



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Hukuk Fakültesi / Özel Hukuk Anabilim Dalı

**TÜRK İŞ HUKUKUNDA  
ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI ARACILIĞIYLA GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ**

Ali Baran ÇETİZ

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2020



TÜRK İŞ HUKUKUNDA ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI ARACILIĞIYLA GEÇİCİ  
İŞ İLİŞKİSİ

Ali Baran ÇETİZ

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Hukuk Fakültesi/ Özel Hukuk Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2020

## ÖZET

ÇETİZ, Ali Baran. *Türk İş Hukukunda Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2020.

Bilim ve teknolojide yaşanan gelişmeler ile haberleşme, ulaşım ve sanayileşme hız kazanmış, bu durum küreselleşmeyi beraberinde getirmiştir. Küreselleşme sürecinde, işverenler üzerindeki maliyet baskısı artmış ve rekabet koşulları sertleşmiştir. İş hukukunun değişen dünyaya ayak uyduramadığı ve esnekleşmesi gerektiği ifade edilmiş, bunun sonucunda atipik iş ilişkileri ortaya çıkmıştır. Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi de atipik iş ilişkilerinden biridir.

Kurum hukukumuzda ilk defa 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. Maddesinin 6715 sayılı Kanun ile değiştirilmesi ile girmiştir. Düzenleme yapılmadan önce hukukumuzda yeterince tartışılmamış, bu durum düzenleme ile amaçlanan hedeflerin ulaşılabilirliği hakkında soru işaretleri doğurmuştur. Keza düzenleme metni, aceleyle ve özensiz hazırlanmış görünmekte metindeki hatalar; metnin anlaşılmasını zorlaştırmakta ve hukuki sorunlara davetiye çıkarmaktadır.

Ancak düzenlemede, geçici iş ilişkisine dair olumlu olduğumu düşündüğümüz hükümler de bulunmaktadır. Bunlar, geçici iş ilişkisi kurulabilecek hallerin tahdidi olarak belirtilmesi, her bir halin süre sınırı ile sınırlandırılması, geçici iş ilişkisi kurulması yasak olan hallerin hükme bağlanması ve taraflara eşit davranma yükümlülüğü getirilmesidir.

### **Anahtar Sözcükler**

Geçici iş ilişkisi, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu, geçici işveren, esnekleşme, atipik iş ilişkisi, üç taraflı iş ilişkisi

## ABSTRACT

ÇETİZ, Ali Baran. *Temporary Employment Relationship Through Private Employment Agencies Within Turkish Labour Law*, Master Thesis, Ankara, 2020.

With the recent developments in science and technology; communication, transportation and industrialization gained momentum and this situation brought globalization. During the globalization process, cost pressure on employers has increased and competition conditions became fierce. It was stated that labor law could not keep up with the changing world and needed to be more flexible and as a result different business relations has emerged. Temporary employment through private employment agencies is one of these atypical employment relationships.

The institution has entered our law for the first time by the replacement of Employment Act No. 4857's Article 7 with the Act No. 6715. The regulation has not been adequately discussed in our law before it was made, and this has raised questions about the attainment of the objectives intended by the regulation. Likewise, the text of the Act appears to be hastily and inelaborately prepared; it makes the text difficult to understand and invites legal problems.

However, there are provisions in the regulation that we think are positive about the temporary employment relationship. These provisions include; specifying as a limitation of situations in which temporary employment relationship can be established, limitation of each situation with a time limit, identifying cases where temporary employment is prohibited and the introduction of obligation of equal treatment.

### Keywords

Temporary employment relationship, temporary agency work, private employment agencies, user undertaking, flexibility

## İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY.....	i
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI.....	ii
ETİK BEYAN.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
KISALTMALAR DİZİNİ.....	x
GİRİŞ.....	1
<b>1. BÖLÜM: TARİHÇE, KONUNUN SUNUMU VE SINIRLANDIRILMASI.....</b>	<b>4</b>
<b>1.1 TARİHÇE.....</b>	<b>4</b>
<b>1.2 KONUNUN SUNUMU.....</b>	<b>8</b>
1.2.1 Geçici İş İlişkisi Kavramı.....	10
1.2.2 Geçici İş İlişkisinin Türleri.....	10
1.2.2.1 Gerçek Anlamda Geçici İş İlişkisi.....	10
1.2.2.2 Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi.....	11
<b>1.3 MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN İŞ ARACILIĞINDAN FARKLARI.....</b>	<b>12</b>
<b>2. BÖLÜM: MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN TARAFLARI ARASINDAKİ HUKUKİ İLİŞKİLER.....</b>	<b>15</b>
2.1. Özel İstihdam Bürosu ile İşçi Arasındaki Hukuki İlişki.....	15
2.2. Özel İstihdam Bürosu ile Geçici İşveren Arasındaki Hukuki İlişki.....	20
2.2.1. Alacağın Temliki Görüşü.....	22
2.2.2. Birlikte İşverenlik Görüşü.....	26
2.2.3. Üçüncü Kişinin Edimini Üstlenme ve Üçüncü Kişi Yararına Sözleşme Görüşü.....	27

2.1.3. İşçi ile Geçici İşveren Arasındaki Hukuki İlişki.....	31
<b>3. BÖLÜM: MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ KURULMASININ KOŞULLARI, ÖNGÖRÜLEN YASAKLAR VE SINIRLAMALAR İLE TARAFLARIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ.....</b>	<b>34</b>
<b>3.1 MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN KURULMASI.....</b>	<b>34</b>
<b>3.2 MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN KURULABİLECEĞİ HALLER VE SÜRELERİ.....</b>	<b>35</b>
3.2.1 İş Sözleşmesinin Askıda Kaldığı Haller.....	35
3.2.2 Mevsimlik Tarım İşleri.....	36
3.2.3 Ev Hizmetleri.....	36
3.2.4 İşletmenin Günlük İşlerinden Sayılmayan ve Aralıklı Olarak Gördürülen İşler.....	37
3.2.5 İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Acil İşler veya Zorlayıcı Nedenler.....	38
3.2.6 İşletmenin Mal ve Hizmet Üretim Kapasitesinin Öngörülemeyen Ölçüde Artması .....	39
3.2.7 Mevsimlik İşler Dışında Dönemsellik Arz Eden İş Artışları.....	40
<b>3.3 MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ KURULMASINA DAİR ÖNGÖRÜLEN YASAKLAR.....</b>	<b>40</b>
3.3.1 Kanunda Öngörülen Yöntem.....	40
3.3.2 Öngörülen Yasaklar.....	41
<b>3.4. TARAFLARIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ.....</b>	<b>44</b>
3.4.1 İşçinin Yükümlülükleri.....	44
3.4.1.1 İş Görme Yükümlülüğü.....	44
3.4.1.2 İşverenin Talimatlarına Uyma Yükümlülüğü.....	47
3.4.1.3 Özen Yükümlülüğü.....	48

3.4.1.4 Sadakat Yükümlülüğü.....	49
3.4.1.5 Rekabet Etmeme Yükümlülüğü.....	50
3.4.2 Özel İstihdam Bürosunun İşK m.7 çerçevesindeki Yükümlülükleri.....	52
3.4.2.1 Ücret Ödeme Yükümlülüğü.....	52
3.4.2.2 Sosyal Güvenlik Hukukundan Kaynaklanan Yükümlülükleri.....	56
3.4.3 Geçici İşverenin İşK m.7 çerçevesindeki Yükümlülükleri.....	56
3.4.3.1 Geçici İşverenin Açık Pozisyonları Bildirme ve Belge Saklama Yükümlülüğü.....	57
3.4.3.2 Geçici İşverenin Eşit Davranma Yükümlülüğü.....	58
3.4.3.3 Geçici İşverenin İşçiyi Gözetme Yükümlülüğü.....	59
3.4.3.4 Geçici İşverenin Ücret Ödemelerini Kontrol Etme Yükümlülüğü.....	60
<b>4. BÖLÜM: MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN HUKUKA AYKIRILIĞI VE SONA ERMESİ.....</b>	<b>62</b>
<b>4.1 MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN HUKUKA AYKIRILIĞI.....</b>	<b>62</b>
4.1.1 Hukuka Aykırılık Halleri ve Özel Hukuk Bakımından Sonuçları...	62
4.1.1.1 Kanunda Belirtilen Haller Haricinde veya Yasaklanan Hallerde Geçici İş İlişkisi Kurulması.....	62
4.1.1.2 Özel İstihdam Bürosunun Geçici İş İlişkisi Kurma Yetkisi Bulunmaması.....	64
4.1.1.3 Kanunda Belirlenen Süre Sınırlarına Uyulmaması.....	64
4.1.1.4 Geçici İşçi Kotasına Aykırılık.....	65



4.1.2 İdari Yaptırımlar.....	65
<b>4.2 MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN SONA ERMESİ.....</b>	<b>66</b>
4.2.1 Tarafların Anlaşması.....	66
4.2.2 Öngörülen Sürenin Sona Ermesi.....	67
4.2.3 Ölüm.....	67
4.2.4 Fesih.....	68
4.2.5 Özel İstihdam Bürosunun Geçici İş İlişkisi Kurma İzninin İptali veya Büronun Kapanması.....	69
<b>SONUÇ.....</b>	<b>70</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>73</b>
<b>EK 1. ORJİNALLİK RAPORU.....</b>	<b>77</b>
<b>EK 2. ETİK KURUL KOMİSYON İZİNİ YA DA MUAFİYET FORMU.....</b>	<b>79</b>

## KISALTMALAR

<b>6715 Sayılı Kanun</b>	: 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun
<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>Anayasa</b>	: 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası
<b>BK</b>	: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
<b>CEEP</b>	: European Centre of Employers and Enterprises Providing Public Services and Services of General Interest
<b>E.T.</b>	: Erişim Tarihi
<b>ETUC</b>	: European Trade Union Confederation
<b>ILO</b>	: International Labor Organization
<b>İSGK</b>	: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
<b>İşK</b>	: 4857 sayılı İş Kanunu
<b>İŞKUR</b>	: Türkiye İş Kurumu
<b>İŞKurK</b>	: 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu İle İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun
<b>MK</b>	: 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu
<b>OECD</b>	: The Organisation for Economic Co-Operation and Development
<b>ÖİBY</b>	: 29854 sayılı Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği
<b>SSGSSK</b>	: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
<b>STİSK</b>	: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
<b>TK</b>	: 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu
<b>UNICE</b>	: Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe

## GİRİŞ

Bilim ve teknolojide yaşanan gelişmeler ile haberleşme, ulaşım ve sanayileşme hız kazanmış, bu durum küreselleşmeyi beraberinde getirmiştir. Küreselleşme sürecinde, işverenler üzerindeki maliyet baskısı artmış ve rekabet koşulları sertleşmiştir. Bu bağlamda işverenler, üretim maliyetlerini düşürmenin yollarını aramış ve iş hukukunun değişen dünyanın gerekliliklerini karşılamadığını ve esnekleşmesi gerektiğini kamuoyunda seslendirmiş ve yoğun tartışmalar doğmuştur.<sup>1</sup>

Bu tartışmalar neticesinde ve artan rekabet ortamının doğurduğu ihtiyaçlar doğrultusunda tipik iş ilişkisinden farklı çalışma biçimleri ve iş ilişkileri ortaya çıkmıştır. Bu iş ilişkilerine atipik istihdam biçimleri veya esnek iş ilişkileri de denmektedir. Tipik istihdam biçimi, belirsiz süreli bir iş sözleşmesi ile bir işveren yanında çalışmayı ifade ederken, bu halin dışındaki istihdam biçimlerinin tamamına atipik istihdam biçimi denilebilir.<sup>2</sup> Atipik istihdam biçimlerine belirli süreli iş sözleşmesi, kısmi zamanlı çalışma, çağrı üzerine çalışma, tele-çalışma, alt işverenlik ve geçici iş ilişkisi örnek verilebilir.

Çalışmamızın konusunu oluşturan özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi de esnek iş ilişkilerinden biridir. Hukukumuzda girmeden önce, geçici iş ilişkisi, Avrupa Birliğinde 28 yıl tartışılmış ve bu tartışmaların sonucunda 2008/104/EC sayılı “Geçici İstihdam Büroları Aracılığıyla Çalışma Hakkında” Yönerge düzenlenmiştir.<sup>3</sup> Bu tartışmalar, günümüzde hala esnekleşme çerçevesinde devam etmektedir. Esnek iş ilişkileri ile işsizliğin azaltılacağı ve refah artışı yaşanacağı iddia edilmekteyse de 2013 yılında yayınlanan Güvenceli Esneklik Hakkında Avrupa Komisyonu Raporu, işsizlik oranlarında düşüş ile esnek iş ilişkileri arasında doğrudan bir bağ bulunduğuna ilişkin kesin ampirik gözlem veya veri bulunmadığı ve esnek iş ilişkilerinin sadece iyi veya refah arttırıcı olduğunun varsayıldığı, bu yönde ciddi bir yeniden değerlendirmeye ihtiyaç

<sup>1</sup> Erdut, *Çalışma Yaşamında Esneklik ve Kuralsızlaştırma*, s. 9; Arıcı, *Atipik İş Sözleşmelerinde İşçinin Korunması*, s.94

<sup>2</sup> Arıcı, s. 94; Yangın, *6715 sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi*, s. 148

<sup>3</sup> Arıcı, s. 86.

duyulduğunu ifade etmiştir.<sup>4</sup> Keza, esnek iş ilişkilerinin, güvencesiz çalışmaya yol açtığı da ifade edilmektedir.<sup>5</sup> Avrupa’da tartışmalar sürerken, hukukumuzda, 2016 yılında, 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi düzenlenmiştir. 6715 sayılı Kanun’un genel gerekçesi; “Türkiye ekonomisinin yakın geçmişi ve bugünkü durumu birlikte analiz edildiğinde makroekonomik istikrarın istihdam yaratma açısından gerekli fakat yeterli olmadığı görülmektedir. Bu nedenle, işgücü piyasasında yapısal sorunların çözümüne yönelik reformların gerekliliği her geçen gün kendisini daha güçlü hissettirmektedir. İşsizlik sorununun çözümü noktasında güvenceli esneklik yaklaşımı korunarak; yeni çalışma şekillerinin yaygınlaşması, işgücünün uyum yeteneğinin ve istihdam edilebilirliğinin artırılması ve istihdam hizmetlerinde etkinliğin sağlanması önem arz etmektedir.” demek suretiyle, düzenlemenin işsizlik sorununu çözme yolunda önemli bir adım olduğu iddiasındadır.<sup>6</sup>

6715 sayılı Kanun’un kabul edildiği, Mayıs 2016 tarihinde ülkemizde kayıtlı işsiz sayısı 1.956.226<sup>7</sup> iken, Mayıs 2019’da kayıtlı işsiz sayısı 4.084.951’dir.<sup>8</sup> Türkiye genelinde Ocak 2020 itibariyle 597 adet faaliyet izni bulunan özel istihdam bürosu bulunmaktadır.<sup>9</sup> Ancak bunların kaçının geçici iş ilişkisi kurma izni bulunduğu ya da Mayıs 2016’dan bugüne kaç adet geçici iş ilişkisi kurulduğuna dair bir istatistik bulunmamaktadır.

---

<sup>4</sup> “Konuya ilişkin literatürde, gerçekten öyle olduğunu gösteren herhangi bir veriye dayanmaksızın güvenceli esneklik tanımı itibariyle “iyi” veya “refah artırıcı” varsayılmaktadır. (...) bütün bu çalışmalar, bir dizi güvenceli esneklik göstergesi ortaya koymakta, ülkeler arasındaki benzer modelleri belirlemekte ve ülkeleri performanslarına göre sınıflandırmaktadır. Ancak güvenceli esnekliğin gerçek refah artırıcı etkilerine ilişkin genel olarak bir değerlendirme literatürde bulunmamakta ve güvence ile esneklik takasıyla birlikte bunun çıktıları kişi başına düşen GSYİH, verimlilik, harcanabilir gelir, maddi yoksunluk, işsizlik oranı v.b. arasındaki ilişkilere dair oldukça sınırlı ampirik veri bulunmaktadır.” **European Commission, Flexicurity in Europe**, s. 19

<sup>5</sup> **Strauss/Fudge, Temporary Work, Agencies and Unfree Labour**, s. 10; “Çalışmamız, esnek iş ilişkilerinin güvencesiz çalışmaya yol açtığını ortaya koymaktadır.” **Tangian, Is Flexible Work Precarious? A Study Based on the 4th European Survey of Working Conditions 2005**, s. 37

<sup>6</sup> 6715 sayılı Kanun’un Gerekçesi, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss170.pdf> (E.T. 07.01.2020)

<sup>7</sup> İŞKUR Mayıs 2016 Bülteni, <https://media.iskur.gov.tr/13061/05-mayis-2016-aylik-istatistik-bulteni.pdf> (E.T. 07.01.2020)

<sup>8</sup> İŞKUR Mayıs 2019 Bülteni, <https://media.iskur.gov.tr/29953/05-mayis-2019-aylik-istatistik-bulteni.pdf> (E.T. 07.01.2020)

<sup>9</sup> İŞKUR Özel İstihdam Bürosu İstatistikleri, <https://esube.iskur.gov.tr/Istihdam/Reports/OzelIstihdamBuroolari/RaporIstOibBuroPublic.aspx> (E.T. 25.01.2019)

Bu bağlamda, gerekçedeki iddiaların karşılanmadığı zira düzenlemenin herhangi bir somut ihtiyaçtan kaynaklanmadığı söylenebilir.

Nitekim, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisine dair, kurumun yasalaşması üzerinden 3 yılı aşkın süre geçmesine rağmen bu çalışmanın hazırlandığı tarih itibariyle üst mahkemelere yansımış herhangi bir uyumsuzluk bulunmamaktadır.

Bu durum, henüz yeni sayılabilecek ve oldukça karmaşık olan kurumun incelenmesi, gerekçede ifade edilen faydaları ne derece sağlayabileceğinin değerlendirilmesi ve yerindeliği ile yeterliliğinin tartışılması ihtiyacını doğurmaktadır. Bir diğer deyişle, düzenlemenin, bir yandan iş hukukunun amacına hizmet ederken, diğer yandan işletmelerin duyduğu esneklik ihtiyaçlarını karşılayarak iş gücü piyasasının gelişimine ve işsizlik oranlarının azaltılmasına katkıda bulunup bulunamayacağı incelenmelidir.

Bu açıklamalar ışığında, tezin ilk bölümünde; özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisinin tarihçesinden bahsedilecek, akabinde konu sunulacak ve sınırlandırılacaktır.

Tezin ikinci bölümünde; üç taraflı hukuki ilişki olan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin tarafları arasındaki hukuki ilişkilerin niteliği incelenecektir.

Üçüncü bölümde ise; 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenen meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin kurulma koşulları ve öngörülen yasak ve sınırlamalar ile tarafların yükümlülüklerinden bahsedilecektir.

Son bölümde; hukuka aykırı şekilde kurulan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ve bunların sonuçlarına değinilecek, son olarak ilişkinin sonlanması incelenecektir.

# 1. BÖLÜM: TARİHÇE, KONUNUN SUNUMU VE SINIRLANDIRILMASI

## 1.1. TARİHÇE

Özel istihdam bürolarının, daha doğrusu işgücü ile iş sahibi arasında aracılık faaliyeti yürüterek bu faaliyetlerden kazanç sağlamanın tarihçesi oldukça eski olmakla birlikte, günümüzdeki manasına yakın şekilde ortaya çıkışının sanayii devrimi ve sonrası süreçte, İngiltere’de gerçekleştiği söylenebilir.<sup>10</sup> Buharlı makinelerin imal edilmesi, üretimin kentlerde toplanmasına yol açmış, köylüler kentlere göç ederek fabrikalarda çalışmaya başlamış ve işçi sınıfı ortaya çıkmıştır.<sup>11</sup> Tüm bu gelişmeler ise, işçi pazarlarını ve işverenler ile işçiler arasında aracılık faaliyeti yürüten kimseleri beraberinde getirmiştir. Bu dönemde aracılık faaliyeti yürütenler, taşradan, sahte vaatler ile işçileri toplayarak kentlerdeki işçi pazarlarına ya da doğrudan işverenlere getirmekte ve getirdikleri işçi başına ücret almaktadırlar.<sup>12</sup> Gerçekleşen bu ve benzeri istismarlar ile insanlık dışı tablolar neticesinde özel istihdam büroları ya da aracılık faaliyetleri, ILO’nun 1933 tarihli ve 34 sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi’ne taraf olan devletlerce yasaklanmış ve iş aracılığı devlet tekeline alınmıştır.<sup>13</sup> Gerçekten de, Sözleşmenin 2. maddesi, kar amacıyla herhangi bir kişi, kurum veya şirketin, herhangi bir şekilde aracılık faaliyetinde bulunamayacağını açıkça hükme bağlamıştır.<sup>14</sup> Devletler, yukarıda saydığımız ve benzeri sebeplerle iş piyasasına müdahale ettiklerinden bu döneme müdahaleci dönem de denmektedir. Müdahaleci dönemde esas olan tüm çalışanlara aynı hak ve güvenceleri sağlayan, tam gün ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile çalışmadır.<sup>15</sup>

Ancak daha sonra, ILO’nun 1949 tarihli ve 96 sayılı Ücretli İş Bulma Büroları(Revize) Sözleşmesi’nin 2. maddesi ile taraf devletlere, kar amaçlı iş aracılığı faaliyetini yasaklamak ile sınırlamak arasında bir seçim yapma şansı tanınarak yasak esnetilmiştir.<sup>16</sup> Sonraki yıllarda ucuz işgücü, vergi avantajları v.b. sebeplerle sermaye küreselleşmiş ve

<sup>10</sup> **Özveri**, *Güvencesiz Çalışmanın Hukuki Dayanakları*, s. 159

<sup>11</sup> **Güzel/Heper**, *Süreklili İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!.. Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi*, s. 13

<sup>12</sup> **Sayın**, *Emek Piyasalarında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları*, s. 25; **Özveri**, s. 159

<sup>13</sup> **Özveri**, s. 160

<sup>14</sup> 34 No’lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi, [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377245/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377245/lang--tr/index.htm) (E.T.21.10.2019)

<sup>15</sup> **Güzel/Heper**, s. 13

<sup>16</sup> 96 No’lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi (Revize), [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377266/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377266/lang--tr/index.htm) (E.T. 21.10.2019)

rekabet artmış, katı iş mevzuatlarında esnekleşme ihtiyacı dillendirilmeye başlanmıştır.<sup>17</sup> Bütün bunlara paralel olarak ILO'nun 1997 tarihli ve 181 sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi ile özel istihdam bürolarının kar amaçlı iş aracılığı faaliyeti yapabileceği de düzenlenmiştir.<sup>18</sup>

Katı iş mevzuatında esnekleşme ihtiyacı gören ve bu ihtiyacı gidermek için 1980'li yıllardan itibaren geçici iş ilişkisi, kısmi zamanlı iş sözleşmesi ve belirli süreli iş sözleşmesi olmak üzere, atipik istihdam çeşitlerini yönergeyle düzenlemek isteyen Avrupa Birliği(bahse konu dönemde Avrupa Topluluğu) çeşitli yönerge tasarımları hazırlasa da bunlar hazırlandıkları dönemde yasalasamamıştır.<sup>19</sup> Atipik istihdam çeşitlerini yönerge ile düzenleme ihtiyacı takip eden süreçte tartışılan bir konu olmaya devam etmiş, 1989 Avrupa Topluluğu Konseyi Strasburg Zirvesi'nde "İşçilerin Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı" kabul edilmiş ve burada atipik istihdam biçimlerine yönelme ihtiyacı tekrar ifade edilmiştir.<sup>20</sup> Avrupa Komisyonu'nun "İşçilerin Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartının Hayata Geçirilmesine İlişkin Eylem Planı" konu ile ilgili üç adet yönerge hazırlanacağı ifade etmişse de "İşçilerin Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı" Birleşik Krallık tarafından imzalanmadığından, metin herhangi bir hukuki bağlayıcılık kazanamamıştır.<sup>21</sup> 1990 yılında, "İşçilerin Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartının Hayata Geçirilmesine İlişkin Eylem Planı" doğrultusunda, yönerge tasarımları hazırlanmışsa da bunlardan yalnızca 91/383/EEC sayılı "Belirli Süreli İş İlişkisi veya Geçici İş İlişkisi ile Çalışan İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesinin Teşviki" adlı yönerge kabul edilmiştir.<sup>22</sup>

<sup>17</sup> Güzel/Heper, s. 14

<sup>18</sup> 181 No'lu Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi,

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312326](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326) (E.T. 21.10.2019)

<sup>19</sup> Usen, 2008/104/EC Sayılı Ödünç İş İlişisine İlişkin Avrupa Birliği Yönergesinin Getirdiği Yeni Düzenlemelerin Türkiye Açısından Değerlendirilmesi, s. 78; Kabakçı, 5920 Sayılı Kanunun Ödünç İş İlişkisi Hakkındaki Veto Edilen Hükümünün AB Yönergesi Işığında Değerlendirilmesi, s. 78

<sup>20</sup> Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers, <https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/community-charter--en.pdf> (E.T. 21.10.2019), s. 48

<sup>21</sup> Communication From The Commission Concerning Its Action Programme Relating To The Implementation Of The Community Charter Of Basic Social Rights For Workers [http://aei.pitt.edu/1345/1/Social\\_charter\\_COM\\_89\\_568.pdf.sf.14-17](http://aei.pitt.edu/1345/1/Social_charter_COM_89_568.pdf.sf.14-17) (E.T. 21.10.2019); Schuuter, Avrupa Sosyal Şartı: Avrupa İçin Yeni Bir Anayasa, s. 112

<sup>22</sup> Usen, s. 171; Kabakçı, s. 78

Yine 1994 yılında Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan “Avrupa ve Global Bilgi Topluluğu” raporunda, istihdam problemlerinin önüne geçilebilmesi için esnekleşmeye ihtiyaç olduğu ve bu ihtiyacın bazı üye devletlerce dile getirildiği ayrı bir başlıkla belirtilmiştir.<sup>23</sup> 1997 yılı Amsterdam Antlaşması’nın 2. maddesi ile birlikte, Birliğin ortak ve bağlayıcı istihdam politikası yapma yetkisi kazanması sonucunda bu konudaki çalışmalar hız kazanmış<sup>24</sup>; 15.12.1997 tarihli ve 97/81/EC sayılı “Kısmi Zamanlı Çalışmaya İlişkin UNICE,CEEP ve ETUC ile Yapılan Çerçeve Anlaşma” adlı yönerge ile kısmi zamanlı çalışma, 28.06.1999 tarihli ve 99/70/EC sayılı “Belirli Süreli Çalışmaya İlişkin ETUC, UNICE ve CEEP ile Yapılan Çerçeve Anlaşma” adlı yönerge ile de belirli süreli çalışma düzenlenmiş ve üye devletler arasında ortak bir çerçeveye oturtulmuştur. 2000 yılı Lizbon Zirvesi’nde Avrupa Birliği’nin istihdam politikasına yön veren ve bu Zirve’nin sonuç bildirgesi olan “Lizbon Stratejisi Sonuç Metni” yayımlanmış olup bu belge; bilgiye dayalı en rekabetçi ekonomi olma, istihdamı artırma ve sosyal güvenlikden ödün vermeme hedeflerini somutlamıştır.<sup>25</sup> Takip eden süreçte “Lizbon Stratejisi Sonuç Metni”nde belirlenen hedeflere öngörülen sürelerde ulaşılamayacağı anlaşılmış ve çözüm olarak yine esnekleşme ile güvence arasında bir denge kurulması gerekliliği 22.07.2003 tarih ve 2003/578/EC sayılı “Üye Ülkelerin İstihdam Politikalarına İlişkin Ana Çerçeveler” başlıklı Avrupa Konseyi Kararı’nda yer almış ve üye devletler istihdam politikalarının ana hatlarının kararda ifade edildiği gibi şekilleneceğini taahhüt etmiştir.<sup>26</sup> 2006 yılında Avrupa Birliği Komisyonu’nca yayımlanan 708 sayılı ve “İş Hukukunu 21. Yüzyılın Meydan Okumalarına Karşı Modernize Etmek” başlıklı “Yeşil Kitap”<sup>27</sup>, esneklik ve güvence dengesinin kurulması hususunda tartışmaları ilerletmek amacıyla hazırlanmış olup, kitapta atipik çalışma biçimlerinde görülen artış, bunların olumlu

<sup>23</sup> **European Commission**, *Progress Report on Employment: Results of Mr. Flynn's Tour of Capitals. SEC (94) 951 final*, [http://aei.pitt.edu/1143/1/employment\\_Padraig\\_Flynn\\_report.pdf](http://aei.pitt.edu/1143/1/employment_Padraig_Flynn_report.pdf) (E.T. 22.10.2019), s. 117

