

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

DOKTORA TEZİ

SOSYAL POLİTİKA AÇISINDAN ÖZEL İSTİHDAM
BÜROLARI: MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ
İLİŞKİSİ

Yeliz POLAT

2502160029

Tez Danışmanı

Prof.Dr. Halil İbrahim SARIOĞLU

İstanbul-2021

ÖZ

SOSYAL POLİTİKA AÇISINDAN ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI: MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

YELİZ POLAT

Son dönemlerde özel istihdam bürolarının yaygın bir biçimde faaliyet gösterdikleri alanların başında gelen geçici iş ilişkisinin; çalışma süreleri, ücret, iş güvencesi, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı, grev hakkı, iş sağlığı ve güvenliği ile sosyal güvenlik konuları başta olmak üzere birçok sosyal politika sorunu yarattığı görülmektedir. Bu sorunlar, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin, sosyal politikacılar tarafından daha fazla araştırılması ve çalışılması ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. Ne var ki, gerek meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin gerek diğer standart dışı çalışma biçimlerinin sosyal politika boyutunun değerlendirildiği çalışmalar azdır. Bu çalışma kapsamında literatür taraması yapmak suretiyle Türk İş Hukukunda 6715 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla, 4857 sayılı İş Kanunu “geçici iş ilişkisi” başlıklı m.7’de değişiklik yapılarak ilk kez düzenlenen meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin hukuki boyutu değerlendirildikten sonra müessesenin sosyal politika boyutuna yer verilmiştir. Genel olarak bireysel iş ilişkilerinin hakim olduğu meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine yönelik ayrıntılı ve sıkı hukuki düzenlemelerin varlığı, hem geçici işçilerin hem sürekli işçilerin korunması bakımından önemlidir. konuya ilişkin nitel ve nicel verilerin artırılması gerekmektedir. Bu bakımından meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin, konunun tüm taraflarınca ele alınmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: 4857 sayılı İş Kanunu, özel istihdam büroları, geçici ilişkisi, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, sosyal politika

ABSTRACT

PRIVATE EMPLOYMENT AGENCIES IN TERMS OF SOCIAL POLICY: TEMPORARY AGENCY WORK

YELİZ POLAT

It is seen that the temporary employment relationship, which is one of the areas in which private employment agencies have been operating extensively, has created many social policy problems, especially in terms of working hours, wages, job security, right to organize and collective bargaining, right to strike, occupational health and safety, and social security. These problems reveal the need for more research and study of the temporary agency work by social politicians. However, there are few studies evaluating the social policy dimension of both the temporary agency work and other non-standard working forms. In this study, by reviewing the literature, after evaluating the legal dimension of the temporary agency work, which was regulated for the first time by amending the article 7 titled "temporary employment relationship" of the Labour Act No. 4857 together with the Act No. 6715 Amending Turkish Labor Institution Law, the social policy dimension of the institution is included. The existence of detailed and strict legal regulations regarding the temporary agency work, which is generally dominated by individual labour relations, is important for the protection of both temporary workers and permanent workers. Qualitative and quantitative data on the subject need to be increased. In this respect, there is a need for the temporary agency work to be handled by all parties to the issue.

Keywords: Labour Act No. 4857, private employment agencies, temporary relationship, temporary agency work, social policy.

ÖNSÖZ

Son yıllarda işgücü piyasalarında standart dışı istihdam biçimlerinin, çeşitliliği ve kullanımı artmıştır. Bu istihdam biçimlerinin birçoğu, uygulamada ortaya çıktıktan sonra hukuki düzenlemelere konu olmaktadır. İşveren yükümlülüklerinden kaçınmak amacıyla çalışma hayatında standart istihdam biçimlerinin, standart dışı istihdam biçimleriyle perdelenmeye çalışıldığı sıklıkla görülmektedir. Bu nedenle standart dışı istihdam biçimlerinin, hem standart istihdam biçimlerinden hem birbirleri arasındaki benzerliklerinin ile farklılıklarının hukuki ve uygulama boyutuyla ortaya koyulması gerekmektedir.

İşçiyi merkezine alan dar anlamda sosyal politika ve iş hukuku sürekli etkileşim içinde olan iki disiplin olduğundan, birbirleri üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi bir gerekliliktir. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi müessesesi araştırmalara konu olmakla beraber sosyal politika boyutuyla kapsamlı bir şekilde ele alınmadığı görülmektedir. Bu çalışma kapsamında meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin hukuki ve sosyal politika boyutlarının birlikte ele alınması amaçlanmaktadır. Bu suretle çalışmanın, konuya ilişkin yapılacak kanuni düzenlemeler başta olmak üzere diğer standart dışı istihdam biçimleri açısından da yol gösterici bir nitelik taşıyacağı düşünülmektedir.

Günümüzde özel istihdam büroları ana faaliyet konuları olan iş aracılığı başta olmak üzere yönetici araştırma, kariyer yönetimi, geçici iş ilişkisi gibi birden fazla faaliyeti bir arada yürütmektedirler. Bu faaliyetler içerisinde sektörün gelirlerinin büyük kısmını geçici iş ilişkisi faaliyetinin oluşturması, bu faaliyete yönelimi artırmaktadır. Buna paralel bir biçimde toplam istihdam içinde geçici iş ilişkisi faaliyeti kapsamında istihdam edilenlerin oranı da yükselmektedir. Geçici iş ilişkisi faaliyeti yürüten özel istihdam büroları, standart dışı istihdam biçimlerinin ana aktörü haline gelmişlerdir. Bu nedenle çalışma kapsamında öncelikli olarak özel istihdam büroları ele alınmıştır. Daha sonra 06.05.2016 tarihli 6715 sayılı Kanunla İş Kanunu m.7’de yapılan değişiklikle birlikte ilk kez yer verilen özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, -diğer bir ifadeyle meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi- hukuki

boyutuyla değerlendirilmiştir. Bunu takiben meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde tarafların ykmllkleri üzerinde durulmuştur. Çalışmanın son bölümünde ise konu sosyal politika bakımından ele alınmıştır.

Uygulamadaki varlığı daha eskilere dayanan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine yönelik kanuni düzenlemeler, genel olarak 1990’lı yıllardan itibaren yapılmaya başlanmıştır. Bununla birlikte kanun düzenlemeler öncesi dönemde kayıt dışı ya da farklı adlar altında geçici iş ilişkisi faaliyetinin yürütülmesi, bu döneme ilişkin nitel ve nicel verilerin ulaşılması konusunda engel teşkil etmiştir. Buna ilaveten kanuni düzenlemeler sonrası meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi faaliyetine yönelik terminoloji meselesi, uluslararası düzeyde nicel ve nitel verilerin karşılaştırılması hususunda kısıtlılığa neden olmuştur. Türk iş hukukunda müessesenin yakın bir zamanda hukuki zemine oturtulmasından ötürü, hem yargı kararlarının hem mevcut araştırmaların kısıtlı olması, çalışmada bir dizi güçlükler yaşanmasına yol açmıştır. Ayrıca Türkiye özelinde sosyal politika bakımından meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine yönelik değerlendirmelerin çok sınırlı düzeyde kalmasına sebep olmuştur.

Belirtilen zorlukların giderilmesinde hem ilgi ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, hem de değerli zamanını ayırarak çalışmanın bütününe katkıda bulunan tez danışmanım değerli hocam Prof. Dr. Halil İbrahim Sarioğlu’na sonsuz teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim. Son olarak her zaman yanımda olan aileme ve bu süreçte yanımda olan tüm arkadaşlarıma en içten teşekkürlerimi sunarım.

Yeliz POLAT
İstanbul, 2021

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	ii
ABSTRACT	iii
ÖNSÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ.....	xv
GRAFİKLER LİSTESİ.....	xvi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xvii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI

1.1. Kavramsal Çerçeve	5
1.1.1. Özel İstihdam Bürosu Kavramı	5
1.1.2. Özel İstihdam Bürosunun Benzer Kurum ve Kavramlardan Farkı	9
1.1.2.1. Kamu İstihdam Kurumları	9
1.1.2.2. İşçi Simsarlığı	13
1.1.2.3. Alt İşverenlik	14
1.1.2.4. Kamu Hizmet Alım Sözleşmeleri	17
1.1.2.5. Takım Sözleşmesi	19
1.1.2.6. Sendikaların İş Bulma Büroları (Hiring Hall)	21
1.2. Özel İstihdam Bürolarının Ortaya Çıkışı ve Gelişimi	23
1.2.1. Özel İstihdam Bürolarının Ortaya Çıkışı.....	23
1.2.2. Özel İstihdam Bürolarının Gelişimi	24
1.3. Özel İstihdam Bürolarına İlişkin Uluslararası Mevzuatın Gelişimi.....	27
1.3.1. Özel İstihdam Bürolarına İlişkin ILO Mevzuatı	27
1.3.2. Özel İstihdam Bürolarına İlişkin Avrupa Birliği Mevzuatı.....	33
1.4. Özel İstihdam Bürolarının Faaliyetleri	36
1.4.1. Özel İstihdam Bürolarının Faaliyet Alanları	38
1.4.1.1. İş Aracılığı Faaliyeti	38
1.4.1.2. Yönetici Araştırma Faaliyeti.....	40
1.4.1.3. Personel Yönetimi Danışmanlığı Faaliyeti	40

1.4.1.4. Eğitim Faaliyeti	41
1.4.1.5. İnternet Ortamında Veri Tabanı Oluşturma Faaliyeti.....	41
1.4.1.6. Kariyer Yönetimi Faaliyeti	42
1.4.1.7. Geçici İş İlişkisi Faaliyeti	43
1.4.2. Özel İstihdam Bürolarının Ekonomik Boyutları	44

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRK İŞ HUKUKUNDA GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN GENEL ESASLARI VE MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

2.1. Kavramsal Çerçeve	52
2.1.1 Geçici İş İlişkisi Kavramı.....	52
2.1.2. Geçici İş İlişkisinin Tanımı	56
2.1.3. Geçici İş İlişkisinin Türleri.....	56
2.1.3.1. Meslek Edinilmemiş Geçici İş İlişkisi	57
2.1.3.2. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi.....	58
2.1.4. Geçici İş İlişkisinin Benzer Kurum ve Kavramlardan Farkı	59
2.1.4.1. İş Aracılığı	59
2.1.4.2. İş Sözleşmesinin Devri	62
2.1.4.3. İşyeri Devri	64
2.1.4.4. Alt İşverenlik	66
2.1.4.5. Kamu Hizmet Alım Sözleşmeleri.....	69
2.1.4.6. Geçici Çalışma.....	73
2.1.4.7. Takım Sözleşmesi.....	75
2.1.4.8. Dolaylı İş İlişkisi.....	76
2.1.4.9. Birlikte İstihdam	77
2.1.4.10. Fason Üretimi	78
2.2. Geçici İş İlişkisinin Tarihçesi ve Uluslararası Düzenlemelerde Geçici İş İlişkisi	78
2.2.1. Geçici İş İlişkisinin Tarihçesi.....	78
2.2.2. AB Mevzuatının Gelişimi	80
2.2.2.1. Tarihsel Süreç	80
2.2.2.2. 91/383/ EEC sayılı AB Direktifi.....	81
2.2.2.3. 2008/104/EC sayılı AB Direktifi	82

2.2.2.3.1. Direktif'in Kapsamı	83
2.2.2.3.2. Direktif'in Amacı	84
2.2.2.3.3. Eşit Davranma İlkesi	84
2.2.2.3.4. Kısıtlamalar ve Yasaklamalar	86
2.2.2.3.5. İstihdama, Ortak Kullanımdaki İmkânlara ve Mesleki Eğitime Erişim	86
2.3. Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmemiş Geçici İş İlişkisi	87
2.3.1. Meslek Edinilmemiş Geçici İş İlişkisi Kurulmasının Koşulları	88
2.3.1.1. İşçi ile İşveren Arasında İş Sözleşmesi Bulunması	88
2.3.1.2. İşçinin Yazılı Rızasının Alınması	89
2.3.1.3. Holding Bünyesi İçinde veya Aynı Şirketler Topluluğuna Bağlı Başka Bir İşyerinde Geçici Olarak Görevlendirilmesi	91
2.3.1.4. Belirli Bir Süre İçin Kurulması	93
2.3.2. Meslek Edinilmemiş Geçici İş İlişkisi Kurulmasının Yasak Olduğu Haller ve İşler	97
2.3.3. Meslek Edinilmemiş Geçici İş İlişkisinin Sona Ermesi	97
2.4. Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi	99
2.4.1. Mevzuatın Gelişimi	99
2.4.1.1. 4857 sayılı İş Kanununun Bilim Komisyonu Tarafından Hazırlanan Taslağı	99
2.4.1.2. 26.09.2009 Tarihli 5920 sayılı Kanun	100
2.4.1.3. 22.11.2011 Tarihinde Oluşturulan Çalışma Grubu Tarafından Hazırlanan Tasarı Taslağı	102
2.4.1.4. 06.05.2016 Tarihli 6715 Sayılı Kanun	104
2.4.2. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinin Kurulması	105
2.4.2.1. Taraflar	105
2.4.2.1.1. Türkiye İş Kurumunca İzin Verilen Bir Özel İstihdam Bürosu	106
2.4.2.1.1.1. Ekonomik Yeterlilik	108
2.4.2.1.1.2. Organizasyonel Yeterlilik	109
2.4.2.1.2. Geçici İşçi	110
2.4.2.1.3. Geçici İşveren	113
2.4.2.2. Kanunda İzin Verilen ve Verilmeyen Haller ile İşler	114

2.4.2.2.1. İzin Verilen Haller ve İşler.....	114
2.4.2.2.1.1. Doğum ve Analık İzni	115
2.4.2.2.1.2. Ebeveynlerin Kısmi Süreli Çalışması.....	115
2.4.2.2.1.3. Askerlik Hizmeti	116
2.4.2.2.1.4. İş Sözleşmesinin Askıda Kaldığı Diğer Haller.....	116
2.4.2.2.1.5. Mevsimlik Tarım İşleri.....	117
2.4.2.2.1.6. Ev Hizmetleri.....	119
2.4.2.2.1.7. İşletmenin Günlük Sayılmayan ve Aralıklı Olarak Gördürülen İşleri.....	120
2.4.2.2.1.8. İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Acil Olan İşlerde	122
2.4.2.2.1.9. Üretimi Önemli Ölçüde Etkileyen Zorlayıcı Nedenler	123
2.4.2.2.1.10. İşletmenin Ortalama Mal ve Hizmet Üretim Kapasitesinin Geçici İş İlişkisi Kurulmasını Gerektirecek Ölçüde ve Öngörülemeyen Şekilde Artması	124
2.4.2.2.1.11. Mevsimlik İşler Hariç Dönemsellik Arz Eden İş Artışları..	126
2.4.2.2.2. İzin Verilmeyen Haller ve İşler	127
2.4.2.2.2.1. Toplu İşçi Çıkarılan İşyerleri.....	127
2.4.2.2.2.2. Kamu Kurum ve Kuruluşları	128
2.4.2.2.2.3. Yer Altında Maden Çıkarılan İşyerleri.....	129
2.4.2.2.2.4. Grev ve Lokavtın Uygulanmasında.....	130
2.4.2.2.2.5. Aynı İş İçin Yeniden Geçici İşçi Çalıştırılması Halinde	131
2.4.2.2.2.6. Geçici İşverenin İş Sözleşmesi Feshedilen İşçisini Geçici İşçi Olarak Çalıştırılması Halinde	132
2.4.2.3. Süre	133
2.4.2.3.1. Genel Olarak	133
2.4.2.3.2. Süre Sınırlaması	134
2.4.3. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinin Tarafları Arasındaki İlişkilerin Hukuki Niteliği.....	136
2.4.3.1. Özel İstihdam Bürosu ve Geçici İşçi Arasındaki İlişkinin Hukuki Niteliği	136
2.4.3.1.1. İş Sözleşmesinin Türü	136
2.4.3.1.2. İş Sözleşmesinin Süresi.....	137

2.4.3.1.3. İş Sözleşmesinin İçeriği	137
2.4.3.1.4. İş Sözleşmesinin Şekli.....	138
2.4.3.2. Özel İstihdam Bürosu ve Geçici İşveren Arasındaki İlişkinin Hukuki Niteliği	139
2.4.3.2.1. Genel Olarak	139
2.4.3.2.2. Geçici İşçi Sağlama Sözleşmesinin İçeriği	141
2.4.3.2.3. Geçici İşçi Sağlama Sözleşmesinin Şekli	142
2.4.3.3. Geçici İşveren ve Geçici İşçi Arasındaki İlişkinin Hukuki Niteliği	143

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN TARAFLARININ HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ İLE SONA ERMESİ

3.1. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinde Tarafların Hak ve Yükümlülükleri	145
3.1.1. Bireysel İş Hukuku Bakımından Tarafların Hak ve Yükümlülükleri	145
3.1.1.1. Geçici İşçinin Yükümlülükleri	145
3.1.1.1.1. İş Görme Borcu	145
3.1.1.1.1.1. İşin Bizzat İfası.....	145
3.1.1.1.1.2. İşin Türü ve Kapsamı	147
3.1.1.1.1.3. İfa Yeri.....	147
3.1.1.1.1.4. İşin Yapılacağı Süre	148
3.1.1.1.1.5. İşin Özenle Yapılması	149
3.1.1.1.1.6. İş Görme Borcunun İhlali	150
3.1.1.1.2. Emir ve Talimatlara Uyuma Borcu	152
3.1.1.1.2.1. Genel Olarak.....	152
3.1.1.1.2.2. Emir ve Talimatlara Uyuma Borcunun Kapsamı	154
3.1.1.1.2.3. Emir ve Talimatlara Uyuma Borcunun İhlali	156
3.1.1.1.3. Sadakat Borcu	156
3.1.1.1.3.1. Genel Olarak.....	156
3.1.1.1.3.2. Sadakat Borcunun İhlali	158
3.1.1.1.4. Rekabet Etmeme Borcu.....	159
3.1.1.2. İşveren Yükümlülükleri	163
3.1.1.2.1. Ücret Ödeme Borcu.....	163
3.1.1.2.1.1. Ücret Ödeme Borçlusu	163

3.1.1.2.1.2. Ücretin Miktarı, Ödeme Yeri, Zamanı	164
3.1.1.2.1.3. Ücretin Ödenmemesi Halinde Sorumluluk	165
3.1.1.2.1.4. İşin İfa Edilmemesi Halinde Ücret	169
3.1.1.2.1.5. Fazla Çalışma Ücreti	171
3.1.1.2.2. İşçiyi Koruma Borcu	173
3.1.1.2.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Bilgilendirme Yükümlülüğü	175
3.1.1.2.2.2. Eğitim Verme Yükümlülüğü	177
3.1.1.2.2.3. Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü	179
3.1.1.2.2.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığının Bildirilmesi Yükümlülüğü	180
3.1.1.2.2.5. Diğer Yükümlülükler	180
3.1.1.2.2.6. Özel İstihdam Bürosu ve Geçici İşverenin Hukuki Sorumluluğu	181
3.1.1.2.3. Eşit Davranma Borcu	183
3.1.1.2.4. İşverenin Diğer Borçları	185
3.1.1.2.4.1. Bilgilendirme Borcu	185
3.1.1.2.4.2. İşçi Özlük Dosyası Tutma Borcu	187
3.1.1.2.4.3. Araç ve Malzeme Sağlama Borcu	187
3.1.1.2.4.4. Çalışma Belgesi Verme Borcu	187
3.1.1.2.4.5. İşçi Sayısına Bağlı Yükümlülükler Bakımından	188
3.1.2. Toplu İş Hukuku Bakımından Tarafların Hak ve Yükümlülükleri	189
3.1.2.1. Sendika Üyeliği Bakımından	189
3.1.2.2. İşyeri Sendika Temsilciliği Bakımından	191
3.1.2.3. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi ve Yararlanma Bakımından	192
3.1.2.3.1. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Bakımından	192
3.1.2.3.2. Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma Bakımından	193
3.1.2.4. Grev ve Lokavt Bakımından	195
3.1.2.4.1. Grev Bakımından	195
3.1.2.4.1.1. Grev Esnasında Geçici İş ilişkisi	195
3.1.2.4.1.2. Geçici İşçinin Greve Katılacağı İşyeri Bakımından	196
3.1.2.4.1.3. Geçici İşçinin Grev Oylamasına Katılacağı İşyeri Bakımından	197

3.1.2.4.2. Lokavt Bakımından	197
3.1.2.4.2.1. Lokavt Esnasında Geçici İş İlişkisi	197
3.1.2.4.2.2. Özel İstihdam Bürosunun İşyerinde Lokavt Uygulanması Halinde	198
3.1.3. Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Tarafların Hak ve Yükümlülükleri ..	198
3.1.3.1. İşçinin Sosyal Güvenlik Kurumuna Bildirilmesi Yükümlülüğü	199
3.1.3.2. Aylık Prim ve Hizmet Belgesi Verme Yükümlülüğü	199
3.1.3.3. Sosyal Güvenlik Primi Ödeme Yükümlülüğü	200
3.2. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinin Sona Erme Halleri	201
3.2.1. Tarafların Anlaşması	201
3.2.1.1. İş Sözleşmesinin Tarafların Anlaşmasıyla Sona Ermesi	201
3.2.1.2. Geçici İşçi Sağlama Sözleşmesinin Tarafların Anlaşmasıyla Sona Ermesi	202
3.2.2. Sürenin Dolması	203
3.2.2.1. İş Sözleşmesinin Süresinin Dolması	203
3.2.2.2. Geçici İşçi Sağlama Sözleşmesinin Süresinin Dolması	203
3.2.3. Sözleşmenin Feshi	204
3.2.3.1. İş Sözleşmesinin Feshi	204
3.2.3.2. Geçici İşçi Sağlama Sözleşmesinin Feshi	205
3.2.4. Ölüm	206
3.2.5. Geçersizlik	207
3.2.5.1. İş Sözleşmesinin Geçersizliği	207
3.2.5.2. Geçici İş Sağlama Sözleşmesinin Geçersizliği	208
3.3. Özel İstihdam Bürosunun Geçici İş İlişkisi Kurma İzninin İptali ve Kapanması	209
3.4. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisine Yönelik Denetim ve İdari Para Cezaları	212
3.4.1. Meslek Edinilmiş Geçici İş ilişkisinin Denetimi	212
3.4.2. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisine Yönelik İdari Para Cezaları	214

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SOSYAL POLİTİKA BAKIMINDAN MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

4.1. Taraflar Bakımından Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinin Kurulmasının ve Yaygınlaşmasının Nedenleri	216
4.1.1. İşçiler Bakımından	216
4.1.1.1. Kısa Sürede İş Bulma Zorunluluğu	216
4.1.1.2. Dezavantajlı Grupların İşgücü Piyasasına Katılma Zorlukları	217
4.1.1.3. Gelir Desteği Sağlanmak İstenmesi	218
4.1.1.4. Sürekli İstihdama Geçişte Bir Araç Olarak Görülmesi	219
4.1.1.5. İş Yaşam Dengesinin Sağlanmak İstenmesi	219
4.1.2. İşverenler Bakımından.....	220
4.1.2.1. Sayısal Esnekliğe En Uygun Atipik Çalışma Olması.....	220
4.1.2.2. Üretim ve İşgücü Maliyetlerini Azaltma İhtiyacı	221
4.1.2.3. Rekabet Gücünün Artırılması	223
4.1.2.4. Kısa Süreli İşçi İhtiyacının Giderilmesi	224
4.1.2.5. Sürekli İşçi İşe Almanın Bir Aracı Olarak Görülmesi.....	225
4.1.3. Özel İstihdam Büroları Bakımından.....	225
4.1.3.1. Kazanç Elde Etmek Amacı	225
4.1.3.2. Çok Uluslu İşletmelerin Yaygınlaşması	226
4.1.3.3. İletişim Teknolojilerin Gelişmesi	227
4.2. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinin İstihdam ve İşsizlik Üzerine Etkileri ...	227
4.2.1. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinin İstihdam Üzerine.....	228
Etkileri	228
4.2.1.1. İstihdam Düzeyine Etkileri	228
4.2.1.2. İstihdamın Yapısına Etkileri	230
4.2.1.2.1. Geçici İşçilerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı.....	230
4.2.1.2.2. Geçici İşçilerin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı.....	235
4.2.1.2.3. Geçici İşçilerde Aranılan Beceri Düzeylerine Göre Dağılımı.....	237
4.2.1.2.4. Geçici İşçilerin Sektörel Dağılımı.....	238
4.2.1.2.5. Geçici İşçilerin Görevlendirmelerinin Ortalama Süresi.....	240
4.2.1.2.6. Geçici İşçilerin İş Sözleşmelerinin Ortalama Süresi.....	242
4.2.1.3. İstihdamın Niteliğine Etkileri	246
4.2.1.3.1. Kayıt Dışı İstihdama Etkisi	246

4.2.1.3.2. Sürekli İstihdama Etkileri	247
4.2.1.3.2.1. Geçici İşçilerin Sürekli İstihdama Geçişine Etkisi.....	247
4.2.1.3.2.2. Sürekli İstihdama Etkisi	252
4.2.1.4. İş Yaratma Etkisi	253
4.2.2. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinin İşsizlik Üzerine Etkileri	256
4.3. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinin Çalışma Koşulları Üzerine Etkileri	259
4.3.1. Genel Olarak.....	259
4.3.2. Çalışma Süreleri Üzerine Etkileri.....	261
4.3.3. Ücret Üzerine Etkileri.....	263
4.3.3.1. Geçici İşçilerin Ücretleri Üzerine Etkileri	263
4.3.3.2. Sürekli İstihdamdaki İşçilerin Ücretlerine Etkisi	266
4.3.4. İş Güvencesi Üzerine Etkileri.....	268
4.4. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinin Toplu İş İlişkileri Üzerine Etkileri	270
4.4.1. Sendikal Hak ve Özgürlüklere Etkisi	270
4.4.2. Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına Etkisi.....	271
4.4.2.1. Örgütlenme Üzerine Etkisi	271
4.4.2.2. Toplu Pazarlık Hakkına Etkisi.....	273
4.4.3. Grev Hakkına Etkisi	275
4.4.4. Meslek Edinilmiş Geçici İş ilişkisine Sendikaların Bakış Açısı	276
4.5. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinin İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerine Etkileri	278
4.5.1. Geçici İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerine Etkileri.....	278
4.5.2. Geçici İş İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Riskini Artıran Faktörler	280
4.5.3. Sürekli İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerine Etkileri.....	283
4.6. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinin Sosyal Güvenlik Üzerine Etkileri.....	284
SONUÇ.....	290
KAYNAKÇA	301
ÖZGEÇMİŞ.....	350

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1.1: Küresel Düzeyde Özel İstihdam Büroları Sektörünün Yıllar

İtibariyle Toplam Gelirleri (2008-2018) 45

Tablo 1.2: Özel İstihdam Bürolarının Faaliyetlere Göre Gelirleri 46



GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 4.1: Genel Olarak Geçici İşçilerin Yaş Dağılımı, 2017	231
Grafik 4.2: Ülkelere Göre Geçici İşçilerin Yaş Dağılımı, 2017	232
Grafik 4.3: Genel Olarak Geçici İşçilerin Cinsiyet Dağılımı, 2017	233
Grafik 4.4: Ülkelere Göre Geçici İşçilerin Cinsiyet Dağılımı, 2017	233
Grafik 4.5: Genel Olarak Geçici İş İlişkisi Kapsamındaki İstihdamda Kadınların Payı ve Toplam İstihdamda Kadınların Payı, 2017	234
Grafik 4.6: Ülkelere Göre Geçici İş İlişkisi Kapsamındaki İstihdamda Kadınların Payı ve Toplam İstihdamda Kadınların Payı, 2017	235
Grafik 4.7: Genel Olarak Geçici İşçilerin Eğitim Seviyesi, 2017	236
Grafik 4.8: Ülkelere Göre Geçici İşçilerin Eğitim Düzeyi, 2017	237
Grafik 4.9: Genel Olarak Geçici İşçilerde Aranan Beceri Düzeyi, 2017	237
Grafik 4.10: Ülkelere Göre Geçici İşçilerde Aranan Beceri Düzeyi, 2017	238
Grafik 4.11: Genel Olarak Geçici İşçilerin Sektörel Dağılımı	239
Grafik 4.12: Genel Olarak Geçici İşçilerin Görevlendirmelerinin Ortalama Süresi, 2017.....	241
Grafik 4.13: Ülkelere Göre Geçici İşçilerin Görevlendirmelerinin Ortalama Süresi, 2017.....	242
Grafik 4.14: Genel Olarak Geçici İşçilerin İş Sözleşmelerinin Ortalama Süresi, 2017	243
Grafik 4.15: Ülkelere Göre Geçici İşçilerin İş Sözleşmelerinin Ortalama Süresi, 2017.....	244
Grafik 4.16: Genel Olarak Geçici İşçilerin 12 Ay Sonraki Durumu, 2017	245
Grafik 4.17: Ülkelere Göre Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Çalışma Sektöründeki Görevlerinden 12 Ay Sonra İşçilerin Durumu, 2017.....	246
Grafik 4.18: Ülkelere Göre Geçici İşçilerin Sürekli İstihdama Geçme Oranları, 2017	249
Grafik 4.19: Ülkelere Göre Geçici İşçiler Arasında Daha Önce İşsiz ve İş Aramayan Kişilerin Payı, 2017.....	257

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
A.e.	: Aynı eser
a.g.e	: Adı geçen eser
a.g.m.	: Adı geçen makale
AÜ	: Ankara Üniversitesi
BAM	: Bölge Adliye Mahkemesi
Bkz.	: Bakınız
bs.	: Baskı
C.	: Yararlanılan cilt
c.	: Toplam cilt sayısı
CEEP	: European Centre of Enterprises with Public Participation and Enterprises of General Economic Interest (Avrupa Kamu İşletmeleri Merkezi)
CIETT	: International Confederation of Private Employment Agencies (Uluslararası Özel İstihdam Büroları Konfederasyonu)
Çev.	: Çeviren
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
E.	: Esas No
Ed.	: Editör
Eurociett	: European Conferederation of Private Employment Agencies (Avrupa Özel İstihdam Büroları Konfederasyonu)
Eurostat	: Statistical Office of the European Union (Avrupa Birliği İstatistik Ofisi)

ETUC	: European Trade Unions Confederation (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu)
Hak-İş	: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
Haz.	: Yayına hazırlayan
HD	: Hukuk Dairesi
IDB	: Inter-American Development Bank (Amerikalılar Arası Kalkınma Bankası)
ILO	: International Labor Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
IZA	: Institute of Labor Economics (Çalışma Ekonomisi Enstitüsü)
İş-Kur	: İş Kurumu
K.	: Kanun
K:	: Karar No
KEİG	: Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi
LAÜ	: Lefkoşa Avrupa Üniversitesi
m.	: Madde
No	: Number (Numara)
OECD	: Organization for Economic Cooperation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)
RG	: Resmi Gazete
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
SBF	: Siyasal Bilgiler Fakültesi
SIA	: Staffing Industry Analysts (İşe Alım Sektörü Analistleri)
t.	: Tarih
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TL	: Türk Lirası

TSGLK	: Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu
TUHİS	: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
t.y.	: Basım tarihi yok
UNICE	: Union of Industrial and Employers Confederations of Europe(Avrupa Sanayi ve İşveren Konfederasyonları Birliği)
v.d.	: ve diğerleri
Y	: Yargıtay
y.y.	: Basım yeri yok
WAPES	: World Association of Public Employment Services (Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği)
WEC	: World Employment Condeferation (Dünya İstihdam Konfederasyonu)
WEC-Europe	: World Employment Condeferation-Europe (Dünya İstihdam Konfederasyonu-Avrupa)

GİRİŞ

1970’li yıllardan itibaren ortaya çıkan küreselleşme olgusu, neoliberal ekonomik politikalar, çalışma hayatındaki esneklik talepleri ve teknolojik gelişmeler neticesinde istihdam hizmetlerinde, kamu tekelinin kalkmasıyla birlikte işgücü piyasalarında kamu istihdam kurumları ile özel istihdam büroları bir arada faaliyet göstermeye başlamıştır. Hukuki bir zemine kavuşan özel istihdam büroları hızla büyüyerek, kârlı yeni faaliyet alanları aramaya başlamış, bu çabalarının neticesinde esnek çalışmanın değişik formları ile farklı istihdam biçimlerini deneyerek, işgücü piyasasında yeni roller üstlenmeye çalışmışlardır. Bu doğrultuda özel istihdam büroları, standart dışı çalışma biçimlerinden olan geçici iş ilişkisi aracılığıyla işgücü piyasalarında işveren rolü edinmişlerdir.

Geçici iş ilişkisi, meslek edinilmemiş ve meslek edinilmiş olarak ikiye ayrılmaktadır. Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi, işverenin işçisini istisnai hallerde başka bir işverene iş görme borcunu yerine getirmek üzere devretmesiyle kurulmaktadır. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ise özel istihdam bürosu tarafından kazanç sağlamak amacıyla işçinin sürekli bir biçimde başka işverenlere karşı iş görme borcunu yerine getirmek üzere devredilmesiyle oluşan ilişkidir. Öncelikli olarak uygulamada ortaya çıkan zaman içerisinde yaygınlaşan geçici iş ilişkisi, iş sözleşmesinin tarafı olan işverene karşı iş görme borcunun istisnasıdır.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, işgücü piyasalarında sıklıkla kullanılmasından sonra ulusal ve uluslararası düzeyde kanuni düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. Bu kapsamda ILO 1997 yılında 181 sayılı Sözleşmeyi, AB 2008 yılında 2008/104/EC sayılı Sözleşmeyi kabul etmiştir. Her ülkenin işgücü piyasasına yansımaları farklı olmakla beraber genel olarak meslek edinilmiş geçici iş ilişkisini iş güvencesinin zayıflığı, düşük ücret düzeyi, gelir güvencesinin zayıflığı, uzun çalışma saatleri ya da istenmeyen çalışma saatleri, toplu iş ilişkilerinin rolünün azlığı, olumsuz iş sağlığı ve güvenliği koşullarıyla eğreti istihdama yakınlaştırmakla beraber işçilerin en az asgari ücret düzeyinde gelire sahip olması ve sosyal güvenlik primlerinin ödenmesi özellikleriyle eğreti istihdamdan ayırmaktadır. Bu bağlamda geçici iş ilişkisinin, sosyal politika sorunları ortaya çıkardığı görülmektedir. Bu sorunların

giderilmesi, işçilerin korunması ve işgücü piyasalarının düzgün işlemesi bakımından önemlidir.

Çalışma kapsamında, Türk iş hukukunda yeni bir müessese olan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi hukuki düzenlemeler esas alınarak incelendikten sonra, sosyal politika bakımından normlar ve uygulama sonuçları birlikte değerlendirilmiştir. Dört bölümden oluşan çalışmanın Birinci Bölümünde, geçici iş ilişkisi faaliyetinin ana aktörü olan özel istihdam bürolarına dair kavramsal çerçeve açıklanmıştır. Literatürde özel istihdam büroları genellikle gösterdikleri faaliyet alanlarına göre adlandırılmakla beraber, günümüzde birden fazla faaliyeti bir arada yürütebildiklerinden, çalışma kapsamında faaliyet alanları ayrı ayrı başlıklar altında ele alınmıştır. Daha sonra küresel düzeyde özel istihdam büroları sektörünün ekonomik boyutları hakkında bilgi verilmiştir. Bu sektörün gelirlerinin büyük bir kısmını geçici iş ilişkisi faaliyetinden elde etmesi, birer ticari işletme olan özel istihdam bürolarının neden bu faaliyete yöneldiklerini anlaşılır kılmaktadır.

Çalışmanın İkinci Bölümünde, Türk iş hukukunda geçici iş ilişkisinin genel esasları ve meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Öncelikli olarak mevcut terminoloji göz önünde bulundurularak, geçici iş ilişkisinin kavramsal çerçevesi incelenmiştir. İş hukukunda üçlü ilişkilerin fazla olması ve uygulamada bu ilişkilerin iç içe geçmesi nedeniyle aralarındaki farkların ortaya konulması gerektiğinden, geçici iş ilişkisinin, benzer kurum ve kavramlardan farkları üzerinde durulmuştur. Çalışmada literatürde ve mevzuatta yerleşmiş bir terim olan “geçici iş ilişkisi” kullanılmakla beraber, yararlanılan kaynaklara bağlı kalınarak hem müessesenin kendisi hem tarafları yer yer farklı terimlerle ifade edilmiştir. Ayrıca İş Kanunu m.7’nin gerekçesinde 2008/104/EC sayılı Direktif’e sıklıkla atıf yapılması, bu direktifin Türk iş hukukundaki önemini artırmaktadır. Bu kapsamda AB’nin hem 91/383/EEC sayılı Direktifi hem 2008/104/EC sayılı Direktifi ele alınmıştır.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisini daha anlaşılır hale getirmek amacıyla son kanuni değişiklikler dikkate alınarak, meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi ele alınmıştır. 2003 yılından beri meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine yönelik yapılan

kanun çalışmaları incelenerek, yer yer mevcut haliyle karşılaştırılmıştır. Daha sonra geçici iş ilişkisi kurulabilmesi için taraflar bakımından Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosu, geçici işveren ve geçici işçi olma koşulları incelenmiştir. Sayma yöntemiyle sınır çizilen meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulabilecek haller ve işler ayrı ayrı başlıklar halinde ele alınmıştır. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine getirilen sınırlamaların ve yasaklamaların madde gerekçesinde yer verilen hususlar başta olmak üzere amacını karşılamada yeterli olup olmadığı, kapsamı ve yerindeligi üzerinde durulmuştur. Belirtmek gerekir ki, müessesenin yeni olması nedeniyle yeterli yargı kararının olmaması, konuya ilişkin kanuni düzenlemedeki boşlukların ve bazı kavramların içeriğinin doldurulmasında sorun yaratmaktadır. Bu bölüm kapsamında son olarak taraflar arasındaki hukuki ilişkinin niteliği üzerinde durulmuştur.

Çalışmanın nc Bölümünde meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin taraflarının hak ve yükümlülükleri ile sona ermesi konuları ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde işçiyi dolaylı ve doğrudan istihdam eden iki işverenin varlığı, tarafların yükümlülükleri bakımından birtakım farklılıklar ortaya çıkarmaktadır. Bu farklılıklar göz önünde bulundurularak, bireysel iş hukuku, toplu iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku bakımından tarafların yükümlülükleri ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Üçlü bir ilişki olan geçici iş ilişkisinin sona ermesinin, iş sözleşmesi ve geçici işçi sağlama sözleşmesi üzerindeki etkisi, taraflar dikkate alınarak incelenmiştir. Özel istihdam bürosunun geçici iş ilişkisi kurma izninin iptali ve kapanması hususları incelenerek, iş sözleşmesine ve geçici işçi sağlama sözleşmesine etkileri ele alınmıştır. Son olarak meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine yönelik öngörülen denetim ve idari para cezalarının yerindeligi ve etkinliği irdelenmiştir.

Çalışmanın Dördüncü Bölümünde, sosyal politika bakımından meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ele alınmıştır. Taraflar bakımından meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulmasının ve yaygınlaşmasının nedenleri ayrı ayrı başlıklar altında incelenmiştir. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin sosyal politikanın ana konuları olan istihdam ve işsizlik üzerine etkileri detaylı bir biçimde incelenmeye çalışılmıştır. Bu iş ilişkisinin istihdam düzeyine, niteliğine ve yapısına üzerine etkileri ayrı ayrı başlıklar altında değerlendirilmiştir. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin, işsizlik

zerine etkilerinin üzerinde durulmuştur. Bu iş ilişkisinde en çok tartişma konusu olan hususlardan biri olan çalışma koşulları üzerindeki etkileri ele alındıktan sonra çalışma süreleri, ücret ve iş güvencesi üzerine etkileri incelenmiştir. Bunu takiben meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin toplu iş ilişkilerine, iş sağlığı ve güvenliği ile sosyal güvenlik üzerine etkileri ele alınmıştır.



BİRİNCİ BÖLÜM

ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI

1.1. Kavramsal Çerçeve

1.1.1. Özel İstihdam Bürosu Kavramı

Yaygın olarak “Özel İstihdam Büroları (Private Employment Agencies)” kavramı kullanılmakla beraber bazı kaynaklarda “Ücretli İstihdam Büroları (Private Fee-Charging Recruitment Agencies)”, “Özel İstihdam Hizmetleri (Private Employment Services)”, “Özel Bürolar (Private Agencies)”¹, “İşe Yerleştirme Hizmetleri (Placement Services)”, “Özel Sektör (Private Sector)”² kavramları da kullanılmaktadır. Başta Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)³ ve Avrupa Birliği (AB)⁴ kaynakları olmak üzere uluslararası literatürde ve Türk iş hukukunda yaygın olarak kullanılması, ayrıca içerisinde barındırdığı öğeleri bütünüyle yansıtan bir üst kavram niteliği taşıması nedeniyle bu çalışma kapsamında “özel istihdam bürosu” kavramı kullanılmıştır.

Özel istihdam bürosuna yönelik olarak bazı tanımlar bulunmaktadır. ILO tarafından 181 sayılı Sözleşmesinde özel istihdam bürosu, “sözleşmede sayılan işgücü piyasası hizmetlerinden bir veya daha fazlasını sağlayan, kamu makamlarından bağımsız gerçek veya tüzel kişiler” olarak tanımlanmaktadır (m. 1). Sözleşmede

¹ Nusret Ekin, **Türkiye’de İş Piyasasının Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları**, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 2001, s. 19. Ayrıca “büro” yerine “ajans”, “ofis”, “acente” kavramları da kullanılmaktadır. Özel istihdam bürolarının faaliyetlerine ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumu NACE kodlarında “İş Bulma Acentelerin Faaliyetleri” açıklamasına yer verildiği görülmektedir. Mevzuatta kavram birliği sağlanması açısından 4857 Sayılı İş Kanunu ile 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ve ilgili yönetmelikte kullanılan “özel istihdam bürosu” kavramının kullanılmasının daha yerinde olacağı kanısındayız.

² Ali Kemal Sayın, **Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları**, Ankara, Türkiye İş Kurumu Yayınları, 2002, s. 131.

³ ILO’nun 181 sayılı Özel İstihdam Büroları Hakkında Sözleşmesi’nde “Private Employment Agencies” kavramını kullanılmıştır.

Bkz.: (Çevrimiçi) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C181.

⁴ AB’ye özgü bir özel istihdam bürosu tanımı bulunmamaktadır.

işgücü piyasası hizmetleri; “İş ilişkilerine taraf olmaksızın, iş aracılığına yönelik hizmetler; işçilerin görevlerini belirleyecek ve bu görevlerin yerine getirilip getirilmediğinin denetleyecek olan, bir üçüncü gerçek veya tüzel kişinin hizmetine sunmak amacıyla istihdam etmekten ibaret olan hizmetler; yetkili makam tarafından en fazla temsil yetkisine sahip işçi ve işveren örgütlerine danışıldıktan sonra belirlenen, özel bir iş arz ve talebi dengesi sağlamaya yönelik olmayan, bilgi temini hizmetleri gibi iş arama ile ilgili diğer hizmetler” olarak sıralanmıştır (m. 1/a, b, c). Türk iş hukukunda özel istihdam büroları, iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek üzere Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan büroları ifade etmektedir (TİKK, m.2). Özetle, özel istihdam bürosu, işçi ve işverenlerin taleplerini en uygun bir biçimde karşılamak ve bu suretle işgücü piyasasını etkin bir şekilde düzenlemek görevini üstlenmiş gerçek veya tüzel kişilerdir⁵.

İşverenler tarafından 19. yüzyılın sonları ve 20. yüzyılın başlarında kurumsallaşmamış işgücü piyasasındaki emek arzı üzerinde kontrol sağlamak amacıyla istihdam büroları kurulmuştur. Buna karşılık olarak işçilerin istismarını önlemek⁶ ve kendi etkinliklerini artırmak amacıyla işçi sendikaları da istihdam büroları kurmuştur⁷. Böylelikle işe yerleştirme, farklı kesimler tarafından yürütülen bir istihdam hizmeti haline gelmiştir. Bu kapsamda özel istihdam bürolarını, işverenlerin istihdam büroları, hayır veya kamu yararı amacıyla ücretsiz yardımda bulunan istihdam büroları, sendikaların istihdam büroları ve ücretli istihdam büroları olmak üzere dörde ayırmak mümkündür⁸. Ayrıca ILO’nun da sözleşmelerinde yer verdiği en temel biçimiyle bu büroları, ücretli ve ücretsiz istihdam büroları olmak

⁵ M. Engin, Sanal, “İş ve İşçi Bulma Kurumu ve İşsizlik”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1994, s. 69.

⁶ George Gonos, Carmen Martino, “Temp Agency Workers in New Jersey’s Logistics Hub: The Case for a Union Hiring Hall”, *The Journal of Labor and Society*, C:14, 2011, s. 512.

⁷ A.e.

⁸ Necati Berberoğlu, *Çalışma Ekonomisi*, Eskişehir, Birlik Ofset Yayıncılık, t.y., s. 106-107. Türk İş Hukukunda 1936 sayılı Kanun m.68 ve 1475 sayılı Kanun m.85’te işçi ve işverenlerin ayrı ayrı ya da birlikte kuracakları veya kamu yararına çalışan yahut münhasıran hayır işleriyle uğraşan kurumlarında iş ve işçi bulma faaliyetinde bulunabilmesine izin verilmiştir. Bununla beraber 29.07.1983 tarihli 2869 sayılı Kanun m.21 aracılığıyla 1475 Sayılı Kanun m.85’te yapılan değişiklikle yalnızca Kurumdan izin almak ve her zaman denetlenebilmesi koşuluyla bir işverenin yurt dışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracığı işçileri temin etmesine yönelik düzenlemiştir.

üzere ikiye ayrılabilir. Ücretli istihdam büroları, iş aracılığını işçi veya işverenenden doğrudan doğruya yahut dolaylı bir biçimde maddi bir menfaat elde etmek suretiyle yapan gerçek veya tüzel kişiliğe sahip bürolardır. Ücretsiz istihdam büroları ise iş aracılığını maddi bir menfaat elde etmek amacıyla yapmamakla birlikte işçi veya işverenenden verdiği hizmetler karşılığında başka adlarla para alabilen gerçek veya tüzel kişiliğe sahip olan bürolardır⁹.

Özel istihdam büroları, işverenlerin işgücü ihtiyaçlarının giderilmesi konusunda uzmanlaşmış müesseselerdir¹⁰. Bununla beraber özel istihdam bürolarının başlangıçta iş ve işçi bulma ile sınırlı yasal faaliyetleri zamanla yönetici araştırma, kariyer yönetimi, personel yönetimi, eğitim, geçici iş ilişkisi gibi faaliyetleri içerecek bir biçimde genişlemiştir. Özel istihdam bürolarının faaliyet alanları, özellikle atipik istihdam biçimlerinin artmasına paralel bir biçimde artarak, zamanla bu büroları esnek çalışma biçimlerinin uygulanmasında yetkili birer çekirdek kurum haline dönüştürmüştür¹¹.

Günümüzde işgücü piyasalarında özel istihdam büroları ile kamu istihdam kurumları birlikte faaliyet göstermekle beraber ülkeler özelinde farklı uygulamaların olduğu görülmektedir. Özel istihdam büroları ile kamu istihdam kurumları arasındaki ilişki beş farklı model altında incelenmektedir. Bunlardan ilki mutlak tekel model olarak adlandırılan istihdam hizmetlerinin kamu hizmeti olarak kabul edildiği, özel istihdam bürolarının yasaklandığı modeldir¹². İlmli tekel modeli, özel istihdam bürolarının bazı istisnai alanlarda faaliyet göstermesine izin verildiği model olarak açıklanabilir¹³. Açık birlikte çalışma modeli, özel istihdam bürolarının kamu istihdam bürolarıyla birlikte devletten izin almak ya da herhangi bir izin almaksızın öngörülen koşulları gerçekleştirmek koşuluyla ve devlet denetime tabi olarak faaliyet gösterdiği

⁹ M. Engin Sanal, “İş ve İşçi Bulma Aracılığı Çağdaş Gelişmeler ve Türk Tarım Kesiminde İşe Aracılık Uygulaması”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1995, s. 74.

¹⁰ Zerrin Yöney Fırat, “İstihdam Hizmetlerinin Değişen Yapısı ve Özel İstihdam Büroları”, **İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C:3, S:1, 2001, s. 4.

¹¹ M. Sait Doğan, “21. Yüzyılda Esnek Çalışma Biçimleri ve Toplamların İş Hayatına Uygulanması”, **Sosyoloji Konferansları**, S:31, 2005, s. 2.

¹² Ekin, **a.g.e.**, s. 59.

¹³ Sanal, “İş ve İşçi Bulma Aracılığı Çağdaş Gelişmeler ve Türk Tarım Kesiminde İşe Aracılık Uygulaması”, s. 94.

çalışma modelini ifade etmektedir¹⁴. Serbest birlikte çalışma modeli ise özel istihdam büroları ile kamu istihdam kurumlarının serbest bir biçimde faaliyet gösterdiği modeldir. Son olarak da istisnai bir uygulama olan yalnızca özel istihdam bürolarının olduğu, kamu istihdam kurumlarının olmadığı modeldir¹⁵. Görüldüğü üzere mevcut modellerin zaman içerisinde değiştiği, kamu ve özel istihdam kurumlarının birbirlerine bakış açılarını ve ilişkilerini etkileyerek, kamu ve özel istihdam kurumlarının birbirlerini tamamladığı ve her iki kurumun istihdama hizmet ettiği görülmektedir¹⁶.

Özel istihdam bürolarının tabi oldukları hukuki statüler, farklılık göstermektedir.

Genel yasaya tabi statü, özel istihdam bürolarının diğer ticari teşebbüsler gibi ticaret siciline kaydolup faaliyetlerini vergi dairelerine bildirmek suretiyle yasallık kazandığı statü olup, Danimarka, İsveç ve Amerika Birleşik Devleti'nde (ABD) uygulanmaktadır¹⁷.

Yetkili büro (lisans) statüsü, ILO'nun Ücretli İstihdam Büroları Hakkında 96 sayılı Sözleşmesinde öngörülmekte olup, başvuru yapan büronun gerekli kriterleri taşıması halinde lisans verildiği, lisansın düzenli aralıklarla yenilendiği ve kuralların ihlali halinde ise iptal edildiği sistemdir. Bu sistem Avusturya ve İsviçre başta olmak üzere 96 sayılı Sözleşmenin üçüncü kısmını onaylayan ülkelerde uygulanmaktadır¹⁸.

Tescilli büro (kayıtlı) statüsü, istihdam bürolarının yetkili makamlarca tescil edildiği, faaliyetlerinin ve denetimlerinin özel kurallara bağlandığı bununla beraber düzenlemelere aykırı bir durum ya da hâlde faaliyetlerinin Çalışma Bakanlığı tarafından yasaklanmadığı statü olup, Brezilya, Kolombiya ve İngiltere'de uygulanmaktadır¹⁹.

¹⁴ Sanal, "İş ve İşçi Bulma Aracılığı Çağdaş Gelişmeler ve Türk Tarım Kesiminde İşe Aracılık Uygulaması", s. 94, 95.

¹⁵ Zerrin Fırat Yöney, (Çevrimiçi) <http://sbmyo.uludag.edu.tr> aktaran Tuncay, Savaş, a.g.m., s.69.

¹⁶ Sanal, "İş ve İşçi Bulma Aracılığı Çağdaş Gelişmeler ve Türk Tarım Kesiminde İşe Aracılık Uygulaması", s. 95.

¹⁷ Sayın, a.g.e., s. 176.

¹⁸ Ahmet Emin Özkan, "Özel İstihdam Büroları", **Mercek Dergisi**, S:6, 1997, s. 124.

¹⁹ Ekin, a.g.e., s. 82.

İmtiyazlı büro statüsü, Almanya’da uygulanan bu sistemde işe yerleştirme faaliyetini tekel olarak yürüten kamu istihdam kurumunun, kâr amacı gütmeyen özel istihdam bürolarına belirli meslekler veya özel müşteri çevrelerinde faaliyet gösterebilmeleri için yetki vermesi esasına dayanmaktadır. Resmi makamlar tarafından büronun hak ve yükümlülükleri belirlemek ve denetlemek için hazırlanan şartnamenin ihlali halinde büronun yetkisi geri alınmaktadır²⁰.

Devlet tarafından sözleşme esasına göre çalıştırılan büro statüsünde, kamu makamları ile özel istihdam büroları arasında tarafların amaçlarının, haklarının ve yükümlülüklerinin yer aldığı bir sözleşme yapılmaktadır. Bu sözleşmeyle kamu makamları işgücünün bir bölümünde, belirli sektör(ler) ya da bölge(ler) de özel istihdam bürolarının belli bir süre ile faaliyet göstermesine izin vermekte olup, bu sistem Fransa’da uygulanmaktadır²¹.

1.1.2. Özel İstihdam Bürosunun Benzer Kurum ve Kavramlardan Farkı

1.1.2.1. Kamu İstihdam Kurumları

Kamu istihdam kurumları, 19. yüzyılın sonlarında sanayileşmiş ülkelerde işsizliğin toplumsal ve ekonomik etkilerine karşı olarak ortaya çıkmıştır²². İlk kamu istihdam kurumu 1909 yılında İngiltere’de²³ kurulmuş olup, bunu Almanya, Belçika ve Fransa takip etmiştir²⁴. Devletler tarafından kullanılan en yaygın sosyal politika aracı olan kamu istihdam kurumlarının esas görevi, ulusal işgücü piyasalarının düzgün işlemesine katkı sağlamaktır. Bu kurumlar, Çalışma Bakanlığı’nın ya da buna denk bir

²⁰ Sayın, a.g.e., s. 176-177.

²¹ Özkan, a.g.m., s. 125.

²² Phan, Thuy, Ellen Hansen, David Price, **Değişen İşgücü Piyasalarında Kamu İstihdam Hizmeti**, Çev. Metin Çulhaoğlu, Ankara, Uluslararası Çalışma Örgütü Yayınları, 2001, s. XV.

²³ ILO, **The Role of Private Employment Agencies in The Functioning of Labour Markets**, International Labour Conference 81st Session, Report VI, Geneva, ILO, 1994, s. 6. İngiltere’de 20.09.1909 tarihinde kabul edilen “İş ve İşçi Bulma Kanunu” ile iş ve işçi bulma hizmeti düzenlenmiş olup, bu kanun kapsamında ülke, 11 Bölge Müdürlüğü’ne, her bölge de nüfus ve ekonomik öneme göre sayıları 1500’ü bulan bürolara ayrılmıştır. Bkz.: Ekmel Zâdil, “İş ve İşçi Bulma Hizmeti Mahiyet ve Vazifeleri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S:4, 1951, s. 22.

²⁴ TİSK, **İşgücü Piyasalarında Özel İstihdam Bürolarının Rolü**, y.y., TİSK İnceleme Yayınları 16, t.y, s. 7.

kurumun siyasi sorumluluğu altında işgücü piyasası politikalarının uygulanmasından kanuni olarak sorumludur²⁵. İstihdam hizmetleri aracılığıyla işgücü piyasasına kamunun müdahalesinin gerekçesi, hem beşeri sermayenin ülkenin kalkınması için kullanılmasıyla hem toplumsal refah artırma hedefiyle ilişkilidir²⁶.

