde açıkça düzenlenmesinin isabetli olacağı söylenebilecektir<sup>123</sup>.

#### ***d. Geçici İşverenin Diğer Yükümlülükleri***

Geçici işveren için Kanunda öngörülen bir diğer yükümlülük işyerindeki boş pozisyonların geçici işçiye bildirmesine ilişkindir (md. 7/9 (b)). Hüküm Avrupa Birliğinin 2008/104 sayılı Yönergesi ile uyumu sağlamaya yöneliktir. Belirtilen hükme göre geçici işçi çalıştıran işveren işyerindeki açık pozisyonları geçici işçiye<sup>124</sup> bildirmek ve Türkiye İş Kurumu tarafından istenecek belgeleri belirlenen sürelerle saklamakla yükümlüdür. Böylece, geçici iş ilişkisi aracılığıyla sürekli istihdama geçmek isteyen işçilere Kanun

Savaş/**Kurt**, Dilek: “Mesleki Anlamda Ödünç İş İlişkisi”, Kamu-İş, C. 13, S. 1, 2013, s. 8.

<sup>121</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 318.

<sup>122</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 318-319; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 180; **Yenisey**, s. 162; **Güzel/Heper**, s. 51.

<sup>123</sup> **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 181; **Güzel/Heper**, s. 51.

<sup>124</sup> Kanundaki “*geçici işçisine*” ifadesinin yanlışlıkla kullanıldığına dair eleştiri mevcuttur. Bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 182, dpn. 285.

ile bu olanak sağlanmıştır<sup>125</sup>. Söz konusu hüküm Kanunun md. 7/11'deki geçici işçilerin bu konuda sözleşme özgürlüğünü koruyan hüküm ile uyum sağlamaktadır<sup>126</sup>. İK md. 7/9 (b) gerekçesine göre hükümde: “geçici işçi çalıştıran işverenin, bu ilişkinin istihdam üzerindeki etkisinin tespiti, iş piyasasındaki güncel durumun yakından izlenebilmesi, istihdam politikalarının tespitinde kullanılabilmesi gibi ihtiyaçları karşılamak üzere kullanılacak olan bilgilerin Türkiye İş Kurumunca belirlenecek şekilde düzenli olarak derlenmesi, korunması ve saklanması zorunluluğu getirilmiştir”<sup>127</sup>.

Geçici işveren iş kazaları ve meslek hastalıklarını özel istihdam bürosuna derhal, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13. ve 14. maddesine göre ilgili mercilere bildirmekle yükümlüdür (İK md. 7/9 (c)). Bu durumda geçici işverenin herhangi bir ayırım yapılmaksızın geçici işçilere yönelik olarak İş ve Sosyal Güvenlik Kanunu ve bu kanuna dayanılarak çıkarılan yönetmelikleri uygulamak zorunda olduğu kabul edilmektedir<sup>128</sup>.

Geçici işçinin uğradığı iş kazaları ve meslek hastalıklarını işveren sıfatında bulunan özel istihdam bürosunun ilgili mercilere bildirme yükümlülüğünün geçici işverene verilmesi sebebiyle, özel istihdam bürosunun bildirim yükümlülüğünün olmadığı kabul edilmektedir<sup>129</sup>.

AB yönergesine uygun olarak (md. 6/4 (5)) İş Kanununun 7. maddesinin dokuzuncu fıkrasının (d) bendinde geçici işçilerin, çalışmadıkları dönemlerde de özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılacağı hükme bağlanmıştır. Böylece büro, geçici işçilerin meslek gelişimini ve istihdam edilebilirliğinin artırılabilmesi için meslekî eğitim faaliyetlerine katılabilmelerini sağlayabilecektir<sup>130</sup>.

Geçici işveren İK md. 7/9 (e) uyarınca işyerindeki geçici işçilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri varsa işyeri sendika temsilciliğine bildirmekle yükümlüdür. İşyerinde yetkili bulunan sendikanın geçici işçilerin varlığın-

<sup>125</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 319; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 182.

<sup>126</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 319.

<sup>127</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 319.

<sup>128</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 318.

<sup>129</sup> **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 181-182.

<sup>130</sup> **Alpagut**, s. 363; **Yenisey**, s. 160; **Süzek**, İş Hukuku, s. 314.

dan, hangi işlerde ne kadar süre ile çalıştırıldıklarından haberdar edilmesi kanunî düzenlemenin uygulanmasının denetimi açısından önem taşımaktadır<sup>131</sup>.