<sup>24</sup> Amsterdam Sözleşmesi, <https://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-en.pdf> (E.T. 22.10.2019); **Alpagut**, *AB’nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler*, s.8

<sup>25</sup> Avrupa Parlamentosu Lizbon Zirvesi Sonuç Metni, [http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1\\_en.htm](http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm) (E.T. 22.10.2019); **Güzel/Heper**, s. 15; **Alpagut**, s. 9

<sup>26</sup> 2003/578/EC: Council Decision of 22 July 2003 on guidelines for the employment policies of the Member States, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32003D0578> (E.T. 19/12/2019)

<sup>27</sup> **Comission of the European Communities**, *Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21stcentury*,

[http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004\\_2009/documents/com/com\\_com\(2006\)0708\\_/com\\_com\(2006\)0708\\_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_en.pdf) (E.T. 22.10.2019)



etkileri ile, geçici iş ilişkisinin ortak bir çerçeveye oturtulamaması, bazı üye ülkelerde oldukça yaygın şekilde kullanılırken bazı ülkelerde mevzuatın oldukça katı olduğu gibi hususlara değinilmiştir.<sup>28</sup>

İşte tüm bu çalışmalar ve tartışmalar neticesinde “güvenceli esneklik”(flexicurity) kavramı ortaya çıkmış ve kavram ışığında 2008/104/EC sayılı “Geçici İstihdam Büroları Aracılığıyla Çalışma Hakkında” yönerge kabul edilmiştir.<sup>29</sup> Güvenceli esneklik; bir yandan işgücü piyasalarının esnekliği artırılırken, diğer yandan işgücü piyasalarının içindeki veya dışındaki savunmasız grupların iş güvenliği ve sosyal güvenliğinin de eş zamanlı olarak iyileştirilmesini ifade eden politik stratejidir.<sup>30</sup> 1968 Prag Baharı’na gönderme olarak, “insan suretli esneklik” olarak da tanımlanmıştır.<sup>31</sup> İlk olarak 1995 yılında Hollanda’da Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanı Ad Melkert ile Hollanda Hükümet Politikaları Bilimsel Konseyi üyesi Hans Adriaansens tarafından kullanılan ve daha sonra aynı yıl yayımlanan bildiride istihdam politikası olarak somutlanan kavram, daha az iş güvencesi (işten çıkarılma koşullarının kolaylaşması ve daha az kalıcı iş) karşılığında daha fazla istihdam fırsatı ve sosyal güvenlik vaadediyordu.<sup>32</sup> Nitekim daha sonra OECD bu üç unsuru güvenceli esnekliğin “Altın Üçgeni” olarak tanımlamış ve örnek uygulama olarak, zayıf iş güvencesi, gelişmiş sosyal güvenlik uygulamaları ve yüksek istihdam fırsatları ile Danimarka’yı işaret etmiştir.<sup>33</sup>

Ülkemizde ise, Avrupa’daki tartışmalara paralel olarak, 1475 sayılı İş Kanunu döneminde doktrinde özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi gündeme gelmiş, hatta yasal olmamasına rağmen fiilen uzunca süre uygulanmıştır.<sup>34</sup>

Bu konuda bir düzenleme yapılmasına ilişkin tartışmalar özellikle 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu’nun hazırlanması sürecinde yoğunlaşmış, Bilim Komisyonu tarafından

<sup>28</sup> **Comission of The European Communities**, s. 4

<sup>29</sup> **Güzel/Heper**, s. 16

<sup>30</sup> **Wilthagen/Tros**, *The Concept of Flexicurity: A New Approach To Regulating Employment and Labour Markets*, s. 5

<sup>31</sup> **Tangian**, s. 7

<sup>32</sup> **Tangian**, s. 7; **Bredgaard**, *Flexibility and Security in Employment Regulation: What can be Learned From the Danish Case?*, s. 2

<sup>33</sup> OECD Employment Outlook 2004, <http://www.oecd.org/employment/emp/34846856.pdf> (E.T. 23.10.2019) s. 96-98

<sup>34</sup> **Yenisey**, *Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi*, s. 134; **Odaman**, *Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi*, s. 17; **Kabakçı**, s. 75; **Alpagut**, s. 27

hazırlanan tasarıda hem geçici iş ilişkisi hem de meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi yer almış, ancak işçi sendikalarının yoğun tepkisi üzerine özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisine dair 93. madde yasalaşmamıştır.<sup>35</sup> 2009 yılında yeniden yasal düzenleme yapılması gündeme gelmiş, 5920 sayılı İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun ilk maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesine ekleme yapılarak meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine dair bir hüküm getirilmiştir. Ancak yine işçi sendika ve konfederasyonlarının tepkileri üzerine, düzenleme, dönemin Cumhurbaşkanı tarafından, gerekçede atıf yapılan 2008/104/EC sayılı AB yönergesinde yer alan eşit işlem yükümlülüğüne yer verilmemesi ve geçici işçileri yeterince korumadığı gerekçeleriyle, veto edilmiştir.<sup>36</sup> Bunun üzerine taslakta, geçici iş ilişkisi süre, sayı ve çalıştırılacak işçiler bakımından sınırlanmış ve geçici işçi çalıştıran işverene kendi işçisiyle özel istihdam bürosu işçisi arasında ayırım yasağı getirilmiş ve 13.02.2011 tarihinde düzenlemenin 6111 sayılı torba kanunla yasalaşması söz konusu olmuşsa da konu tam kapsamıyla ele alınmadığından kanun teklifinden çıkarılmıştır.<sup>37</sup> Konuyu kapsamlı ele almak için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde bir çalışma grubu oluşturulmuş, bir kanun tasarısı taslağı hazırlanmış ancak bu taslak da öncekilerle aynı kaderi paylaşmıştır.<sup>38</sup> Nihayet, 06.05.2011'de kabul edilen 6715 sayılı İş Kanunu ve Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile, 4857 sayılı İş Kanununun 7. maddesi değiştirilmiş, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi düzenlenmiştir.<sup>39</sup>

## 1.2 KONUNUN SUNUMU

Belirsiz süreli bir iş sözleşmesi ile tam gün ve tek bir işverene bağlı çalışma, 20. yüzyıla hakim olan tipik iş ilişkisidir.<sup>40</sup> Ancak 1980'li yıllardan itibaren tüm dünyada tipik çalışma biçiminden uzaklaşma ve atipik iş ilişkilerine yönelim söz konusu olmuştur.<sup>41</sup>

<sup>35</sup> Usen, s. 180; Kabakçı, s. 76; Yenisey, s. 134

<sup>36</sup> 5920 sayılı Kanun Veto Gerekçeleri, <http://www.abdullahgul.gen.tr/aciklamalar/252/69126/5920-sayili-kanun.html> (E.T. 20/12/2019); Usen, s. 182; Yenisey, s. 135; Taşkent/Kurt, *Mesleki Anlamda Ödünç İş İlişkisi*, s. 2; Dereli, *Geçici İş İlişkisinin Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Kurulmasına İlişkin Yeni Düzenleme Önerileri*, s. 10

<sup>37</sup> Dereli, s. 10; Şen, *Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulan (Mesleki Faaliyet) Geçici İş İlişkisi*, s. 17-18 Yenisey, s. 135

<sup>38</sup> Şen, s. 18; Yenisey, s. 135

<sup>39</sup> Civan, *Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş (Ödünç) İş İlişkisi*, s. 313

<sup>40</sup> Bodur, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Birlikte İşverenlik*, s. 260

<sup>41</sup> Bodur, s. 261

Küreselleşme beraberinde sert rekabet koşullarını getirmiş, tipik çalışma ve buna bağlı iş hukuku normları fazla “katı” bulunmuş ve şirketlerin rekabet etme kapasitesi önünde bir engel olarak görülmüştür.<sup>42</sup> “Katı” normlardan kastedilen; işgücü maliyetlerini arttıran iş güvencesi, feshe karşı koruma, fesih halinde ödenecek tazminatlar gibi iş hukukuna özgü kurumlardır.<sup>43</sup> “Katı” iş hukuku normlarının bulunduğu bir çalışma sisteminde işverenler ekonomik çıkarları doğrultusunda her daim bu “katı” normlardan kaçınmanın yollarını arayacaktır<sup>44</sup> (Örneğin büyük şirketlerin işçilik ve dolayısıyla üretim maliyetlerinden kaçınmak için üretimlerini Çin, Endonezya v.b. Uzak Asya ülkelerine taşıması gibi). İşverenlerin iş hukuku normlarından kaçınmasının başka sorunlara yol açacağı, istihdam oranlarını düşüreceği ve kayıt dışılığı arttıracığı düşünülmüş, bunu engellemek için iş hukuku normlarının “esnekleşmesi” gerektiği öne sürülmüştür.<sup>45</sup> Böylece çalışma hayatında, tipik ve katı iş ilişkisinden belirli düzeyde uzaklaşarak, atipik ve esnek iş ilişkilerine yer verilecek, bunun sayesinde de hem işgücü maliyetleri azaltılarak işletmelerin karlılığı ve rekabet gücü arttırılacak hem de istihdam yaratılacak ve kayıt dışı çalışmanın önüne geçilecektir.<sup>46</sup>

Tipik olmayan her iş ilişkisinin atipik olduğu söylenebilecektir.<sup>47</sup> Bu bağlamda, bir iş ilişkisinin atipik olduğunun söylenebilmesi için, tipik iş ilişkisinin unsurları olan belirsiz süreli iş sözleşmesi, tam gün çalışma veya tek bir işverene bağlı çalışmadan herhangi birinin yokluğu yeterlidir. O halde, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışma (m. 11), kısmi zamanlı çalışma (m. 13), çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma (m. 14) ve geçici iş ilişkisi (m. 7) 4857 sayılı İşK’da düzenlenen atipik iş ilişkileridir. Görüldüğü üzere çalışmamızın konusunu oluşturan ve İşK m. 7’de düzenlenen özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi de bir atipik iş ilişkisidir. Zira işçi, tipik iş ilişkisinin aksine, iş görme edimini, iş sözleşmesi ile bağlı olduğu işverenine karşı değil bir başka işverene karşı geçici olarak yerine getirmektedir. Geçici iş ilişkisinde, işçiler üzerindeki idari

<sup>42</sup> Arıcı, s. 94; Güzel/Heper, s. 14; Yıldız, *İş Hukukunun Etkinliği ve Amacı Üzerine Yeniden Düşünmek* s. 736

<sup>43</sup> Yıldız, s. 737

<sup>44</sup> Tuncay, *Brief History and Flexibilisation Efforts of Turkish Labour Law*, s. 346

<sup>45</sup> Tuncay, s. 346

<sup>46</sup> Yıldız, s. 736 Tuncay, s. 346

<sup>47</sup> Arıcı, s. 97

yönetim ve sorumluluk dışsallaştırılmakta, bunlar asıl işveren ile geçici işveren arasında paylaşılmaktadır.<sup>48</sup>

### 1.2.1 Geçici İş İlişkisi Kavramı

Geçici iş ilişkisi, İş Kanunu'nun 7. maddesinde düzenlenmiştir. Maddenin ilk fıkrası, “Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir.” demektedir. Fıkra metninden anlaşılacağı üzere, geçici iş ilişkisi, iki farklı şekilde kurulabilmektedir. Her iki hali de kapsayacak şekilde geçici iş ilişkisi; işçinin, iş sözleşmesinden kaynaklanan iş görme edimini, iş sözleşmesinin tarafı olan asıl işverenine karşı değil, geçici olarak bir başka işverene karşı yerine getirdiği üçlü bir iş ilişkisidir.

### 1.2.2 Geçici İş İlişkisinin Türleri

Yukarıda, geçici iş ilişkisinin iki türünün bulunduğunu ve İşK m. 7’de her iki türün de düzenlendiğini ifade etmiştik. Geçici iş ilişkisi, gerçek anlamda geçici iş ilişkisi ve meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi olmak üzere iki hali kapsamaktadır.

#### 1.2.2.1 Gerçek Anlamda Geçici İş İlişkisi

Geçici iş ilişkisinin bu türüne, gerçek anlamda geçici iş ilişkisi<sup>49</sup> veya mesleki anlamda olmayan geçici iş ilişkisi de denilmektedir.<sup>50</sup> Gerçek anlamda geçici iş ilişkisi İşK m. 7/16’da “İşverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi hâlinde de geçici iş ilişkisi kurulmuş olur.” denilerek düzenlenmiştir. Gerçek anlamda geçici iş ilişkisi, işverenin, halen yanında çalışan işçisini, rızasını da alarak, yalnızca holding bünyesi içerisinde yahut aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak görevlendirmesi suretiyle kurulabilmektedir<sup>51</sup>. Maddenin eski halinde bu görevlendirme, holding bünyesi veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyeri ile sınırlı değildi.<sup>52</sup> Gerçekten de 2016 yılında 6715 sayılı Kanun ile değişmeden önce 7.

<sup>48</sup> Bodur, s. 261

<sup>49</sup> Yenisey, s. 145

<sup>50</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 288; Yiğit, *Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi*, s. 68

<sup>51</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, *İş Hukuku Dersleri* s. 241

<sup>52</sup> Yenisey, s. 146

madde “İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur.” demektedir. Ancak değişiklik ile beraber gerçek anlamda geçici iş ilişkisinin, holding bünyesi içinde olmayan veya aynı şirketler topluluğuna bağlı olmayan bir işveren ile kurulması artık mümkün değildir.

İşK m. 7/16’da gerçek anlamda geçici iş ilişkisinin, ne kadar süreyle kurulabileceği ve kaç defa yenilenebileceği, tarafların yükümlülükleri ve özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisine dair kıyasen uygulanacak hükümlerden de bahsedilmiştir.

#### 1.2.2.2 Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi

Karşılaştırmalı hukukta bu çalışmanın konusu olan özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisini ifade eden ortak bir terim bulunmamaktadır. Kaynak düzenleme olan 2008/104/EC sayılı AB yönergesi kurum için “temporary agency work” isimlendirmesini yeğlemiş olup dilimize “geçici istihdam büroları aracılığıyla çalışma” olarak çevrilebilecektir. Burada “agency” kelimesi, istihdam bürolarını ifade etmektedir. Fransız hukukunda müessese için “la travail temporaire” yani “geçici çalışma” terimi tercih edilmiş, Alman hukukunda ise “ödünç iş” anlamına gelen “leiharbeit” terimi kullanılmıştır.<sup>53</sup>

Konuyla ilgili düzenleme yapılmadan önce, öğretimizde Alman hukukundan etkilenilerek “ödünç iş ilişkisi” kavramı kullanılmış, 4857 sayılı İş Kanunu tasarısında da bu ifade tercih edilmiştir.<sup>54</sup> Ancak, işçi sendikaları tarafından yapılan, ifadenin işçilerin kişiliklerini zedeleyici olduğu yönündeki eleştiriler neticesinde tasarıdaki terim değiştirilmiş ve “geçici iş ilişkisi” olarak yasalaşmış, 2016 yılındaki değişiklikte de terim aynen korunmuştur.<sup>55</sup>

Çalışmamızın konusunu oluşturan özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisinin nasıl kurulacağı İşK m. 7/2’de düzenlenmiştir. Buna göre “Özel istihdam bürosu

<sup>53</sup> Odaman, s. 15; Güzel/Heper, s. 26; Yiğit, s. 1

<sup>54</sup> Benli/Yiğit, 4857 sayılı İş Kanunu’na Göre Geçici İş İlişkisi ve Bu İlişkinin Sonuçları, s. 6; Güzel/Heper, s. 26; Yiğit, s. 2

<sup>55</sup> Odaman, s. 15; Başmanav, Ödünç İş İlişkisi, s. 140

*aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile” ve fıkranın devamında sayılan hallerde kurulmaktadır. Özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisine, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi<sup>56</sup>, mesleki anlamda geçici iş ilişkisi<sup>57</sup>, mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisi<sup>58</sup> v.b. de denilmektedir. Bu isimlendirmenin sebebi, özel istihdam bürolarının, salt geçici iş ilişkisi kurmak için işçiler ile iş sözleşmesi yapması ve bu faaliyetleri karşılığında maddi kazanç elde etmeleridir.<sup>59</sup>*

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, aşağıda detaylıca inceleyeceğimiz üzere, özel istihdam bürosu ile iş sözleşmesi bulunan işçinin, büro tarafından, maddi menfaat karşılığında ve kanunda belirlenmiş süreler ve sınırlar doğrultusunda geçici işveren nezdinde görevlendirilmesi ile kurulmaktadır.<sup>60</sup>

Çalışmamızın konusunu, yalnızca özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi oluşturmaktadır. Haliyle, ilerleyen bölümlerde yalnızca meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi incelemeye konu edilecektir.

### **1.3 MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN İŞ ARACILIĞINDAN FARKLARI**

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, İşK m.7 ile yasalaşmadan önce, iş aracılığı ile sıklıkla karıştırılmaktaydı.<sup>61</sup> Öyle ki, o dönemde, literatürde, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin ekonomik açıdan bir iş aracılığı faaliyeti olduğu ifade edilmiştir.<sup>62</sup> Keza, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin yasalaşmadığı dönemde vermiş olduğu bir kararında, uygulamada karşılaşılan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi faaliyetini, büro ile işçi arasında gerçek bir bağımlılık unsuru bulunmadığından, iş

---

<sup>56</sup> Civan, s. 313

<sup>57</sup> Akyiğit, *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi*, s. 54

<sup>58</sup> Yenisey, s. 136

<sup>59</sup> Odaman, s. 25; Süzek, s. 289

<sup>60</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, sf. 227

<sup>61</sup> Akyiğit, s. 94; Yiğit, s. 70

<sup>62</sup> Odaman, s. 34

aracılığı olarak değerlendirmiştir.<sup>63</sup> Günümüzde ise, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi İŞK m.7’de düzenlenmiş ve iki kurum arasındaki farklılıklar netlik kazanmıştır.

İş aracılığı, iş arayan işçi ile, işçi arayan işveren arasında iş sözleşmesi kurulmasına aracılık etmek olarak tanımlanmaktadır.<sup>64</sup> İŞK m. 90 gereğince iş aracılığı faaliyeti Türkiye İş Kurumu ile bu kapsamda izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirilmektedir. İŞK m. 90, “İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirilir.” demektedir.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu ile iş sözleşmesi bulunan işçinin, büro tarafından, maddi menfaat karşılığında ve kanunda belirlenmiş süreler ve sınırlar doğrultusunda geçici işveren nezdinde görevlendirmesi ile kurulmaktadır. İş aracılığı ise bürolarca, iş arayan işçi ile işçi arayan işveren arasında iş sözleşmesi kurulmasına aracılık etmek ve bunun karşılığında belirli bir maddi menfaat sağlamak şeklinde gerçekleştirilmektedir.

Görüldüğü üzere, iki kavram da özellikle meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi bakımından benzerlikler taşımaktadır. Her ikisi de üç taraflı hukuki ilişki niteliğinde olup özel istihdam büroları aktif rol oynamakta ve bürolar faaliyetleri karşılığında maddi menfaat sağlama amacı gütmektedir.<sup>65</sup> Ancak bu iki kavram arasında önemli farklılıklar da vardır. Her şeyden önce işçi ile özel istihdam bürosu arasındaki ilişki, geçici iş ilişkisinde bir işçi işveren ilişkisi iken iş aracılığında böyle bir ilişki söz konusu değildir.<sup>66</sup> Haliyle geçici iş ilişkisinde taraflar arasındaki iş sözleşmesi nedeniyle işçi, özel istihdam bürosuna bir işin ifasını borçlanmışken, iş aracılığında özel istihdam bürosu, iş veya işçi arayan kişilere aradıklarını bulmayı vaatmektedir.<sup>67</sup>

Diğer bir farklılık ise, iş aracılığı tek seferlik bir ilişki iken meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde özel istihdam bürosu ve işçi arasındaki ilişki süreklilik arz etmektedir.<sup>68</sup> Son

<sup>63</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 04/04/2005 tarih 2005/7774 E. – 2005/11838 K. Sayılı kararı, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2005-7774.htm&kw=7774+11838#fm>, (E.T. 23/12/2019)

<sup>64</sup> Akyiğit s. 95; Odaman, s. 33

<sup>65</sup> Odaman, s.34

<sup>66</sup> Centel, *İş Hukuku - Bireysel İş Hukuku*, s. 64; Akyiğit, s. 100; Süzek, s. 290

<sup>67</sup> Akyiğit, s. 100

<sup>68</sup> Akyiğit, s. 101; Odaman, s. 35; Süzek, s. 290

olarak, iş aracılığı nihai olarak işçi ile işverenin iş sözleşmesi yapması gayesini güderken, geçici iş ilişkisinde tarafların böyle bir amacı bulunmamakta hatta tam aksine, iş sözleşmesi yapılmadan personel ihtiyacı karşılanmaya çalışılmaktadır.<sup>69</sup>

---

<sup>69</sup> **Akyiğit**, s. 101; **Aydınlı**, Borç İlişkisinin Nisbilik Özelliğine Getirilen İstisnalar Işığında İş Hukukunda İşçi - İşveren İlişkilerinin Değerlendirilmesi, s. 62



## **2. BÖLÜM: MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN TARAFLARI ARASINDAKİ HUKUKİ İLİŞKİLER**

Daha önce ifade ettiğimiz gibi, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde özel istihdam bürosu, işçi ile, işçiyi başka bir işveren yanında çalıştırmak üzere iş sözleşmesi akdetmektedir. Özel istihdam bürosu işçiyi kendi yanında hiç çalıştırmamakta, çoğunlukla yanında çalıştıracağı bir işyeri dahi bulunmamaktadır. (Uygulamada özel istihdam büroları, ofis tipi işyerlerinde faaliyet göstermektedir.)<sup>70</sup> Büro işçisi, geçici bir süreyle, personel ihtiyacı olan işveren yanında iş görme edimini ifa etmektedir. Özel istihdam bürosu da bu faaliyeti karşılığında maddi kazanç elde etmektedir.

Görüldüğü üzere, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde üç ayrı taraf ve haliyle üç ayrı ilişki bulunmaktadır. Bu bölümde iş bu ilişkiler incelenecektir.

### **2.1 ÖZEL İSTİHDAM BÜROSU İLE İŞÇİ ARASINDAKİ HUKUKİ İLİŞKİ**

Özel istihdam bürosu ile işçi arasındaki hukuki ilişkinin kaynağını taraflar arasında akdedilen iş sözleşmesi oluşturmaktadır. Haliyle özel istihdam bürosu; işçinin işvereni olmaktadır. Nitekim, İşK m. 7/11 bu hususu “*Geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur.*” demek suretiyle açıkça düzenlemiş, aynı ifade Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği m. 6/1’de de yer almıştır. Keza aynı yönetmelik tanımlar kısmında iş sözleşmesini; özel istihdam bürosunun geçici iş ilişkisi kurmasını temin etmek için işçi ile büro arasında kurulan sözleşme olarak, işçiyi ise özel istihdam bürosu aracılığıyla akdedilen geçici işçi sağlama sözleşmesi ile bir başka işverene ait işyerinde çalıştırılan kişi olarak tanımlamıştır. Yine 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun m. 19/2, “*Özel istihdam bürosu işçisine ilişkin 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 4447 sayılı Kanundan doğan yükümlülükler, 4857 sayılı Kanunun 7 nci maddesi saklı kalmak kaydıyla, özel istihdam bürosu tarafından yerine getirilir*” demektedir. Elbette burada, zaten işveren sıfatını haiz

---

<sup>70</sup> Civan, s. 316

özel istihdam bürosunun bu sınıftan kaynaklanan yükümlülüklerinin ayrıca vurgulanmasının ne kadar doğru olduğu tartışma konusudur.<sup>71</sup>

Benzer şekilde, taraflar arasında bir iş sözleşmesi akdedildiğine göre kanunda ayrıca işverenin özel istihdam bürosu olduğunu ifade etmenin de anlamlı olmadığı yönündeki görüşe katılıyoruz.<sup>72</sup> Kanun koyucunun, işverenin açıkça özel istihdam bürosu olduğunu ifade etmesi, yalnızca özel istihdam bürosu ile geçici işverenin birlikte işveren olabileceği yönündeki yorumları engellemektedir.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulabilmesi için, her şeyden önce özel istihdam bürosu ile işçi arasında bir iş sözleşmesi akdedilmesi gerekmektedir.<sup>73</sup> İşK m. 7/11 hükmü “*Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle yazılı olarak kurulur.*” demektedir. Hükümdeki “(...) yazılı olarak kurulur.” ifadesi hem iş sözleşmesini hem de geçici işçi sağlama sözleşmesini nitelemektedir.<sup>74</sup> Gerekçede ise, yazılılık şartının suiistimalleri engellemek ve hukuki ihtilaf halinde tarafların ispat yükümlülüğünü yerine getirmelerini kolaylaştırmak için öngörüldüğü ifade edilmiştir.<sup>75</sup> Yine gerekçede, yazılılık şartı ile eşit muamele ilkesinin etkin bir şekilde kontrolünün amaçlandığı da belirtilmiştir.<sup>76</sup> Özel istihdam bürosu ile işçi arasında akdedilen iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılmamasının müeyyidesi 4904 sayılı Kanun m. 18/2-d bendinde düzenlenmiştir. Maddeye göre, yazılılık şartına, geriye dönük iki yıl içerisinde toplamda üç kez uyulmadığının tespiti halinde büronun geçici iş ilişkisi kurma izni iptal edilmekte ve üç yıl süreyle yeniden geçici iş ilişkisi kurma izni verilmemektedir.

Literatürde, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulurken uygulamada öncelikle özel istihdam bürosu ile işçi arasında bağlayıcı olmayan bir çerçeve sözleşme imzalandığı

---

<sup>71</sup> “İşçi ile özel istihdam bürosu arasında iş sözleşmesinin varlığı halinde olağan olarak uygulanacak bu düzenlemelere ilişkin özel bir düzenleme yapılmasına gerek yoktur. Özel istihdam bürosu işveren sıfatıyla ilgili bütün yükümlülükleri üstleneceği açıktır.” **Yenisey**, s. 149

<sup>72</sup> **Yenisey** s. 148

<sup>73</sup> **Akyiğit**, s. 143; **Odaman**, s. 81

<sup>74</sup> **Civan**, s. 317

<sup>75</sup> 6715 sayılı Kanun’un Gerekçesi, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss170.pdf>, (E.T. 23/12/2019)

<sup>76</sup> 6715 sayılı Kanun’un Gerekçesi, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss170.pdf> (E.T. 23/12/2019)

belirtilmektedir.<sup>77</sup> Bu çerçeve sözleşmede, işçinin çalışacağı alan, çalışma süreleri v.b. çalışma koşulları yer almaktadır. Çerçeve sözleşmenin imzalanmasını takiben özel istihdam bürosu, geçici işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmakta, ardından işçinin çalışma arzusu halen devam ediyorsa işçiyle aralarındaki çerçeve sözleşmeye uygun olarak iş sözleşmesi akdetmektedir.<sup>78</sup> Çerçeve sözleşmenin herhangi bir bağlayıcılığı bulunmadığı ve hukuken iş sözleşmesi niteliğinde olmadığından İşK m.7 kapsamında yazılı şekil şartına tabi olmadığı ifade edilmektedir.<sup>79</sup>

Özel istihdam bürosu ile işçi arasında yapılacak iş sözleşmesine ilişkin yazılılık şartı dışında başkaca bir koşul veya özel hüküm öngörülmemiş olması özellikle iş sözleşmesinin türü hakkında (belirli, belirsiz, kısmi zamanlı v.b.) sorular doğurmaktadır. İşK m. 7/11 hükmü, işçi ile akdedilen iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içinde işe çağırılmadığında iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebileceğinin yer alması gerektiğini ve bu sürenin üç ayı geçemeyeceğini belirtmektedir. Buradan yola çıkılarak meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde asıl olanın özel istihdam bürosu ile işçi arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılması olduğu söylenebilir.<sup>80</sup> Zira kanunun emredici hükmü böyle iken, taraflar iş sözleşmelerinde işçinin ne kadar sürede işe çağırılmazsa haklı sebeple sözleşmeyi feshedebileceğine ilişkin bir düzenlemeye yer vermek zorundadır. Belirli süreli iş sözleşmesinde ise böyle bir hükme ihtiyaç yoktur. Özel istihdam bürosu ile işçi arasında akdedilen iş sözleşmesi belirli süreli olduğu takdirde, sürenin sonunda iş ilişkisi kendiliğinden sona erecektir. Her ne kadar asıl olan özel istihdam bürosu ile işçi arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılması olsa da bu hususta ayrıca özel bir hüküm bulunmadığından İş Kanunu'ndaki genel hükümlerin geçici iş ilişkisindeki iş sözleşmesi için de uygulanacağı söylenebilir.<sup>81</sup>

İşK m. 11 belirli süreli iş sözleşmelerinin hangi koşullar altında akdedilebileceğini hüküm altına almıştır. Madde hükmüne göre belirli süreli işler ile bir işin tamamlanması yahut belirli bir olgunun ortaya çıkması ve benzeri objektif koşullarda belirli süreli iş sözleşmesi akdedilebilmektedir. Özel istihdam bürosu ile geçici işçinin, İşK m. 11 hükmündeki

<sup>77</sup> Akyiğit s. 145 – 146; Odaman, s. 85; Civan, s. 317

<sup>78</sup> Odaman s. 85; Civan, s. 317

<sup>79</sup> Civan, s. 317

<sup>80</sup> Civan, s. 321

<sup>81</sup> Civan, s. 318

koşullar sağlandığı takdirde aralarında belirli süreli iş sözleşmesi yapabilecekleri söylenebilecektir. Ancak burada bir sorun ortaya çıkmaktadır. Özel istihdam bürosu ile işçi arasındaki belirli süreli iş sözleşmesinde belirlenen süre, geçici iş ilişkisi süresi ile bağdaşan, senkronize bir süre olabilecek midir?