Kamu istihdam kurumları en dar tanımıyla, iş ve işçi bulmaya aracılık eden, kamu tarafından yönetilen ve kâr amacı gütmeyen kurum ve kuruluşlarıdır. Bu kurumlar 1950'lere kadar birçok ülkede iş ve işçi bulma hizmeti ile işsizlik yardımlarını bir araya getiren bir sistem içinde faaliyet göstermiştir²⁷. Günümüzde ise yerel ve ulusal düzeyde istihdam politikalarının oluşmasına katkı sağlamak, işgücü piyasasına ilişkin verilerinin toplanması, uluslararası kuruluşların işgücü, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin olarak kararlarını izlemek gibi makro düzeyde de görevler üstlenmektedir. Dünya genelinde kamu istihdam kurumları, küreselleşmeyle birlikte ortaya çıkan sorunların ve yapısal işsizliğin üstesinden gelebilmek için yeni işgücü politikalarına ağırlık vererek, aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarını bir arada sunmaya başlamıştır²⁸. Ayrıca son yıllarda dünya genelinde artan işsizlik oranları, ülkelerin kamu istihdam hizmetlerine verdikleri önemi artırarak, bu kurumları güncel hale getirmiştir.

Kamu istihdam kurumları, istihdam hizmeti faaliyetlerini dini, siyasi ve sosyal yönlerden ve iş mücadeleleri bakımından tarafsızlık, bilgili ve metotlu çalışma, ücretsiz hizmet, başvuru da bulunma ve istihdam özgürlüğü ilkeleri dâhilinde yürütmektedir²⁹. ILO'ya göre kamu istihdam hizmetlerinin iş ve işçi bulma, işgücü piyasası hakkında bilgilerin edinilmesi, işgücü piyasası uyum programlarının yönetimi ve işsizlik yardımlarını yönetimi olmak üzere dört temel fonksiyonu bulunmaktadır³⁰.

²⁵ İŞ-KUR, **İstihdam Hizmet Sağlayıcılarının Rolü Beceri ve İş Öngörme ve Eşleştirme Kılavuzu**, Cilt 4, 1 bs., Ankara, Genç Ofset, 2017, s. 17.

²⁶ Nurcan Özkaplan "Kamu ve Emek Piyasaları", **Çalışma Ekonomisi II**, Ed.Naci Gündoğan, Eskişehir, Eskişehir Üniversitesi Yayınları, 2013, s. 84.

²⁷ Ali Kemal Sayın, "Değişen Emek Piyasasında Kamu İstihdam Hizmetinin Önemi", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S:56, 2009, s. 334.

²⁸ İŞ-KUR, **Dünden Bugüne (1946-2011)**, Ankara, İş-Kur Yayınları, 2011, s. 15.

²⁹ Sabahattin Zaim, **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1997, s. 80.

³⁰ Thuy, Hansen, Price, **a.g.e.**, s. 32.

İstihdam hizmetlerinde ulusal ve uluslararası düzenlemelerle uzun yıllar kamu tekeli hâkim olmuştur. Kamu tekeli prensibinin istihdam hizmetlerinde benimsenmesi üç temel gerekçeye dayandırılmaktadır: “çalışma” nın temel bir hak olması ve bunu sağlamanın devletin görevi olması; ikincisi çalışma hakkının insanın kutsal haklarından biri olması nedeniyle bu hakkı elde etmenin kazanç gayesiyle yapılmamasını sağlanması; son olarak da işçilerin kötü niyetli kişiler tarafından iş bulma vaadiyle kandırılmasını önlemesini³¹ ve işçi simsarlığının önüne geçerek işçilerin sömürülmesini engellemektir. 1919-1948 yılları arasında ILO tarafından da *ücretsiz* kamu istihdam kurumlarının kurulmasına yönelik sözleşmeler ve tavsiye kararları kabul edilmiştir.

Günümüzde istihdam hizmetlerinin liberalleştirilmesi gerektiği öne sürülse de kamu istihdam kurumlarının işgücü piyasasından tamamen çekilmesi mümkün değildir. Çünkü kamu istihdam kurumları, işgücü piyasası politikalarının ana yürütücüsüdür³². Aynı zamanda bu kurumların varlığı, sosyal devlet ilkesi gereğince çalışma hakkının hayata geçirilmesi bakımından da bir zorunluluktur. Sosyal güvenlik hizmetlerinin özel sigorta şirketlerine açılması gibi istihdam hizmetlerinde kamu istihdam kurumlarının yanında özel istihdam büroları faaliyet göstermesi tamamlayıcılık ve iş bölümü çerçevesinde değerlendirilmelidir³³.

İstihdam hizmetlerinde kamu tekelinin kalkmasıyla birlikte özel istihdam bürolarının sayılarında hızlı bir artış yaşanmaya başlamıştır. Bu iki müessese büroları arasında farklardan ilki, kamu istihdam kurumlarının faaliyetleri kamu eliyle yürütürken, özel istihdam büroları faaliyetleri gerçek veya tüzel kişiler eliyle yürütmektedir. Diğer bir fark ise kamu istihdam kurumları, ücretsiz hizmet sunmakta ve yalnızca sunulan hizmetin niteliğine göre yararlanmak için bazı koşulların yerine getirilmesi gerekli iken, özel istihdam büroları sundukları hizmetler karşılığında ücret

³¹ A. Can Tuncay, “Özel Faaliyet Olarak İş ve İşçi Bulma Hakkında Düşünceler”, *İş Hukuku Dergisi*, C:I, S: 3, 1991, s. 325.

³² IDB, WAPES, OECD, *The World of Public Employment Services (Challenges, capacity and outlook for public employment services in the new world of work)*, Ed. David Eiom, y.y., y.y., 2015, s. 17-18.

³³ Sayın, *Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları*, s. 130.

talep edebilmesidir³⁴. Kâr amacı gütmeyen kamu istihdam kurumlarının, güvenli ve istismarcı olmayan bir yapıları vardır³⁵. Kâr amacı güden özel istihdam bürolarının ise yakın bir zamana kadar istismarcı ve güvensiz yapılar olarak görülmekteydi³⁶. Ayrıca kamu istihdam kurumları daha çok gelir seviyesi düşük kesimlere yönelerek, sosyal devlet anlayışının gereklerini yerine getirirken, kâr amacı güden özel istihdam büroları getirisi yüksek faaliyet alanlarına yönelmektedir³⁷.

Özel istihdam büroları, iş aracılığı, iş ve meslek danışmanlığı, mesleki eğitim, konularında faaliyet gösteren kamu istihdam kurumlarından farklı olarak yönetici araştırma, kariyer yönetimi, personel yönetimi, geçici iş ilişkisi çeşitli alanlarda faaliyet göstermektedir. İşsizlik sigortasına yönelik iş ve işlemler, yalnızca kamu istihdam kurumları tarafından yürütülebilmektedir. Kamu istihdam kurumlarının genel olarak işsizlere karşı yasal sorumlulukları bulunmakta iken, özel istihdam bürolarının işsizlere karşı herhangi bir yasal sorumlulukları bulunmamaktadır³⁸. Kamu istihdam kurumları, işsizliğin kendisi ile mücadele ederek işgücü piyasasında bir denge oluşmasını sağlamaya çalışmasının yanı sıra işsizliğin olumsuz sonuçlarını da ortadan kaldırmaya çalışmaktadır. Aynı zamanda bu kurumların kişinin işsizlik sigortasından yararlanmasını iş arama sorumluluğunu yerine getirmesine bağlaması yönüyle aktif istihdam politikasına hizmet etmektedir³⁹. Kamu istihdam kurumları daha çok düşük vasıflı işler için iş aracılığı faaliyeti sunarken, özel istihdam büroları daha çok yüksek vasıflı işler için iş aracılığı faaliyeti sunmaktadır⁴⁰.

Özel istihdam büroları, yerel, bölgesel ve ulusal düzeyde faaliyet gösteren kamu istihdam kurumlarından farklı olarak uluslararası düzeyde de faaliyet

³⁴ Dünyada genel kabul gören uygulama özel istihdam bürolarının sundukları hizmet karşılığında işçilerden herhangi bir ücret talep etmemesi yönündedir. Ayrıca ücretsiz istihdam büroları (kâr amacı gütmeyen istihdam büroları), sundukları hizmetler karşılığında maddi menfaat elde etmek amacı taşımamakla beraber işçi veya işverenden verdikleri hizmet karşılığında aidat ya da başka bir adla yaptıkları giderlerin karşılığını alabilmektedir.

³⁵ Ekin, **a.g.e.**, s. 31.

³⁶ Ekin, **a.g.e.**, s. 31.

³⁷ Sanal, “İş ve İşçi Bulma Aracılığı Çağdaş Gelişmeler ve Türk Tarım Kesiminde İşe Aracılık Uygulaması”, s. 96.

³⁸ İŞ-KUR, **a.g.e.**, s. 17.

³⁹ Nurcan Özkaplan, “Kamu ve Emek Piyasaları”, **Çalışma Ekonomisi II**, Ed. Naci Gündoğan, Eskişehir, Eskişehir Üniversitesi Yayınları, 2013, s. 85-86.

⁴⁰ Fırat, “İstihdam Hizmetlerinin Değişen Yapısı ve Özel İstihdam Büroları”, s. 6.

göstermektedir⁴¹. Kamu istihdam kurumları işgücü piyasasının iş arayanlar ve işçi arayanlar hakkında bilgilere erişim hakkı bulunmakta iken, özel istihdam bürolarının bu imkânı bulunmamaktadır⁴². Ayrıca kamu istihdam kurumlarının işsizlik sigortasına yönelik iş ve işlemleri yürütmesi nedeniyle daha çok kişinin başvuru yapması, işverenlerin büyük bir işgücü arzına ulaşabilmesine imkân tanımaktadır⁴³.

1.1.2.2. İşçi Simsarlığı

Simsar, taraflar arasında sözleşmenin kurulmasına olanak hazırlayan ya da kurulması için aracılık yapan kimsedir⁴⁴. İşçi simsarı da iş arayanlar ile işçi arayanları bir araya getirerek aralarında sözleşme kurulmasına aracılık yapan kimsedir. Türkiye’de elçi, çavuş, takım ve bölükbaşı gibi farklı isimlerle adlandırılan işçi simsarları, genellikle maddi bir bedel karşılığında bir işçi topluluğunu işverene sağlamakta, diğer yandan kendisi çalışmaksızın işverene sağladığı bu işçi topluluğunun gündeliklerinden belli bir oranda ya da miktarda pay almaktadır⁴⁵. Bu kişi, işçi temin etmekle kalmayıp, işçi ücretlerinin oluşumunda ve işgücünün çalışma şartlarının belirlenmesinde etkili olmaktadır⁴⁶.

Sanayileşmenin ilk dönemlerinde işçi simsarları, işgücünün tarımsal alandan fabrikaların bulunduğu şehirlere getirilmesinde önemli rol oynamışlardır. İşçi simsarlığı, işgücü piyasalarında işçileri koruyucu mekanizmaların bulunmadığı ve işçilerin haklarını koruyan örgütlerin henüz oluşmadığı koşullar altında gelişmiştir⁴⁷.

⁴¹ İstisnai olmakla beraber kamu istihdam kurumları da uluslararası düzeyde işe yerleştirme faaliyeti yürütmektedir. Özellikle II. Dünya Savaşında sonra bazı ülkelerde işgücü ihtiyacının ortaya çıkması, üzerine ülkeler arasında uluslararası işgücü anlaşmaları yapılmaya başlanmış, bu anlaşmalara örnek olarak Türkiye ile Almanya arasında 30.10.1961 tarihinde yapılan işgücü anlaşması gösterilebilir.

⁴² İŞ-KUR, a.g.e., s. 21.

⁴³ (Çevrimiçi) <https://socialwelfare.library.vcu.edu/programs/employment-services-a-brief-history/>, 10 Nisan 2019.

⁴⁴ Neytullah Gül, “Simsarın Ücret Hakkı”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C:65, S:4, 2016, s. 2796.

⁴⁵ Mustafa Çenberci, *İş Kanunu Şerhi*, 5 bs., Ankara, Olgaç Matbaası, 1984, s. 215.

⁴⁶ Ahmet Aslan, v.d., “Mevsimlik Tarım İşçiliğinde Aracılık Hizmetlerinin Mevcut Durumu: Malatya Örneği”, *Tarım Ekonomisi Araştırmaları Dergisi*, C:3, S:2, 2017, s. 1.

⁴⁷ KEİG Platformu, *Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi: Kadın İstihdamı İçin Çözüm mü? Güvencesiz Esneklik İçin Tuzak mı?*, İstanbul, KEİG Yayınları, 2015, s. 18.

Genel olarak kurumsal bir yapıya sahip olmayan işçi simsarları⁴⁸ zamanla yerlerini kurumsal bir yapıya sahip olan özel istihdam bürolarına bırakmakla beraber daha çok vasıfsız işgücünün çalıştığı tarım, maden ve inşaat gibi sektörlerde varlık göstermeye devam etmektedirler.

İşçi simsarı, işçilere maddi bir bedel karşılığında iş bulmakta olup, bu bedel işçilerin ücretlerinden düzenli pay alma şeklinde olabileceği gibi bir defaya mahsusta olabilmektedir. Uluslararası ve ulusal düzenlemeler çerçevesinde özel istihdam büroları istisnai haller dışında aracılık faaliyetinden dolayı işçilerden hizmet bedeli almamaktadır. Genel olarak işçi simsarlarının faaliyet konusu, iş aracılığıyla ve belli bölgelerle sınırlıdır. Özel istihdam büroları eğitim, kariyer yönetimi, yönetici araştırma, geçici iş ilişkisi gibi çeşitli konularda yerel, bölgesel, ulusal ve uluslararası düzeyde faaliyet gösterebilmektedir. İşçi simsarları kurumsal olmayan bir yapıda ve bireysel olarak faaliyet sunmakta iken, özel istihdam büroları kurumsal bir yapıda ve bir organizasyon çerçevesinde faaliyet sunmaktadır.

1.1.2.3. Alt İşverenlik

Çalışma hayatında yaşanan ekonomik ve teknolojik gelişmeler, işverenin işyerinde kendisi dışında başka işverenlere de yer vermesini olanaklı hale getirmiştir⁴⁹. İşgücünü dışsallaştırarak işverenlere sayısal esneklik sağlayan müesseselerin başında gelen alt işverenlik, bir işverenin başka bir işverenin içinde iş alması ve aldığı bu işi kendi işçileri ile yapmasını⁵⁰ ifade etmektedir. Alt işveren, asıl işverenden aldığı işi

⁴⁸ Umut Ulukan, Nihan Cığerci Ulukan tarafından kaleme alınan “Fındık Üretiminde Çalışma İlişkileri ve Mevsimlik İşçiler: Perşembe Örneği” adlı makalede aracılar ile yapılan görüşmelerde; aracılar, yaptıkları işte önemli unsurun telefon rehberlerine kayıtlı olan insan sayısı olduğunu ifade etmişlerdir. Bkz.: Umut Ulukan, Nihan Cığerci Ulukan, “Fındık Üretiminde Çalışma İlişkileri ve Mevsimlik İşçiler: Perşembe Örneği”,

(Çevrimiçi)://www.academia.edu/5070217/Fındık_Üretiminde_Çalışma_İlişkileri_ve_Mevsimlik_İşçiler_Perşembe_Örneği_Labour_Relations_and_Seasonal_Workers_in_Hazelnut_Production_a_Case_study_of_Perşembe_Ordu, 18 Mayıs 2019.

⁴⁹ Ünal Narmanlıoğlu, “Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinden Doğan Sorumluluklar”, **Türk İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri, Legal Vefa Toplantıları (II) Prof. Dr. Nuri Çelik’e Saygı**, İstanbul, Legal Yayınları, 2008, s. 53.

⁵⁰ İbrahim Aydın, **Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu**, 4 bs., Ankara, Seçkin Yayınları, 2015, s. 168. Alt işverenlik ile eş anlamlı olarak yüklenici, taşeron, müteahhit, aracı, 3. şahıs kavramları da kullanılmaktadır. Ayrıca uygulamada başlangıçta “taşeron” kavramı daha çok inşaat işlerinde alt işverenliği ifade etmek için kullanılmışsa da, zamanla tüm alt işverenler için herhangi bir ayrıma gidilmeksizin “taşeron” olarak anılmaktadır. Bkz.: Münir Ekonomi,

görmek amacıyla gerekli araçlarla birlikte işçileri organize ederek sürekli bir biçimde faaliyet göstermektedir⁵¹.

İşverenlerin alt işverenliğe başvurmalarının en önemli nedeni, işçi almaksızın işlerini yaptırmak istemeleri olup⁵², doğrudan istihdamdan kaçınmaktadırlar. İşverenler, özel istihdam bürosuna ise kendi adlarına çalıştırmak üzere işçi almak veya işçilerine kariyer yönetimi, eğitim gibi hizmetler sunmak amacıyla da başvurabilmektedir. Diğer bir ifadeyle alt işverenlik işgücünü dışsallaştırılan müesseselerden biri iken, özel istihdam büroları bazı faaliyetleri ile işgücünü dışsallaştırırsa dahi tek ve nihai amacı bu değildir.

Üretimin yapıldığı bir işyerinin varlığı, alt işverenlik ilişkisinde gerekli iken⁵³, özel istihdam bürolarının faaliyet gösterebilmesi için gerekli değildir. Alt işveren, faaliyet konularına ilişkin herhangi bir sınırlandırma olmaksızın mal ve hizmet üretiminde bulunabilmekteyken⁵⁴, özel istihdam bürosunun faaliyet konuları istihdam hizmetleri ile sınırlı olup, herhangi bir mal üretiminde bulunamamaktadır.

Alt işveren asıl işverene işçi bulmadığı ve bu işçilerin de asıl işverenle sözleşme yapmasına aracılık yapmadığı gibi alt işveren, kendi işçileri olan ve asıl işverenden aldığı işde kendi işçilerini çalıştıran bir işverendir⁵⁵. Özel istihdam bürosunun ise aracılık yaptığı işçi ve işverene karşı bir edim sunması söz konusu olmadığı gibi işverenin işinde iş alıp, bu işi kendi işçilerine gördürmesi de mümkün değildir⁵⁶. Ayrıca iş aracılığında iş sözleşmesi işçi ile işveren arasında kurulmakta

“Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi”, **Türk İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri, Legal Vefa Toplantıları (II) Prof. Dr. Nuri Çelik’e Saygı**, İstanbul, Legal Yayınları, 2008, s. 25.

⁵¹ E. Murat Engin, **Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren**, İstanbul, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, 1993, s. 185.

⁵² Ercan Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, 1 c., 3 bs., Ankara, Seçkin Yayınları, 2006, s. 111.

⁵³ **A.e.**, s. 27.

⁵⁴ Ekonomi, a.g.m., s. 24.

⁵⁵ Aydın, **a.g.e.**, s. 171.

⁵⁶ Ercan Akyiğit, “Alt İşverenlik ve Benzer İlişkilerden Farkı”, **Tuhis İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:22, S: 4-5, 2009-2010, s. 37.

olup⁵⁷, özel istihdam bürosu ile iş arayan işçi arasında vekâlet veya tellallık gibi bir ilişki bulunmaktadır⁵⁸.

Alt işverenlik gerçek ve hukuki anlamda iş aracılığı olmamakla beraber içeriğine eklenecek kimi olgularla bu niteliğini kaybedip iş aracılığına dönüşebilmektedir⁵⁹. Yargıtay’a göre alt işverenin belirli bir organizasyona, uzmanlığa ve hukuksal bağımsızlığa sahip olup olmaması, taraflar arasındaki sözleşmenin işçi teminine yönelik olup olmadığı hususunda belirleyicidir⁶⁰. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin “Bir alt işveren, bir asıl işverenden sözleşme ile üstlendiği mal veya hizmet üretimi için belirli bir organizasyona, uzmanlığa ve hukuksal bağımsızlığa sahip değilse, kısaca üretim ya da hizmet sunumuna ilişkin ekonomik faaliyetin bağımsız yönetimini üstlenmemişse asıl işveren alt işveren ilişkisinden çok olayda, asıl işverene işçi temini söz konusu olabileceği”⁶¹ şeklindeki görüşü, görünüşte alt işveren olgusunun gerçekte iş aracılığı olarak değerlendirilmesinde ele alınan kriterler açısından önemlidir. Ayrıca işçi teminine dönük sözleşme, asıl işveren alt işveren ilişkisi olarak kabul edilmemekte, işçi temini sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler asıl işverenin işçisi olarak değerlendirilmektedir⁶². Asıl işverene alt işverenin işçilerinin işe alınması hususunda rıza göstermesi gerektiği yönünden bir hak veya yetki tanınması halinde bu ilişki iş aracılığı ya da muvazaalı işçi alımı olarak nitelendirilmektedir⁶³. Diğer bir ifadeyle işçi adayını *görünüşte* alt işveren getirip işe alıp çalıştırıyorsa, bu durum teknik ve hukuki anlamda iş aracılığı olarak

⁵⁷ Ömer Ekmekçi, “Geçici (Ödünç) İş İlişkinin Kurulması ve Sona Ermesi”, **Türk İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri, Legal Vefa Toplantıları (II) Prof. Dr. Nuri Çelik’e Saygı**, İstanbul, Legal Yayınları, 2008, s. 104.

⁵⁸ Ercan Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, Ankara, Türk Tarih Kurumu Basımevi, 1995, s. 63; Serkan Odaman, **Türk ve Fransız Hukukunda Ödünç İş İlişkisi**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2007, s. 35.

⁵⁹ Ercan Akyiğit, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik (Taşeronluk İlişkisi)**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2011, s. 89.

⁶⁰ Y 9 HD, 22.12.2008t. E.2008/41361, K.2008/34689, **Çalışma Hayatı İle İlgili Yargıtay Kararları (2008-2009)**, Ankara, Kamu-İş, 2010, s. 85-86; Y 9 HD, 13.11.2017t, E.2016/29641, K.2017/180389; Y 9 HD, 16.10.2017t, E.2016/23572, K.2017/15685, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:57, 2018, s. 917-923; 975-980.

⁶¹ Süleyman Başterzi, “İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **(Kamu-İş) Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009**, Ankara, Başbakanlık Basımevi, 2011, s. 33; Y 9 HD, 16.10.2017t. E.2016/23572, K.2017/15685, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:57, 2018, s. 975.

⁶² Y 7 HD, 02.03.2016t, E.2016/7042, K.2016/5323, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:51, 2017, s. 205-208.

⁶³ Akyiğit, “Alt İşverenlik ve Benzer İlişkilerden Farkı”, s. 36.

adlandırılabilir⁶⁴. Özet olarak; görünürde alt işverenlik sözleşmesinin yapıldığı, ancak gerçekte işçi temini yapıldığının en önemli göstergeleri şunlardır; işçi sayısının esas alınarak ihale yapılması, alt işverenin asıl işverenin işyerinde bağımsız bir organizasyonun olmaması, asıl işverenin işçilere emir ve talimat verme hakkına sahip olması, kimi zaman işçilerin ihale konusu iş dışındaki işlerde çalıştırılmaları yahut asıl işverenin işçileriyle beraber aynı işi yapmalarıdır⁶⁵.

1.1.2.4. Kamu Hizmet Alım Sözleşmeleri

Bazı hizmetleri ihaleler aracılığıyla gerçekleştiren kamu kurum ve kuruluşları⁶⁶, hizmet alım sözleşmelerini yoğun bir mevzuat dahilinde yapmaktadırlar⁶⁷. Alt işverenlik uygulaması, öncelikli olarak kamu kurum ve kuruluşları tarafından uygulanmaya başlanmış, hatta ilk olarak kamu iktisadi teşebbüslerinde hizmet alımı adı altında kendini göstermiştir⁶⁸.

Kamu kurum ve kuruluşları tarafından yapılan hizmet alım sözleşmeleri görünüşte ve gerçekte birbirinden farklı nitelikler taşımaktadırlar. Uygulamada hizmet alımlarının farklı biçimlerde yapılması, bu sözleşmeler için standart bir değerlendirme yapılabilmesini olanaksız hale getirmektedir. Bu nedenle Yargıtay, hizmet alım sözleşmelerini olaya özgü olarak ödünç iş ilişkisi, alt işverenlik, iş aracılığı ve eser sözleşmesi olarak adlandırmaktadır⁶⁹. Gerçekte asıl işveren alt işveren ilişkisinde alt işverenin işçilerinin sevk, idare ve denetimleri, kamu kurum ve kuruluşları tarafından yapılmaktadır. Çoğunlukla alt işveren işçileri, alt işveren veya işveren vekilleriyle karşılaşmamakta, onları tanımamakta, bunun yerine kamu kurum ve kuruluşlarındaki

⁶⁴ Akyiğit, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik (Taşeronluk İlişkisi)**, s. 89. Ayrıca yazar, görünüşte alt işveren işçilerin işe alım sürecini gerçekleştirmemişse, böyle bir halde asıl işverenin kendi işçilerini muvazaalı bir biçimde başka işverenin gibi göstermesi söz konusu olduğunu belirtmiştir.

⁶⁵ Gaye Baycık, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtay’ın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016**, 1 bs., İstanbul, On İki Lehma Yayıncılık, 2018, s. 84.

⁶⁶ Ahmet Taşkın, **Türk İş Hukukunda ve İşletme Yönetiminde Alt İşverenlik İlişkisi**, Ankara, Yetkin Yayınları, 2016, s. 532.

⁶⁷ Aydın, **a.g.e.**, s. 327.

⁶⁸ Murat Özveri, “Özelleştirme-Alt İşveren Özel İstihdam Büroları ve Ucuz İşgücü”, **Emeğin Hukuku Kurultayı**, Ankara, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 2015, s. 164.

⁶⁹ Ercan Akyiğit, “Kamuda Asıl İşin Bir Bölümü Altışverene Verilirken Muafiyet Var mıdır?”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:45, 2015, s. 55.

işveren vekilleri ile muhatap olmaktadır⁷⁰. Bu durumda temin edilen işçiler kamu kurum ve kuruluşunun işçileri ile yan yana çalışmalarının işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmadığı sürece, İş Kanunu m.2/VII ile getirilen yasağa aykırı olduğu kabul edilmektedir⁷¹.

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nda 6552 sayılı Kanunla değişiklik yapılmadan önce doktrin ve yargı kararlarında, kamu kurum ve kuruluşlarının hizmet alım sözleşmelerini alt işverenlik sözleşmesi olarak gösterdiklerini bununla beraber gerçek iradelerinin hizmet alım yoluyla geçici işçi temini olduğu, gerçekte bu sözleşmeler aracılığıyla meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulduğu kabul edilmekteydi⁷². Bu doğrultuda kamu hizmet alım sözleşmeleri, birçok yönden meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine benzemektedir. Kamu hizmet alım sözleşmesi kapsamında çalışan işçiler, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde olduğu gibi kamu kurum ve kuruluşunun yetkililerinin emir ve talimatı altında sürekli işçiler ile yan yana çalışarak, aynı işi yapabilmektedirler. Ayrıca geçici iş ilişkisinde olduğu gibi işverenlerin işçileri çalıştıracak ayrı bir işyeri bulunmamaktadır. Bu haliyle kamu kurum ve kuruluşlarına fiilen işçi temini yapan alt işverenlerin, aslında geçici iş ilişkisi faaliyeti yürüttükleri söylenebilir⁷³.

Kamu kurum ve kuruluşları işçi almaksızın hizmet alım sözleşmeleri aracılığıyla faaliyetlerini yürütmeyi amaçlamaktadırlar. Özel istihdam büroları ise geçici iş ilişkisi faaliyeti yürütebilmek amacıyla işçi istihdam etmektedirler. Kamu hizmet alım sözleşmelerinin yapılmasındaki amaç, işgücünü dışsallaştırmaktır. Özel istihdam büroları ise yalnızca geçici iş ilişkisi faaliyetiyle işgücünü dışsallaştırabilirken, bu durum yürüttüğü diğer faaliyetler için söz konusu değildir. Kamu hizmet alım sözleşmesi kapsamında çalışan işçilere karşı kamu kurum ve kuruluşlarının kontrol yükümlülüğü ve sorumlulukları bulunurken, özel istihdam

⁷⁰ Nüvit Gerek, "Kamu Kuruluşlarında Hizmet Alım İhaleleri Kapsamında Çalıştırılan Alt İşveren İşçileri İle İlgili Sorunlar", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:15, 2007, s. 87-89.

⁷¹ Sarper Süzek, **İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)**, 15 bs., İstanbul, Beta Basım, 2018, s. 183.

⁷² Süzek, **a.g.e.**, s. 181.

⁷³ Bkz.: s. 70. Çalışmanın 2. Bölümünde yer alan "Geçici İş İlişkisinin Benzer Kurum ve Kavramlardan Farkı" başlığının altında düzenlenen "Kamu Hizmet Alım Sözleşmeleri" ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

bürolarının genel olarak (geçici iş ilişkisi hariç) işçilere karşı iş ilişkisinden kaynaklı bir sorumlulukları bulunmamaktadır.

1.1.2.5. Takım Sözleşmesi

Takım sözleşmesinin kökeni, iş aracılığına dayanmaktadır. Aracı, vasıtasıyla iş arayan bir işçi topluluğu ile işçiye ihtiyacı olan işveren, işçilerle iş ilişkisi kurabilmekteydi⁷⁴. Takım sözleşmesine yönelik ilk kanuni düzenlemelerin amacı, bireysel iş aracılığı yaparak işçiler üzerinden gelir elde ederek, onları istismar eden kişileri engellemektir⁷⁵. Bu bağlamda Yargıtay'ın vermiş olduğu bir karara göre “dayıbaşı” olarak adlandırılan aracılar ile işçiler arasındaki hukuki ilişki, mevcut özellikleriyle “takım sözleşmesi” ne dayanmaktadır⁷⁶. Takım sözleşmesine daha çok inşaat işlerinde, limanlarda yapılan yük taşıma işlerinde ve mevsimlik işlerde başvurulmaktadır⁷⁷. Her ne kadar takım sözleşmesinin çıkışı, işçi simsarlığı olarak adlandırılan iş aracılığının⁷⁸ bir biçimi de olsa günümüzdeki haliyle bundan uzaktır.

4857 sayılı İş Kanunu⁷⁹ m.16'da yer verilen takım kılavuzunun, takımda yer alan işçilerden biri olma zorunluluğuyla, işçi simsarlığının önü kapatılmaktadır⁸⁰. Yargıtay'a göre takım kılavuzunun işverene karşı iş görme borcunun altına girmesi, bu sözleşmenin esaslı unsuru olmakla beraber, bu unsur takım kılavuzu ile işveren arasındaki bireysel iş ilişkisi açısından önemlidir. Yoksa, takıma dahil işçilerin her birinin çalışmaya başlamasıyla, o işçiyle işveren arasındaki iş ilişkisi kendiliğinden oluşmaktadır⁸¹.

⁷⁴ Çenberci, **a.g.e.**, s. 215.

⁷⁵ Vedat Laçiner, “İş Hukukunda Takım Sözleşmesi ve İşlevi”, **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, C:3, S:5, 2014, s. 118-119.

⁷⁶ Y 10 HD, 24.12.1985t, E.1985/6406, K.1985/7244,

(Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 15 Nisan 2019.

⁷⁷ Fevzi Demir, **En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, 10 bs., İzmir, Birleşik Matbaa, 2017, s. 115.

⁷⁸ Çenberci, **a.g.e.**, s. 215.

⁷⁹ RG, 10.06.2003/25134.

⁸⁰ Hamdi Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, 2 bs., Ankara, Turhan Kitabevi, 2005, s. 283.

⁸¹ Y 10 HD, 24.12.1985t, E.1985/6406, K.1985/7244,

(Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 15 Nisan 2019.

İşe başlayan takım sözleşmesindeki işçilerin ücretleri işveren veya işveren vekili tarafından her bir işçiye ayrı ayrı ödeme zorunluluğu ile işçilerin ücretleri üzerinden komisyon parası gibi adlarla haksız gelir elde edilmesinin önüne geçilmeye çalışılmıştır⁸². Ayrıca takım kılavuzu için takımda yer alan işçilerin ücretlerinden işe aracılık veya benzeri bir nedenle kesinti yapılamamaktadır. Takım kılavuzu, takıma dâhil işçilere karşı işveren vekili sıfatına haiz olmadığı gibi alt işveren de değildir⁸³.

Takım sözleşmesi ve özel istihdam bürolarının kesiştiği alan, iş aracılığıdır. İlk olarak takım kılavuzu, takım sözleşmesi yaptığı işverene karşı kendisi de iş sözleşmesi ile bağlı bir işçi iken⁸⁴; işveren olan özel istihdam bürosunun, iş aracılığı yaptığı işverenle arasında yalnızca ticari bir ilişki bulunmaktadır. Özel istihdam büroları yalnızca gerçek kişi olabilen takım kılavuzundan farklı olarak tüzel kişiler de olabilmektedir. Takım kılavuzunun, takım sözleşmesini birden fazla işçi için yapması zorunlu iken, özel istihdam bürosu iş aracılığını yalnızca bir işçi ya da bir iş için yapabilmektedir. Ayrıca takım kılavuzu, kılavuzluğu meslek edinmemekte⁸⁵ iken, özel istihdam büroları iş aracılığı faaliyetini meslek edinmiştir.

Takım kılavuzu ve özel istihdam bürosu⁸⁶ işe aracılık yaptıkları işçilerden ücret talep edememektedir. Bununla beraber özel istihdam bürosu iş aracılığı faaliyeti nedeniyle işverenlerden hizmet bedeli talep edebilmektedir. Burada ele alınması gereken husus takım kılavuzunun, kılavuzluk faaliyeti nedeniyle işverenden hizmet bedeli talep edip edemeyeceğidir. İlgili kanun hükmünde takım kılavuzunun işe aracılık ve benzeri nedenlerle yalnızca takıma dahil işçilerden ücret alamayacağı belirtilerek, takımda yer alan işçiler takım kılavuzu sıfatını haiz işçiye karşı korunmuşlardır. Ayrıca takım kılavuzu takıma dahil işçilerin işe başlamaması halinde işverene tazminat ödemek zorundadır⁸⁷. Bu durumda takım kılavuzunun, ekonomik

⁸² Laçiner, a.g.m., s. 129.

⁸³ Y 7 HD, 13.02.2014t, E.2013/23740, K.2014/3910,

(Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.

⁸⁴ Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, s. 385.

⁸⁵ Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 79-80.

⁸⁶ Türkiye’de özel istihdam büroları, profesyonel sporcu, teknik direktör, antrenör, manken, fotomodel, sanatçı meslek gruplarında yer alanlar ile genel müdür veya bu göreve eş ya da daha üst düzey yönetici pozisyonlarında işe yerleştirilecek kişilerden ücret alabilmektedir (ÖİBY, m.22/II).

⁸⁷ Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, 9 bs., İstanbul, Beta Yayınevi, 2018, s. 79.

bakımından güçlü olan işverenden kılavuzluk faaliyeti nedeniyle bir bedel temin etmesinde herhangi bir sakınca yoktur.

1.1.2.6. Sendikaların İş Bulma Büroları (Hiring Hall)

İşçiler ve işçi örgütleri, tarihsel olarak şirketler tarafından yürütülen işe alımlarda yapılan suiistimallerle mücadele etmek ve işçilerin daha adil bir işe alım sürecinden geçmeleri için günümüzde bir işgücü stratejisi olarak pek bilinmeyen “hiring hall” olarak adlandırılan iş bulma bürolarını kurmuştur⁸⁸. Birçok sendika, özel istihdam bürolarına karşı sendika iş bulma bürolarını kurmuştur⁸⁹. Sendikaların istihdam büroları, işçi sendikaları tarafından kurulan ve yönetilen istihdam büroları olup⁹⁰, denizcilik ve inşaat gibi sektörlerde aralıklı ve geçici istihdam yapısının sebep olduğu işçi ve işverenlere özgü zorlukların azaltılması amacıyla geliştirilmiştir⁹¹. Bu bürolar, işverenlerin işe alım ihtiyaçlarını karşılayabilecek nitelikteki işçilerin bilgilerini içerir listeler tutmaktadır⁹². İşverenlere hazır “kayıtlı” bir işçi kaynağı sunan sendikaların iş bulma büroları, bu hizmet karşılığında “bedel” olarak işverenlerle toplu pazarlık ilişkisi kurmaktadır⁹³. Bu büroları işleten sendikalar, işe alma faaliyetini işçilerin ve işverenlerin yararı için yapmanın yanı sıra işverenlerin, üyelerinin ve sektörde çalışmak isteyen işçilerin üzerinde ekonomik bir güç oluşturmak için de kullanılmaktadır⁹⁴.

⁸⁸ Gonos, Martino, a.g.m. s. 511. Sendikaların iş bulma büroları, “bir taraflı bürolar” olarak adlandırılmaktadır. Bu büroların ilk kez 1865 yılında Almanya’nın Nürnberg şehrinde değirmen işçileri tarafından kurulduğu belirtilmektedir. Zâdil, “İş ve İşçi Bulma Hizmeti Mahiyet ve Vazifeleri”, s. 21.

⁸⁹ A.e., s. 512.

⁹⁰ 4857 sayılı Kanunu m.90’a göre iş aracılığı faaliyeti yalnızca Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam büroları tarafından yürütebilmektedir. Bu suretle Türkiye’de sendikaların iş aracılığı faaliyeti yürütmeleri yasaktır.

⁹¹ James R. Craig, “Discriminatory Practices in Exclusive Hiring Halls”, **Southwestern Law Journal**, C:16, 1962, s. 148.

⁹² Gonos, Martino, a.g.m., s. 511.

⁹³ Samuel D. Rosen, “Hiring Halls and The National Labor Relations Board”, **Wake Forest Law Review**, S:9, 1972, s. 51.

⁹⁴ A.e. Sendikaların iş bulma büroları, sendikaların özel iş bulma büroları (exclusive hiring hall) ve sendikaların herkese açık iş bulma büroları (non-exclusive hiring hall) olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Sendikaların özel iş bulma büroları, işverenlerin işçi almak istediğinde başvurması zorunlu olduğu bürolar iken; sendikaların herkese açık iş bulma büroları, işverenlerin işçi almak için başvurabileceği kaynaklardan biri olup, işverenlerin işe alımları bu bürolar aracılığıyla yapma zorunluluğu bulunmamakta olup (Harry H. Graig, Louis Missouri, “Hiring Hall Arrangements and Practices”, **Labor Law Journal**, 1958, s. 940-943), bu büroların yönlendirdiği işçilerin iş başvurusunu reddetme hakları bulunmaktadır (Rosen, a.g.m., s. 52).

Genellikle sendikaların iş bulma büroları, yasaklanan kapalı işyeri (closedshop)⁹⁵ uygulamasıyla ilişkilendirilse de, bu bürolar kapalı işyeri uygulamasıyla eş anlamlı değildir⁹⁶. Sendikalar, işe alımlar üzerindeki kontrollerini iş bulma büroları aracılığıyla değil, kapalı işyeri uygulaması ile sağlamıştır. Kapalı işyeri uygulamasında işverenler sendika üyesi olduğu sürece dilediği işçiyi işe alabilmekteydi⁹⁷. Bununla beraber çoğu durumda kapalı işyeri uygulaması, geçici işgücü piyasasında istihdam koşullarının belirlenmesinde pazarlık gücünü koruyan sendikaların iş bulma bürolarının tamamlayıcısı olmuştur⁹⁸. Ayrıca kapalı işyeri uygulamasının yasak olduğu ülkelerde sendika üyesi olup olmadığına bakılmaksızın tüm işçileri, işe yerleştirme koşuluyla faaliyette bulunan sendikaların iş bulma bürolarının gizli birer kapalı işyeri olduğu kabul edilmektedir⁹⁹.

Sendikaların iş bulma bürolarını kurmalarındaki temel amacı, mevcut güçlerini korumak ya da artırmak iken; özel istihdam bürolarının temel amacı, maddi menfaat elde etmektir. Sendikaların iş bulma bürolarından yararlanan işverenler, genel olarak sendikaya doğrudan maddi bir bedel ödemezken; özel istihdam bürolarının hizmetinden yararlanan işverenler, maddi bir bedel ödemektedir. Sendikalar bu bürolarda kimseyi istihdam etmezken¹⁰⁰; özel istihdam büroları büro işlerinin yürütülmesi için işçi istihdam etmektedir. Özel istihdam büroları, yalnızca işe alım konusunda faaliyet gösteren sendikaların istihdam bürolarından farklı olarak kariyer yönetimi, eğitim, geçici iş ilişkisi gibi birden fazla alanda faaliyet gösterebilmektedir. Ayrıca özel istihdam büroları, yıllar içinde neredeyse kaybolmaya yüz tutmuş bir

⁹⁵ Kapalı işyeri, işçilerin işyerinde işe başlamasının ve devam etmesinin toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikaya üye olması koşuluna bağlandığı işyeridir. Ayrıntılı bilgi için Bkz.: Banu Uçkan, “Sendika Güvenliğin Teorik Çerçevesi ve Endüstri İlişkileri Sistemine Etkisi”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, S:56-3, 2001, s. 157-176.

⁹⁶ Gonos, Martino, a.g.m., s. 514.

⁹⁷ Philip Ross, “Origin of The Hiring Hall in Construction”, **Symposium: Industrial Relations in Construction**, s. 368.

⁹⁸ Gonos, Martino, a.g.m., s. 513.

⁹⁹ Uçkan, a.g.m., s. 161. Taft-Harley Kanunu ile ABD’de kapalı işyeri uygulamasının yasaklanması beraberinde sendikaların iş bulma bürolarının yasallığının sorgulanmasına yol açmıştır. ABD işgücü piyasası başta olmak üzere sendikaların iş bulma bürolarının zayıflamasının iki temel nedeni olarak II. Dünya Savaşı sonrası bu tür yapılar üzerindeki katı federal düzenlemelerin ve yasaklamaların olması ile üretim ve işçi hareketi örgütlenmesinde yaşanan tarihsel gelişmeler gösterilmektedir. Bkz.:Gonos, Martino, a.g.m., s. 513.

¹⁰⁰ Ross, a.g.m., s. 366. Sendika yöneticileri tarafından bu iş ve işlemler yürütülmektedir.

kurum haline gelen sendikaların iş bulma bürolarının aksine, gün geçtikçe güçlenmektedir.

1.2. Özel İstihdam Bürolarının Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

1.2.1. Özel İstihdam Bürolarının Ortaya Çıkışı

Bugünkü haliyle olmasa da tarih boyunca iş ve işçi bulma faaliyetinin olduğu görülmektedir. Romalılar döneminde bu faaliyeti kendilerine meslek edinen kişiler bulunmaktaydı, ancak bu kişilerin ücretlerini mahkeme yoluyla talep etmeleri mümkün değildi. Çünkü Roma Hukukuna göre bu bir “medeni borç” değil, bir vicdan ve namus borcuydu¹⁰¹. Orta Çağda ise ücretli özel istihdam bürolarının varlığı meçhuldür. Zaten o dönemde bugünkü anlamıyla bir işçi sınıfının varlığından söz etmek mümkün değildir. İş ve işçi bulma hizmetleri lonca sistemine bağlıydı, iş arayanlar öncelikle loncaya başvuruda bulunmakta, lonca da iş arayan kişiyi ihtiyacı olan ustaya göndermekteydi¹⁰².

1966 yılında ABD Çalışma Bakanlığı, özel istihdam bürolarının ülkede 1890 yılından itibaren bulunduğunu belirtilmiştir. Bunun dışında 1928’de özel istihdam büroları konusunda yazılmış bir yüksek lisans tezinde özel istihdam bürolarının, 1820’lerde faaliyet gösterdiği ifade edilmiştir¹⁰³. Ayrıca işgücü piyasalarında iş aracılığının İngiltere’de başladığı belirtilmekle beraber ilk İsveç’te başladığını belirten araştırmalarda mevcuttur¹⁰⁴. Her ne kadar özel istihdam bürosunun çıkış tarih ve ülkesine ilişkin kesin bir bilgi bulunmamakla beraber günümüzdeki anlamıyla iş ve işçi bulma faaliyeti, Sanayi Devrimiyle birlikte kitle üretimi yapan fabrikaların işgücü talep etmesiyle birlikte ortaya çıktığı bilinmektedir. İşgücü talebini karşılamak amacıyla bazı kişiler, işgücü arzının fazla olduğu bölgelerdeki tarım nüfusu işgücü talebinin olduğu şehirlere doğru kaydırmışlardır. Bu ilkel yöntemler, işçi ve işverenleri

¹⁰¹ Zâdil, a.g.m., s. 18-19.

¹⁰² A.e., s. 19.

¹⁰³ Sayın, *Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları*, s. 25.

¹⁰⁴ Handan Kumaş, “Türkiye İş Kurumu Faaliyetleri ve İşgücü Piyasası İhtiyaçları Arasında Uyum”, *Sosyo-Ekonomi Dergisi*, C:11, S:11, 2010, s. 4.

buluşturan zamanla işgücü piyasası olarak isimlendirilecek yapıların temelini oluşturmuştur¹⁰⁵. İş ve işçi bulma faaliyeti öncelikli olarak dini kuruluşlar, yerel yönetimler ve sendikalar tarafından yürütülmüştür¹⁰⁶. İşgücü arzının, işgücü talebinden fazla olması ve liberalizm görüşü çerçevesinde piyasaya müdahale edilmemesi, işe aracılık faaliyetinin işçi simsarları tarafından yürütülmesine yol açmıştır.

Sendikalar, finansmanı işverenler tarafından sağlanan iş aracılığı faaliyetine grev kısıcılığı nedeniyle şüpheyile yaklaşırken, işverenlerde iş aracılığı faaliyetinin sendikaların egemenliği altında yapılmasının işyerlerinde yalnızca sendikalı işçi çalıştırılmasıyla sonuçlanabileceğinden kaygı duymuşlardır¹⁰⁷. Diğer taraftan I. Dünya Savaşı sonra işsizlik hızla artarken, herkesin çalışma hakkı olduğu, bu hakkı sağlamanın devletin bir görevi olduğu anlayışı benimsenmeye başlanmıştır. Ayrıca işe yerleştirmede işçilerin istismar edilmesi sonucunda bir takım sorunlar ortaya çıkmıştır¹⁰⁸. Tüm bu yaşananlar, istihdam hizmetlerinde kamu tekelinin doğururken, hukuki zemini olmayan özel istihdam büroları, farklı adlar altında faaliyet göstermeye devam etmiştir.

1.2.2. Özel İstihdam Bürolarının Gelişimi

20. yüzyılın başlarında çoğu Avrupa ülkesinde kâr amacı güden tüm istihdam büroları, ücretlerin gerçeği yansıtmaması ve işçilerden işe yerleştirme hizmeti karşılığında yüksek ücret alınması gibi uygulamalar nedeniyle duyulan endişelere bir yanıt olarak yasaklanmıştır¹⁰⁹. Bu tip kötüye kullanımların ve o dönemdeki politik

¹⁰⁵ ILO, **a.g.e.**, s. 5.

¹⁰⁶ TİSK, **a.g.e.**, s. 7.

¹⁰⁷ Thuy, Hansen, Price, **a.g.e.**, s. 22.

¹⁰⁸ Naci Gündoğan, “Emek Piyasaları Politikaları”, **Çalışma Ekonomisi II**, Ed. Naci Gündoğan, M. Kemal Biçerli, Eskişehir, Eskişehir Üniversitesi Yayınları, 2013, s. 160.

¹⁰⁹ Susan N. Houseman,, **Temporary Agency Work**, y.y., IZA World of Labor, 2014, s. 2. İşe aracılık kitap ve filmlere de konu olmuştur. John Steinbeck’in aynı adla sinemaya uyarlanan “Gazap Üzümleri (The Grapes of Wrath)” adlı kitabında, el ilanlarında ihtiyaç duyulandan fazla işçi sayısına ve yüksek ücretlere yer verilerek bölgeye fazla işçi çekildiği, böylelikle bölgedeki işgücü arzı artırılarak işverenler tarafından ücretlerin aşağıya çekildiği görülmektedir.

görüşleriyle etkisiyle istihdam hizmetleri, kamu kurumları tarafından yürütülmeye başlanmıştır¹¹⁰.

Bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler, çalışma hayatında ve işgücü piyasalarında köklü değişikliklere yol açmış, yeni istihdam türlerini ortaya çıkartmıştır. Bu yaşanan değişimler karşısında istihdam hizmetlerinde kamu yetersiz kalmış ve özel istihdam bürolarına ihtiyaç duyulmuştur¹¹¹. Sürekli, tam gün ve belirsiz süreli işlere yönelik olarak aracılık faaliyeti gösteren kamu istihdam kurumlarına karşılık işgücü piyasa yapısında meydana gelen değişimler, özel istihdam bürolarının tekrar faaliyet göstermelerine izin verilmesini gerekli kılmıştır¹¹². Böylelikle özelleştirme eğilimlerinin hızlı bir biçimde arttığı sektörlerden biri de olan istihdam hizmetlerine¹¹³ ilişkin İş Kanunu ve ilgili alanlarda yasal düzenlemeler yapılarak “istihdamın piyasalaştırılması”nın önü açılmıştır¹¹⁴. Bunun sonucunda kamu kurumları tarafından yürütülen istihdam hizmetleri rekabete açılarak, özellikle ABD ve İngiltere gibi gelişmiş ülkelerden başlayarak çeşitli batı ülkelerinde, kamu istihdam kurumlarının yanında özel istihdam büroları da faaliyet göstermeye başlamıştır¹¹⁵.

Uluslararası düzeyde atılan adımlar, istihdam hizmetlerinden devlet tekelinin sona ermesinde etkili olmuştur. Bu kapsamda II. Dünya Savaşının ardından 1949 yılında ILO tarafından kabul edilen Ücretli İstihdam Büroları Hakkında 96 sayılı Sözleşme sonrası özel istihdam büroları, hem sayı olarak artmış hem faaliyet türleri açısından çeşitlilik göstermeye başlamış, özellikle internet yoluyla yeni yapılarla yönelmiştir¹¹⁶. AB Adalet Divanı da istihdam hizmetlerinde devlet tekelinin olamayacağına yönelik kararlar vermiştir. Almanya’da İstihdam Teşviki Kanunu, iş aracılığının yalnızca Devlet tarafından yürütülmesine izin vermekten, istisnası olarak üst düzey yöneticilerin özel istihdam danışmanları tarafından işe yerleştirilmesi

¹¹⁰ Sayın, **Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları**, s. 51.

¹¹¹ Gündoğan, a.g.m., s. 160.

¹¹² Berrin Ceylan Ataman, **İşgücü Piyasasında Kurumsallaşma Avrupa Birliği Modeli ve Türkiye**, Ankara, A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, 1999, s. 47.

¹¹³ Ekin, **a.g.e.**, s. 19.

¹¹⁴ Hande Malgaç, Emek Önder Ünlü, “Neoliberal Emek Yönetiminde Devletin Rolü: Türkiye’de Özel İstihdam Büroları”, **LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi (VIII-II)**, C:8, S:9, 2017, s. 276.

¹¹⁵ Sayın, **Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları**, s. 130.

¹¹⁶ Ekin, **a.g.e.**, s. 19.

kabul görmekteydi. Bir şirketin önerilen aday yöneticiyi işe almamaya karar vermesi ve aralarındaki sözleşmenin geçersiz olduğunu ileri sürerek istihdam danışmanına ödemeyi yapmayı reddetmesi, konunun AB Adalet Divanının önüne gelmesine yol açmıştır. 1991 yılında Almanya'ya dair verilen kararda, iş aracılığının ekonomik bir faaliyet olduğu, bu faaliyetin devlet tarafından yürütülmesinin bu gerçeği değiştiremeyeceği, bu nedenle istihdam hizmetlerindeki tekelciliğin Avrupa rekabet hukukunun ihlali olduğu, ayrıca geniş kapsamlı ve karmaşık bir faaliyet olan iş aracılığının, tüm hizmet sektörlerinin bu faaliyetlere yönelik taleplerinin yalnızca devlet tarafından karşılanabilmesinin olanaklı olmadığı, bunun Topluluk (Birlik) anlaşmasına aykırı olduğu belirtilmiştir¹¹⁷. Ulusal ve uluslararası düzenlemeler aracılığıyla istihdam hizmetlerinde devlet tekeli anlayışının terkedilmesi, özel istihdam bürolarının etkinliğinin artmasına yol açmıştır¹¹⁸.

ILO tarafından özel istihdam bürolarının gelişiminin temelinde *on dört faktör*; esneklik ihtiyacı, beceri yapılarında ortaya çıkan değişiklikler, üretim maliyetlerinin düşürülmesi, işgücü maliyetlerinin azaltılması, işletmelerin örgütsel yapılarında ortaya çıkan değişiklikler, devletin yeni rolü, özel istihdam bürolarının sayıca artması, yapısal uyum programlarının etkisi, artan işsizlik, yeni hizmetlerin sunumunun etkisi, kamu istihdam hizmetlerinin yeniden değerlendirilmesi, müşteri olarak devlet, özel istihdam bürolarının kendi düzenlemeleri, davranış değişiklikleri olarak sıralanmıştır¹¹⁹.

Özel istihdam bürolarının etkinliklerini artırma çabaları, uluslararası düzeyde örgütlenme ihtiyacını doğurmuştur. 1967 yılında Paris'te uluslararası düzeyde faaliyet gösteren Dünya İstihdam Konfederasyonu (WEC-World Employment Confederation) kurulmuş olup¹²⁰, bu kuruluşun Dünya İstihdam Konfederasyonu- Avrupa (World Employment Confederation-Europe) ve Dünya İstihdam Konfederasyonu-Latin

¹¹⁷ Roger Blanpain, **European Labour Law**, 9 bs., Lahey, Kluwer Law International, 2003, s.363-366 aktaran Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “**Özel İstihdam Büroları Aracılığı İle Geçici İş İlişkisi**” Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu, Haz. Ebru Öztüm Tümer, v.d., Ankara, ÇSGB Yayınları, 2013, s. 32.

¹¹⁸ Banu Uçkan, “Türkiye’de İş Aracılığı Hizmetlerinin Tarihsel Gelişim Sürecinde Kamu Tekelinin Kırılması”, **Sosyal Bilimler Dergisi**, C:5, S:1, 2005, s. 149.

¹¹⁹ ILO, **a.g.e.**, s. 31-37.

¹²⁰ Uluslararası Özel İstihdam Büroları Konfederasyonu (CIETT), 2016 yılı Eylül ayı itibarıyla Dünya İstihdam Konfederasyonu (WEC-World Employment Confederation) olarak adını değiştirmiş, buna paralel şekilde bölgesel örgütlerin adı da değişmiştir.

Amerika (World Employment Confederation-Latin America) olmak üzere iki bölgesel örgütü bulunmaktadır. Uluslararası düzeyde faaliyet gösteren diğer bir örgüt ise Dünya Kamu İstihdam Hizmetleri Birliği (WAPES-World Association of Public Employment Services) dir. Üye devletler arasında istihdam ve işgücü piyasası hakkında bilgi alışverişini sağlayan uluslararası bir kuruluş olan Dünya Kamu İstihdam Hizmetleri Birliği, Kanada, Fransa, Almanya, Hollanda, İsveç ve ABD'nin kamu istihdam hizmetleri ve ILO ile birlikte 1988 yılında kurulmuştur¹²¹. Böylelikle, özel istihdam büroları, küresel işgücü piyasasında hizmet veren uluslararası bürolar haline dönüşmüştür.