İK md. 7/9 (f) bendinde geçici işverenin iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli önlemleri almakla ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun md. 17/6'da düzenlenen eğitimi vermekle, işçinin de bu eğitimlere katılmakla yükümlü olduğu hüküm altına alınmıştır<sup>132</sup>.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda öngörülen eğitimleri vermeyen ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli önlemleri almayan geçici işveren veya işveren vekiline İK md. 99/1 (b) bendinde belirtilen idarî para cezası dört katı artırılarak uygulanır<sup>133</sup>.

#### **E. Geçici İşçinin Geçici İşverence Çalıştırılmaya Devam Ettirilmesi**

Geçici iş ilişkisinde uygulamada ortaya çıkan sorunlardan biri de geçici iş ilişkisinde öngörülen sürenin sona ermesine rağmen işçinin işyerinde çalıştırılmaya devam edilmesidir. Kanunda bu durumda geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasında sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren belirsiz süreli bir iş sözleşmesi kurulmuş sayılacağı belirtilmiştir. Bu bağlamda işçi ile geçici işveren arasında belirsiz iş sözleşmesi işçinin görevlendirme süresinin bitiminden itibaren kurulmuş olur. Bu durumda özel istihdam bürosu işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere sorumludur (md. 7/13, Yönt. md. 11/1). Madde gerekçesine göre anılan hükmün amacı “*Bu düzenlemenin özel istihdam bürosu tarafından kötüye kullanılarak özel istihdam bürosunun geçici iş ilişkisi sürecindeki yükümlülüklerinden imtina etmesini*” engellemektir.

<sup>131</sup> Yenisey, s. 164; Süzek, İş Hukuku, s. 319.

<sup>132</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 318. Bazı yazarlar, 6331 sayılı Kanununda md. 17/6'da öngörülen hükmün İK md. 7/9 (f) bendindeki hüküm ile bağdaşmadığını belirtmektedir. İK'ki hükmün hem sonraki hem özel hüküm olması sebebiyle 6331 sayılı Kanundaki hükmü değiştirdiği ve eğitimi vermekle geçici işverenin yükümlü olduğunun kabul edilmesi gerektiğini savunmaktadırlar. Bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 182.

<sup>133</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 320.

Öğretide, Fransız İş Hukukundaki düzenlemeden hareketle işçinin baştan itibaren geçici işverenin işçisi sayılması gerektiğinin kabul edilmesine dair görüş mevcuttur<sup>134</sup>.

Öğretide özel istihdam bürosunun sözleşme süresi boyunca işçinin işvereni olup, sözleşme süresi boyunca iş sözleşmesinden, İş Kanunundan, taraf olunacak toplu iş sözleşmesinden, 5521 sayılı Kanunundan ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundan kaynaklanan bütün yükümlülüklerden işveren sıfatıyla sorumlu olduğu; bu sebeple özel istihdam bürosunun işçiye karşı sorumluluğuna dair herhangi bir düzenlemeye gerek olmadığı belirtilmektedir<sup>135</sup>.

Madde gerekçesinde de belirtildiği üzere kanun koyucunun buradaki asıl amacı, özel istihdam bürosunun sorumluluğunu açık bir şekilde belirlemektir. Böylece, özel istihdam bürosunu geçici işçinin sadece geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretlerinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sorumlu tutmaktadır. Bu sorumluluk, geçici işçi sağlama sözleşmesinin süresiyle sınırlanmış durumdadır. Bir diğer ifadeyle geçici işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanmayan veya sözleşme süresinin bitiminden sonra kaynaklanan ücretlerinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulan geçici işvereni sorumlu tutmaktadır.

### **III. GERÇEK ANLAMDA (MESLEKÎ OLMAYAN) GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ**

#### **A. Gerçek Anlamda Geçici İş İlişkisinin Kurulması**

İş Kanununun 7. maddesinin on beşinci fıkrası meslekî olmayan geçici iş ilişkisine dair hükümleri içermektedir. Meslekî olmayan geçici iş ilişkisi ile meslekî anlamda geçici iş ilişkisi genel bakımdan aynı olmakla beraber bazı farklılıkları da mevcuttur. Tekrardan kaçınmak amacıyla meslekî olmayan geçici iş ilişkisi açısından farklılık gösteren hükümlere değinmeyi doğru buluyoruz.

---

<sup>134</sup> **Güzel/Heper**, s. 53.

<sup>135</sup> **Yenisey**, s. 166-167.