Bir görüşe göre, İşK m. 11 uyarınca belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için gerekli objektif nedenin varlığı halinde büro ile işçi arasında kurulacak belirli süreli iş sözleşmesinin süresi, geçici iş ilişkisinin süresi ile sınırlı olabilecektir.<sup>82</sup> İşK m. 7’de geçici iş ilişkisinin kurulabileceği haller tahdidi olarak sayılmış ve her hale özgü süre sınırlamaları düzenlenmiştir. Bahse konu görüş, İşK m. 7’de düzenlenen süre sınırlamalarının İşK m. 11 gereğince belirli süreli iş sözleşmesi kurulabilmesi için objektif neden kabul edilebileceğini ifade etmektedir.<sup>83</sup> Örneğin İşK m. 7/2-g bendi gereğince mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları halinde kurulacak geçici iş ilişkisi en çok dört aylık süreyle sınırlandırılmıştır ve bu sınırlama belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için gerekli objektif neden olarak kabul edilebilir.<sup>84</sup> Bu görüşe katılmıyoruz. Öncelikle kanunda getirilen süre sınırı, geçici işçinin aynı işveren yanında çalıştığı süreye ilişkindir. İşçinin tekrar, aynı sebeple ya da m. 7/2’de düzenlenen diğer sebeplerle başka bir işveren yanında geçici işçi olarak görevlendirilmesinin önünde bir engel bulunmamaktadır. Bunun dışında katıldığımız görüşe göre, özel istihdam büroları, geçici iş ilişkisi faaliyetlerinden maddi kazanç sağlamakta, haliyle geçici iş ilişkisi kurdukları kadar kazanç elde etmektedir. İşçiyi bir geçici işveren yanında görevlendiremediği takdirde özel istihdam bürosu, işçi ile akdetmiş olduğu iş sözleşmesinden bir fayda sağlayamayacak, yalnızca işverenliğin doğurmuş olduğu yükümlülüklerle katlanmak durumunda kalacaktır. Geçici iş ilişkisi süresiyle sınırlı belirli süreli iş sözleşmesi de bu yükümlülüklerden kaçınma amacını taşımaktadır. Özel istihdam bürosu, esasen işçiyi tekrar geçici iş ilişkisi ile görevlendirip görevlendiremeyeceğini bilememekte ve buradan kaynaklanan işletme riskini işçiye

---

<sup>82</sup> Yiğit, s. 141

<sup>83</sup> Yiğit, s. 141

<sup>84</sup> “(...) Ancak özel istihdam bürosundan işçi teminin gerçekleştiği somut olayda objektif bir neden konusu olabileceği de dikkate alınmalıdır. Zira kanun koyucu, geçici iş ilişkisini hem belirli sebeplere bağlamış hem de bazı sebeplerde süre kısıtlaması öngörülmiştir. Örneğin İşK. m. 7/2-g bendi uyarınca kurulacak geçici iş ilişkisi, dört aylık süreyle sınırlandırılmıştır. Söz gelimi bu bent uyarınca tek seferlik bir geçici iş ilişkisi kurulması halinde belirli süreli iş sözleşmesi yapmak için gereken objektif nedenin varlığı kabul edilebilir.” Yiğit, s. 141

yüklemektedir.<sup>85</sup> Ancak işletme riskine işçi değil işletme katlanmalıdır. Dolayısıyla İşK m. 7/3'de öngörülen süreler İşK m. 11 kapsamında bir objektif neden olarak kabul edilemez.<sup>86</sup>

Belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için gerekli objektif nedenlerin varlığı, işveren olan özel istihdam bürosu ile işçi arasında aranmalıdır.<sup>87</sup> Haliyle örneğin geçici işverenin iş organizasyonu içerisindeki belirli süreli iş sözleşmesi kurma sebepleri de, özel istihdam bürosu bakımından objektif neden kabul edilemeyecektir.

Böyle bir halde ilişkinin ya iş aracılığı kabul edileceği ya da sözleşmedeki belirli sürenin geçersiz sayılıp, sözleşmenin baştan itibaren belirsiz süreli kabul edileceği ifade edilmektedir.<sup>88</sup> Aradaki ilişkinin iş aracılığı olarak kabul edilmesi ve geçici işveren ile işçi arasında belirsiz süreli bir iş sözleşmesi kurulmuş sayılması sonucuna, ancak 6098 sayılı Borçlar Kanunu m. 19 kapsamında nisbi muvazaanın varlığı kabul edilirse ulaşılabilecek gibi görünmektedir. Bilindiği üzere nisbi muvazaa, tarafların aralarında yapmış oldukları sözleşmeyi, kendi iradelerine uymayan ve dışa karşı yaptıkları bir başka işlem ile gizlemelerini ifade etmektedir.<sup>89</sup> Bu görüşe göre dışa karşı yani görünürdeki (muvazaalı) işlem geçici iş ilişkisi, gizli işlem ise iş aracılığıdır.<sup>90</sup> Ancak nisbi muvazaadan söz edilebilmesi için gizli işlemin tarafların gerçek iradelerini taşıması gerektiği düşünüldüğünde, bu çözüm yeterli görünmemektedir.

Nitekim, yukarıda ifade ettiğimiz gibi iş aracılığı, iş arayan işçi ile işçi arayan işveren arasında iş sözleşmesi kurulmasına aracılık edilmesi halidir. Fakat geçici iş ilişkisinde, geçici işverenin amacı bir iş sözleşmesinin tarafı olmaksızın geçici personel ihtiyacını karşılamaktır. Bu nedenle, yani tarafların gerçek iradesi iş aracılığını yansıtmadığından, özel istihdam bürosuyla işçi arasında ilişki süresiyle sınırlı belirli süreli iş sözleşmesi olduğu halde, sözleşmenin baştan itibaren geçici işveren ile belirsiz süreli kurulmuş sayılması gerektiği görüşüne katılmıyoruz, bu halde en doğru çözüm, İşK m. 11

<sup>85</sup> Civan, s. 320

<sup>86</sup> Baskan, *Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*, s. 13

<sup>87</sup> Civan, s. 320

<sup>88</sup> Akyiğit, s. 151; Odaman, s. 87

<sup>89</sup> Tuhr, *Borçlar Hukuku*, s. 274; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 353

<sup>90</sup> Bir diğer görüşe göre "Bize göre böyle bir halde kararlaştırılan süreyi geçersiz kılp, akdi ödünç verenle devam ettirmek yerine ortada işçi ödünç vermenin değil iş aracılığının bulunduğu ve işçiyile sözde ödünç alan arasında bir hizmet akdinin kurulmuş olacağı kabulü daha uygun gözükmektedir." Akyiğit, s. 151

kapsamında belirli süreli iş sözleşmesi yapmak için geçerli neden bulunmadığından özel istihdam bürosu ile işçi arasındaki sözleşmenin baştan itibaren belirsiz süreli yapılmış sayılması olacaktır.<sup>91</sup> Böylece geçici iş ilişkisi de ayakta kalacaktır.

Geçici işçi ile özel istihdam bürosu arasındaki iş sözleşmesi, kanundaki koşullar sağlandığında kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışma biçiminde de olabilir. Ancak bu hallerde işçinin geçici işveren yanında da ancak iş sözleşmesinde öngörüldüğü kadar çalıştırılabileceğini hatırlatmakta fayda vardır. İşK m. 22 “*İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz.*” demektedir. İşverenin aksi yöndeki davranışları, İşK m. 22 kapsamında çalışma koşullarında esaslı değişiklik olacaktır.

## **2.2 ÖZEL İSTİHDAM BÜROSU İLE GEÇİCİ İŞVEREN ARASINDAKİ HUKUKİ İLİŞKİ**

İşK m. 7/11’de özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasında kurulacak sözleşme “geçici işçi sağlama sözleşmesi” olarak adlandırılmıştır. Madde metni, “(...) *Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle yazılı olarak kurulur. Özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılacak geçici işçi sağlama sözleşmesinde; sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülükleri yer alır.*” demektedir. Geçici işçi sağlama sözleşmesi, kanunun lafzından anlaşılacağı üzere meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde temel sözleşme niteliğinde olup, özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasında akdedildiğinden borçlar hukuku karakterli bir sözleşmedir.<sup>92</sup>

<sup>91</sup> “Nitekim, Alman Federal Mahkemesi de bir kararında belirli süreli iş sözleşmesinin kurulmasına olanak veren objektif nedenler mevcut değilse, ödünç alan işveren ile ödünç işçi arasında iş sözleşmesi kurulduğu sonucuna ulaşamayacağını, ödünç işçi ile özel istihdam bürosu arasında belirsiz süreli bir iş sözleşmesi kurulduğuna karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir.” **Civan**, s. 323

<sup>92</sup> **Yenisey**, s. 147

Özel istihdam bürosu, sözleşme ile geçici işverene, ihtiyaç duyduğu nitelik ve sayıda işçilerin sözleşmede öngörülen süre boyunca iş görme edimini geçici işveren bünyesinde ifa edeceklerini taahhüt ederken, geçici işveren de büroya hizmet bedeli ödemekle yükümlü olmaktadır. Kanun, sözleşmenin içermesi gereken hususları belirtmiş ve sözleşmenin yazılı olarak yapılacağını, madde metninde hükme bağlamıştır. BK m. 12/2 “*Kanunda sözleşmeler için öngörülen şekil, kural olarak geçerlilik şeklidir. Öngörülen şekle uyulmaksızın kurulan sözleşmeler hüküm doğurmaz.*” demektedir. Sözleşmenin borçlar hukuku karakteri de düşünüldüğünde, BK m. 12/2 gereğince, İŞK m. 7/11de öngörülen yazılılık şartı bir geçerlilik şartıdır.<sup>93</sup>

Yine aynı fıkra, geçici işçinin Türkiye İş Kurumu veya başka özel istihdam bürolarından hizmet almasını ya da iş görme edimini yerine getirdikten sonra geçici işçi olarak çalıştığı işveren veya herhangi bir işverenin işyerinde çalışmasını engelleyen hükümler konamayacağı yönünde bir yasağa da yer verilmiştir. Madde gerekçesi bu düzenlemenin geçici işçilerin, belirsiz süreli/tipik çalışma biçimi ile çalışma haklarının engellenmemesini sağlamak adına yapıldığını ifade etmiştir.<sup>94</sup>

Geçici işçi sağlama sözleşmesinin hukuki niteliğinin ne olduğu hususu ise tartışmalıdır. Gerçekten de sözleşmenin hukuki niteliğinin, alacağın temliki, vekalet, birlikte işverenlik, kira, iş aracılığı ya da üçüncü kişi yararına sözleşme olduğu yönünde görüşler ileri sürülmüştür.<sup>95</sup> Bunlardan günümüzde terk edilmiş olan görüşler üzerinde durmayacağız.<sup>96</sup>

Bu çerçevede sözleşmenin hukuki niteliğinin alacağın temliki, birlikte işverenlik veya üçüncü kişinin edimini taahhüt ile üçüncü kişi yararına sözleşme olduğu yönündeki görüşleri inceleyeceğiz.

---

<sup>93</sup> Civan, s. 317

<sup>94</sup> 6715 sayılı Kanun’un Gerekçesi, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss170.pdf> (E.T. 24/12/2019)

<sup>95</sup> Aydınli, *Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan İşverenin Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları*, s. 186

<sup>96</sup> Sözleşmenin niteliğinin vekalet, kira veya iş aracılığı olduğu yönündeki görüşler hakkında detaylı bilgi için; Akyiğit, s. 174-191

### 2.2.1. Alacağın Temliki Görüşü

İnceleyeceğimiz ilk görüş, sözleşmenin özü itibariyle bir alacağın temliki ilişkisi olduğunu savunmaktadır.<sup>97</sup> Alacağın temliki, BK'nın 183. ve devamı maddelerinde düzenlenmiştir. Kanunun 183. maddesine göre, kanun, sözleşme ve işin niteliğinin engel olmadığı durumlarda alacaklı, borçlunun rızası olmaksızın alacağını üçüncü kişilere devredebilir.

Buna göre işveren kendisine iş sözleşmesi ile bağlı olan işçisini, sözleşmeyi feshetmeden bir başka işverenin yanında ve o işverenin yönetimi altında çalıştırmakla esasen işçiden işin ifasını talep etme hakkını, yani iş sözleşmesinden kaynaklanan alacağını, geçici işverene temlik etmektedir.<sup>98</sup> Gerçekten de alacağın temliki ile geçici işçi sağlama sözleşmesinin yapı olarak oldukça benzediği ifade edilebilir. Ancak bu benzerliklere rağmen önemli derecede farklılıklar bulunduğu da ifade edilmiştir. Bu görüşe getirilen eleştirilerden biri, 818 sayılı eski Borçlar Kanunu'nun 320. maddesi idi. Bu maddenin ilk fıkrası işçinin üstlenmiş olduğu işi, aksine bir hüküm sözleşmeden anlaşılmadıkça bizzat yerine getirmek mecburiyetinde olduğunu ve başkasına devredemeyeceğini, ikinci fıkrası ise işverenin de hakkını başkasına devredebilmesi için aynı şartların aranacağını hükme bağlamaktaydı. Bu durum, 818 sayılı eski BK'da alacağın temlikinin düzenlendiği m. 162/1'deki temlikin kanun, sözleşme veya işin niteliği bakımından yasaklanmış olmaması gerektiği şartına aykırılık olarak düşünülüyordu fakat m. 320/2 emredici bir hüküm olmadığından sözleşme ile aksinin kararlaştırılabileceği ifade ediliyordu.<sup>99</sup> 6098 sayılı BK'da eski kanunun 320. maddesinin ilk fıkrası m. 395'de korunurken, ikinci fıkraya yer verilmemiştir.

O halde eski kanun döneminde yapılan bu yöndeki eleştirinin geçerliliğini yitirdiği söylenebilir. Benzer şekilde, 6715 sayılı kanunun 1. Maddesi ile değişmeden önce 4857 sayılı İşK 7. maddesinde yalnızca gerçek anlamda geçici iş ilişkisi düzenlenmiş idi. Dolayısıyla alacağın temliki yazılı geçerlilik şartına tabi iken, henüz İşK m. 7/11

<sup>97</sup> Engin, *İşverenin İşin Görülmesini İsteme Hakkını Devri: Ödünç İş İlişkisi*, s. 342 Aydın, *Sosyal Temas*, s. 186

<sup>98</sup> Akyiğit, s. 174; Aydın, *Sosyal Temas*, s. 186

<sup>99</sup> "(...) Buna göre, işverenin iş sözleşmesinden doğan işin görülmesini isteme hakkını bir başkasına devredebilmesi mümkün değildir. Ne var ki, kanun istisnayı getirirken istisnanın da istisnasını getirmiştir. Zira bu hüküm emredici değildir ve kanundaki bu esasın aksine sözleşme yapılabilir." Odaman, s. 32



düzenlemesi bulunmamakta yani geçici işçi sağlama sözleşmesinin hangi şekle bağlı olduğuna ilişkin bir hüküm kanunda yer almamaktaydı. Buradan yola çıkılarak, hukuki ilişkinin alacağın temlik niteliğinde kabul edilirse yazılı şekil şartına bağlı olduğunun da kabul edilmesi gerektiği ancak mahkemelerde bir kez dahi şekil şartına uyulmadığından sözleşmenin geçersizliğinden bahsedilmediği ifade edilmiştir.<sup>100</sup>

Lakin, 6715 sayılı Kanun ile değişen İşK'nın 7. maddesi gereğince “geçici işçi sağlama” sözleşmesinin yazılı şekil şartına bağlandığı düşünüldüğünde bu yöndeki eleştirilerin de geçerliliğini yitirmiş olduğu görülmektedir.

Yine alacağın temlikinin borçlandırıcı bir işlem değil, bir tasarruf işlemi olduğu da ifade edilmiştir.<sup>101</sup> Bilindiği üzere tasarruf işlemleri, bir hakkı doğrudan doğruya etkileyen, onu diğer tarafa geçiren, içeriğini değiştiren, sınırlayan yahut ortadan kaldıran işlemlerdir.<sup>102</sup> Alacağın temlikinde de, devreden kendi malvarlığının aktif olan alacak hakkına doğrudan doğruya müdahil olarak, kendi malvarlığından çıkarmakta ve alacak hakkı devralanın malvarlığına kesin ve sürekli olarak geçmektedir.<sup>103</sup> Haliyle alacağın temlikinin bir tasarruf işlemi olduğu tartışmasızdır. Bu bağlamda, ani edimli borç ilişkisinde kolaylıkla uygulanabilen alacağın temlikinin, bir sürekli borç ilişkisi olan iş sözleşmesinde nasıl uygulanacağını tartışmalı olduğu, işin ifasını talep etme hakkının kesin olarak geçici işverene geçmesinin bu kişinin “işveren” sıfatını kazanmasına yol açacağı<sup>104</sup>, geçici iş ilişkisi süreli olduğundan işçinin ilişki süresi bittiğinde tekrar işverene dönebilmesi için bir “geri temlik” işlemine ihtiyaç olduğu ve işçinin, geçici işveren tarafından her an geri çağırılabilmesinin alacağın temlik ile bağdaşmadığı ifade edilmiştir.<sup>105</sup>

Öncelikle, alacağın temlikinde ilke olarak her türlü alacak, yani sürekli borç ilişkisindeki alacaklar da devredilebilmekte hatta sürekli borç ilişkisinde devrin zaman yönünden

---

<sup>100</sup> “(...) Oysa özellikle İsviçre’de, 1950’li yıllardan beri görülen işçi ödünç verme sözleşmeleri genellikle telefonda, sözlü olarak yapılıyor ve birçok uyuşmazlık çıkıp mahkemelere intikal ediyordu. Fakat, bir kez olsun şekle uyulmadığı gerekçesiyle işçi verme sözleşmesinin geçersizliğinden bahsedilmiş değildir.”

**Akyiğit**, s. 185

<sup>101</sup> **Odaman**, s. 32; **Akyiğit**, s. 186

<sup>102</sup> **Eren**, s. 173

<sup>103</sup> **Eren**, s. 1228

<sup>104</sup> **Odaman**, s. 33

<sup>105</sup> **Akyiğit**, s. 186 - 187

kısıtlanması gerekliliği bir geçerlilik şartı olarak aranmaktadır.<sup>106</sup> Bu doğrultuda geçici işçi sağlama sözleşmesi bir alacağın temliki olarak kabul edilirse, zaten hali hazırda sürekli bir borç ilişkisine (iş sözleşmesine) dayandığından süre ve konu bakımından sınırlandırılması gerekecektir.<sup>107</sup>

Bu durum da bizce geçici iş ilişkisinin geçici ve belirli konular ile sınırlandırılmış yapısıyla uyumlu görünmektedir. Nitekim temlikin süreli olduğu düşünüldüğünde, süre bittiğinde temlik ilişkisi kendiliğinden sona erecek, haliyle işçinin gerçek işverenin yanına dönmesi için bir “geri temlik” ihtiyacı söz konusu olmayacaktır. İkinci olarak, alacağın temliki, sözleşmenin ya da borç ilişkisinin devri değildir.<sup>108</sup> Yani alacağın temlikinde borç ilişkisi içerisindeki alacak hakkı devredilirken borçlunun ve alacaklının sıfatları değişmemekte bunlar devredilememektedir. Bir örnek vermek gerekirse, A kişinin maliki olduğu gayrimenkulde aralarındaki konut kirası sözleşmesi hasebiyle B kişisi konaklıyor olsun. A kişisinden herhangi bir hukuki sebeple C kişinin alacağı olduğu durumda A kişisi, B’den olan kira alacağını C’ye olan borcunu karşılayacak müddette ve miktarda C’ye devredebilir. Bu halde C’nin artık kiralayan sıfatını kazandığı söylenemeyecektir. A hala kiralayan, B’de kiracı sıfatını korumakta olup, bu sıfatlara ilişkin hak ve borçlar varlığını sürdürecektir, örneğin kiralayanın BK’nın 301. Maddesi gereğince kiralananı sözleşme süresince kullanıma elverişli halde bulundurma yükümlülüğü devam edecektir. Bu kapsamda, iş görme edimini talep hakkının alacağın temliki ile devredildiğinin kabulü halinde, yukarıda bahsettiğimiz sebeplerce, “işveren”

<sup>106</sup> “Örneğin eğer alacaklar yeterli ayırmalar yapılarak zaman ve konu bakımından bir sınırlandırma ile temlik edilmişse, kişilik haklarına aykırılık bulunmazken, aksi davranış temlik sözleşmesinin hem kişilik haklarına (MK. m. 23), hem de genel ahlâka aykırılıktan geçersizliğini (BK. m. 20) doğurabilir. Bu bağlamda belli bir borçluya karşı belli hukuki ilişkiler çerçevesinde doğan belli miktardaki alacakların devredilmesi veya belli bir borçlu veya belirlenmiş borçlulardan belli tarihler arasında sahip olunacak alacakların geçerli olarak devrine olanak tanımak mümkün olurken, zaman ve konu belirlemesi yapmaksızın yapılan temlikler geçersiz olacaktır” **Oktay-Özdemir**, *Teminat Amaçlı Alacak Devri ve Toptan Temlik Sözleşmeleri*, s. 288

<sup>107</sup> **Oktay-Özdemir**, s. 288

<sup>108</sup> “Bir borç ilişkisinden doğan bir veya birden çok alacağın üçüncü bir kişiye devri, alacağın devrini; borç ilişkisinin bir bütün olarak devri ise borç ilişkisinin örneğin sözleşmenin devrini ifade eder. Bir borç ilişkisinden doğan bireysel alacakların bir kısmı veya tamamı devredilmiş olsa bile bu, borç ilişkisinin bir bütün olarak devri anlamına gelmez. Borç ilişkisinde önemli olan “alacaklı ve borçlunun hukuki durumu, sıfatı”dır. (...) Alacağın devrinde, bir borç ve özellikle sözleşme ilişkisi nedeniyle meydana gelmiş olan “hukuki durum ve sıfat” devredilemediği için böyle bir ilişkiden doğan yenilik doğuran haklar ve def’iler de ilke olarak devredilemez; bunlar sözleşmenin alacaklı ve borçlu taraflarına ait olarak kalır.” **Eren**, s. 1225

sifatının devri anlamını taşımayacağını düşünüyoruz. Keza İşK m. 7/11’de bu husus yukarıda ifade ettiğimiz gibi, işveren özel istihdam bürosudur demekle vurgulanmıştır.

Son olarak, geçici işverenin, işçiyi her an geri çağırıp çağıramayacağı ve geri çağırması halinde bu durumun alacağın temlikinin tasarruf işlemi niteliği ile bağdaşmadığı yönündeki eleştiriyi incelemek gerekir. Her şeyden önce belirtmek gerekir ki, İşK’da geçici işverenin işçiyi ilişki süresi içerisinde geri çağırmasına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Haliyle bu soruya cevap verebilmek için de özel istihdam bürosunun, geçici işverene karşı borcunun niteliği üzerinde durmak gerekmektedir.

Özel istihdam bürosunun geçici işçi sağlama sözleşmesi ile üstlendiği edim, kendisine iş sözleşmesi ile bağlı bulunan bir işçisini, sözleşme ile kararlaştırılan sürede iş görme edimini geçici işveren yanında yerine getirmek adına geçici işverenin emrine vermektir. Yani asıl işveren, işçi sağlama sözleşmesi ile ve sözleşmede örneğin işçinin kimliği v.b. açık hükümler bulunmadıkça, “ortalama” bir işçinin devredilmesi sorumluluğu altına girmektedir.<sup>109</sup> Haliyle bunun bir cins (nevi) borcu olduğu ifade edilmektedir.<sup>110</sup> Hal böyle olunca özel istihdam bürosunun, geçici işveren yanında iş görme edimini yerine getiren işçiyi her an geri çağırıp yerine benzer özelliklere haiz bir işçiyi görevlendirebileceğinin kabulü gerekir.<sup>111</sup> Ancak taraflar arasında yapılan geçici işçi sağlama sözleşmesinde, işçinin bizzat kimliğine ilişkin düzenlemeler varsa artık özel istihdam bürosunun borcunun cins borcu olduğu söylenemeyecektir.<sup>112</sup> Bu halde büronun, işçiyi istediği an geri çağırabilmesi de mümkün olmayacaktır. Yapmış olduğumuz açıklamalar ışığında, ortalama bir işçinin devri üstlenildiği takdirde, yukarıdaki eleştiriye hak vermemek elde değildir.

Nitekim görüldüğü üzere özel istihdam bürosu, geçici işçi sağlama sözleşmesi ile üstlendiği edimi, geri çağırdığı işçinin yerine benzer vasıflarda başka bir işçi göndererek yerine getirebilmektedir. Yani özel istihdam bürosu bu halde geçici işveren yanında çalışmakta olan işçiyi her an geri çağırabilmektedir. Ancak geçici işçi sağlama sözleşmesi

<sup>109</sup> Akıntürk-Türkmen, *İşgücüne Yönelik Olarak İşçinin Üçüncü Bir Kişiye Devri: Ödünç İş İlişkisi*, s. 143; Civan, s. 326

<sup>110</sup> Akıntürk-Türkmen, s. 143; Civan, s. 326

<sup>111</sup> Civan, s. 326

<sup>112</sup> “(...) Diğer yandan vasıflar dışında, işçinin bizzat kimliğiyle ilgili bir husus da sözleşmede yer alabilir. (...) İşte böyle bir kaydın ödünç işçi sözleşmesinde bulunması durumunda işveren sadece o işçiyi göndererek borcundan kurtulabilir.” Odaman, s. 95

bir alacağın temliki kabul edildiği takdirde, alacağın temlikinin tasarruf işlemi niteliğinden ötürü, göndermiş olduğu işçiyi her an geri çağırması ya da çağırsa dahi işçiyi geçici işverende görevlendirdiği süre boyunca başka bir işte görevlendirmesi mümkün değildir.<sup>113</sup> İkinci, yani geçici işçi sağlama sözleşmesinde işçinin bizzat kimliğinin belirlendiği durumda ise özel istihdam bürosu zaten işçiyi her an geri çağıramayacağından, bu durumda alacağın temliki ile bir uyumsuzluk olmadığı kanaatindeyiz.

### 2.2.2. Birlikte İşverenlik Görüşü

Birlikte işverenlik, iş ilişkisinin işveren tarafında birden fazla işverenin yer aldığı, işçi tarafında ise tek işçinin bulunduğu ve bunlar arasında tek bir iş ilişkisi bulunan istihdam tipine denilmektedir.<sup>114</sup> Birlikte işverenlik, iş sözleşmesinin tarafı olmak şeklinde olabileceği gibi sözleşmeye katılma yoluyla sonradan da tesis edilebilmektedir. Bir görüş, iş ilişkisinin birlikte işverenlik olarak nitelenmesi için, bütün işverenlerin iş akdinin tarafı olması gerektiğini ifade etmektedir. Bu halde iş sözleşmesinin tarafı olmayan kişi iş sözleşmesinden kaynaklanan yetkileri kullanıyorsa burada birlikte işverenlik olduğu söylenebilecektir.<sup>115</sup>

Yani yönetim hakkının kullanımı ve hangi yoğunlukta kullanıldığı o ilişkinin birlikte işverenlik olup olmadığı yönünde bir kriter kabul edilebilir.<sup>116</sup>

Geçici iş ilişkisinin hukuki nitelik olarak birlikte işverenlik kabul edilebileceği görüşüne göre, geçici işverenin İşK m. 7/9 gereğince işçiye işin görülmesine ilişkin talimat verme ile ayrıca işyerinin düzeni ve güvenliğinin sağlanmasına ilişkin talimat verme yetkilerini

<sup>113</sup> Burada, işveren sıfatı korunduğundan yönetim hakkının tamamının devredilmediği haliyle işçinin geri çağırılabilirliği söylenebilir. Ancak işçinin iş görme edimi alacağın temliki ile devredildi kabul edilirse işverenin o işçiyi tekrar çalıştırabilmesi için en azından bir geri temlike ihtiyacı vardır.