1.3. Özel İstihdam Bürolarına İlişkin Uluslararası Mevzuatın Gelişimi

1.3.1. Özel İstihdam Bürolarına İlişkin ILO Mevzuatı

ILO, dünyayı etkileyen sosyal, siyasi ve ekonomik koşulların etkisiyle dönemler itibariyle istihdam hizmetlerine yönelik olarak farklı bakış açılarına sahip olmuştur¹²². Her sözleşme önemli bir dünya olayının ardından ya da birçok ülkeyi ilgilendiren ekonomik, sosyal ve siyasi bir değişimden sonra kabul edilmiştir¹²³. I. Dünya Savaşı'nın sona ermesinden sonra artan işsizlik ve işçi simsarlığı sorunu, ILO'nun kurulduğu ilk yılda konuya ilişkin düzenleme yapma ihtiyacını doğurmuştur¹²⁴. 1919 yılında İşsizlik Hakkında 2 sayılı Sözleşme¹²⁵ ile üye devletler tarafından (parasız) bir kamu istihdam kurumunun kurulması ve bu kurumun ücretsiz özel istihdam büroları ile birlikte faaliyet göstermesi halinde, bu bürolarının işlerinin milli bir plan dahilinde koordine edilmesi gerektiğine yönelik düzenleme yapılmıştır.

¹²¹ WAPES, (Çevrimiçi) <http://wapes.org/en/page/history>, 24 Aralık 2018.

¹²² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **a.g.e.**, s. 17.

¹²³ A. Can Tuncay, "Bir Seminerin Ardından: Özel İstihdam Büroları", **Çimento İşveren Dergisi**, C:9, S:1, 1995, s. 7-8.

¹²⁴ KEİG Platformu, **a.g.e.**, s. 18.

¹²⁵ (Çevrimiçi) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C002, 12 Ekim 2018. Bu sözleşme Türkiye tarafından 16.02.1950 tarihinde onaylanmıştır.

ILO, aynı yıl kabul ettiği 1 sayılı Tavsiye Kararı ile açık bir biçimde özel istihdam bürolarının kurulmasını engellemiştir¹²⁶.

Sanayileşmenin ilk döneminde kırdan kente göç eden emekle birlikte işgücü arzının işgücü talebinden fazla olması, işçi ile işveren arasındaki ilişkide sözleşme serbestliği ilkesinin geçerli olması, işçileri koruyacak yasal düzenlemelerinin olmaması, özellikle vasıfsız işgücünün haklarını koruyacak örgütlerin bulunmaması, istismarın ve işçi simsarlığın gelişmesine yol açmıştır. Bu istismarın önlenmesine yönelik olarak ILO tarafından¹²⁷ 08.06.1933 tarihinde kabul edilen Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında 34 sayılı Sözleşme¹²⁸ ile uluslararası düzeyde istihdam hizmetlerinde katı bir devlet tekeli sistemi benimsenmiştir¹²⁹.

ILO'nun 34 sayılı Sözleşmesi'nde, ücretli iş büroları (kazanç gayesi güden iş bulma büroları), doğrudan doğruya veya dolaylı olarak taraflardan herhangi birinden maddi bir menfaat temini amacıyla, bir işçiye iş veya işverene işçi bulmak hususunda aracılık yapan şahıs, şirket, kurum, acente veya diğer bir teşekkül olarak tanımlanmıştır (m. 1/I). Ayrıca bu tanım faaliyet konusu, işverenlerle işçiler arasında aracılık yapmaktan ibaret olanlar hariç olmak üzere gazete ve diğer yayın organlarını kapsamamaktadır. İlgili Sözleşme, ücretsiz iş bulma büroları (kazanç amacı gütmeyen iş bulma büroları), maddi bir menfaat gütmemekle beraber işverenden veya işçiden, hizmetleri için aidat veya başka bir ad altında para alan şirket, kurum ve acente veya diğer kuruluşlar olarak tanımlanmıştır (m. 1/II). Ücretli iş bulma bürolarının, ilgili sözleşmenin üye ülkelerde yürürlüğe girmesinden itibaren üç yıl içerisinde kapatılması ve kapatılana kadar yetkili makamın kontrolü altında tutulması, ayrıca yeni ücretli istihdam bürolarının açılmasına izin verilmemesi gerektiği hükme bağlanmıştır.

¹²⁶ Ekin, a.g.e., s. 19.

¹²⁷ KEİG Platformu, a.g.e., s. 18.

¹²⁸(Çevrimiçi)[¹²⁹ Tuncay, Savaş, a.g.m., s. 70.](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C034, 12 Ekim 2018. Bu sözleşme Türkiye tarafından 11.02.1946 tarihinde onaylanmıştır. Bu sözleşme, Ücretli İstihdam Büroları Hakkında 96 sayılı Sözleşmenin onaylanmasıyla birlikte yürürlükten kalkmıştır.</p></div><div data-bbox=)

II. Dünya Savaşı sonrası ülkelerin tam istihdamı hedef koymas, ILO'nun sözleşme ve tavsiye kararlarına kamu istihdam hizmetlerine yeni standartlar getirmesi şeklinde yansımıştır¹³⁰. ILO tarafından 1948 yılında kabul edilen İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkında 88 sayılı Sözleşme¹³¹ ile üye ülkelerin ücretsiz bir iş ve işçi bulma kurumu kurmaları öngörülmüştür. İlgili Sözleşme m.6 uyarınca, bu büroların yerine getirmesi gereken hususlar; işçilere uygun iş bulmak, işverenlere uygun işçi bulma konusunda yardım etmek, iş ve meslek danışmanlığı yapmak, işe yönlendirmek, bürolar arasında ilişkileri düzenlemek, meslekler arası geçişi kolaylaştırmak, işgücünün mobilitesini sağlamak ve işsizlik sigortasının uygulanmasında kamu kurumlarıyla işbirliği yapmak olarak sıralanmıştır (m. 6). Ayrıca ücretsiz olarak aracılık yapan özel istihdam bürolarının faaliyet göstermesine izin verilmiştir¹³² (m. 11). ILO, 88 sayılı Sözleşme ile aynı tarihte 83 sayılı Tavsiye Kararını onaylamıştır.

ILO tarafından kabul edilen 08.06.1949 tarihli Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında 96 sayılı Sözleşme¹³³ esas itibariyle, Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında 34 sayılı Sözleşme'nin yeniden düzenlenmesini ve İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkında Sözleşme'yi tamamlayacak nitelikteki hükümleri içermektedir¹³⁴. İlgili Sözleşmeyle ücretli iş bulma bürolarına ilişkin yaklaşımını esneten ILO, bu büroların kaldırılıp kaldırılmaması hususunda üye devletlere seçim hakkı tanımıştır¹³⁵. Üye ülkelere sözleşmeyi bir bütün olarak değil, içerikte öngörülen serbesti uyarınca II. veya III. Bölümü onaylama imkânı getirilmiştir¹³⁶. Sözleşmeyi onayan her üye devlet,

¹³⁰ Sayın, “Değişen Emek Piyasasında Kamu İstihdam Hizmetinin Önemi”, s. 343.

¹³¹(Çevrimiçi)https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C088, 12 Ekim 2018. Bu sözleşmenin III. Bölümü, Türkiye tarafından 08.08.1951 tarihinde onaylamakla beraber Çalışma Bakanlığının II. Bölümü uygulama hakkı saklı tutulmuştur.

¹³² Tuncay, Savaş, a.g.m., s. 70.

¹³³(Çevrimiçi)https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C096, 12 Ekim 2018. Bu Sözleşme Türkiye tarafından 08.08.1951 tarihinde onaylanmıştır.

¹³⁴ Erdem Cam, “ILO Sözleşmeleri Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları”, **Çimento İşveren Dergisi**, Ocak 2018, s. 22.

¹³⁵ KEİG Platformu, **a.g.e.**, s. 38.

¹³⁶Zeki Erdut, “İstihdam Politikaları Açısından İŞKUR: İstihdam Hizmetlerinin Yeniden Örgütlenmesi”, **Cumhuriyetin 75. Yılında Endüstri İlişkilerinde ve Emek Piyasalarının Düzenlenmesinde Devletin Değişen Rolü ve İşlevleri**, Türk Endüstri İlişkileri Derneği III. Uluslararası Endüstri İlişkileri Kongresi, Ankara, TUHİS Yayın No:36, 1998, s. 157.

ücretli istihdam bürolarını tedricen kaldırmasını ve diğer iş bulma bürolarının bir nizamla bağlanmasını düzenleyen II. Bölüm hükümlerini mi, yoksa kazanç gayesi güden iş bulma büroları da dahil olmak üzere ücretli iş bulma bürolarının bir nizamla bağlanmasını düzenleyen III. Bölüm hükümlerini mi seçtiğini onama belgesinde belirtmelidir (m. 2). Sözleşmeyi onaylayan üye devlet, II. Bölümü onaylaması durumunda bu hususta katı bir tekel sistemi benimsemiş olurken, III. Bölümü onaylaması durumunda kamu istihdam kurumlarının yanında kazanç gayesi güden iş bulma bürolarının faaliyet göstermesine izin verilen bir sistemi benimsemektedir¹³⁷.

17.06.1964 tarihinde ILO tarafından İstihdam Politikaları Hakkında 122 sayılı Sözleşme¹³⁸ kabul edilmiştir¹³⁹. Bu Sözleşmeyle üye ülkelerde işsizlik ve eksik istihdam sorununu çözmek amacıyla tam istihdamı ve kişilerin işlerini serbestçe seçebilmelerini sağlayacak aktif bir istihdam politika uygulanması istenmektedir (m. 1). 96 sayılı Sözleşme, 19.06.1997 tarihinde Özel İstihdam Büroları Hakkında 181 sayılı Sözleşme¹⁴⁰ ile revize edilmiştir. 181 sayılı Sözleşme'nin esasını, özel istihdam bürolarının faaliyetlerine izin verilmesi oluşturmaktadır. 181 sayılı Sözleşme, özel istihdam bürolarına ilişkin bazı üye ülkelerdeki uygulamalar, daha önceki sözleşmelerin doğurduğu karmaşa¹⁴¹, 96 sayılı Sözleşme'nin günün ihtiyaçlarını karşılamaması, devletçi politikalardan liberal politikalara geçiş ile birlikte istihdam hizmetlerinde özel istihdam bürolarının faaliyetlerine izin verilmesi yönünde bir eğilimin ortaya çıkması ve fiili durumda faaliyet gösteren denetimden yoksun istismara açık bu büroların yasallaştırılması sürecine giden yolun önünü açmıştır¹⁴². Bu sözleşmenin kabul edilme gerekçeleri; ILO tarafından 96 sayılı Sözleşmenin yeterli koruma sağlamaması, mevcut uygulamaların bugünün işgücü piyasasının gerçekleri doğrultusunda modernize edilmesi gerekliliği, işgücünün “mal” olarak kabul edilmemesinin sağlanması, istismarların, ayrımcılığın ve çocuk işçiliğin önlenmesi olarak sıralanmıştır. Bu sözleşmeyle özel istihdam büroları ile kamu istihdam

¹³⁷ Sayın, “Değişen Emek Piyasasında Kamu İstihdam Hizmetinin Önemi”, s. 343.

¹³⁸ Bu Sözleşme Türkiye tarafından 09.11.1976 tarihinde onaylanmıştır.

¹³⁹ Tuncay, “Bir Seminerin Ardından: Özel İstihdam Büroları”, s. 7-8.

¹⁴⁰ (Çevrimiçi) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C181, 12 Ekim 2018. Bu Sözleşmeyi Türkiye onaylanmamıştır.

¹⁴¹ Ekin, **a.g.e.**, s. 76-77.

¹⁴² Tuncay, Savaş, **a.g.e.**, s. 70.

kurumları arasında işbirliği için geniş bir alan sağlanarak, işgücü piyasasının verimliliğin artırılması amaçlanmıştır¹⁴³.

181 sayılı Sözleşme, işgücü piyasasında esnekliğin önemini farkında olarak özel istihdam bürolarının işgücü piyasasının etkin işleyişinde oynayabilecekleri rolü de tanıyarak; kötüye kullanımlara karşı işçilerin korunması gerektiği vurgulamıştır¹⁴⁴. Bu Sözleşme ile uluslararası düzeyde sosyal taraflar arasında denge unsuru gözetilerek bir yandan özel istihdam bürolarının meşruiyeti sağlanırken, diğer yandan iş arayanların korunması sağlanmıştır¹⁴⁵.

181 sayılı Sözleşme, özel istihdam büroların çalışanlara yönelik düzenleme, işe yerleştirme ve istihdam faaliyetleri için genel parametreleri belirlemektedir¹⁴⁶. İlgili Sözleşmenin bütün özel istihdam bürolarına, tüm işçilere ve iktisadi faaliyetlere uygulanacağı öngörülürken, yalnızca gemi adamları istisna tutulmuştur. Bu istisnai düzenleme, bu işkolunun kendi özgü koşullarından ileri gelmektedir¹⁴⁷. İlgili Sözleşme m.5 uyarınca, üye devletler, işe veya belirli mesleğe erişimde fırsat eşitliği ve eşit davranma ilkesini uygulamak için ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, sosyal köken gibi nedenlere dayalı olarak işçilerin ayrımcılığa uğramamasını sağlamalıdır.

181 sayılı Sözleşme m.8'de özel istihdam büroları tarafından işçilerden herhangi bir ücret alınamayacağı güvence altına alınmakla beraber en fazla temsil yetkisine sahip işçi ve işveren örgütlerine danışıldıktan sonra yetkili makam tarafından bu hükme ilişkin istisnai düzenlemeler yapılabileceği belirtilmiştir. Ayrıca üye devletlerin en fazla temsil yetkisine sahip işçi ve işveren örgütlerine danıştıktan sonra kendi ülkesinde işe alınan veya işe yerleştirilen göçmen işçilere uygun bir koruma sağlanması ve bu işçilerin sömürülmesini önlemek için gerekli ve uygun önlemleri

¹⁴³(Çevrimiçi)https://www.ILO.org/global/about-the-ILO/newsroom/news/WCMS_008022/lang--en/index.htm, 27 Aralık 2018.

¹⁴⁴ Erdut, a.g.m., s. 158.

¹⁴⁵ TUSİAD, **İşgücü Piyasalarının Etkinliğinin Artırılmasında Özel İstihdam Kurumlarının ve Esnek Çalışma Biçimlerinin Rolü**, y.y., TUSİAD Yayınları, 2002, s. 36.

¹⁴⁶ Oscar Molina, Igor Guardiancich, **Örgütlenmesinde Güçlük Çekilen Çalışanların Örgütlenmesi ve Temsili: Türkiye için Çıkarımlar**, Ankara, ILO Yayınları, y.y., s. 23.

¹⁴⁷ Ekin, a.g.e., s. 67.

almaları gerektiği vurgulanmıştır (m. 8). Üye devletlerin özel istihdam büroları tarafından çocuk işçilerin kullanılmasını engelleyecek gerekli önlemleri alması gerektiği belirtilmiştir (m. 9).

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, 181 sayılı Sözleşme ile uluslararası düzeyde hukuki bir zemin kazanmıştır. Bu iş ilişkisi kapsamında istihdam edilen işçilerin sendika özgürlüğü, toplu pazarlık, asgari ücret, çalışma süreleri ve diğer çalışma koşulları, yasal sosyal güvenlik yardımları, mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, iş kazası ve meslek hastalığı halinde tazminat, aciz halinde işçilerin alacaklarının korunması, analık halinde koruma ve yardım, ebeveynin korunması ve ödenekleri konularında yeterli koruma sağlanması için özel istihdam bürolarına gerekli önlemleri alma yükümlülüğü getirilmiştir. Ayrıca özel istihdam bürolarının “İş Teftiş Kurumu veya diğer yetkili makamlar” tarafından denetleneceği hüküm altına alınmıştır (m. 14/II). Özetle, 181 Sayılı Sözleşmede uluslararası düzeyde sosyal taraflar arasında bir denge sağlanması ve tarafların diyalog halinde olması gerektiği belirtilerek, özel istihdam bürolarına meşruiyet kazandırmak amaçlandığı görülmektedir¹⁴⁸.

ILO’nun 85. oturumunda 181 sayılı Sözleşmeyle beraber kabul edilen “Özel İstihdam Büroları Hakkında 188 sayılı Tavsiye Kararında”¹⁴⁹, işçileri koruyucu düzenlemeler ve kamu istihdam kurumları ile özel istihdam büroları arasındaki ilişkiye yönelik tavsiyeler yer almaktadır. İşçileri koruyucu düzenlemeler; işçilerle yazılı iş sözleşmesi yapılması, çalışma koşulları hakkında işçilerin bilgilendirilmesi, grevdeki işçilerin yerine geçici işçilerin kullanılmaması, yanıltıcı reklamların yasaklanması, ayrımcılık unsuru taşıyan iş ilanların yasaklanması, kişisel verilerin korunması, işe alım konusunda uygun, adil ve verimli seçim yöntemlerin kullanılması, geçici işçinin kullanıcı işveren tarafından işe alınmasının engellenmemesi, işçilerin mesleki hareketliliğini kısıtlamaması olarak özetlenebilir¹⁵⁰. Kamu istihdam kurumları ile özel istihdam büroları arasında işbirliğinin teşvik edilmesine yönelik olarak işgücü

¹⁴⁸Ali Kemal Sayın, “İstihdam Hizmetlerinin Yeniden Yapılandırılması Sürecinde Türkiye İş Kurumu”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S:49, 2005, s. 420.

¹⁴⁹(Çevrimiçi)https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R188,12_Ekim_2018.

¹⁵⁰ Bu hükümler, ilgili Tavsiye Kararının 5. ile 15. maddeleri arasında düzenlenmiştir.

piyasaının işleyişindeki şeffaflığı artırmak için bilgilerin bir araya getirilmesi, ortak terminolojinin kullanılması, ortak projelerin geliştirilmesi, uzun vadeli işsizlerin entegrasyonuna yönelik projeler gibi belirli faaliyetlerin yürütülmesine ilişkin kamu istihdam hizmeti ve özel iş bulma kurumları arasında anlaşmalar yapılması, personelin eğitilmesi, profesyonel uygulamaları geliştirmek amacıyla düzenli olarak danışmanlık yapılması gibi önlemler alınabileceği belirtilmiştir (m. 16, 17).

Özetle olarak, özel istihdam bürolarının işçileri istismar eden uygulamalara başvurmaları nedeniyle 20. yüzyılın başlarında yasaklanarak, istihdam hizmetlerinin devlet tekeline alındığı, bununla beraber değişen koşullarla özel istihdam bürolarının zorunlu kurumlar haline geldiği anlaşılmış, ILO da bu tarihsel gelişime uygun davranıp, önce 34 sayılı Sözleşme ile özel istihdam bürolarına karşı yasaklayıcı bir tutum izlerken, 88 ve 96 sayılı Sözleşmelerle bu bürolara yönelik tutumunu yumuşatmış, 181 sayılı Sözleşmeyle ise bu büroları serbest bırakmıştır¹⁵¹.

1.3.2. Özel İstihdam Bürolarına İlişkin Avrupa Birliği Mevzuatı

İstihdam hizmetlerinin kurumsallaştığı Avrupa işgücü piyasasında¹⁵², doğrudan özel istihdam bürolarına yönelik bir yasal düzenleme bulunmamakla beraber geçici iş ilişkisine yönelik düzenlemeler mevcuttur. Bu düzenlemelerden ilki dokuz maddeden oluşan Hizmetlerin İfası Çerçevesinde İşçilerin Başka Bir Üye Ülkede Görevlendirmesine İlişkin 16.12.1996 tarih ve 96/71/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifir¹⁵³. Büyük inşaat şirketleri daha az kısıtlayıcı iş hukuku düzenlemelerin olduğu üye ülkelerde, işçi kiralayan veya gönderen işletmeler aracılığıyla kısa süreli işçi ihtiyacını gideren anlaşmalar yapmaktaydılar. Böylelikle o ülkenin hukukuna tabi bir biçimde işçi çalıştırarak üstünlük elde etmeleri, sektörde

¹⁵¹ Murat Özveri, “Güvencesiz Çalışmanın Hukuki Dayanakları”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:33, 2012, s. 160.

¹⁵² 1994 yılında kamu istihdam hizmetlerinin uluslararası düzeyde yürütülmesi amacıyla Avrupa Komisyonu tarafından koordine edilen AB ülkeleri ile İzlanda, Liechtenstein, Norveç ve İsviçre'yi kapsayan “EURES (Avrupa İstihdam Hizmeti Ağı)” olarak adlandırılan bir istihdam hizmeti ağı oluşturulmuştur. Daha fazla bilgi için Bkz.: (Çevrimiçi) https://ec.europa.eu/eures/public/en/eures-in-countries?lang=en&app=0.14.1-build-0&pageCode=eures_in_countries, 30 Aralık 2018.

¹⁵³ (Çevrimiçi) <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1996/71/oj>, 10 Mayıs 2019.

İlgili Direktif 16.12.1999 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Ayrıca ticari gemilerde çalışan gemiadamları, bu Direktifin kapsamı dışında tutulmuştur.

haksız uygulamaların ortaya çıkmasına neden olmuş, bu uygulamaları önlemek amacıyla söz konusu Direktif çıkarılmıştır¹⁵⁴. Bu Direktifle AB'nin nihai amaçlarından olan kişilerin ve hizmetlerin serbest dolaşımının önündeki engellerin kaldırılırken, sınır ötesindeki işgücü piyasalarında rekabetin adaletli bir biçimde yürütülmesi ve işçilerin hakların korunması amaçlanmıştır.

96/71/EC sayılı Direktif'in esaslı unsurunu, geçici olarak görevlendirilen işçinin gönderildiği üye ülkenin hukukuna tabi olması oluşturmaktadır. AB'ye üye bir ülkede merkezi bulunan bir işletmeye bağlı olarak çalışan işçilerin, yine Birliğe üye başka bir ülkeye geçici gönderilmeleri halinde dahi, gönderildikleri ülkenin işçiyi koruyan yasal düzenlemelerine tabi tutulmalarını öngörmektedir¹⁵⁵. İşçinin, geçici olarak çalıştığı ülkeden başka bir ülkede çalışmış olsa bile, işin ifa edilmesinde sürekli olarak çalıştığı ülkenin kanunları tarafından veya eğer sürekli olarak çalıştığı bir ülke yoksa, bir bütün olarak sözleşme, başka bir ülke ile bağlantılı olduğu görüntüsü vermiyorsa, işyerinin bulunduğu o ülkenin hukuku tarafından, eğer sözleşme başka bir ülkeyle yakından bağlantılı ise, o ülkenin hukukuna tabi olacağı düzenlenmiştir (m. 8). Bu Direktif'i önemli kılan bir özelliği de uluslararası düzeyde *meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinin* ilk kez düzenlenmiş olmasıdır¹⁵⁶.

96/71/EC sayılı Direktif'te sınır ötesi geçici iş ilişkisi, geçici işçi gönderme hizmeti veren işveren ile hizmeti alan işveren arasında bir sözleşme yapılması yoluyla; grup şirketleri arasında veya holding bünyesinde işçinin geçici olarak verilmesi suretiyle ya da geçici iş ilişkisi kurmaya yetkili özel istihdam bürosu aracılığıyla işçinin başka bir üye devlette faaliyet gösteren kullanıcı işletmeye geçici işçi olarak gönderilmesi suretiyle kurulabilmektedir¹⁵⁷.

¹⁵⁴ Gülören Tekinalp, "Avrupa Topluluğunda Ferdi İş Aktine Uygulanan Hukuk Hakkında Kural, 96/71 Sayılı Gönderilen İşçiler Yönergesi ve MÖHUK", **Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni**, C:2, S:2, İstanbul, 2002, s. 841.

¹⁵⁵ Tekinalp, a.g.m., s. 841.

¹⁵⁶ Uluslararası örgütlerin geçici iş ilişkisine yönelik düzenlemeleri birbirlerine yakın tarihlerde yaptıkları görülmektedir. AB tarafından 96/71/EC sayılı Direktif 1996 yılında kabul edilirken, ILO tarafından 181 sayılı Sözleşme 1997 yılında kabul edilmiştir.

¹⁵⁷ Şelale Uşen, **Avrupa Birliği'nde Ödünç İş İlişkisi: İtalya Uygulaması ve Türkiye**, İstanbul, Türkiye Tekstil İşverenleri Sendikası, 2006, s. 47.

96/71/EC sayılı Direktif üye devletlerin, o ülkede geçici olarak çalışan işçilere bazı hükümlerin uygulanmasını zorunlu kılmış olup, bu hükümler başlıklar halinde aşağıda sıralanmıştır (m. 3):

- 1) Azami günlük çalışma süreleri ve ara dinlenme süreleri;
- 2) Asgari yıllık ücretli izin süreleri;
- 3) Fazla çalışma ücreti oranları da dahil olmak üzere asgari ödeme oranları;
- 4) Geçici iş ilişkisi kullanımı koşulları, özellikle özel istihdam büroları aracılığıyla geçici işçi sağlamanın koşulları;
- 5) İş sağlığı ve güvenliği;
- 6) Gebe veya yeni doğum yapmış olan kadınların, çocukların ve gençlerin istihdamına ilişkin koruyucu önlemler;
- 7) Başta cinsiyet olmak üzere her türlü ayrımcılığın yasaklanmasına ilişkin diğer hükümler.

96/71/EC sayılı Direktif, 2016 ve 2018 yıllarında revize edilmiş, bu revizyonun temelini, çalışmanın yapıldığı ülkede tanımlandığı biçimde çalışanların ücretlendirilmesi oluşturmaktadır. Ayrıca bu işçilere 2008/104/EC sayılı Direktif m.5'te yer verilen "Eşit Davranma İlkesi" nin uygulanacağı belirtilmiştir. Uygulama aşamasında olan Direktif'in revize edilmiş halini, üye devletlerin 2020 yılı Temmuz ayına kadar ulusal mevzuatlarını uyarlamaları gerekmektedir¹⁵⁸.

AB'nin özel istihdam hizmetlerine yönelik bir düzenlemesi bulunmamakla birlikte kamu istihdam hizmetlerine ilişkin 2014 yılında kabul ettiği bir direktif mevcuttur. AB, on iki maddeden oluşan Kamu İstihdam Hizmetlerinde İşbirliğinin Artırılmasına İlişkin 15.05.2014 tarih ve 573/2014/EU sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi¹⁵⁹ kabul etmiştir. İlgili Direktif m.1 uyarınca, 17 Haziran 2014 ve 31 Aralık 2020 dönemi için Birlik çapında "Kamu İstihdam Hizmetleri Ağı (PES-public employment services)" kurulmuştur. Bu ağ aracılığıyla üye ülkeler arasında

¹⁵⁸ (Çevrimiçi) <https://www.weceurope.org/index.php?id=119>, 20 Eylül 2019.

¹⁵⁹ (Çevrimiçi) [https://eur-lex.europa.eu/eli/dec/2014/573\(2\)/oj](https://eur-lex.europa.eu/eli/dec/2014/573(2)/oj), 24 Ekim 2020.

kamu istihdam hizmetlerinde işbirliğinin teşvik edilmesi amaçlanmaktadır. Direktifle düzenlenen kamu istihdam hizmetlerinin, özellikle genç işsizliği azaltarak 20-64 yaş arası işgücü için, Avrupa 2020 istihdam hedefine %75'e ulaşmasında merkezi bir rol üstlendiği kabul edilmektedir.

Kamu İstihdam Hizmetleri Ağı aracılığıyla becerilerin daha iyi eşleştirilmesi, iyi ve sürdürülebilir çalışmanın sağlanması, gönüllü işgücü mobilitesinin artırılması, rehberlik sağlanması, becerilerin ve yeterliliklerin artırılmış şeffaflığı dahil olmak üzere eğitim ve öğretimden işe geçişi kolaylaştırmaya yönelik girişimlerin desteklenmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu ağ aracılığıyla üye ülkelerin aralarındaki işbirliğinin güçlendirilmesi, kamu istihdam hizmetleri kapsamındaki tüm alanlarda bilgi alışverişini ve en iyi uygulamaları, karşılaştırmalı analizler ve tavsiyelerin yanı sıra istihdam hizmetlerinin sunulmasına yenilikçi yaklaşımların teşvik edilmesini amaçlayan ortak girişimler geliştirmesi hedeflenmektedir. Görüldüğü üzere; işgücü piyasasının küreselleşmesi, istihdamın artırılması ve işsizliğin azaltılması çabaları, ülkeleri kamu istihdam hizmetleri alanında uluslararası düzeyde düzenlemeler yapmaya yöneltmiştir.

AB tarafından Belirli Süreli veya Geçici İş Akitleri ile Çalışan İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeye Yönelik Önlemlerin Desteklenmesine ilişkin 25.06. 1991 tarihli ve 91/383/EEC sayılı Konsey Direktifi ile Geçici İş İlişkisi Hakkında 19.11.2008 tarihli ve 2008/104/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi kabul edilmiştir. Bu Direktifler, geçici iş ilişkisine yönelik olup, “meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi” başlıklı ikinci bölümde incelenecektir.

1.4. Özel İstihdam Bürolarının Faaliyetleri

Özel istihdam büroları zamanla gelişmiş, kendine has standartlar ve faaliyet konuları oluşturmuştur¹⁶⁰. 1940'ların ortalarından sonra, ana akımdan uzaklaştıkça kendi kimliklerini ve çalışma yöntemlerini sektöre taşıyan bir dizi yeni istihdam büroları ortaya çıkmaya başlamıştır¹⁶¹. Öncelikli olarak iş aracılığı faaliyeti yürüten

¹⁶⁰ Sayın, **Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları**, s. 25.

¹⁶¹ ILO, **a.g.e.**, s. 9.

özel istihdam büroları zamanla yönetici araştırma, personel yönetimi, eğitim, kariyer yönetimi, geçici iş ilişkisi gibi yeni faaliyet alanları bulmuş, bu faaliyetler içerisinde yer alan geçici iş ilişkisiyle birlikte işgücü piyasasındaki bizzatıhi varlıkları tekrar tartışma konusu olmuştur.

Doktrinde genel olarak özel istihdam bürolarının faaliyetleri bakımından tasnifinde, ILO tarafından yapılan sınıflandırma esas alınmaktadır. Bu sınıflandırma uyarınca, özel istihdam büroları üç kategoriye ayrılarak, toplam on beş ayrı alt türüne yer verilmiştir¹⁶²:

1. kategori “iş aracılığı”; ücretli istihdam büroları, denizaşırı istihdam büroları, yabancı işçi getirme ve yerleştirme büroları, yönetici arama büroları, eğitim ve işe yerleştirme büroları olarak sıralanmıştır.
2. kategori “belirli nitelikte eleman sağlayan bürolar”; geçici iş büroları, personel kiralama büroları, meslek kooperatifleri, kariyer yönetimi büroları, istihdam işletmesi veya aracı birlikler olarak sıralanmıştır.
3. kategori “doğrudan hizmet sağlayan bürolar”; şirket dışında işe yerleştirme büroları, iş arama danışmanlıkları, personel yönetimi danışmanlıkları, istihdam ilanı veren büroları ve bilgisayarlı iş veri tabanı büroları olarak sıralanmıştır.

Günümüzde özel istihdam büroları birden fazla faaliyeti bir arada yürütebilmekte olup, faaliyetlerden birini yürütmesi diğer faaliyeti yürütmesine engel teşkil etmemektedir. Örneğin bir özel istihdam bürosu, hem işe yerleştirme hem geçici iş ilişkisi faaliyetini bir arada yürütebilmektedir. Benzer bir biçimde özel istihdam büroları zaman içerisinde faaliyetlerini ulusal düzeyden uluslararası düzeye taşımış, böylelikle bir büro ülke vatandaşı bir işçiyi işe yerleştirebildiği gibi yabancı bir işçiyi de yerleştirebilmektedir. Bu nedenle, bu çalışma kapsamında özel istihdam bürolarının faaliyet alanları incelenecektir.

¹⁶² ILO, a.g.e., 13-21. Doktrinde birçok çalışmada aynı sınıflandırma esas alınmıştır. Bkz.: Sayın, a.g.e., s. 135-152; Ekin, a.g.e., s. 60-65; Sanal, “İş ve İşçi Bulma Aracılığı Çağdaş Gelişmeler ve Türk Tarım Kesiminde İşe Aracılık Uygulaması”, s. 50-51; Özkan, a.g.m., s. 116-125; Erdut, a.g.m., s. 14-18.

1.4.1. Özel İstihdam Bürolarının Faaliyet Alanları

1.4.1.1. İş Aracılığı Faaliyeti

Özel istihdam bürolarının en eski ve en yaygın faaliyetlerinin başında gelen iş aracılığı, iş ve işçi bulma, iş temini, işçi temini kavramlarıyla da ifade edilmektedir. En yalın haliyle iş aracılığı, iş arayana iş, işçi arayana işçi bulma faaliyetidir. Geniş anlamda iş aracılığı ise iş arayanlarla, işçi arayan işverenler arasında iş ilişkisi kurulmasına yönelik her türlü faaliyet olarak tanımlanmaktadır¹⁶³. Bu faaliyeti yürüten aracının, iş ilişkisinde taraf olacak kişiler dışında birisi olması gerekmekte olup, aksi halde bir aracılık faaliyetinden bahsetmek mümkün değildir¹⁶⁴. Bu nedenle bir işverenin kendi işinde çalıştırmak üzere işçi bulması iş aracılığı olarak değerlendirilmemektedir¹⁶⁵.

İş aracılığı ilişkisi, sürekli bir nitelik taşımamakta olup, bir defaya mahsus kurulmaktadır¹⁶⁶. Aracının görevi, iş arayana uygun bir iş ya da işçi arayana uygun bir işçi bulduktan sonra tarafların bir araya gelip, anlaşmasıyla birlikte sona ermektedir¹⁶⁷. Diğer bir ifadeyle iş aracılığında kural olarak bir defaya mahsus aracılık faaliyeti gerçekleştirildikten sonra, büronun bu ilişki bakımından herhangi bir işlevi olmadığı gibi faaliyeti de bulunmamaktadır¹⁶⁸.

¹⁶³ Hülya Akıntürk Türkmen, “Türk İstihdam Yapısının Mevcut Durumu ve Yeniden Yapılandırma İhtiyacı”, **Yargıtay Dergisi**, C:26, S:1-2, 2000, s. 224.

¹⁶⁴ Ercan Akyiğit, “İş Aracılığı Üzerine Bazı Düşünceler”, **İş Hukuku Dergisi**, C:II, 1992, s. 587.

¹⁶⁵ Ercan Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, 2 c., 3 bs., Ankara, Seçkin Yayınları, 2006, s. 2100.

¹⁶⁶ Uşen, **a.g.e.**, s. 13. Doktrindeki bir görüşe göre, iş aracılık aracı ile işçi arasındaki ilişkinin süresine bakılarak geçici ve sürekli olmak üzere ikiye ayrılabilir. Bu kapsamda, geçici iş aracılığı, işgücü arzı ve talebinin bir araya getirilmesi faaliyeti olup, aracı ile işçi arasındaki ilişki iş bulunmasıyla birlikte sona ermektedir. Sürekli iş aracılığı ise tarımsal alandaki iş aracılığı ile günümüzde kullanılan yaygın deyişle geçici iş ilişkisine karşılık gelmekte olup, işçi ile aracı arasındaki ilişki süreklilik arz etmektedir. Ayrıntılı bilgi için Bkz.: Sanal, “İş ve İşçi Bulma Aracılığı Çağdaş Gelişmeler ve Türk Tarım Kesiminde İşe Aracılık Uygulaması”, s. 69-73.

¹⁶⁷ Algun Çifter, Özge Demir, “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Geçici İş İlişkisi Kavramı Türleri ve Koşulları”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S:10, 2006, s. 12.

¹⁶⁸ Gülsevil Alpagut, “Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C:3, S:10, 2006, s. 574.

İş aracılığında taraflar arasında iş sözleşmesi kurulmadan önce üçlü bir ilişki olup, sözleşme kurulduktan sonra üçlü bir ilişki söz konusu değildir¹⁶⁹. Aracı, ne işçiyle ne işveren arasında iş sözleşmesi ya da eser sözleşmesi bulunmamaktadır¹⁷⁰. Aracının işveren sıfatı bulunmamakta¹⁷¹, iş sözleşmesi doğrudan işçi ile işveren arasında kurulmaktadır¹⁷². Ayrıca aracının aracılığını yaptığı işçi ve işverene karşı bir edim sunması, işverenin işinin veya işyerinde bir bölümünde iş alarak onu kendi işçisiyle yapması da mümkün değildir¹⁷³.

Dar anlamda iş aracılığı, iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti olmakla beraber günümüzde bu kalıbı aşan pek çok faaliyeti içermektedir. Örneğin sergi, gösteri, konser gibi sanatsal faaliyetler için sanatçılar ile onlara ihtiyaç duyan kişiler arasında aracılık yapılması, insan kaynakları danışmanlığı alanında faaliyet gösterilmesi de geniş anlamda iş aracılığı faaliyetinin içerisinde yer almaktadır¹⁷⁴. Ayrıca nihai amacı, işçi ve işveren arasında iş sözleşmesi kurulması olsa dahi, iş arayan işçiye kendisinde bulunan işverenlerin bilgilerini vermek ya da işverenlere iş arayan kişilerin bilgilerini vermek, bunların yanı sıra çeşitli yayın organları aracılığıyla iş ve işçi bulmaya yönelik faaliyette bulunmak, iş aracılığını genişleten iş ve işlemlerdir¹⁷⁵.

Değişik kriterler esas alınarak iş aracılığı, yurtiçi iş aracılığı, yurtdışı iş aracılığı, vatandaşa aracılık, yabancıya aracılık, kamusal iş aracılığı, özel iş aracılığı, düzenli iş aracılığı, tesadüfî/düzensiz iş aracılığı¹⁷⁶, ücretli iş aracılığı, ücretsiz iş aracılığı¹⁷⁷ olarak adlandırılabilir¹⁷⁸. İş aracılığı faaliyeti, işçiler veya

¹⁶⁹ Ali Kılıç, “4857 Sayılı Kanun ve Yargıtay Kararları Çerçevesinde Ödünç İş İlişkisi”, **Selçuk Üniversitesi Kadınhanı Faik İçil Meslek Yüksekokulu Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi**, S:1, 2011, s. 6.

¹⁷⁰ Akyiğit, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik (Taşeronluk İlişkisi)**, s. 88. Karşı görüş için Bkz.: Sanal, “İş ve İşçi Bulma Aracılığı Çağdaş Gelişmeler ve Türk Tarım Kesiminde İşe Aracılık Uygulaması”, s. 71.

¹⁷¹ Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı, E.Tuncay Senyen/Kaplan, **İş Hukuku**, 4 bs., Ankara, Gazi Kitabevi, 2011, s. 65; Kılıç, a.g.m., s. 6.

¹⁷² Alpagut, a.g.m., s. 574.

¹⁷³ Akyiğit, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik (Taşeronluk İlişkisi)**, s. 88.

¹⁷⁴ Cihan Selek Öz, “4857 Sayılı İş Kanunu Döneminde İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C: 21 S: 5-6, 2008, s. 18.

¹⁷⁵ Akyiğit, “İş Aracılığı Üzerine Bazı Düşünceler”, s. 584.

¹⁷⁶ Akyiğit, “İş Aracılığı Üzerine Bazı Düşünceler”, s. 584.

¹⁷⁷ Sanal, “İş ve İşçi Bulma Aracılığı Çağdaş Gelişmeler ve Türk Tarım Kesiminde İşe Aracılık Uygulaması”, s. 73-74.

¹⁷⁸ A.e.

işverenlerle birebir görüşme şeklinde yapılacağı gibi yazılı basın araçlarıyla ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzer yayın araçlarıyla sunulabilmektedir (ÖİBY. m.4/II). Günümüzde iş aracılığı, yeni teknolojiler ve geleneksel yöntemler bir arada kullanılarak etkin, hızlı, düşük maliyet ve kolaylıkla yürütebilmektedir.

1.4.1.2. Yönetici Araştırma Faaliyeti

Yönetici araştırma faaliyeti, diğer işçilerin araştırılma sürecinden farklı olarak ayrı bir uzmanlık gerektirmektedir. “Beyin avcılığı” (head hunter) olarak da adlandırılan yönetici araştırma faaliyeti, işverenlerin ihtiyaç duyduğu niteliklere sahip, genellikle stratejik konumda görev yapacak, yetenekli kişileri araştırıp, bulmayı ve temin etmeyi içermektedir¹⁷⁹. Çoğunlukla bu kişiler, yeni bir iş aramayan, mevcut işlerinde başarı olan kimselerdir¹⁸⁰.

Özel istihdam büroları, işverenler için belirli bir fiyat karşılığında, aday bulma ve/veya seçim faaliyetlerini yerine getirmektedir¹⁸¹. Bu fiyat, adayı bulmaya harcadığı zaman ya da istihdam edilecek adaya bir yıl içinde ödenen ücretin belli bir yüzdesi üzerinden ödenmektedir¹⁸². Ayrıca bürolar bu faaliyet için yalnızca işverenden ücret almamakta aynı zamanda istihdam edilecek kişilerden de yüklü ücretler almaktadır¹⁸³.

1.4.1.3. Personel Yönetimi Danışmanlığı Faaliyeti

İşverenler, işyerlerindeki işçilerin yönetimini bu konuda uzmanlaşmış bürolara bırakarak, yalnızca üretim faaliyetine odaklanmaktadır. Özel istihdam büroları, işverenlerin ihtiyaç duyduğu işçi adaylarını araştırmakta, işçileri yönetmekte ve hatta işçilerin işine son verebilme yetkileri de bulunabilmektedir¹⁸⁴. Bu bürolar genellikle

¹⁷⁹ Sanal, “İş ve İşçi Bulma Aracılığı Çağdaş Gelişmeler ve Türk Tarım Kesiminde İşe Aracılık Uygulaması”, s. 62.

¹⁸⁰ TİSK, **a.g.e.**, s. 16.

¹⁸¹ ILO, **a.g.e.**, s. 17; Gönen Dünder, “Kariyer Geliştirme”, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 6 bs., İstanbul, Beta Yayınevi, 2013, s. 127.

¹⁸² Sayın, **Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları**, s. 139.

¹⁸³ Tuncay, “Bir Seminerin Ardından: Özel İstihdam Büroları”, s. 6.

¹⁸⁴ Ekin, **a.g.e.**, s. 126.

personel seçme ve işe yerleştirme konusunda uzmanlaşmışlardır¹⁸⁵. Personel danışmanı, işçi seçiminde gerekli olan niteliklerin analizini yaparak iş ilanlarını hazırlamakta ve ilanın yayınlanacağı aracın ne olacağı hususunda işverene yardımcı olmaktadır¹⁸⁶.

1.4.1.4. Eğitim Faaliyeti

Özel istihdam bürolarının eğitim faaliyetleri işçilere ve işverenlere yönelik olabilmektedir. Eğitim faaliyeti yürüten özel istihdam bürolarının bir kısmı okul ya da öğretim kurumu şeklinde olup, kendi öğrencilerine ve öğrenim görüp, iş arayanlara yönelik işe yerleştirme hizmeti sunmakta iken; bir kısmı kamu istihdam kurumları ile yapılan anlaşmalar çerçevesinde bir zorunluluğu yerine getirmek için¹⁸⁷ ya da işgücü arzı düşük olan mesleklere yönelik eğitim vererek işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli elemanları yetiştirmek için bu hizmeti sunmaktadır¹⁸⁸. Bunlara ilaveten özel istihdam büroları, özel bazı işler için seçilmiş işçilere, görevlendirildikleri işlerde gereksinim duyulan vasıfları kazandırmak amacıyla da eğitim faaliyeti göstermektedir¹⁸⁹. Eğitim faaliyeti sunan özel istihdam büroları, bu faaliyeti karşılığında kişilere istihdam garantisi verebilmekte ve aktif istihdam politikalarının bir aracı olarak kullanılmaktadır. İstihdam garantili eğitimlerin kimi durumlarda kötüye kullanıldığı, işe yerleştirilen kişilerin istihdamlarının kısa süreli olduğu görülmüştür¹⁹⁰.

1.4.1.5. İnternet Ortamında Veri Tabanı Oluşturma Faaliyeti

İstihdam hizmetlerine ilişkin veri tabanları, iş arayanlardan ve işverenlerden derlenen bilgilerle oluşturulmaktadır. Günümüzde bu veri tabanları, internet ortamında

¹⁸⁵ ILO, **a.g.e.**, s. 18.

¹⁸⁶ Çam, **a.g.m.**, s. 28.

¹⁸⁷ Ekin, **a.g.e.**, s. 62.

¹⁸⁸ Mustafa Çöpöğlu, “İstihdam Hizmetinin Liberalleştirilmesi: İş ve İşçi Bulma Kurumu’nun Yeniden Yapılanma Çalışmaları ve Özel İstihdam Hizmetlerine Geçiş Eğilimleri”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1995, s. 23.

¹⁸⁹ Sayın, **Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları**, s. 140.

¹⁹⁰ Sanal, “İş ve İşçi Bulma Aracılığı Çağdaş Gelişmeler ve Türk Tarım Kesiminde İşe Aracılık Uygulaması”, s. 67.

daha hızlı, kolay ve etkin bir biçimde tutulabilmektedir. Örneğin, iş ilanları, 20. yüzyılın başlarında fabrika kapılarına asılırken¹⁹¹; 21. yüzyılda internet sitelerinde yayınlanmaya başlanmıştır. İnternet ortamında veri tabanı oluşturma faaliyeti gösteren büroların, güncel bilgilere sahip olması ve bu bilgileri internet aracılığıyla daha geniş alanlara ulaştırabilmeleri, etkinliklerinin gün geçtikçe artmasına yol açmıştır¹⁹². Türk iş hukukundaki kanuni düzenlemelere göre özel istihdam bürolarının işyeri yerine internet sitesine sahip olabilmeleri mümkündür. Ayrıca çağın bir gereği olarak fiziki işyeri olan hem kamu istihdam kurumları hem özel istihdam büroları zaman ve mekândan bağımsız olan internet tabanlı hizmet de sunmaktadır.

İnternet sitelerinde oluşturulan veri tabanları ile iş ilanları başta sektörlere, departmanlara, illere olmak üzere birçok kategoriye ayrılmaktadır. Böylelikle iş arayanlar kendilerine uygun işleri kolayca filtreleyerek, bu işlere hızlı ve maliyetsiz bir biçimde başvurabilmektedir. Aynı zamanda bu veri tabanları sayesinde işverenler ihtiyaç duydukları işçi profilinin özelliklerini içerir özgeçmişleri kolayca filtreleyebilmekte, ihtiyaç duydukları uygun aday havuzuna hızlı bir şekilde ulaşabilmektedir. Bu bürolar ücretlerini, veri tabanına erişen her kullanıcı üzerinden ağlar tarafından otomatik olarak almaktadır¹⁹³.

1.4.1.6. Kariyer Yönetimi Faaliyeti

Kariyer yönetimi en yalın tanımıyla kişilerin çalışma hayatlarına ilişkin planlar yapılmasıdır¹⁹⁴. Özel istihdam büroları, kariyer yönetimi faaliyetini müşterilerine daha çok eğlence, sanat, moda, spor gibi alanlarda temsilci şeklinde sunmaktadır. Bu faaliyet karşılığında işverenlerden başlangıçta belirlenen sabit ücretin yanında

¹⁹¹ Orhan Tuna, “Çalışma Organizasyonlarının Doğuşu”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S:29, 1978, s.1-30. Makalede yer verilen bir iş ilan: “Yirminci yüzyılın başlarında Almanya’da fabrika kapılarına asılan bir ilân: On işçiye ihtiyaç vardır. Gündelik 1,80 Marktır. İş müddeti sabahın altısından akşamın yedisine kadardır. İş fasılası; Öğle üzeri yarım saattir. —Fabrika kapıcısına 'müracaat' şeklindedir.

¹⁹² Ekin, **a.g.e.**, s. 66.

¹⁹³ ILO, **a.g.e.**, s. 20.

¹⁹⁴ Derya Ergun Özler, “Performans Değerlendirme ve Kariyer Yönetimi”, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ed. Ramazan Geylan, H. Zümrüt Tonus, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2013, s. 141.

komisyonlar da alınabilmektedirler¹⁹⁵. Bu büroların rolleri, müşterilerinin kariyerlerini yönetmek olup, piyasaları araştırmak, sözleşme şartlarını müzakere etmek ve kariyer hamleleri konusunda da danışmanlık yapmaktır. Özel istihdam büroların kariyer yönetimi alanında hizmet sunacakları kimselerle iş yapma kararını etkileyen faktörlerin başında güven, itibar ve pazarda tanınır olmak gelmektedir¹⁹⁶.

1.4.1.7. Geçici İş İlişkisi Faaliyeti

İşverenler, bazen işgücü ihtiyacını yalnızca kendi işçileriyle değil, başka işverenlerden geçici olarak aldıkları işçilerle karşılayabilmektedir. Böylelikle işverenler belli dönemlerde daha az bir maliyetle işgücü talebini giderebilmektedir¹⁹⁷. Profesyonelleşmiş kurumlar olan özel istihdam büroları tarafından işverenlerin *işe alma ve işten çıkarma maliyetleri olmaksızın* hızlı ve kolay bir biçimde geçici süreli işgücü talebi karşılanabilmektedir. Bazı ülkelerde geçici iş ilişkisi faaliyeti yürüten bürolar, diğer bürolardan ayrılmaktadır. Örneğin, İngiltere’de “istihdam bürosu” olarak adlandırılan bürolar işverenler adına işçi arama ve bulma faaliyetini yürütürken; “istihdam işletmesi” olarak adlandırılan bürolar ise başka bir işverenin yönetiminde ve kontrolünde çalıştırmak üzere işçi istihdam etmektedir¹⁹⁸.

İşçi sendikaları ve doktrinde yer alan bir kısım görüş tarafından geçici iş ilişkisi faaliyeti, “işçi kiralama”¹⁹⁹ (employee leasing) olarak adlandırılmaktadır. Bu görüşe göre “personel leasing”, “personel kiralama” gibi kavramlarla da ifade edilen “işçi kiralama”, geçici iş ilişkisi ile özdeş müessesedir. Ne var ki, bu iki kavram arasında

¹⁹⁵ Özkan, a.g.m., s. 122.

¹⁹⁶ Sayın, **Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları**, s. 148.

¹⁹⁷ Mehmet Uçum, **Yeni İş Kanunu Seminer Notları**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2003, s. 44.

¹⁹⁸ Şeyda Aktekin, “Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisinde Gelişme Yok”, **Mercek Dergisi**, İstanbul 2009, s. 121-127.

¹⁹⁹ Bkz.: DİSK, **Özel İstihdam Büroları ve “İşçi Kiralaması”**, Ankara, DİSK Yayınları, 2013, s. 10; Gaye Yılmaz, “ILO’da ve Uygulamada İşçi Kiralama Olgusu”, **Meslek ve Sağlık Güvenlik Dergisi**, C:10, S:35, 2010, s. 30-40; İlhan Serin, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisi”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi**, C:2, S:7, 2005, s. 1058; Murat Özveri, “İş Bulmaya Aracılık Bordo Şirketleri Özel İstihdam Büroları”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, C:5, S:17, İstanbul, 2008, s. 67; Devrim Ulucan, “Karar İncelemesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:3, 2004, s. 151; Nusret Ekin, **Ekonomik ve Hukuksal Boyutlarıyla Alt İşveren**, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 2002, s. 125; Lewis M. Segal, Daniel G. Sullivan, “The Growth of Temporary Services Work”, **Journal of Economic Perspectives**, C:11, S:2, 1997, s. 117-118.

süre bakımından fark bulunmakta olup, “işçi kiralama” belirsiz süreli işçi kiralamayı ifade etmektedir. 1980’lerin ortasında ABD’de ortaya çıkan işçi kiralama, esas olarak küçük işletmelere hitap etmektedir. İşçi kiralama bürolarının rolleri, bu işletmeleri personel yönetimi kısıtlamaları yükünden kurtararak, sözleşmeyle belirlenen kapsamlı bir ücret karşılığında onlara en büyük ve en iyi işletmelerinkine eşit bir insan kaynakları politikası ve yönetimi sağlamaktır²⁰⁰. Bu haliyle işçi kiralamayı, geçici iş ilişkisinin bir türü olarak değerlendirmek mümkündür²⁰¹. Ayrıca işçi kiralama uygulamasında işçi bulma, seçme, işe alma ve çıkarma, bordrolama, performans değerlendirme başta olmak üzere insan kaynakları fonksiyonları da yerine getirilmektedir²⁰².

Dünya genelinde özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi faaliyeti yürütmesi uzun yıllar yasaklanmıştır. Geçici iş ilişkisi faaliyetine yönelik yasak bazı Avrupa ülkelerinde 1960’li ve 1970’li yıllarda gevşetilmekle beraber yasal düzenlemelerle serbest bir faaliyet halini 1980’lerden itibaren almaya başlamıştır²⁰³. Geçici iş ilişkisi, bir hizmet bedeli karşılığında özel istihdam bürosu tarafından işçinin geçici bir süreliğine başka bir işverenin emir ve talimatı altında çalıştırmak üzere görevlendirilmesiyle birlikte ortaya çıkan üçlü ilişkidir. Bu iş ilişkisinin en önemli özelliği, işçinin iş görme borcunu iş sözleşmesi ile bağlı olduğu özel istihdam bürosuna karşı değil, başka işverenlere karşı yerine getirmesidir. İkinci bölümde özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulması ayrıntılı olarak inceleneceği için bu başlık altında kısaca ele alınmıştır.

1.4.2. Özel İstihdam Bürolarının Ekonomik Boyutları

İstihdam hizmetlerinde kamu tekelinin kalkmasından sonra sektörün özelleştirilmesi için yerel, bölgesel ve küresel düzeylerde sistemli bir biçimde çaba harcayan özel istihdam büroları, sektörü küresel bir yatırım alanı olarak kendi sistemli

²⁰⁰ ILO, **a.g.e.**, s. 14.

²⁰¹ Bkz.: Tuncay, “Bir Seminerin Ardından: Özel İstihdam Büroları”, s. 6. A. Can Tuncay’ın “geçici iş bulma büroları, firmalara işçi kiralama (leasing) ya da ödünç verme (ödünç iş akdi) yolunu da seçebilirler” şeklinde görüşü mevcuttur.

²⁰² Uşen, **a.g.e.**, s. 10.

²⁰³ Houseman, **a.g.e.**, s. 2.

abalarıyla yaratmışlar ve geliřtirmişlerdir²⁰⁴. Örneğın, AB'nın çalışma hayatına ilişkin çalışmalarında özel istihdam büroları, sosyal taraf olarak yer almaktadır²⁰⁵.