Meslekî olmayan geçici iş ilişkisi işverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi hâlinde kurulmuş olur<sup>136</sup>. Böylece bu tür geçici iş ilişkisinin aynı holding ve şirketler topluluğu içinde sırf taraflar arasında yaşanması aranmıştır. Öğretide “*aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyeri*” ifadesinden, aynı şirketler topluluğuna mensup başka bir işveren aracılığıyla da geçici iş ilişkisinin kurulabileceğinin kabul edilmesi gerektiği savunulmaktadır<sup>137</sup>. Bu durumda aynı şirketler topluluğu TTK hükümlerine göre belirlenmelidir<sup>138</sup>.

Meslekî olmayan geçici iş ilişkisini meslekî geçici iş ilişkisinden ayıran özelliklerden biri, meslekî olmayan geçici iş ilişkisinin kısmî süreli ve tam süreli çalışmayı öngörmesi gibi, bir kazanç elde etmek uğruna veya kazanç elde etmeme biçiminde kurulmasının mümkün olmasıdır<sup>139</sup>. Buna karşılık meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ise kazanç elde etmeye yönelik kurulur.

Yukarıda belirtildiği üzere işçinin başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmesi 6 aylık süre ile sınırlıdır. Gerektiğinde bu süre en fazla iki defa yenilenebilir. Yani geçici işçi sağlama sözleşmesi toplam olarak aynı işçi ile ilgili en fazla on sekiz ay yapılabilir<sup>140</sup>. Geçici iş ilişkisinin on sekiz ayla sınırlandırılması, geçici işçi görüntüsü altında sürekli işçi çalıştırılmasının engellenmesi amacını taşır<sup>141</sup>.

Sürenin yenilenmesi için işçinin yazılı rızasının alınıp alınmayacağı konusu doktrinde tartışılmaktadır. Bizim de katıldığımız görüşe göre, “*yenileme*” tabiri, geçici iş ilişkisi süresinin temdidi olarak anlaşılmalı, bu nedenle sürenin yenilenmesi hâlinde işçinin yazılı rızası alınmalıdır<sup>142</sup>. Bir

<sup>136</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 321; **Hekimler**, s. 53.

<sup>137</sup> **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 168.

<sup>138</sup> **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 168.

<sup>139</sup> **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 170.

<sup>140</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 322; **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 170; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 186.

<sup>141</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 322; **Güzel/Heper**, s. 35; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 371.

<sup>142</sup> **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 186; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 372; **Süzek**, İş Hukuku, s. 322; **Odaman**, Yeni Düzenleme, s. 49, 50.

diğer görüş ise işçi tarafından verilmesi gereken yazılı iznin bir defa alınması hâlinde bunun, altı aya kadar belirlenecek olan ilk süre ve kanun gereği yapılabilecek iki kez yenileme için yeterli olduğunun kabul edilmesi gerektiği yönündedir<sup>143</sup>.

### **B. Gerçek Anlamda Geçici İş İlişkisi Kurma Yasakları**

Gerçek anlamda geçici iş ilişkisinde meslekî anlamda geçici iş ilişkisinden farklı olarak geçici iş ilişkisinin kurulabileceği işler veya hâllere ilişkin herhangi bir sınırlama getirilmemiştir. İşçinin yazılı onayının alınması koşuluyla herhangi bir iş için gerçek anlamda geçici iş ilişkisi kurulabilir.

Fakat belirtilmesi gerekir ki, İK 7. maddesinin son fıkrasında meslek edinilmiş geçici ilişkisi kurma yasaklarını düzenleyen aynı maddenin diğer fıkralarına yollama yapılmak suretiyle gerçek anlamda geçici iş ilişkisinin hangi hâllerde kurulamayacağı hüküm altına alınmıştır. Buna göre md. 7/4 ve 5. fıkralarına yapılan atıf uyarınca 29. madde kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde geçici iş ilişkisi kurulamaz. Ayrıca geçici işçi çalıştıran işveren, grev ve lokavtın uygulanması sırasında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 65. maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştırılmaz.

### **C. Geçici İşverenin Müteselsil Sorumluluğu**

Her ne kadar gerçek anlamda geçici iş ilişkisinde işçi iş görme borcunu geçici işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olsa da, bu süre içinde işveren iş sözleşmesinin tarafı olduğundan başta ücret olmak üzere iş sözleşmesinden doğan tüm borçlarını yerine getirmekle yükümlüdür<sup>144</sup>.