<sup>114</sup> **Süzek**, s. 156; **Bodur**, s. 70

<sup>115</sup> “(...) Ancak bununla sınırlı olmadan bir işçi ile işveren arasında var olan bir iş sözleşmesinin tarafı olmamasına rağmen, işçinin işverenle birlikte iş görme borcunun muhatabı olan ve işçiye karşı birinci bölümde saydığımız, yönetim hakkının kapsamına giren hususlarda kurallar koyan, işe alan, işle ilgili emir ve talimat veren, çalışma şartlarını değiştirebilen, işçiyi denetleyip gözetleyen, disiplin cezası verip, iş sözleşmesini sona erdiren gerçek kişi, tüzel kişi veya tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş da birlikte işveren sayılmalıdır. Zira burada birlikte işveren, iş sözleşmesinin tarafı olmak dışında sözleşmenin getirdiği her türlü yetkiyi sözleşmenin tarafı olan işverenle birlikte kullanmaktadır ve iş görme borcunun da muhatabı olmaktadır.” **Bodur**, s. 91

<sup>116</sup> **Bodur**, s. 91

haiz olması, İşK m. 7/10 gereğince eşit davranma yükümlülüğü, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13 ve 14'üncü maddelerine göre iş kazası ve meslek hastalığı hallerini ilgili mercilere bildirmek yükümlülüğü altında olması gibi haller geçici işverence yoğun yönetim hakkı kullanımını göstermekte olup, ayrıca işçinin tek bir iş görme edimi sunmakla birlikte her iki "işverenin" kontrolü altında bulunması da birlikte işverenliğin bir diğer şartını karşılamaktadır.<sup>117</sup> Bu halde, geçici iş ilişkisinin nitelik itibarıyla birlikte işverenlik olduğu söylenebilecekse de İşK m. 7 düzenlemeleri karşısında sınırlı bir birlikte sorumluluk doğacaktır. Zira birlikte işverenliğin sonucu birlikte sorumluluktur ancak kanun tarafların sorumluluklarını sınırlandırmış ve bunları ayrıca ve açıkça düzenlemiştir.<sup>118</sup>

Bizce, geçici iş ilişkisinin niteliği itibarıyla bir birlikte işverenlik olduğu söylenemeyecektir. Şöyle ki; her şeyden önce geçici iş ilişkisi üç taraflı bir hukuki ilişki iken, birlikte işverenlik üç taraflı bir hukuki ilişki değildir. Birlikte işverenlikte işveren ve işçi olmak üzere iki taraf bulunmakta, ilişkinin bir tarafında birlikte işverenler diğer tarafında ise işçi yer almaktadır.<sup>119</sup> Oysa geçici iş ilişkisinde tek bir işveren bulunmakta olup geçici işveren hukuken işveren sıfatını haiz değildir.<sup>120</sup> Nitekim kanun m. 7/11'de, geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur demekle bu hususu açıkça vurgulamıştır.

Yine yukarıda ifade edildiği gibi, birlikte işverenlik müteselsil sorumluluk doğururken, geçici iş ilişkisinden doğan sorumluluklar İşK m. 7'de sınırlı şekilde düzenlenmekle, bu açıdan da ilişkinin birlikte işverenlik niteliğinde olduğu söylenemeyecektir.

### 2.2.3. Üçüncü Kişinin Edimini Üstlenme ve Üçüncü Kişi Yararına Sözleşme Görüşü

Doktrinde bahsedilen bir diğer görüş, kurumun hukuki niteliğinin üçüncü kişinin edimini üstlenme ile üçüncü kişi yararına sözleşme olduğu yönündedir.<sup>121</sup> Her ne kadar bu bölümde asıl işveren ile geçici işveren arasındaki ilişkinin hukuki niteliği üzerinde

<sup>117</sup> Bodur, s. 267- 268

<sup>118</sup> Bodur, s. 268

<sup>119</sup> Süzek, s. 158; Aynı yönde; "(...) Zira bu kavram birbirinden farklı hukuki statüde üç tarafı ifade etmektedir. Birlikte işverenlikte ise işveren tarafı tektir. İşveren tarafında kaç kişinin yer aldığı önemi bulunmamaktadır." Bodur, s. 74

<sup>120</sup> Süzek, s. 158

<sup>121</sup> Aydınli, *Sosyal Temas*, s. 186

duruyor olsak da, bahsedeceğimiz görüşü netleştirmek adına geçici işçi ile asıl işveren arasındaki ilişkiye dair de bir şeyler söylemek gerekeceğinden üçüncü kişinin edimini üstlenme ve üçüncü kişi yararına sözleşmeyi ayırmayı doğru bulmadık.

Üçüncü kişi yararına sözleşme, BK m. 129da düzenlenmiş olup, maddeye göre; taraflar arasındaki sözleşmeye üçüncü kişi yararına bir edim yükümlülüğünün dercedilmesi halinde kendi adına sözleşme yapan, edimin üçüncü kişiye ifa edilmesini talep edebilir. Yine maddenin ikinci fıkrasına göre, üçüncü kişi ve halefleri de, tarafların amacı ve örf adet gözetilerek edimin kendine ifasını talep edebilecektir. İşte kanunun ilk fıkrasında düzenlenen eksik üçüncü kişi yararına sözleşme, ikinci fıkrasında düzenlenen ise tam üçüncü kişi yararına sözleşmedir. Buradaki ayrımın esasını, üçüncü kişinin sözleşmede yer alan edimi talep edip edemeyeceği hususu oluşturmakta olup bu durum da tarafların amacı, örf ve adet ve varsa kanundan kaynaklanan durumlara göre belirlenmektedir.<sup>122</sup>

Üçüncü kişi yararına sözleşme, vaadettirilen (borçlu), vaadettiren (alacaklı) ve vaadedilen (lehdar) olmak üzere üç taraflı bir ilişkidir. Sözleşme, her zaman vaadettiren ile vaadettirilen arasındaki akitten doğan bir borcun ifası amacıyla yapılmaktadır.<sup>123</sup> Bu sebeple bağımsız bir sözleşme türü olmayıp, tipik, karma veya atipik bir sözleşmenin üçüncü kişi yararına sözleşme şeklinde düzenlenmesi ile karşımıza çıkmaktadır.<sup>124</sup> Haliyle üçüncü kişi lehine sözleşme, vaadettiren ile vaadettirilen arasındaki sözleşmenin unsurlarından biri olabileceği gibi sonradan yapılacak yan bir sözleşme de olabilir.

Her ne kadar üç taraflı bir ilişki olsa da ifade etmek gerekir ki, üçüncü kişi yararına sözleşmede vaadedilen (lehdar) sözleşmenin tarafı olmayıp sadece sözleşmeden doğan alacak hakkından faydalanmaktadır.<sup>125</sup> Lehdar sözleşmenin tarafı olmadığından, bilgisi olmadan dahi sözleşme hüküm ve sonuç doğurabilecek olup lehdarın itiraz hakkı da bulunmamakta, bu durumda yapabileceği tek şey edimi kabulden kaçınma olmaktadır.<sup>126</sup> Öyle ki, lehdarın üçüncü kişi yararına sözleşme kurulduğu anda mevcut ve belirli olması

<sup>122</sup> Eren, sf. 1146; Oğuzman/Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 444 – 446

<sup>123</sup> Oğuzman/Öz, s. 443

<sup>124</sup> Oğuzman/Öz, s. 450

<sup>125</sup> Eren, s. 1142

<sup>126</sup> Oğuzman/Öz, s. 453

da şart olmayıp, sözleşmenin kurulabilmesi için lehdarın belirlenebilir olması yeterlidir.<sup>127</sup>

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde de işçi ile özel istihdam bürosu arasında iş sözleşmesi akdedilmekte, işçi, iş sözleşmesinden kaynaklanan iş görme edimi yükümlülüğünü üçüncü bir tarafa karşı yerine getireceğini bilmekte ve bu husus sözleşmede de yer almaktadır. Görüldüğü üzere, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, üçüncü kişi yararına sözleşmenin tüm unsurlarını karşılamaktadır. İşçi ile özel istihdam bürosu arasındaki iş sözleşmesinden kaynaklanan borç, özel istihdam bürosunun talebi ile ve sözleşme gereğince üçüncü tarafa karşı yerine getirilmektedir. Hatta geçici işveren, edimin ifasının kendisine yapılmasını da işçiden talep edebilmektedir. Bu durumda özel istihdam bürosunun vaadettiren, işçinin vaadettirilen ve geçici işverenin vaadedilen olduğu ve burada işçi ile özel istihdam bürosu arasında tam üçüncü kişi yararına bir sözleşme bulunduğu söylenebilecektir. Ancak yukarıda bahsettiğimiz üzere, üçüncü kişi yararına sözleşmede üçüncü kişi sözleşmenin tarafı değildir. Bu durumda geçici işçi sağlama sözleşmesinin hukuki niteliğinin ne olduğu sorusuna yanıt vermek gerekecek aksi halde tabiri caizse üçgenin bir ucu açık kalacaktır.

Geçici işçi sağlama sözleşmesi ile özel istihdam bürosu; geçici işverene, işçinin, belirtildiği gibi ve belirtilen sürede ve geçici işverenin yönetimi altında çalışmaya başlayacağını taahhüt etmektedir. Bu taahhüt, bu sözleşme ilişkisi açısından üçüncü kişi konumunda olan işçiyi herhangi bir borç yahut yükümlülük altına sokmamakta, işveren kendi nam ve hesabına bir taahhütte bulunmaktadır. Zira bu durum, nisbilik ilkesinin gereğidir.

İşçinin borcu ise, özel istihdam bürosuyla akdetmiş olduğu iş sözleşmesinden kaynaklanmaktadır.

Burada özel istihdam bürosu, geçici işçi tarafından edim taahhüt edildiği üzere yerine getirmediği halde, geçici işverene karşı sözleşmede taahhüt edilen edimi değil, işçinin edimi yerine getirmemesinden kaynaklanan zararın tazminini borçlanmaktadır. O halde, burada BK m. 128 gereğince üçüncü kişinin edimini üstlenme bulunduğu söylenebilecektir.<sup>128</sup> Gerçekten de, üçüncü kişinin edimini üstlenmede; sözleşmenin bir

---

<sup>127</sup> Oğuzman/Öz, s. 453

<sup>128</sup> Odaman, s. 96

tarafı(üstlenen), diğetine(üstlenilene) karşı üçüncü kişinin belirli bir edimde bulunacağı konusunda garanti vermekte, bunu taahhüt etmektedir.<sup>129</sup> BK m. 128'e göre, üstlenen üstlendiği fiilin gerçekleşmemesinden doğan zararları karşılama yükümlülüğü altına girmekte, fiilin kendisini üstlenilene karşı borçlanmamaktadır. Görüldüğü üzere üçüncü kişinin edimini üstlenmenin dört unsuru bulunmaktadır. Bunlar üçüncü kişinin varlığı, üçüncü kişinin edimi, tazmin borcunu üstlenme ve bağımsız yükümlülük altına girmedir.<sup>130</sup> Bir hukuki ilişkinin üçüncü kişinin edimini üstlenme olarak nitelenebilmesi için her şeyden önce taraflar arasındaki ilişkiye yabancı, belirlenebilir bir üçüncü kişinin varlığı gerekmektedir. Üçüncü kişiyle vaadeden arasında bir hukuki ilişki bulunması yabancılık unsurunu etkilememektedir.<sup>131</sup> Taraflar arasındaki ilişkiye yabancı üçüncü kişinin edimi taahhüt edildiği için, bu edimin sözleşme ile belirlenmiş veya belirlenebilir olması gerekmektedir.<sup>132</sup> Vaadeden, üçüncü kişinin edimini üstlenme ile, taahhüt ettiği edimi değil, edimin yerine getirilmemesinden kaynaklanan zararların tazminini borçlanmaktadır. Son olarak, vaadedenin, vaadedilene karşı üstlendiği bu yükümlülük bağımsız bir yükümlülüktür. Vaadedenin borcu, başkaca herhangi bir borcun varlığına, geçerliliğine veya talep edilebilirliğine bağlı değildir.<sup>133</sup> Geçici işçi sağlama sözleşmesi bu unsurların tamamını karşılamaktadır. İşçi; özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasında akdedilen geçici işçi sağlama sözleşmesine yabancı üçüncü kişi konumundadır. İşK m. 7/11 gereğince geçici işçi sağlama sözleşmesinde yapılacak işin niteliğinin yer alması zorunludur. Haliyle taahhüt edilen edimin ne olduğu geçici işçi sağlama sözleşmesi ile belirlenmektedir. Özel istihdam bürosu, geçici işçi sağlama sözleşmesi ile görülecek işi üstlenmemekte, işin geçici işçi tarafından görülmemesi halinde doğacak zararları üstlenmektedir. Keza aksi takdirde geçici iş ilişkisi değil alt işverenlik söz konusu olacaktır. Son olarak özel istihdam bürosunun geçici işçi sağlama sözleşmesi ile üstlendiği borç herhangi bir hukuki ilişkiye de bağlı değildir.

Böylece yukarıda ifade ettiğimiz üzere üçgen tamamlanmaktadır. Gerçekten de, taraflar arasında geçici işçi sağlama sözleşmesi yapılmassa idi, işçinin edim yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde, üçüncü kişi yararına sözleşmenin tarafı olmayan lehdarın

<sup>129</sup> Eren, s. 1153

<sup>130</sup> Yüce, *Üçüncü Kişinin Fiilini Taahhüt*, s. 26

<sup>131</sup> Yüce, s. 38

<sup>132</sup> Yüce, s. 41

<sup>133</sup> Kayak, *Hukuki Gelişimi Açısından Üçüncü Kişinin Fiilini Taahhüt*, s. 159



(geçici işverenin) özel istihdam bürosuna yönelteceği herhangi bir talep ya da dava hakkı bulunmayacaktı. O halde bizce, özel istihdam bürosu ile işçi arasında tam üçüncü kişi yararına bir iş sözleşmesi olduğu, özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasında ise üçüncü kişinin edimini üstlenme bulunduğu açık olup, kurumun hukuki niteliğini bu şekilde açıklamanın uygun olduğu kanaatindeyiz.

### 2.3. İŞÇİ İLE GEÇİCİ İŞVEREN ARASINDAKİ HUKUKİ İLİŞKİ

İşçi ile geçici işveren arasındaki ilişkiye dair görüşler, bu ilişkinin bir iş sözleşmesi niteliğinde olduğu yahut olmadığı noktasında toplanmakta idi. Ancak iş sözleşmesi olduğu yönündeki görüşlerin bugün büyük oranda terk edildiği söylenebilir. Nitekim yukarıda da ifade ettiğimiz üzere 4857 sayılı İşK m. 7/11 açıkça geçici iş ilişkisinde işverenin özel istihdam bürosu olduğunu belirtmiştir. Sarih olanın yorumlanmayacağından da hareketle, taraflar arasındaki ilişkinin bir iş sözleşmesi olduğu yönündeki görüşlere bu bölümde yer vermeyeceğiz.

Gerek tarafların amaçları ve gerekse de kanunun açık lafzı karşısında geçici işveren ile işçi arasında bir iş sözleşmesi bulunmadığı tartışmasızdır. Ancak işçinin geçici işverene karşı olan iş görme, sadakat, özen yükümlülükleri ile geçici işverenin işçiye talimat verme yetkisi, koruma ve gözetme yükümlülüğü nasıl açıklanacaktır? Bir görüş, işçi ile geçici işveren arasında “iş hukuku karakterli sözleşme benzeri bir hukuki ilişki” olduğunu ifade etmekte ve tarafların hakları ve borçlarının bu ilişkidен kaynaklandığını ifade etmektedir.<sup>134</sup> Diğer bir görüş ise bu görüşü kabul etmekte ve buna ek olarak; geçici işçinin, geçici işverenin iş organizasyonu içerisinde çalışması ile taraflar arasında sosyal temas oluştuğu ve geçici işverenin sorumluluklarının söz konusu sosyal temastan kaynaklanan edimden bağımsız bir yükümlülük olduğunu ifade etmektedir.<sup>135</sup> Bu görüşe göre işçinin edim yükümlülüğü özel istihdam bürosu ile olan iş sözleşmesinden kaynaklanmakta olup tarafların iradeleri doğrultusunda işçi bu yükümlülüğü geçici işverene karşı ve onun iş organizasyonu içerisinde yerine getirmekte, haliyle geçici işverenden kişiliğini, sağlığını ve iş güvenliğini koruyacağına yönelik haklı bir beklenti içerisinde olmaktadır. Bu beklenti, işçinin çalıştığı iş organizasyonu içerisinde ve çalışması karşılığında koruma yükümlülüğünü hukuken ve fiziken yerine getirebilecek

<sup>134</sup> Akyiğit, s. 200; Aydınli, *Sosyal Temas*, s. 189; Odaman, s. 91

<sup>135</sup> Aydınli, *Sosyal Temas*, s. 189

tek kişinin geçici işveren olmasından ve 4721 sayılı Medeni Kanun'un 2. maddesinden kaynaklanmaktadır.<sup>136</sup>

Biz bu ikinci görüşe kısmen katılmakla birlikte, işçi ile geçici işveren arasında iş hukuku karakterli sözleşme benzeri bir hukuki ilişki bulunduğu yönündeki görüşe katılmıyoruz. Her şeyden önce sözleşme benzeri kavramı tartışmalı bir kavramdır. Literatürde, kavramın bir hatadan doğduğu<sup>137</sup>, sözleşme benzerlerinin mahiyetini açıklayabilecek ortak ve kesin bir kıstasın bulunmadığı, sözleşme benzeri sayılan fiillerden nasıl borç doğduğunun açıklanamadığı, sözleşme benzeri kategorisi altında birbirinden çok farklı kurumların bulunduğu ve bunların tek ortak mahiyetinin "sözleşmeye benzemeleri" olduğu ifade edilerek sözleşme benzerlerinin bir borç kaynağı olarak kabul edilmemesi gerektiği savunulmuştur.<sup>138</sup>

Biz de genel itibariyle borç kaynaklarını, hukuki işlemde kaynaklanan ve doğrudan kanundan kaynaklanan olmak üzere iki kategoride toplamanın en doğrusu olduğu yönündeki görüşe katılıyoruz.<sup>139</sup>

İkinci olarak ise, geçici işveren ile işçi arasında iş hukuku karakterli sözleşme benzeri bir hukuki ilişkinin bulunduğunu ifade eden görüş, kanaatimizce tarafların iradesi hususunu göz ardı etmektedir. Yukarıda ifade ettiğimiz üzere, işçi, özel istihdam bürosu ile iş sözleşmesi akdederken, iş görme edimini üçüncü bir kişiye karşı ve üçüncü kişi bünyesinde göreceğini bilmekte ve bu şekilde sözleşmeyi akdetmektedir. Keza geçici işveren de, işçinin, kendisine karşı iş görme ediminde bulunacağını, bunun karşılığında özel istihdam bürosuna hizmet bedeli ödeyeceğini ve işçinin kendi organizasyonunda çalışması nedeniyle işçiye karşı belirli sorumlulukları olduğunu bilmektedir. Bu durum

<sup>136</sup> Aydınli, *Sosyal Temas*, s. 190

<sup>137</sup> Tandoğan, *Mukayeseli Hukuk ve Hususiyle Türk-İsviçre Hukuku Bakımından Vekaletsiz İş Görme*, s. 35; Ceylan, *Roma Hukukunda Contractus(Sözleşme) Pactum(Anlaşma) İlişkisi*, s. 175

<sup>138</sup> Tandoğan, s. 35- 40; Dural, *Roma Hukukunda Akit Benzerleri (Quasi Contractus)*, s. 257

<sup>139</sup> "Kanaatimizce üçlü veya dörtlü bir tasnif zoraki ve yapaydır. Bu itibarla borç ilişkilerini kuran sebepleri ikiye ayırmak daha uygun olur. Bu ikili tasnif, "hukuki işlemde doğan borç ilişkileri" ile "doğrudan kanundan doğan borç ilişkileri"nden ibarettir. İkili tasnif, borç ilişkisinin, taraf veya tarafların hukuki işlem yapma iradesinden kaynaklanıp kaynaklanmamasına dayanmaktadır. Taraf veya tarafların iradelerine dayanan borç ilişkileri, hukuki işlemde doğan borç ilişkileridir. Buna karşılık, borç ilişkisi, taraf iradesinden tamamen bağımsız olarak kanunda öngörülen şartların, yani belirli bir olgunun unsurlarının somut olayda gerçekleşmesinden doğmaktaysa bu tür borç ilişkilerine de "doğrudan doğruya kanundan doğan borç ilişkileri" denir." Eren, s. 116

sözleşme benzerlerinde tarafların borç doğurma yönünde bir iradesinin bulunmadığı hususu ile çelişmektedir.<sup>140</sup>

Bütün bu bahsettiklerimiz bir tarafa, kanunun düzenlemesi ışığında artık geçici işveren ve işçi arasındaki hukuki ilişkinin tartışılmasının faydalı olduğu kanaatinde değiliz. Zira İşK m.7/9 geçici işverenin yetki ve yükümlülüklerine değinmiştir. Fıkroda geçici işverenin; işçiye talimat verme hakkı, işyerindeki açık pozisyonları işçiye bildirme, geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığını özel istihdam bürosuna derhal, diğer ilgililere SSGSSK'nın 13 ve 14. maddelerine göre bildirme, geçici işçileri işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit yararlandırma, işyerindeki geçici işçilerin istihdam durumuna ilişkin varsa işyeri sendika temsilcisine bilgi verme ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 17. maddesi gereğince gerekli eğitimleri verme ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli tedbirleri alma yükümlülüklerine yer verilmiştir.

Yine İşK m. 7/10 gereğince, geçici işçinin geçici işveren yanında çalıştığı müddette çalışma koşullarının, aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdam edilmesi halinde kendisine sağlanacak çalışma koşullarının altında olamayacağı hükme bağlanmıştır. İşK m. 7/12 ise geçici işverene, özel istihdam bürosunun işçiye karşı ücret ödeme yükümlülüğünü yerine getirip getirmediğini kontrol ve özel istihdam bürosunca ödenmeyen ücretin en çok üç aylık miktarını, geçici işverence özel istihdam bürosuna ödenecek hizmet tutarından mahsup ederek işçiye ödeme yükümlülüğü getirmiştir.

Geçici işçinin ise işyerine ve işe ilişkin kusuru ile neden olmuş olduğu zararlardan geçici işverene karşı sorumlu olduğu İşK m. 7/14'te düzenlenmiştir.

Görüldüğü üzere, kanun geçici işçi ile geçici işverenin karşılıklı yetki ve sorumluluklarını emredici olarak hükme bağlamıştır. Bu durumda bizce, iki taraf arasındaki hukuki ilişkinin doğrudan kanundan doğan iş ilişkisi benzeri bir ilişki olduğunu söylemek daha doğru olacaktır.

---

<sup>140</sup> Dural, s. 258

### **3. BÖLÜM: MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ KURULMASININ KOŞULLARI, ÖNGÖRÜLEN YASAKLAR VE SINIRLAMALAR**

#### **3.1 MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN KURULMASI**

İşK m. 7/2, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin, yalnızca Türkiye İş Kurumunca geçici iş ilişkisi kurma izni verilen özel istihdam büroları tarafından kurulabileceğini hükme bağlamıştır. Özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma izninin verilme koşulları ise İşKurK'nın 17. maddesinde yer almıştır. O halde özel istihdam büroları tarafından kurulmayan veya özel istihdam bürosu tarafından kurulmakla, geçici iş ilişkisi kurma yetkisi bulunmayan bir özel istihdam bürosu tarafından kurulan geçici iş ilişkilerinin Kanun'a aykırı olduğu söylenebilecektir.

Yukarıda da değindiğimiz gibi, meslek edinilmiş iş ilişkisi, özel istihdam bürosu ile işçi arasında bir iş sözleşmesi ve özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasında bir geçici işçi sağlama sözleşmesi yapılarak, işçinin geçici olarak, geçici işverenin iş organizasyonu içerisinde yer alması ile kurulur. Kanununun 7. maddesinin 11. fıkrasına göre geçici işçi sağlama sözleşmesi yazılı olarak yapılmalıdır. Bu yazılılık şartının bir geçerlik şartı olduğunu yukarıda ifade etmiştik. Keza aynı maddede, geçici işçi sağlama sözleşmesinde bulunması gereken hususlar da yer almıştır. Buna göre, sözleşmede, başlangıç ve bitiş tarihi, yapılacak işin niteliği, özel istihdam bürosunun hak kazanacağı hizmet bedeli ile ayrıca varsa tarafların özel yükümlülükleri yer alır. Bununla birlikte geçici işçi sağlama sözleşmesinde taraflar, geçici işçinin Türkiye İş Kurumundan yahut diğer özel istihdam bürolarından hizmet almasını ya da geçici iş görme edimini yerine getirdikten sonra sürekli bir işe geçişini engelleyecek hükümlere yer veremezler. Böyle hükümlerin öngörülmesi, bunların kısmi geçersizliği ile sonuçlanacaktır.<sup>141</sup>

Aynı fıkra, geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde yer alması gereken bir hususa da yer vermiştir. Geçici işçi ile özel istihdam bürosu arasında yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre ile işe çağrılmazsa, iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebileceğinin yer alması gerektiği ve bu sürenin üç ayı geçemeyeceği belirtilmiştir.

---

<sup>141</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 228

Bu durumda işçi, iş sözleşmesini akdetmesinden en çok üç ay geçtiği takdirde iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebilecek ve koşulları oluşmuşsa kıdem tazminatına hak kazanabilecektir.

### **3.2 MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN KURULABİLECEĞİ HALLER VE SÜRELERİ**

Geçici iş ilişkisinin zamanla sürekli istihdamın yerini almasını engellemek için, ilişkinin kurulabileceği haller kanunda sayılmış ve sınırlandırılmıştır.<sup>142</sup> Bu yaklaşım, 2008/104/EC sayılı Yönergede de benimsenmiş ve Yönergenin 4. maddesinin ilk fıkrası, üye devletlerin hangi hallerde geçici iş ilişkisini sınırlayabileceğini ifade etmiştir. Maddeye göre sınırlandırma, geçici işçilerin korunması, iş sağlığı ve güvenliği gereklilikleri ile istihdam piyasasının doğru çalışması ve bu yönde kötüye kullanımların önlenmesi amaçları ile yapılabilir. Nitekim 6715 sayılı Kanun'un gerekçesinde de Yönergede bulunan bu husustan aynen bahsedilmiş ve bu çerçevede, maddede, geçici iş ilişkisinin hangi hallerde ve nasıl kurulabileceğinin, çalışan haklarını koruma gayesi ile sınırlandırıldığı ifade edilmiştir. İşte bu başlık altında, geçici iş ilişkisinin kurulabileceği sınırlı haller ile sürelerini inceleyeceğiz.