Ekonomik verilerin yetersizliğı nedeniyle özel istihdam bürolarının ekonomik boyutlarının tam ve doğru bir biçimde değerlendirilmesi, mümkün değildir. Verilerin yetersizliğinin başlıca nedeni, uzun yıllar yasaklanan özel istihdam bürolarının, başka adlar ve görünümeler altında faaliyet göstermeleridir. Diğer bir neden ise bazı özel istihdam bürolarının faaliyetlerine ilişkin verilerini paylaşmak istememeleridir. Faaliyetlerine ilişkin verileri daha az paylaşan ya da hiç paylaşmayarak gizlilik temelinde faaliyet gösteren bu bürolara, örnek olarak müşteriyle kişisel olarak ilgilenen kariyer yönetimi faaliyeti sunan bürolar verilebilir²⁰⁶. Mevcut veriler dahilinde küresel düzeyde özel istihdam büroları sektörünün 2008-2018 döneminde yıllar itibariyle gelirlerine aşağıdaki tabloda yer verilmiştir²⁰⁷. Görüldüğü üzere, sektör on yıl gibi kısa bir sürede gelirlerini ikiye katlamıştır.

Tablo 1.1: Küresel Düzeyde Özel İstihdam Büroları Sektörünün Yıllar İtibariyle Toplam Gelirleri (2008-2018)

Yıllar	Gelirler
2008	350 milyar dolar
2009	280 milyar dolar
2010	325 milyar dolar
2011	375 milyar dolar
2012	403 milyar dolar
2013	404 milyar dolar
2014	421 milyar dolar
2015	409 milyar dolar
2016	428 milyar dolar
2017	466 milyar dolar
2018	491 milyar dolar

Kaynak: (evrimii) <https://www.statista.com/statistics/624116/staffing-industry-revenue-worldwide/>, 3 Mayıs 2021.

²⁰⁴ Türkiye Barolar Birliğı, **Özel İstihdam Büroları ve Bireysel Emeklilik**, Ankara, Türkiye Barolar Birliğı Yayını, 2017, s. 41.

²⁰⁵ KEİG Platformu, **a.g.e.**, s. 26-27. Avrupa Komisyonu tarafından yürütölen bir projede, World Employment Confederation (WEC)-Europe, işveren tarafını temsil eden resmi bir sosyal ortak olarak kabul edilmiştir. Buna benzer ortak çalışmalar için Bkz.:(evrimii) <https://www.weceurope.org/index.php?id=94>, 2 Nisan 2019.

²⁰⁶ ILO, **a.g.e.**, s. 24.

²⁰⁷ (evrimii) <https://www.statista.com/statistics/624116/staffing-industry-revenue-worldwide/>, 3 Mayıs 2021.

Özel istihdam bürolarının ekonomik boyutları, Dünya İstihdam Konfederasyonu Ekonomik Raporu 2021'den²⁰⁸ yararlanılarak hazırlanmıştır²⁰⁹. Dünya İstihdam Konfederasyonu Ekonomik Raporu 2021'ye göre; dünya genelinde 2019 yılında 161.000'den fazla özel istihdam bürosu faaliyet göstermekte ve bu bürolarda 3 milyon 300 binden fazla kişi çalışmaktadır. 41 ülkede faaliyet gösteren özel istihdam büroları tarafından 2019 yılında yaklaşık 61 milyon kişi işe yerleştirmiş olup, bu kişilerin çoğunluğu geçici iş ilişkisi kapsamında işe yerleştirilen kişilerdir. Küresel düzeyde faaliyet gösteren en büyük 15 özel istihdam bürosunun, 9'u Avrupa'dadır. Özel istihdam bürolarının küresel cirosunun 2019 yılında %5'e yakın bir büyüme (kur farklarının ortadan kaldırılması halinde %2'lik bir büyüme) ile 495 milyar avro olduğu tahmin edilmektedir. Bu gelirlerin %64'ü olan 316 milyar avrosu, ABD, Birleşik Krallık, Japonya, Almanya ve Avustralya tarafından elde edilmektedir. Küresel düzeyde özel istihdam büroları sektörünün gelirlerinin neredeyse üçte birini ABD'den sağlanmaktadır. Sektörün gelirlerinin % 56'sı ABD, Japonya ve Birleşik Krallık'tan elde edilirken, %43'ü Avrupa'dan sağlanmaktadır.

Dünya İstihdam Konfederasyonu Ekonomik Raporu 2021'de yer alan veriler kullanılarak sektörün küresel düzeyde faaliyetlerine göre elde ettiği gelirlere aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 1.2: Özel İstihdam Bürolarının Faaliyetlere Göre Gelirleri

Faaliyet	Gelir	Gelirler İçindeki Payı
Geçici iş ilişkisi	390,3 milyar avro	%79
Doğrudan işe alım faaliyeti	63 milyar avro	%13
Yönetilen hizmet sağlayıcısı (Msp)	33,7 milyar avro	%7
İşe alım sürecini dışsallaştırma (Rpo)	5,7 milyar avro	%0,75
Kariyer yönetimi	1,9 milyar avro	%0,25

Kaynak: Dünya İstihdam Konfederasyonu Ekonomik Raporu 2021'de yer alan verilerden yararlanarak hazırlanmıştır.

²⁰⁸ World Employment Confederation, **Economic Report 2021**, (Çevrimiçi)

<https://weceurope.org/uploads/2021/02/WEC-Economic-Report-2021.pdf>, 16 Nisan 2021.

²⁰⁹ Özel istihdam bürolarının ekonomik boyutuna ilişkin en kapsamlı veriler, her yıl Dünya İstihdam Konfederasyonu tarafından yayınlanan Ekonomik Rapor'da yer almakta olup, söz konusu rapor yayınladığı yılın ikinci yıl öncesine ait verileri paylaşmaktadır.

Özel istihdam büroları sektörünün toplam gelirinin yaklaşık %80'ini, 390 milyar avro ile *geçici iş ilişkisi faaliyeti* oluşturmaktadır. Bu gelirlerin %56'sı ABD, Japonya ve Birleşik Krallık'tan elde edilmektedir. Bu sektörün gelirlerinin neredeyse üçte biri ABD'de sağlanmaktadır. ABD, Japonya, Birleşik Krallık, Almanya, Fransa en büyük beş pazarı oluşturmaktadır. Avrupa, küresel gelirlerin %38'ini elde etmektedir. Söz konusu Ekonomik Rapor'a göre dünya genelinde özel istihdam büroları aracılığıyla işe alınan 61 milyon 500 bin kişinin, 57 milyon 300 bin kişi *geçici iş ilişkisi* kapsamında işe alınan kişilerden oluşturmaktadır. Sektörün gelirlerinin büyük çoğunluğunu geçici iş ilişkisi faaliyeti oluşturması, bu faaliyete neden önem verildiği sorusunun cevabı niteliğindedir.

Özel istihdam büroları sektörünün doğrudan işe alım faaliyeti gelirleri, 2019 yılında bir önceki yıla göre yaklaşık %6 büyüyerek, toplam 63 milyar avroya ulaşmıştır. Bu pazardaki büyüme, küresel gelirin üçte ikisine (%63) sahip olan ABD, Avustralya ve Çin pazarlarındaki güçlü gelişmelerden kaynaklanmıştır. Bu faaliyetin 22 milyar avro ile gelirlerinin %35'ini elde eden ABD, en büyük pay sahiptir. İşe alım faaliyeti gelirlerinin % 24'ünü elden eden Avrupa pazarında hakim ülkeler, İngiltere ve Almanya'dır. Dünya genelinde özel istihdam bürosu aracılığıyla işe alınan 61 milyon 500 bin kişinin, 4 milyon 200 bini doğrudan işe alınan kişilerden oluşmaktadır.

Özel istihdam büroları sektörünün geçici iş ilişkisi faaliyeti dahil olmak üzere yönetilen hizmet sağlayıcısı faaliyeti²¹⁰ gelirleri, 2019 yılında bir önceki yıla göre yaklaşık %13 büyüyerek, toplam 135 milyar avro olmuştur. Sektör, yönetilen hizmet sağlayıcısı faaliyeti kapsamında *geçici iş ilişkisinden 101 milyar avro, geçici iş ilişkisi hariç yaklaşık 34 milyar avro* gelir elde etmiştir. ABD, küresel gelirlerinin payı bakımından en büyük bölgedir ve gelirlerin %57'sini sağlamaktadır. İşe Alım Sektörü Analistleri (SIA) yapılan tahminlere göre, 2015-2019 yılları arasında yönetilen hizmet sağlayıcısı faaliyetinden elde edilen gelir, yaklaşık %25 artmıştır.

²¹⁰ Yönetilen hizmet sağlayıcısı (msp, managed service provider), bir şirketin işgücü hizmetlerinin yönetimidir.

Özel istihdam bürosunun diğer faaliyet alanlarına göre daha küçük olan işe alım sürecinin dışsallaştırması faaliyeti (recruitment process outsourcing/rpo), yıllar itibariyle büyümektedir. İşverenlerin daha çok vasıflı işçi bulma konusunda uzmanlaşmış özel istihdam bürolarını tercih etmeleri, bu hizmet karşılığında elde edilen gelirleri artırmaktadır. Sektör işe alım sürecinin dışsallaştırılması faaliyetinden 2019 yılında bir önceki yıla göre %25 artışla, 5,7 milyar avro gelir elde edilmiştir.

Özel istihdam bürolarının faaliyetlerinden olan kariyer yönetiminin payı ise gittikçe daralmaktadır. Küresel düzeyde sektörün kariyer yönetimi gelirleri, 2019 yılında bir önceki yıla göre %1 azalarak, 1,9 milyar avroya gerilemiştir. Bu faaliyete ilişkin gelirlerin yaklaşık yarısı (%48) ABD ve Fransa'dan sağlanmakta olup, Hollanda, Japonya ve Birleşik Krallık birlikte bu ülkeler en büyük beş pazarı oluşturmaktadır.

Bölgelere dağılımına bakıldığında, özel istihdam bürolarının çoğunluğunun Avrupa'da olduğu, bunu Asya Pasifik, Kuzey Amerika ve Güney Amerika'nın takip ettiği görülmektedir. 2019 yılında özel istihdam bürolarının toplam gelirinin %91'i, en büyük 15 özel istihdam bürosu tarafından elde edilmiştir. Bu durum aynı zamanda sektörde *tekelleşme eğilimi* olduğunu göstermektedir. İlk üç pazar, bölge coğrafyası bakımından çeşitlilik göstermekte olup, en büyük 15 özel istihdam bürosu, 2015 ile 2019 yılları arasında pozitif bir büyüme gerçekleştirmiştir. Özel istihdam bürosu sektörü bakımından en büyük pazarı ABD'de, diğer ülkeler Japonya, Birleşik Krallık, Almanya ve Fransa'dır. 2019 yılında ABD'de de özel istihdam bürosu sektörü dolar bazında %4 büyümüş, ancak avronun değer kazanması nedeniyle avro bazında sektör %-1,3 daralmıştır.

Sektörün gelirlerinin özel istihdam bürolarına dağılımına bakıldığında 2019 yılı itibariyle küresel düzeyde en yüksek gelire sahip özel istihdam bürosunun 25,8 milyar dolar ile Hollanda menşeli Randstad olduğu, onu 25,1 milyar dolar ile İsviçre menşeli Adecco'nun (gelirinin %87'si geçici iş ilişkisi oluşturmaktadır) takip ettiği, üçüncünün 21,6 milyar dolar ile ABD menşeli Manpower'ın olduğu, 13,5 milyar dolar

ile Japonya menşeli Recruit Group'un dördüncü olduğu, beşincinin 11,9 milyar doları geliri ile ABD menşeli Allegeis Group'un olduğu, görülmektedir²¹¹.

Avustralya, Çin, Hindistan, Japonya, Yeni Zelanda ülkelerinin yer aldığı Asya ve Pasifik bölgesi, küresel özel istihdam bürosu sektörünün en büyük pazarlarından bazılarına ev sahipliği yapmaktadır. Çin, işe yerleştirmelerin %58'i ile bölgenin en büyüğü iken, Japonya geçici iş ilişkisi gelirlerinin %64 ile en yüksek paya sahiptir. Asya ve Pasifik bölgesi, sektörün gelirlerinin beşte birini elde etmektedir. Bu bölgede 2019 yılı itibariyle özel istihdam bürosu sayısı 48.400, çalışan sayısı 2 milyon 200 bin olup, bu bürolar tarafından 20 milyon 300 bin kişi işe yerleştirilmiştir. Sektörün faaliyetlere göre gelir dağılımına bakıldığında, *geçici iş ilişkisi geliri 79,8 milyar avro*, yönetilen hizmet sağlayıcısı geliri 12,7 milyar avro, doğrudan işe alım geliri 24,2 milyar avro, işe alım sürecinin dışsallaştırılması geliri 1,1 milyar avro olmuştur.

Küresel düzeyde sektörünün en güçlü olduğu bölge Kanada, Meksika ve ABD kapsayan Kuzey Amerika bölgesidir. Bölgenin sektöre katkısında en büyük paya sahip olan ABD'de de, işe yerleştirmelerin %75'inden fazlasının gerçekleştirilmiş ve bölge sektör gelirlerinin yaklaşık %94'ünü elde etmiştir. Bu bölgede 2019 yılı itibariyle özel istihdam bürosu sayısı 27.800, çalışan sayısı 428.400 olup, bu bürolar tarafından 21 milyon 300 bin kişi işe yerleştirilmiştir. Sektörün faaliyetlere göre gelirlerin dağılımına bakıldığında *geçici iş ilişkisi geliri 129,8 milyar avro*, yönetilen hizmet sağlayıcısı geliri 75,9 milyar avro, doğrudan işe alım geliri 22,6 milyar avro ve işe alım sürecinin dışsallaştırılması geliri 2,5 milyar avro olmuştur.

Arjantin, Brezilya, Şili, Kolombiya ve Peru'yu kapsayan Güney Amerika bölgesi, sektörün en küçük bölgesini oluşturmaktadır. Bölgenin en büyük pazarı olan Brezilya sektörün gelirinin üçte ikisini elde etmektedir. Bu bölgede 2019 yılı itibariyle özel istihdam bürosu sayısı 8.500 ve çalışan sayısı 82.000 olup, bu bürolar tarafından 4 milyon kişi işe yerleştirilmiştir. Bu bölgedeki özel istihdam bürolarının faaliyetlere

²¹¹(Çevrimiçi) <https://www.statista.com/statistics/257876/staffing-companies-worldwide-by-revenue/>, 18 Ocak 2021.

göre gelirler dağılımına bakıldığında; *geçici iş ilişkisi geliri 4,1 milyar avro*, doğrudan işe alım geliri 0,3 milyar avro, işe alım sürecinin dışsallaştırılması geliri 0,22 milyar avro olmuştur.

Avusturya, Litvanya, Belçika, Lüksemburg, Bulgaristan, Hollanda, Hırvatistan, Norveç, Çekya, Polonya, Danimarka, Portekiz, Estonya, Romanya, Finlandiya, Rusya, Fransa, Slovakya, Almanya, Slovenya, Yunanistan, İspanya, Macaristan, İsveç, İrlanda, Türkiye, Letonya ve İngiltere'nin içerisinde yer aldığı Avrupa bölgesi, sektörün en güçlü olduğu ve en yüksek sayıda büronun bulunduğu bölgedir. Finlandiya, Hollanda, Norveç, İspanya ve İngiltere pazarları büyürken, Fransa, Almanya, İtalya, Polonya ve İsveç'te pazarları küçülmüştür. Bu bölgede 2019 yılı itibariyle özel istihdam bürosu sayısı 73.800, çalışan sayısı 594.600 ve bu bürolar tarafından 11 milyon 500 bin kişi işe yerleştirilmiştir. Bu bölgedeki özel istihdam bürosu sektörünün faaliyetlere göre gelir dağılımına bakıldığında; *geçici iş ilişkisi geliri 167,90 milyar avro*, doğrudan işe alım geliri 14,9 milyar avro, yönetici hizmet sağlayıcı geliri 43,4 milyar avro olmuştur.

Avrupa'nın en büyük pazarı olan Birleşik Krallık'ta özel istihdam bürolarına yönelik daha az kanuni düzenleme bulunmaktadır. Özel İstihdam Birliği'nin (The Recruitment&Employment Condeferation) verilerine göre 2019 yılı Mart ayı itibariyle Birleşik Krallık, genelinde yıllık %2 artışla toplam 31.140 özel istihdam bürosu faaliyet göstermektedir. 2018/2019 döneminde özel istihdam bürolarının çalışan sayısı, 119.000 kişidir. Bu büroların 11.385'i *geçici/sözleşmeli işçilere yönelik* faaliyet gösteren özel istihdam bürolarıdır. Özel istihdam büroları aracılığıyla 1 milyon 70 bin kişi sürekli işlere yerleştirilirken, *1 milyon 105 bin kişi geçici ve sözleşmeli işçi statüsünde* işe yerleştirilmiştir. 2018/2019 yılında sektörün toplam cirosu yaklaşık 39 milyar avro olmuştur. Bu gelirin *33,4 milyar avrosu geçici/sözleşmeli işçilerin işe yerleştirilmesinden*, 5,500 milyar avrosu kişilerin sürekli işlere yerleştirilmesinden elde edilmiştir²¹².

²¹²(Çevrimiçi)<https://www.rec.uk.com/our-view/research/industry-analysis/recruitment-industry-trends-201819>, 30 Nisan 2020.

Görüldüğü üzere, zaman içerisinde faaliyet konularını genişleten özel istihdam büroları, gelirlerinin büyük bir kısmını sektöre hâkim olan sayısı 20'yi bulmayan özel istihdam bürosu tarafından elde edilmektedir. 1970'lerin ortasından beri istikrarlı bir şekilde büyüyen sektör, 1994-1999 döneminde ikiye katlanmış, daha sonra 1999-2006 yıllarında tekrar ikiye katlanarak, 2007'de sektörün cirosunu, 341 milyar dolara yükseltmiştir²¹³. Sektörün gelirlerinin %80'ini geçici iş ilişkisi faaliyetinden elde etmesi, bu faaliyete ilişkin yeni pazarlara yönelme veya mevcut pazardaki kullanım alanlarını genişletme çabalarını daha anlaşılır kılmaktadır. Geliri yüksek ve kârlı bir alan olan geçici iş ilişkisi faaliyetinin, hukuki düzenlemelerle birlikte sosyal politika boyutunun incelenmesi gerekmektedir.

²¹³ ILO, **Private Employment Agencies, Temporary Agency Workers and Their Contribution to The Labour Market (International Labour Organization)**, Genova, ILO, 2009, s. 11.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRK İŞ HUKUKUNDA GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN GENEL ESASLARI VE MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

2.1. Kavramsal Çerçeve

2.1.1 Geçici İş İlişkisi Kavramı

İşveren ile işçi arasında iş sözleşmesinin kurulmasıyla birlikte karşılıklı hak ve borçlar doğmaktadır. İşçi, iş sözleşmesinden kaynaklanan temel borcu olan iş görmeyi, Türk Borçlar Kanunu¹ m.395 uyarınca sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça, bizzat yapmakla yükümlüdür². İşçinin işi bizzat yapma borcu, kural olarak sözleşmenin tarafı olan işverene karşı yerine getirilmesi gereken bir borç iken; işin görülmesini talep hakkı da iş sözleşmesinin tarafı olan işverene ait bir haktır. Bununla beraber işverenin işin görülmesini talep hakkını başka bir işverene devredilebileceğine ilişkin istisnai düzenlemeler bulunmakta olup, bu düzenlemelere örnek olarak işyerinin devri, iş sözleşmesinin devri, geçici iş ilişkisi gösterilebilir. Bu istisnai müesseseler içerisinde geçici iş ilişkisi önemli tartışmalara yol açmıştır.

Geçici iş ilişkisine yönelik tartışmaların zeminini müessesenin adlandırılması oluşturmaktadır. Doktrinde müessesenin adlandırılması hususunda farklılıklar bulunmakta, bu farklılıklar ağırlıklı olarak ödünç iş ilişkisi ve geçici iş ilişkisi olmak üzere iki kavram üzerinde yoğunlaşmaktadır³. Belirtmek gerekir ki, bir hukuki olguyu salt kullanılan kavramlar belirlemez, fiili durum ve işin ne şekilde yapıldığı da önem taşımaktadır⁴. ILO'nun yayınlarında “geçici iş büroları, geçici istihdam büroları, geçici istihdam büroları aracılığıyla çalışma (temporary work agency, temporary

¹ RG, 04.02.2011/27836.

² Özellikle kapıcılık sözleşmelerinde iş görme borcu, kapıcı tarafından bizzat ifa edebileceği gibi sürekli olmamak şartıyla başkası tarafından yerine getirilebilmektedir. Bkz.: Y 9 HD, 27.10.2016t, E.2016/34525, K.2016/18667; Y 7 HD, 21.02.2014t, E.201/825, K.2014/355; Y 10 HD, 1.06.2012t, E.2011/8785, K.2012/11532, (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 14 Ağustos 2019.

³ Toker Dereli “dönemsel çalışma/ dönemsel işçi verme” kavramlarını kullanmıştır. Bkz.: Toker Dereli, “Çalışma Hayatı Açısından AB Üyelik Müzakereleri Süreci ve Türkiye’nin Öncelikleri”, “AB Yolunda Esneklik ve İstihdam” Uluslararası Semineri, Ankara, TİSK Yayınları, 2005, s. 79-80

⁴ Ekmekçi, a.g.m., s. 112.

agency employment, temporary employment work)”; AB’nin 19.11.2008 tarih ve 2008/104/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi başta olmak üzere yayınlarında “geçici iş ilişkisi (temporary agency work)”; Çalışma Ekonomisi Enstitüsü (IZA) yayınlarında “geçici iş ilişkisi (temporary agency work)”, Dünya İstihdam Konfederasyonu (WEC) yayınlarında “geçici istihdam büroları (temporary work agency)” kavramları kullanılmaktadır. Almanya başta olmak üzere Almanca konuşulan ülkelerde ise “*ödünç iş ilişkisi*” kavramı kullanılmaktadır⁵.

Türk iş hukukunda konu *ilk kez* 4857 sayılı İş Kanunu’nda “*geçici iş ilişkisi*” adı altında düzenlenmiştir. Kanunun Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan tasarısında “ödünç iş ilişkisi” kavramına yer verilmiş, ancak kanunlaşma sürecinde bu kavram “geçici iş ilişkisi” olarak değiştirilmiştir. Konuya ilişkin daha sonraki kanun çalışmalarında ve son olarak 06.05.2016 tarihli 6715 sayılı Kanunla⁶, İş Kanunu m.7’de yapılan değişiklikte bu kavrama yer verildiği, bu doğrultuda Türk iş hukukunda kavramın yerleştiği görülmektedir.

Doktrindeki bir görüşe göre müessesenin adlandırılması bakımından “ödünç iş ilişkisi” kavramı daha yerindedir⁷. Bu görüşe göre “ödünç iş ilişkisi” kavramı söz konusu insan olduğunda yadırgatıcı bir tabir olmakla beraber “geçici iş ilişkisi” kavramının hukuksal ilişkiyi tanımlamaktan uzak olup, “geçici iş”, “geçici işçilik” gibi iş hukuku kavramlarıyla gereksiz bir karışıklığa yol açmaktadır⁸. Çünkü geçici iş ilişkisinin ödünçten çok belirli süreli iş ilişkisini⁹ veya geçici mevsimlik, kampanya

⁵ A. Can Tuncay, “İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri”, **Yeni İş Yasası Sempozyumu (İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku’na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı)**, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2003, s. 140.

⁶ RG, 20.05.2016/29717.

⁷ Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 12-13; Uşen, **a.g.e.**, s. 12; Odaman, **a.g.e.**, s. 15; Aktay, Arıcı, Kaplan, **a.g.e.**, s. 65; Mehmet Anıl Arslanoğlu, **İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler**, İstanbul, Legal Yayınevi, 2005, s. 53; Ünal Narmanlıoğlu, “İşverenin Emir ve Talimat Verme Yetkisinin Geçici Süre ile Sınırlı Olarak Başkasına Devredilmesi (Ödünç “Geçici” İş İlişkisi)”, **Sicil Dergisi**, S:23, 2011, s. 20; Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku**, 23 bs., Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2018, s. 65; Münir Ekonomi, “Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, **Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2008, s. 236; Hülya Akın Türkmen, “İşgücüne Yönelik Olarak İşçinin Üçüncü Bir Kişiye Devri: Ödünç İş İlişkisi”, **Yasa Dergisi**, S:1-2, 1999, s. 134. Ayrıca bkz.: Ercan Akyiğit, **İş Hukuku**, 12 bs., Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2018, s. 161.

⁸ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 221.

⁹ Nuri Çelik, Nurşen Canikoğlu, Talat Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, 31 bs., İstanbul, Beta Basım, 2018, s. 224; Uşen, **a.g.e.**, s. 8.

işleri gibi geçici işleri¹⁰ çağrıştırmaktadır. Geçici iş ilişkisinin, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan geçici işçilerin iş ilişkisini ifade ettiği şeklinde bir anlam çıkarılmasının mümkün olabileceği belirtilmektedir¹¹. Ayrıca geçici iş ilişkisi kavramıyla birlikte bu üçlü ilişkinin tarafları için belirli kavramsal içeriğe sahip terimlerin kullanılmamasının, tarafların nitelendirilmesinde güçlük yarattığı ifade edilmektedir¹². Görüldüğü üzere, “ödünç iş ilişkisi” kavramının kullanılması yönünde görüşlerin dayanağını, daha çok “geçici iş ilişkisi” kavramının uygunsuzluğu oluşturmaktadır.

Doktrindeki bir görüşe göre ise “geçici iş ilişkisi” kavramı daha yerindedir¹³. Bir kısım yazar kanuni bir ifade olması nedeniyle bu kavramı kullanmayı tercih ettiklerini belirtmişlerdir¹⁴. Diğer bir görüşe göre ise hem ödünç iş ilişkisi hem geçici iş ilişkisi kavramı bu iş ilişkisini ifade etme konusunda yetersiz kalmaktadır¹⁵. Bu çerçevede “geçici iş ilişkisi” kavramının, yalnızca bu iş ilişkisinin geçicilik unsuruna vurgu yaptığını, ancak üçlü yapısını ifade etmediğini, diğer yandan “ödünç iş ilişkisi” kavramının ise meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisini daha iyi tanımladığını, Fransız Hukukunda bu ayrıma gidildiğini, meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinin, ödünç iş ilişkisi; meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin ise “geçici iş ilişkisi” (travail temporaire) olarak tanımlandığını belirtilmektedir¹⁶. Ayrıca “ödünç” kelimesinin kirayı

¹⁰ Ekonomi, “Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, s. 236.

¹¹ Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, s. 369.

¹² Nurşen Caniklioğlu, “Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları” **Türk İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri, Legal Vefa Toplantıları (II) Prof. Dr. Nuri Çelik’e Saygı**, İstanbul, Legal Yayınları, 2008, s. 124. İş Kanunu m.7’de 6715 sayılı Kanunla yapılan değişiklik öncesi “geçici iş ilişkisi kurulan işveren”, “işçiyi geçici olarak devralan işveren”, “geçici sözleşme” kavramları kullanılmıştır. 23.08.2013 tarihli ve 28744 sayılı Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik m.10/a’da geçici iş ilişkisinin taraflarını ifadeye etmeye çalışan “Geçici iş ilişkisi ile çalıştırılacaklarla ilgili olarak geçici iş ilişkisi kurulacak işveren diğer işverene...” şeklindeki ibarenin anlaşılabilirliği güçtür.

¹³ Ali Güzel, Hande Heper, “Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...:Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:52, 2017, s. 19; Uçum, **a.g.e.**, s. 44; Murat Şen, “Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi”, (Çevrimiçi) <http://www.muratsen.org/wp-content/uploads/%C3%96zel-%C4%B0stihdam-B%C3%BCrolar%C4%B1-Arac%C4%B1l%C4%B1%C4%9F%C4%B1yla-Ge%C3%A7ici-%C4%B0%C5%9F-%C4%B0li%C5%9Fkisi-T%C4%B0SK.pdf>, 18 Haziran 2018; Çifter, Demir, a.g.m., s. 65; Tuncay, “İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri”, s. 140; Aktay, Arıcı, Kaplan, **a.g.e.**, s. 65; Alpagut, a.g.m., s. 574.

¹⁴ Ekmekçi, a.g.m., s. 101; Çelik, Canikoğlu, Canbolat, **a.g.e.**, s. 224; Caniklioğlu, a.g.m., s. 124

¹⁵ Narmanlioğlu, “İşverenin Emir ve Talimat Verme Yetkisinin Geçici Süre ile Sınırlı Olarak Başkasına Devredilmesi (Ödünç “Geçici” İş İlişkisi)”, s. 20; Güzel, Heper, a.g.m., s. 26.

¹⁶ Güzel, Heper, a.g.m., s. 26.

çağrıştırdığı, “geçici iş ilişkisi” kavramının ise bu ilişkiyi ifade etmekten uzak ve karışıklığa neden olacak bir nitelik taşıdığı ifade edilmektedir¹⁷. Belirtmek gerekir ki, ödünç kavramı, “ileride geri verilmek veya alınmak şartıyla alınan veya verilen (şey)”¹⁸ olarak tanımlanmaktadır. Bu doğrultuda profesyonel olmayan ve kazanç amacı taşımayan durumlar için kullanılan ödünç kavramının, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisini ifade etmek bakımından uygun olmadığı söylenebilir.

Yargıtay kararlarında hem “geçici iş ilişkisi”¹⁹, hem “ödünç iş ilişkisi”²⁰ kavramların kullanıldığı, bazı kararlarında ise bu iki kavrama bir arada²¹ yer verildiği görülmektedir. Aynı şekilde İş Kanunu m.7’nin iptaline ilişkin olarak yapılan başvuru üzerine Anayasa Mahkemesi’nin verdiği 19.10.2005 tarihli kararda, her iki kavram bir arada kullanılmıştır²². 06.05.2016 tarihli 6715 sayılı Kanunla İş Kanunu m.7’de yapılan değişikliğin iptaline ilişkin yapılan başvuru üzerine Anayasa Mahkemesinin verdiği 28.02.2018 tarihli kararda ise yalnızca “geçici iş ilişkisi” kavramına yer verilmiştir²³. Bu çalışma kapsamında literatürde ve mevzuatta daha yerleşmiş bir kavram olan “geçici iş ilişkisi” kavramı kullanılmıştır.

¹⁷ Narmanlıoğlu, “İşverenin Emir ve Talimat Verme Yetkisinin Geçici Süre ile Sınırlı Olarak Başkasına Devredilmesi (Ödünç “Geçici” İş İlişkisi)”, s. 20. Ayrıca Ercan Akyiğit’e göre bu ilişkiyi ifade eden en iyi kavram “başkasına işverme” ibaresidir. Bkz.: Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 32.

¹⁸ Türk Dil Kurumu, “Güncel Türkçe Sözlük”, (Çevrimiçi) <https://sozluk.gov.tr/>, 03 Mayıs 2020.

¹⁹ Y 7 HD, 03.10.2013t., E.2013/18550, K.2013/16224; Y 9 HD, 08.10.2015t., E.2014/14142, K.2015/27901; Y 9 HD, 05.07.2018t., E.2018/5530, K.2018/14907; Y 10 HD, 22.03.2018t., E.2016/229, K.2018/2465; Y 10 HD, 06.02.2018t., E.2017/5432, K.2018/659; Y 10 HD, 09.05.2017t., E.2017/1958, K.2017/3928; Y 10 HD, 06.02.2018t., E.2017/5432, K.2018/659, Y 22 HD, 02.03.2015t., E.2013/33802, K.2015/8499;

(Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.

²⁰ Y 22 HD, 25.09.2014t., E.2014/20449, K.2014/25515, (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/22-hukuk-dairesi-e-2014-20449-k-2014-25515-t-25.09.2014>, 21 Nisan 2019.

²¹ Y 7 HD, 03.10.2013t., E.2013/18550, K.2013/16224; Antalya BAM 9 HD, 12.04.2018t., E.2018/1, K.2018/725; Y 9 HD, 05.07.2018t., E.2018/5530, K.2018/14907; Y 9 HD., 23.03.2015t., E.2015/3906, K.2015/11586; Y 9 HD., 17.09.2015t., E.2015/17876, K.2015/26144t.; Y 10 HD, 02.01.2017t., E.2017/3868, K.2017/6253; Y 10 HD., 07.03.2016t., E.2016/15, K.2016/2588, Y 21 HD, 20.01.2009, E.2008/16608, K.2009/306 (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 21 Nisan 2019. Belirtmek gerekir ki, Yargıtay kararlarında ağırlıklı olarak “Geçici iş ilişkisi (Ödünç İş İlişkisi)” kavramı kullanılmıştır.

²²Bkz.:Anayasa Mahkemesi GK, 19.10.2005t., E.2003/66, K.2005/72, (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.

²³Bkz.:Anayasa Mahkemesi GK, 28.02.2018t., E.2016/141, K.2018/27, (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.

2.1.2. Geçici İş İlişkisinin Tanımı

İş hukukunda esas olan iş sözleşmesinin tarafları arasında bir ilişki kurulması olmakla beraber istisnai bir biçimde iş sözleşmesinin tarafı olmayan başka bir işverenle iş ilişkisi kurulabilmesi mümkündür²⁴. Bunu mümkün hale getiren müesseselerden biri olan geçici iş ilişkisi, işverenin aralarında iş sözleşmesi bulunan işçisini çeşitli nedenlerle “zaman zaman” veya “hiçbir zaman” kendi yanında çalıştırmayarak başka bir işveren yanında çalıştırmasıyla oluşan ilişkidir²⁵. Diğer bir ifadeyle bir işverenin işçisini belirli ya da geçici bir süreliğine iş görme edimini yerine getirmek üzere başka bir işverenin emrine vermesiyle oluşan üçlü bir iş ilişkisidir²⁶. Bu ilişkinin kurulması bir bedel karşılığında olabileceği gibi bedelsiz de olabilmektedir.

Geçici iş ilişkisinde işverenin ve işçinin amacı, aralarındaki iş sözleşmesini sonlandırmak olmadığı gibi tam aksine devam etmesini sağlamaktır²⁷. Geçici işverenin amacı da işçiyle aralarında iş sözleşmesi kurulmaksızın arizi olarak ortaya çıkan ilave/ek işgücü ihtiyacını karşılamaktır²⁸. Geçici iş ilişkisinde işçinin geçici bir süreliğine aralarında iş sözleşmesi bulunmayan, başka bir işverenin nam ve hesabına çalışması esastır. Aksi takdirde işçinin bir başka işverene ait işyerinde kendi işverenin nam ve hesabına çalışması, geçici iş ilişkisi olarak kabul edilmemektedir²⁹.

2.1.3. Geçici İş İlişkisinin Türleri

İşçilerin geçici süreliğine başka bir işverene karşı iş görme edimini yerine getirmek üzere devredildiği geçici iş ilişkisinin iki türü bulunmaktadır. Bu türlerin belirlenmesinde işçinin işveren tarafından istisnai bir hal nedeniyle mi başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere verildiği, yoksa kural olarak başka

²⁴ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 221; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, **İş Hukuku Ders Kitabı Bireysel İş Hukuku**, 3 bs., Ankara, Lykeion Yayınları, 2019, s. 120.

²⁵ Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 12.

²⁶ Türkmen, “İşgücüne Yönelik Olarak İşçinin Üçüncü Bir Kişiye Devri: Ödünç İş İlişkisi”, s. 132.

²⁷ Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 111.

²⁸ Murat Uslu, “Ödünç İş İlişkisine Dair Sorunlar ve Basın İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C:9, Özel Sayı, 2007, s. 348.

²⁹ Ekmekçi, **a.g.m.**, s. 101.

işverenlere iş görme edimini yerine getirmek üzere mi işe alındığı hususu esas alınmaktadır³⁰. İlk kez Alman hukukunda yapılan bu ayırım, daha sonra genel olarak başka ülkeler tarafından da benimsenmiştir³¹.

Doktrinde müessesinin adlandırılmasında görülen farklılık, türlerinin adlandırılmasına da yansıtılarak birden fazla kavramın kullanılmasına yol açmıştır. Bu çalışma kapsamında geçici iş ilişkisinin türleri, “meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi” ve “meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi” kavramlarıyla ifade edilmiştir. Her ne kadar, kanun metninde “özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi” ifadesi kullanılmışsa da, iki türün kavramsal olarak daha net anlaşılması açısından “meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi” kavramı kullanılmıştır.

Anayasa Mahkemesi, İş Kanunu m.7’de yapılan değişikliğin iptaline ilişkin olarak yapılan başvuru üzerine verdiği 28.02.2018 tarihli kararında; “Özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisine “*meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi*”, bir holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulan geçici iş ilişkisine ise “*meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi*” denilmektedir” ibarelerine yer verilerek, geçici iş ilişkisinin her iki türünü kısa ve öz bir biçimde açıklamıştır³².

2.1.3.1. Meslek Edinilmemiş Geçici İş İlişkisi

Yaygın olarak meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi kavramı kullanılmakla beraber alelade ödünç iş ilişkisi³³, amatör geçici iş ilişkisi³⁴, gerçek anlamda geçici iş ilişkisi³⁵, gerçek anlamda ödünç iş ilişkisi³⁶, yalın ödünç iş ilişkisi³⁷, basit ödünç iş ilişkisi³⁸ kavramları da kullanılmaktadır. Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi,

³⁰ Uşen, a.g.e., s. 14.

³¹ Akyiğit, **İctihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, s. 370.

³² Bkz.: Anayasa Mahkemesi GK, 28.02.2018t, E.2016/141, K.2018/27, (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.

³³ Serin, a.g.m., s. 1062.

³⁴ Şen, a.g.m., s. 47.

³⁵ Serin, a.g.m., s. 1062.

³⁶ A.e.; Türkmen, “İşgücüne Yönelik Olarak İşçinin Üçüncü Bir Kişiye Devri: Ödünç İş İlişkisi”, s. 134.

³⁷ Ekmekçi, a.g.m., s. 101; Serkan Odaman, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması”, **Sicil Dergisi**, S:36, 2016, s. 41.

³⁸ Ekmekçi, a.g.m., s. 101.

işverenin kural olarak kendi yanında çalışmak üzere işe aldığı işçisini rızasını almak suretiyle nispeten kısa bir süreliğine bedelli ya da bedelsiz başka bir işverenin yanında ve onun yönetimine tabi olarak iş görme edimini yerine getirmek üzere vermesi ile kurulan üçlü ilişkidir³⁹. Bu iş ilişkisinde, iş sözleşmesinin taraflarında herhangi bir değişiklik olmamakta, işçi ile işveren arasındaki ilişki devam etmektedir⁴⁰. Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi, özellikle işverenin kendi ihtiyaç fazlası işçisini geçici bir süreliğine başka işverene vermek amacıyla kurulmaktadır. Bunun yanı sıra uygulamada holding bünyesi içinde veya şirket toplulukları arasında yönetici yetiştirmek amacıyla da başvurulmaktadır⁴¹.

2.1.3.2. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi; gerçek olmayan geçici iş ilişkisi⁴², mesleki anlamda geçici iş ilişkisi⁴³, mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi⁴⁴ gibi kavramlarıyla da ifade edilmektedir. ILO tarafından meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, işçinin geçici istihdam bürosu (temporary work agency) tarafından iş görme edimini kullanıcı işverenlere (user company) karşı yerine getirmek üzere istihdam edildiği ilişki olarak tanımlanmaktadır⁴⁵. Yine ILO'ya göre özel istihdam bürosu ile işçi arasında bir istihdam ilişkisi olmamakla beraber kullanıcı işverenin işçiye karşı iş sağlığı ve güvenliği açısından yerine getirmesi gereken yükümlülükleri bulunmaktadır⁴⁶. AB'nin 2008/104/EC sayılı Direktif'inde meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, geçici istihdam bürosunun (özel istihdam bürosu) aralarında iş sözleşmesi veya iş ilişkisi bulunduğu işçisini geçici olarak kullanıcı işletmelerin gözetim ve yönetimlerinde çalışmak üzere gönderilmesi olarak açıklanmıştır (m. 1). Özetle, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi,

³⁹ Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 39.

⁴⁰ Narmanlıoğlu, "İşverenin Emir ve Talimat Verme Yetkisinin Geçici Süre ile Sınırlı Olarak Başkasına Devredilmesi (Ödünç "Geçici" İş İlişkisi)", s. 16.

⁴¹ Uşen, **a.g.e.**, s. 17.

⁴² Türkmen, "İşgücüne Yönelik Olarak İşçinin Üçüncü Bir Kişiye Devri: Ödünç İş İlişkisi", s. 134

⁴³ Alpagut, **a.g.m.**, s. 567.

⁴⁴ Güzel, Heper, **a.g.m.**, s. 12.

⁴⁵ Ulusal ve uluslararası düzeyde meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine yönelik kullanılan kavramlar, farklılık göstermekte olup, yararlanılan çalışmaların aslına bağlı kalmak amacıyla bu ilişkiye yönelik yer yer farklı kavramlar kullanılmıştır.

⁴⁶ ILO, **Private Employment Agencies, Temporary Agency Workers and Their Contribution to The Labour Market (International Labour Organization)**, s. 1.

özel istihdam bürosunun kendi işçisini başka bir işverene karşı iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici bir süreliğine devretmesi ile kurulan üçlü bir ilişkidir.

2.1.4. Geçici İş İlişkisinin Benzer Kurum ve Kavramlardan Farkı

İş hukukunda üçlü iş ilişkilerin birbirinden ayrılması hususunda önemli güçlükler olmakla beraber bu ilişkilere bağlanan hukuki sonuçların farklılığı bu ilişkilerin birbirinden titiz bir biçimde ayrılmasını gerektirmektedir⁴⁷. Bu kapsamda iş aracılığı, iş sözleşmesinin devri, işyeri devri, alt işverenlik, kamu hizmet alım sözleşmeleri, geçici çalışma, takım sözleşmesi, dolaylı iş ilişkisi, birlikte istihdam ve fason üretimi olmak üzere diğer üçlü ilişkiler ile geçici iş ilişkisi arasındaki farklılıklar ayrı ayrı başlıklar altında ele alınmıştır.

2.1.4.1. İş Aracılığı

Geçici iş ilişkisinin en çok karşılaştırıldığı müesseselerin başında özel istihdam bürolarının ana faaliyet konularından biri olan iş aracılığı⁴⁸ gelmektedir. Geçici iş ilişkisinin iş aracılığı olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği, tartışmasının kökeninde Alman Hukukunda meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin iş aracılığı olarak kabul edilmesi büyük rol oynamaktadır. Bu nedenle yapılan tartışmaların odağında meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinden ziyade meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi yer almaktadır⁴⁹.

İş aracılığında aracı, tarafları *sürekli* bir iş ilişkisi kurulması amacıyla bir araya getirmekte iken, geçici iş ilişkisinin her iki türü de iş sözleşmesi ile bir işverene bağlı olan işçinin çeşitli nedenlerle *geçici veya belli bir süreyle* başka bir işverene karşı iş

⁴⁷ Kübra Doğan Yenisey, “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006**, Ankara, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 2009, s. 34.

⁴⁸ Bkz.: s. 37. Çalışmanın 1. Bölümünde yer alan “Özel İstihdam Bürolarının Faaliyet Alanları” başlığının altında düzenlenen “İş Aracılığı Faaliyeti” ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

⁴⁹ Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 62.

görme edimini yerine getirmesi amacıyla kurulmaktadır⁵⁰. İş aracılığında taraflar arasında ilişki bir defaya mahsus iken, geçici iş ilişkisinde nispi bir süreklilik göstererek en azından geçici iş ilişkisi süresince devam etmektedir⁵¹. Ayrıca iş aracılığında aracı ile iş arayan arasında vekâlet ya da tellallık olarak adlandırılacak bir ilişki söz konusu iken, geçici iş ilişkisinin hangi türü olursa olsun işçi ile işveren arasında iş sözleşmesinin varlığı zorunludur⁵². İş aracılığında iş sözleşmesi aracı ile işçi arasında değil, işçi ile işveren arasında kurulmaktadır⁵³. Aracı, işveren sıfatına sahip değilken; geçici iş ilişkisinde işçi ile aralarında iş sözleşmesi olan taraf işveren sıfatına sahiptir⁵⁴.

İş aracılığında bizzat aracı, iş arayana karşı bir iş görmeyi taahhüt ederken, geçici iş ilişkisinde işçi, işverene karşı iş görme edimini yerine getirmeyi taahhüt etmektedir⁵⁵. İş aracılığında aracının işçiye karşı iş ilişkisinden doğan bir yükümlülüğü bulunmamakta iken, geçici iş ilişkisinde her iki işverenin işçiye karşı yerine getirmesi gereken bir takım yükümlülükleri bulunmaktadır⁵⁶. İş aracılığında işçi ile işveren arasında iş ilişkisi kurulduktan sonra aracının herhangi bir işlevi kalmamakta iken, geçici iş ilişkisinin hangi türü olursa olsun bu ilişkinin kurulmasıyla devreden işveren, işçi ve geçici işveren arasında karşılıklı haklar ve yükümlülükler ortaya çıkmaktadır⁵⁷.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin ekonomik bakımından bir iş aracılığı oluşturduğu söylenebilir⁵⁸. Bu iki müesseseyi ortak paydada buluşturan unsur, ikisinin de kazanç sağlama amacı taşımasıdır⁵⁹. Aralarındaki en önemli fark ise, iş aracılığında

⁵⁰ Odaman, **a.g.e.**, s. 36.

⁵¹ **A.e.**, s. 35; Murat Engin, “Atipik İstihdam Biçimleri ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar (Özellikle Ödünç İş İlişkisi ve Evde Çalışma)”, **Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri (İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2000 Yılı Ekim Toplantısı)**, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2002, s. 127.

⁵² Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 63; Odaman, **a.g.e.**, s. 35.

⁵³ Ekmekçi, **a.g.m.**, s. 104.

⁵⁴ Sarper Süzek, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2011**, Ankara, Başbakanlık Basımevi, 2013, s. 65.

⁵⁵ Serin, **a.g.m.**, s. 1064.

⁵⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s. 121.

⁵⁷ Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 17 bs., İstanbul, Beta Basım, 2019, s. 290.

⁵⁸ Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 64; Murat Demircioğlu, **Sorularla Yeni İş Yasası**, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 2003, s. 31; Engin, “Atipik İstihdam Biçimleri ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar (Özellikle Ödünç İş İlişkisi ve Evde Çalışma)”, s. 127.

⁵⁹ Odaman, **a.g.e.**, s. 34.

işçinin, iş sözleşmesi sona erince aracının yanına dönmemesi iken⁶⁰, geçici iş ilişkisinin her iki türünde de işçinin, geçici iş ilişkisi sona erince iş sözleşmesi ile bağlı olduğu işverenin yanına dönmesidir.

İş aracılığı ve geçici iş ilişkisi arasında önemli farklar bulunduğundan, soyut anlamda her iki müessese birbirinden kolaylıkla ayırt edilirken, somut olayda kurulan ilişkinin kanuna aykırı olması halinde hangi kurumun olduğunu belirlemek güçleşmektedir⁶¹. Tarafların geçici iş ilişkisi olarak adlandırdıkları ilişkinin, fiili durumda iş aracılığı olarak kabul edildiği haller bulunmaktadır. Bu kapsamda (geçici) işveren ile işçi arasında bir iş sözleşmesi varsa taraflar arasındaki ilişki, geçici iş ilişkisi değil, iş aracılığı olarak kabul edilmektedir. Çünkü iş aracılığının temel amacı, işçi ile işveren arasında iş sözleşmesi yapılmasını sağlamak⁶² iken; geçici iş ilişkisinin amacı, geçici işveren ile işçi arasında iş sözleşmesi kurulmaksızın işçinin iş görme edimini yerine getirmesini sağlamaktır. Mutat işveren yükümlülüklerinden yalnızca geçici işverenin sorumlu olacağına dair geçici işçi sağlama sözleşmesi yapılması halinde de geçici iş ilişkisi değil, (gizli) iş aracılığının bulunduğu kabul edilmektedir⁶³. Çünkü geçici iş ilişkisinin hangi türü olursa olsun devreden taraf, işveren sıfatı taşıdığı için işveren yükümlülükleri de devam etmektedir.

Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde, işverenin işçiyle yaptığı iş sözleşmesinin süresinin, geçici iş ilişkisi kurulan işverenin yanındaki çalışma süresi ile sınırlı olmaması gerekmektedir. Aksi takdirde bu iş ilişkisi geçici iş ilişkisi değil, kanuna aykırı bir iş aracılığı olarak kabul edilmektedir⁶⁴. Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinin iş aracılığı olarak kabul edildiği diğer bir kanuna aykırılık hali ise devreden işverenin kendisine ait bir işyerinin olmaması halidir. Bu durumda taraflar arasındaki iş ilişkisi geçici iş ilişkisi değil, iş aracılığı olarak değerlendirilmektedir⁶⁵. İş Kanunu'nda öngörülen haller dışında geçici iş ilişkisi kurulması halinde bu durum

⁶⁰ Tuncay, "İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri", s. 140.

⁶¹ Ekmekçi, a.g.m., s. 117.

⁶² Mustafa Kılıçoğlu, Kemal Şenocak, **İş Kanunu Şerhi**, 3 bs., İstanbul, Legal Yayınları, 2013, s.131.

⁶³ A.e., s. 383.

⁶⁴ Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 185.

⁶⁵ Osman Güven Çankaya, Şahin Çil, **İş Hukukunda Üçlü İlişkiler**, Ankara, Yetkin Yayınları, 2009, s. 382.

iş aracılığı olarak değerlendirilmekte olup, işçinin işverenin işyerinde çalışmaya başlamasıyla işverenle işçi arasında iş sözleşmesinin kurulduğu kabul edilmektedir⁶⁶.

2.1.4.2. İş Sözleşmesinin Devri

Türk Borçlar Kanunu'nda⁶⁷ düzenlenen iş sözleşmesine devrine, çeşitli nedenlerden ötürü başvurulmakla beraber genel olarak holdinglerde ve vasıflı işçilere yönelik bir uygulama olup⁶⁸, işçinin işyerinin değişmesi koşuluyla bir işverenden başka bir işverene devriyle meydana gelmektedir⁶⁹. Bu halde iş sözleşmesi bütün unsurlarıyla birlikte devam etmekte, sözleşmenin içerik ve kapsamında herhangi bir değişiklik söz konusu olmamaktadır⁷⁰.

İş sözleşmesinin devri ve geçici iş ilişkisi birbirine yakın kavramlar⁷¹ olmakla beraber aralarında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Benzer yanlarının başında her iki müessesenin, işçi ile devreden işveren arasında geçerli bir iş sözleşmesinin olması gelmektedir. Gerek iş sözleşmesinin devrinde gerek meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde işçinin rızasının devir anında alınması gerekmekte olup⁷², rızanın peşinen alınması yasaktır⁷³. Belirtmek gerekir ki, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde ise işçinin rızasının alınması gerektiği yönünde bir düzenleme bulunmamakla beraber işçinin çalışma koşullarında esaslı değişikliğe yol açan görevlendirmeler öncesi

⁶⁶ Çelik, Canikoğlu, Canbolat, **a.g.e.**, s. 229. Benzer bir biçimde Yargıtay usulüne uygun olarak kurulmayan meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisini iş aracılığı (işçi temini) olarak kabul etmektedir. Bkz.: Y 7 HD, 03.10.2013t., E.2013/18550, K.2013/16224, (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.

⁶⁷ 4857 sayılı İş Kanunu Bilim Komisyonu Tasarısı m.7'de "İş Sözleşmesinin Devri" başlığıyla konu düzenlenmiş, ancak TBMM Komisyonca kabul edilen metinde bu maddeye yer verilmemiştir. İlgili madde, "Bir iş sözleşmesinin tarafı olan işveren, işçinin rızası ile işin görülmesini talep hakkını sürekli olarak başka işverene devredebilir. Devir işlemi ile birlikte devreden işveren ile işçi arasındaki iş ilişkisi sona erer ve devralan işveren bütün hak ve borçları ile birlikte iş sözleşmesinin işveren sıfatı kazanır. 6 ncı maddenin ikinci fıkrası hükmü iş sözleşmesinin devrinde de uygulanır." hükümlerine yer verilmiştir. (Çevrimiçi) <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss73m.htm>, 12 Mayıs 2019.

⁶⁸ Alp, a.g.m., s. 304.

⁶⁹ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s. 638.

⁷⁰ Ercüment Özkaraca, **İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu**, İstanbul, Beta Basım, 2008, s. 126.

⁷¹ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s. 409.

⁷² Süzek, **İş Hukuku**, 2019, s. 340; Özkaraca, **a.g.e.**, s. 120; Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s. 431; Yenisey, a.g.m., s. 38; Mehmet Anıl Arslanoğlu, "İş Sözleşmesinin İradi Devri ile İşverenin Değişmesi", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C:3 S:10, 2006, s. 535.

⁷³ Alp, a.g.m., s. 315.

rızanın alınması gerektiği kanısındayız. Hem iş sözleşmesinin devrinde⁷⁴ hem meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde işçinin yazılı rızası gerekmektedir. Kural olarak gerek iş sözleşmesinin devrinde gerek geçici iş ilişkisinde işçi fiilen görev yaptığı işyerinde ayrılarak, başka bir işverene ait işyerinde çalışmaktadır⁷⁵.

İş sözleşmesinin devrinde üçlü ilişki yalnızca ilişkinin kurulduğu anda meydana gelirken⁷⁶, geçici iş ilişkisinin üçlü ilişki niteliği bu ilişki süresince devam etmektedir⁷⁷. İş sözleşmesinin devrinde devreden işveren ile işçi arasındaki iş sözleşmesi sona ererek işveren tarafı değişirken⁷⁸, geçici iş ilişkisinde iş sözleşmesinin taraflarından herhangi bir değişiklik olmaksızın işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesi devam etmektedir⁷⁹. İş sözleşmesinin devri sürekli bir biçimde yapılmaktayken, geçici iş ilişkisi geçici bir süreliğine yapılmaktadır⁸⁰.

Somut olaya özgü bir biçimde kurulmuş *meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi*, iş sözleşmesinin devrine dönüşebilmektedir. Yargıtay, meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde süre bitiminde işçinin devralan işveren yanında çalışmaya devam etmesini iş sözleşmesinin devri olarak kabul etmektedir⁸¹. Doktrinde de geçici iş ilişkisinin süresinin dolmasına rağmen işçinin çalışmaya devam etmesi ve her iki işverenin bu duruma sessiz kalmasının iş sözleşmesinin devri olarak kabul edilebileceği; ancak

⁷⁴ Süzek, **İş Hukuku**, 2019, s. 340; Özkaraca, **a.g.e.**, s. 120; Gülsevil Alpagut, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2010**, Ankara, Başbakanlık Basımevi, 2012, s. 35; Nurşen Caniklioğlu, “Türk Borçlar Kanunu–İş Kanunu İlişkisi ve Türk Borçlar Kanununun Bazı Hükümlerinin İş Kanunu Açısından Değerlendirilmesi”, **10. Yılında İş Kanunu Semineri**, Ankara, TİSK Yayınları, 2013, s. 107; Alp, **a.g.m.**, s. 309. Belirli bir süre için işveren yetkilerinin başka bir işveren tarafından kullanılması ile sınırlı olan (meslek edinilmemiş) geçici iş ilişkisinde kanunkoyucu yazılı rıza ararken, daha ciddi değişiklikler doğuran bir işlem olan iş sözleşmesinin devrinde de işçinin yazılı rızası aranmalıdır. Bkz.: Alp, **a.g.m.**, s. 309. Bir başka görüşe göre iş sözleşmesinin devrinde işçinin rızasının yazılı olması gerekmemektedir. Bkz.: Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, s. 387. Türk Borçlar Kanunu m.429’da yer alan “işçinin yazılı rızasının alınması halinde” ibaresi nedeniyle işçinin rızasının yazılı olması gerektiği görüşünün, daha yerinde olduğu kanısındayız.