<sup>143</sup> İşçinin vereceği izinde süre altı aydan az olarak belirlenmiş veya sadece bir kere yenilebileceği ya da yenilenmeyeceği açıklanmış ise geçici iş ilişkisi süresine ve yenileme konusunda yazılı izin belgesine uygun davranılmalıdır. Eğer bunun izin belgesinde belirtilen sürenin uzatılması gerekiyorsa işçinin yeniden rızası alınmalıdır. İzin belgesinde yer alan böyle bir sınırlandırmaya rağmen işçi aynı şekilde işine devam etmekte ve karşı çıkmamakta ise, yine işçinin rızası zımnen verilmiştir. **Çankaya**, Osman Güven/Çil, Şahin: İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Yetkin Yayınları, Ankara 2006, s. 149.

<sup>144</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 306; **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 171; **Başmanav**, s. 146.

İK md. 32 gereği ücret, işveren dışındaki üçüncü kişiler tarafından da ödenebileceğinden, taraflar anlaşarak ücret ödeme yükümlülüğünün geçici işveren tarafından yerine getirileceğini sözleşmede kararlaştırabilirler. Tarafların bu hususu sözleşmede açıkça öngörmüş olmaları esas işverenin işçiye karşı olan yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz. Geçici işveren geçici işçinin ücretini ödemezse işçi ücret alacağını esas işverenden talep edebilir<sup>145</sup>.

İş Kanununun 7. maddesinin on beşinci fıkrası gereği geçici işveren, işçinin kendisine çalıştığı sürede ödenmeyen ücretlerinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur. Yani kanun koyucu gerçek anlamda geçici iş ilişkisinde meslekî geçici iş ilişkisinden farklı olarak işverenin sorumluluğuna giren işçiye ödenmeyen ücretlerden ve sosyal sigorta primlerinden işvereni ve geçici işvereni müteselsil sorumlu tutarak geçici işçinin belirtilen haklarını güvence altına almıştır<sup>146</sup>. Geçici iş ilişkisi süresi içerisinde, iş sözleşmesi işveren tarafından sona erdirilen işçiye ödenmesi gereken ve İş Kanununda geçici işverenin de yükümlülüğü açıkça kural altına alınmayan kıdem, ihbar ya da iş güvencesi tazminatı gibi işçinin feshe bağlı haklarından geçici işverenin herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır<sup>147</sup>.

Fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, ücret niteliği taşıdıklarından dolayı işveren bu alacakları da ödemekle yükümlüdür. İş Kanununun 7. maddesinin on beşinci fıkrası uyarınca her iki işveren bu ücret alacaklarından işçinin geçici işveren nezdinde çalıştığı dönem bakımından müteselsilen sorumludur. Bir diğer ifadeyle işçi söz konusu alacaklarını geçici işverenden de talep edebilir<sup>148</sup>.

## SONUÇ

06.05.2016 tarihli ve 6715 sayılı kanun ile 4857 sayılı İş Kanununa yapılan değişiklik ile 7. maddenin on beş fıkradan oluştuğunu görmek müm-

<sup>145</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 188; Başmanav, s. 146.

<sup>146</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 188; Akyiğit, İş Hukuku, s. 171; Başmanav, s. 145.

<sup>147</sup> Çankaya-Çil, s. 325, Başmanav, s. 146. Aksi yönde görüş için bkz. Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim: Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 4. Bası, Legal Yayıncılık, İstanbul 2010, s. 116.

<sup>148</sup> Çankaya-Çil, s. 153; Başmanav, s. 146.



kündür. İş Kanununun 7. maddesinin birinci fıkrasından on dördüncü fıkrasına kadar yer alan hükümler meslekî anlamda geçici iş ilişkisini düzenlemektedirler. Söz konusu maddenin son fıkrası gerçek anlamda geçici iş ilişkisi ile ilgili hükümler içermektedir.

Öncelikle belirtmek isteriz ki geçici iş ilişkisinin istismarının önlenmesi ve sürekli nitelikte olan işler için zorunlu haller dışında geçici çalışmanın kullanılmasının engellenmesi amacıyla Türk hukukunda özel istihdam bürosu işçisinin hangi hallerde ve ne kadar süreyle çalışabileceği kanun ile belirtilmiştir. Bu bağlamda İş Kanununun 7. maddesinin ikinci fıkrasında geçici iş ilişkisinin kurulabileceği hallerde ve geçici iş ilişkisinin kurulabileceği işlere yer verilmiştir. Geçici iş ilişkisinin kurulabileceği işler bakımından kanun koyucu başkaca bir koşula bakılmaksızın geçici iş ilişkisinin kurulabileceğini düzenlerken, geçici iş ilişkisinin kurulabileceği hallerde ise işin işleyişi sırasında ortaya çıkan ihtiyaçlar nedeniyle işverene özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisini kurma imkânını vermektedir.

İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülmeven şekilde artması hali geçici iş ilişkisinin kurulabileceği hallerden biridir. İş Kanununun md. 7/6 gereği işletmenin iş hacminin öngörülmeven ölçüde artması durumunda geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısı işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemez. Fakat on ve daha az işçi çalıştıran işyerlerinde bu sınırlandırma kaldırılmış, beş işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabileceği belirtilmiştir.

İşyerinde çalışan işçi sayısı tespit edilirken geçici iş ilişkisinin kuruluşu anındaki geçici işveren ile iş sözleşmesiyle bağlı bulunan işçi sayısının dikkate alınması gerektiği görüşünderiz. Zira Kanunda “işletmenin” iş hacminin öngörülmeven şekilde artmasından bahsedilmektedir. Bu bağlamda geçici işverenin Türkiye genelinde sadece bir işyeri mevcut olabileceği gibi birkaç işyeri de olabilir. Bununla beraber geçici işveren mal ve ürünlerini işyerinin bulunmadığı bir bölgede de satabilir. Geçici işverenin işyerinin bulunmadığı bir bölgede satışın arması sebebiyle işletmenin iş hacmi arttığında, işçi sayısı tespit edilirken “işyeri” esas alınırsa geçici işçiyi hangi işyerinde çalıştırmak üzere işe alacağımız ve çalışan işçi sayısını hangi işyerine göre tespit etmemiz gerektiği sorunu ortaya çıkabilir. Ayrıca belirli bir malın veya ürünün üretilebilmesi için gereken teknolojinin pahalı olması

sebebi ile o teknoloji sadece bir işyerinde kurulmuş olabilir. Geçici işverenin iş hacminin artmasına sebep olan işyerinde çalışan işçi sayısı teknolojinin kurulduğu işyerindeki işçi sayısından önemli ölçüde az olabilir. Bu durumda, sadece iş hacminin artmasına sebep olan işyerinde çalışan işçi sayısı dikkate alınırsa geçici işveren satış sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini yerine getirebilmesi için yeterli sayıda geçici işçi çalıştıramayabilecektir. Bu durum, geçici işverenin işini yetiştirebilmesi için yeni işçilerle belirsiz süreli iş sözleşmesini akdetmesine neden olabilir.

Aynı maddenin altıncı fıkrasının son cümlesinde, kanun koyucu geçici işçilerin İş Kanununun 30. maddesinin uygulanmasında ne geçici işverenin ne de özel istihdam bürosunun işçi sayısına dâhil edileceğini düzenlemiştir. Geçici işverenin işçi sayısına geçici işçilerin dâhil edilmeyeceğinin Kanunda öngörülmesi, engelliler açısından olumsuz sonucun önlenmesine sebep olurken; özel istihdam bürosu açısından ise engellilerin çalıştırılması yükümlülüğünün yerine getirilmesi bakımından kolaylık sağlamaktadır. Böylece, kanun koyucu özel istihdam bürolarını engelli çalıştırmaktan muaf tutmaktadır. Bu durum Anayasamız ile garanti altına alınan eşitlik ilkesine aykırıdır.

Kanundaki ifadeden kaynaklanan ve doktrinde tartışılan konulardan bir diğeri geçici işçi sağlama sözleşmesinin süresine ilişkindir. Kanunda geçici işçi sağlama sözleşmesinin meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi için en fazla 4 ay olmak üzere “toplam sekiz ayı geçmemek üzere iki kere yenilenebileceği” düzenlenmiştir. Buradaki “toplam” ifadesinden geçici işçinin yenileme ile beraber sekiz ay mı, yoksa yenileme ile birlikte on iki ay mı çalıştırılabileceği hususu tartışılmaktadır. Geçici iş ilişkisinin geçici olarak kurulması amaçlandığından geçici işçinin yenileme ile sekiz aydan fazla çalışamayacağı sonucuna varılabilir. Bununla beraber kanunda iki kere yenilemeden bahsedildiğinden, yenileme ile birlikte sekiz ay kabul edilirse, sadece bir kere yenileme söz konusu olur. İleride uygulamada konuyla ilgili çelişkili hükümlerin verilmesini önlemek amacıyla konunun Yönetmelikle açıklığa kavuşturulması daha isabetli olurdu.