#### **3.2.1 İş Sözleşmesinin Askıda Kaldığı Haller**

İşK m. 7/2-a gereğince, *“Bu Kanununun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrası ile 74 üncü maddesinde belirtilen hâllerde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde”* meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulabilmektedir. İşK m.13/5 ve İşK m. 74 incelendiğinde, bunların analık izni, doğum izni, işçinin askerlik hizmetini yerine getirmesi ile iş sözleşmesinin askıda kaldığı halleri kapsadığı görülmektedir. İşçinin bir şekilde, belirtilen kanuni izinleri kullandığı halde, işverenin, geçici işgücü ihtiyacı gidermek için geçici iş ilişkisine başvurabilmesinin amaçlandığı anlaşılmaktadır. İşveren esasen, İşK m. 13/5 ve İşK m. 74'teki durumlarda, işgücü ihtiyacını gidermek adına belirli süreli iş sözleşmesi de kurabilir zira bunlar İşK m. 11 kapsamında objektif neden kabul edilmektedir. Fakat işverenin muhtemelen bu yolu tercih etmeyeceği

<sup>142</sup> Geçici iş ilişkisinin iki biçimde sınırlandırılacağı, bunların hakkın kötüye kullanımı kapsamında değerlendirme ile kanunda emredici şekilde yasaklama olduğu, Almanya'nın ilkini, Fransa'nın ise ikincisini tercih ettiği yönünde bkz. **Güzel/Heper**, s. 30-31

yönündeki görüşe katılıyoruz, keza geçici iş ilişkisi, belirli süreli iş sözleşmesine nazaran daha maliyetsiz ve daha az sorumluluk içeren bir kurumdur.<sup>143</sup>

Bu şekilde kurulacak geçici iş ilişkisi, İşK m. 7/3 gereğince, m. 7/2-a'da sayılan haller sona erene dek devam edebilecektir. Burada bir isabetsizlik bizce de bulunmamaktadır zira zaten m. 7/2-a'da sayılan haller geçici niteliktedir.<sup>144</sup>

### 3.2.2 Mevsimlik Tarım İşleri

İşK m. 4/b, elliden az işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri ve işletmelerin, kanun kapsamında olmadığını ifade etmiştir. İşK m. 7/2-b ise, geçici iş ilişkisinin, mevsimlik tarım işlerinde uygulanabileceğini belirtmekte olup başkaca bir sınırlama getirmemiştir. Maddede herhangi bir sınırlama getirilmemesinden yola çıkılarak, literatürde, işçi sayısından bağımsız olarak İşK m. 7'nin, mevsimlik tarım işlerinin tamamında uygulanabileceği ifade edilmiştir.<sup>145</sup> Ancak bu görüşe katılmak mümkün gözükmemektedir. Zira, İşK m. 7/2-b herhangi bir istisna hükmü getirmemekte, yalnızca mevsimlik tarım işlerinde geçici iş ilişkisinin kurulabileceğini hükme bağlamaktadır. Bu durumda İşK m. 4/b gereğince, İşK m. 7/2-b'de ifade edilen mevsimlik tarım işlerinden, elliden fazla işçi çalıştırılan tarım işlerini anlamak gerekecektir.

İşK m. 7/3 gereğince, mevsimlik tarım işlerinde geçici iş ilişkisi süre sınırı olmadan kurulabilecektir.

### 3.2.3 Ev Hizmetleri

Ev hizmetleri, İşK m. 4/e gereğince kanun kapsamında olmayan işlerdendir. İşK m. 7/2-c ev hizmetlerini, geçici iş ilişkisi kurulabilecek hallerden biri olarak saymıştır. Burada, mevsimlik tarım işlerinin aksine, ev hizmetlerinin İşK m.7 ile sınırlı olarak kanun kapsamına alındığı söylenebilecektir. Mevsimlik tarım işlerinde olduğu gibi İşK m. 7/3'e göre ev hizmetlerinde de geçici iş ilişkisi süresiz olarak kurulabilecektir.

Ev hizmetleri, evin günlük işleyişine ilişkin faaliyetler olup, bu işlerde işverenin profesyonel bir üretim organizasyonu bulunmamakta, bu sebeple kayıt dışılığın en çok

<sup>143</sup> Yenisey, s. 153; Güzel/Heper, s. 32

<sup>144</sup> Yenisey, s. 153

<sup>145</sup> Güzel/Heper, s. 32; Süzek, s. 292

görüldüğü işlerden biri olmaktadır.<sup>146</sup> Burada, mevsimlik tarım işlerinde olduğu gibi, kayıt dışılığın azaltılması adına geçici iş ilişkisinin süresiz şekilde kurulabilmesinin faydalı olabileceği görüşüne katılıyoruz.<sup>147</sup> Ev hizmetlerinde ve mevsimlik tarım işlerinde çalışma koşulları zaten oldukça sorunlu olduğundan, geçici iş ilişkisinin bu koşulları daha kötüleştiremeyeceği, aksine en azından belirli seviyede bir gelir ve iş güvencesi sağlayabileceğini düşünüyoruz.

### 3.2.4 İşletmenin Günlük İşlerinden Sayılmayan ve Aralıklı Olarak Gördürülen İşler

İşK m. 7/2-d bendinde, işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde geçici iş ilişkisi kurulabileceği belirtilmiştir. Ancak işletmenin günlük işlerinden sayılmayan hallerin ne olduğu hususunda netlik bulunmamaktadır. Burada işletmenin günlük işlerinden olmayan ancak işletmenin sürekli faaliyetlerinden olan işlerin bu kapsamda kabul edilip edilemeyeceği sorunu ile karşılaşılmaktadır. Yani örneğin, üretim yapısı gereği haftada bir gördürülen bir iş, bu kapsamda kabul edilecek midir?<sup>148</sup> Esasen madde gerekçesinde de bu hallerden ne anlamak gerektiği belirtilmemiş, birkaç örnek vermekle yetinilmiştir. Bunlar arasında, yeni bir yazılım geliştirilmesi, teknik bakım veya onarım gibi ihtiyaçların ortaya çıkması ve belirli süreli proje işleri sayılmıştır. Bütün bu sayılan örnekler, esasen belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için gerekli olan objektif nedenler arasındadır. Bunların tamamı belirli süreli veya belirli bir işin tamamlanmasına ilişkindir.<sup>149</sup> Kanun koyucunun, işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerden kastettiği belirli süreli işler ise bunun bu şekilde ifade edilmesi daha anlaşılır olacaktı fakat bu yol tercih edilmemiştir.<sup>150</sup>

Literatürde ifade edildiği üzere, günlük işler deyiminden işletmenin düzenli veya kısa aralıklarla görülen tüm işlerini anlamak gerekecek, örneğin üç günde bir görülen işler de bu kapsamda kabul edilecektir.<sup>151</sup>

<sup>146</sup> Yenisey, s. 154

<sup>147</sup> Yenisey, s. 154; Baskan, s. 21 Aksi yönde; “Gerekçede de açıklandığı gibi, ev hizmetlerinde geçici iş ilişkisi, İşK. m.7/3 hükmü uyarınca herhangi bir süre sınırlamasına tabi olmayacaktır. Mevsimlik tarım işlerinde olduğu gibi süre sınırlamasının bulunmaması ev hizmetlerinde de mesleki amaçlı geçici iş ilişkisini yaygın bir uygulamaya dönüştürecektir.” Güzel/Heper, s. 32

<sup>148</sup> Yenisey, s. 156

<sup>149</sup> Civan, s. 341

<sup>150</sup> Yenisey, s. 157; Civan, s. 341

<sup>151</sup> Yenisey, s. 157; Civan, s. 341; Baskan, s. 22; Süzek, s. 293

İşK m. 7/3 gereğince, bu halde kurulacak olan geçici iş ilişkisi en fazla dört ay süreyle sınırlıdır. Aynı fıkrada, ilişkinin toplamda en fazla sekiz ay olmak üzere iki defa uzatılabileceği ifade edilmiştir. Bu durum da öğretide tartışmalara yol açmış görünmektedir. Zira düzenleme, kuruluşta dört aylık sözleşme yapılacağından iki defa yenilenmesi halinde toplam sürenin on iki ay olması gerektiği yönünde eleştirilmiştir.<sup>152</sup> Bu eleştirilere katılmıyoruz. Her şeyden önce fıkra, geçici iş ilişkisinin sayılan hallerde en fazla dört ay süre ile kurulabileceği belirtilmektedir. Yani geçici iş ilişkisinin ilk kuruluşunun dört ay süreyle olması şart değildir. Benzer şekilde yenilemelerin, sekiz ayı geçmemek üzere ve en fazla iki defa olabileceği ifade edilmiştir.

Görüldüğü üzere buradaki sekiz aylık sınır da azami bir sınırı ifade etmektedir. Yani örneğin; işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak görülen bir iş gereğince kurulan geçici iş ilişkisi, bir ay süreyle kurulup daha sonra üçer ay olmak üzere iki defa yenilendiğinde herhangi bir hukuka aykırılık söz konusu olmayacaktır. Yahut yine ilişki bir ay süreyle kurulup, iki defa olmak üzere birer ay da uzatılabilir. Kanun bu yönde bir sınırlama getirmemiş, yalnızca çerçeveyi çizmiştir.

### **3.2.5 İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Acil İşler veya Zorlayıcı Nedenler**

İşK m. 7/2-e gereğince, iş sağlığı ve güvenliği bakımından aciliyet arz eden veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı hallerde de geçici iş ilişkisi kurulabilmektedir. Madde gerekçesinde bu hallere, çalışanların güvenliği için gerekli olan tamir ve tadilat işleri ile doğal afet durumlarında veya terör olayları sırasında işletmenin gerekli işleri yetiştirebilmesi örnek olarak verilmiştir.

Görüldüğü üzere burada iki ayrı durum bulunmaktadır. İlkinde, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği bakımından aciliyet arz eden bir durum söz konusu olmakta, bunun gereği bir uzman veya teknik bilgiye haiz bir personele ihtiyaç duyulmaktadır. Bu personelin işe alım süreci uzun sürebilecek olup, bu süreç iş sağlığı ve güvenliği açısından işyerinin içinde bulunduğu durum ile uyumsuzluk göstermektedir.<sup>153</sup> Bu sebeple, maddede, böyle hallerde işverene daha çabuk çözüm sunabilecek olan geçici iş ilişkisi kurma hakkı tanınmıştır.

<sup>152</sup> Yenisey, s. 156; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 231; Civan, s. 340

<sup>153</sup> Nurmukhambetova, s. 190



İkinci halde ise, işyerinde, üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı bir neden ortaya çıkmış ve işyerinde bu nedenle personel ihtiyacı söz konusu olmuştur. Kanun koyucu, zorlayıcı neden demek suretiyle aslında dıştan gelen, öngörülemeyen ve önlenemeyen bir sebebe işaret etmiştir.<sup>154</sup> Böyle bir sebebin varlığı halinde de geçici iş ilişkisi kurulabilecektir.

İş sağlığı ve güvenliği bakımından aciliyet arz eden işlerde yahut üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin varlığı hallerinde kurulacak geçici iş ilişkisi, İşK m. 7/3 gereğince ilkinde dört ay ve iki defa yenilenmek üzere en fazla sekiz aylık süre sınırına tabidir.

### **3.2.6 İşletmenin Mal ve Hizmet Üretim Kapasitesinin Öngörülemeyen Ölçüde Artması**

İşK m. 7/2-f, işletmenin mal ve hizmet üretim kapasitesinin öngörülemeyen biçimde ve geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek şekilde artması halinde geçici iş ilişkisi kurulabileceğini ifade etmektedir. Bu noktada hemen akıllara, mal ve hizmet üretim kapasitesi artan işverenin neden geçici işçiye ihtiyacı olduğu sorusu gelecektir. Zira işgücü, üretimin bir unsurudur. İşgücü veya sermaye unsuru artmayan bir işyerinin mal ve hizmet üretim kapasitesinin arttığı söylenemez. İşyerinin işgücü artıyor ise neden geçici iş ilişkisi kurarak daha fazla işgücüne ihtiyacı doğacaktır? Gerekçeye bakıldığında, işletmenin mal ve hizmet kapasitesi değişti yerine işletmenin iş hacmi artışından söz edilmektedir ki doğrusu da budur. Bir işletmenin iş hacmi öngörülemeyen biçimde arttığında, mal ve hizmet üretme kapasitesi iş hacmine yetişemeyecek ve işletmenin işgücü ihtiyacı artacaktır. Yani esasen işletmenin mal ve hizmet üretme kapasitesini arttırma ihtiyacı doğacaktır ki kanun bu hususu yine açık ifade etmemiştir.

Yine iş hacmindeki artışın öngörülemeyen bir artış olması gerekmektedir. Bunlara örnek olarak, ihracat talebinin artması, iç piyasada öngörülemeyen talep artışı ya da beklenmeyen bir sipariş gibi öngörülemeyen iş hacmi artışları verilebilir.<sup>155</sup>

İşK m. 7/6'da bu halde kurulacak geçici iş ilişkisi için, çalıştırılacak geçici işçi sayısına da sınırlama getirilmiştir. Bu kapsamda, bu hal sebebiyle çalıştırılacak işçi sayısı,

<sup>154</sup> Nurmukhambetova, s. 190

<sup>155</sup> Süzek, s. 293

işletmenin daimi işçilerinin dörtte birini geçemeyecek, on ve daha az işçi çalıştırılan yerlerde ise bu hale dayanarak en fazla beş geçici işçi çalıştırılabilecektir.

İşK m. 7/3 gereğince, bu halde kurulacak geçici iş ilişkisi de en fazla dört ay süreyle kurulabilecek, bu süre en fazla iki defa yenilenmek üzere toplamda sekiz ayı geçemeyecektir.

### **3.2.7 Mevsimlik İşler Dışında Dönemsellik Arz Eden İş Artışları**

İşK m. 7/2-g bendi, mevsimlik işler dışında dönemsel olarak artış arz eden halleri de geçici iş ilişkisi kurulabilecek haller arasında saymıştır.

Gerekçede, öngörülebilir dönemsellik arz eden iş hacmi artışlarına örnek olarak, bayram öncesi şeker üretimi ile seçim öncesi bayrak üretimi gösterilmiştir. Elbette bu örnekler çoğaltılabilecektir. Burada kanun da mevsimlik işler hariç demekle, mevsimlik işleri bu bendin kapsamı dışında tutmaktadır. Mevsimlik işin tanımı, mevzuatımızda bulunmamakla birlikte, yargı kararları mevsimlik işi; sadece yılın belirli dönemlerinde yapılan, her zaman aynı miktarda işçi çalıştırmaya elverişli olmayan ve mevsime bağlı olan işler olarak tanımlamaktadır.<sup>156</sup> Bu doğrultuda, şeker üretimi yapan bir işletme bayram öncesi İşK m. 7/2-g uyarınca geçici iş ilişkisi kurabilecekken, yaz mevsiminde hizmet veren bir otel yapmış olduğu iş mevsimlik iş olduğundan geçici iş ilişkisi kuramayacaktır.

Bu halde kurulacak geçici iş ilişkisi, İşK m. 7/3 gereğince, yukarıdaki hallerden farklı olarak yalnızca en fazla dört ay süreyle sınırlandırılmış olup, sekiz aya kadar ve iki defa yenilenme burada söz konusu olmayacaktır.

## **3.3 MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ KURULMASINA DAİR ÖNGÖRÜLEN YASAKLAR**

### **3.3.1 Kanunda Öngörülen Yöntem**

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin, bazı yasaklar ve sınırlamalara muhatap olması gerekliliği tartışmasızdır. Gerçekten de kurum, yasaklar ve sınırlamalar içermediği

<sup>156</sup> Yargıtay 22. H.D. 03/10/2019 tarihli 2017/24139 E. – 2019/17994 K. Sayılı kararı, Yargıtay 22 H.D. 27/05/2019 tarihli 2016/13630 E. – 2019/11733 K. Sayılı Kararı, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm> (E.T. 27.12.2019)

takdirde, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin yerini alacak, haliyle güvencesiz ve düşük ücretlerle istihdamın önü açılacaktır.<sup>157</sup> Dolayısıyla kurum yalnızca sınırlanmakla kalmamalı, bu sınırlama aynı zamanda etkin olmalıdır. Yani sınırlama kadar, sınırlamanın şekli ve yöntemi de önem arz etmektedir.

Bu konuda, iki görüş bulunmaktadır. Bunlardan ilki hakkın kötüye kullanımını yasağına ilişkin bir denetim uygulamak yönündedir. Bu görüşe göre, işverenin istihdam edeceği işçi sayısı ve bunu belirleme yetkisi, girişim özgürlüğünün bir gereği olup, işveren, işletme amacına uygun şekilde ve en az masrafla hareket edebilmelidir.<sup>158</sup> Haliyle işveren, ancak kurumun amacına uygun olmayan şekilde geçici iş ilişkisi kurma yoluna başvurduğu takdirde bir muvazaa denetimi ile sınırlandırılabilir.

Bu görüş, 1475 sayılı eski İşK dönemi alt işverenlik uygulamaları göz önünde bulundurularak haklı olarak eleştirilmiştir.<sup>159</sup>

İkinci görüş ise, geçici iş ilişkisine hangi somut başvurulabileceğinin somutlaştırılması gerektiğini böylece daha etkin bir denetim sağlanabileceğini ifade etmektedir.<sup>160</sup> Nitekim, İşK m. 7’de bu yöntemi benimsemiş, geçici iş ilişkisi kurulabilecek halleri tahdidi olarak saymış, süre bakımından sınırlama getirmiş ve açıkça bazı işlerde geçici iş ilişkisi kurulamayacağını hükme bağlamıştır. Gerekçede, bu şekilde, zorunlu ve izin verilen haller dışında geçici iş ilişkisi kurulmasının engellendiği ifade edilmiştir.

Yukarıda geçici iş ilişkisinin kurulabileceği halleri, bunlara ilişkin öngörülen sürelerle birlikte incelemiştik. O halde öncelikle denilebilir ki, bu haller dışında kalan hallerde meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurmak mümkün değildir. Bununla beraber, kanun, bazı hususlara özel olarak ve ayrıca yasaklamalar getirmiştir. Bunlar da ayrıca irdelenmeye muhtaçtır.

---

<sup>157</sup> Kabakçı, s. 79

<sup>158</sup> Kabakçı, s. 82; Yenisey, s. 151

<sup>159</sup> Kabakçı, s. 83; Aynı yönde; “(...) Ancak bu tip bir muvazaa denetiminin ne ölçüde etkin olduğu 1475 sayılı yasa döneminde alt işverenlik ilişkisi vesilesiyle tecrübe edilmiştir. Yargının açık içtihadına rağmen muvazaalı asıl işveren alt işveren ilişkileri uygulamada varlığını korumuş, açılan davalarda bireysel olarak işçi açısından karar verildiği için işyerlerinde muvazaalı ilişkiler sürdürülmüş ve işçiler açısından ancak dava açtıklarında fark alacaklara hükmedilebilmiştir.” Yenisey, s. 151

<sup>160</sup> Usen, s. 184; Şen, s. 21; Yenisey, s. 152

### 3.3.2 Öngörülen Yasaklar

İlk olarak, İşK m. 7/3’de, geçici işverenin, geçici iş ilişkisinin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe tekrar geçici işçi çalıştıramayacağı düzenlenmiştir. Niteliği itibariyle bu yasak, genel kapsamlı olup, geçici iş ilişkisi kurulan her hali kapsamakta ve geçici iş ilişkisinin sürekli hale gelmesini engelleme amacı gütmektedir.

Bir ikinci yasak İşK m. 7/4’te düzenlenmiştir. Hükme göre, İşK m. 29 gereğince toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süreyle geçici iş ilişkisi kurulamaz. Burada süre sınırının sekiz ay olarak öngörülmesi literatürde eleştirilmiştir.<sup>161</sup> Zira, İşK m. 29/6, işverenin, toplu işçi çıkarmasından itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki işlere ilişkin tekrar işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları işe geri çağıracağını düzenlemiştir. İşK m. 7’de, 6715 sayılı Kanun ile değişmeden önce, bu düzenlemeyle uyumlu olarak altı aylık bir süre öngörmüştü. Ancak 6715 sayılı Kanun, bu süreyi sekiz ay olarak yeniden düzenlediyse de sebebi anlaşılamamaktadır.<sup>162</sup> Yine eski hüküm, toplu işçi çıkarılan yerlerde, toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde, geçici iş ilişkisini yasaklamakta iken, yeni düzenleme ile yasak genişletilmiş ve toplu işçi çıkarmanın konusu olan iş olsun ya da olmasın bu işletmelerde geçici iş ilişkisi kurulması yasaklanmıştır.<sup>163</sup> Bu değişiklik bize orantılı görünmemektedir. Toplu işçi çıkarmayı düzenleyen İşK m. 29/6 “*İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır.*” demektedir. Görüldüğü üzere işverenin, toplu işçi çıkardıktan sonra, yeniden işçi almak istemesi halinde aynı nitelikteki işler için işçileri geri çağırma zorunluluğu bulunmaktadır. İşveren, toplu işçi çıkarmanın konusunu oluşturmayan işler için zaten istediği gibi işe alım yapabilmektedir. Haliyle işverenin, toplu işçi çıkarılan yerlerde belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile işçi alımı yapabileceği işler için neden geçici iş ilişkisi kuramayacağı tarafımızca anlaşılamamıştır. Bu bağlamda eski hükmün, daha isabetli olduğu yönündeki görüşe katılıyoruz.<sup>164</sup>

İşK m. 7/4’e göre, kamu kurum ve kuruluşları ile yer altında maden çıkarılan işlerde de geçici iş ilişkisi kurulamaz. Benzer şekilde İşKurK m. 17/7’de özel istihdam bürolarının,

<sup>161</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 232

<sup>162</sup> Güzel/Heper, s. 35

<sup>163</sup> Güzel/Heper, s. 35; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, sf. 232

<sup>164</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat s. 232

kamu kurum ve kuruluşlarının kadrolarına ilişkin aracılık faaliyetinde bulunamayacağı ve geçici iş ilişkisi kuramayacağı ifade edilmiştir. Gerçekten de, kamu kurum ve kuruluşlarının görmüş olduğu işler, süreklilik arz etmekte olup, geçici iş ilişkisinin geçicilik unsuruyla bağdaşmamaktadır. Haliyle kamu kurum ve kuruluşlarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmesi suiistimale açık olacaktı. Nitekim 6715 sayılı Kanun'un gerekçesinde de bu husus aynen ifade edilmiştir. Kamu kurum ve kuruluşlarının geçici iş ilişkisi kuramaması yönündeki hükmün isabetli olduğu kanaatindeyiz. Zira Anayasa'nın 128. maddesi "*Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.*" demektedir. Bu bağlamda kamuda işçi çalıştırmanın dahi oldukça istisnai olması gerekirken, geçici işçi çalıştırılmasının Anayasa'nın 128. maddesi ile bağdaşmayacağını düşünüyoruz.

Kamu kurum ve kuruluşları, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi İşK m.7'de düzenlenmeden önce, hizmet alım sözleşmesi adı altında işçi alımları gerçekleştirmekteydi. Yargıtay ise bu işçi alımlarını geçici iş ilişkisi olarak kabul etmemekte ve muvazaalı görmekte, işçileri ilişkinin başından itibaren kamu kurum ve kuruluşunun işçisi varsaymaktaydı.<sup>165</sup> İşK m. 7/4 gereğince Yargıtay, kamu kurum ve kuruluşlarınca taraf olunacak geçici iş ilişkilerini geçersiz kabul etmeye devam edecektir.

Yer altında maden çıkarılan işlerde ise geçici iş ilişkisi kurulmasının yasaklanması isabetlidir. Buna ilişkin, gerekçe, bu işlerin iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlikeliliğine vurgu yapmaktadır. Lakin, iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlikeli olan diğer işlerde neden benzeri bir yasağın öngörülmediği anlaşılamamıştır.<sup>166</sup> Örneğin, Almanya'da inşaat sektöründe de geçici iş ilişkisi kurulması yasaklanmıştır.<sup>167</sup>

Son olarak, İşK m. 7/5 ile geçici işverenin, grev ve lokavtın uygulanması esnasında, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 65. maddesi hükümleri saklı kalarak geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramayacağı hükme bağlanmıştır. Atıf yapılan kanunun 65. maddesi, grev ve lokavta katılamayacak işçileri düzenlemektedir.

<sup>165</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 15.05.2006 tarih, 2006/11624 E. – 2006/13890 K. Sayılı Kararı, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 06.03.2006 tarih, 2005/38602 E. – 2006/5384 K. Sayılı Kararı, **Çankaya/Çil**, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, s. 442

<sup>166</sup> **Güzel/Heper** s. 35; **Süzek**, s. 295

<sup>167</sup> **Yiğit**, s. 119

STİSK m. 65'e göre; üretim ve satışa yönelik olmamak kaydıyla niteliği açısından süreklilik arz etmesinde teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını sağlayacak işçiler ile işyeri güvenliğini, demirbaş eşyaların, araç ve gereçlerin, hammadde ve yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını ya da bitki ve hayvanların korunmasını sağlayacak işçiler kanuni grev ve lokavt esnasında çalışmak zorundadır. İşte bu belirtilen istisnai hallerde, kanuni grev ve lokavt esnasında geçici işçi çalıştırılabilecektir.

### **3.4 TARAFLARIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ**

Yukarıda meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin kurulmasını inceledikten sonra, tarafların meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde ne gibi yükümlülüklerle haiz olacağını incelemek gerekir. Bu bağlamda önce işçinin yükümlülüklerine akabinde özel istihdam bürosunun ve son olarak geçici işverenin yükümlülüklerine yer vereceğiz.

#### **3.4.1 İşçinin Yükümlülükleri**

İşçinin yükümlülükleri, bahsettiğimiz üzere özel istihdam bürosu ile aralarında akdedilen iş sözleşmesi ile İşK m. 7'nin emredici hükümlerine dayanmaktadır. İşçi ile özel istihdam bürosu tam üçüncü kişi yararına bir iş sözleşmesi akdetmekte, söz konusu iş sözleşmesinden tipik yükümlülükler doğmakta ve işçi bunları üçüncü kişiye karşı yerine getirmektedir. Bunlar iş görme yükümlülüğü, işverenin talimatlarına uyma yükümlülüğü ile özen, sadakat ve rekabet etmeme yükümlülükleridir.

##### **3.4.1.1 İş Görme Yükümlülüğü**

Geçici iş ilişkisinde işçi, iş sözleşmesinden kaynaklı edim yükümlülüğü olan iş görme yükümlülüğünü geçici işverene karşı yerine getirmektedir. Geçici işveren de işçiden iş görme borcunu yerine getirmesini talep edebilmektedir.

Bu noktada akıllara, işçi tarafından görülecek işin ne olduğu ve geçici işverenin bunu istediği şekilde değiştirip değiştiremeyeceği soruları gelmektedir.

İşçinin yapmakla yükümlü olduğu iş esasen iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile belirlenir. 1475 sayılı eski İşK'nın 11. maddesinde, iş sözleşmesinde bulunması zorunlu unsurlar sayılmıştı. Bunlar arasında yapılacak işin ne olduğu da yer almaktaydı. Ancak 4857 sayılı İşK bu yönde bir hükme yer vermemiştir. Bu durumda uygulamada özel

istihdam bürosu ile işçi arasındaki iş sözleşmesinde yapılacak işin niteliği belirlenmediği takdirde ne olacaktır? Gerçekten de özel istihdam bürosunun işçiyi çalıştıracak işyeri dahi bulunmadığından akdedilecek iş sözleşmesinde işin niteliğine yer vermemesi olasıdır. İşte 4857 sayılı İşK m. 7/12 gereğince, özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasında akdedilecek olan geçici işçi sağlama sözleşmesinde; sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihleri, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli ve varsa tarafların özel yükümlülüklerinin yer alacağı hükme bağlanmıştır. Yine Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nin 6. maddesinde yapılacak işin niteliğinin geçici işçi sağlama sözleşmesinde yer alması gerektiği ifade edilmiştir. Görüldüğü üzere kanun ve yönetmelik, yapılacak işin niteliğinin geçici işçi sağlama sözleşmesinde yer alması gerektiğini emredici olarak hükme bağlamıştır. O halde işçi tarafından görülecek işin, geçici işçi sağlama sözleşmesinde yer alan iş olduğu söylenebilecektir. Geçici işverenin işçiden bu iş dışında bir başka işin görülmesini istemesi İşK m. 22 kapsamında çalışma koşullarında esaslı değişiklik kabul edilmelidir. Zira madde metninde hangi durumların çalışma koşullarında esaslı değişiklik kabul edileceği ifade edilirken, iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmelikleri ve benzeri kaynaklar yahut iş yeri uygulaması ile oluşan çalışma koşullarında yapılacak esaslı değişikliğin işçinin yazılı rızasına bağlı olduğu ifade edilmiştir. Görüldüğü üzere İşK m. 22 tahdidi bir sayımı benimsememiştir. Bu durumda “benzeri kaynaklar” içerisinde geçici işçi sağlama sözleşmesinin de kabul edilmesi doğru olacaktır.<sup>168</sup> Haliyle geçici işverenin, işçiden geçici işçi sağlama sözleşmesinde yer alan işler dışında bir iş görmesini talep edemeyeceğini ifade etmek gerekir.