⁷⁵ Şahin Çil, **İş Kanunu Şerhi**, 3 c., 2 bs., Ankara, Turhan Kitabevi, 2007, C:I, s. 473.

⁷⁶ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s. 249.

⁷⁷ Özkaraca, **a.g.e.**, s. 113.

⁷⁸ Cevdet İlhan Günay, **İş Kanunu Şerhi**, Ankara, 1 c., Ankara, Yetkin Yayınları, C:I, 2015, s. 333-334; Caniklioğlu, “Türk Borçlar Kanunu–İş Kanunu İlişkisi ve Türk Borçlar Kanununun Bazı Hükümlerinin İş Kanunu Açısından Değerlendirilmesi”, s. 107.

⁷⁹ Narmanlıoğlu, “İşverenin Emir ve Talimat Verme Yetkisinin Geçici Süre ile Sınırlı Olarak Başkasına Devredilmesi (Ödünç “Geçici” İş İlişkisi)”, s. 16.

⁸⁰ Özkaraca, **a.g.e.**, s. 109.

⁸¹ Y 9 HD, 09.05.2011t, E.2009/4338, K.2011/13927, (Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 16 Haziran 2019.

devreden işverenin çağrısına rağmen işçinin çalışmaya devam etmesi halinde devralan işveren ile işçi arasında yeni bir iş sözleşmesinin kurulduğunun kabul edilmesi gerektiği belirtilmektedir⁸². Bu şekilde meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi, iş sözleşmesinin devrine dönüşebildiği gibi iş sözleşmesinin devrine konu bir ilişkide meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi söz konusu olabilmektedir. Şöyle ki, iş sözleşmesinin devredilmesine rağmen, işçi kesintisiz bir biçimde devreden işverene karşı iş görme edimini aynı işyerinde yerine getirmeye devam etmesi halinde, meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi kurulması için kanunda öngörülen koşulların mevcut olup olmadığının değerlendirilmesi gerekmektedir⁸³. Bu koşulların varlığı halinde meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi kapsamında bir çalışma olarak kabul edilmesi mümkündür⁸⁴. Ayrıca, işçinin aynı işyerinde çalışmayı sürdürmesi halinde işyeri devri veya asıl işveren alt işveren ilişkisi olması da ihtimal dâhilindedir⁸⁵.

2.1.4.3. İşyeri Devri

Hem unsurları hem sonuçları bakımından işyeri devri ve geçici iş ilişkisi arasında farklılıklar olmasına rağmen, uygulamada iş ilişkilerinin karmaşık yapısı nedeniyle bu ilişkiler iç içe geçebilmektedir⁸⁶. Üçlü ilişki, işyeri devrinde ilişkinin kurulduğu anda ortaya çıkarken⁸⁷, geçici iş ilişkisinde bu ilişki sürecince devam etmektedir⁸⁸. İşyeri devrinde kural olarak işçinin rızası aranmamakta iken⁸⁹, meslek

⁸² Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s. 643-644. Doktrinde yer alan bir görüşe göre, geçici iş ilişkisinin süresi dolmasına rağmen işçinin geçici işverenin yanında çalışmaya devam etmesi, işçinin örtülü rıza verdiği şeklinde yorumlanarak iş sözleşmesinin devrinin gerçekleştiği kabul edilemez, çünkü işçiden geçici iş ilişkisinin süresinin ne zaman biteceğini bilmesi beklenemez. Bu nedenle işçinin rızası olmadıkça işverenlerin anlaşmaları iş sözleşmesinin devri sonucu doğurmayacak, ancak sözleşmeye katılmanın olduğu kabul edilebilecektir. Bu durum, işçinin devreden işverenin çağrısına rağmen çalışmaya devam etmesi ya da işçinin süre sonunda işyerinde dönmek istemesine rağmen işverenin işçiyi çalıştırmaması hallerinin dışında geçerli olacaktır. Bkz.: Alp, a.g.m., s. 313-314.

⁸³ Özkaraca, **a.g.e.**, s. 125

⁸⁴ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 233.

⁸⁵ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s. 385; Çil, **İş Kanunu Şerhi**, s. 473.

⁸⁶ Özkaraca, **a.g.e.**, s. 111.

⁸⁷ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s. 249.

⁸⁸ Özkaraca, **a.g.e.**, s. 113.

⁸⁹ İşyeri devrinde işçinin rızasının aranmaması kuralının istisnasını, Türk Ticaret Kanunu m.178 oluşturmaktadır. Bu hüküm hem tarih olarak sonraki kanun içinde yer alması, hem ticari şirketlerinin birleşme, bölünme ve tür değiştirme yoluyla gerçekleşen devirleri yalnızca düzenlemesi nedeniyle, İş Kanunu m.6'ya göre özel hüküm niteliğine sahip olup, bu hallerde (ticari şirketlerinin birleşme, bölünme ve tür değiştirme yoluyla gerçekleşen devirler halinde) öncelikli olarak uygulanması gerekmektedir. Bu kanun maddesi kapsamındaki durumlar varlığı halinde, iş sözleşmelerinden doğan

edinilmemiş geçici iş ilişkisinde işçinin rızasının alınması kanuni bir zorunluluktur. Daha önce belirtildiği üzere, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde, işçinin rızasının alınması gerektiği yönünde bir düzenleme bulunmamakla beraber çalışma koşullarında esaslı değişikliğe yol açan *görevlendirmeler* öncesi işçinin rızanın alınması gerektiği kanısındayız.

İşyeri devrinde devralanın, devirden önce ayrı bir işyerinin olması ve işveren sıfatına haiz olma zorunluluğu bulunmazken⁹⁰, geçici iş ilişkisinde işçiye geçici olarak çalıştırmak isteyen ayrı bir işyerinin olması ve işveren sıfatına haiz olması gerekmektedir. Bu doğrultuda kural olarak işyeri devrinde işçinin işyeri aynı kalırken, geçici iş ilişkisinde bu ilişki süresince işçinin işyeri değişmektedir⁹¹. İşyeri devrinde iş sözleşmesinin tarafı olan işveren sürekli bir biçimde değişmekte iken, geçici iş ilişkisinde iş sözleşmesinin taraflarında bir değişiklik olmamaktadır⁹². Ayrıca işyeri devrinde devreden işveren, sürekli bir biçimde işçilerin iş sözleşmesinden doğan tüm hak ve borçlarını devretmekte iken⁹³, geçici iş ilişkisinde geçici süreliğine iş görme ediminin ifasını talep hakkı, başka bir işverene devredilmektedir. İşyeri devrinde devreden işveren işçilere karşı iş sözleşmesinde doğan tüm yükümlülüklerden kurtulurken⁹⁴, geçici iş ilişkisinde işveren sıfatında bir değişiklik olmadığı için devreden işverenin işveren yükümlülükleri devam etmektedir. İşyeri devrinde devralan işveren, işçinin devrinden önce devreden işverenle olan iş ilişkisinden kaynaklanan alacakları ile devirden sonra doğan işçi alacaklarının asli borçlusu iken geçici iş ilişkisinde geçici işverenin işçinin kendisinden önce çalıştığı sürede asıl

hak ve borçların devralana geçebilmesi için işçinin buna itiraz etmemesi gerekmektedir. Bununla beraber işçinin itirazı ile şirketlerin birleşme, bölünme ve tür değiştirme işlemlerini durdurmamakta, yalnızca işçinin iş sözleşmesinin devralan geçmesini önlemektedir. Bkz.: Süzek, **İş Hukuku**, 2019, s. 212.

⁹⁰ Şahin Çil, **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2015-2016)**, 7 bs., Ankara, Yetkin Yayınları, 2016, s. 253; Şahin Çil, “Uygulamaya Yansıyan Yönüyle Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi”, **İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri**, Ed. Ali Güzel, Deniz Ugan, İstanbul, Kadri Has Üniversitesi Yayınları, 2009, s. 41. Ayrıca Çil, kanun maddesinde “başka biri” ifadesinin kullanıldığı, “işveren” ifadesine yer verilmediğini bu suretle devralanın işveren sıfatına haiz olması zorunluluğu olmadığını belirtmiştir.

⁹¹ Çil, **İş Kanunu Şerhi**, s. 473.

⁹² Akyiğit, **a.g.e.**, s. 334-335.

⁹³ Özkaraca, **a.g.e.**, s. 109.

⁹⁴ Ulucan, **a.g.m.**, s. 148.

işveren ile iş sözleşmesinden doğan alacaklarından dolayı herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır⁹⁵.

2.1.4.4. Alt İşverenlik

Alt işveren, asıl işverenden aldığı işi yürütmek amacıyla gerekli araç ve gereçlerle birlikte işgücünü organize ederek sürekli faaliyette bulunmakta olup, bir işyerinin varlığı için gerekli tüm unsurları bir araya getirmektedir⁹⁶. İşverenlere sayısal esneklik sağlayan uygulamaların başında gelen alt işverenlik ilişkisi ve geçici iş ilişkisinin benzer yanları bulunmaktadır. Hem alt işverenlik ilişkisi süresince hem geçici iş ilişkisi süresince, üçlü ilişki olma özelliği devam etmektedir. Her iki müessesenin kurulabilmesi için iki ayrı işverenin ve iki ayrı işyerinin varlığı gerekmektedir. Gerek asıl işveren ile alt işveren işçileri arasında, gerek geçici işveren ile işçi arasında bir iş sözleşmesi bulunmamaktadır. Ayrıca alt işverenlik ilişkisinde ve geçici iş ilişkisinde işçinin fiilen çalıştığı iş, üçüncü bir kişiye aittir⁹⁷. Mesleki faaliyet olarak alt işverenlik işini yürüten bir kimse, aynı zamanda birden çok işverenin işyerinde iş alabilmektedir⁹⁸. Benzer bir biçimde geçici iş ilişkisi faaliyeti yürüten bir özel istihdam bürosu birden çok işverenle geçici iş ilişkisi kurabilmektedir.

Alt işverenlik ilişkisi ile geçici iş ilişkisi arasında önemli farklılıklar bulunmakla beraber uygulamada sorumluluktan kaçınmak amacıyla birden fazla kurumun özelliklerini barındıran hukuki ilişkiler kurulması nedeniyle ayrımın yapılması güçleşmektedir⁹⁹. Alt işverenlik ilişkisi ile geçici iş ilişkisi arasında *tarafların amacı ve işin özellikleri* bakımından farklılık bulunmaktadır¹⁰⁰. Alt işverenlik ilişkisinde alt işverenin başka bir işverenden iş alması ve bu işi kendi işçileri ile görmesi söz konusu iken, geçici iş ilişkisinin hangi türü olursa olsun, başka bir

⁹⁵ Özkaraca, **a.g.e.**, s. 113.

⁹⁶ Engin, **Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren**, s. 185. Doktrinde alt işverenin bağımsız bir işyeri olmadığı, asıl işyerinin fer'i niteliğinde olduğu görüşü de mevcuttur. Bkz.: Aydın Başbuğ, "Fer'i İşyeri Olarak Alt İşveren İşyerleri ve Alt İşveren İşçisi İle Kurulan Edimden Bağımsız Borç İlişkisi", **Emeğin Hukuku Kurultayı**, Ankara, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 2015, s. 134.

⁹⁷ Mahmut Kabakçı, "Kamu Hizmet Alım Sözleşmelerinin İş Hukuku Uygulaması Açısından Değerlendirilmesi", **Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan**, İstanbul, Beta Yayınları, 2011, s. 88.

⁹⁸ Ekonomi, "Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi", s. 51.

⁹⁹ Kabakçı, **a.g.m.**, s. 83-124.

¹⁰⁰ Engin, "Atipik İstihdam Biçimleri ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar (Özellikle Ödünç İş İlişkisi ve Evde Çalışma)", s. 127.

işyerinde iş alması, bir işin görülmesi ve üstlenilmesi söz konusu değildir¹⁰¹. Alt işverenlik ilişkisi, bir işin devrini konu alırken; geçici iş ilişkisi, işçinin hizmetinin devrini konu almaktadır¹⁰².

Alt işveren, alt işverenlik sözleşmesi kapsamında işverenin işyerindeki asıl veya yardımcı işlerin görülmesini üstlenen, bu işi kendi iş organizasyonu ve işçileriyle yapan bağımsız bir işverendir. Geçici iş ilişkisinde ise geçici işverenin geçici nitelikteki işgücü ihtiyacının giderilmesi amaçlanmakta olup, geçici işçinin yapacağı işin asıl veya yardımcı iş olması yahut uzmanlık gerektirip gerektirmemesi önem taşımamaktadır¹⁰³. Alt işveren asıl işverenden aldığı işi kendi araç ve malzemesiyle görmekte iken¹⁰⁴; geçici iş ilişkisinde geçici işveren, işin görülmesi için gerekli araç ve malzemeyi sağlamaktadır. Alt işverenlik ilişkisi geçici nitelikteki işlerde kurabileceği gibi süreklilik gösteren işlerde de kurabilmekteyken, geçici iş ilişkisinin hangi türü olursa olsun geçici ve belli bir süreliğine kurulmaktadır¹⁰⁵. Diğer bir ifadeyle alt işverenlik ilişkisinde kanuni bir asgari süre ya da azami süre bulunmazken¹⁰⁶, geçici iş ilişkisinde kural olarak azami bir süre bulunmakta olup, istisnai haller dışında sürekli bir biçimde kurulamamaktadır.

Eser sözleşmesi ile kurulması halinde alt işverenliğin garanti ve hesaplaşma yükümlülüğü bulunmakta iken, geçici iş ilişkisinde kural olarak devreden işverenin geçici işverene karşı işçinin niteliği başta olmak üzere bir garanti yükümlülüğü bulunmamakla birlikte taraflar dilerse kararlaştırabilmektedir¹⁰⁷. Asıl işverenin kural olarak alt işverenin işçilerine karşı yönetim yetkisi bulunmazken, geçici işverenin

¹⁰¹Alpagut, “Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri”, s. 573; Akyiğit, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik (Taşeronluk İlişkisi)**, s. 93; Ömer Ekmekçi, 4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi**, C:1, S:2, 2004, s. 368.

¹⁰² Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 17 bs., İstanbul, Beta Basım, 2016, s. 185.

¹⁰³ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s. 121.

¹⁰⁴ Melda Sur, “Karşılaştırmalı Hukukta Alt İşveren”, **Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri (İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2000 Yılı Ekim Toplantısı)**, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2002, s. 202.

¹⁰⁵ Odaman, **a.g.e.**, s. 40.

¹⁰⁶ Akyiğit, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik (Taşeronluk İlişkisi)**, s. 94.

¹⁰⁷ Akyiğit, “Alt İşverenlik ve Benzer İlişkilerden Farkı”, s. 38; Akyiğit, **İçtihat ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, s. 114.

geçici iş ilişkisi süresince işçiye emir ve talimat verme yetkisi bulunmaktadır¹⁰⁸. Diğer bir ifadeyle alt işverenlik ilişkisinde alt işverenin işçisi iş sözleşmesi ile bağlı olduğu alt işverenin emir ve talimatı altında çalışmaktayken, geçici işçi, geçici iş ilişkisi süresince geçici işverene ait işyerinde ve onun emir ve talimatı altında çalışmaktadır¹⁰⁹. Bu bağlamda asıl işveren alt işveren ilişkisinde işveren fonksiyonlarında bir bölünme söz konusu değil iken, geçici iş ilişkisinde işveren fonksiyonlarında bir bölünme söz konusudur¹¹⁰.

Alt işverenin işçisinin, asıl işverene karşı sadakat borcu bulunmamakta iken, geçici iş ilişkisinde işçinin geçici işverene karşı sadakat borcu ve geçici işverenin işçiyi gözetme borcu bulunmaktadır. Bu nedenle geçici işçi ile geçici işveren arasındaki ilişkinin alt işveren işçisi ile asıl işveren arasındaki ilişkiden daha sıkı olduğu söylenebilir¹¹¹. Asıl işverenin alt işverenin işçisinin feshe bağlı haklarından alt işverenle birlikte sorumluluğu bulunmakta iken, geçici iş ilişkisinde geçici işverenin işçinin feshe bağlı haklarına ilişkin herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır¹¹². Bu durumda alt işverenlik ilişkisinde asıl işverenin sorumluluğunun kapsamının daha geniş iken, geçici iş ilişkisinde geçici işverenin sorumluluğunun kapsamının daha dar olduğu söylenebilir.

Kamu kurum ve kuruluşları, alt işverenlik ilişkisi kurulabilmekteyken, hangi türü olursa olsun geçici iş ilişkisine başvuramamaktadırlar. Geçici işverenin, iş sözleşmesi feshedilen işçisini yalnızca fesih tarihinden itibaren altı ay ile sınırlı olmak üzere meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştırması yasaktır. Alt işveren

¹⁰⁸ Ekmekçi, “Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi”, s. 103; Serin, a.g.m., s. 1066. Yargıtay vermiş olduğu bir kararda asıl işverenin denetim yetkisinin, işyeri güvenliği, işçilik alacaklarına karşı birlikte sorumluluğu sebebiyle ve işyerinin niteliği de dikkate alındığında, idari ve teknik şartnamede asıl işverenin işe müdahalesini içeren düzenlemeler olabileceğinin, bu düzenlemelerin olmasının alt işverenlik ilişkisinin muvazaaya dayandığını göstermediğini belirtmiştir. Bkz.: Y 9 HD, 28.12.2009t, E.2009/47847, K.2009/37770 aktaran Şahin Çil, **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları 9. Hukuk Dairesi 2008-2009-2010 Yılları**, 3 bs., Ankara, Turhan Kitabevi, 2011, s. 55-57.

¹⁰⁹ Kabakçı, a.g.m., s. 88.

¹¹⁰ Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, s. 114.

¹¹¹ Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 142-143.

¹¹² Caniklioğlu, “Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları”, s. 129; Çankaya, Çil, a.g.e., s. 394.

ilişkisinde ise asıl işverenin iş sözleşmesini sona ermiş işçisi, kural olarak alt işveren tarafından çalıştırılabilmektedir.

Geçici iş ilişkisinin taraflarının alt işverenlik ilişkisi kurup kurmayacaklarını da değerlendirmek yerinde olacaktır. Geçici iş ilişkisinde geçici işçi, devreden işverenin işçisi olmaya devam ettiğinden devreden işveren ile işçi arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulamamaktadır. Bununla beraber geçici işveren ile işçi arasında geçici iş ilişkisi dışında bir ilişki bulunmadığından geçici işveren ile geçici işçi arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulabilmektedir¹¹³.

Alt işverenlik ilişkisi ile geçici iş ilişkisi arasında önemli farklılıklar olması rağmen uygulamada iki müessese içe içe geçebilmektedir¹¹⁴. Doktrinde işçinin asıl işveren alt işveren ilişkisi çerçevesinde çalıştırıyor olmasına rağmen, asıl işverenden talimat alması halinde mevcut durumun geçici iş ilişkisi kapsamında değerlendirilebileceği yönünde görüşler mevcuttur¹¹⁵. Bu görüşe göre çalışma, geçici iş ilişkisinin süresi içindeyse iş sözleşmesinin devreden işverenle devam ettiği, süre aşıldıysa geçici işveren ile işçi arasında iş sözleşmesinin kurulduğu kabul edilmelidir.

2.1.4.5. Kamu Hizmet Alım Sözleşmeleri

Kamu hizmetlerinde süreklilik esas olup, bu sürekliliğin sağlanması amacıyla kamu kurum ve kuruluşları ihtiyaçları olan mal, hizmet alımlarını ve yapım işlerini kamu ihaleleri aracılığıyla gerçekleştirebilmektedirler¹¹⁶. Kamu kurum ve kuruluşları tarafından yapılan hizmet alım sözleşmeleri, iki aşamadan oluşmakta olup; bu aşamalardan birincisi olan hizmet alım sözleşmesi öncesindeki “ihale aşaması” süreci

¹¹³ Çil, “Uygulamaya Yansıyan Yönüyle Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi”, s. 23.

¹¹⁴ Serin, a.g.m., s. 1066.

¹¹⁵ Odaman, a.g.e., s. 40.

¹¹⁶ Taşkın, a.g.e., s. 532.

kamu hukuku hükümlerine (idari hukukuna), ikincisi olan ihale sonucunda sözleşme yapılmasıyla başlayan süreç, özel hukuk hükümlerine göre yürütülmektedir¹¹⁷.

Kamu hizmet alım sözleşmeleri (labor only subcontract), alt işverenliğin özel bir türü olan işçi teminine yönelik sözleşmeleridir. Uygulama biçimiyle sık sık yargı kararlarına konu olan alt işverenlik müessesesi, kamu kurum ve kuruluşları bakımından uzun bir süre sorunlu bir alanı oluşturmuştur. 24.11.2017 tarihli 696 sayılı KHK¹¹⁸ ile 4734 sayılı Kanun¹¹⁹ ve diğer mevzuattaki hükümler uyarınca personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında yükleniciler tarafından çalıştırılmakta olan işçilerin öngörülen koşulları taşımaları şartıyla sürekli işçi kadrolarına geçirilmeleri ile birlikte çözüme kavuşturulmuştur¹²⁰. Kamu ihale sözleşmelerinin tamamı, asıl işveren alt işveren ilişkisi doğurmamakta olup, alt işverenlik ilişkisi doğurabilmesi için İş Kanununun öngördüğü alt işverenlik ilişkisinin unsurlarını taşıması gerekmektedir¹²¹. Bu başlık altında yalnızca asıl işveren alt işveren ilişkisi doğuran kamu hizmet alım sözleşmeleri ele alınacaktır¹²².

Kamu hizmet alım sözleşmeleri aracılığıyla kurulan ilişki, İş Kanunu m.2’de yer alan hükümlere uygun olması ve muvazaalı olgusunun bulunmaması halinde geçerli bir asıl işveren alt işveren ilişkisi doğurmaktadır¹²³. Söz konusu ilişkinin

¹¹⁷ Y 21 HD, 02.07.2015t, E.2015/26909, K.2015/15339, (Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 21 Nisan 2019.

¹¹⁸ RG, 24.12.2017/30280.

¹¹⁹ RG, 22.01.2002/24648.

¹²⁰ Kamu kurum ve kuruluşları tarafından hizmet alım sözleşmeleri aracılığıyla yapılan kanuna aykırı veya muvazaalı olarak alt işverenin işçisi olarak gösterilen işçiler, 696 sayılı KHK ile Kamu İhale Kanunu m.62/1-e’de yapılan değişiklik uyarınca, 24.12.2017 tarihinde kamu kurum ve kuruluşlarında personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında alt işverenler tarafından çalıştırılmakta olanlar, 375 sayılı KHK eklenen 23. ve 24. maddeler ile 01.01.2018 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan tebliğde yer alan koşulları sağlamaları halinde, bu hükümlerde yer alan esaslara göre kamu kurum ve kuruluşlar ile il özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşların sürekli işçi kadrolarına geçirilerek, kamu kurum ve kuruluşlarında kadrolu işçi olarak çalışma imkânı sağlanmıştır. Bkz.:Süzek, **İş Hukuku**, 2019, s. 184

¹²¹ Taşkın, **a.g.e.**, s. 540.

¹²² Bkz.: s. 16. Çalışmanın 1. Bölümünde yer alan “Özel İstihdam Bürosunun Benzer Kurum ve Kavramlardan Farkı” başlığı altında düzenlenen “Kamu Hizmet Alım Sözleşmeleri” ilişkin verilen bazı bilgilere tekrar olmaması için burada yer verilmemiştir.

¹²³ Kabakçı, a.g.m., s. 96. İlk olarak 01.07.2006 tarihli ve 5538 sayılı Kanun¹²³ ile İş Kanunu m.2/VIII, IX’de alt işveren ilişkisinde kamu kurum ve kuruluşlarına lehine hükümler getirilmesi tartışılmasına sebep olmuş, bu durumun Anayasanın eşitlik ilkesi ile bağdaşmadığı ifade edilmiştir. Yargıtay da, İş Kanunu m.2’de yer alan alt işverenlik ilişkisini sınırlandıran ve muvazaalı işlemleri yaptırma bağlayan hükümlerin, kamu kurum ve kuruluşları tarafından kurulan alt işverenlik ilişkilerine de uygulanacağı yönünde kararlar vermiştir. (Bkz.:Süzek, **İş Hukuku**, 2019, s. 182-183) Şöyle ki, yapılan kanuni değişikliklerle kamu kurum ve kuruluşlarına ilişkin ayırık durumları düzenlenmekle beraber,

değerlendirilmesinde yalnızca sözleşmelerde yer alan hükümler değil, fiili durumda göz önünde bulundurulmaktadır¹²⁴. Yargıtay’a göre kamu ihale mevzuatı kapsamında hizmet alım ihalelerinin sıkı usul koşulları ile idarenin sahip olduğu personelin nitelik ve nicelik bakımından yetersiz olması halleri dışında herhangi bir sınırlama getirmediği için hizmet alım sözleşmelerine göre işçi istihdam edilmesine ilişkin sınırlamalarda iş hukuku mevzuatının esas alınacağı belirtilmektedir¹²⁵.

Doktrinde alt işverenlik ilişkisi olarak kurulan ancak mevzuata uygun olmayan kamu hizmet alım sözleşmelerinin gerçek niteliğine ilişkin farklı görüşler bulunmaktadır. Bir görüşe göre kamu hizmet alım sözleşmeleri aracılığıyla görünürde alt işverenlik ilişkisi adı altında kurulan ilişki, tüm unsurlarıyla meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi özelliği taşımaktadır¹²⁶. Yargıtay’ın vermiş olduğu bir karara göre, hizmet alım sözleşmesi ile işçi çalıştırması halinde asıl işveren alt işveren ilişkisi değil, üçlü bir iş ilişkisi olan geçici iş ilişkisi kurulmaktadır¹²⁷. Başka bir karara göre ise kamu kurum ve kuruluşlarının hizmet alım sözleşmeleri ile işin devrini değil, işçi teminini amaçlamaları halinde, bu hukuki işlemle meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi meydana getirdiklerini, ancak Türk Hukukunda meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin yasak olması nedeniyle bu kapsamdaki hizmet alım sözleşmelerinin hukuken işçi temini olarak kabul edilerek, işçilerin baştan itibaren kamu kurum ve kuruluşlarının işçisi olarak işlem görecektir¹²⁸. Diğer bir görüşe göre ise kamu hizmet alım sözleşmeleri ile kurulan ilişkinin (meslek edinilmemiş) geçici iş ilişkisiyle tek ortak noktası, işçilerin yönetiminin kamu kurum ve kuruluşlarına bırakılmasıdır¹²⁹.

Bir görüşe göre kural olarak kamu hizmet alım sözleşmeleri ile işin devri yapılmışsa; alt işverenlik ilişkisi mevcut olmakla beraber bu halde alt işverene

Kanunu’ndaki asıl işveren alt işveren ilişkisinin unsurları ve muvazaa öğeleri değişmemiştir. Ayrıca yasal olarak verilmesi mümkün olmayan bir işin alt işverene verilmesi ya da muvazaalı bir ilişki içine girilmesi halinde, işçiler baştan itibaren asıl işverenin işçileri olarak işlem görmeleri hükmüne karşılık, kamu işverenleri bakımından farklı bir uygulamaya gidilmesi hukuken korunamaz. Bkz.: Y 22 HD, 02.01.2018t, E.2018/13120, K.2018/20736, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S: 59, 2019, s. 790-797

¹²⁴ A.e., s. 97.

¹²⁵ Y 21 HD, 02.07.2015t, E.2015/26909, K.2015/15339,

(Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 21 Nisan 2019.

¹²⁶ Süzek, **İş Hukuku**, 2019, s.183; Kabakçı, a.g.m., s. 103.

¹²⁷ Y 9 HD, 14.11.2005t, E.2005/32448, K.2005/35927 aktaran Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s. 448-449.

¹²⁸ Y 21 HD, 23.10.2017t, E.2017/4908, K.2017/8118,

(Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.

¹²⁹ Gerek, “a.g.m.”, s. 88.

devredilen işde asıl işverenin işçileri de çalışıyorsa, işçi temini söz konusudur¹³⁰. Kamu hizmet alım sözleşmelerinin işçi temini amacıyla yapıldığını gösteren bazı haller aşağıda sıralanmıştır¹³¹;

1. Alt işverene devredilen işte, asıl işverenin işçilerinin de çalışması.
2. Kamu kurum ve kuruluşlarına, alt işveren işçileri üzerinde denetimi ve koordinasyonu aşan yetkilerin verilmiş olması.
3. Alt işverenlerin değişmesine rağmen işçilerin fiilen kesintisiz bir biçimde çalışmaya devam etmesi.
4. Alt işverenin asıl işverenden devraldığı iş için gerekli araç ve malzemelerin tamamının asıl işveren tarafından karşılanması.

Yargıtay’a göre hizmet alımı ve hizmetin yürütülmesi amacıyla işçi temini farklı müesseseler olduğundan; ihale sözleşmelerinde bu müesseselerin varlığına yönelik ibareler, iş mevzuatının yasakladığı ticari amaçlı işçi teminine imkân verdiği şeklinde yorumlanması mümkün olmadığından, bu amaçla yapılan ihale sözleşmeleri geçersizdir¹³². Görünürde asıl işveren alt işveren ilişkisi olarak gösterilen bir ilişkide tarafların gerçek iradelerinin işçi temini olması halinde, muvazaalı bir hukuki işlem olduğu kabul edilmekte¹³³, bu işçi temininin geçici mi yoksa sürekli bir biçimde mi yapıp yapılmadığı değerlendirmektedir¹³⁴. Yargıtay vermiş olduğu bir kararda, belediye tarafından yapılan hizmet alım sözleşmesi ile işçinin tüm belediye hizmetlerinde çalıştırılmasını işçi temini olarak nitelendirerek, işçiyi başlangıçtan itibaren belediyenin işçisi olarak kabul etmiştir¹³⁵. Hizmet alım sözleşmelerinde işçi sayısına yer verilmesi hizmet alımı olarak değil, işçi temini olarak

¹³⁰ Kabakçı, a.g.m., s. 95, 99.

¹³¹ Yusuf Güleşçi, **Kamu İşyerlerinde Alt işveren Uygulaması**, Ankara, Adalet Yayınevi, 2013, s. 186-189.

¹³² Y 7 HD, 05.03.2015t, E.2014/21225, K.2015/3568, Y 7 HD, 25.06.2015t, E.2014/19131, K.2015/13113; Y 7 HD, 20.01.2015t, E.2014/21301, K.2015/159;

(Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.

¹³³ Y 9 HD, 12.04.2018t, E.2016/27228, K.2018/8440,

(Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.

¹³⁴ Y 9 HD, 23.02.2017t, E.2015/16533, K.2017/2452,

(Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.

¹³⁵ Y 9 HD, 19.01.2017t, E.2015/6843, K.2017/335,

(Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.

değerlendirmektedir. Ancak bu halde gizleme ve aldatma kastı olmadığından, muvazaadan ziyade işçi teminine yönelik geçersiz sözleşmeden bahsedilmesi daha yerindedir¹³⁶.

Kamu hizmet alım sözleşmeleri aracılığıyla kurulan görünürde alt işverenlik ilişkisi olan gerçekte ise işçi temini uygulaması, asıl işin bir bölümünde alınan işlerde olabileceği gibi yardımcı işlerde de söz konusu olabilmektedir. Her hâlükârda hem alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olması, hem gizlenen işçi temini sözleşmesinin kanuna aykırı olması sebebiyle geçersizdir ve bu hallerde işçilerin başlangıçtan itibaren asıl işverenle iş sözleşmesi yaptıkları kabul edilmektedir¹³⁷. Belirtmek gerekir ki, 6715 sayılı Kanunla, İş Kanunu m.7’de yapılan değişiklik sonrası yapılan kamu ihaleleri açısından 4734 sayılı Kanunu m.62’ye dayanılarak yardımcı işlerde işçi temininin hukuka uygun olduğu veya yardımcı işin bölünebileceği sonucuna varmak mümkün değildir¹³⁸. Bu halde *geçici iş ilişkisi kurlmaları yasaklanan kamu kurum ve kuruluşlarının, bu ilişkiyi alt işverenlik ilişkisi olarak göstermeleri muvazaalı bir işlem özelliği taşımaktadır*¹³⁹.

2.1.4.6. Geçici Çalışma

Geçici çalışma kavramı, bazı ülkelerde özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi ile eş anlamlı olarak kullanılırken; bazı ülkelerde geçici niteliği öne çıkan birden çok çalışma biçimini içerisinde barındıran bir genel kavram olarak kullanılmaktadır. ILO yayınlarında; geçici çalışma, *belirli süreli iş sözleşmeleri, proje veya göreve dayalı sözleşmeler, geçici iş ilişkisi, arazi işler* gibi birden fazla çalışma biçimini ifade etmek için kullanılmaktadır. Örneğin İrlanda’da geçici çalışma kavramıyla genellikle belirsiz süreli iş sözleşmesinin dışında kalan çalışmaların tamamı ifade edilmektedir. Hollanda’da ise sürekli olmayan/süreksiz çalışma (non-permanent work) türlerini içeren geçici çalışma, belirli süreli iş sözleşmeleri içinde

¹³⁶ Baycık, a.g.m., s. 91.

¹³⁷ A.e., s. 86.

¹³⁸ A.e., s. 96.

¹³⁹ Süzek, *İş Hukuku*, 2016, s. 187.

kullanılmaktadır. Benzer bir biçimde İspanya’da geçici çalışma, belirli süreli iş ilişkilerin tümünü ifade etmektedir¹⁴⁰.

Türk iş hukukunda, *açık bir biçimde* gerek daha önceki İş Kanunlarında gerek yürürlükteki İş Kanunu’nda “geçici çalışma” kavramına yer verilmediğinden, konuya ilişkin değerlendirmelerin temelini doktrindeki görüşler oluşturmaktadır. Geçici çalışma, işyerinin olağan iş akışının dışında ortaya çıkan işgücü ihtiyacının giderilmesi amacıyla bu süre ile sınırlı olmak üzere yapılan çalışmaları ifade etmektedir¹⁴¹. Geçici çalışmanın belirlenmesinde ölçüt, *geçici bir işgücü ihtiyacının* ortaya çıkmasıdır¹⁴². Bu ihtiyaç, işyerinin asıl işçisinin belirli bir süre olmamasından veya işyerine ilişkin nedenlerden dolayı ortaya çıkabilmektedir, bu hallere örnek olarak hastalık, yıllık izin, askerlik ve doğum izni verilebilir¹⁴³. Ancak işgücüne duyulan ihtiyaç, düzenli olarak belirli zamanlarda ortaya çıkması halinde, geçici çalışma söz konusu olmadığı için bu çalışma, mevsimlik ve kampanya işlerinden ayrılmaktadır¹⁴⁴. İşçinin geçici bir süre olmaması nedeniyle ortaya çıkan işgücü ihtiyacı otuz günden daha az sürse dahi, yalnızca *işin niteliğine bağlı* olarak ortaya çıkan süreksiz iş olarak adlandırılması mümkün değildir. Ayrıca işyerine ilişkin nedenlerle ortaya çıkan işgücü ihtiyacının, en çok otuz gün sürme zorunluluğu bulunmadığından; bu halde de ortaya çıkan geçici çalışma, süreksiz işten ayrılmaktadır.

Geçici işgücü ihtiyacının tam süreli veya kısmi süreli çalışma¹⁴⁵ ve belirli veya belirsiz süreli çalışma¹⁴⁶ biçimleriyle giderilebilmesi mümkündür. Belirtmek gerekir ki, Türk iş hukuku bakımından belirli süreli iş sözleşmesi ile yapılan tüm çalışmaların, geçici çalışma olarak nitelendirilmesi mümkün değildir¹⁴⁷. Örneğin 5580 sayılı Özel

¹⁴⁰ ILO, “Temporary Agency Work: Regulation and Challenges for Labour Courts Composite Questionnaire Responses”,(Çevrimiçi)https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_222118.pdf, 10 Mayıs 2019.

¹⁴¹ Süzek, **İş Hukuku**, 2002, s. 232-233.

¹⁴² **A.e.**

¹⁴³ Gülsevil Alpagut, **Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi**, İstanbul, Mavi Ofset, 1998, s. 95-96.

¹⁴⁴ **A.e.**, s.96. Mevsimlik işlerde çalışan işçiler ile geçici işçiler arasında farklar bulunmaktadır. Bkz.: İbrahim Aydın, “Çalışma Hayatında Geçici (Muvakkat) İşçilik ve İş Hukuku Düzenlemeleri Karşısında Durumu”, **TUHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:15, S:3-4, 1999, s. 45-56.

¹⁴⁵ Tankut Centel, **Kısmi Çalışma**, İstanbul, Kazancı Kitapları, 1992, s. 33; Süzek, **İş Hukuku**, 2002, s. 233.

¹⁴⁶ Alpagut, **Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi**, s. 95.

¹⁴⁷ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 282.

Öğretim Kurumları Kanunu kapsamındaki eğitim personeli ile yapılan iş sözleşmelerinin belirli olması kanuni bir zorunluluktur¹⁴⁸, bu halde eğitim personelinin belirli süreli iş sözleşmeleri aracılığıyla yaptıkları çalışmalar geçici olarak nitelendirilemez.

2.1.4.7. Takım Sözleşmesi

Takım sözleşmesi, kurulduğu anda üçlü iş ilişkisi özelliği gösterirken, geçici iş ilişkisinin üçlü ilişki özelliği bu ilişki süresince devam etmektedir. Takım sözleşmesinin tarafları, bir işveren ve takım kılavuzu da dahil olmak üzere en az üç işçi iken, geçici iş ilişkisinin tarafları iki işveren ve bir işçidir. Takım kılavuzu, takıma dahil işçiler ile işveren arasında iş sözleşmesi kurulması hususunda temsilde bulunurken, geçici iş ilişkisinin hangi türü olursa olsun geçici işveren ile işçi arasında iş sözleşmesi bulunmadığı gibi tarafların böyle bir amacı da bulunmamaktadır¹⁴⁹. Geçici iş ilişkisi bireysel bir işlem olup, bir işlem de birden çok işçiyi kapsayacak bir biçimde yapılamamakta iken¹⁵⁰, takım sözleşmesinin birden fazla işçi için yapılması kanuni bir zorunluluktur. Takım kılavuzu sözleşmede aksine bir düzenleme yoksa takıma dahil işçilerin çalışmaya başlamasıyla birlikte çalışmaya başlayan her işçi açısından sorumluluğu ortadan kalkmakta iken¹⁵¹, geçici iş ilişkisinde geçici işverenin sorumluluğu, işçinin kendisinde çalışmaya başlamasıyla ortaya çıkmakta ve bu ilişki süresince de devam etmektedir. Takım kılavuzunun, takıma dahil işçilere karşı ücret ödeme borcu¹⁵², gözetme borcu, sosyal sigorta primlerinden vs. sorumluluğu olmamasına karşılık, geçici işverenin geçici iş ilişkisi süresiyle sınırlı da olsa işçinin ücretinden, gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sorumluluğu bulunmaktadır.

¹⁴⁸ Bkz.: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Hukuku Kurulu, 23.02.2018t. E.2017/01, K.2018/02, (Çevrimiçi) <http://kazanci.com.tr/gunluk/ibgk-2017-1.htm>, 10 Mayıs 2019.

¹⁴⁹ Akyigit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 79.

¹⁵⁰ Narmanlıoğlu, “İşverenin Emir ve Talimat Verme Yetkisinin Geçici Süre ile Sınırlı Olarak Başkasına Devredilmesi (Ödünç “Geçici” İş İlişkisi)”, s. 17.

¹⁵¹ Laçiner, a.g.m., s. 124.

¹⁵² Akyigit, **İçtihat ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, s. 110.

2.1.4.8. Dolaylı İş İlişkisi

Dolaylı iş ilişkisi, işverenin kendi işçisinin yardımcı kullanmasına izin verdiği ve işçinin yardımcısı olan işçi ile işveren arasında doğrudan bir ilişkinin bulunmadığı ilişki olarak açıklanabilir¹⁵³. Türk iş hukukunda ne daha önceki İş Kanunlarında ne mevcut İş Kanunu'nda “dolaylı iş ilişkisi” kavramına yer verilmiştir. Yargıtay, özellikle kapıcılık sözleşmelerine konu olan dolaylı iş ilişkisinde, işçinin yardımcısı olarak gözüken kişinin yaptığı çalışmalarda, yardım niteliğinden ziyade iş görme borcunun bizzat yerine getirilmesi söz konusu ise kişiyi bağımlı çalışan kabul ederek, taraflar arasında iş ilişkisinin olduğunu belirtmektedir¹⁵⁴. Eğer yardım niteliği taşıyorsa işçinin yardımcısı ile işveren arasında iş ilişkisi gerçekleşmediği kabul edilmektedir¹⁵⁵.

Dolaylı iş ilişkisinin ve geçici iş ilişkisinin, üçlü ilişki özelliği ilişki süresince devam etmektedir. Her iki müessesenin diğer ortak noktası, başkasına ait bir işçinin işi yapmasıdır¹⁵⁶. Hem dolaylı iş ilişkisinde işveren ile işçinin yardımcısı olan işçi arasında, hem geçici iş ilişkisinde geçici işveren ile işçi arasında iş sözleşmesi bulunmamaktadır. Bununla beraber dolaylı iş ilişkisinde işçi, kendisine iş sözleşmesiyle bağlı olduğu işverene karşı işçi niteliğine sahip iken, ifa yardımcısına karşı işveren sıfatına haizdir¹⁵⁷. Bu doğrultuda ifa yardımcısının, tüm işlemlerinden işçi sorumludur. En önemli farklılık ise doğrudan işverenin çifte sıfat taşıması sebebiyle dolaylı iş ilişkisinde iki işveren ve iki işçi bulunması iken, geçici iş ilişkisinde birbirinden bağımsız iki ayrı işveren ve bir işçi bulunmasıdır¹⁵⁸. Dolaylı işverenin ifa yardımcısı olan işçiye karşı bir takım yönetim hakkı uygulayabilmesi ve işçiye gözetme yükümlüğü olması, buna karşılık ifa yardımcısının da dolaylı işverene karşı belli bir ölçüde sadakat borcu bulunması uygundur¹⁵⁹.

¹⁵³ Akyiğit, *İçtihat ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, s. 113.

¹⁵⁴ Y 9 HD, 27.10.2016t, E. 2016/34525, K. 2016/18667, (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 21 Nisan 2019.

¹⁵⁵ Y 10 HD, 20.06.2006t, E. 2006/1325 K. 2006/9543, (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 21 Nisan 2019.

¹⁵⁶ Akyiğit, *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi*, s. 76.

¹⁵⁷ Akyiğit, *İçtihat ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, s. 113.

¹⁵⁸ A.e.

¹⁵⁹ A.e.

2.1.4.9. Birlikte İstihdam

Birlikte istihdam (birlikte işverenlik/joint employer), en az iki ayrı işverenin olduğu, bu işverenlerin bir işçinin istihdamını doğrudan ve dolaylı olarak etkilediği istihdam biçimidir. Birlikte istihdam, "bir işverenin, ilişkide bulunduğu işçisinin doğrudan ve dolaylı olarak başka bir işverenin çıkarlarına hareket etmesi" şeklinde tanımlanabilir¹⁶⁰. İşverenlerin işçilerle olan ilişkilerinin hukuken ayrı ilişkiler olarak değerlendirebilme olanağını ortadan kaldıracak biçimde ilişki içinde olması gerekmektedir¹⁶¹. Diğer bir ifadeyle birden fazla işveren olsa dahi hukuken tek bir iş ilişkisi bulunmaktadır¹⁶².

Birlikte istihdam, ülkemizde özellikle grup ve aile şirketlerinde ortaya çıkan, işçilerin aynı nitelikteki bir işi aynı anda aralarında yönetsel, ticari ya da sözleşmesel bir bağ bulunan birden fazla işverene karşı iş görme edimini yerine getirdiği, bu çalışmaların iç içe girmesi sebebiyle kısmi süreli iş ilişkisinin varlığına olanak verecek şekilde birbirinden ayırt edilmesinin mümkün olmadığı çalışma biçimidir¹⁶³. Belirtmek gerekir ki, Yargıtay kararlarında birlikte işverenlik daha çok grup veya aile şirketleri içerisinde değerlendirilse dahi, birlikte işverenlik için bu zorunlu bir unsur değildir¹⁶⁴. Örneğin, miras ortaklığı halinde de birlikte işverenlik söz konusudur.

Hem birlikte istihdam hem geçici iş ilişkisi kurulabilmesi için iki işveren ve bir işçinin olması gerekmekte olup, her iki ilişki süresince işverenlerin işçi üzerinde yönetim hakkı bulunmaktadır. Birlikte istihdamda işçi ile işverenler arasında tek bir iş sözleşmesi olduğu kabul edilmekte iken, geçici iş ilişkinin hangi türü olursa olsun geçici işveren ile işçi arasında iş sözleşmesi bulunmamaktadır. Birlikte istihdam,

¹⁶⁰ Katherine Hannan Wears, Sandra L. Fisher, "Who is an Employer in the Tringular Employment Relationship? Sorting Through the Definitional Confusion", *Employ Respons Rights Journal*, 2012, s.159-176.s.164.

¹⁶¹ Nuri Çelik, "Grup Şirketlerinde İşçilerden Bir Kısımının Aynı Anda Birden Fazla İşverene Hizmet Vermesinden Doğan Sorun", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C:15, 2014, s. 26.

¹⁶² Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s. 38-39.

¹⁶³ Bkz.: Y 7 HD, 05.12.2016t, E.2016/17941, K.2016/17941; Y 7 HD, 20.05.2015t, E.2015/4839, K.2015/9370, (Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 21 Nisan 2019.

¹⁶⁴ Mehtap, Yücel Bodur, "İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Birlikte İşverenlik", (Yayınlanmış Doktora Tezi), Ankara, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017, s. 62.

geçici veya sürekli bir biçimde kurulabilmektedirken, geçici iş ilişkisinin hangi türü olursa olsun geçici süreliğine kurulabilmektedir. Birlikte istihdamda işverenlerin, işçiye karşı iş ilişkisi süresince sorumlulukları bulunmakta iken, geçici iş ilişkisinde geçici işverenin işçiye karşı geçici iş ilişkisi süresi ile sınırlı sorumluluğu bulunmaktadır. Yargıtay’a göre birlikte istihdam halinde, işverenler işçilik haklarından birlikte sorumludur¹⁶⁵. Burada önemli husus, geçici iş ilişkisinin birlikte istihdam olarak adlandırılabilmesi için birlikte sorumluluk öngörülmesi gerektirir. Ne var ki, kanunkoyucu geçici iş ilişkisinde sorumluluğu konusunu ayrıca ve açıkça belirli hususlar için düzenlenmiştir¹⁶⁶.

2.1.4.10. Fason Üretimi

Türk iş hukukunda kanunda düzenlemeyen fason üretimi, bir işverenden iş alanın işverenin işyerinde değil de, mal veya hizmet üretimi kendi işyerinde yapmasıdır¹⁶⁷. Fason üretim tarzında, başka bir işverenden iş alma söz konusu iken, geçici iş ilişkisinin hangi türü olursa olsun başka bir işverenden bir iş alma söz konusu değildir. Fason üretimi biçiminde bir işin devri söz konusu iken, geçici iş ilişkisinde işçinin devri yapılmaktadır. Fason üretimi kapsamındaki ilişki geçici ya da sürekli bir biçimde olabilmektedirken, geçici iş ilişkisinin hangi türü olursa olsun geçici süreliğine kurulmaktadır. Fason üretim biçiminde çalışan işçilerin üzerinde işin asıl sahibinin herhangi bir yönetim hakkı bulunmamakta iken, geçici iş ilişkisinde ise bu ilişki süresince geçici işverenin işçi üzerinde yönetim hakkı mevcuttur.

2.2. Geçici İş İlişkisinin Tarihçesi ve Uluslararası Düzenlemelerde Geçici İş İlişkisi

2.2.1. Geçici İş İlişkisinin Tarihçesi

Geçici iş ilişkisi uygulamasının ortaya çıkması ile hukuki bir zemine kavuşması arasında uzunca bir zaman olmasından dolayı, müessesenin başlangıç tarihi

¹⁶⁵ Y 9 HD, 29.12.2009t, E. 2009/20230, K. 2009/38427, Kamu-İş, a.g.e., s.100.

¹⁶⁶ Bodur, a.g.e., s. 241, 242.

¹⁶⁷ Ekonomi, “Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi”, s. 33.

ile ortaya çıktığı ülkeye yönelik farklı görüşler bulunmaktadır. Geçici iş ilişkisinin ilk ortaya çıktığı ülkenin Almanya¹⁶⁸, İngiltere¹⁶⁹ ve ABD¹⁷⁰ olduğu ileri süren çalışmalar bulunmaktadır. Bu iş ilişkisine *benzer bir uygulamanın* görüldüğü Antik Sümer’de tapınak rahipleri tarafından işçiler ve köleler, geçici çalışmalar için yakın arazilerde görevlendirilmekteydi. Ücretlerini tapınak rahiplerinden alan bu kişiler, ayrıca rahiplere bir komisyon ödememekteydiler¹⁷¹. Bir görüşe göre ise geçici iş ilişkisi, ilk olarak 1837’de Almanya’da August-Borsig adlı işverene ait Berlin Makine Fabrikasında kurulmuştur. İşveren kendi işyerinde çalıştırmak üzere Prusya ordusuna başvurarak kura yoluyla asker talep etmekte, bu askerleri fabrikasında çalıştırdıktan sonra herhangi bir fesih işlemi olmaksızın kışlarına geri göndermekteydi¹⁷². Belirtmek gerekir ki, zorunlu istihdam halinde bir işçi ile işveren ilişkisinden söz edilemeyeceğinden, bunun yalnızca geçici iş ilişkisi uygulamasının tarihteki ilkel biçimi olduğu söylenebilir. Geçici iş ilişkisine yönelik ilk uygulamalar ile günümüzdeki hali arasında önemli farklar olmakla beraber her dönemde uygulamanın esasını, *geçici bir süreliğine işgücünün devri* oluşturmaktadır.

ILO’ya göre geçici iş ilişkisi faaliyeti yürüten ilk özel istihdam bürosu, 1948 yılında kurulmuştur¹⁷³. 1965 yılında İsveç hükümeti, geçici iş ilişkisinin bir türü olan “gezici yazma büroları”nın 96 sayılı sayılı Sözleşme kapsamına girip girmediğine ilişkin açıklama talep etmiştir. ILO da kamu istihdam kurumlarının her zaman kısmi süreli ve geçici işçi taleplerini karşılayamadığı, bu nedenle bu kategoriler için istisnalar olabileceğini belirtmiştir. Aynı zamanda ILO’ya üye bazı ülkeler, geçici iş ilişkisini kanunlar aracılığıyla meşrulaştırmaya başlamıştır. Ayrıca 1970’lerde birçok ülkede *kamu istihdam hizmetleri için ayrılan fonların azalması*, geçici iş ilişkisi için yeni fırsatlar doğmasına yol açmıştır. 1970 ve 1980’lerde geçici iş ilişkisi, işgücü

¹⁶⁸ Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 13.

¹⁶⁹ Güzel, Heper, a.g.m., s. 19; Odaman, **Türk ve Fransız Hukukunda Ödünç İş İlişkisi**, s. 288.

¹⁷⁰ ILO, **The Role of Private Employment Agencies in the Functioning of Labour Markets**, s. 15; Tuncay, “Bir Seminerin Ardından: Özel İstihdam Büroları”, s. 6; Aysen Tokol, **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, 6 bs., Bursa, Dora Yayıncılık, 2015, s. 177.

¹⁷¹ Sayın, **Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları**, s. 16-17.

¹⁷² Kühne P. Das Vermittlungsmonopol der Bundesanstalt für Arbeit und die Begründung von Leiharbeitsverhältnissen, Köln 1971 (Doktora Tezi) s.2 dn. 1. aktaran Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 14.

¹⁷³ ILO, **The Role of Private Employment Agencies in the Functioning of Labour Markets**, s. 9.

piyasalarının küçük ama önemli bir özelliği haline gelmiş ve bazı üye ülkelerin, bu ilişkinin yeniden değerlendirilmesini ILO'dan talep etmesi üzerine 181 sayılı Sözleşme ve 188 sayılı Tavsiye Kararı kabul edilmiştir¹⁷⁴.

2.2.2. AB Mevzuatının Gelişimi

2.2.2.1. Tarihsel Süreç

AB tarafından geçici iş ilişkisine yönelik düzenlemelerin ilk adımı, 1974 yılında atılırken; nihai düzenleme 2008 yılında yapılmıştır. İlk düzenlemeye sosyal eylem programı çerçevesinde 21.01.1974 tarihli Konsey teklifinde yer verilmiştir¹⁷⁵. 1980 yılında ise “Meslek Edinilmiş Şekilde İşçi Verme Alanında Bir Topluluk Hareketi İçin Komisyon Direktifi” başlıklı bir direktif taslağı hazırlanmıştır. Bu taslakta meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi tanımlanmamış, yalnızca bu iş ilişkisine, geçici süreliğine işgücünün azalması (hastalık, izin gibi) veya işlerde geçici süreliğine bir artış olması halinde başvurulabileceği belirtilmiştir¹⁷⁶. Bu Direktif’in taslak halinde kalması üzerine, 25.05.1982 tarihli “Geçici Çalışmanın Düzenlemesine Yönelik Komisyon Direktif Önerisi” başlıklı yeni bir direktif taslağı hazırlanmıştır. Belirli süreli iş sözleşmesine ve meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine yönelik ayrıntılı hükümler içeren bu taslak, direktif haline gelememiştir¹⁷⁷. 06.06.1984 tarihli “Belirli Süreli Hizmet Akitleri ve Geçici Çalışmanın Düzenlemesine Yönelik Direktif İçin Komisyon Önerisi” başlıklı yeni bir öneri hazırlanmış, ancak bu öneri de direktif halini alamamıştır.

“Çalışma Şartları Açısından Belirli Süreli İş İlişkileriyle İlgili Komisyon Direktifi İçin Öneri”, “Rekabet İhlalleri Açısından Belirli Süreli İş İlişkileriyle İlgili Komisyon Direktifi İçin Öneri” ve “Geçici İşçilerin Sağlıklarının Korunması ve Güvenliklerinin İyileştirilmesi Önlemlerinin Tamamlanmasına İlişkin Komisyon

¹⁷⁴ ILO, **Non-Standard Employment Around The World (Understanding challenges, shaping prospects)**, Geneva, ILO, 2016, s. 31.

¹⁷⁵ Gülsevil Alpagut, “Geçici İş İlişkisini Düzenleyen Avrupa Birliği Yönergesi’nin Değerlendirilmesi”, **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**, İstanbul, Beta Yayınları, 2011, s. 353.