İş Kanununun md. 7/10’da geçici işçi bakımında eşit davranma ilkesinin kabul edildiğini görmek mümkündür. Bu bağlamda geçici işçinin geçici işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşullarının geçici işverenin kendi işçisine aynı iş için sağladığı koşulların altında olamayacağı

düzenlenmiştir. Burada “*temel çalışma koşulları*” kavramının geçici işçilere ödenecek ücretleri de kapsayıp kapsamadığı sorunu ortaya çıkmaktadır. Doktrinde savunulan bir görüş geçici işçilere ödenecek ücret bakımından eşitlik ilkesinin kabul edilmediği yönündedir. Uygulamada bu konunun da çelişkili kararların verilmesine sebep olabileceğini düşünmekteyiz.

**KAYNAKÇA**

- Akyiğit**, Ercan: İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, KAMU-İŞ Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara 1995, (Ödünç İş İlişkisi).
- Akyiğit**, Ercan: İş Hukuku, 11. Basım, Seçkin, Ankara 2016, (İş Hukuku).
- Alpagut**, Gülsevil: “Geçici İş İlişkisini Düzenleyen Avrupa Birliği Yönergesinin Değerlendirilmesi”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C. I, Beta, İstanbul 2011, s. 351-367.
- Başmanav**, Yasemin: “Ödünç İş İlişkisi”, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, Özel Sayı, C. 1, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, İstanbul 2016, s. 139-169.
- Benli**, Abdurrahman/**Yiğit**, Yusuf: “4857 sayılı İş Kanununa Göre İş İlişkisi Ve Bu İlişkinin Hukukî Sonuçları”, Kamu-İş, C. 8, S. 4/2006.
- Çankaya**, Osman Güven/**Çil**, Şahin: İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Yetkin Yayınları, Ankara 2006.
- Çelik**, Nuri/**Caniklioğlu**, Nurşen/**Canbolat**, Talat: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 29. Bası.
- Dereli**, Toker: “Geçici İş İlişkisinin Özel İstihdam Büroları Aracılığı İle Kurulmasına İlişkin Yeni Düzenleme Önerileri”, MESS SİCİL İş Hukuku Dergisi, S. 25, Mart 12, İstanbul 2012, s. 10-14.
- Erol**, Hatice/**Özdemir**, Alpay: “Türkiye’de Özel İstihdam Büroları ve Geçici İş İlişkisi” Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 30, S. 5, 2016, s. 1095-1110.
- Eyrenci**, Öner/**Taşkent**, Savaş/**Ulucan**, Devrim: Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 4. Bası, Legal Yayıncılık, İstanbul 2010.
- Güzel**, Ali/**Heper**, Hande: “Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi”, Çalışma ve Toplum, 2017/1, s. 11 - 58.
- Hekimler**, Alpay: “Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisine İlişkin Mevzuat ve Taslakların Genel Değerlendirilmesi”, Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi Semineri, Tebliğler ve

Görüşler, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara 2013, s. 49-76.

**Mollamahmutoğlu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin/**Baysal**, Ulaş: İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2014.

**Odaman**, Serkan: “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması”, SİCİL, S. 36, 2016, s. 41-61 (Yeni Düzenleme).

**Odaman**, Serkan: Türk ve Fransız Hukukunda Ödünç İş İlişkisi, Legal, İstanbul 2007 (Ödünç İş İlişkisi).

**Paker**, Kerim: “Teşvik Edici Uygulamalar Benimsenmeli”, İşveren, C. 54, S. 6, Kasım-Aralık 2016, s. 69-70.

**Süzek**, Sarper: İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ankara, Savaş 1989, (Askıya Alınma).

**Süzek**, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 12. Baskı, Beta, İstanbul 2016, (İş Hukuku).

**Şen**, Murat: “Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi”, İşveren, C. 51, S. 5, Eylül-Ekim, 2013, s. 66-69.

**Taşkent**, Savaş/**Kurt**, Dilek: “Mesleki Anlamda Ödünç İş İlişkisi”, Kamu-İş, C. 13, S. 1, 2013, s. 1-8.

**Üşen**, Şelale: “2008/104/EC Sayılı Ödünç İş İlişkisine İlişkin Avrupa Birliği Yönergesinin Getirdiği Yeni Düzenlemelerin Türkiye Açısından Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, 2010/3 (26), s. 169-189.

**Yenisey**, K. Doğan: “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi”, Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı, I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin, Ankara, Nisan 2016, s. 133-171.