Bu noktada işin görüleceği yer de önem ifade etmektedir. Kanunda işin görüleceği yer ile ilgili bir hüküm bulunmamaktadır. O halde ikili bir ayrıma gitmek gerekecektir. Özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasında akdedilen geçici işçi sağlama sözleşmesinde işin görüleceği yer belirtilmekte ise, işçi o yerde iş görme edimini ifa edecektir. Eğer sözleşmede böyle bir hüküm bulunmamakta ise, geçici işveren, İşK m.7/9-a gereğince talimat verme yetkisi kapsamında ifa yerini belirleyecektir. Her iki halde de geçici işverenin, işçinin çalışacağı yeri değiştirmesinin mümkün olmadığını zira bunun İşK m. 22 kapsamında çalışma koşullarında esaslı değişiklik olduğunu düşünüyoruz. Gerçekten

---

<sup>168</sup> Odaman, s. 107

de İşK m. 22 “İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir” demektedir. O halde geçici işçi sağlama sözleşmesinde işin görüleceği yer belirtilmekte ise geçici işçi sağlama sözleşmesi, İşK m.22’de yer alan “benzeri kaynaklar” içerisinde kabul edilecek ve geçici işveren işin görüleceği yeri işçinin rızası hilafına değiştiremeyecektir. İşin görüleceği yer geçici işçi sağlama sözleşmesinde yer almıyor ise, geçici işverenin İşK m.7/9-a gereğince belirleyeceği işin görüleceği yer, İşK m. 22’de ifade edilen işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşulu olacak ve geçici işveren yine işçinin rızası hilafına işin görüleceği yeri değiştiremeyecektir.

Son olarak, geçici işçi sağlama sözleşmesinde çalışma sürelerine ilişkin bir hüküm yoksa kanunun çalışma sürelerine ilişkin hükümleri kapsamında geçici işverenin bunları belirleyebileceği söylenebilir.<sup>169</sup>

Tipik bir iş ilişkisinde, işçi, iş görme edimini yerine getirmediği takdirde, İşK m. 25/II-h gereğince iş akdinin feshi ile veya taraflar arasındaki iş sözleşmesinde bu yönde bir hüküm varsa İşK m. 38e göre ücret kesme cezası v.b. ile muhatap olacaktır. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde de, işçinin, iş görme edimini yerine getirmemesinin, özel istihdam bürosu ile aralarındaki ilişki açısından tipik bir iş ilişkisinde olduğu gibi sonuç doğuracağı tartışmasızdır. İşçi, iş görme edimini yerine getirmediği takdirde, bu durum özel istihdam bürosu açısından İşK m. 25/II-h gereğince haklı sebeple fesih nedeni olacaktır. Benzer şekilde özel istihdam bürosu İşK m. 38’e göre ücret kesme cezası da uygulayabilir. Ancak İşK’nın saydığımız maddeleri, işverenlere, işçinin iş görme edimini yerine getirmemesi halinde başvurabilecekleri haklar tanımış olup, işverenlerin bu haklara başvuru zorunluluğu bulunmamaktadır. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi üç taraflı bir hukuki ilişki olup, işçi, iş görme edimini, müteaddit defalar belirttiğimiz üzere

---

<sup>169</sup> Odaman, s. 109



geçici işverene karşı görmektedir. Dolayısıyla işçinin iş görme edimini yerine getirmemesinden doğrudan zarar görecektir olan taraf geçici işverendir. Lakin geçici işveren ile işçi arasında iş sözleşmesi bulunmamaktadır. İşçi, iş görme edimini yerine getirmiyor ve özel istihdam bürosu da bu duruma kayıtsız kalıyor olabilir. Bu halde geçici işveren, iş sözleşmesinin tarafı olmadığından, yukarıda bahsettiğimiz yollara başvuramayacaktır. İşçi, geçici işverene karşı iş görme edimini yerine getirmediği takdirde geçici işverenin önünde birden fazla seçenek bulunmaktadır. İlk seçenek, geçici işverenin, kendisine geçici işçi sağlama sözleşmesi ile verilen taahhüt yerine getirilmediğinden, BK m. 128 gereğince özel istihdam bürosunun sorumluluğuna gitmesidir. İkinci seçenek ise geçici işverenin, özel istihdam bürosundan, kendisine başka bir işçi gönderilmesini talep etmesidir.

#### 3.4.1.2 İşverenin Talimatlarına Uyma Yükümlülüğü

Genel itibariyle işçinin talimatlara uyma yükümlülüğü, BK m. 399da yer almaktadır. Maddeye göre işveren, işin görülmesi ve işçilerin işyeri davranışlarıyla ilgili işçilere talimat verebilir ve düzenlemeler yapabilir. Geçici iş ilişkisinde ise durum daha farklıdır. Bilindiği üzere geçici iş ilişkisi, üç taraflı bir hukuki ilişki olup, işçi, iş sözleşmesi ile özel istihdam bürosuna bağlı iken, geçici işveren bünyesinde iş görme edimini yerine getirmektedir.

İşK m. 7/9-a, geçici işverenin işçiye talimat verme yetkisi olduğunu açıkça ifade etmektedir. Yine özel istihdam bürosunun da aralarındaki iş sözleşmesi sebebiyle işçiye bazı durumlarda talimat verme yetkisi bulunmaktadır. O halde işçinin hem geçici işverenin hem de özel istihdam bürosunun talimatlarına uyma yükümlülüğü olduğu, özellikle bu talimatlar hukuka ve ahlaka aykırı olmadığı müddetçe, açıktır.<sup>170</sup> Burada geçici işveren ile özel istihdam bürosunun talimatlarının kapsamı aynı olduğu söylenemeyecektir. Zira iş, geçici işverenin işyerinde görülmekte olup, özel istihdam bürosunun başka yerde görülen bir işe ilişkin talimat vermesi akla uygun olmayacaktır.<sup>171</sup>

Burada, işin görülmesine, işyeri düzeni ve güvenliğinin sağlanmasına ilişkin emir ve talimatları geçici işveren, iş sözleşmesi kaynaklı örneğin yıllık izin kullanılması v.b.

<sup>170</sup> Civan, s. 365; Yiğit, s. 154

<sup>171</sup> Odaman, s. 135

ilişkin talimatları da özel istihdam bürosu verebilecektir.<sup>172</sup> Keza madde gerekçesi de bu hususa değinmiştir.<sup>173</sup>

Fakat işçi, kendisine verilen talimatlara uymadığında ne olacaktır? Özel istihdam bürosunun talimatlarına uymadığı takdirde, işçi; ücret kesme cezası ile karşılaşma, iş sözleşmesinin feshi v.b. gibi sonuçlara katlanmak durumunda kalabilecektir. Ancak geçici işverenin talimatlarına uymadığı takdirde geçici işverenin bu yollara başvurabileceğini söylemek mümkün değildir.<sup>174</sup> Çünkü işçi ile geçici işveren arasında feshedilecek bir iş sözleşmesi bulunmamaktadır. Keza ücret kesme cezası için de işçinin iş sözleşmesine aykırı davranışta bulunması gerekmektedir. Böyle bir halde geçici işveren ancak uğramış olduğu zararları özel istihdam bürosundan talep edebilecek veya özel istihdam bürosundan başka bir işçi talep edebilecektir.<sup>175</sup>

#### 3.4.1.3 Özen Yükümlülüğü

BK m. 396 gereğince, işçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatini korumak için sadakatle davranmak yükümlülüğü altındadır. Aynı maddenin ikinci fıkrası, işçinin, işverene ait makine ve teçhizatı usulünce kullanması ve kendisine teslim edilen malzemeye özen göstermesi gerektiğini ifade etmiştir.

İşK’da işçinin özen yükümlülüğüne ilişkin ayrıca bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak İşK m. 25/II-1 “*İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması*” halini iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinde haklı sebeplerden biri olarak düzenlemiştir.

<sup>172</sup> Odaman, s. 135; Yiğit, s. 154

<sup>173</sup> “Dokuzuncu fıkranın (a) bendinde, geçici iş ilişkisinin üç taraflı yapısı gözetilerek, geçici iş ilişkisi kurulan işverenin işçiye talimat verme hakkı düzenlenmiş olup bu talimatın özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılan sözleşmeye aykırı olamayacağı belirtilmiştir. Bu bent ile aynı zamanda, geçici iş ilişkisi kurulan işverenin işçiye talimat verme hakkını kullanırken işin gereği ve sözleşme hükümleriyle kısıtlı olduğu da öngörülmektedir” 6715 Sayılı Kanun’un Gerekçesi, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss170.pdf> (E.T. 7/12/2019)

<sup>174</sup> Odaman s. 135

<sup>175</sup> Odaman s. 141

Yine BK m. 400 gereğince işçinin, kusuruyla neden olduğu her zarardan tazminat sorumluluğu da bulunmaktadır.

Geçici iş ilişkisinde de işçinin, yüklendiği işi özenle yapma yükümlülüğünün olduğu şüphesizdir. Geçici işçinin bu yükümlülüğü, tabiatıyla işi ifa etmekte olduğu geçici işverene karşıdır. Keza İşK m. 7/14 hükmü, geçici işçinin işe ve işyerine ilişkin kusuruyla neden olduğu zararlardan geçici işverene karşı sorumlu olduğunu açıkça ifade etmektedir.

İşçinin özen yükümlülüğüne aykırı davranışı, yukarıda da bahsettiğimiz üzere, gerek İşK m. 7/14 kapsamında tazminat yükümlülüğü, gerekse de geçici işverenin, özel istihdam bürosundan, işçinin yerine başka bir işçi gönderilmesini talep edebilmesi sonuçlarını doğuracaktır.<sup>176</sup> Zira geçici işveren ile geçici işçi arasında bir iş sözleşmesi bulunmamaktadır. Haliyle geçici işverenin işçinin iş sözleşmesini haklı veya geçerli sebeple sonlandırması düşünülemez.

#### 3.4.1.4 Sadakat Yükümlülüğü

İş sözleşmesinden kaynaklanan sadakat yükümlülüğü, BK m. 396'da özen yükümlülüğü ile birlikte düzenlenmiştir. Maddeye göre işçi, işverenin haklı menfaatlerini korumak ve işverene karşı sadakatle davranmak yükümlülüğü altındadır. Tipik bir iş sözleşmesinde işçinin sadakat borcuna aykırı davranışı İşK m. 25/II-e gereğince haklı sebeple iş akdinin feshi nedenini oluşturmaktadır.

Yukarıda değinildiği gibi BK m. 400 kapsamında işçinin kusuruyla vermiş olduğu zararları tazmin etme yükümlülüğü de söz konusudur.

İşçinin sadakat borcu, işverenin itibarını sarsacak hareketlerden kaçınması, işverene zarar verebilecek durumlara karşı ve bunların önlenmesi için gerekenin yapılması ve ayrıca bunların işverene iletilmesi, işverenin güveninin kötüye kullanılmaması ve işverenin meslek sırlarının saklanması konularını kapsamaktadır.<sup>177</sup>

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi bakımından, işçinin sadakat borcunun her şeyden önce işvereni olan özel istihdam bürosuna karşı olduğu söylenebilir. Bu sadakat borcu da taraflar arasındaki iş sözleşmesinden doğmaktadır. Burada önem arz eden husus, geçici

<sup>176</sup> Odaman s. 147; Yiğit, s. 168

<sup>177</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat s. 296

işçinin, geçici işverene karşı sadakat borcunun bulunup bulunmadığı hususudur. Geçici işçi, geçici işverenin iş organizasyonunda belirli sürelerle çalışmaktadır. Haliyle işverenin karşılaşılabileceği zarar verici durumları önceden görebilecek bunlar konusunda geçici işvereni uyarabilecek durumdadır. Yine geçici işçi, geçici işverenin meslek sırlarına ve işe ilişkin bilgilere vakıf olmaktadır. Geçici işçiyi, geçici işverene karşı sadakat yükümlülüğünden azade tutmak, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurumunun amacı dışında kullanımına yol açabilecektir.<sup>178</sup> Hukuk, böyle bir durumu korumayacağından, geçici işçinin, geçici işverene karşı da sadakat yükümlülüğü bulunduğu söylenebilir.

İşçinin geçici işverene karşı sadakat yükümlülüğüne aykırı davranışı halinde, geçici işveren yukarıda bahsettiğimiz iki yoldan birini seçecektir.

#### 3.4.1.5 Rekabet Etmeme Yükümlülüğü

İşçinin rekabet etmeme yükümlülüğü, iş sözleşmesi devam ederken ve iş sözleşmesi bittikten sonra olmak üzere iki ayrı durumu oluşturmaktadır.

İş sözleşmesi süresince işçinin rekabet etmeme yükümlülüğü BK m. 396/3 ile düzenlenmiş olup aslında sadakat yükümlülüğünün bir uzantısını oluşturmaktadır. Madde, işçinin hizmet ilişkisi süresince sadakat borcuna aykırı şekilde üçüncü bir kişiye ücret karşılığı hizmet veremeyeceğini ve kendi işvereni ile rekabete girişmeyeceğini ifade etmektedir. Çalışma süresince geçerli olan bu rekabet yasağı, işçi ile işveren arasında ayrıca bir sözleşmeye ihtiyaç duymaksızın hüküm ifade eder. Bu durum sadakat yükümlülüğünün bir uzantısı olduğundan yukarıda işçinin sadakat yükümlülüğüne ilişkin yaptığımız açıklamalar burada da geçerlidir.

İkinci tür rekabet yasağı ise, BK m. 444'e göre ayrı bir sözleşmeyle veya iş sözleşmesinin içinde bulunabilecek ek bir hükümlerle kararlaştırılmaktadır. Bu hal, işçi ile işveren arasında sözleşme ilişkisinin bitmesinden sonraki dönemi ilgilendirmekte olup, işçi, işverenle herhangi bir şekilde rekabet etmekten, kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan,

<sup>178</sup> “Ancak, ödünç iş ilişkisi süresince ödünç alan işverenin işyerinde çalışacak olan işçinin, ödünç alan işverenin de mesleki sırlarını öğrenmesi ve bunu öncelikle ödünç iş ilişkisi esnasında ödünç veren işverene, daha sonra da diğer üçüncü kişilere açıklaması pekala ihtimal dahilindedir. Çalışma hayatının daha verimli işlemesi için düzenlenmiş olan “ödünç iş ilişkisi” müessesesinin böylesi bir “muhabirlik” faaliyetini beraberinde getirmesi amaca aykırıdır ve hukukun böyle bir durumu koruması mümkün değildir.”  
**Odaman, Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması, s. 52**

işverene başkaca rakip bir işletmede çalışmaktan veya bunların dışında, rakip işletmeyle türlü menfaat ilişkisine girmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlenmektedir.

Konumuz bakımından, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde özel istihdam bürosunun ya da geçici işverenin BK m. 444'e göre işçi ile bir rekabet yasağı sözleşmesi yapıp yapamayacağı önem arz etmektedir.

Hukukumuzda meslek edinilmiş geçici iş ilişkisini düzenleyen İşK m. 7'nin emsal düzenlemesi olan 2008/104/EC sayılı Yönergenin 6. maddesi geçici işçilerin tipik istihdam biçimine geçişini kolaylaştırmaya yönelik çeşitli düzenlemeler içermektedir. Bu bağlamda Yönergenin 6. maddesinin ilk fıkrasında geçici işçilerin, geçici işverenin işyerindeki açık pozisyonlar hakkında bilgilendirileceği düzenlenmiştir. Yine Yönergenin 6. maddesinin ikinci fıkrasında üye devletlerin, geçici iş ilişkisi sona erdikten sonra geçici işveren ile geçici işçi arasında iş sözleşmesi kurulmasını önleyen sözleşme hükümlerinin geçersiz ve hükümsüz olacağını sağlamak üzere her türlü önlemi alacakları düzenlenmiştir. Benzer düzenlemeler İşK m. 7'de yer almaktadır. İşK m. 7/9-b bendi *“Geçici işçi çalıştıran işveren (...) İşyerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirmek ve Türkiye İş Kurumu tarafından istenecek belgeleri belirlenen sürelerle saklamakla yükümlüdür.”* demektedir. İşK m. 7/11 ise *“Geçici işçinin, Türkiye İş Kurumundan veya bir başka özel istihdam bürosundan hizmet almasını ya da iş görme edimini yerine getirdikten sonra geçici işçi olarak çalıştığı işveren veya farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını engelleyen hükümler konulamaz.”* demektedir. Görüldüğü üzere, gerek emsal düzenleme olan 2008/104/EC, gerekse İşK m. 7 geçici işçilerin tipik istihdama geçişini kolaylaştırmayı amaçlamaktadır. Nitekim İşK m. 7'nin gerekçesinde de geçici iş ilişkisinin temel amacının geçici işçilerin tipik istihdama geçişini kolaylaştırmak olduğu açıkça ifade edilmiştir.<sup>179</sup> O halde öncelikle mevzuatın açık hükümleri doğrultusunda özel istihdam bürosunun, işçi ile, rakip bir işletmede çalışma yasağını kapsayan bir rekabet yasağı sözleşmesi akdedemeyeceği söylenebilecektir.<sup>180</sup> Zira özel istihdam bürosu bakımından rakip işletme diğer özel istihdam bürolarıdır ve İşK m.7/11 işçinin diğer özel istihdam bürolarından hizmet almasını engelleyen sözleşme hükümlerini açıkça yasaklamaktadır. Keza özel istihdam bürosunun, işçinin geçici

<sup>179</sup> 6715 sayılı Kanun'un Gerekçesi; <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss170.pdf> (E.T. 22.12.2019)

<sup>180</sup> Civan, s. 364

işveren veya diğer işverenler yanında çalışmasını yasaklayan bir rekabet yasağı sözleşmesi de akdedemeyeceği ortadadır. Çünkü bu işverenler özel istihdam bürosu bakımından rakip işletme değildir.<sup>181</sup> Ayrıca İşK m. 7/11 hükmü, işçinin, geçici işveren veya diğer işverenler yanında çalışmasını engelleyen sözleşme hükümlerini de yasaklamaktadır. Son olarak, her ne kadar işçinin çalışmasına ilişkin rekabet yasağı sözleşmesi yapılamasa da BK m. 444 kapsamında işçinin, kendi hesabına rakip bir işletme açmasını veya rakip bir işletmeyle başka menfaat ilişkilerine girmesini engelleyen rekabet yasağı sözleşmelerinin akdedilmesi önünde bir engel bulunmamaktadır.

### 3.4.2 Özel İstihdam Bürosunun İşK m. 7 Çerçevesindeki Yükümlülükleri

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde asıl işveren konumunda olan özel istihdam bürosunun yükümlülükleri iki temel noktada toplanmaktadır. Bunlar ücret ödeme yükümlülüğü ile sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan yükümlülüklerdir.

#### 3.4.2.1 Ücret Ödeme Yükümlülüğü

İşK m. 32/1, “*Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.*” demek suretiyle ücreti tanımlamaktadır. İşK m. 7/12 gereğince geçici işverenin, işçinin ücretinin özel istihdam bürosu tarafından ödenip ödenmediğini her ay kontrol etme yükümlülüğü bulunmaktadır. Yine aynı fıkra özel istihdam bürosuna, işçinin ücretinin ödendiğine dair belgeleri geçici işverene ibraz etme yükümlülüğü getirmiştir. Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinin 11. maddesinde de özel istihdam bürosunun, işçinin ücretinin ödendiğini gösterir belgeleri ibraz etme yükümlülüğü yer almaktadır. O halde meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde, ücret ödeme yükümlülüğü, ilişkinin işveren tarafı olan özel istihdam bürosuna aittir. Ancak İşK m. 32/1, ücretin işveren veya üçüncü kişiler tarafından ödenebileceğini hükme bağladığından, taraflar arasında, geçici işçi sağlama sözleşmesi ile işçinin ücretinin geçici işveren tarafından ödenmesinin kararlaştırılması da mümkündür.<sup>182</sup>

İşçi ile özel istihdam bürosu arasındaki iş sözleşmesinin, ücret ödeme yükümlülüğüne dair genel hükümlerden farklılık arz etmediğini söylemekte fayda vardır.<sup>183</sup> Başka bir deyişle, özel istihdam bürosunun tipik bir iş ilişkisinde olduğu gibi ücret ödeme

<sup>181</sup> Odaman, s. 132

<sup>182</sup> Odaman, *Yeni Düzenlemeler*, s. 53

<sup>183</sup> Yiğit, s. 144

yükümlülüğü bulunmakta olup aksi davranışı halinde tipik bir iş ilişkisinde doğacak olan sonuçlar doğacaktır. Bu sebeple bunlar üzerinde durmayacağız.

Fakat özel istihdam bürosunun ücret ödeme yükümlülüğünü yerine getirmemesinin, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi bakımından özellik arz ettiği bir durum da söz konusudur. İşKurK, özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi kurma yetkilerinin iptali sebeplerini 18. maddede düzenlemiştir.

İşKurK m. 18/2-b “*Geçici iş ilişkisi kurulan işçi sayısının yüzde onunun ücretinin, ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmemesi*” ve m. 18/2-c “*Bir yıl içinde en az bir işçinin ücretinin, en az üç defa sözleşme ile belirlenen ücretin altında ödenmesi veya süresinde ödenmemesi*” hallerini, özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptali sebeplerinden saymıştır. Aynı düzenleme, ÖİBY m. 28/1-b ve m. 28/1-c’de yer almaktadır. Bu bağlamda, özel istihdam bürosunun, ücret ödeme yükümlülüğüne aykırı davranışı, geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptali ile sonuçlanacaktır.

Özel istihdam bürosu, aralarındaki iş ilişkisi devam ettiği sürece, işçiyi, birden fazla kez ve birden farklı işveren bünyesinde geçici işçi olarak görevlendirebilmektedir. Bu durum da işçinin göreceği işin sürekli değişebileceği sonucunu doğurmaktadır.<sup>184</sup> Bu noktada işçinin ücretinin miktarı gündeme gelecektir. İşK m. 39 gereğince, işçilerin asgari ücret sınırları en geç iki senede bir belirlenmekte olup, özel istihdam bürosunca işçiye ödenecek ücretin asgari ücret sınırlarının altında olamayacağı tartışmasızdır.<sup>185</sup>

Üzerinde durulması gereken bir diğer husus, ücret ödeme yükümlülüğünün, eşitlik ilkesi kapsamında kabul edilip edilmeyeceğidir. Bahsetmiş olduğumuz işçiye ödenecek ücretin değişkenliği bu konuyla doğrudan ilgilidir. Nitekim soruya verilecek cevaba göre, geçici işveren yanında çalışan geçici işçilerin aynı işveren yanında aynı veya benzer işi yapan sürekli işçilere göre daha düşük ücretlerle çalışıp çalışmadığı aydınlanacaktır.

İşK m. 7/10 “*Geçici işçinin, geçici işçiyi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı hâlinde sağlanacak koşulların altında olamaz.*” demektedir. Fakat

---

<sup>184</sup> Yiğit, s. 144

<sup>185</sup> Odaman, s. 159

gerek maddede gerekse İŞK'nın tamamında temel çalışma koşullarının ne olduğu veya kavramdan ne anlamak gerektiği ifade edilmemiştir. 7. Maddenin gerekçesinde ise “Çalışma koşulları kapsamında, çalışma süreleri, fazla çalışma, ara dinlenmeleri, gece çalışması ve işyerinde yapılacak mesleki eğitim, yıllık izin, iş sağlığı ve güvenliği, genç çalışanların ve hamilelerin korunması gibi tüm koşullar yer almaktadır. Böylelikle, 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifinin temel ilkesi olan eşit muamele ilkesine de uyum sağlanmıştır.” denmektedir.<sup>186</sup> Gerekçenin 2008/104/EC sayılı Yönergeye atfı yapması tabiidir zira temel gerekçede Yönergeyle tam uyum sağlama hedefi ifade edilmiştir. Ayrıca yukarıda tamamını alıntıladığımız fıkra, Yönergenin “Eşit Muamele İlkesi” başlıklı 5. Maddesinin ilk fıkrasının dilimize çevirisidir.<sup>187</sup> Lakin kanun koyucu bu çeviriyi yaparken, Yönergenin aksine, temel çalışma koşullarının tanımını yapmamıştır. Gerçekten de Yönergenin “Tanımlar” başlıklı 3. Maddesinde, temel çalışma koşullarının; çalışma süresi, fazla çalışma, ara dinlenmeleri, gece çalışması, yıllık izin ve tatiller ile ücreti ifade ettiği belirtilmiştir.

6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un tasarısında, temel çalışma koşullarına ilişkin bahsettiğimiz düzenlemeye ek olarak ücret eşitliğine dair bir hüküm de bulunmakta idiye de yasalaşma sürecinde bu hüküm çıkarılmıştır.<sup>188</sup> Buradan hareketle, literatürde, eşit muamele ilkesinin hukukumuzda ücret unsurunu kapsamadığı aksi halde kanundaki eşit ücret ödeme yükümlülüğü getiren açık hükmün yasalaşma sürecinde kanun koyucu tarafından tasaridan çıkarılmayacağı yönünde iradi bir yorum yapılabileceği ifade edilmiştir.<sup>189</sup> Gerekçede temel çalışma koşulları sayılırken ücretten ayrıca bahsedilmemesinin de bu yönde yapılacak yorumu desteklediği söylenmektedir.<sup>190</sup> Ancak 2709 sayılı Anayasa'nın 10. maddesi, İŞK'nın 5. maddesi ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 3. maddesi gereğince bu yönde bir yorum yapılamayacağını düşünüyoruz.

<sup>186</sup> 6715 Sayılı Kanun'un Gerekçesi, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss170.pdf> (E.T. 24.12.2019)

<sup>187</sup> “The basic working and employment conditions of temporary agency workers shall be, for the duration of their assignment at a user undertaking, at least those that would apply if they had been recruited directly by that undertaking to occupy the same job.” 2008/104/EC <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32008L0104&from=EN> (E.T. 29.12.2019)

<sup>188</sup> Civan, s. 375; Yiğit, s. 147

<sup>189</sup> Civan, s. 376

<sup>190</sup> Yiğit, s. 148



Bir diğerk görüş, kanunun gerekçesinde 2008/104/EC sayılı Yönergeye yapılan atıflardan, temel çalışma koşullarının tespiti için Yönergeye bakmak gerektiği ve Yönerge gereğince de ücretin temel çalışma koşullarından olduğunun kabulü gerektiğini ifade etmiştir.<sup>191</sup> Ancak Yönerge, iç hukukumuz açısından bağlayıcı olmadığından bu görüşe katılmak da mümkün görünmemektedir.

Eşit ücret yükümlülüğünün söz konusu olduğunu kabul eden ve bizim de katıldığımız bir üçüncü görüş ise, İşK m. 7/10'un kime yöneltildiğine göre eşit ücret ödeme yükümlülüğünü değerlendirmek gerektiğini ifade etmektedir.<sup>192</sup> Görüşe göre, İşK m. 7/10da düzenlenen temel çalışma koşullarında eşit muamelede bulunma yükümlülüğünün muhatabı yalnızca geçici işveren ise, eşit ücret ödeme yükümlülüğünden bahsedilemez zira ücret ödeme borcu geçici işverene ait bir borç değildir. Bu halde ücret, temel çalışma koşulları içerisinde değerlendirilmeyecektir. Ancak hüküm, her iki tarafa da yöneltiliyorsa artık eşit ücret ödeme yükümlülüğünün, eşit muamele ilkesi gereğince söz konusu olduğunun kabulü gerekir.<sup>193</sup> Fıkra incelendiğinde, temel çalışma koşullarında eşit muamele yükümlülüğünün bir tarafa yöneltilmediği ve özel istihdam bürosu ile geçici işverenin birlikte bu yükümlülük altında yer aldığı görülmektedir. Bu durumda temel çalışma koşullarının ücreti de kapsadığı söylenebilecektir.

İşK m. 7/10 yalnızca geçici iş ilişkisi süresince uygulanabilecektir. Haliyle işçinin, geçici iş ilişkisi kurulmadığı dönemde çalışma koşullarının ne olacağı ve bu dönemde özel istihdam bürosunun ücret ödeme yükümlülüğü bulunup bulunmadığının incelenmesi gerekmektedir. Özel istihdam bürosunun, çoğu zaman işçiyi çalıştırabileceği bir işyeri bulunmamaktadır. Geçici iş ilişkisi kurulmadığı dönemde işçi, zamanını, işe çağrılmayı bekleyerek geçirecektir. İşçi, iş görme edimini yerine getirmeye hazır iken, özel istihdam bürosu, işçiye iş görme edimini yerine getireceği işyerini sağlayamamakta, temerrüde düşmektedir. İşveren temerrüdünü düzenleyen BK m. 408; "*İşveren, iş görme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini*

<sup>191</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 235; Süzek, s. 302; Özkaraca, *Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi*, s. 85

<sup>192</sup> Civan, s. 376

<sup>193</sup> Civan, s. 376; Süzek, s. 303

*isteyemez..”* demektir. Bu bağlamda, özel istihdam bürosu, işçiye, geçici iş ilişkisi kurulmadığı dönemde, iş sözleşmesinde belirlenen ücreti ödemekle yükümlü olacaktır.