¹⁷⁶ Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 16.

¹⁷⁷ A.e., s. 17.

Direktifi İçin Öneri” adlarıyla AB Komisyonu tarafından 1990 yılında hazırlanan üç direktif taslağından¹⁷⁸ yalnızca, üçüncüsü direktif halini almıştır.

“Belirli Süreli Hizmet veya Geçici İş Akitleri Çalışan İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeye Yönelik Önlemlerin Desteklenmesine İlişkin” 25.06.1991 tarihli ve 91/383/EEC sayılı Direktif kabul edilmiştir. 1996 yılında ise “Hizmetlerin İfası Çerçevesinde İşçilerin Başka Bir Üye Ülkede Görevlendirmesine İlişkin” 16.12.1996 tarihli ve 96/71/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi kabul edilmiştir. 2002 yılında Avrupa Komisyonu tarafından geçici iş ilişkisine yönelik hazırlanan direktif önerisi, 28.11.2002 tarihinde Konseyde bazı değişikliklere uğramış ve Direktif halini 2008 yılında almıştır¹⁷⁹.

2.2.2.2. 91/383/ EEC sayılı AB Direktifi

“Belirli Süreli Hizmet veya Geçici İş Akitleri Çalışan İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeye Yönelik Önlemlerin Desteklenmesine İlişkin” 25.06.1991 tarihli ve 91/383/EEC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi¹⁸⁰, belirli süreli ve geçici iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel düzeyde koruma sağlamayı amaçlayan bir çerçeve sözleşmedir. 2008/104/EC sayılı Direktif’te geçici iş sözleşmesi ile çalışan işçilere uygulanacak, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerin, 91/383/EEC sayılı Direktif’te yer aldığı belirtilmiştir.

Direktif aracılığıyla belirli süreli ve geçici iş sözleşmesi ile çalışan işçilere, aynı işyerinde çalışan diğer işçilerle iş sağlığı ve güvenliği bakımından eşit bir koruma sağlanması amaçlanmaktadır (m.2/I). İşçinin belirli süreli iş sözleşmesi ya da geçici iş ilişkisi kapsamında çalışması kişisel koruyucu donanımları bakımından farklı muameleye tabi olmasını gerektirmemektedir (m.2/II). Gerek belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin gerek geçici iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin, yapacakları işin riskleri, mesleki koruma ve önlemleri hakkında bilgilendirilmeleri

¹⁷⁸ Uşen, **a.g.e.**, s. 40-41.

¹⁷⁹ Bkz.: Geçici işçiler için çalışma koşulları hakkında Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi için değiştirilmiş teklif, (Çevrimiçi) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1561895770866&uri=CELEX:52002PC0701>, 30 Haziran 2019.

¹⁸⁰ (Çevrimiçi) <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1991/383/oj>, 9 Mayıs 2019.

gerekmektedir (m.3/II, m.6). Buna ek olarak geçici işçilere mesleki nitelikler, işin niteliği ve geçici iş hakkında da bilgi verilmelidir (m.7/II, III). Bu işçilerin, yaptıkları işin niteliğine uygun yeterli düzeyde eğitim almaları için gerekli önlemlerin alınması sağlanmalıdır (m.4). Üye devletler, özel sağlık raporu gerektiren işler için ulusal mevzuatlarının öngördüğü şekilde bahsi geçen işçilerin çalışmalarını yasaklayabilirler (m.5/I). Ayrıca üye devletlerin, özel sağlık raporu alınması için gerekli önlemleri almaları gerekmektedir (m.5/II).

2.2.2.3. 2008/104/EC sayılı AB Direktifi

18.03.1999 tarihli “Belirli Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşma” imzalayan Avrupa Sanayi ve İşveren Konfederasyonları (UNICE), Avrupa Kamu İktisadi Teşebbüsleri Merkezi (CEEP) ve Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC), AB Komisyonuna geçici iş ilişkisine yönelik benzer bir anlaşmaya ihtiyaç olduğunu, ancak geçici iş ilişkisine yönelik düzenlemelerin “Belirli Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşmasına” dâhil edilmemesi yönünde karar aldıklarını belirtmişlerdir¹⁸¹. UNICE, CEEP ve ETUC, AB Komisyonuna 29.05.2000 tarihli ortak mektupla geçici iş ilişkisi konusunda müzakerelere başlamak istediklerini bildirmişler ve bu talebi takiben müzakereler başlamıştır. ETUC, geçici iş ilişkisi kullanımının sınırlandırılmasını, UNICE geçici iş ilişkisi kuran özel istihdam bürolarının iş piyasasında kilit bir kurum haline gelmesini istemekteydi¹⁸². Nitekim taraflar, ETUC ve UNICE arasındaki görüş farklılığı nedeniyle müzakerelerin herhangi bir anlaşmayla sonuçlanmadığını 21.05.2001 tarihinde Komisyona bildirmişlerdir.

2002 yılında Komisyon tarafından kabul edilen geçici işçilerin çalışma koşulları hakkındaki direktif, 28.11.2002 tarihinde Avrupa Parlamentosu ve Konseyi’ne iletilmiş ve Konsey tarafından da bazı değişiklikler yapılmıştır¹⁸³. Nihayet,

¹⁸¹ (Çevrimiçi) <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2008/104/oj>, 30 Haziran 2019.

¹⁸² Michael Wynn, “Power Politics and Precariousness: The Regulation of Temporary Work in the European Union”, **Temporary Work, Agencies and Unfree Labour Insecurity in the New World of Work, Insecurity in the New World of Work**, Ed. Judy Fudge, Kendra Strauss, New York, Routledge, 2014, s. 54.

¹⁸³ Bkz.: (Çevrimiçi) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1561895770866&uri=CELEX:52002PC0701>, 30 Haziran 2019.

“Geçici İş İlişkisi Hakkında” 19.11.2008 tarih ve 2008/104/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi¹⁸⁴ kabul edilmiştir. Üye ülkelerin ulusal mevzuatlarını, Direktifle uyumlu hale getirmelerine yönelik kanuni düzenlemeleri, 5 Aralık 2011 tarihine kadar yapmaları gerektiği hüküm altına alınmıştır. AB’ye üye ülkeler arasında geçici işçilerin kanuni statüleri ve çalışma koşulları bakımından önemli farklılıklar bulunması nedeniyle esnek bir yapı öngörülmüştür¹⁸⁵. Bu doğrultuda Direktif’te geçici iş ilişkisine yönelik genel bir çerçeve çizilerek, ayrıntılar üye ülkelerin iç mevzuatına bırakılmıştır. Geçici iş ilişkisinin kurulabileceği haller ile kurulamayacağı haller, geçici görevlendirmenin süresi ve bekleme süresi (işçinin görevlendirilmeksizin bekleyeceği süre) gibi konulara yer verilmemiştir.

2.2.2.3.1. Direktif’in Kapsamı

2008/104/EC sayılı Direktif, geçici istihdam bürosu ile iş sözleşmesi veya iş ilişkisi içerisinde olup, geçici olarak gözetim ve yönetimlerinde çalışmak üzere kullanıcı işverenlere gönderilen işçilere uygulanmaktadır (m.1/I). Bu hükümde *iş ilişkisi* kavramına yer verilmesinin nedeni, iş sözleşmesinin olmadığı ancak iş ilişkisinin olduğu hallerin kapsama dâhil edilmek istenmesidir¹⁸⁶. İş ilişkisi kavramıyla geçici işçinin, özel istihdam bürosuyla ve/veya kullanıcı işverenle aralarında hiçbir sözleşme bulunmaksızın çalışabilmesine izin verildiği gerekçesiyle düzenleme eleştirilmektedir¹⁸⁷.

Direktif, kâr amacı gütsün ya da gütmesin iktisadi faaliyette bulunan geçici istihdam bürolarına, işçi çalıştıran kamu işletmelerine ve özel işletmelere uygulanmaktadır (m.1/II). Ayrıca sosyal taraflarla müzakere etmek koşuluyla ilgili Direktif’in kamu tarafından sağlanan ya da kamu destekli bir mesleki eğitim, uyum ya da mesleki yenilenme eğitim programı kapsamında imzalanmış iş sözleşmelerine veya iş ilişkilerine uygulanmayacağı yönünde karar alınabilmesi mümkündür (m.1/III). Üye

¹⁸⁴ Çevrimiçi) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32008L0104>, 30 Haziran 2019.

¹⁸⁵ Alpagut, “Geçici İş İlişkisini Düzenleyen Avrupa Birliği Yönergesi’nin Değerlendirilmesi”, s. 356.

¹⁸⁶ TİSK, **Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi Semineri**, Ankara, TİSK Yayınları, 2013, s. 35.

¹⁸⁷ Wynn, a.g.m., s. 62.

devletler, yalnızca kısmi süreli ve belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerle veya bir geçici istihdam bürosuyla iş sözleşmesi ya da iş ilişkisi içinde olan kişilerle ilgili oldukları gerekçesiyle işçileri, iş sözleşmelerini ya da iş ilişkilerini ilgili Direktif'in kapsamı dışında tutamamaktadırlar (m.3/II).

2.2.2.3.2. Direktif'in Amacı

Direktif'in amacı, geçici işçilere m.5'te düzenlenen eşit davranma ilkesinin uygulanması ve geçici istihdam bürolarının işveren olarak kabul edilmesi suretiyle geçici işçilerin korunmasını sağlamaktır. Her ne kadar Direktifle geçici iş ilişkisinin kalitesi artırılmak amaçlansa da, iş yaratmada ve esnek çalışma biçimlerinin geliştirilmesinde etkili olabilmek için geçici iş ilişkisinin uygun bir çerçeveye oturtulması ihtiyacı da dikkate alınmaktadır (m.2).

2.2.2.3.3. Eşit Davranma İlkesi

Eşit davranma ilkesinde kullanıcı işverenin işyerini esas alan Fransız model olarak adlandırılan sistem kabul edilmiştir¹⁸⁸. Bu ilke “temel çalışma ve istihdam koşulları” bakımından geçerlidir. Buna göre *çalışma süreleri, fazla çalışma, dinlenme süreleri, gece çalışması, tatiller ve resmi tatiller ile ücret (m.3/I, i, ii), gebe kadınlar ve emziren annelerin, çocukların ve gençlerin korunması, erkek ve kadınlara eşit işlem, cinsiyete, ırka veya etnik kökene, dine, inançlara, engelli olmaya, yaşa ya da cinsel yönelime dayalı her türlü ayrımcılıkla mücadele edilmesine yönelik hükümler*, temel çalışma ve istihdam koşulları olarak kabul edilmektedir (m.5/I-a,b). Ayrıca eşit davranma ilkesinde “*emsal çalışan*” kavramı yerine “*bu işçiler kullanıcı işletme tarafından aynı iş için doğrudan işe alınmış olsalardı*” ibaresine yer verilerek, çalışma koşullarında kişi değil, iş esas alınmıştır¹⁸⁹.

Direktif'e göre üye devletler, iki geçici görevlendirme döneminde işçiye ücret ödenmesi durumunda (m.5/II), toplu sözleşmeler aracılığıyla (m.5/III) ve bekleme

¹⁸⁸ Mahmut Kabakçı, “5920 Sayılı Kanunun Ödünç İş İlişkisi Hakkındaki Veto Edilen Hükümünün AB Yönergesi Işığında Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S:31, 2011, s. 84.

¹⁸⁹ Kabakçı, a.g.m., s. 84.

süresi (m.5/IV) öngörmek koşuluyla eşit davranma ilkesine istisna getirebilmektedir. Bu istisnaların ilkeyi etkisiz hale getirmesi ve geçici işçileri korumaya yönelik bu hükümlere uyulmamasının sonuçlarına yer verilmemesi gerekçeleriyle eleştirilmektedir¹⁹⁰.

Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan geçici işçilere iki geçici görev arasındaki dönemde ücret ödenmesi halinde, sosyal taraflara danışmak suretiyle üye devletlere, eşit ücret ilkesine istisna getirebilmesine olanak tanınmıştır (m.5/II). Bu istisnaya dayanak olarak belirsiz süreli iş sözleşmesi aracılığıyla işçiye gerekli güvencenin sağlanması gösterilmiştir¹⁹¹. Alman istisnası olarak adlandırılan bu düzenleme, ödeme oranına ilişkin herhangi bir kısıtlama içermediği için ücretleri düşürmek amacıyla kullanabileceği gerekçesiyle eleştirilmektedir¹⁹².

Direktifte temel çalışma ve istihdam koşullarına ilişkin olarak geçici işçilerin bütünüyle korunması şartıyla, toplu sözleşmelerle eşit davranma ilkesine istisna getirebileceği öngörülmüştür. Bu istisna İsveç, Danimarka, Finlandiya ve Almanya’da geçici işçilerin çalışma koşullarının ve ücretlerinin toplu iş sözleşmesiyle belirlenmesi uygulamasından yararlanılarak oluşturulmuştur¹⁹³.

İlgili kanunlarında herkese uygulanabilir toplu sözleşme yapmayı öngören düzenlemelerin bulunmadığı ya da toplu sözleşmeyi teşmil edecek düzenlemelerin bulunmadığı üye ülkelerde, sosyal taraflara danışmak koşuluyla eşit davranma ilkesine istisna getirebileceği öngörülmüştür (m.5/IV). Bu halde, eşit davranma ilkesi için bir bekleme süresi getirilebilmektedir. İngiliz istisnası olarak adlandırılan bu düzenleme, İngiltere hükümetinin 2008 yılı Mayıs ayında Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) ile İngiliz Sanayi Birliği (CBI) anlaşmasıyla güvence altına aldığı formülü içermektedir¹⁹⁴.

¹⁹⁰ Güzel, Heper, a.g.m., s. 23.

¹⁹¹ Alpogut, “Geçici İş İlişkisini Düzenleyen Avrupa Birliği Yönergesi’nin Değerlendirilmesi”, s. 358.

¹⁹² Wynn, a.g.m., s. 61.

¹⁹³ Eckhard Voss v.d., **The Role of Temporary Agency Work and Labour Market Transitions in Europe: Institutional Frameworks, Empirical Evidence, Good Practice and The Impact of Social Dialogue**, Hamburg, Eurociett/UNI Europa, 2013, s. 37.

¹⁹⁴ Wynn, a.g.m., s. 61.

2.2.2.3.4. Kısıtlamalar ve Yasaklamalar

Direktif m.4'te geçici iş ilişkisi kurulmasına yönelik kısıtlamaların ve yasakların hangi gerekçelerle yapılacağı belirtilerek, genel bir çerçeve çizilmiştir. Başta işçilerin korunması, iş sağlığı ve güvenliğini, işgücü piyasasının düzgün işleyişini ve suiistimallerin engellenmesini sağlamak üzere yalnızca kamu yararı temel alınarak geçici iş ilişkisi kurulmasına yönelik yasaklar ve kısıtlamalar getirebileceği hüküm altına alınmıştır (m.4/I). Bu hüküm tescil, ruhsat verme, belgelendirme, mali teminatlar veya özel istihdam bürolarının denetim konularındaki ulusal gereklilikleri etkilememektedir (m.4/V).

2.2.2.3.5. İstihdama, Ortak Kullanımdaki İmkânlara ve Mesleki Eğitime Erişim

2008/104/EC sayılı Direktif m.6'da işçileri koruyucu hükümlere yer verilmiştir. Buna göre; kullanıcı işletmedeki boş işler konusunda işletmenin uygun bir yerinde genel bir ilanla geçici işçilerin bilgilendirilmesi gerekmektedir (m.6/I). İşçilerin geçici görevlerini tamamladıktan sonra kullanıcı işletmede istihdam edilmesini engelleyici hükümler, yok hükmünde kabul edilmektedir (m.6/II). Geçici işçinin kullanıcı işletme tarafından istihdam edilmesi halinde geçici istihdam bürolarının, işçiden ücret talep edemeyeceği hüküm altına alınmıştır (m.6/III). Bununla beraber geçici işçilerin işe alınması ve eğitilmesi için kullanıcı işletmelere sunulan hizmetlere karşılık olarak geçici istihdam bürolarının makul düzeyde tazminat alınabilmesine olanak tanımıştır (m.6/II-2). Bu düzenleme, geçici işçilerin sürekli istihdama geçişine ilişkin hükmü etkisiz hale getirdiği gerekçesiyle eleştirilmektedir¹⁹⁵. Direktif'e göre geçici işçilerin, kullanıcı işletmedeki tesislere ve ortak kullanımdaki imkânlara esaslı sebep olmadıkça işletme tarafından doğrudan işe alınan işçilerle aynı koşullarda erişim imkânı verilmelidir (m.6/IV). Üye devletler tarafından geçici işçilerin kariyer gelişimlerini ve istihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla, görevlendirilmedikleri dönemlerde dahi eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlanılması sağlanmalıdır. Ayrıca geçici işçilerin, kullanıcı

¹⁹⁵ Wynn, a.g.m., s. 62.

işletmenin işçilerine yönelik sunduğu eğitimlerden faydalanmalarına yönelik önlemler alınmalıdır (m.6/V-a,b).

2.3. Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmemiş Geçici İş İlişkisi

Müessese ilk uygulamada kendini göstererek, 1967 yılında Yargıtay'ın vermiş olduğu bir karara geçici iş ilişkisi kavramı kullanılmaksızın konu olmuştur¹⁹⁶. Ayrıca doktrinde de 1980'li yıllara kadar geçici iş ilişkisine yönelik olarak herhangi bir değerlendirme yapılmamıştır¹⁹⁷. 1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanunun yürürlükte olduğu dönemde ise geçici iş ilişkisi, 818 sayılı Türk Borçlar Kanunu¹⁹⁸ “Bizzat İfa” başlıklı m.320 kapsamında ele alınmaktaydı¹⁹⁹. Şöyle ki, ilgili kanun hükmü çerçevesinde kural olarak işveren iş görme ediminin ifasını isteme hakkını üçüncü kişilere devredememekle beraber sözleşmeyle bu hakkın devrine olanak tanıdığından, işçinin rızası olması halinde geçici iş ilişkisi kurulabilmekteydi²⁰⁰.

Türk iş hukukunda ise konu ilk kez, 2003 yılında yürürlüğe giren İş Kanunu m.7’de “geçici iş ilişkisi” başlığı altında düzenlenmiştir²⁰¹. İlgili Kanun maddesinin gerekçesinde bu ilişkinin kurulmasındaki amaçlar; şirketlerin daha çok vasıflı işgücü ihtiyacının karşılanması, üst kademe yöneticilerinin yetiştirilmesi ve mali güçlük halinde işten çıkarmaların önlenmesi olarak sıralanmıştır. İş Kanunu m.7 uyarınca, meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi, işverenin devir sırasında yazılı rızasının alınması suretiyle işçiyi holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir

¹⁹⁶ Ekonomi, “Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, s. 237-238; Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 21. Bkz.: Y 9 HD., 04.12.1967t., E.8620, K.1393 için A. Baki Orhaner, Süleyman Orhaner, **Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları**, Ankara, Sevinç Matbaası, 1969, s. 7-8; Sabih Selçuki, **İlmi- Kazai İctihatlarla İş Kanunu**, 3 bs., İstanbul, Yelken Matbaası, 1973, s. 110.

¹⁹⁷ Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 21. Yapılan ilk değerlendirme için Bkz.: M. Polat Soyer, “İşçinin Bir Başka İşverenin Yanında Çalışması ve Bireysel İş Hukukuna İlişkin Bazı Sorunlar”, **Yasa Hukuk Dergisi**, S:III, 1980, s. 339-348.

¹⁹⁸ RG, 29.04.1926/359.

¹⁹⁹ Alp, a.g.m., s. 315. 818 sayılı Kanun m.320’de “Hilafı mukaveleden veya hal icabından anlaşılmadıkça işçi taahhüt ettiği şeyi kendisi yapmaya mecbur olup başkasına devredemez. İş sahibinin dahi hakkını başkasına devredilebilmesi, aynı kayıtlara tabidir.” hükmü yer almaktaydı.

²⁰⁰ Süzek, **İş Hukuku**, 2002, s. 249.

²⁰¹ Bu kısım, “Yeliz Polat, ‘Son Değişikliklerle Birlikte Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmemiş Geçici İş İlişkisi’, **Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C.3, S.3, 2019, s. 361-374” esas alınarak hazırlanmıştır.

işverene iş görme borcunu yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi suretiyle kurulmaktaydı. Ancak ilgili kanun maddesinde, 06.05.2016 tarihli 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile değişiklik yapılarak, “*yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırmak koşuluyla başka bir işverene*” ibaresi çıkarılmıştır. Bu haliyle meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi yalnızca holding bünyesi içinde ve aynı şirketler topluluğuna bağlı işyerleri arasında kurulabilmektedir. Kanunkoyucunun bir yandan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisini düzenleyerek geçici iş ilişkisinin kapsamını genişletirken, diğer yandan meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi kurabilecek tarafların kapsamını daraltması bir tezatlık oluşturmaktadır. Bu düzenlemeyle geçici bir süreliğine işgücü fazlası olan ve işçi çıkarmak istemeyen, işverenlerin alternatiflerinden biri ortadan kaldırılmaktadır. Hâlbuki düzenleme, ilk haliyle gerek işçi gerek işveren tarafından iş sözleşmesinin feshi halinde doğabilecek olumsuzlukların giderilmesi ve iş hukukuna hâkim olan feshin son çare olması ilkesinin hayata geçirilmesi bakımından önem arz etmekteydi. Ayrıca geçici bir süreliğine işgücü ihtiyacı doğan ve bu ihtiyacı geçici iş ilişkisi ile gidermek isteyen işverenlere, tek seçenek olarak özel istihdam büroları bırakılmaktadır.

2.3.1. Meslek Edinilmemiş Geçici İş İlişkisi Kurulmasının Koşulları

Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi kurulabilmesi için bazı koşulları vardır. Bu koşullar, işçi ile işveren arasında iş sözleşmesinin bulunması, işçinin devir sırasında yazılı rızasının alınması, işçinin holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde geçici olarak görevlendirilmesi ve belirli bir süre ile kurulması olarak sıralanabilir.

2.3.1.1. İşçi ile İşveren Arasında İş Sözleşmesi Bulunması

Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi kurulabilmesi için öncelikli olarak işçi ile işveren arasında, *İş Kanununa* tabi geçerli bir iş ilişkisi bulunmalıdır²⁰². Basın İş

²⁰² Kılıçoğlu, Şenocak, **a.g.e.**, s. 127; Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s. 380; Çil, **İş Kanunu Şerhi**, s. 470.

Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Borçlar Kanununa tabi iş ilişkilerinde meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi kurulamamaktadır. Bu iş ilişkisinin, yalnızca İş Kanununu ile sınırlı olmaması, diğer iş ilişkilerini kapsayacak bir düzenleme yapılması yerinde olacaktır. İş sözleşmesinin sürekli ya da süreksiz²⁰³, belirsiz süreli ya da belirli süreli, tam süreli ya da kısmi süreli²⁰⁴ olabilmesi mümkündür. Daha genel bir ifadeyle iş sözleşmesinin türü, geçici iş ilişkisi kurulması bakımından önem taşımamakta²⁰⁵, ayrıca iş sözleşmesi deneme süresi içinde iken geçici iş ilişkisi kurulabilmektedir²⁰⁶. Devreden işverenin kendine ait bir işyeri (ayrı bir işyeri) olmalıdır. Aksi takdirde geçici iş ilişkisi aracılığıyla işçi temini yapılmasının önü açılmış olurdu²⁰⁷.

2.3.1.2. İşçinin Yazılı Rızasının Alınması

İş Kanunu m.7’de açık bir biçimde meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi kapsamında kurulacak ilişkilerde, devir sırasında işçinin yazılı rızasının alınması gerektiği belirtilmiştir. Bu doğrultuda işçinin yazılı rızasının alınması, hukuki olarak zorunlu olup²⁰⁸, rızanın basit (adi) şekil olması yeterlidir²⁰⁹. Yazılı rızanın, bir geçerlilik şartı olup olmadığı hususu ise tartışmalıdır. Doktrinde hâkim görüşe göre işçinin yazılı rıza vermesi, bir geçerlilik şartıdır²¹⁰. Çünkü kanun koyucu bu hususa ilişkin özel bir kural koyması, geçerlilik koşulu olarak kabulü gerektiği vurgulanmaktadır²¹¹. Bununla beraber bu şartın katı bir yorum taşıdığı, geçerlilik şeklinin işverene getirildiği ve ihlal edilmesi halinde ceza öngörüldüğü, bu nedenle ispat şekli olarak değerlendirilebileceği ifade edilmektedir²¹². Diğer bir görüşe göre ise işçinin yazılı rıza vermesi geçerlilik şartı değildir. Nitekim, üç taraflı olan bir

²⁰³ Akyiğit, **İçtihat ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, s. 375.

²⁰⁴ Kılıçoğlu, Şenocak, **a.g.e.**, s. 127.

²⁰⁵ Narmanlıoğlu, “İşverenin Emir ve Talimat Verme Yetkisinin Geçici Süre ile Sınırlı Olarak Başkasına Devredilmesi (Ödünç “Geçici” İş İlişkisi)”, s. 17.

²⁰⁶ Odaman, **a.g.e.**, s. 81.

²⁰⁷ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s. 382.

²⁰⁸ Kılıçoğlu, Şenocak, **a.g.e.**, s. 124.

²⁰⁹ Akyiğit, **İçtihat ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, s. 376.

²¹⁰ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 225; Kılıçoğlu, Şenocak, **a.g.e.**, s. 213; Akyiğit, **İçtihat ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, s. 376; Arslanoğlu, **İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler**, s. 60.

²¹¹ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 225.

²¹² Akyiğit, **İçtihat ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, s. 376.

ilişkinin yazılı olmayan hallerde ispatının, esaslı delillere değerlendirilmesi gerektiği belirtilmektedir²¹³.

Kanuni düzenleme uyarınca yazılı rızanın devir anında alınması gerektiğinden, işçiden iş sözleşmesi yapılırken onay alınmasının²¹⁴ veya önceden alınmış onayın²¹⁵ bir geçerliliği bulunmamaktadır. Bu düzenleme işçinin korunması bakımından önem taşımaktadır. Şöyle ki, işçiden iş sözleşmesi yapılırken, peşin bir rıza alınabilmesi halinde işçi, işe girmek için onay vermeye kendini mecbur hissetmesi ihtimal dâhilindedir. Ayrıca devir anında alınan onayla işçi, o tarih itibarıyla gönderilmek istendiği işveren, işyeri ve çalışma koşulları hakkında bilgi sahibi olmakta, böylelikle itiraz edebileceği hususlar netleşmektedir. Geçici iş ilişkisinin kurulmasına yönelik rızayı, devir anında yazılı olarak işçinin kendisi verebileceği gibi varsa kanuni temsilcisi ya da bu konuda özel yetkiye sahip vekilin de verebilmesi mümkündür²¹⁶. İşçinin üye olduğu sendikanın bu hakkı kullanma yetkisi olmayıp, bu hususta toplu iş sözleşmesine konulan ve işçinin iradesinin yerine geçen hükümlerin bir geçerliliği bulunmamaktadır²¹⁷.

İşçinin rızası olmaksızın işverenin işçiyi devretmek istemesinin işçi açısından bir bağlayıcılığı olmadığı gibi bu durumun işçiye iş sözleşmesini derhal fesih hakkı verdiği kabul edilmektedir²¹⁸. Yargıtay vermiş olduğu bir kararda işçinin rızasının geçici iş ilişkisi kurulabilmesi için zorunlu bir unsur olduğu, bu halde işçinin geçici görevlendirmeyi kabul zorunlu olmadığı gibi rızası olmaksızın yapılan görevlendirmeye uyma yükümlülüğü bulunmadığı, bu bağlamda söz konusu yükümlülüğe uymadığı gerekçesiyle işverence yapılan feshin *haklı nedene*

²¹³ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s. 381; Çil, **İş Kanunu Şerhi**, s. 470.

²¹⁴ Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, 9 bs., İstanbul, Beta Basım, 2019, s. 127; Alp, a.g.m., s. 314; Kılıçoğlu, Şenocak, **a.g.e.**, s. 125; Uçum, **a.g.e.**, s. 45; Bekir Uzun, “İş Yasasının Temel Kavramları ve Kapsamı”, **Yeni İş Yasası Semineri**, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 2004, s. 51.

²¹⁵ Süzek, **İş Hukuku**, 2019, s. 304.

²¹⁶ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s. 381.

²¹⁷ Odaman, **a.g.e.**, s. 84; Lütfi İnciroğlu, **Güncel Yargıtay Kararları Işığında Açıklamalı Yeni İş Kanunu**, İstanbul, Legal Yayınları, 2006, s. 91; Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s. 381; Tuncay, “İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri”, s. 142.

²¹⁸ Akyiğit, **İçtihat ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, s. 375; Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s. 382.

dayanmadığı hususunda mahkemenin direnme kararını yerinde bulmuştur²¹⁹. Ayrıca Yargıtay somut olayın özelliklerine göre, işçinin rızası hilafına geçici iş ilişkisi kurularak bir başka işyerine gönderilmek istenmesi halinde çalışma koşullarında esaslı değişiklik sayılacağı, bu değişikliği kabul etmemesine rağmen işçinin geçici iş ilişkisine zorlanması halinde, İş Kanunu m. 22 uyarınca işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshe edebileceği belirtmektedir²²⁰. İşçinin rızası hilafına başka bir işverene göndermek istemesi ve işçinin bunu kabul etmemesi üzerine, işverenin işyerinde işçiye iş vermemesi halinde, iş sözleşmesinin fesih bildirimiyle işverenin fesih ettiğinin kabul edilmesi gerekmektedir²²¹.

2.3.1.3. Holding Bünyesi İçinde veya Aynı Şirketler Topluluğuna Bağlı Başka Bir İşyerinde Geçici Olarak Görevlendirilmesi

6715 sayılı Kanunla İş Kanunu m.7 değiştirilmiş, yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılmak koşuluyla işçinin iş görme borcunu yerine getirmek üzere başka bir işverene devredilmesine ilişkin hüküm kaldırılarak, yalnızca holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyeri arasında meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi kurulabilmesine ilişkin hüküm getirilmiştir²²². Doktrindeki bir görüşe göre, kanun hükmünde holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyeri dışında bir işverenin başka bir işverenle geçici iş ilişkisine değinilmemesi, bunun yasak olduğu anlamına gelmeyip, geçici iş ilişkisinin kanuni istisnalar dışında herhangi bir işverenle kurulabilmesi mümkündür²²³. Kanunkoyucu geçici iş ilişkisi kurabilecek taraflara ilişkin genel bir ifade yerine sayma yöntemiyle sınır çizmiştir. Aksi takdirde kanuni istisnalar dışında herhangi bir işverenle kurulması mümkünse düzenlemede özellikle “holding bünyesi

²¹⁹ Y 7 HD, 04.11.2014t, E.2014/15538, K.2014/20171, (Çevrimiçi) (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 15 Haziran 2019.

²²⁰ Y 9 HD, 09.07.2012t, E.2012/15754, K.2012/26892, (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 15 Haziran 2019.

²²¹ Odaman, **a.g.e.**, s. 60.

²²² Doktrindeki hâkim görüş de bu yöndedir. Bkz.: Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s. 127; Süzek, **İş Hukuku**, 2019, s. 304; Kaplan, **a.g.e.**, s. 121.

²²³ Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 162.

içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerine” ibaresine neden yer verildiği sorusu da ortaya çıkmaktadır. Diğer yandan 6715 sayılı Kanunu m.5 ile 4857 sayılı Kanunu’na eklenen geçici m.7 uyarınca, “Bu maddeyi ihdas eden Kanunun yayımı tarihinden önce 7. maddenin birinci fıkrası uyarınca bir işçinin yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devredilmesi suretiyle kurulmuş bulunan geçici iş ilişkileri, sözleşmelerinin süresince devam eder.” hükmü de açık bir biçimde bir işçinin yapmakta olduğu, işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devredilmesinin son kanuni değişiklik sonrası mümkün olmadığını göstermektedir.

İşçinin, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde, geçici süreliğine iş görme edimini yerine getirmek üzere devri halinde ortaya çıkan en tartışmalı husus, işçinin yapacağı işe ilişkindir. Doktrindeki bir görüşe göre işçinin yapmakta olduğu işin aynısı ya da benzeri olması gerekmektedir²²⁴. İşçinin yapmakta olduğu işin aynısı veya benzeri dışında işçinin eğitimi, bilgisi, deneyimi ile ilgili olmayan bir işte çalıştırılmasına işçi rıza gösterse dahi kabul edilmemelidir. Aksi takdirde işçinin kendi işi veya benzeri dışında bir işe verilmesi, iş sağlığı ve güvenliği başta olmak üzere işçiyi birçok riskle karşı karşıya bırakmaktadır²²⁵. Ayrıca işçinin geçici işveren tarafından farklı bir işte çalıştırılması halinde, işçi devrine ek olarak iş değişikliği de söz konusu olduğundan, bu iş değişikliği için işçiden ayrıca rıza alınması gerektiği ifade edilmektedir²²⁶. İşçi geçici olarak gönderildiği işyeri, işveren ve yapacağı iş konusunda bilgi sahibi olarak rıza gösterdiğinden, ikinci bir rızaya gerek bulunmadığı kanısındayız.

Doktrindeki diğer görüşe göre ise işçinin geçici süreliğine devri halinde, işçinin yapacağı işin yapmakta olduğu işin aynısı ya da benzeri olması gerekmemektedir²²⁷. Buna göre benzer iş koşulu, somut olayın özelliklerine göre değerlendirilmelidir.

²²⁴ Caniklioğlu, “Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları”, s. 131; Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 224.

²²⁵ Ekonomi, “Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, s. 262.

²²⁶ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 224.

²²⁷ Ekmekçi, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, s. 371.

Yoksa işçinin sürekli işverenin yanında yaptığı işin mutlak bir biçimde benzerinin aranması halinde işçiye ihtiyaç duyulmayan sürede başka bir işverenin yanında değerlendirilmesi amacına ve bu kapsamda tarafların menfaatine aykırı bir sonuç ortaya çıkmaktadır²²⁸.

2.3.1.4. Belirli Bir Süre İçin Kurulması

İş Kanunun m.7'e göre meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi, yazılı olarak altı ayı geçmemek üzere kurulabilmekte ve en fazla iki defa yenilenebilmektedir (İş K. m.7/XV). Kanunkoyucu, bu ilişkinin geçici olmasından hareketle süre yönünden sınırlama yoluna gitmiştir²²⁹. Ayrıca tarafların geçici iş ilişkisinin süresini belirlememeleri halinde ise sözleşmenin geçersizliği değil, geçici iş ilişkisinin azami süresi olan altı ay için kararlaştırıldığı kabul edilmelidir²³⁰. Sözleşmenin altı aydan uzun bir süre için yapılması halinde ise altı ayı aşan sürenin işçi açısından bağlayıcılığı bulunmamaktadır²³¹. İşçinin iş sözleşmesinin süresi ile geçici iş ilişkisinin süresinin aynı olması halinde ise geçici süreliğine işçi devri değil, iş aracılığı söz konusu olmaktadır²³².

Geçici iş ilişkisinin yenilenmesi halinde işçinin rızasının her yenilenme için ayrı ayrı alınması gerekmekte olup, işçi tarafından başlangıçta verilen rıza, ilişkinin yenilenmesi için yeterli değildir²³³. Bununla beraber meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinin objektif bir koşul bulunmaksızın²³⁴, iki kez yenilenmesi mümkün olmakla beraber yenilenmenin usulüne ilişkin herhangi bir düzenleme mevcut değildir. Bir

²²⁸ Ekmekçi, "Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi", s. 106.

²²⁹ Kılıçoğlu, Şenocak, **a.g.e.**, s. 126.

²³⁰ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 226.

²³¹ Kübra Doğan Yenisey, **İş Hukukunun Emredici Yapısı**, İstanbul, Beta Basım, 2014, s. 316. Ayrıca Anayasa Mahkemesi İş Kanunu m.7'nin iptaline ilişkin yapılan başvuru üzerine verdiği 19.10.2005 tarihli kararında "7. maddenin ikinci fıkrasında, geçici ilişkisi... gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir" denilmekte ancak, yenilenmenin nasıl yapılacağı konusunda başkaca açıklama yer almamaktadır. 7. maddenin birinci fıkrasına göre, devir sırasında yazılı rızası alınan işçinin ikinci fıkra göre iş ilişkisinin yenilenmesi durumunda yine rızasının alınması gerekliliği, işçi bakımından hukuki güvence niteliğindedir." görüşüne yer vermiştir. Bkz.: Anayasa Mahkemesi GK, 19.10.2005t, E.2003/66, K.2005/72, (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.

²³² Akyiğit, **İş Hukukunun Emredici Yapısı**, s. 207.

²³³ Yenisey, **İş Hukukunun Emredici Yapısı**, s. 316.

²³⁴ Kılıçoğlu, Şenocak, **a.g.e.**, s. 126; Ekmekçi, "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi", s. 372.

görüŖe göre yenilemenin yazılı olarak yapılması zorunluluğu olmadığı²³⁵ gibi sözlü hatta örtülü bir biçimde yapılabilmesi mümkündür²³⁶. Ancak geçici iş ilişkisi kurulurken, yenilemenin yazılı rıza ile yapılacağı düzenlemişse ya da geçici iş ilişkisine süre sınırı koyulmuşsa, yazılı bir biçimde yapılmalıdır²³⁷. Diğer yandan yenilenme halinde ilk verilen iznin kapsamına bağlı kalınmalı, bu kapsamda bir değişiklik yapılmak istenmesi halinde işçiden yazılı rıza alınmalıdır²³⁸. Hatta geçici iş ilişkisi kurulurken işçiden bu ilişkinin yenilemesine yönelik yazılı rıza alınmışsa, tekrar yazılı rıza alınmasına gerek yoktur; ancak ilişki kurulurken yenilemeye ilişkin yazılı rıza alınmamışsa her yenileme için ayrıca yazılı rıza alınmalıdır²³⁹. Diğer bir görüŖe göre ise geçerlilik şartı olan yazılı rızanın, geçici iş ilişkisinin yenilenmesi halinde de aranması gerekmektedir²⁴⁰. Kanunkoyucu yenilenmeye ilişkin yazılı rıza arasaydı, bunu açık bir biçimde düzenleyeceğinden, devir sözleşmesinde özel bir düzenleme yoksa yenilemenin yazılı bir biçimde yapılması gerekmediği kanısındayız.

Geçici iş ilişkisinin toplam süresi, en çok on sekiz aydır²⁴¹. Bu iş ilişkisinin, altı ayı geçemeyeceği şeklindeki kanun hükmü karşısında tek seferde on sekiz aylık bir ilişki kurulması mümkün değildir²⁴². Bununla beraber süre sınırlaması, işçinin devreden işverenle kurduğu iş ilişkisi süresince mi yoksa geçici işverenle kurulan ilişki süresince mi geçerli olduğu tartışmalı bir husustur. Bir görüŖe göre süre sınırı bir geçici işverenle kurulan geçici iş ilişkisine yönelik olduğundan, bu süre sonrası işçinin başka bir işverenle geçici iş ilişkisi kurabilmesi mümkündür²⁴³. Aksi yöndeki bir

²³⁵ Çil, **İş Kanunu Şerhi**, s. 471; Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s. 382; Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 276.

²³⁶ Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, s. 376.

²³⁷ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s. 382.

²³⁸ Odaman, **a.g.e.**, s. 53.

²³⁹ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 226.

²⁴⁰ Kılıçoğlu, Şenocak, **a.g.e.**, s. 127; Arslanoğlu, **İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler**, s. 60.

²⁴¹ Ekmekçi, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödüñ) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, s. 371; Ulucan, a.g.m., s. 152; Arslanoğlu, **İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler**, s. 59; Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s. 388; Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, s. 380; Odaman, **a.g.e.**, s. 53; Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 225; Günay, **a.g.e.**, s. 338.

²⁴² Kılıçoğlu, Şenocak, **a.g.e.**, s. 126; Odaman, **a.g.e.**, s. 53; Arslanoğlu, **İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler**, s. 63.

²⁴³ Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, s. 380; Ekmekçi, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödüñ) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, s. 372.

görüŖe göre ise aynı geçici işverenle tekrar geçici iş ilişkisi kurulabilmektedir²⁴⁴. Buna göre, on sekiz aylık süre aynı geçici işverenin yanında kesintisiz bir biçimde çalışması halinde aşılmaması gereken süredir, yoksa kesintili bir biçimde olmak suretiyle aynı geçici işverenle toplamda on sekiz ayı aşacak bir biçimde geçici iş ilişkisi kurulabilmesi mümkündür²⁴⁵. Bu noktada da iki farklı görüş ortaya çıkmaktadır; geçici iş ilişkisinin aynı (geçici) işverenle tekrar kurulması için makul bir süre (iki geçici iş ilişkisi arasındaki sürenin en azından “bir geçici iş ilişkisi kadar”) geçmesi gerektiği²⁴⁶ ifade edilirken; diğer taraftan somut olayın özelliğine göre sürekli iş ilişkisi kurmak amacı taşımamak koşuluyla hiçbir kesinti olmaksızın yahut bekleme süresi olmaksızın aynı işverenle geçici iş ilişkisi kurulabileceği²⁴⁷ belirtilmektedir. Bunların dışında işçinin devreden işvereniyle kurduğu iş ilişkisi boyunca yalnızca bir kez geçici iş ilişkisi kurabileceği de ileri sürülmektedir²⁴⁸.

Doktrinde yalnızca meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinin yenilenme usulüne değil, aynı zamanda yenilenme sayısına ilişkinde görüş farklılığı bulunmaktadır. Şöyle ki, kanunkoyucu açık bir biçimde yenilenme sayısını iki olarak belirlediğinden²⁴⁹, bu ilişkinin iki defadan fazla yenilenmesi mümkün değildir. Ne var ki, kanuni düzenlemeyle amaçlanan yenilenmenin sayısını belirlemekten ziyade geçici iş ilişkisinin toplam süresini belirlemek olduğundan, geçici iş ilişkisinin azami süresi olan on sekiz aylık süreyi aşmamak koşuluyla tarafların diledikleri kadar bu ilişkiyi yenileyebileceği belirtilmektedir²⁵⁰.

Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinin öngörülen süre sınırını aşacak bir biçimde kurulması halinde ne olacağına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Doktrindeki bir görüşe göre süre sınırını aşarak işçinin çalışmaya devam etmesi, iş

²⁴⁴ Çelik, Canikoğlu, Canbolat, **a.g.e.**, s. 244; Arslanoğlu, **İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler**, s. 65.

²⁴⁵ Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, s. 380.

²⁴⁶ Odaman, **a.g.e.**, s. 56-57.

²⁴⁷ Arslanoğlu, **İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler**, s. 66

²⁴⁸ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s. 388.

²⁴⁹ Odaman, **a.g.e.**, s. 53; Ulucan, **a.g.m.**, s. 152; Günay, **a.g.e.**, s. 339.

²⁵⁰ Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, s. 380; Kılıçoğlu, Şenocak, **a.g.e.**, s. 126.

sözleşmesinin devri olarak kabul edilmelidir²⁵¹. Ancak geçici iş ilişkisinin on sekiz ayı dolmasına rağmen işçinin çalışmaya devam etmesi ya da buna itiraz etmemesi işçinin iş sözleşmesinin devrine örtülü olarak rıza verdiği şeklinde yorumlanamayacağı, çünkü işçiden bu ilişkinin azami süresini bilmesi beklenemeyeceği için işçi rıza vermediği sürece iş sözleşmesinin devri olarak kabul edilmemesi gerektiği belirtilmektedir²⁵². Diğer bir görüşe göre ise geçici iş ilişkisinde işçinin süre sınırı aşarak çalışmaya devam etmesi halinde, geçici işveren ile işçi arasında yeni bir iş sözleşmesi kurulmaktadır²⁵³. Ancak bu halde, gerek devreden işveren ile geçici işverenin gerek işçinin iradeleri ve beklentileri dışında sonuçlar ortaya çıkaracağı için eleştirilmektedir²⁵⁴. Geçici iş ilişkisinde işçinin süre sınırı aşarak çalışmaya devam etmesi halinde, devreden işveren ile geçici işveren arasında birlikte işverenlik²⁵⁵ ya da sözleşmeye katılma²⁵⁶ olduğu kabul edilebileceği ileri sürülmektedir²⁵⁷. Geçici iş ilişkisinin süresi dolduktan sonra işçi geri dönmek istemesine rağmen işverenin, işçiyi çalıştırmaması halinde işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedildiği²⁵⁸, işçinin geri dönmek istememesi halinde ise işçi tarafından iş sözleşmesinin feshedildiği²⁵⁹ kabul edilmektedir. Ayrıca geçici iş ilişkisinin süresi dolmadan taraflar bu ilişkiyi sona erdirilebilmekte, iş sözleşmesinin sona ermesi halinde ise geçici iş ilişkisi de sonlanmaktadır²⁶⁰.

²⁵¹ Ekonomi, “Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, s. 246; Uslu, a.g.m., s. 347; Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s. 391; Murat Demircioğlu, **Sorularla Yeni İş Yasası**, 3 bs., İstanbul, Beta Basım, 2014, s. 45.

²⁵² Alp, a.g.m., s. 317.

²⁵³ Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 232.

²⁵⁴ Ekonomi, “Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, s. 247. Ayrıca taraflar arasında yeni bir iş sözleşmesi kurulduğunun kabulü halinde işçinin ihbar ve kıdem tazminatı hakları; işverenin ise dürüstlük ilkesi gereğince işçinin neden dönmediği araştırması ve bu hususta işçiyi bilgilendirmesi; geçici işverenin ise yeni işverenin sorumluluğu bakımından sorun teşkil edecektir. Bkz.: Ekonomi, “Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, s. 246.

²⁵⁵ E. Murat Engin, “İşverenin İşin Görülmesini İsteme Hakkını Devri: Ödünç İş İlişkisi”, **İş Hukuku Dergisi**, C:I, S: 3, 1991, s. 352.

²⁵⁶ Yenisey, **İş Hukukunun Emredici Yapısı**, s. 317.

²⁵⁷ “Birlikte istihdam” ve “sözleşmeye katılma”nın ortak noktaları, tek bir iş ilişkisi ve tek bir ücretin olmasıdır. Bkz.: Bektaş, Kar, “Yargıtay Uygulamasında Atıf İstihdam Sözleşmeleri ve Bu Kapsamda Geçici (Ödünç) İş İlişkisi”, **Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2016, s. 176.

²⁵⁸ Alp, a.g.m., s. 314.

²⁵⁹ Akyiğit, **İçtihat ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, s. 381.

²⁶⁰ Aktay, Arıcı, Kaplan, **a.g.e.**, s. 66.

2.3.2. Meslek Edinilmemiş Geçici İş İlişkisi Kurulmasının Yasak Olduğu Haller ve İşler

İş Kanunun m.7’de yapılan son düzenlemede meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi kurulmasının yasak olduğu haller ve işler sayılmamış, bunun yerine meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine yönelik yapılan düzenlemelere atıf yapılmıştır. Bu çerçevede geçici iş ilişkisinin hangi türü olursa olsun; toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında²⁶¹, yer altında maden çıkarılan işyerlerinde, grev ve lokavtın uygulanması sırasında kurulamamaktadır. 6715 sayılı Kanun öncesi, yasağın kapsamı grev ve lokavt uygulanması sırasında ve toplu işçi çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işler ile sınırlı iken, 6715 sayılı Kanunla yasağın kapsamı genişletilmiştir. Geçici iş ilişkisine yönelik yasaklar ayrıntılı olarak meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kısmında incelenecektir²⁶².

2.3.3. Meslek Edinilmemiş Geçici İş İlişkisinin Sona Ermesi

Geçici iş ilişkisi kural olarak devir sözleşmede öngörülen sürenin dolmasıyla birlikte sona ermekte olup²⁶³, geçici iş ilişkisinin taraflarının aralarında anlaşmak suretiyle bu ilişkiyi süresinden önce de her zaman sonlandırabilmeleri mümkündür²⁶⁴. İş sözleşmesinin sona ermesi beraberinde geçici iş ilişkisini de sonlandırmaktadır. Şöyle ki, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin dolmasıyla veya iş sözleşmesinin taraflarca kanunda yer alan sebeplerle feshedilmesi gibi nedenlerle iş sözleşmesinin sona ermesi halinde, geçici iş ilişkisi de sona ermektedir²⁶⁵. Üçlü bir ilişki özelliği taşıyan geçici iş ilişkisinde, iş sözleşmesini fesih yetkisinin tarafların tamamında

²⁶¹ Karşı görüş için Bkz.: Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 178.

²⁶² Bkz.: s. 128. Çalışmanın 2. Bölümünde yer alan “İzin Verilmeyen Haller ve İşler” başlıklı altında ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

²⁶³ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 231.

²⁶⁴ Ekmekçi, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, s. 381.

²⁶⁵ Odaman, **a.g.e.**, s. 240; Arslanoğlu, **İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler**, s. 92; Narmanlıoğlu, “İşverenin Emir ve Talimat Verme Yetkisinin Geçici Süre ile Sınırlı Olarak Başkasına Devredilmesi (Ödünç “Geçici” İş İlişkisi)”, s. 18; Serin, **a.g.m.**, s. 1079; Ekmekçi, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, s. 374; Demircioğlu, **a.g.e.**, s. 45.

bulunup bulunmadığı sorusu ortaya çıkmaktadır. Doktrindeki hâkim görüşe göre; geçici işveren ile işçi arasında iş sözleşmesi bulunmadığından, geçici işverenin iş sözleşmesini fesih yetkisi yoktur²⁶⁶. Bununla beraber işçinin fesih gerekçesi, devreden işverenden kaynaklı bir sebeple olabileceği gibi geçici işverenden kaynaklı bir sebebe de dayanabilmektedir²⁶⁷. Ancak iş sözleşmesi sona ermesine rağmen işçi, geçici işverenin yanında çalışmaya devam ediyorsa taraflar arasında yeni bir iş sözleşmesi kurulduğu kabul edilmektedir²⁶⁸. Bu halde sözleşmenin kurulduğu koşullara ilişkin üç ihtimal bulunmaktadır; birincisi devir sözleşmesindeki koşullar, ikincisi işçinin fiilen çalıştığı koşullar ve son olarak devreden işverenle anlaşılan koşullar geçerli olabileceği şeklinde sıralanabilir. Bu koşullar içerisinde işçinin fiilen çalıştığı koşullar dikkate alınarak zımni bir sözleşme yapıldığı kabul edilmesinin daha uygun olacağı kanısındayız.

Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinin geçersizliğine ilişkin, Kanunda bir düzenleme bulunmadığı için sözleşmenin geçersizliğine ve iptaline ilişkin genel hükümler uygulanmaktadır²⁶⁹. Kural olarak devreden işverenin ölümü halinde geçici iş ilişkisi devam etmekte olup, istisnai bir biçimde işverenin kişiliğine bağlı bir iş ilişkisi kurulmuşsa, iş sözleşmesinin sona ermesine paralel olarak geçici iş ilişkisi sona ermektedir. Geçici işverenin ölümü halinde ise kural olarak devreden işveren ile işçi arasında kurulan iş sözleşmesi bakımından herhangi bir etki doğurmadığından geçici iş ilişkisi de devam etmektedir²⁷⁰. Ancak geçici işverenin şahsına bağlı olarak yapılması halinde işçinin iş sözleşmesi devam etmekle beraber geçici iş ilişkisi sona ermekte, hatta bu halde işçinin, verdiği rızadan dönebilmesi mümkündür. Kural olarak işçinin ölümü halinde ise taraflar belli bir işçinin ya da belirli nitelikleri taşıyan herhangi bir işçinin verileceği konusunda anlaşmışlarsa geçici iş ilişkisi de sona ermektedir²⁷¹.

²⁶⁶ Arslanoğlu, **İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler**, s. 92.

²⁶⁷ Serin, a.g.m., s. 1078; Ekmekçi, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, s. 378; Demircioğlu, **Sorularla Yeni İş Yasası**, 2014, s. 45.

²⁶⁸ Ekmekçi, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, s. 381.

²⁶⁹ Serin, a.g.m., s. 1084.

²⁷⁰ Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 212.

²⁷¹ A.e., s. 211.

2.4. Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi

2.4.1. Mevzuatın Gelişimi

2.4.1.1. 4857 sayılı İş Kanununun Bilim Komisyonu Tarafından Hazırlanan Taslağı

4857 sayılı İş Kanununu hazırlık çalışmalarında Bilim Komisyonu kanun taslağında ilk kez meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi yer almıştır. Daha sonraki yıllarda da birçok kez konuya ilişkin kanun çalışması yapılmış ancak başta işçi kesimi olmak üzere kamuoyunda oluşan tepkiler nedeniyle 2016 yılına kadar kanun çıkarılamamıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan kanun taslağı m.8'de "ödünç iş ilişkisi" ve m.93'te "mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisi" başlıkları altında geçici iş ilişkisinin her iki türü, *ilk kez* yer almıştır. Ancak hükümet tasarısında m.93'e yer verilmemiştir. Genel Kurulda yapılan görüşmeler esnasında da "ödünç" teriminin işçinin şahsına zarar verebileceği, bu nedenle "ödünç iş ilişkisi" yerine "geçici iş ilişkisi" kavramının kullanılması gerektiği belirtilerek, meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisine yönelik düzenlemede revize edilmiştir.

ILO'nun 181 sayılı Sözleşmesinden ve Avrupa uygulamalarından esinlenerek hazırlanan²⁷² Bilim Komisyonu Kanun Tasarısının 93. maddesinde, ödünç iş ilişkisi, ödünç veren işveren, ödünç alan işveren ve işçi kavramlarına yer verilmiştir. Ödünç iş ilişkisi kurma izni, iznin iptali ve yenilenmesi, hangi hallerde ödünç iş ilişkisinin kurulamayacağı, ödünç iş ilişkisi sözleşmesinin yazılı yapılması, ücrete ve birlikte sorumluluğa ilişkin düzenlemeleri içermektedir. Diğer taraftan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulabilecek hallere, süreye, işçi kotasına ve eşitlik ilkesine yönelik herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

²⁷² Toker Dereli, "Geçici İş İlişkisinin Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulmasına İlişkin Yeni Düzenleme Önerileri", *Sicil Dergisi*, S:25, 2012, s. 10.

Ödünç iş ilişkisi sözleşmesinin yazılı yapılması gerektiği belirtilerek, gerek bu sözleşmede gerek iş sözleşmesinde yer alması gereken hususların, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir tüzükte düzenleneceği hüküm altına alınmıştır. Senkronizasyon yasağı olarak adlandırılabilir düzenlemeye göre özel istihdam bürosu, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçisinin sözleşmesini ödünç iş ilişkisi sona ermesinden itibaren *üç ay içinde* fesih yolu ile sona erdirmemekteydi.

Belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin görevlendirmedeği süre zarfında işyerinde çalıştırılmasa dahi *asgari ücretten az olmamak üzere ücretinin yarısı kadar bir ücrete* hak kazanacağı hükmüne yer verilmiştir. Ayrıca ödünç alan işverenin işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden özel istihdam bürosu ile birlikte sorumluluğu öngörülmüştür.

Bahsi geçen m.93'e göre, ödünç iş ilişkisinin son on iki ay içinde toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde, kanuni bir grev devam ederken greve katılan işçilerin yaptığı işlerde, iş sağlığı ve güvenliği açısından özel tehlike taşıyan işlerde kurulamayacağı öngörülmüştür.

Ödünç iş ilişkisi kurma izninin, izin verilmesinde özel istihdam bürosunun gerçeğe aykırı veya yanıltıcı beyanda ya da gerçek olguları açıklamamış olmasının etkili olduğunun anlaşılması, işçilerin korumasına yönelik emredici kanun hükümlerinin ağır bir şekilde veya üst üste ihlal edildiğinin tespit edilmesi, izin şartlarının taşımadığının belirlenmesi hallerinde iptal edileceği ya da yenilenemeyeceği belirtilmiştir.

2.4.1.2. 26.09.2009 Tarihli 5920 sayılı Kanun

26.09.2009 tarihli ve 5920 sayılı İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, m.1 ile İş Kanunu m.7'den sonra gelmek üzere, 7/A maddesi eklenerek "mesleki anlamda geçici iş ilişkisi" adı altında düzenleme yapılmıştır. Bu düzenleme,

09.07.2009 tarihinde dönemin Cumhurbaşkanı tarafından Anayasanın 89. ve 104. maddeleri uyarınca, Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne (TBMM) bir kez daha görüşülmek üzere geri gönderilmiştir. 2008/104/EC sayılı Direktif esas alınarak hazırlandığı belirtilen düzenlemenin, Direktif'in temelini oluşturan istihdam ve çalışma koşullarında eşitlik sağlanmasına ve bu eşitliği bozacak uygulamaların yasaklanmasına yönelik herhangi bir hükme yer verilmediği belirtilmiştir. Ayrıca iş sözleşmesi ve geçici iş ilişkisi sözleşmesinde yer alması gereken hususların, Türkiye İş Kurumunca çıkarılan yönetmelikte düzenlenmesine yönelik hükmün yerinde olmadığı, çünkü meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurumunun yapısı nedeniyle işçinin korunmasına yönelik düzenlemelere Kanunda yer verilmesi gerektiği; ancak uygulamaya ilişkin ayrıntılı ve teknik hususların, yönetmeliğe bırakılması gerektiği ifade edilmiştir.

Söz konusu düzenleme, iade gerekçelerinin yanında geçici iş ilişkisi kurulabilecek hallere ve işlere yönelik sınırlamalar getirmemesi nedeniyle istismara açık olup, işgücü piyasasının işleyişi bakımından sorun yaratacak nitelikteydi. “Geçici işgücü talebi” gerekçesiyle kurulabileceği öngörülen geçici iş ilişkisine yönelik yalnızca süre ve işçi sayısı sınırlaması getirilmiştir. Buna göre bir işçinin, aynı işverenle yapılacak geçici iş ilişkisi sözleşmelerinin süresinin *toplam on sekiz ayı* geçemeyeceği ve geçici iş ilişkisi kapsamında çalışacak işçi sayısının, işyerinde çalıştırılacak işçi sayısının *dörtte birini* geçemeyeceği öngörülmüştür. 2003 yılında yapılan düzenleme ile karşılaştırıldığında kapsamı dar olmakla beraber işçinin ücretinin korunmasına ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre geçici iş ilişkisi kurulan işyerinde grev ve lokavt olması ve özel istihdam bürosunun bu süre zarfında işçiyi başka bir işyerinde istihdam edememesi halinde, özel istihdam bürosunun işçinin *asgari ücretten az olmamak üzere sözleşmede belirtilen ücretinin yarısını* ödeyeceği öngörülmüştür. Aynı işçi, aynı işverenle kurulan geçici iş ilişkisinin azami süre olan on sekiz ayı veya sözleşmede belirtilen süreyi aşması ve geçici iş ilişkisi sözleşmesinin yazılı olarak yapılmaması hallerinde işçi ile geçici işveren arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulduğu kabul edileceğine yer verilmiştir. Özet olarak, geçici iş ilişkisinin sürekli iş ilişkisinin yerini almasını önleyici ve işçileri koruyucu

düzenlemelerin yetersizliği başta olmak üzere düzenleme, birçok yönden eleştiriye açık hükümler barındırmaktaydı.

5920 sayılı Kanunda düzenlenen meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine yönelik hükümler, dönemin Cumhurbaşkanı'nın iade gerekçeleri doğrultusunda revize edilerek, 28.01.2010 tarihli 5951 sayılı Amme Alacaklarının Tahsili Usulü Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı'nın "mesleki anlamda geçici iş ilişkisi" başlıklı m.8'de yeniden düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre, özel istihdam büroları devredeceği işçi ile iş sözleşmesinde ve işçinin devredileceği işverenle geçici iş ilişkisi sözleşmesinde, İş Kanununun "Eşit Davranma İlkesi" başlıklı 5. maddesi uygulanacak, ücret, iş sağlığı ve güvenliği ile işyerinde yapılacak mesleki eğitim ve diğer temel çalışma ve istihdam koşulları açısından geçici iş ilişkisine göre çalışan işçi ile aynı veya eşit değerdeki iş için işyerine yeni alınan işçi arasında ayırım yapılamayacaktır. Özel istihdam bürolarının işçilerden her ne ad altında olursa olsun ücret alamayacağı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının beşte birini geçemeyeceği, iş sözleşmesi feshedilen işçinin fesih tarihinden itibaren bir yıl içerisinde bu madde kapsamında çalıştıramayacağı hükümlerine yer verilmiştir. Ayrıca iş sözleşmesinin yazılı yapılmaması halinde işçi ile geçici işveren arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulduğu kabul edilecektir. 5951 sayılı Kanununun 8. maddesi, Plan ve Bütçe Komisyonu tarafından metinden çıkarılarak, kanun haline dönüşmemiştir.

2.4.1.3. 22.11.2011 Tarihinde Oluşturulan Çalışma Grubu Tarafından Hazırlanan Tasarı Taslağı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü koordinasyonu altında 22.11.2011 tarihinde konu ile ilgili olarak bir çalışma grubu oluşturulmuştur. Bu çalışma grubu tarafından 4857 sayılı "İş Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun Tasarısı" ve "Geçici İş İlişkisinin Özel İstihdam Büroları Vasıtasıyla Kurulmasına Yönelik İş Kanunu ve 4904 sayılı Türkiye

İş Kurumu Kanununda değişiklik yapan bir Tasarı Taslağı” hazırlanmıştır²⁷³. Özet olarak taslakta²⁷⁴;

-Özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma için bazı koşullar getirilerek, bu yetkinin hangi hallerde iptal edileceğine,

- AB’nin 2008/104/EC sayılı Direktifi kapsamında eşit işlem ilkesine,

- Geçici ilişkisi kurulabilecek hallerin/işlerin nasıl sınırlandırılacağına,

- Geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştırılacak işçi sayısının işyerindeki toplam işçi sayısının beşte birini; ilk kez kurulmasında geçici iş ilişkisinin dört ayı geçemeyeceğine, ihtiyacının sürmesi halinde toplamda on iki ayı geçmemek üzere toplamda en çok üç kez yenilenebileceğine,

- İş sözleşmesi feshedilen işçinin fesih tarihinden itibaren altı ay süresince işvereni tarafından geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştırılmayacağına,

- Geçici işverenin işçinin kendisinde çalıştığı süre zarfından ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden özel istihdam bürosu ile birlikte sorumlu olacağına,

- Geçici iş ilişkisinin toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren altı ay süresince toplu işçi çıkarma konusu olan işlerde ve grev ve lokavt uygulanması sırasında kurulamayacağına,

- İş sözleşmesi ile geçici işçi sağlama sözleşmesinin yazılı yapılmaması, kanunda öngörülen on iki aylık azami sürenin veya sözleşmede öngörülen sürenin aşılması hallerinde sözleşmenin başından itibaren işçi ile geçici işveren arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulduğunun kabul edileceğine, bu halde özel istihdam bürosunun geçici iş ilişkisi süresi ile sınırlı olmak üzere işçinin ücretinden, gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden geçici işverenle birlikte sorumlu olacağına,

²⁷³ Murat Şen, “Esnek Çalışma Bağlamında Geçici İş İlişkisi ve Özel İstihdam Büroları”, (Çevrimiçi) <http://www.muratsen.org/wpcontent/uploads/esnek%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fma-ba%C4%9Flam%C4%B1nda-ge%C3%A7ici-i%C5%9Fili%C5%9Fkisi-ve-%C3%B6ib-Hukuk-Bil-G%C3%BCn-sor.pdf>, 16 Mayıs 2018.

²⁷⁴ Dereli, “Geçici İş İlişkisinin Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulmasına İlişkin Yeni Düzenleme Önerileri”, s. 12-13.

- İşçinin geçici işverenin işyerindeki toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödemek suretiyle emsal işçi ile eşit ölçüde yararlanabileceğine ilişkin hükümlere yer verilmiştir.

Bahsi geçen taslak, tasarı haline getirilip, TBMM'ye sevk edilmemiştir. Konuya ilişkin 2014 yılında da bir taslak hazırlanmış, ancak bu taslakta tasarıya dönüştürülmemiştir. Bu taslakta, geçici iş ilişkisinin Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilen özel istihdam büroları tarafından evde görülen temizlik işlerinde ve hasta, yaşlı ve çocuk bakım hizmetlerinde süre sınırı bulunmaksızın, mevsimlik tarım işlerinde ise bir yıl içerisinde azami altı ay süreyle kurulabileceği öngörülmüştür²⁷⁵.

2.4.1.4. 06.05.2016 Tarihli 6715 Sayılı Kanun

6715 Sayılı Kanun öncesi, Türk iş hukukunda meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulmasının yasak olup olmadığı hususunda farklı görüşler bulunmaktadır. Doktrindeki hâkim görüşe göre İş Kanunu'nda yalnızca meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi düzenlenmiş olup, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine yönelik herhangi bir hükme yer verilmemesi, bu ilişkinin yasak olduğunu göstermektedir²⁷⁶. Yargıtay da 6715 Sayılı Kanun öncesi meslek edinilmiş geçici iş ilişkisini yasak bir faaliyet olarak kabul etmekteydi²⁷⁷. Diğer bir görüşe göre ise İş Kanunu, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulmasını yasaklamamıştır²⁷⁸. Şöyle ki, kanunkoyucunun meslek edinilmiş geçici iş ilişkisini düzenlememesi, bu ilişkiyi yasakladığı anlamına gelmemektedir. Örneğin, İş Kanunu'nda yer almayan asgari süreli iş sözleşmesi gibi birçok sözleşme

²⁷⁵ Murat Şen, "Meslek Edinilmiş (Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla) Geçici İş İlişkisi", **İstidamda 3i**, S:13, Ankara, 2014, s. 50.

²⁷⁶ Başterzi, a.g.m., s. 48; Ulucan, a.g.m., s. 151; Türkmen, "İşgücüne Yönelik Olarak İşçinin Üçüncü Bir Kişiye Devri: Ödünç İş İlişkisi", s. 134; Ekmekçi, "Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi", s. 369; Alpagut, "Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri", s. 578; Alpagut, "Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi: Sınırlamadan Teşvik'e", s. 277; Uçum, a.g.e., s. 46; Kabakçı, "Kamu Hizmet Alım Sözleşmelerinin İş Hukuku Uygulaması Açısından Değerlendirilmesi", s. 103; Yenisey, **İş Hukukunun Emredici Yapısı**, s. 318.

²⁷⁷ Y 9 HD, 16.12.2008t., E.2007/26179, K.2008/33761; Y 22 HD, 02.03.2015t., E.2013/33802, K.2015/8499; Y 22 HD, 16.01.2014t., E.2013/37248, K.2014/247; Y 22 HD, 11.11.2014t., E.2013/21239, K.2014/31035, (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 14 Nisan 2019.

²⁷⁸ Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, s. 373; Ekonomi, a.g.m., s. 251; Tuncay, "İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri", s. 144.

türü vardır, nasıl bu sözleşmelerin varlık göstermesine bir engel yoksa meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulmasına da bir engel bulunmamaktadır²⁷⁹.

Türk iş hukukunda meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, 06/05/2016 tarihli 6715 Sayılı “İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” m.1 ile İş Kanunu m.7’de yapılan değişiklikle birlikte *ilk kez* yasallaşmıştır. İş Kanunu m.7’de “Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir.” düzenlemesine yer verilmiştir²⁸⁰ (İş K. m.7/I). Maddede bir üst kavram olarak geçici iş ilişkisine yer verildikten sonra, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine yönelik düzenlemelere geçilmiş, son fıkrada da meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi düzenlenmiştir. Bu sebeple kanunkoyucunun meslek edinilmiş geçici iş ilişkisini öncelediği, meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisini ise geride bıraktığı izlenimi uyanmaktadır. İş Kanununun en uzun maddelerinde biri olmasının yanı sıra, ev hizmetleri gibi iş kanunu kapsamı dışında kalan işlerine içerecek bir biçimde düzenlenmesi, kanun yapma tekniği açısından eleştiriye açıktır.

2.4.2. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinin Kurulması

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulabilmesi için birtakım koşullar bulunmaktadır. Bunlar, tarafların belli özellikleri taşıması, kanunda izin verilen haller ve işlerle sınırlı olması ve süreye ilişkin sınırlamalara uyulması olarak sıralanabilir.

2.4.2.1. Taraflar

Üçlü bir ilişki olan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi için tarafların belirli özellikleri taşıması gerekmektedir. Bu doğrultuda geçici iş ilişkisi,

²⁷⁹ Ekonomi, “Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, s. 256.

²⁸⁰ Doktrinde geçici iş ilişkisinde esas meselenin işçinin bir başka “işyerinde” çalıştırılması değil, bir başka “işveren”in emir ve talimatı altında çalıştırılması olduğu, bu nedenle İş Kanunu m.7’nin “başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabileceği” ibaresinin “bir başka işverenin emir ve talimatı doğrultusunda çalışmak üzere geçici olarak devredilmek” olarak değiştirilmesi gerektiği belirtilmektedir. Bkz.: Kübra Doğan Yenisey, “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi”, **Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2016, s. 143.

Türkiye İş Kurumunca izin verilen bir özel istihdam bürosu, geçici işçi ve geçici işveren arasında kurulabilmektedir.

2.4.2.1.1. Türkiye İş Kurumunca İzin Verilen Bir Özel İstihdam Bürosu

Genel olarak meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi faaliyetini yürütülebilmek için özel istihdam bürosu olma koşulu bulunmaktadır. ILO'nun 181 sayılı Sözleşmesi'nde ve AB'nin 2008/104/EC sayılı Direktif'inde meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi faaliyetinin, özel istihdam büroları tarafından yürütüleceği düzenlenmiştir. Bununla beraber bazı ülkelerde (Macaristan gibi), geçici iş ilişkisi faaliyetinin özel istihdam büroları tarafından yürütülme zorunluluğu bulunmamaktadır. Bazı ülkelerde geçici iş ilişkisi faaliyeti yürüten özel istihdam büroları, *geçici istihdam büroları* olarak adlandırılmakta, bu ülkelere örnek olarak Avustralya, Belçika, Finlandiya, İspanya ve İsveç verilebilir²⁸¹. ILO'nun yayınlarında geçici iş ilişkisi faaliyeti yürüten büroların, yer yer geçici istihdam bürosu²⁸² olarak adlandırıldığı görülmektedir. 2008/104/EC sayılı Direktif'in "tanımlar" başlıklı m.3'te *geçici istihdam bürosu*, ulusal mevzuatla uyumlu olmak şartıyla, kullanıcı işletmelerin gözetim ve yönetimlerinde geçici olarak çalışmaya göndermek üzere geçici işçilerle iş sözleşmesi imzalayan veya iş ilişkisi içine giren tüm gerçek ve tüzel kişiler olarak açıklanmıştır (m.3/I-b). Görüldüğü üzere genel olarak geçici iş ilişkisi faaliyeti, özel istihdam bürolarının tamamı tarafından değil; yalnızca yetki verilen bürolar tarafından yürütülebilmektedir.

Türkiye'de 2000'li yıllardan itibaren kanuni olarak kurulmalarına izin verilen özel istihdam bürolarının zaman içerisinde faaliyet alanları genişletilerek, geçici iş ilişkisi kurma izni verilmiştir. Gerek İş Kanunu'nda gerek 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu²⁸³ ile Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nde özel istihdam bürosu kavramına yer verilmekle beraber doktrinde, geçici istihdam bürosu²⁸⁴ kavramı da

²⁸¹ ILO, "Temporary Agency Work: Regulation and Challenges for Labour Courts Composite Questionnaire Responses", s. 1-176.

²⁸² Bkz.:ILO, **Private Employment Agencies, Temporary Agency Workers and Their Contribution to the Labour Market (International Labour Organization)**, Genova, ILO Yayınları, 2009.

²⁸³ RG, 05.07.2003/25159.

²⁸⁴ Taşkın, **a.g.e.**, s. 213.

kullanılmaktadır. Ayrıca geçici iş ilişkisi faaliyeti yürüten özel istihdam büroları, sürekli işveren, devreden işveren²⁸⁵, asıl işveren²⁸⁶ ve ödünç veren işveren²⁸⁷ kavramlarıyla da ifade edilmektedir.

Türkiye İş Kurumu Kanunu m.2 ile Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği m.3/j uyarınca özel istihdam büroları, iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık etmek ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek üzere Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilen²⁸⁸ gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan bürolardır (TİKK. m.2; ÖİBY. m.3/j). Kanun gerekçesinde özel istihdam bürolarının daha önceki faaliyetlerinin Türkiye İş Kurumu tarafından incelenmesi suretiyle yetkinin verilmesi sağlanarak, geçici ilişkisi faaliyetinin hem belirli bir sistem dahilinde hem daha sağlıklı yürütülmesi amaçlandığı belirtilmiştir.

Başvuru tarihinden önceki *iki yıl boyunca* kesintisiz olarak faaliyette bulunması koşuluyla Türkiye İş Kurumuna kayıtlı özel istihdam büroları, geçici iş ilişkisi kurma yetkisi alabilmeleri için birtakım koşullara sahip olmaları gerekmektedir (TİKK, m.17/III). Kanun maddesinin gerekçesinde 2004-2011 yılları arasında özel istihdam büroların ortalama faaliyet süresinin *23 ay olduğu*, bu nedenle devamlılıkları göz önünde bulundurularak *iki yıl faaliyet gösteren büroların* geçici iş ilişkisi faaliyeti yürütebileceği öngörüldüğü belirtilmiştir.

Türkiye İş Kurumundan izin almamasına ya da yetkisi iptal edilmesine rağmen geçici iş ilişkisi kuran gerçek veya tüzel kişilere (2021 yılı itibariyle) 98.341 TL ve fiilin tekrar halinde 196.684 TL idari para cezasına çarptırılmaktadır (TİKK, m.20/I-b). Türkiye İş Kurumu tarafından verilen bu yetki *üç yıl* süreyle geçerli olup, izin süresi, iznin sona erme tarihinde *en az on beş gün önce* talepte bulunulması ve iznin

²⁸⁵ Süzek, **İş Hukuku**, 2019, s. 289; Kaplan, **a.g.e.**, s. 115.

²⁸⁶ Çelik, Canikoğlu, Canbolat, **a.g.e.**, s. 227

²⁸⁷ Sümer, **a.g.e.**, s. 65; Aydın Başbuğ, Mehtap Yücel Bodur, **İş Hukuku**, 5 bs., İstanbul, Beta Basım, 2018, s. 93; Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 162.

²⁸⁸ 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu 17. ve 18. maddeleri ile Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği 12. ve 18. maddeleri arasında geçici iş ilişkisi kurma izni için gerekli bilgilere yer verilmiştir.

verilmesinde aranan koşulların taşınması koşuluyla *üçer yıllık* sürelerle yenilenmektedir (TİKK, m.17/X).

Özel istihdam bürolarının Türkiye İş Kurumu tarafından geçici iş ilişkisi kurma yetkisi alabilmeleri için bazı koşulları yerine getirmeleri gerekmektedir. Bu koşullar ekonomik ve organizasyonel yeterlilik olmak üzere ikiye ayırmak mümkündür.

2.4.2.1.1.1. Ekonomik Yeterlilik

Kanun koyucu geçici işçileri korumak ve geçici iş ilişkisinin suiistimal edilmesini önlemek amacıyla bu faaliyeti yürütecek olan özel istihdam bürolarının, belli bir ekonomik yeterliliğe sahip olmasına yönelik düzenlemeler yapmıştır. Bu kapsamda özel istihdam büroları, geçici iş ilişkisi kurma yetkisi almak için başvuru tarihinde *brüt asgari ücret tutarının iki yüz katına denk gelen miktarda* teminat vermiş olmaları gerekmektedir (TİKK, m.17/III). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın uygun görmesi halinde yukarıda yer verilen diğer koşulları taşımak suretiyle başvuru tarihinden önceki *altı ay kesintisiz* faaliyet gösteren Kuruma kayıtlı özel istihdam bürolarına, geçici iş ilişkisi kurma yetkisi almak için başvuru tarihinde brüt asgari ücret tutarının *dört yüz katına* denk gelen miktarda teminat vermeleri koşuluyla da geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilebilmektedir (TİKK, m.17/IV). Kanun maddesinin gerekçesinde teminat miktarının yüksek belirlenmesindeki amacın, bu faaliyetin *profesyonel özel istihdam büroları* tarafından yürütülmesi sağlanarak, bu büroların geçici iş ilişkisi faaliyetinden kaynaklı ücret, vergi ve sosyal güvenlik prim borçlarının güvence altına almak olduğu belirtilmiştir. Asgari ücretin ekonomik koşullara göre her yıl yeniden belirlenmesi nedeniyle, bu ücretin esas alındığı ifade edilmiştir. Teminat verme yükümlülüğü hususunda, ülke uygulamalarında farklılıklar olduğu görülmektedir. Örneğin, geçici iş ilişkisi kurma yetkisi için özel istihdam bürolarının, İngiltere'de teminat verme ya da belirli mesleki niteliklerle ilgili kanuni yükümlülükleri bulunmamakta iken, Almanya'da kamu istihdam kurumundan lisans alınabilmesi için bir ödeme yapma yükümlülüğünün yanı sıra her ücretli çalışan için teminat verilmesi gerekmektedir²⁸⁹.

²⁸⁹ Werner Eichhorst, v.d., **The Role and Activities of Employment Agencies**, IZA Research Report No.57, 2013, s. 12.

Teminat miktarları, her takvim yılı başında geçerli olmak üzere brüt asgari ücrete göre yeniden hesaplanmaktadır. Bu nedenle özel istihdam bürolarının, şubat ayı sonuna kadar teminat miktarını tamamlamaları ya da ek teminat vermeleri gerekmektedir (TİKK, m.17/XI). Ek teminat vermeyen özel istihdam büroları, (2021 yılı itibariyle) 1.963 TL idari para cezasına çarptırılmaktadır (TİKK, m.20/I-e). Ne var ki, işçileri korumak ve devletin alacaklarını güvence altına almak amacıyla öngörülen ek teminatın, yatırılmaması halinde öngörülen idari para cezasının caydırıcı olduğunu söyleyebilmek mümkün değildir. Şöyle ki, idari para cezasının tutarı, bir aylık asgari ücret tutarına dahi denk gelmemekte iken, teminat miktarlarının asgari ücrete esas alınarak güncellenmesi öngörülmüştür. Bu hususun göz önünde bulundurularak cezai düzenlenmenin yeniden yapılması daha uygun olacaktır.

Ekonomik olarak güçlü olması istenen geçici iş ilişkisi faaliyeti yürütecek özel istihdam bürolarının, devlete borcunun olmamasına yönelik düzenlemeler de yapılmıştır. Buna göre Türkiye İş Kurumu alacağının olmaması gerekmektedir. Özel istihdam bürosunun vadesi geçmiş vergi borcunun bulunmaması, Sosyal Güvenlik Kurumuna prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunmaması ve Sosyal Güvenlik Kurumuna olan borcunun 6183 sayılı Kanunu m.48'e göre tecil edilmiş, taksitlendirilmiş veya ilgili diğer kanunlar uyarınca yeniden yapılandırılmış olması ve bu tecil, taksitlendirme ve yapılandırmaların devam etmesi, gerekmektedir (TİKK, m.17/III). Görüldüğü üzere, özel istihdam bürolarının yalnızca aktiflerinin yeterli olması değil, aynı zamanda devlete borcunun olmaması gerekmektedir.

2.4.2.1.1.2. Organizasyonel Yeterlilik

Özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi faaliyeti yürütebilmeleri için, Türkiye İş Kurumunca yapılacak inceleme sonucunda *olumlu rapor*²⁹⁰ düzenlenmiş

²⁹⁰ Özel İstihdam Büroları Genelgesinin ekinde yer alan “Özel İstihdam Büroları Başvuru Değerlendirme ve Olumlu Görüş Tutanağı” uyarınca özetle, başvuru sahibi hakkında daha önce yapılan bir işlem olup olmadığı (ziyaret ve bilgilendirme, müfettiş denetimi, idari para cezası uygulaması ve tahsil durumu, Hukuk Müşavirliğince takibe alınma vb), ilgili makamlardan alınan bilgiler neticesinde

olması gerekmektedir (TİKK, m.17/III). Proaktif bir yaklaşımın yansıması olan bu düzenlemeyle büroların, belli bir standarda oturtturulması amaçlanmaktadır. Şöyle ki, geçici iş ilişkisi faaliyetini yürütebilecek yeterliliğe sahip olmayan bürolar, önceden belirlenebilmekte, hatta bu büroların eksikliklerini gidermesi bakımından Kurum tarafından bir rehberlik görevi yapılmaktadır.

Özel istihdam bürosunun geçici iş ilişkisi faaliyeti yürütebilmesi için öngörülen koşullardan biri de uygun bir işyerinin olmasıdır (TİKK, m.17/III). Özel İstihdam Büroları Genelgesi uyarınca geçici iş ilişkisi faaliyetinin yürütülmesi için özgülenmiş, iş arayan ve işverenlerle görüşme yapılabilecek koşullara *uygun fiziki bir mekanın* olması gerekmektedir. İlgili kanun maddesinin gerekçesinde bu koşulun, geçici iş ilişkisine yönelik işlemlerin *daha sıkı denetlenebilmesi* amacıyla öngörüldüğü belirtilmiştir. Böylelikle fiziki bir işyerine sahip olan bu bürolar, kamu tarafından kontrol altında tutularak, takibi kolaylaşmaktadır. Ayrıca işyerinin sanal olamaması ya da iş organizasyonun yeterli sayılmaması, geçici iş ilişkisi faaliyetinin daha profesyonel bürolar tarafından yürütülmesi sağlanarak, işçilerin korunaklı bir yapı içerisinde emeğine sunmasına yardımcı olmaktadır.

2.4.2.1.2. Geçici İşçi

Yaygın olarak meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kapsamında istihdam edilen işçiyi ifade etmek için “*geçici işçi*”²⁹¹ ve “*büro işçisi*” kavramları kullanılmakla beraber, “*ödünç işçi*”²⁹² kavramına da yer verildiği görülmektedir. Büro işçisi kavramıyla işçinin işverenine vurgu yapılırken, geçici işçi kavramıyla geçici iş ilişkisi öne çıkartılmaktadır. ILO’nun yayınları incelendiğinde geçici istihdam bürosu işçisi, büro işçisi ve geçici işçi kavramları kullanılmaktadır. AB’nin 2008/104/EC sayılı Direktif’inde “geçici istihdam bürosu işçisi” (temporary agency worker), kullanıcı işletmelerin gözetim ve yönetimlerinde geçici olarak çalışmaya gönderilmek üzere

kamu güvenliği ve milli güvenlik açısından sorun teşkil edip etmediğine, uygun işyeri ve yeterli teknik donanımına sahip olup olmadığına, devlete borcunun olup olmadığına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

²⁹¹ Süzek, **İş Hukuku**, 2019, s. 296; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s. 132; Kaplan, **a.g.e.**, s. 115; Güzel, Heper, a.g.m., s. 26; Kılıçoğlu, Ada, **a.g.e.**, s. 256.

²⁹² Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 162; Sümer, **a.g.e.**, s. 65.

geçici istihdam bürolarıyla iş sözleşmesi imzalayan veya iş ilişkisi içine giren işçi olarak tanımlanmıştır (m.3/I-c). Bazı ülkelerde meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan kişinin, işçi olma zorunluluğu bulunmamaktadır. Örneğin Birleşik Krallık'ta meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kapsamında çalışacak kişi, özel istihdam bürosu tarafından istihdam edilen bir işçi olabileceği gibi kendi nam ve hesabına bağımsız çalışan (self-employed) bir kişi de olabilmektedir²⁹³.

Kanun metninde “geçici işçi” kavramı, bir üst kavram olarak hem meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinin hem meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin tarafı olan işçiyi ifade etmek için kullanılmıştır. Özel İstihdam Büroları Yönetmelik uyarınca *geçici işçi*, geçici işçi sağlama sözleşmesi kapsamında özel istihdam bürosu aracılığıyla başka bir işverene ait işyerinde çalıştırılan işçidir (ÖİBY, m.3/c).

Türk iş hukuku bakımından geçici iş ilişkisinin tarafı olan işçinin, “geçici işçi” olarak adlandırılması hususunda bir kavram karışıklığı bulunmaktadır. İş Kanunu m.2’de “geçici işçi”, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçiler ifade etmek için de kullanılmakta olup, kanun metninde kavramsal açıdan bir karışıklık bulunmaktadır. Ayrıca 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun²⁹⁴ “işçiler” başlıklı m.4/d uyarınca geçici işçiler, “mevsimlik ve kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan”lar olarak tanımlanmıştır (DMK. m.4/d). Yargıtay’ın vermiş olduğu kararlarda “geçici işçi” kavramı, hem 5620 sayılı Kanun²⁹⁵, hem İş Kanunu’ndaki geçici iş ilişkisi²⁹⁶ kapsamında kullanıldığı görülmektedir. Her ne kadar Yargıtay

²⁹³ Nathan Hudson-Sharp, Johnny Runge, **International Trends in Insecure Work: A Report for the Trades Union Congress**, London, National Institute of Economic and Social Research, 2017, s. 34. Ayrıca kendi nam ve hesabına çalışan kişinin, aynı anda birden fazla özel istihdam bürosuyla ilişki kurmasına bir engel bulunmamaktadır.

²⁹⁴ RG, 23.07.1965/12056.

²⁹⁵ Bkz.: Y 7 HD, 11.04.2016t., E.2015/41048, K.2016/7829; Y 7 HD, 18.11.2015t., E.2015/18791, K.2015/22825; Y 7 HD, 11.04.2016, E.2015/41048, K.2016/7829; Y 9 HD, 28.05.2015t., E.2015/11756, K.2015/19535; Y 22 HD, 19.06.2017t., E.2017/35856, K.2017/14702; Y 22 HD, 08.05.2017t., E.2017/31720, K.2017/10623, (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.

²⁹⁶ Bkz.: Y 7 HD, 27.01.2016t., E.2015/35971, K.2016/1473; Y 7 HD, 28.10.2015t., E.2015/21323, K.2015/20813; Y 9 HD, 31.05.2016t., E.2016/16706, K.2016/12873; (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 20 Nisan 2019.

kararlarında İş Kanunu'nda geçici (vizeli) işçi kavramına yer verilmediği ifade edilse de, yukarıda belirtildiği üzere İş Kanunu m.2/IX-b'de bu kavrama yer verilmiştir.

5620 sayılı Kamuda Geçici İş Pozisyonlarında Çalışanların Sürekli İşçi Kadrolarına veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmeleri, Geçici İşçi Çalıştırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un²⁹⁷, bazı maddelerine iptaline ve yürürlüğünün durdurulmasına ilişkin yapılan başvuru üzerine Anayasa Mahkemesi 11.06.2009 tarihli kararında, "Kamuda İş Kanunu Hükümlerine göre sürekli işçi kadrosuna atanmamış, Bütçe Kanunu hükümlerine uyarınca kurumlara tahsis edilen geçici işçi pozisyonlarında istihdam edilen işçilere geçici işçi denilmektedir." ifadesine yer vermiştir²⁹⁸. Diğer yandan 06.05.2016 tarihli 6715 Sayılı Kanunla İş Kanunu m.7'de yapılan değişikliğin iptaline ilişkin olarak yapılan başvuru üzerine Anayasa Mahkemesi verdiği 28.02.2018 tarihli kararında ise geçici iş ilişkisinin tarafı olan işçi için "geçici işçi" kullanmıştır. Bu çalışma kapsamında, kanun hükmüne uygun ve daha yerleşmiş bir kavram olması nedeniyle "geçici işçi" kullanılmışsa da gerek kavram karışıklığını giderilmesi, gerek bu ilişkinin nitelendirilmesi bakımından "*büro işçisi*" kavramının daha yerinde olduğu kanısındayız.

Türk iş hukuku bakımından meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin işçiler bakımından kapsamını kural olarak İş Kanunu'na tabi bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiler oluşturmaktadır. Bu kuralın istisnasını, İş Kanunu kapsamında olmayan 50'den az işçinin çalıştığı mevsimlik tarım işleri ile ev hizmetlerinde çalışan işçiler oluşturmaktadır. Şöyle ki, İş Kanununda, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine yönelik hükümlerin Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu kapsamında uygulanacağına dair herhangi bir hükme yer verilmemiş, ayrıca söz konusu Kanunlarda, İş Kanunu m.7'nin kıyasen uygulanacağına ilişkin bir düzenleme de bulunmamaktadır²⁹⁹. Bu bağlamda bahsi geçen İş Kanunları, bu müessesenin uygulama alanı dışında kalmaktadır³⁰⁰. Doktrinde meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin diğer iş kanunları ve Türk Borçlar Kanunu kapsamında kalan işleri içerecek bir biçimde ayrı bir kanunla

²⁹⁷ RG, 21.04.2007/26500.

²⁹⁸ Anayasa Mahkemesi GK, 11.06.2009t., E.2007/56, K.2009/84, (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.

²⁹⁹ Süzek, **İş Hukuku**, 2019, s. 291.

³⁰⁰ Bkz.: Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 187; Güzel, Heper, a.g.m., s. 27; Yenisey, "Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi", s. 143.

düzenlenmesinin, kanun yapma tekniği açısından daha uygun olacağı belirtilmektedir³⁰¹. Avustralya, Belçika, Almanya, İspanya ve İsveç gibi ülkelerde de meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ayrı bir kanunla düzenlenmiştir³⁰².

2.4.2.1.3. Geçici İşveren

Yaygın olarak meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kapsamında bir başka işverenden, geçici bir süreliğine işçi alan işvereni ifade etmek için³⁰³ “kullanıcı işletme” kavramı kullanılmakla beraber ödünç alan³⁰⁴, geçici olarak işçiyi devralan işveren³⁰⁵ ve işyeri işvereni³⁰⁶ kavramları da kullanılmaktadır. Bazı yayınlarda kiralayan firma, kullanıcı şirket³⁰⁷, kullanıcı firma³⁰⁸ gibi kavramlara yer veren ILO 181 sayılı Sözleşmesi’nde ve AB 2008/104/EC sayılı Direktif’inde “kullanıcı işletme” (user enterprise) kavramına yer vermiştir. Direktif’te kullanıcı işletme, kendi hesabına ve kendi gözetim ile yönetiminde geçici olarak bir geçici işçi çalıştıran gerçek ve tüzel kişiler olarak tanımlanmıştır (m.3/I-d).

Türk iş hukukunda işçiyi geçici bir süreliğine çalıştırmak üzere devralan taraf, “geçici işçi çalıştıran işveren” kavramı ile ifade edilmekle beraber, bu çalışmada kanun hükmüne bağlı kalınmak suretiyle daha kısa ve net bir ifade olan “geçici işveren” kavramı kullanılmıştır. Geçici işveren, özel istihdam bürosundan geçici işçi sağlama sözleşmesi ile geçici iş ilişkisi kapsamında işçi temin eden işverendir (ÖİBY, m.3/ç). İşçiyi geçici olarak devralanın, işveren sıfatına haiz olma zorunluluğuna karşılık meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulabilecek haller içerisinde yer alan “ev

³⁰¹ Güzel, Heper, a.g.m., s. 27.

³⁰² Avustralya’da “The Law on Employee Assignment” (Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, AÜG), Belçika’da “Temporary Agency Work Act”, Almanya’da “Temporary Employment Act” (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz-AÜG), İspanya’da “Temporary Work Agencies Act-14/1994” (Ley 14/1994, de Empresas de Trabajo Temporal), İsveç “The Agency Work Act” adıyla düzenlenmiştir.

³⁰³ Akyiğit, *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi*, s. 83.

³⁰⁴ Sümer, a.g.e., s.65; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 162.

³⁰⁵ Mustafa Kılıçoğlu, İlayda Kılıçoğlu Ada, *Son Değişikliklerle Şerhli İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması*, Ankara, Bilge Yayınevi, 2016, s. 254.

³⁰⁶ Akyiğit, *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi*, s. 87.

³⁰⁷ Bkz.: ILO, *Private Employment Agencies, Temporary Agency Workers and Their Contribution to the Labour Market (International Labour Organization)*, s. 12.

³⁰⁸ ILO, “Regulating The Use of Temporary Contracts by Enterprises (What Works Research Brief N°7)”, (Çevrimiçi) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_546843.pdf, 08 Mayıs 2019.

hizmetleri” kapsamında geçici işçi çalıştırmak isteyen taraf, her zaman işveren olmayabilir. İş Kanunu m.7’nin iptaline ilişkin yapılan başvuruyu değerlendiren Anayasa Mahkemesi, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi aracılığıyla ev hizmetlerinde çalışan işçilerin, kayıt altına alınmasının sağlanacağını belirtmiştir. *Bu durum, özellikle işveren sıfatına haiz olmayan ve bürokratik işlemlerden kaçınan kişiler bakımından geçerli olacağından bu kişilerin ev hizmetleri kapsamında geçici işçi çalıştırabileceği kanısındayız. Diğer bir ifadeyle geçici işçi çalıştırmanın, İş Kanununa tabi işveren sıfatı bulunmazsa dahi geçici işçiyi çalıştırmakla bu sıfatı kazandığı söylenebilir.*

2.4.2.2. Kanunda İzin Verilen ve Verilmeyen Haller ile İşler

2.4.2.2.1. İzin Verilen Haller ve İşler

İş Kanunu m.7 ve Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği m.5’te yer alan düzenlemelerle, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulabilecek hallere ve işlere sayma yöntemiyle bir sınır çizilmiştir. Bu haller ve işler sınırlı sayıda olup, bunların genişletilmesi mümkün değildir³⁰⁹. Bu sınırlamanın olmaması halinde, İş Kanunu m.11’de belirli süreli iş sözleşmeleri için öngörülen sınırlamanın da bir önemi kalmayacaktır. Bu takdirde kötü niyetli işverenler, belirli süreli iş sözleşmesi yapmak yerine herhangi bir objektif nedenle sınırlandırılmayan geçici iş ilişkisini tercih edeceklerdir³¹⁰. Bununla beraber meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulabilecek hallerin ve işlerin kanunla sınırlandırılmasının getireceği zorluklar bulunmakta olup, bunların başında etkin bir denetim sağlanmasındaki güçlük ve ihtiyaçların kanunla önceden statik bir biçimde belirlenmesinin yaratacağı sakıncalar gelmektedir³¹¹.

Kanunkoyucu meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin kurulmasını, “geçici iş ilişkisi kurulabilecek işler” ve “geçici iş ilişkisi kurulabilecek haller” olmak üzere iki kategoride düzenlemiştir. İlk kategorideki işler için başka bir koşul aranmaksızın

³⁰⁹ Kılıçoğlu, Şenocak, **a.g.e.**, s. 254.

³¹⁰ Kabakçı, “5920 Sayılı Kanunun Ödünç İş İlişkisi Hakkındaki Veto Edilen Hükmünün AB Yönergesi Işığında Değerlendirilmesi”, s. 92.

³¹¹ Yenisey, “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi”, s. 152.

kurulması mümkün iken, ikinci kategorideki hallerin işin niteliğinin önemi olmaksızın işin işleyişi sırasında ortaya çıkan ihtiyaçlar nedeniyle kurulabilmesi söz konusudur³¹². Maddenin gerekçesinde sınırlamanın amacının, geçici iş ilişkisinin istismarını önlemek, işgücü piyasasının işleyişinin bozulmamasını sağlayarak işverenin geçici iş ilişkisine ancak işletmenin geçici ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla başvurmasını güvence altına almak, bu suretle süreklilik arz eden işler için zorunlu haller dışında geçici çalışmanın kullanılmasını engellemek olduğu belirtilmiştir. Ayrıca işsizliğin önlenmesi ve istihdamın artırılması amaçlarıyla düzenlenen geçici iş ilişkisinin, işgücü piyasalarının düzenli işleyişine olumsuz yansımaları olmaması gerektiğinden, geçici iş ilişkisinin gerçekten ihtiyaç duyulan geçici durumlarda kurulmasının öngörüldüğü ifade edilmektedir.

2.4.2.2.1.1. Doğum ve Analık İzni

Başta kadın işçinin ve çocuğun sağlığının korunması amacıyla getirilen doğum ve analık izni, aynı zamanda mevcut kadın istihdamın sürdürülmesi ve kadınların işgücüne katılımının teşviki bakımından önemli bir düzenlemedir. İş Kanunu m.74'te yer verilen iş sözleşmesinin askıda kaldığı bu izinler, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulabilecek hallerden biri olarak yer verilmiştir. (İş K. m.7/II-a). Bu izinlerin kullanılmasına bağlı olarak azalan işgücü ihtiyacını gidermek amacıyla işverenler, bu hallerin devamı süresince geçici iş ilişkisi kurabilmektedirler.

2.4.2.2.1.2. Ebeveynlerin Kısmi Süreli Çalışması

İş yaşam dengesi sağlanmak suretiyle çalışma hayatında esneklik getiren düzenlenmelerden biri de, ebeveynlerin her ikisinin de çalışması koşuluyla ebeveynlerden birine İş Kanun m. 74'te öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar kısmi süreli çalışma hakkı tanınmasıdır. Ayrıca üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya tek başına evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren olmak üzere bu haktan faydalanabilmektedir (İş K. m.13/X). Bu halde iş sözleşmesi askıda

³¹² Çelik, Canikoğlu, Canbolat, **a.g.e.**, s. 229.

kalmamakta, yalnızca kısmi süreli çalışma nedeniyle işgücünde bir azalma meydana gelmekte olup, bu halin devamı süresince geçici iş ilişkisi kurulabilmektedir (İş K. m.7/XI).

2.4.2.2.1.3. Askerlik Hizmeti

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, İş Kanunu m.7/II-a bendi uyarınca işçinin askerlik hizmeti sebebiyle iş sözleşmesinin askıya alınması halinde kurulabilmektedir. Kanun hükmünde “*askerlik hizmeti*” şeklinde genel bir ibareye yer verildiğinden, bu hizmet askerlik hizmeti, manevra veya herhangi bir sebeple silahaltına alınma hallerini de içermektedir. Ayrıca muvazzaf askerliğin bir türü olan bedelli askerlik nedeniyle iş sözleşmesi askıda kalan işçinin, yerine de geçici işçi çalıştırılabilmesi mümkündür. Manevra veya herhangi bir sebeple silahaltına alınan veya herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak en az iki ay, en fazla 90 gün süresince askıda kalmakta olup, bu süreyle sınırlı olmak üzere meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulabilmektedir. Bu halde geçici iş ilişkisi, askerlik hizmetini yapmak üzere iş sözleşmesini fesheden işçinin yerine değil, ancak askerlik hizmeti nedeniyle iş sözleşmesi askıda kalan işçinin yerine kurulabilecektir³¹³.

2.4.2.2.1.4. İş Sözleşmesinin Askıda Kaldığı Diğer Haller

İş Kanunu m.7/II-a bendi uyarınca, iş sözleşmesinin askıda kaldığı hallerde meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulabilmektedir. Düzenlemede belirtilen ebeveynlerden birinin kısmi süreli çalışması hariç diğer hallerin (analık izni, doğum izni ve askerlik hizmeti), iş sözleşmesinin askıda kaldığı durumlar içerisinde yer alması nedeniyle kanun hükmünün kaleme alınış biçimi eleştirilmektedir³¹⁴.

İş Kanunu’nda doğrudan iş sözleşmesinin askı halini düzenleyen bir hüküm bulunmamakla beraber, İş Kanunu ile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun metni

³¹³ Çelik, Canikoğlu, Canbolat, **a.g.e.**, s. 230; Ş. Esra Baskan, “Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C: XXI, S:2, 2017, s.19.

³¹⁴ Çelik, Canikoğlu, Canbolat, **a.g.e.**, s. 230.

içerisinde iş sözleşmesinin askıya alındığı hallere yer verilmiştir. Bu hallere örnek olarak, İş Kanunu uyarınca işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler halinde (m.24/III), işçinin uğradığı hastalık, kaza gibi hallerde işe devamsızlığı nedeniyle İş Kanunu m.17'deki bildirim sürelerine ek altı hafta süresince, doğum ve gebelik hallerinde İş Kanunu m.74'deki yer alan süreler zarfında (m.25/I-b), işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı sebepler halinde (m.25/III), işçinin gözaltı ve tutuklanması halinde İş Kanunu m.17'deki bildirim süreleri içerisinde (m.25/IV), İş Kanunu m.31'de öngörülen koşulları sağlamak koşuluyla geçici askerlik ve kanundan doğan çalışma süresince (m.31); 6356 sayılı Kanun uyarınca, işçi kuruluştaki yöneticisi olarak çalışması (m.23/I) verilebilir. Geçici iş ilişkisi, söz konusu askı halinin devamı süresince kurulabilmektedir (İş K. m.7/XI).

İşçi ile işveren aralarında anlaşarak, her zaman iş sözleşmesini askıya alabilmeleri mümkündür. İlgili düzenlemede “*iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer haller*” ibaresine yer verilerek, askı halinin dayanağının kanun hükmü ya da sözleşme hükmü olması arasında bir fark gözetilmemiştir. Kanun hükmünden kaynaklı olarak iş sözleşmesinin askıda kalma hallerinde, askı süresi dolduktan sonra sözleşmeyle uzatılması halinde de geçici iş ilişkisi kurulması yahut kurulan ilişkiye devam edilmesi mümkündür³¹⁵. Taraf iradeleriyle iş sözleşmesinin askıya alınması halinde, herhangi bir süre sınırı getirilme zorunluluğu bulunmamaktadır. Bu durumda askı halinin devamı süresince geçici iş ilişkisi kurulmasının, bu ilişkiyi sürekli hale getirebileceği gerekçesiyle eleştirilmektedir³¹⁶.

2.4.2.2.1.5. Mevsimlik Tarım İşleri

50'den az işçi çalıştırılan tarım işlerinin yapıldığı işyerleri ve işletmeler, İş Kanunu kapsamında yer almamakla beraber *mevsimlik tarım işlerinde*, kaç işçi çalışıldığına bakılmaksızın meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine yönelik hükümlerin uygulanabileceği düzenlenmiştir (İş K. m. 7/II-b). Kanun hükmü uyarınca sürekli

³¹⁵Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 167.

³¹⁶Çil, *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2015-2016)*, s. 284.

yapılan tarım işleri değil, yılın belli dönemlerinde yapılan tarım işleri kapsama alınmıştır³¹⁷. Toprağın ve/veya hayvanın üretilmesi, yetiştirilmesi ve bakımı için yapılan işleri içeren tarım işlerinin³¹⁸, üç ana unsuru yetiştirme, bakım ve üretme olup, bu unsurların yakın ve sıkı bir ilişki içerisinde bulunması gerekmektedir. Ayrıca yetiştirme, bakım ve üretme olgularının tamamlanmasından sonra yapılan işler tarım işi olarak kabul edilmemektedir³¹⁹. *Mevsimlik tarım işleri*, tabiatı gereği süreklilik arz etmeyen yılın belirli bir bölümünde faaliyetin sürdüğü ve düzenli olarak tekrarlanan işlerdir.³²⁰ Hem İş Kanunu “Sanayi, ticaret, tarım ve orman işleri” başlıklı m.111’de hem “Sanayi, Tarım, Orman İşlerinde Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik” te tarım işlerinin listesine yer verilmiştir.

Mevsimlik tarım işlerinde, *süre sınırı olmaksızın* geçici iş ilişkisi kurulabilmektedir (İş K. m.7/XI). Bu düzenlemenin söz konusu işin geçiciliğini ortadan kaldırarak, bu tür çalışmayı sürekli hale getireceği gerekçesiyle eleştirilmektedir³²¹. Benzer bir biçimde İş Kanunu m.7’nin iptaline ilişkin Anayasa Mahkemesine yapılan başvuruda, mevsimlik tarım işlerinde geçici iş ilişkisinin sürekli çalışma haline getirildiği, bu durumda çalışanların hayat seviyesini düşüreceği belirtilmiştir. Anayasa Mahkemesi de mevsimlik tarım işlerinin, işin doğası gereği süreklilik göstermeyen yılın belirli bir bölümünde faaliyetin sürdüğünü ancak düzenli olarak tekrarlanan işlerden olduğunu, kanunkoyucu tarafından mevsimlik işlerin tamamında değil, yalnızca mevsimlik tarım işlerinde geçici iş ilişkisi kurulmasına izin verildiği belirtilmiştir. Ayrıca bu ilişkinin süre sınırı olmaksızın kurulabilmesinin, kayıt dışı çalışmanın çok yaygın olduğu mevsimlik tarım işlerinde bu işçilerin kayıt altına alınmasını sağlayacağını belirterek iptal talebini reddetmiştir.

³¹⁷ Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 168.

³¹⁸ Çenberci, **a.g.e.**, s. 148.

³¹⁹ Y 21 HD, 21.04.2011t. E.2009/6280, K.2010/4722, (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 15 Ağustos 2019.

³²⁰ Bkz.: Anayasa Mahkemesi GK, 28.02.2018t, E.2016/141, K.2018/27, (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.

³²¹ Güzel, Heper, **a.g.m.**, s. 32.

2.4.2.2.1.6. Ev Hizmetleri

İş Kanunu'nun uygulama alanı dışında kalan ev hizmetlerinde, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine yönelik hükümlerin uygulanabileceği düzenlenmiştir (İş K. m.7/II-c). Bu düzenleme, Borçlar Kanunu'na tabi bir iş ilişkisini, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi hükümleri açısından İş Kanuna tabi tutması nedeniyle eleştirilmektedir³²². İş Kanunu'nda ev hizmetlerine ilişkin herhangi bir açıklama bulunmamakta, yalnızca ilgili maddenin gerekçesinde buna örnek olarak temizlik işleri, hasta ve çocuk bakım hizmetleri verilmiştir. Bu nedenle ev hizmetleri kavramının içeriğinin doldurulmasında, doktrin ve yargı kararları önemlidir. Ev hizmetleri, hizmet sözleşmesine dayalı olarak aile arasına dışardan katılan bir kişi tarafından yapılan hizmetçilik, şoförlük, bahçıvanlık ve çocuğun eğitim ile bakım hizmetleri gibi işlerdir³²³. Doğrudan yaşanan mekana yönelik işler olan ev hizmetleri, evle doğrudan bağlantılı olduğundan evden soyutlanamayacağı gibi hizmetin doğrudan eve yönelik olması gerekmektedir³²⁴. Ev ile sunulan hizmet arasında doğrudan veya dolaylı olarak bağlantı kurulamıyorsa, o hizmet ev hizmeti olarak kabul edilmemektedir. Ayrıca evle bağlantılı işin belli bir süreklilik içinde yapılması gerekmektedir³²⁵. Yargıtay da evde aşçı, uşak, temizlikçi olarak çalışan işçilerin ev hizmetleri kapsamında çalıştığını³²⁶; ayrıca çalışmayan aile bireylerini evden alarak alışverişe, şehir içinde gezmeye götüren, boş zamanında ev ve eklentilerinde zamanını geçiren şoförlerin yaptığı işde ev hizmetleri olarak kabul edilmektedir³²⁷.

Ev hizmetlerinde süre sınırı olmaksızın geçici iş ilişkisi kurulabilmektedir (İş K. m.7/XI). Ev hizmetlerinde genellikle geçici işverenin diğer işçileri bulunmadığından, bu ilişkinin sürekli istihdamı tehdit eden bir yanı

³²² Bkz.: Yenisey, “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi”, s.154; Güzel, Heper, a.g.m., s. 32.

³²³ Çenberci, **a.g.e.**, s. 158.

³²⁴ Ali Rıza Okur, “Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı”, **Kamu-İş Dergisi**, C.7, S.3, 2004, s. 356.

³²⁵ **A.e.**

³²⁶ Y 9 HD, 19.02.2015t, E.2015/602, K.2015/7515, Y 22 HD, 09.05.2016t, E.2016/11478, K.2016/13970, (Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 5 Ağustos 2019.

³²⁷ Y 9 HD, 09.10.2008t., E.2007/27814, K.2008/25988,

(Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 8 Ağustos 2019.

bulunmamaktadır³²⁸. Ayrıca ev hizmetlerinde çalışacak işçiye duyulan güven önem taşıdığından, bu halde kurulacak geçici iş ilişkisine süre sınırı getirilmesi halinde hükmün işlerliği kalmayacağı belirtilmektedir³²⁹. İş Kanunu m.7'nin iptaline ilişkin olarak Anayasa Mahkemesine yapılan başvuruda, ev hizmetlerinde geçici iş ilişkisinin sürekli çalışma haline getirildiği, bu durumun ise çalışanların hayat seviyesini düşüreceği belirtilmiştir. Anayasa Mahkemesi de bu düzenlemenin kayıt dışı çalışmanın çok yaygın olduğu ev hizmetlerinde bu işçilerin kayıt altına alınmasını sağlayacağını belirterek bu gerekçeye dayanarak iptal talebini reddetmiştir. Ancak ev hizmetlerinde kayıt dışı çalışmanın yaygın olması, bu işçilerin sürekli bir biçimde geçici iş ilişkisi kapsamında çalışmak zorunda kalmasına yol açmaması gerektiği kanısındayız.

2.4.2.2.1.7. İşletmenin Günlük Sayılmayan ve Aralıklı Olarak Gördürülen İşleri

İş Kanunu m.7/II-d bendine göre işletmenin günlük sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerinde meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulabilmekte olup, bu kapsamda kurulacak geçici iş ilişkisinde işletmenin hem günlük sayılmayan hem aralıklı olarak gördürülen iş koşulunun bir arada olması gerekmektedir. Bu hüküm çerçevesinde geçici işçi sağlama sözleşmesi en fazla dört ay süreyle kurulabilmekte ve toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilmektedir (m.7/III).

İşletmenin günlük sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerine dair, ne İş Kanunu'nda ne Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nde bir açıklama bulunmaktadır. Yalnızca madde gerekçesinde işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak *kısa süreli belirli işlerin* yapılması amacıyla gördürülen işler olarak açıklanmış, bu işlere örnek olarak yeni bir yazılım geliştirilmesi, teknik bakım, onarım gibi ihtiyaçların ortaya çıkması, belirli süreli proje işleri verilmiştir. Madde gerekçesinde "*belirli süreli iş*" kavramı esas alınırken, kanun hükmünde işin belirli olması değil,

³²⁸ Yenisey, "Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi", s. 154.