#### 3.4.2.2 Sosyal Güvenlik Hukukundan Kaynaklanan Yükümlülükleri

SSGSSK'nın 2. maddesi *“Bu Kanun; sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortasından yararlanacak kişileri, işverenleri, sağlık hizmeti sunucularını, bu Kanunun uygulanması bakımından gerçek kişiler ile her türlü kamu ve özel hukuk tüzel kişilerini ve tüzel kişiliği olmayan diğer kurum ve kuruluşları kapsar.”* demektir. Geçici iş ilişkisinde, işveren olan özel istihdam bürosunun, her işveren gibi SSGSSK kapsamında yerine getirmekle mükellef olduğu çeşitli yükümlülükleri söz konusudur. Ancak burada ayırık bir durum söz konusudur. Geçici iş ilişkisinin tarafları arasında, diğer yükümlülükler bakımından müteselsil sorumluluğa yer vermeyen kanun koyucu, sosyal güvenlik hukuku bakımından yükümlülüklerde özel istihdam bürosu ile geçici işvereni müteselsil sorumlu tutmuştur.

Gerçekten de SSGSSK'nın 12. maddesi *“İşveren vekili ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda tanımlanan geçici iş ilişkisi kurulan işveren, bu Kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur.”* demektir. Aynı şekilde 86. madde ise *“İşverenin, sigortalıyı, 4857 sayılı İş Kanununun 7'nci maddesine göre başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi halinde, sigortalıyı devir alan, geçici iş ilişkisi süresine ilişkin birinci fıkrada belirtilen belgelerin aynı süre içinde işverene ait işyerinden Kuruma verilmesinden, işveren ile birlikte müteselsilen sorumludur”* demekle, geçici işverenin, geçici iş ilişkisi süresince müteselsil sorumluluğunu hükme bağlamaktadır.

O halde, kanunun emrediciliği karşısında sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan yükümlülüklerin hem özel istihdam bürosu hem de geçici işverenin yükümlülüğü olduğu açıktır. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği m. 31/2 gereğince, geçici işveren, maddede sayılan yükümlülükleri bizzat yerine getirebilecektir.

#### 3.4.3 Geçici İşverenin İşK m.7 Çerçevesindeki Yükümlülükleri

Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, geçici işverenin yükümlülükleri çoğunlukla doğrudan kanundan kaynaklanmaktadır. Bunlar; açık pozisyonları bildirme ve belge saklama, eşit davranma, işçiyi gözetme ve işçiye yapılan ücret ödemelerini kontrol etme yükümlülükleri olmak üzere dört başlık altında inceleyeceğiz. Geçici işverenin sosyal

güvenlik hukukundan kaynaklanan yükümlülüklerine ise bir önceki başlıkta değindiğimizden tekrara düşmemek için burada yer vermeyeceğiz.

#### 3.4.3.1 Geçici İşverenin Açık Pozisyonları Bildirme ve Belge Saklama Yükümlülüğü

İşK m. 7/9-b, geçici işverenin, işyerindeki açık pozisyonları, geçici işçiye bildirmek ve Türkiye İş Kurumu tarafından istenecek belgeleri belirli sürelerle saklamak yükümlülüğü getirmiştir. İşK, bildirim nasıl yapılacağını herhangi bir şekilde bağlamasa da madde gerekçesi, bildirim, işyerinde işçilerin görebileceği şekilde ilan edilerek, internet sitesinde yayınlanarak veya işçi temsilcisi haberdar edilerek yapılabileceğini ifade etmiştir.<sup>194</sup>

Esasen hüküm kaynağını 2008/104/EC sayılı Yönergenin 6. maddesinin ilk fıkrasından almaktadır. Maddede, geçici işverenlerin, geçici işçilere, işyerindeki açık pozisyonları bildirme yükümlülüğü getirilmiş olup, bildirim hangi şekilde yapılabileceği de hükme bağlanmıştır. Yönergeye göre bildirim; geçici işveren bünyesinde uygun bir yerde, genel bir duyuru ile yapılabilir.

Kanun koyucu her ne kadar geçici işverene böyle bir yükümlülük getirmişse de aksi davranışa ilişkin bir yaptırım öngörmemiştir. Yaptırımsız bir normun ise etkili olduğu söylenemez.<sup>195</sup> Burada belirtmek gerekir ki, geçici işverenin açık pozisyonları bildirme yükümlülüğüne karşın, geçici işçiyi işe alma zorunluluğu bulunmamaktadır.<sup>196</sup> Haliyle normun, gerekçede ifade edilen ve hükümle amaçlanan geçici işçinin, sürekli istihdama katılımını kolaylaştırmaya nasıl hizmet ettiği tarafımızca anlaşılamamıştır.<sup>197</sup>

İşK m. 7/9-b’de getirilen ikinci yükümlülük ise Türkiye İş Kurumu tarafından istenecek belgelerin belirli sürelerle saklanmasına ilişkindir. Yükümlülük, geçici iş ilişkisinin istihdam üzerindeki etkileri ile iş piyasasının güncel durumunun izlenmesi, Türkiye İş Kurumunun özel istihdam bürosu tarafından yapılan bildirimlere çapraz kontroller yapabilmemesini sağlamak amacını gütmektedir.<sup>198</sup>

<sup>194</sup> 6715 sayılı Kanun’un Gerekçesi

<sup>195</sup> Yenisey, s. 163

<sup>196</sup> Yenisey, s. 163

<sup>197</sup> 6715 sayılı Kanun’un Gerekçesi

<sup>198</sup> 6715 sayılı Kanun’un Gerekçesi

### 3.4.3.2 Geçici İşverenin Eşit Davranma Yükümlülüğü

Geçici işverenin eşit davranma yükümlülüğünü iki açıdan ele almak gerektiği kanaatindeyiz. Bunlardan ilki, yukarıda özel istihdam bürosunun ücret ödeme yükümlülüğü içerisinde tartışmış olduğumuz İşK m.7/10 hükmüdür. Tekrara düşmemek adına yalnızca varmış olduğumuz sonucu yineleyeceğiz. Hükmün muhatabı, yalnızca özel istihdam bürosu veya geçici işveren değildir. Yani temel çalışma koşullarının eşitliğini sağlamak her iki tarafın da yükümlülüğüdür. Temel çalışma koşullarından da anlaşılması gerekenin, 2008/104/EC sayılı Yönerge uyarınca, çalışma süresi, fazla çalışma, ara dinlenmeleri, gece çalışması, yıllık izin ve tatiller ile ücret olduğundan bahsetmiştik. Ücret ve yıllık izin konusu, iş sözleşmesinin işveren tarafı olduğundan özel istihdam bürosunun sorumluluk alanında kalmaktadır. Ancak işçi çalışmasını geçici işveren bünyesinde yerine getirdiğinden fazla çalışma, ara dinlenmeleri, gece çalışması ve ulusal tatiller konularında eşitlik ilkesinin muhatabının geçici işveren olduğu kanaatindeyiz. Nitekim İşK m.7/9-a, geçici işverenin, geçici işçiye, işin gereğine ilişkin talimat verme yetkisi bulunduğunu ifade etmiş yani yönetim hakkından bahsetmiş, m. 7/10 ise temel çalışma koşullarının; geçici işçinin, geçici işveren tarafından aynı iş için sürekli istihdamı halinde sağlanacak koşulların altında olamayacağından bahsetmiştir.

Haliyle geçici işçiye, sürekli işçilerden farklı şekilde fazla çalışma ve gece çalışması yaptırılmaması, ulusal bayram ve tatiller ile ara dinlenmelerinin aynı şekilde kullandırılması yükümlülüğü geçici işverene aittir.

İkinci yükümlülük ise, İşK m. 7/9-d bendinde düzenlenmiştir. Madde “*Geçici işçi çalıştıran işveren (...) Geçici işçileri çalıştıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırır. Geçici işçiler, çalışmadıkları dönemlerde ise özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılır.*” demektedir. Burada kanunun, “sosyal hizmet” kavramı ile kastettiği açık değildir. ÖİBY m. 9/1-ç bendi de İşK m. 7/9-d’yi tekrarlamakta, kullanılan “sosyal hizmet” kavramına açıklık getirmemektedir. Bu kavramla kastedileni anlamak için yine 2008/104/EC sayılı Yönerge ile 6715 sayılı Kanun’un gerekçesine bakmak gerekecektir.

2008/104/EC sayılı Yönerge m. 6/4, geçici işçilerin, temel çalışma koşulları dışında kalan, kantin, kreş, ulaşım gibi işyerinin sağladığı olanaklardan da eşit olarak faydalanması gerektiğini öngörmüştür. Keza kanunun gerekçesinde de geçici işçilerin,

çalıştıkları dönemlere ilişkin, işyerindeki yemek, kantin, çocuk bakım hizmetleri gibi hizmetlerden eşit şekilde yararlanacağını öngörüldüğü ifade edilmiştir. O halde geçici işverenin, işyerindeki bu hizmetlerden de işçiyi eşit muamele ilkesi gereğince yararlandırma yükümlülüğü söz konusudur.

#### 3.4.3.3 Geçici İşverenin İşçiyi Gözetme Yükümlülüğü

Bilindiği üzere, geçici işçi, geçici işverenin iş organizasyonu içerisinde iş görme edimini yerine getirmektedir. Haliyle geçici işçinin iş görme edimini yerine getirirken karşılaşacağı tehlikeler ve riskler geçici işverenin iş organizasyonuna özgü olacaktır.<sup>199</sup> Bu kapsamda İşK m. 7/9-c ve m. 7/9-f bentlerinde, geçici işverenin işçiyi gözetme yükümlülükleri düzenlenmiştir.

İşK m. 7/9-c gereğince, geçici işveren, geçici işçinin bir iş kazasına uğradığını yahut meslek hastalığına yakalandığını derhal özel istihdam bürosuna ve SSGSSK m. 13 ve 14 gereğince ilgililere bildirmek yükümlülüğü altındadır. Atıf yapılan SSGSSK'nın 13 ve 14. maddeleri ise, işverenin, sigortalısının uğramış olduğu iş kazasını kolluk kuvvetlerine derhal, Sosyal Güvenlik Kurumuna ise üç iş günü içerisinde bildirme yükümlülüğünü içermektedir. Aynı şekilde meslek hastalığı da işveren tarafından üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmek durumundadır.

Akla gelen soru, her iki işverenin de bildirim yükümlülüğünün olup olmadığıdır. Burada işçi, geçici işveren nezdinde çalıştığından, özel istihdam bürosundan, iş kazası gerçekleştiği anda derhal kolluk kuvvetlerine haber vermesi oldukça güç görünmektedir. Bununla beraber, İşK m. 7/9-c hükmü hem sonraki hüküm hem de özel hükümdür. Haliyle biz de İşK m. 7/9-c bendinin SSGSSK 13. ve 14. maddelerindeki bildirim yükümlülüğünü, asıl işveren olan özel istihdam bürosundan alarak, geçici işverene yüklemiş bulunduğu yönündeki görüşe katılıyoruz.<sup>200</sup> Ancak kanun bu hususu soru işaretlerine yer bırakmayacak şekilde düzenleyebilirdi kanaatindeyiz.

İşK m. 7/9-f ise geçici işverenin, İSGK'nın 17. maddesinin 6. fıkrasında öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli tedbirleri almakla yükümlü olduğunu hükme bağlamıştır. Geçici işveren, geçici iş ilişkisi süresince, iş

<sup>199</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 236

<sup>200</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 237

sağlığı ve güvenliği açısından gerekli tedbirleri alabilecek ve işçiyi bu konularda eğitebilecek tek kişidir. Zira geçici işçi, kendisinin iş organizasyonu içerisinde yer almaktadır ve özel istihdam bürosunun, geçici işverenin işte çalıştığı işin getirdiği sağlık ve güvenlik risklerini geçici işveren kadar bilmesi ve işçiye bu konuda gerekli eğitimleri verebilmesi, bilse de bunlara önlem alabilmesi mümkün değildir. Alınacak gerekli tedbirler ise İSGK'daki bütün tedbirleri kapsamaktadır.<sup>201</sup>

#### 3.4.3.4 Geçici İşverenin Ücret Ödemelerini Kontrol Etme Yükümlülüğü

İŞK m. 7/12; m. 7/2-f kapsamında, işletmenin ortalama mal ve hizmet üretme kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek kadar artması halinde kurulan geçici iş ilişkisinde, geçici işverene, bir ay üzerinde çalışan geçici işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini her ay kontrol etme ve ödenmeyen en çok üç aya kadar ücretleri, özel istihdam bürosunun alacağından mahsup ederek işçilere ödeme yükümlülüğü getirmiştir. Keza aynı hüküm, özel istihdam bürosuna da, işçilere, her ay yaptığı ödemelere ilişkin belgeleri geçici işverene ibraz etme yükümlülüğü getirmektedir. Ayrıca fıkranın sonunda, geçici işverenin, ödenmeyen ücretlere ilişkin bu durumu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirme zorunluluğu da yer almıştır.

Düzenlemede anlaşılmayan iki husus bulunmaktadır. Bunlardan ilki, geçici işverenin ödenmeyen ücretlerden sorumluluğu üç ay ile sınırlandırılmasına rağmen neden geçici iş ilişkisi süresince kontrol yükümlülüğü öngörüldüğüdür. Bu konuda gerekçede de bir açıklama yer almamaktadır. Burada belki fıkranın sonunda geçici işverene yüklenen ödenmeyen ücretleri bildirme yükümlülüğü de düşünülerek bir kontrol mekanizması geliştirmek istendiği söylenebilecekse de 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun m. 17/13 gereğince özel istihdam bürolarının kurmuş oldukları geçici iş ilişkisi zaten üç ayda bir denetlenmektedir. Bu halde, geçici işverene

<sup>201</sup> “Bu çerçevede ödünç alan işveren sadece eğitim verme değil 6331 sayılı Yasa uyarınca yerine getirmekle yükümlü olduğu tüm önlemleri almak zorundadır. Bu önlemler genel olarak, sağlık gözetimi, çalışanın bilgilendirilmesi, çalışanın görüşünün alınması ve katılımının sağlanması, çalışanın eğitimi, risk analizlerinin yapılması, acil durum planlama ve tahliyeyle ilişkin düzenlemelerin yapılması, çalışanın bu kurallara uyup uymadığının denetlenmesi ve son olarak da Kanunun öngördüğü iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin verilmesidir” **Odaman, Yeni Düzenlemeler**, s. 54

tüm süreyi kapsayan denetim yükümlülüğü getirilmesinin anlamlı bir açıklaması tarafımızca bulunamamıştır.<sup>202</sup>

İkinci husus ise, kanunda öngörülen bu yükümlülüğün neden sadece m. 7/2-f doğrultusunda kurulan geçici iş ilişkisini kapsadığıdır.<sup>203</sup> Bu konuda da gerekçede bir açıklama bulunmamaktadır. Bununla birlikte ÖİBY m. 11/3’de özel istihdam bürosunun, geçici işçilerin ücretinin ödendiğine dair belgeleri her ay geçici işverene ibraz etmekle yükümlü olduğu düzenlenmiştir. Yönetmelik herhangi bir sınır getirmemiş, ibraz yükümlülüğünü, bütün geçici iş ilişkileri açısından düzenlemiştir. Burada yönetmelikle kanun çelişmektedir. Anayasa’nın 124. maddesi “*Cumhurbaşkanı, bakanlıklar ve kamu tüzelkişileri, kendi görev alanlarını ilgilendiren kanunların ve Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin uygulanmasını sağlamak üzere ve bunlara aykırı olmamak şartıyla, yönetmelikler çıkarabilirler*” demektedir. Bu bağlamda yönetmelik ile kanun çeliştiğinden, kanun maddesinin uygulanacağı şüphesizdir.

Lakin bu durum bize düzenlemelerin tutarsızlığını göstermekte, güdülen amacın anlaşılabilmesi sonucunu doğurmaktadır. Çalışmamız kapsamında sıkça tekrarladığımız üzere bu durum da soru işaretine yer bırakmayacak şekilde düzenlenebilirdi kanaatindeyiz.

---

<sup>202</sup> Güzel/Heper, s. 46; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 239

<sup>203</sup> Süzek, s. 300

## 4. BÖLÜM: MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN HUKUKA AYKIRILIĞI VE SONA ERMESİ

### 4.1 MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN HUKUKA AYKIRILIĞI

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin çeşitli yasak ve sınırlamalara tabi olduğunu belirtmiş ve bu yasak ve sınırlamaları yukarıda incelemiştik. Bu başlık altında ise, bu hallere aykırılığı ve bunların sonuçlarını irdeleyeceğiz.

#### 4.1.1 Hukuka Aykırılık Halleri ve Özel Hukuk Bakımından Sonuçları

##### 4.1.1.1 Kanunda Belirtilen Haller Haricinde veya Yasaklanan Hallerde Geçici İş İlişkisi Kurulması

İşK'nın 7'nci maddesi gereğince, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin yalnızca belirli hallerle sınırlı olarak kurulabileceği öngörülmektedir. Bu halleri yukarıda inceledik. Ancak Kanun, bu hallere aykırı şekilde kurulan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine ilişkin herhangi bir yaptırım öngörmemiştir.<sup>204</sup> Aynı şekilde, geçici iş ilişkisi kurulmasının yasaklandığı hallerde de öngörülen herhangi bir yaptırım bulunmamaktadır. Şu durumda, kanunda sayılan sebepler bulunmamakta iken veya yasaklanan hallerde, taraflar, bu sebeplerden biri varmış gibi geçici iş ilişkisi kurduklarında karşılaşacakları sonuç netlikten uzaktır. İşK'nın belirlediği sebepler dışında yahut yasaklanan hallerde geçici iş ilişkisi kurulması halinde, bunun geçersiz olacağı konusunda bir şüphe bulunmamaktadır. BK m. 27, "*Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür.*" demektedir. İşK'nın emredici hükümlerine aykırı geçici iş ilişkisi kurulduğunda, bu ilişkinin BK m. 27 gereğince geçersiz olacağı açıktır. Lakin geçersizliğin sonucu ne olacaktır?

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi nedenleri mevcut olmamasına rağmen, mevcutmuş gibi gösterilerek kurulan geçici iş ilişkisinde, BK m. 19 gereğince bir nisbi muvazaa olduğundan bahsedilebilecektir.<sup>205</sup> Nisbi muvazaanın ise, tarafta muvazaa, kısmi muvazaa ve sözleşmenin niteliğinde muvazaa olmak üzere üç çeşidi bulunmaktadır.<sup>206</sup>

---

<sup>204</sup> Yenisey, s. 166

<sup>205</sup> Civan, s. 355

<sup>206</sup> Eren, s. 354



Tarafta muvazaada, sözleşme, taraf olan kimse yerine başka biriyle akdedilmektedir.<sup>207</sup> Yargıtay'ın ifade ettiği üzere iş ilişkilerinde tarafta muvazaa, hizmeti kendisine verdiği halde kayıtlarda başka bir kişiyi işveren olarak gösterme şeklinde gerçekleşmektedir.<sup>208</sup> O halde burada tarafta muvazaa olduğu söylenebilir. Muvazaanın her çeşidinde, bir görünürde işlem ile bir gizli işlem söz konusudur. Bu bağlamda muvazaanın görünürdeki işlemi, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, gizli işlem ise geçici işveren ile işçi arasında akdedilen belirsiz süreli iş sözleşmesidir. Muvazaanın sonucu ise, görünürdeki işleme anlam yüklenmeyerek gizli işlemin geçerli kabul edilmesidir.<sup>209</sup> Kanunda belirlenen haller dışında geçici iş ilişkisi kurulduğu takdirde, aslında başından itibaren geçici işveren ile işçi arasında bir belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş kabul edilecektir. Burada akıllara, özel istihdam bürosunun sorumluluğu hususu gelmektedir. Yargıtay bazı kararlarında üçüncü bir kişiye muvazaalı işlemlerle zarar verdiği için, özel istihdam bürosunu haksız fiil sorumluluğu kapsamında sorumlu tutmuştur.<sup>210</sup> Bu kararlar, literatürde, muvazaanın kendine özgü yaptırımları olduğu ve haksız fiil sorumluluğunun şartlarının bu hallerde sağlanmadığı gerekçesiyle eleştirilmiştir.<sup>211</sup> Bu noktada, eleştirilerin gerekçesine katılmakla birlikte, aksinin, özel istihdam bürosunu, muvazaalı işlem kurmaya teşvik olacağı kanaatindeyiz. Zira özel istihdam bürosu, geçici iş ilişkisi kurarken, kanunu uygulamak zorundadır. Özel istihdam bürosu, geçici iş ilişkisi kurmayı meslek edinmekte, bu faaliyetinden gelir elde etmektedir. Haliyle, özel istihdam bürosu, hangi durumlarda meslek edinilmiş iş ilişkisi kurulabileceğini veya kurulamayacağını bilmektedir. Bu husus her şeyden önce TK m. 18/2 gereğince büronun basiretli bir iş insanı gibi davranma yükümlülüğünden kaynaklanmakta olup aksi davranışı hukuk düzeni korumaz ve korumamalıdır. Dolayısıyla, Yargıtay'ın, büroyu da sorumlu tutan kararlarını bu yönden isabetli buluyoruz.

---

<sup>207</sup> Eren, s. 355

<sup>208</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 09.09.2019 tarih, 2019/1964 E – 2019/15330 K. Sayılı kararı, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm> (E.T. 15.12.2019)

<sup>209</sup> Eren, s. 356

<sup>210</sup> Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, 07.03.2013 tarih, 2013/2572 E – 2013/2349 K. Sayılı kararı; Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 16.01.2014 tarih, 2013/37248 E – 2014/247 K. Sayılı kararı, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, (E.T. 15.12.2019)

<sup>211</sup> Civan, s. 358

Geçici iş ilişkisi kurma yasaklarına aykırılık halinde de aynı çözümün uygulanabileceği söylenebilecektir.

#### 4.1.1.2 Özel İstihdam Bürosunun Geçici İş İlişkisi Kurma Yetkisi Bulunmaması

İşKurK'nın 17'nci maddesi, özel istihdam bürolarına, geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin hangi hallerde verileceğini düzenlemiştir. İşK'nın 7'nci maddesinde ise, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin yalnızca Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam büroları tarafından kurulabileceği hükme bağlanmıştır. Bu bağlamda, geçici iş ilişkisi kurma yetkisi olmayan özel istihdam bürosu tarafından kurulan geçici iş ilişkisinin, geçersiz olduğu sonucuna ulaşılabilecektir. Burada da yukarıdaki gibi muvazaa yaptırımı uygulanacak ve geçici işveren ile işçi arasında başından itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş kabul edilecektir. Belirtmek gerekir ki, bu durum, özel istihdam bürosunun başından itibaren geçici iş ilişkisi kurma yetkisi bulunmadığı hale ilişkin olup, özel istihdam bürosu bu yetkisini sonradan kaybettiği takdirde izlenecek yol İşKurK'nın 18'nci Maddesinde açıkça ifade edilmiştir.

#### 4.1.1.3 Kanunda Belirlenen Süre Sınırlarına Uyulmaması

Yukarıda, geçici iş ilişkisinin kurulabileceği her hal için öngörülen süre sınırlarından bahsetmiştik. İşK m. 7/13, taraflar arasındaki sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen işçinin çalıştırılmaya devam etmesi halini düzenlemiştir. Fıkroda; sözleşmede belirtilen geçici iş ilişkisi süresi dolmasına rağmen işçi çalışmaya devam ediyorsa, geçici iş ilişkisinin süresinin sona erme tarihinden itibaren geçici işveren ile işçi arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılacağı hükme bağlanmıştır. Yani, kanunda öngörülen süre sınırları aşıldığı takdirde, geçici işveren ile geçici işçi arasında belirsiz süreli bir iş sözleşmesi kurulmuş sayılacaktır. Bu şekilde, her iki işverenin de ilişkinin başından itibaren sorumlu tutulabilmesi, sözleşme devri ya da birlikte işverenlik yönündeki görüşlerin önü alınmış, geçici işçi sağlama sözleşmesinin bitiş tarihinden itibaren geçici işveren ile belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş kabul edilerek, işçinin kıdemi bölünmüştür.<sup>212</sup>

Fıkranın devamında ise bu halde özel istihdam bürosunun sorumluluğunun, kendi iş sözleşmesi süresiyle sınırlı olduğu ifade edilmiştir. Bu hükme neden yer verildiği

---

<sup>212</sup> Yenisey, s. 166

anlaşılammaktadır. Zira özel istihdam bürosu, geçici işçi ile aralarındaki iş sözleşmesi nedeniyle ve işveren sıfatıyla zaten bu sözleşme süresince ve işveren sıfatından doğan her türlü borçtan sorumludur.

#### 4.1.1.4 Geçici İşçi Kotasına Aykırılık

Daha önce bahsettiğimiz üzere İşK m. 7/6; işletmenin iş hacminin, geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ve öngörülemez biçimde arttığı halde kurulacak geçici iş ilişkisinde çalıştırılacak geçici işçilerin sayısının, işyerindeki işçilerin dörtte birini geçemeyeceğini ve on ile daha az işçi çalıştıran işyerlerinde en fazla beş geçici işçi çalıştırılabileceğini düzenlemiştir. Bu hale aykırılık halinde kurulan geçici iş ilişkisinin BK m. 27 gereğince geçersiz olacağı şüphesizdir. Ancak sayının aşılması halinde hangi geçici iş ilişkisinin geçersiz olacağı soru işaretleri doğurmaktadır. Bu bağlamda, önce tarihlere göre bir sınıflandırma yapıp sonradan kurulanların geçersiz sayılması, hepsi aynı tarihli ise hepsinin geçersiz kabul edilmesi yönündeki görüşe katılıyoruz.<sup>213</sup>

#### 4.1.2 İdari Yaptırımlar

Hukuka aykırılık hallerinde uygulanacak idari yaptırımlar hem İşK'da hem de İşKurK'da yer almaktadır. Bunlar, idari para cezaları ile diğer idari yaptırımlar olarak ayrılabilir.

İşK m. 99/1-b, 7. maddeye aykırı şekilde geçici işçi çalıştıran geçici işverene, çalıştırılan geçici işçi başına iki yüz elli Türk lirası idari para cezası verileceğini hükme bağlamıştır. Aynı maddenin ikinci fıkrası, İşK m. 7/2-f'de düzenlenen hale aykırılık halinde bu idari para cezasının dört katı arttırılarak uygulanacağını belirtmektedir. Maddede öngörülen miktarlar yeniden değerlendirme oranınca her sene için farklı hesaplanacaktır.

İşKurK m. 20/1-b; Türkiye İş Kurumu'ndan izin almamasına yahut yetkisi iptal edilmesine rağmen geçici iş ilişkisi düzenleyen gerçek ve tüzel kişilere elli bin Türk lirası, aynı fiil tekrar edilirse yüz bin Türk lirası, bu bağlamda hizmet alan tarafa da yirmi bin Türk lirası, m. 20/1-c; aynı kanunun 19. maddesinin 4. fıkrasında geçersiz olduğu ifade edilen anlaşmalardan düzenleyen özel istihdam bürosu ile geçici işverene ayrı ayrı beş bin Türk lirası idari para cezası verileceğini düzenlemiştir. Burada sayılan ceza miktarları da yeniden değerlendirme oranı doğrultusunda her yıl değişmektedir.

---

<sup>213</sup> Yiğit, s. 189

İdari para cezaları böyle olmakla birlikte, İşKurK'nın 18. maddesinde, özel istihdam bürosunun, geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin çeşitli hallerde iptal edilebileceği düzenlenmiştir. Maddeye göre; özel istihdam bürosu kurma izni iptal edilirse veya geçici iş ilişkisi kurulan toplam işçi sayısının yüzde onunun ücreti, mücbir neden olmadıkça ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde ödenmez ise, büronun geçici iş ilişkisi kurma yetkisi derhal iptal edilecektir. Yine, bir yıl içerisinde en az bir işçinin ücreti, en az üç defa sözleşme ile belirlenenin altında ödendiğinde yahut süresinde ödenmediğinde, büro tarafından yazılı sözleşme yapma şartına uyulmadığında, İşK m. 7'deki sürelerle uyulmadığında, İşK m. 5'teki eşit davranma ilkesine aykırı davranıldığında veya kayıt dışı işçi çalıştırıldığı tespit edildiğinde ve bu saydığımız hususlara son iki yıl içerisinde üç defa uyulmadığı takdirde büronun geçici iş ilişkisi kurma yetkisi iptal edilecektir. Aynı madde, geçici iş ilişkisi kurma yetkisi iptal edilen özel istihdam bürolarına üç yıl süre ile izin verilmeyeceğini de eklemektedir.

Burada hemen, İşKurK'da, İşK'nın 7. maddesinde belirtilen haller dışında veya yasaklanan hallerde geçici işçi çalıştırılması ile geçici işçi kotasına aykırılık hallerine ilişkin bir idari yaptırım öngörülmediği göze çarpmaktadır.<sup>214</sup> Bu iki durumda ancak İşK m. 99/1-b hükmü uygulanacaktır ki kanaatimizce bu da tek başına caydırıcılıktan oldukça uzak bir yaptırım görüntüsündedir.

## **4.2 MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN SONA ERMESİ**

### **4.2.1 Tarafların Anlaşması**

Taraflar arasındaki hukuki ilişkiler, çeşitli sebeplerle sona erebilmektedir.

Bunlardan ilki tarafların kendi aralarında anlaşarak bir bozma sözleşmesi yoluyla ilişkinin sonlandırılmasıdır. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin, üç taraflı bir hukuki ilişki olduğunu ifade etmiştik. Bu bağlamda, tarafların ikale yani bozma sözleşmesi yapabilecekleri iki ihtimal söz konusudur.

İlk ihtimalde, iş sözleşmesinin tarafları olan özel istihdam bürosu ile işçi, bir ikale sözleşmesi yaparak aralarındaki sözleşme ilişkisini her zaman sonlandırabilirler. Böyle bir halin meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine etkisi ne olacaktır? İşK m. 7/11 meslek

---

<sup>214</sup> Yenisey, s. 168

edinilmiş geçici iş ilişkisinin, özel istihdam bürosu ile işçi arasında iş sözleşmesi ve özel istihdam bürosuyla geçici işveren arasında geçici işçi sağlama sözleşmesi akdedilmek suretiyle kurulacağını açıkça belirtmiştir. O halde taraflar arasındaki iş sözleşmesinin sona ermesi, bu ilişkiye bağlı olarak kurulan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin de sona ermesi sonucunu doğuracaktır.<sup>215</sup>

İkinci ihtimalde ise, ikale yoluyla son verilen sözleşme geçici işçi sağlama sözleşmesidir. Bu halde de geçici iş ilişkisi sona erecek ve işçi, işvereni özel istihdam bürosunun işyerine geri dönecektir.<sup>216</sup>

#### 4.2.2 Öngörülen Sürenin Sona Ermesi

İşK m. 7/11, özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasında akdedilecek geçici işçi sağlama sözleşmesinde, sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihlerinin bulunması gerekliliğini düzenlemiştir. Bununla birlikte Kanun, geçici iş ilişkisi kurulabilecek her halde, ilişkinin azami süresini ve kaç defa yenilenebileceğini de ayrıca belirlemiştir. O halde, geçici iş ilişkisi kurulan hal, sözleşme yenilenemeyen hallerden ise yahut yenileme bilinçli olarak yapılmadı ise geçici işçi sağlama sözleşmesinde belirtilen sözleşme bitiş tarihinde, sözleşme yenilendi ise yenilemenin sona erme tarihinde kendiliğinden sona erecektir. Bu halde işçi, sözleşme ile bağlı olduğu özel istihdam bürosunun yanına dönmek mükellefiyeti altındadır.<sup>217</sup> İşçi, geçici işçi sağlama sözleşmesinde belirtilen sürenin sona ermesine rağmen geçici işveren yanında çalışmaya devam ederse, İşK m. 7/13 gereğince geçici işveren ile arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş kabul edilecektir.

#### 4.2.3 Ölüm

BK m. 440 hükmü, iş sözleşmesinin sona erme sebeplerinden işçinin ölümünü düzenlemektedir. Maddeye göre iş sözleşmesi, işçinin ölümü ile kendiliğinden sona erer. O halde, işçinin ölümü halinde, özel istihdam bürosu ile aralarında akdedilmiş olan iş sözleşmesi tabii olarak sona erecektir. Yukarıda İşK m. 7/11'in; meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin, özel istihdam bürosu ile işçi arasında iş sözleşmesi ve özel istihdam

<sup>215</sup> Odaman, *Yeni Düzenlemeler*, s. 56; Aksi yönde, Civan, s. 332; Yiğit, s. 195

<sup>216</sup> Yiğit, s. 196

<sup>217</sup> Odaman, *Yeni Düzenlemeler*, s. 57

bürosuyla geçici işveren arasında geçici işçi sağlama sözleşmesi akdedilmek suretiyle kurulacağını hükme bağladığını ifade etmiştik. Bu bağlamda iş sözleşmesinin işçinin ölümü ile sona ermesi geçici iş ilişkisinin de neticelenmesi anlamına gelecektir.

İş sözleşmesinin sona erme sebeplerinden bir diğeri de işverenin ölümüdür. İşverenin ölümü, BK m. 441’de düzenlenmiştir. Madde metni “*İşverenin ölümü hâlinde, yerini mirasçıları alır. Bu durumda işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri ile gerçekleşen hizmet ilişkisinin devrine ilişkin hükümler kıyas yoluyla uygulanır. Hizmet sözleşmesi ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınmak suretiyle kurulmuşsa, onun ölümüyle kendiliğinden sona erer.*” demektedir. Bu durumda, özel istihdam bürosu ile işçi arasındaki iş sözleşmesi, işverenin kişiliği dikkate alınarak kurulmadığı takdirde, devam edecek aksi halde kendiliğinden sona erecektir. İş sözleşmesinin sona ermesi ise geçici iş ilişkisinin neticelenmesine yol açacaktır.

#### 4.2.4 Fesih

Taraflar arasındaki iş sözleşmesi de geçici işçi sağlama sözleşmesi de feshe konu olabilirler. Taraflar arasındaki iş sözleşmesi, işveren tarafından, iş güvencesi hükümlerinden yararlanan işçiler için İşK m. 18 gereğince geçerli sebebe dayanarak ve İşK m. 17’deki bildirim sürelerine uyularak, iş güvencesi hükümlerinden yararlanmayan işçiler için ise İşK m. 17/6 gereğince kötü niyetle olmamak şartıyla feshedilebilir. Yine işveren, iş sözleşmesinin feshi için haklı bir sebep ortaya çıkması halinde İşK m. 25’e göre iş sözleşmesini derhal feshedebilecektir. İşçi ise, İşK m. 17’deki bildirim sürelerine uyarak iş sözleşmesini her zaman, iş sözleşmesinin feshi için haklı bir sebep ortaya çıkması halinde ise İşK m. 24 gereğince derhal feshedebilir. Yukarıda İşK m. 7/11’e ilişkin yaptığımız açıklamalar çerçevesinde, özel istihdam bürosu ile işçi arasındaki iş sözleşmesi feshe konu edildiğinde, geçici iş ilişkisi de sonlanacaktır.

Geçici işçi sağlama sözleşmesi, sürekli edimli bir sözleşmedir. Zaman içinde sürekli bir davranışla yerine getirilen edimleri içeren sözleşmeler, sürekli edimli sözleşmelerdir.<sup>218</sup> BK m. 126, “*İfasına başlanmış sürekli edimli sözleşmelerde, borçlunun temerrüdü hâlinde alacaklı, ifa ve gecikme tazminatı isteyebileceği gibi, sözleşmeyi feshederek, sözleşmenin süresinden önce sona ermesi yüzünden uğradığı zararın giderilmesini de*

<sup>218</sup> Eren, s. 107

*isteyebilir.*” demek suretiyle sürekli edimli sözleşmelerde feshi düzenlemiştir. Buna göre geçici işçi sağlama sözleşmesinin taraflarından birinin temerrüdü halinde, diğer taraf sözleşmeyi feshedebilecektir. Geçici işçi sağlama sözleşmesinin feshi de, geçici iş ilişkisini sona erdirecektir.

#### **4.2.5 Özel İstihdam Bürosunun Geçici İş İlişkisi Kurma İzninin İptali veya Büronun Kapanması**

İşKurK m. 18/4’te özel istihdam bürosunun geçici iş ilişkisi kurma izninin iptali veya büronun kapanması halleri düzenlenmiştir. Fıkraya göre, büronun geçici iş ilişkisi kurma yetkisi iptal edilirse, büro tarafından halihazırda kurulmuş olan geçici iş ilişkileri sözleşmelerdeki süreler boyunca devam edecek, ancak bunların yenilenmesi ya da uzatılması mümkün olmayacaktır. Herhangi bir nedenle özel istihdam bürosu kapanır ise durum geçici işverene tebliğ edilir ve tebliğ ile birlikte geçici iş ilişkisi sona erer.

## SONUÇ

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, hukukumuzda ilk defa 6715 sayılı Kanun'un 1. maddesi ile İşK m. 7'nin değiştirilmesi sonucunda girmiştir. Ancak çalışmamızda tespit ettiğimiz üzere, düzenleme çeşitli hatalar içermektedir.

Öncelikle, İşK m. 7'de, birbirinden oldukça farklı kurumlar olan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ile, gerçek anlamda geçici iş ilişkisi birlikte düzenlenmiş ve her iki kurum için de "geçici iş ilişkisi" kavramı tercih edilmiştir. Bu durum, maddenin doğru anlaşılmasını zorlaştırmaktadır. Literatürde olduğu gibi anılan iki farklı kurum arasında madde metninde bir ayrıma gidilmesinin daha anlaşılır olacağını düşünüyoruz.

Düzenleme yapılırken, 2008/104/EC sayılı Yönerge emsal kabul edilmiş ve bu Yönerge ile tam uyum sağlanmaya çalışılmış, bu husus 6715 sayılı Kanun'un gerekçesinde de tekraren ifade edilmiştir. Tam uyum sağlamak için Yönergedeki bazı maddeler çeviri yoluyla iktisap edilmiştir. İşK m. 7/10, 2008/104/EC sayılı Yönerge'nin 5. maddesinin çevirisidir. Yönerge 5. maddede, geçici işçinin temel çalışma koşullarının, bu işçinin aynı iş için doğrudan istihdamı halinden daha aşağıda olamayacağını düzenlemiş, temel çalışma koşullarını ise 3. maddede tanımlamıştır. Ancak kanun koyucu, yalnızca 5. maddeyi çevirmek ile yetinmiş ve temel çalışma koşullarından anlaşılması gerekenin ne olduğu hususu tartışmalara yol açmıştır.

Benzer biçimde, İşK m. 7/9-b "*Geçici işçi çalıştıran işveren (...) Geçici işçileri çalıştırdıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırır.*" demektedir. "Sosyal hizmet" kavramı ile kastedilen açık değildir. Hükmün neyi ifade ettiğini anlamak için 6715 sayılı Kanun'un gerekçesine ve 2008/104/EC sayılı Yönerge'ye bakıldığında, sosyal hizmet kavramı ile kastedilenin Yönerge'nin 6. maddesinin 4. fıkrasındaki kantin, çocuk bakım hizmeti, ulaşım hizmetleri gibi hizmetler olduğu anlaşılmaktadır.

Yine İşK m. 7/2-f, işletmenin mal ve hizmet üretim kapasitesinin öngörülemeyen biçimde ve geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek şekilde artması halinde geçici iş ilişkisi kurulabileceğini ifade etmektedir. Bu noktada hemen akıllara, mal ve hizmet üretim kapasitesi artan işverenin neden geçici iş ilişkisi kurma ihtiyacı olduğu sorusu gelecektir. Gerekçeye bakıldığında ise, işletmenin mal ve hizmet kapasitesi artışı yerine işletmenin



iş hacmi artışından söz edilmektedir. Bir işletmenin iş hacmi öngörülemez biçimde arttığında, mal ve hizmet üretme kapasitesi iş hacmine yetişemeyecek ve işletmenin işgücü ihtiyacı artacaktır. Yani esasen işletmenin mal ve hizmet üretme kapasitesini artırma ihtiyacı doğacaktır ki düzenlemede bu husus da açık ifade edilememiştir.

Düzenlemede amacı anlaşılamayan hükümler de yer almaktadır. İşK m. 7/4, toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süreyle geçici iş ilişkisi kurulamayacağını hükme bağlamıştır. 6715 sayılı Kanun ile değişmeden önce bu hüküm, toplu işçi çıkarılan iş yerlerinde altı ay süreyle ve toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi kurmayı yasaklıyordu. Altı aylık süre, İşK m. 29/6 ile de uyumlu idi. Ancak bu yasak düzenleme ile sekiz aya çıkarılmış ve toplu işçi çıkarmanın konusu olsun olmasın bütün işleri kapsar şekilde düzenlenmiştir. Bu değişikliğin gerekçesi anlaşılamasa da işçi lehine olduğu söylenebilir.

İşK m. 7/12, m. 7/2-f kapsamında kurulan geçici iş ilişkisinde, geçici işverene, bir ay üzerinde çalışan geçici işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini her ay kontrol etme ve ödenmeyen en çok üç aya kadar ücretleri, özel istihdam bürosunun alacağından mahsup ederek işçilere ödeme yükümlülüğü getirmiştir. Burada amacı anlaşılmayan iki husus bulunmaktadır. Bunlardan ilki, geçici işverenin ödenmeyen ücretlerden sorumluluğu üç ay ile sınırlandırılmasına rağmen neden geçici iş ilişkisi süresince kontrol yükümlülüğü öngörüldüğüdür. İkinci husus ise, kanunda öngörülen bu yükümlülüğün neden sadece m. 7/2-f doğrultusunda kurulan geçici iş ilişkisini kapsadığıdır. Bu konularda gerekçede de bir açıklama yer almamaktadır.

Yine İşK m. 7/13'te taraflar arasındaki sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen işçinin çalıştırılmaya devam etmesi hali düzenlenmiştir. Fıkroda; sözleşmede belirtilen geçici iş ilişkisi süresi dolmasına rağmen işçi çalışmaya devam ediyorsa, geçici iş ilişkisinin süresinin sona erme tarihinden itibaren geçici işveren ile işçi arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılacağı hükme bağlanmıştır. Fıkranın devamında ise bu halde özel istihdam bürosunun sorumluluğunun, kendi iş sözleşmesi süresiyle sınırlı olduğu ifade edilmiştir. Bu hükmün amacı da anlaşılamamaktadır. Zira özel istihdam bürosu, geçici işçi ile aralarındaki iş sözleşmesi nedeniyle ve işveren sıfatıyla zaten sözleşme süresince ve işveren sıfatından doğan her türlü borçtan sorumludur.

Düzenlemede, geçici iş ilişkisi kurulmasının yasak olduğu tehlikeli işlerin yer altında maden çıkarılan işlerle sınırlı kalması da eleştiriye açıktır. Yer altında maden çıkarılan işler kadar tehlikeli olan, örneğin su altı işlerinin ya da Alman hukukunda olduğu gibi inşaat işlerinin de bu kapsama alınması gerektiği söylenebilir.

Yine, işçilik alacakları konusunda taraflara müteselsil sorumluluk getirilmemiş olması da eleştiriye konu edilebilir.

Bahsettiğimiz sebepler, düzenlemenin aceleyle ve özensiz yapıldığı izlenimini uyandırmaktadır. En azından saydığımız eksikliklerin ve belirsizliklerin giderilmesi gerektiği açıktır. Zira düzenleme şu haliyle, sorunlar ihtiva etmektedir.

Ancak bütün bunlar bir tarafa, düzenlemede, geçici iş ilişkisi kurulabilecek hallerin tahdidi olarak sayılması, bunların her birinin süre sınırı ile sınırlandırılması, geçici iş ilişkisi kurulması yasak olan hallerin hükme bağlanması ve eşit davranma yükümlülüğünün yer alması, kötüye kullanımların önlenmesi açısından oldukça isabetlidir.

## KAYNAKÇA

- Akıntürk-Türkmen, H. (1999). İşgücüne Yönelik Olarak İşçinin Üçüncü Bir Kişiye Devri: Ödünç İş İlişkisi. *Yargıtay Dergisi* [Elektronik Sürüm].
- Akyiğit, E. (1995). İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi. Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul. Erişim: 09.09.2019, <http://nek.istanbul.edu.tr:4444/ekos/TEZ/24594.pdf>
- Alpagut, G. (2008). AB’nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler. *TİSK Akademi* [Elektronik Sürüm]. C.3 S.5, 6-37. Erişim: 09.09.2019, <https://www.tisk.org.tr/yayin/Akademi-Mart-2008.pdf>
- Arıcı, K. (2016). Atipik İş Sözleşmelerinde İşçinin Korunması. *Emeğin Hukuku Kurultayı - 2* [Elektronik Sürüm]. 84-115. Ankara: TBB Yayınları. Erişim: 07.09.2019, <http://tbbyayinlari.barobirlik.org.tr/TBBBooks/602.pdf>
- Aydınlı, İ. (2003). Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan İşverenin Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları. Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara. Erişim: 20.09.2019, <http://acikarsiv.ankara.edu.tr/browse/191/469.pdf?show>
- Aydınlı, İ. (2008). Borç İlişkisinin Nisbilik Özelliğine Getirilen İstisnalar Işığında İş Hukukunda İşçi - İşveren İlişkilerinin Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum* [Elektronik Sürüm] S.16, 39-83. Erişim: 20.09.2019, <http://www.calismatoplum.org/sayi16/aydinli.pdf>
- Baskan, E. (2017). Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* [Elektronik Sürüm]. C. XXI S.2, 3-46. Erişim: 15.11.2019, [http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/21\\_2\\_1.pdf](http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/21_2_1.pdf)
- Başmanav, Y. (2016). Ödünç İş İlişkisi. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* [Elektronik Sürüm]. C. 74 S. Özel Sayı, 139-169. Erişim: 18.11.2019, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/315116>.
- Benli, A., & Yiğit, Y. (2006). 4857 sayılı İş Kanunu'na Göre Geçici İş İlişkisi ve Bu İlişkinin Sonuçları. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi* [Elektronik Sürüm]. C.8 S.4, 6-40. Erişim: 15.11.2019, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/841.pdf>
- Bodur, M. Y. (2018). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Birlikte İşverenlik*. Ankara: Beta Yayınları.
- Bredgaard, T. (2010). Flexibility and Security in Employment Regulation: What can be Learned From the Danish Case? Erişim: 22.11.2019, [https://www.researchgate.net/publication/228446703\\_Flexibility\\_and\\_Security\\_in\\_Employment\\_Regulation\\_What\\_Can\\_Be\\_Learnt\\_from\\_the\\_Danish\\_Case](https://www.researchgate.net/publication/228446703_Flexibility_and_Security_in_Employment_Regulation_What_Can_Be_Learnt_from_the_Danish_Case)
- Centel, T. (1994). *İş Hukuku - Bireysel İş Hukuku(B.2)*. İstanbul, Beta Yayınları.
- Ceylan, S. G. (2004). Roma Hukukunda Contractus(Sözleşme) Pactum(Anlaşma) İlişkisi. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* [Elektronik Sürüm]. C. IX S.1, 171-183. Erişim: 22.11.2019, [http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/9\\_8.pdf](http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/9_8.pdf)

- Civan, O. E. (2017). Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş (Ödünç) İş İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* [Elektronik Sürüm]. C. 66 S.2, 311-397. Erişim: 09.09.2019, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/2218/23040.pdf>
- Comission of the European Communities. (2006). *Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21st century. (COM (2006) 708 final.)* Erişim: 22.10.2019, [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004\\_2009/documents/com/com\\_com\(2006\)0708\\_/com\\_com\(2006\)0708\\_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_en.pdf)
- Çankaya, O. G., Çil, Ş. (2011). *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler(B.3)*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. (2018). *İş Hukuku Dersleri(B.31)*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Dereli, T. (2013). Geçici İş İlişkisinin Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Kurulmasına İlişkin Yeni Düzenleme Önerileri. *Sicil Dergi* [Elektronik Sürüm]. S.25, 10-15. Erişim: 14.11.2019, [https://www.mess.org.tr/media/files/6314\\_QD8652Z9M625.pdf](https://www.mess.org.tr/media/files/6314_QD8652Z9M625.pdf)
- Doğan - Yenisey, K. (2016). Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi. *Prof. Dr. Turhan Esener I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi* (s. 133-171). Ankara: Seçkin Yayınları.
- Dural, M. (1967). Roma Hukukunda Akit Benzerleri (Quasi Contractus). *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* [Elektronik Sürüm]. C.33 S.3-4, 257-272. Erişim: 14.11.2019, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/96254>
- Engin, M. (1991). İşverenin İşin Görülmesini İsteme Hakkını Devri, Ödünç İş İlişkisi. *İş Hukuku Dergisi*. C.I, 335-354.
- Erdut, T. (2003). Çalışma Yaşamında Esneklik ve Kuralsızlaştırma. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi* [Elektronik Sürüm]. C.18 S.4, 8-35. Erişim: 14.11.2019, <https://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1348750625.pdf>
- Eren, F. (2012). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler(B.14)*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- European Commision. (1994). *Progress Report on Employment: Results of Mr. Flynn's Tour of Capitals. (SEC (94) 951 final)* Erişim: 10.09.2019, [http://aei.pitt.edu/1143/1/employment\\_Padraig\\_Flynn\\_report.pdf](http://aei.pitt.edu/1143/1/employment_Padraig_Flynn_report.pdf)
- European Commission. (2013). *Flexicurity in Europe. (JRC N°31962-2010-11 NFP ISP - FLEXICURITY 2 final)* Erişim: 10.09.2019, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10227&langId=en>
- Güzel, A., Heper, H. (2017). Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi. *Çalışma ve Toplum* [Elektronik Sürüm]. C.52 S.1, 11-58. Erişim: 09.09.2019, <http://www.calismatoplum.org/sayi52/guzel-heper.pdf>
- International Labour Organization. (1933). 34 No'lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi. *T.C. Resmi Gazete, 6234, 11 Şubat 1946*. Erişim: 21.10.2019, [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377245/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377245/lang--tr/index.htm)
- International Labour Organization. (1949). 96 No'lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi. *T.C. Resmi Gazete, 7884, 14 Ağustos 1951*. Erişim: 21. 10. 2019

[https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377262/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377262/lang--tr/index.htm) adresinden alındı

- Kabakçı, M. (2011). 5920 Sayılı Kanunun Ödünç İş İlişkisi Hakkındaki Veto Edilen Hükmünün AB Yönergesi Işığında Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum* [Elektronik Sürüm]. C.31 S.4, 73-112. Erişim: 09.09.2019, <http://calismatoplum.org/sayi31/kabakci.pdf>
- Kayak, S. (2009). Hukuki Gelişimi Açısından Üçüncü Kişinin Edimini Taahhüt. Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul. Erişim: 10.12.2019 [https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=ZeTyprYuef2HkaF3xt4wYrQt kCPkdX5gMbPU4zeFKdv\\_uYlxbTIrcwqO7tiPcseL](https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=ZeTyprYuef2HkaF3xt4wYrQt kCPkdX5gMbPU4zeFKdv_uYlxbTIrcwqO7tiPcseL)
- Lisbon European Council 23 And 24 March 2000 Presidency Conclusions. (2000). Erişim: 14.09.2019, [http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1\\_en.htm](http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm) adresinden alındı
- Nurmukhambetova, A. (2017). İş Kanununun Yeni Düzenlemesi Karşısında Geçici İş İlişkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* [Elektronik Sürüm]. C.19 S.2, 177-221. Erişim: 12.10.2019, <https://hukuk.deu.edu.tr/wp-content/uploads/2017/11/5-AIGUL-NURMUKHAMBETOVA.pdf>
- Odaman, S. (2007). *Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi.(B.1)* İstanbul: Legal Yayınları.
- Odaman, S. (2016). Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması. *Sicil Dergi* [Elektronik Sürüm]. S.36, 41-62. Erişim: 25.10.2019, [https://www.mess.org.tr/media/files/6695\\_YAESR973B5sicilsayi36.pdf](https://www.mess.org.tr/media/files/6695_YAESR973B5sicilsayi36.pdf)
- OECD. (2004). *OECD Employment Outlook*. Erişim: 23.10.2019, <http://www.oecd.org/employment/emp/34846856.pdf>
- Oğuzman, K., Öz, T. (2018). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt-2.(B.14)* İstanbul: Vedat Yayıncılık.
- Oktay-Özdemir, S. (1999). Teminat Amaçlı Alacak Devri ve Toptan Temlik Sözleşmeleri. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* [Elektronik Sürüm]. C.57 S.1-2, 265-299. Erişim: 11.11.2019, <https://dergipark.org.tr/pub/iuhfm/issue/9066/113057>
- Özkaraca, E. (2018). Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2016 Yılı Toplantıları.(s. 53-102)* İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları.
- Özveri, M. (2012). Güvencesiz Çalışmanın Hukuki Dayanakları. *Çalışma ve Toplum* [Elektronik Sürüm]. C.33 S.2, 147-170. Erişim: 09.09.2019, <http://calismatoplum.org/sayi33/ozveri.pdf>
- Sayın, A. K. (2002). *Emek Piyasalarında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları*. Ankara: Türkiye İş Kurumu Yayınları.
- Schuuter, O. (2010). *Avrupa Sosyal Şartı: Avrupa İçin Yeni Bir Anayasa* [Elektronik Sürüm]. Ankara: Avrupa Konseyi Yayınları. Erişim: 22.11.2019, <https://www.anayasa.gov.tr/media/3681/avrupasosyalsarti2.pdf>
- Strauss, K., Fudge, J. (2014). *Temporary Work, Agencies and Unfree Labour*. New York: Routledge.
- Süzek, S. (2018). *İş Hukuku.(B.16)* İstanbul: Beta Yayınları.

- Şen, M. (2014). Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulan(Mesleki Faaliyet) Geçici İş İlişkisi. *Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* [Elektronik Sürüm]. C.III S.1, 13-23. Erişim: 22.10.2019, <http://www.muratsen.org/wp-content/uploads/öib-aracılığıyla-kurulan-geçici-iş-ilişkisi.pdf>
- Tandoğan, H. (1957). *Mukayeseli Hukuk ve Hususiyle Türk-İsviçre Hukuku Bakımından Vekaletsiz İş Görme* [Elektronik Sürüm]. İstanbul: Fakülteler Matbaası. Erişim: 14.10.2019, <http://kitaplar.ankara.edu.tr/dosyalar/pdf/810.pdf>
- Tangian, A. (2007). Is Flexible Work Precarious? A Study Based on the 4th European Survey of Working Conditions 2005. *WSI-Diskussionspapier*. Erişim: 22.11.2019, [https://www.econstor.eu/bitstream/10419/21599/1/p\\_wsi\\_diskp\\_153\\_e.pdf](https://www.econstor.eu/bitstream/10419/21599/1/p_wsi_diskp_153_e.pdf)
- Taşkent, S., & Kurt, D. (2013). Mesleki Anlamda Ödünç İş İlişkisi. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi* [Elektronik Sürüm]. C.13 S.1, 1-8. Erişim: 10.10.2019, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1311.pdf>
- Tuhr, A. v. (1983). *Borçlar Hukuku*. Ankara: Yargıtay Yayınları.
- Tuncay, C. (2013). Brief History and Flexibilisation Efforts of Turkish Labour Law. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* [Elektronik Sürüm]. C.15 Özel Sayı, 341- 367. Erişim: 03.11.2019, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/756524>
- Usen, Ş. (2010). 2008/104/EC Sayılı Ödünç İş İlişisine İlişkin Avrupa Birliği Yönergesinin Getirdiği Yeni Düzenlemelerin Türkiye Açısından Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum* [Elektronik Sürüm]. C.26 S.3, 169 - 190. Erişim: 05.11.2019, <http://calismatoplum.org/sayi26/selaleusen.pdf>
- Wilthagen, T., Tros, F. (2004). The Concept of Flexicurity: A New Approach To Regulating Employment and Labour Markets. Erişim: 11.11.2019, <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/102425890401000204>
- Yangın, D. D. (2016). 6715 sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi. *Sicil Dergi* [Elektronik Sürüm]. S.36, 148-171. Erişim: 25.10.2019, [https://www.mess.org.tr/media/files/6695\\_YAESR973B5sicilsayi36.pdf](https://www.mess.org.tr/media/files/6695_YAESR973B5sicilsayi36.pdf)
- Yiğit, E. (2019). *Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi*. İstanbul: onikilevha Yayınları.
- Yıldız, G. B. (2018). İş Hukukunun Etkinliği ve Amacı Üzerine Yeniden Düşünmek. *Çalışma ve Toplum* [Elektronik Sürüm]. C.57 S.2, 733-748. Erişim: 22.12.2019 <http://www.calismatoplum.org/sayi57/yildiz.pdf>
- Yüce, M. (2005). Üçüncü Kişinin Fiilini Taahhüt. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul. Erişim: 10.12.2019, [https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=pPKKNi4sz1aRaVz8gj3jxLSCiNXpIIT0dE8CGsOCqd5iCgU\\_vSbmtHRthiVca2Tp](https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=pPKKNi4sz1aRaVz8gj3jxLSCiNXpIIT0dE8CGsOCqd5iCgU_vSbmtHRthiVca2Tp)