³²⁹ Ayşegül Ekin, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2020, s.162.

aralıklı olması esas alınmıştır³³⁰. Örneğin yazılım geliştirme faaliyeti gösteren işletmeler hariç olmak üzere yeni bir yazılım geliştirilmesi, işletmenin günlük işi sayılmayan ve aralıklı gördürülen bir iş olduğunu söylenebilir.

Doktrindeki bir tanıma göre söz konusu işler, işyerinin veya işletmenin günlük olarak yapılan faaliyetleri içerisinde sürekli bir biçimde yer almamakla beraber genellikle önceden bilinen kimi zamansa bilinmeyen hallerde ve aralıklarla ortaya çıkan işlerdir. Örneğin, makine ve tesisatın periyodik bakımı ve kontrolü işleri, bu kapsamda işler olarak değerlendirilebilir³³¹. İşyerinin ya da işletmenin günlük işleri kavramının, yalnızca her gün yapılan işleri kapsamadığı, aynı zamanda *düzenli ve kısa aralıklarla* gerçekleştirilen işleri de kapsadığı ifade edilmektedir³³².

İş Kanunu m.7'nin iptaline ilişkin Anayasa Mahkemesine yapılan başvuruda da işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerin neler olduğunun hukuken *belirsiz* olduğu ifade edilmiştir. Anayasa Mahkemesi, maddenin gerekçesinde bu işlere örnek verildiğini, bu işlerin kapsamının belirlenmesinde kuralın gerekçesinin de göz önünde tutulacağını, ayrıca bu işlerin günün koşullarına göre değişebildiği için kanunda tek tek bu işlere yer verilmediğini, bu suretle hükümde “belirlilik” ilkesine aykırı bir husus bulunmadığını belirterek, iptal talebini reddetmiştir. Ancak doktrinde de bu işlerin soyut ve belirsiz olması nedeniyle sorun yaratacak nitelikte olduğu vurgulanmakta, üstelik “işletmenin günlük işleri” kavramının anlamı olmadığı hatta işyeri veya işletme kavramlarının bilimsel tanımlarıyla çelişmesi nedeniyle eleştirilmektedir³³³.

İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işleri, faaliyet konusuna bağlı olarak her işyeri ya da işletme için farklılık göstereceğinden, bu işlere sayma yöntemiyle bir sınır çizilmesi mümkün değildir. Bunun yerine “*günlük işler*” yahut “*günlük sayılmayan işler*” ve “*aralıklı olarak gördürülen işler*”

³³⁰ Yenisey, “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi”, s. 156.

³³¹ Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 168.

³³² Süzek, **İş Hukuku**, 2019, s. 293.

³³³ Çelik, Canikoğlu, Canbolat, **a.g.e.**, s. 231.

kavramlarına açıklık getirilmesi gerektiği kanısındayız. Nasıl ki, alt işverenlik ilişkisine yönelik düzenlemede asıl işin ve yardımcı işin neler olduğu tek tek sayılmamış, bunun yerine bu kavramlar, Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde açıklanmışsa, benzer bir biçimde *Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nde bu kavramlara açıklık getirilerek genel bir çerçeve çizilmesi belirsizliğin giderilmesi bakımından önemlidir.*

2.4.2.2.1.8. İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Acil Olan İşlerde

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, gerek iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde gerek üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin varlığı halinde ortaya çıkan işgücü ihtiyacını gidermek amacıyla kurulabilmektedir (İş K. m.7/II, e). Söz konusu kanun hükmünde “veya” ibaresine yer verildiği için bu iki halin bir arada olması gerekmemektedir. Bu hüküm çerçevesinde geçici işçi sağlama sözleşmesi en fazla dört ay süreyle kurulabilmekte ve toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilmektedir (İş K. m.7/III). Bu halde acil olan işin ölçeği önceden bilinmeyeceği ve işin niteliğine bağlı olarak giderilmesi için ihtiyaç duyulan geçici işgücü ihtiyacı farklılık göstereceği için, çalıştırılacak geçici işçi sayısına ilişkin sınırlama getirilmemesi yerindedir.

İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işler, işverenin sevk ve idaresinden ya da dışsal etkilerden kaynaklanabilen, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bakımından acil müdahaleyi gerektiren işlerin tamamı olarak açıklanabilir. Madde gerekçesinde bu işlere örnek olarak çalışanların güvenliği açısından gerekli olan tamir ve tadilat işleri verilmiştir.

İş Kanunu m.7'nin iptaline ilişkin Anayasa Mahkemesine yapılan başvuruda, iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin varlığı halinde geçici işçi çalıştırılmasının kişilerin maddi ve manevi varlığının korunmasını düzenleyen Anayasa'nın 17. maddesiyle bağdaşmadığı, sürekli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin çalıştırılmadığı bu işlerde geçici işçilerin çalıştırılmasının eşitlik ilkesine aykırılık oluşturduğu ifade edilmiştir. Anayasa Mahkemesi de 6331 sayılı Kanun kapsamında işin durdurulmasını gerektiren

durumlarda³³⁴ özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici işçi çalıştırılmasının da mümkün olmadığını, ayrıca geçici işçilerin 6331 sayılı Kanun kapsamında olmalarından ötürü geçici işverenin bu işçiler yönünden de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili her türlü tedbiri almakla yükümlü olduğunu, bu tedbirleri almaksızın geçici işçi çalıştırılmasının söz konusu olmadığını, geçici işverenin işyerinde hayati tehlike oluşturacak bir hususun olması halinde iş durdurulacağı için bu halde ne geçici işverenin sürekli çalışan işçilerinin ne geçici işçilerin çalıştırılmasının mümkün olduğunu, bu bağlamda sürekli işçiler ile geçici işçiler arasında bir ayrım veya eşitlik ilkesine aykırılık bulunmadığı gerekçeleriyle, iptal talebini reddetmiştir.

2.4.2.2.1.9. Üretimi Önemli Ölçüde Etkileyen Zorlayıcı Nedenler

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin varlığı halinde ortaya çıkan geçici işgücü ihtiyacını karşılanması amacıyla kurulabilmektedir (İş K. m.7/II, e). Bu nedenle geçici iş ilişkisine başvurulması halinde geçici işçi sağlama sözleşmesi en fazla dört ay süreyle kurulabilmekte ve toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilmektedir (İş K. m.7/III).

Üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenler, işverenin sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilmesi mümkün olmayan ve dışsal etkilere kaynaklanan nedenler olarak açıklanabilir. Madde gerekçesinde örnek olarak sel, yangın ve benzeri doğal afet durumunda veya terör olayları sırasında işletmenin gerekli üretimi yetiştirebilmesi verilmiştir.

³³⁴ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu “İşin Durdurulması” başlıklı m.25’te, “İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur.” hükmü yer almaktadır.

2.4.2.2.1.10. İşletmenin Ortalama Mal ve Hizmet Üretim Kapasitesinin Geçici İş İlişkisi Kurulmasını Gerektirecek Ölçüde ve Öngörülemeyen Şekilde Artması

İş Kanunu m.7/II-f bendiyle işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülme- yen şekilde artması halinde meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulabileceği öngörülmüştür (İş K. m.7/II-f). Öngörememek, bir işin önceden tahmin edilememesi olarak açıklanabilir. Bu durumda yalnızca işletmenin mal ve hizmet üretim kapasitesinin ortalamayı aşması ve ek işgücüne ihtiyaç duyulması yeterli olmamakta, ayrıca bu durumun *önceden tahmin edilmeyecek* bir biçimde olması gerekmekte³³⁵, her durumda işverenin iş hacminin büyümesi ya da genişlemesi geçici iş ilişkisi kurulması için gerekçe teşkil etmemektedir³³⁶.

Maddenin gerekçesinde, bu hale örnek olarak ihracat talebinin artması ve iç piyasada öngörülme- yen talep artışı verilmiştir. Buna ek olarak Covid-19 salgını nedeniyle kişisel hijyen ürünleri, ıslak mendil, kolonya, maske, siperlik ve sağlık ürünlerinin talebinde meydana gelen artış örnek gösterilebilir. Talebi öngörülme- yen bir biçimde artan mal veya hizmeti, bu talep artışıyla birlikte ilk kez üretmeye başlayan işletmeler, bu talebi gerekçe göstererek geçici iş ilişkisi kuramayacaklardır. Bu duruma örnek olarak tekstil ürünleri üretimi yapan bir işletmenin, Covid-19 salgınıyla birlikte artan maske talebi nedeniyle maske üretimi yapması verilebilir.

İş Kanunu m.7'nin iptaline ilişkin olarak Anayasa Mahkemesine yapılan başvuruda işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin öngörülme- yen şekilde artması kıstasının somut olmadığı, sınırlarını bulunmadığı bu nedenle düzenlemenin hukuki belirsizlik taşıdığı ve öngörülebilir olmadığı belirtilmiştir. Anayasa Mahkemesi de bu hallerin belirlenmesinde kuralın gerekçesinin göz önünde

³³⁵ Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 170.

³³⁶ Yenisey, “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi”, s. 157.

bulundurulacağını, bu ilişkiye hem süre hem işyerinde çalışan sayısı bakımından sınırlama getirildiğini, bunun yanı sıra aynı iş için geçici iş ilişkisi kurulması bakımından da süre sınırı koyulduğunu, bu bağlamda bu kuralda belirsizlik ve öngörülemezlik bulunmadığı gerekçeleriyle, iptal talebini reddetmiştir. Ancak doktrinde de “geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde” ve “öngörülme-yen şekilde” ibarelerinin belirsiz olduğu, bu nedenle kuralın uygulamada sorun yaratacak nitelikte olduğu belirtilmektedir³³⁷. Ayrıca işletmenin mal ve hizmet kapasitesinin ortalamasını belirlemek için hangi zaman diliminin esas alınacağı da belirsizdir³³⁸. Bu husus mahkeme kararları ile şekillenecektir.

İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülme-yen şekilde artması halinde geçici işçi sağlama sözleşmesi en fazla dört ay süreyle kurulabilmekte ve toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilebilmektedir (İş K. m.7/III). Ayrıca geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçememekte, ancak on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde beş işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabilmekte olup, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülmektedir (İş K. m.7/ XI). İşyerindeki işçi sayısı hesaplanırken işçilerin işverene iş sözleşmesi ile bağlı olmaları yeterli olup, geçici iş ilişkisi kurulurken hastalık, yıllık izin gibi nedenlerle işçilerin fiilen çalışmamaları hesaplamaya dâhil edilmelerine engel teşkil etmemektedir³³⁹.

Maddenin gerekçesinde işçi sayısına kota getirilerek özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisinin sürekli istihdamının yerini almamasının amaçlandığı, ancak üretimin devamının sağlanması amacıyla küçük ölçekli işletmelerde dörtte bir işçi kotasına tabi olmayacakları belirtilmiştir. Diğer yandan Türkiye’deki iş piyasasında küçük ölçekli işletmelerin çoğunlukta olmasından hareketle, bu istisnai düzenleme ile getirilen işçi kotasının bir önemi bulunmamaktadır³⁴⁰.

³³⁷ Güzel, Heper, a.g.m., s. 34; Çelik, Canikoğlu, Canbolat, a.g.e., s. 230-231.

³³⁸ Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 170.

³³⁹ **A.e.**, s.171-172.

³⁴⁰ Güzel, Heper, a.g.m., s. 37.

2.4.2.2.1.11. Mevsimlik İşler Hariç Dönemsellik Arz Eden İş Artışları

İş Kanunu m.7/II-g bendi uyarınca mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları³⁴¹ halinde, en fazla dört aylık süre ile sınırlı olmak koşuluyla meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulabilmektedir. Madde gerekçesinde bu hale örnek olarak gerçekleşmesi önceden öngörülen, bayram öncesi şeker üretimi veya paketlenmesi, seçim öncesi bayrak üretimi gibi iş hacminin artması verilmiştir. İş Kanunu'nda "mevsimlik işler" kavramına ilişkin bir açıklama bulunmamakta, Yargıtay kararları uyarınca mevsimlik işler, "Çalışmanın sadece yılın belirli bir döneminde sürdürüldüğü veya tüm yıl boyunca çalışılmakla birlikte çalışmanın yılın belirli dönemlerinde yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işler mevsimlik iş olarak tanımlanabilir. Söz konusu dönemler işin niteliğine göre uzun veya kısa olabilir. Her zaman aynı miktarda işçi çalıştırmaya elverişli olmayan ve işyerinde yürütülen faaliyetin niteliğine göre işçilerin her yıl belirli sürelerde yoğun olarak çalıştıkları ve fakat yılın diğer dönemlerinde iş sözleşmelerinin, ertesi yılın faaliyet dönemi başına kadar ara vermeyi gerektirdiği işlerdir."³⁴² şeklinde açıklanmaktadır. Bu çerçevede niteliği gereği dönemsellik arz eden mevsimlik işlerin kapsam dışında tutulması isabetli olmuştur.

İş Kanunu m.7'nin iptaline ilişkin olarak Anayasa Mahkemesine yapılan başvuruda dönemsellik arz eden iş artışları ölçütünün somut olmadığı, sınırlarının bulunmadığı, bu nedenle düzenlemenin hukuki belirsizlik taşıdığı belirtilmiştir. Anayasa Mahkemesi de kuralı gerekçesiyle birlikte değerlendirerek, bu hallerin önceden öngörülen iş artışları olduğu, bu ilişkiye süre sınırı öngörülerek geçici işçi çalıştırmanın sürekli istihdamın yerini almamasına yönelik tedbirin alındığı, bu bağlamda kuralda bir belirsizlik ve öngörülemezlik bulunmadığı gerekçeleriyle iptal talebini reddetmiştir. Ancak her ne kadar süre sınırı getirilmiş olsa da hükümde yer alan "*dönemsel iş artışı*" ibaresi çok geniş ve denetlenmesi zordur³⁴³.

³⁴¹ Kanun tasarısında "dönemsellik arz eden iş artışları halinde" şeklinde yer verilmişti.

³⁴² Y 7 HD., 29.02.2016t., E.2015/17305, K.2015/8499, Y 9 HD., 20.11.2017t., E.2017/7029, K.2017/18540, (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.

³⁴³ Yenisey, "Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi", s. 157.

2.4.2.2.2. İzin Verilmeyen Haller ve İşler

Geçici iş ilişkisinin hangi türü olursa olsun toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında, yer altında maden çıkarılan işyerlerinde, grev ve lokavtın uygulanması sırasında kurulamamaktadır (İş K. m.7/IV, V; ÖİBY. m.7). Ayrıca 6715 sayılı Kanun öncesi mevcut olan toplu işçi çıkarılan işyerlerinde ve grev ve lokavt uygulanması sırasında geçici iş ilişkisi kurulma yasağının içeriğinde de değişiklikler yapılmıştır. Buna ek olarak geçici işveren, geçici iş ilişkisi kurulacak hallere ilişkin olarak belirtilen sürelerin sonunda *aynı iş için altı ay* geçmedikçe yeniden geçici işçiyi ve iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramamaktadır.

İş Kanunu m.7'nin gerekçesinde, 2008/104/EC sayılı AB Direktifi'nde yer alan geçici iş ilişkisi kullanımına yönelik kısıtlamaların veya yasaklamaların dikkate alındığı belirtilmiştir. Direktif'te geçici iş ilişkisine işçilerin korunması, iş sağlığı ve güvenliğini, işgücü piyasasının düzgün işleyişinin ve suiistimallerin engellenmesini sağlamak üzere yalnızca kamu yararı temel alınarak kısıtlamalar ve yasaklamalar getirilebileceği düzenlenmiştir³⁴⁴. Dünya genelinde meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine yönelik düzenlemelerde üç ana koruma sağlandığı görülmektedir. Bunlar; sürekli işlerde geçici iş ilişkisi kurulmasının yasaklanması, zincirleme geçici işçi sağlama sözleşmelerinin sayı yönünden sınırlandırılması (yenileme sayısı) ve geçici iş ilişkisinin toplam süresinin sınırlandırılması olarak sıralanabilir³⁴⁵.

2.4.2.2.2.1. Toplu İşçi Çıkarılan İşyerleri

Toplu işçi çıkarılan işyerlerinde, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulmasının yasaklanması yaygın bir düzenlemedir. Örneğin Lüksemburg, İspanya,

³⁴⁴ Bkz.: s. 87. Çalışmanın 2. Bölümünde yer alan “2008/104/EC sayılı Direktif” başlığının altında düzenlenen “Kısıtlamalar ve Yasaklamalar” alt başlığı altında ele alınmıştır.

³⁴⁵ ILO, “Regulating The Use of Temporary Contracts by Enterprises (What Works Research Brief N°7”, s.3.

Portekiz, Romanya, Slovenya, Yunanistan ve Polonya gibi Avrupa ülkelerinde toplu işçi çıkarmalardan sonra geçici iş ilişkisi kullanımı sınırlandırılmıştır³⁴⁶.

İş Kanunu m.7/VI'de yer alan “Toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleşemez.” hükmü, 6715 sayılı Kanunla “Bu Kanunun 29. maddesi kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince geçici iş ilişkisi kurulamaz.” şeklinde değiştirilmiştir (İş K. m.7/IV). Bu değişiklikle birlikte toplu işçi çıkarmaya yönelik yasağın kapsamı *işlerden işyerine*, süresi *altı aydan sekiz aya* çıkarılarak genişletilmiştir. Bu yasağın süresinin sekiz ay ile sınırlı tutulmasında, hangi sürenin esas alındığı anlaşılmamaktadır³⁴⁷. 6715 sayılı Kanunla yapılan değişiklik öncesi bu yasağın süresinin altı ay ile sınırlandırılması, İş Kanunu m.29'da yer verilen “İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde niteliklerine uygun olanları tercihen işe çağırır.” hükmü ile uyumluydu³⁴⁸. Bu nedenle düzenlemenin eski halinin daha isabetli olduğu söylenebilir³⁴⁹. Toplu işçi çıkarmanın yapıldığı bir işyerinde, toplu işçi çıkarma dışında başka bir nedenle iş sözleşmesi sona eren bir işçinin yerine ilgili kanun hükmüne uygun olmak koşuluyla geçici iş ilişkisi kurulabilmesi mümkündür³⁵⁰. Ayrıca toplu çıkarmaya ilişkin öngörülen usul ve esaslara uyulmaması, geçici iş ilişkisi kurulmasına yönelik getirilen yasak bakımından bir önem taşımamaktadır.

2.4.2.2.2. Kamu Kurum ve Kuruluşları

Kamu kurum ve kuruluşları tarafından meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulması, bazı ülkelerde tamamen yasak iken, bazı ülkelerde yalnızca belli kamu hizmetlerine yönelik yasak bulunmaktadır. Örneğin geçici iş ilişkisi kurulması

³⁴⁶ Voss, v.d., **a.g.e.**, s. 35.

³⁴⁷ Güzel, Heper, a.g.m., s. 35.

³⁴⁸ Çelik, Canikoğlu, Canbolat, **a.g.e.**, s. 232.

³⁴⁹ **A.e.**; Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 173; Baskan, a.g.m., s.25.

³⁵⁰ Karşı görüş için Bkz.: Kabakçı, “5920 Sayılı Kanunun Ödünç İş İlişkisi Hakkındaki Veto Edilen Hükmünün AB Yönergesi Işığında Değerlendirilmesi”, s. 97.

Belçika, Yunanistan, Macaristan ve İspanya’da kamu sektöründe tamamen yasak iken, Avusturya’da kamu hastanelerinde yasaktır³⁵¹.

İş Kanunu m.7’nin gerekçesinde, kamu kurum ve kuruluşlarında yürütülen işin devamlılık arz etmesi, kamu hizmetlerinin sürdürülebilirliğinin sağlanması ve kamu sektöründe geçici iş ilişkisi kullanımının suiistimale açık olması nedeniyle geçici iş ilişki kurma yasağı getirildiği belirtilmiştir. Ayrıca Türkiye İş Kurumu Kanunu m.17’e göre, özel istihdam büroları kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve pozisyonları için aracılık faaliyeti yürütememekte ve geçici iş ilişkisi kuramamaktadırlar (TİKK. m.17/XII). Bu yasak çerçevesinde Yargıtay, İş Kanunu m.2’ye dayanarak kamu kurum ve kuruluşları tarafından hizmet alım sözleşmesi adı altında yapılan işçi alımlarını (işçi, özel istihdam bürosu işçisi olsa dahi) muvazaa olarak kabul etmeye devam edeceği belirtilmektedir³⁵². 4904 sayılı Kanun uyarınca geçici işçi istihdam eden kamu kurum ve kuruluşları (2021 yılı itibariyle) her bir işçi için 19.667 TL idari para cezasına çarptırılmaktadır (TİKK. m.20/n).

2.4.2.2.2.3. Yer Altında Maden Çıkarılan İşyerleri

İş Kanunu m.7’nin gerekçesinde yer altında maden çıkarılan işyerleri, iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlikeli bir sektör olduğu için bu işyerlerinde geçici iş ilişkisi kurulamayacağı belirtilmiştir. Bu düzenleme işçinin korunması bakımından yerinde olmakla birlikte yeterli değildir. Öncelikli olarak *yer altında yapılan diğer tehlikeli işler* içerisinde neden yalnızca maden çıkarılan işyerlerinin yasak kapsamına alındığı anlaşılamamaktadır. Diğer yandan *tüm tehlikeli işlerin* yasak kapsamına dahil edilmemesi gerekçesiyle düzenleme eleştiriye açıktır³⁵³. İşçilerin korunması bakımından iş sağlığı ve güvenliği gerekçesiyle getirilen sınırlamanın kapsamının genişletilmesi gerekmektedir³⁵⁴.

³⁵¹ Voss, v.d., **a.g.e.**, s. 37.

³⁵² Güzel, Heper, a.g.m., s. 35.

³⁵³ Güzel, Heper, a.g.m., s.35.

³⁵⁴ Erdem Özdemir, “Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi: Düzenlenmeli ama Nasıl?” (Geçici İş İlişkisi), **Sicil Dergisi**, S:18, 2010, s.28.

2.4.2.2.2.4. Grev ve Lokavtın Uygulanmasında

Sendikal haklarının korunması bakımından, grev ve lokavt sırasında geçici iş ilişkisi kurulmasının yasaklanması önemli bir husustur. Aksi takdirde sendikaların en önemli mücadele araçları etkisiz hale gelecektir. İş Kanunu m.7 uyarınca geçici işçi çalıştıran işveren, grev ve lokavtın uygulanması sırasında 6356 sayılı Kanunun³⁵⁵ “kanuni grev ve lokavta katılmayacak işçiler” başlıklı m.65 hükümleri saklı kalmak kaydıyla geçici iş ilişkisi kapsamında işçi çalıştıramamaktadır (İş K. m.7/V). 6356 sayılı Kanun m. 65’te, “Hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydıyla niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını veya işyeri güvenliğini, makine ve demirbaş eşyalarının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını ya da hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi, kanuni grev ve lokavt sırasında çalışmak, işveren de bunları çalıştırmak zorundadır” hükmü yer almaktadır (STİSK. m.65/I). Geçici işçi, grev ve lokavt uygulanması halinde 6356 sayılı Kanunun m.65 uyarınca kanuni grev ve lokavta katılmayacak işçiler arasında yer alıyorsa, çalışmaya devam etmesine herhangi bir engel bulunmamaktadır.

İlgili kanun maddesinde yer alan “İşveren, işçisini grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır.” ibaresinin, özel istihdam bürosunun geçici iş ilişkisi kurmak üzere işe aldığı işçiyi fiilen çalıştıracak bir işyeri olmamasından hareketle kanun metninden çıkarıldığı kanısındayız. Aksi takdirde özel istihdam bürosunun işçiyi çalıştırmaması nedeniyle temerrüde düşmesi söz konusu olacaktı. Ne var ki, işçinin grev ve lokavt nedeniyle çalıştırılmaması halinde başta ücret olmak üzere diğer haklarına dair bir düzenlemeye yer verilmemiş, bu konuya ilişkin işçiyi koruyucu düzenlemeler yapılması gerekmektedir³⁵⁶.

Ülke uygulamalarına bakıldığında genel olarak grev sırasında geçici iş ilişkisi kurulmasının, kanunla veya toplu sözleşmelerle yasaklandığı görülmektedir. Bu yasak Fransa, İtalya, İspanya, Hollanda, Avusturya, Slovenya, Romanya, Polonya, Belçika, Portekiz, Slovakya ve Çekya’da kanunla düzenlenmişken; Lüksemburg, Danimarka,

³⁵⁵ RG, 07.11.202/28460.

³⁵⁶ Bkz.: s. 196. Çalışmanın 3. Bölümünde yer alan “Grev ve Lokavt Bakımından” başlığının altında ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

İsveç ve Finlandiya’da toplu sözleşmelerle düzenlenmiştir. Bazı ülkelerde ise grev sırasında geçici iş ilişkisi kurulabilmesi mümkündür. Belirli koşulların yerine getirilmesi koşuluyla yasağın olmadığı ülkelere Macaristan, Almanya, Birleşik Krallık; herhangi bir koşul bulunmaksızın yasağın olmadığı ülkelere Bulgaristan, Estonya, İrlanda, Letonya ve Malta örnek olarak verilebilir³⁵⁷. Ayrıca Dünya İstihdam Konfederasyonu Avrupa (WEC-Europe), grev yapan işçilerin yerine geçici işçilerin çalıştırılmayacağı ilkesini içeren davranış kuralları oluşturmuştur³⁵⁸.

2.4.2.2.2.5. Aynı İş İçin Yeniden Geçici İşçi Çalıştırılması Halinde

Geçici işveren, geçici iş ilişkisi kurulacak hallere ilişkin olarak belirtilen sürelerin sonunda *aynı iş için altı ay* geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramamaktadır (İş K. 7/III). Bekleme süresi olarak da adlandırılan bu altı aylık süre³⁵⁹, aynı iş için ardı ardına geçici işçi çalıştırılmasının önlenmesi, geçiciliğin güvence altına alınması³⁶⁰ ve sürekli istihdamın korunması bakımından önemlidir³⁶¹. Bu çerçevede geçici iş ilişkisi kurulacak hallere ilişkin olarak belirlenen sürelerin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe, *farklı bir geçici işçiyle ya da farklı bir özel istihdam bürosu* aracılığıyla olsa dahi geçici iş ilişkisi kurulamamaktadır.

Kanun hükmünde “*belirtilen sürenin sonunda*” ibaresine yer verildiğinden, aynı iş için yeniden geçici işçi çalıştırılmasına yönelik yasak, yalnızca süre sınırı getirilen meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulabilecek haller ve işler için geçerlidir. Bu doğrultuda süre sınırı olmaksızın geçici iş ilişkisinin kurulabildiği *mevsimlik tarım işleri* ve *ev hizmetleri*, yasak kapsamında yer almamaktadır. Geçici iş ilişkisine süre sınırı getirilen haller ise her hâlükârda yasak kapsamına girmemekte olup, ancak *ilgili kanunda öngörülen sürelerin sonunda* yasak kapsamında değerlendirilmektedir. Örneğin geçici iş ilişkisinin süre bitimiyle değil, tarafların anlaşılmasıyla sona ermesi

³⁵⁷ Voss, v.d., **a.g.e.**, s. 34.

³⁵⁸ Global Union, **a.g.e.**, s. 3.

³⁵⁹ Bkz.: Güzel, Heper, a.g.m., s. 37.

³⁶⁰ Yenisey, “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi”, s. 156.

³⁶¹ **A.e.**

halinde yasak kapsamına girmemektedir³⁶². Geçici iş ilişkisinin sürekli istihdamın yerine yönelik bir düzenleme ise bu yasak, neden yalnızca geçici iş ilişkisinin kanunda öngörülen sürenin bitimiyle sona erdiği hallerle sınırlandırıldığı anlaşılamamaktadır. Aynı zamanda bu yasağın kötü niyetli uygulamaları da beraberinde getirmesi mümkündür. Bilindiği üzere, uygulamada alt işverenlik ilişkisinde işçinin kıdeme bağlı olarak doğan bazı haklardan yararlandırılmaması amacıyla 11 ay 29 gün süreli iş sözleşmeleri yapılmaktadır. Benzer bir biçimde geçici işçi sağlama sözleşmesinin 4 ay süre ile sınırlandırıldığı hallerde, sözleşme 4 ay yerine 3 ay 29 gün süreyle yapılarak yasak kapsamının dışına çıkılması mümkündür. Bu nedenle hükümde yer alan “*belirtilen süre sonunda*” yerine “*kanuna aykırı olmamak koşuluyla geçici işçi sağlama sözleşmesinde belirtilen sürenin dolmasından itibaren*” ibaresinin daha uygun olacağı kanısındayız.

2.4.2.2.2.6. Geçici İşverenin İş Sözleşmesi Feshedilen İşçisini Geçici İşçi Olarak Çalıştırılması Halinde

Geçici işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramamaktadır (İş K. 7/VII). Maddenin gerekçesinde düzenlemeyle birlikte belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan daimi işçilerin, geçici işçi olarak çalıştırılmak amacıyla işten çıkarılarak geçici işçi statüsünde tekrar işe alınması yoluyla uygulamanın suiistimal edilmesinin önüne geçilmesi amaçlandığı belirtilmektedir. Bu yasak kapsamında iş sözleşmesinin, kimin tarafından, hangi gerekçelerle feshedildiğinin ve feshin usulüne uygun yapıp yapılmadığının bir önemi bulunmamaktadır. Bu yasak, yalnızca iş sözleşmesinin fesih yoluyla sona erdirildiği halleri kapsamakta olup; *iş sözleşmesinin kendiliğinden sona erdiği haller kapsam dışında kalmaktadır*. Ayrıca doktrinde söz konusu yasağın kapsamının çok geniş tutulduğu, en azından işverenden kaynaklanmayan bir nedenle işçi tarafından yapılan fesihlerin yasak kapsamı dışında tutulması gerektiği belirtilmektedir³⁶³. Ancak kimi durumlarda ekonomik bakımından güçsüz olan işçinin, işveren tarafından iş sözleşmesini feshe zorlandığı bilinmekte olup, bu tür kötü niyetli

³⁶² Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 176.

³⁶³ A.e., s. 175.

uygulamalar göz önüne alınarak yasağın kapsamının geniş tutulduğu kanısındayız. Bilindiği üzere uygulamada alt işverenlik ilişkisinde, işçinin işvereni sürekli olarak değiştirmekte, işçi işverenin kim olduğu çoğu zaman bilmemekte, benzer bir biçimde bu yasak olmaması halinde işçinin bilgisi ve isteği dışında iş sözleşmesi sona erdirilerek, özel istihdam bürosu tarafından işe girişinin yapılabilmesi mümkündür.

Söz konusu yasak, işçinin işverene iş sözleşmesiyle bağlı olması halinde geçerli olacağından, geçici işveren iş sözleşmesi feshedilen işçisini altı ay geçmedikçe *farklı işyerinde* olsa dahi geçici işçi olarak çalıştıramayacaktır. Bu yasak kapsamında geçici işverenin işçiye yaptıracığı işin, *iş sözleşmesi devam ederken yaptığı iş ile aynı ya da farklı olmasının* bir önemi bulunmamaktadır. Geçici işverenin, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştırması halinde ise bu ilişki geçersiz sayılıp³⁶⁴, geçici işveren ile işçi arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş kabul edilecektir. Hatta bir önceki sözleşme sona ereli henüz altı ay dolmaması halinde önceki sözleşme ile yenisinin tek bir sözleşme sayılmasının gündeme gelebileceği belirtilmektedir³⁶⁵.

2.4.2.3. Süre

2.4.2.3.1. Genel Olarak

Geçici iş ilişkisinin amacı, geçici olarak ortaya çıkan işgücü ihtiyacının karşılanması olduğundan, işçinin uzun yıllar geçici işverenin yanında çalışması bu çalışma türünün amaçları ile bağdaşmadığı gibi hukuki güvenlik fikrine de uygun düşmemektedir³⁶⁶. Kural olarak geçici iş ilişkisinin hangi türü olursa olsun süre sınırlaması getirilmekte, böylelikle bu iş ilişkisi aracılığıyla muvazaalı yoldan işçi temin edilmesinin önüne geçilmesi³⁶⁷ ve bu iş ilişkisinin sürekli işlerin yerini alması önlenmektedir. AB'nin 2008/104/EC sayılı Direktifi'nde, geçici iş ilişkisini süre bakımından sınırlayan bir hükme yer verilmemekle beraber üye ülkelerin çoğunda bu

³⁶⁴ Güzel, Heper, a.g.m., s. 38.

³⁶⁵ Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 176.

³⁶⁶ Demircioğlu, **a.g.e.**, s. 42.

³⁶⁷ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s. 387.

iş ilişkisine yönelik süre sınırlaması bulunmaktadır. Örneğin İtalya’da 2012’de (92/2012 Sayılı Kanun) yapılan yasal düzenlemeler doğrultusunda azami görevlendirme süresi 36 ay öngörölmüş, görevlendirmenin bu süreyi aşması halinde sözleşme kendiliğinden belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmektedir. Belçika’da ise görevlendirme süresine getirilen sınırlamalar, geçici iş ilişkisinin kurulma nedenine bağılı olarak değişmekte ve toplu iş sözleşmeleri ile belirlenmektedir. Örneğin işten çıkarılan işçilerin yerine geçici işçi alınması halinde azami süre altı ay olmakla beraber sendika temsilcisinin onaylaması halinde ek bir altı ay daha uzatılabilmektedir. “Talep artışı” ve “olağandışı iş” hallerinde azami görevlendirme süresi, sendika temsilcinin onayına bağılı olarak belirlenmektedir³⁶⁸.

2.4.2.3.2. Süre Sınırlaması

İş Kanunu m.7’de meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, *sözleşme kurulmasına neden olan halin devamına bağılı, süreli ve süresiz* bir biçimde kurulabilmektedir. Madde gerekçesinde sınırlamanın amacının işçilerin korunması başta olmak üzere, bu ilişkinin sürekli istihdamın yerini almasını engellemek ve sürekli işlerde zorunlu haller dışında başvurulmasını önlemek olduğı belirtilmiştir. Geçici işçi sağlama sözleşmesine yönelik olan süre sınırlaması bakımından, geçici işçinin fiilen çalışıp çalışmamasının bir önemi bulunmamaktadır. Örneğin, geçici iş ilişkisi süresinde işçinin iki hafta sağlık raporu alması, bu iş ilişkisinin süresine etki etmemektedir.

Geçici iş sağlama sözleşmesi ebeveynlerden birinin kısmi süreli çalışması, analık izni ve doğum izni, askerlik hizmeti ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğerk hallerin *devamı süresince* kurulabilmektedir. İş sözleşmesinin askıda kaldığı diğerk haller haricinde kalan durumlar, doğaları gereğı geçici oldukları³⁶⁹ için ayrı bir süre sınırlamasına gerek bulunmamaktadır. İşletmenin günlük sayılmayan ve aralıklı olarak gördürölen işleri, iş sağlığı ve güvenliğı bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenler, işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim

³⁶⁸ Voss, v.d., **a.g.e.**, s. 35.

³⁶⁹ Yenisey, “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi”, s. 153.

kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması halinde, geçici işçi sağlama sözleşmesi *en fazla dört ay süreyle* kurulabilmekte, *toplam sekiz ayı* geçmemek üzere *en fazla iki defa* yenilenebilmektedir (m.7/III). Bu düzenlemede öngörülen toplam sekiz aylık sürenin sadece yenileme süresini mi, yoksa ilk sözleşmenin en çok dört ay olan kısmını da içerip içermediği anlaşılmamaktadır³⁷⁰. Burada esnekliğin sağlanması ve sürekli istihdamın korunması arasındaki dengenin gözetilmesi gerekmektedir. Bu sekiz aylık sürenin sadece yenileme süresi kabul edilmesi halinde geçici iş ilişkisinin toplam süresi bir yıl olacağından, bu iş ilişkisinin geçiciliği tartışma konusu olacaktır. Kanun koyucunun ilk sözleşmeyi içerecek bir biçimde toplam sekiz aylık süre sınırlaması getirdiği kanısındayız³⁷¹. Bununla beraber hangi süre esas alınırsa alınsın *tek seferde yenileme süresini de içerecek bir biçimde* geçici işçi sağlama sözleşmesi kurulması mümkün değildir. Ayrıca kanunda açık bir biçimde yenileme sayısını belirlediğinden öngörülen toplam süreyi aşmasa dahi geçici işçi sağlama sözleşmesinin *iki defadan fazla yenilenemeyecektir*. Geçici işçi sağlama sözleşmesi mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları halinde ise *en fazla dört ay süreyle* kurulabilmekte olup, bu sözleşmenin yenilenmesi mümkün değildir (İş K. m.7/III). Mevsimlik tarım işlerinde ve ev hizmetlerinde *süre sınırı olmaksızın* geçici iş ilişkisi kurulabilmektedir(m.7/III).

Kanunda öngörülen azami sürenin aşıp aşılmamasına bağlı olarak hukuka uygun ya da hukuka aykırı şekilde meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi söz konusu olmaktadır³⁷². Sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen geçici iş ilişkisinin devam etmesi halinde geçici işveren ile işçi arasında sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulduğu kabul edilmektedir (İş K. m.7/XIII).

³⁷⁰ Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 171.

³⁷¹ Toplam sekiz aylık sürenin sadece yenileme süresini olduğu görüşü için bkz. Esra Yiğit, “Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi”, (Yayınlanmış Doktora Tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018, s. 117.

³⁷² Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 47.

2.4.3. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinin Tarafları Arasındaki İlişkilerin Hukuki Niteliği

Üçlü bir ilişki olan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde iki sözleşme mevcut olup, bunlarda biri özel istihdam bürosu ile geçici işçi arasında kurulan iş sözleşmesi, diğeri özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasında kurulan geçici işçi sağlama sözleşmesidir.

2.4.3.1. Özel İstihdam Bürosu ve Geçici İşçi Arasındaki İlişkinin Hukuki Niteliği

2.4.3.1.1. İş Sözleşmesinin Türü

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği m.3/g'e göre iş sözleşmesi, özel istihdam bürosunun geçici iş ilişkisi kurmasını sağlayan işçi ile özel istihdam bürosu arasında yapılan sözleşmedir (ÖİBY, m.3/g). Özel istihdam bürosunun yazılı iş sözleşmesi yapmaması halinde, bu fiilin tespit tarihinden geriye dönük olarak *iki yıllık* süre içinde bu durumun *üç kez* daha tespit edilmesi halinde geçici iş ilişkisi kurma yetkisi iptal edilmekte ve özel istihdam bürosuna *üç yıl* süreyle yetki verilmemektedir (TİKK, m.18/II, d; ÖİBY. m.28/I, ç).

Taraflar arasındaki iş sözleşmesinin türüne ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamakta, tartışmaların odağında tarafların belirli iş sözleşmesi yapıp yapmayacağı yer almaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasının sınırlandığı ülkelerde, özel istihdam bürosu ile işçi arasındaki sözleşmenin türüne ilişkin özel bir düzenleme bulunmamaktadır³⁷³. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulabilecek hallerin bir kısmı aynı zamanda geçici işveren bakımından belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için objektif neden olarak kabul edilmektedir. Örneğin, analık iznine ayrılan işçisinin yerine işveren dilerse, belirli süreli iş sözleşmesi ile işçi çalıştırabilmektedir. Bu objektif neden, özel istihdam bürosunun işyerinden ya işçisinden kaynaklanmadığı için bu hallerin varlığı, özel istihdam bürosu ile işçi

³⁷³ Alpogut, "Geçici İş İlişkisini Düzenleyen Avrupa Birliği Yönergesi'nin Değerlendirilmesi", s. 365.

arasında kurulacak iş sözleşmesinin belirli süreli yapılması için gerekçe teşkil etmemektedir. Geçici iş ilişkisinin konusu olan geçici nitelikteki görevlendirmeler, İş Kanunu m.11 kapsamında objektif bir koşul olarak kabul edilmeyeceği için sırf bu nedenle iş sözleşmesinin belirli süreli yapılması mümkün değildir³⁷⁴. Bu doğrultuda taraflar arasındaki iş sözleşmesi kural olarak *belirsiz süreli* olarak kabul edilmektedir³⁷⁵. Ayrıca İş Kanunu m.7’de yapılan değişikliğin iptaline ilişkin olarak yapılan başvuru üzerine Anayasa Mahkemesinin verdiği 28.02.2018 tarihli kararda, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin kural olarak *belirsiz süreli* olduğu ifade edilmiştir.

2.4.3.1.2. İş Sözleşmesinin Süresi

Özel istihdam bürosu ile işçi arasındaki iş sözleşmesine asgari ya da azami süre sınırı getiren bir düzenleme bulunmamaktadır. İş Kanunu’nun öngördüğü objektif bir koşul bulunmaksızın, iş sözleşmesine süre konulması sözleşmeye belirli süreli bir nitelik kazandırmayacağından sözleşme belirsiz süreli olarak kabul edilecektir. Bununla beraber Almanya’da senkronizasyon yasağı olarak anılan *geçici işçinin iş sözleşmesinin geçici görevlendirmenin süresiyle sınırlı olarak yapılmasını yasaklayan* bir düzenlemeye, kanunda yer verilmesi müessesenin kötüye kullanımının önüne geçilmesi açısından önemlidir.

2.4.3.1.3. İş Sözleşmesinin İçeriği

İş sözleşmesinde yer alması gereken hususların belirlenmesi, işçinin korunması³⁷⁶ ve taraflar arasında doğabilecek uyuşmazlıkların giderilmesi bakımından önemlidir. Kanunkoyucu, özel istihdam bürosu ile işçi arasında yapılacak olan iş sözleşmesinde yer alması gereken (asgari) hususlara sayma yöntemiyle yer vermeyerek, taraflara sözleşmenin içeriğini diledikleri gibi belirleyebilme imkânı tanımıştır. Yalnızca iş sözleşmesinde, işçinin özel istihdam bürosu tarafından üç ayı geçmemek koşuluyla, ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesinin feshedileceğine ilişkin bir hükmün yer alması gerektiği belirtilmiştir.

³⁷⁴ Güzel, Heper, a.g.m., s. 40. Aynı yönde görüş için Bkz.: Süzek, **İş Hukuku**, 2019, s. 296.

³⁷⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s. 126.

³⁷⁶ Güzel, Heper, a.g.m., s. 41.

Kanun tasarısından yer almayan bu hüküm aracılığıyla her ne kadar işçinin, özel istihdam bürosu tarafından iş verilmeksizin uzun bir süre bekletilmesinin önüne geçilmeye çalışılsa dahi, bu süre zarfında işçiye ücret ödenip ödenmeyeceği gibi önemli bir hususa yer verilmemiştir. İşçinin geçici görevlendirme yapılmaksızın bekletileceği azami süre düzenlenmesinin yanında, bu süre zarfından işçiye ücret ödenip ödenmeyeceği hususuna da yer verilmesi gerekirdi³⁷⁷.

Özel istihdam bürolarının geçici işçilerden bedel almaları ya da menfaat sağlamaları, işçilerin kayıt dışı çalışmasına, sendikaya üye olup ya da olmamasına, asgari ücretin altında ödemeye, işe yerleştirme faaliyeti için diğer özel istihdam bürolarından veya Türkiye İş Kurumundan hizmet almalarını engellemeye yönelik anlaşmalar geçersizdir (TİKK. m.19/IV). Bu düzenlemeye aykırı bir şekilde geçersiz anlaşmaların herhangi birini düzenleyen özel istihdam bürosu ve geçici işverene ayrı ayrı (2021 yılı itibariyle) 9.832 TL idari para cezası öngörülmüştür (TİKK. m. 20/d). Ayrıca bahsi geçen bu geçersiz anlaşmaların yapılması halinde bu fiilin tespit tarihinden geriye dönük olarak *iki yıllık süre* içinde bu durumun *üç kez* daha tespit edilmesi halinde özel istihdam bürosunun izin yetkisi iptal edilmekte ve *üç yıl* süreyle yetki verilmemektedir (TİKK. m. 18/I, i, ÖİBY, m.27/ğ).

Özel istihdam bürosu ile geçici işçi arasındaki iş sözleşmesinin yazılı olması, başta işçinin korunması olmak üzere taraflar arasındaki uyuşmazlıkların giderilmesi bakımından gerekli olmakla birlikte yeterli değildir. Bu bağlamda iş sözleşmesinde, başta *işçinin yapacağı işin niteliği olmak üzere özel istihdam bürosu tarafından işe çağrılmadığı halde geçici işçiye ücret ödenip ödenmeyeceğine ve temel çalışma koşullarına* yer verilmesi gerektiğine yönelik düzenleme yapılması gerekmektedir.

2.4.3.1.4. İş Sözleşmesinin Şekli

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulabilmesi için öncelikli olarak özel istihdam bürosu ile işçi arasında yazılı bir iş sözleşmesinin olması gerekmektedir (İş K. m.7/XI). Madde gerekçesinde, yazılı iş sözleşmesinin suiistimalleri engellemek ve

³⁷⁷ Çelik, Canikoğlu, Canbolat, **a.g.e.**, s. 228.

ihtilaf durumlarında tarafların ispat yükümlülüğünü yerine getirebilmelerini kolaylaştırmak amacıyla öngörüldüğü, ayrıca yazılı iş sözleşmesinin eşit muamele ilkesinin hayata geçirilmesi ve kontrolü bakımından da işlevsel olacağı belirtilmiştir. Özel istihdam büroları tarafından yapılan iş sözleşmelerinin *beş yıl* süreyle saklanması gerekmekte olup, Türkiye İş Kurumunun talebi halinde ibraz edilmesi gerekmektedir (ÖİBY, m.25/IV-ç). Ayrıca özel istihdam büroları geçici iş ilişkisi kurmak suretiyle yurt dışına işçi göndermeleri halinde, işçilerin yurtdışı iş sözleşmelerini Türkiye İş Kurumuna onaylatmak zorundadır (ÖİBY, m.4/X).

2.4.3.2. Özel İstihdam Bürosu ve Geçici İşveren Arasındaki İlişkinin Hukuki Niteliği

2.4.3.2.1. Genel Olarak

Özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasında kurulan sözleşme, geçici işçi sağlama sözleşmesi olarak adlandırılmaktadır. Özel istihdam bürosunun geçici iş sağlama faaliyeti karşılığında işverenden hizmet bedeli alma hakkı bulunmaktadır (TİKK, m.19/I).

Geçici iş ilişkisine yönelik kanuni düzenleme bulunmadığı dönemde, bu ilişkinin hukuki niteliğine ilişkin en kabul gören niteleme “alacağın temlik”³⁷⁸ olmakla beraber bu ilişki, temsil, iş sözleşmesine katılma, iş sözleşmesinin kısmen üstlenilmesi, iş aracılığı³⁷⁹, fonksiyonel işveren veya işverenlik fonksiyonlarının bölünmesi³⁸⁰ gibi müesseselerle de açıklanmaya çalışılmıştır. Geçici iş ilişkisine yönelik düzenleme sonrasında, geçici iş ilişkisi kurularak “işin görülmesini talep hakkının temlik” nin söz konusu olduğu belirtilmektedir³⁸¹.

³⁷⁸ Alacağın temlik (alacağın devri) müessesesi, Türk Borçlar Kanununun 183. ve 194. maddeleri arasında düzenlenmiştir.

³⁷⁹ Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 117; Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, s. 39.

³⁸⁰ Soyer, a.g.m., s. 342.

³⁸¹ A.e., s. 348.

Geçici iş ilişkisi ve alacağın temliki arasında kurulan ilişkinin ortak noktasını, üçüncü kişiye bir hakkın devredilmesi oluşturmaktadır. Alacağın temlikiyle yalnızca hukuki işlemde doğan bir veya birden çok alacak devredilmekte olup, borç ilişkisinin bütün olarak devri söz konusu değildir³⁸². Benzer bir biçimde geçici iş ilişkisinde iş sözleşmesi bir bütün olarak başka bir işverene devredilmemekte, yalnızca geçici bir süreliğine işveren işin görülmesini talep hakkını başka bir işverene geçmektedir. Ayrıca hem geçici iş ilişkisinin hem alacağın temlikinin, basit (adi) yazılı şekil şartına uygun olarak sözleşmeyle yapılması gerekmektedir. Geçici iş ilişkisinin hangi türü olursa olsun geçici işçi, geçici çalışma sona erince işverenin yanına dönmektedir. Eğer alacağın temliki kabul edilirse işçinin işverenin yanında dönmesi “geri temlik” ile mümkün olabilmekte ve bunun yazılı bir şekilde yapılması gerekmektedir³⁸³. Alacağın temlikinde sadece münferit bir hak geçmekte olup, yoksa temlikle birlikte bir haklar grubunun geçmesi söz konusu değildir. Hâlbuki geçici iş ilişkisinde geçici işverene yalnızca işin görülmesini talep hakkı devredilmemekte, aynı zamanda işverene yönetim hakkı da geçmektedir³⁸⁴. Ayrıca geçici iş ilişkisinde işverenin işçiyi dilediği zaman geri çağırma hususunda bir yönetim hakkına sahip olduğunun kabul edilmesi halinde, bu ilişkinin alacağın temliki olarak nitelendirilmesi tartışmalıdır. Çünkü bu ilişkinin alacağın temliki olarak kabulü halinde işçinin geçici iş ilişkisi süresince çağrılmaması gerekirdi³⁸⁵. Diğer yandan geçici iş ilişkisi işçinin rızası ve bilgisi dâhilinde kurulmakta iken, alacağın temlikinde borçlunun ne rızasının ne bilgisinin olması gerekmektedir³⁸⁶.

Bir görüşe göre işin görülmesini talep etme hakkına sahip olan geçici işverenin, bu ilişki süresince geçici işçiyi koruma borcu; güven ilkesinin bir sonucu iken³⁸⁷, diğer bir görüşe borcun üstlenilmesi niteliği taşımaktadır³⁸⁸. Özetle; geçici işçi sağlama

³⁸² Hüseyin Hatemi, Emre Gökyayla, **Borçlar Hukuku Genel Bölüm**, 4 bs., İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2017, s. 389.

³⁸³ Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 114; Serin, a.g.m. s. 1071. Karşı görüş için bkz.: Soyer, a.g.m., s. 343.

³⁸⁴ Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 116.

³⁸⁵ A.e., s.115. Karşı görüş için bkz.: Odaman, a.g.e., s. 103.

³⁸⁶ Şahin Akıncı, **Borçlar Hukuku Bilgisi (Genel Hükümler)**, 10. bs., Konya, Sayram Yayınları, 2018, s. 281.

³⁸⁷ Soyer, a.g.m., s. 348.

³⁸⁸ Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 116.

sözleşmesinin hukuki niteliğine ilişkin farklı görüşler³⁸⁹ olmakla beraber, hâkim görüş bu sözleşmenin kendine özgü bir sözleşme niteliği³⁹⁰ taşıdığı yönündedir.

2.4.3.2.2. Geçici İşçi Sağlama Sözleşmesinin İçeriği

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 yükümlülüklerinin yer alması gerekmektedir (İş K. m.7/XI; ÖİBY, m.6/III). Ayrıca Geçici ve Belirli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik³⁹¹ uyarınca geçici işveren tarafından, 6331 sayılı Kanun m.16/I fıkrasında belirtilen işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, işçilerin kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumlulukları, ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler hususunda, yapılacak işin gerektirdiği mesleki bilgi, yetenek ve işin özellikleri hakkında özel istihdam bürosuna bilgi verip, bu bilgilerin geçici işçi sağlama sözleşmesinde yer almasını sağlamakla yükümlüdür (GBİİSGHY. m.10/I-a). Ayrıca söz konusu bilgilerin özel istihdam bürosu tarafından, geçici işçiye de verilmesi gerekmektedir (GBİİSGHY. m.10/I-b). Bu bilgilerin işçiye nasıl verileceğine ilişkin bir düzenleme bulunmamasıyla beraber bilgilerin fazla olması ve ispat açısından *yazılı verilmesi* uygun olacaktır.

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 hükümlere yer verilemeyecektir (İş K. m.7/XI). Düzenlemede yer alan “hizmet” kavramı ile iş arama, kariyer danışmanlığı, mesleki eğitim gibi istihdam hizmetleri kast edilmektedir. Madde gerekçesinde, geçici işçilerin belirsiz süreli çalışma hakkının engellenmemesi için özel istihdam bürolarının, iş arayanların başka iş arama

³⁸⁹ Bkz.: Tuncay, “Bir Seminerin Ardından: Özel İstihdam Büroları”, s. 3-12

³⁹⁰ Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, s. 391; Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 117; Serin, a.g.m., s. 1071; Türkmen, “İşgücüne Yönelik Olarak İşçinin Üçüncü Bir Kişiye Devri: Ödünç İş İlişkisi”, s. 146.

³⁹¹ RG, 29.08.2013/28744.

kanallarını kullanmalarını engelleyen hükümler içeren sözleşme yapmaları ve sözleşmelerde İş Kanunu m.5'te yer alan işin gerekleri dışındaki her türlü ayrımcılık yapmalarının yasaklandığı belirtilmiştir. Sözleşmesinde bu hükme yer verilmesi halinde ise kısmi geçersizlik söz konusu olup, sözleşmesinin diğer hükümleri geçerliliğini korumaya devam edecektir³⁹².

İçeriğine ilişkin sınırlı düzenleme bulunan geçici işçi sağlama sözleşmesinde, *izin verilen hangi hal veya iş için başvurulduğu, geçici işçi geçici işverenin işçisi olarak daha önce çalışmış ise iş sözleşmesinin fesih tarihi, işyerindeki işçi sayısı ve çalıştırılmak istenen geçici işçi sayısının*, yer alması gerektiği kanısındayız. Böylelikle geçici iş ilişkisinin istismarını önlemek amacıyla getirilen kısıtlama ve yasaklamaların *idare tarafından takibi ve denetimi* kolaylaşacaktır. Aynı zamanda istismara açık bir iş ilişkisi olduğu için daha ayrıntılı düzenlemeler yapılması, işin doğasına uygundur.

Bazı ülkelerde, geçici işçi sağlama sözleşmesinin içeriğine ilişkin ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiştir. Örneğin; İtalya'da özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasındaki yapılacak sözleşmesinin içeriğinde büronun yetki belgesi, geçici işçi sayısı, geçici iş ilişkisine başvurma nedeni/nedenleri, işçinin sağlığı ve güvenliği ile ilgili riskler ve alınması gereken tedbirler, geçici işçi sağlama sözleşmesinin başlangıç ve bitiş tarihleri, geçici işçinin görevi, çalışacağı işyeri, çalışma saatleri, ücret, yasal koşulları, tarafların sosyal güvenlik katkıları ile ilgili yükümlülükleri yer alması gerekmekte iken, geçici işçi sağlama sözleşmesinin sona ermesi üzerine geçici işçinin geçici işveren tarafından işe alınmasını engelleyen hükümlerin yer almaması gerekmektedir³⁹³.

2.4.3.2.3. Geçici İşçi Sağlama Sözleşmesinin Şekli

Geçici işçi sağlama sözleşmesi, Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilen özel istihdam bürosu ile işveren arasında işçinin iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici iş ilişkisi kapsamında *yazılı bir biçimde* yapılan sözleşmedir (ÖİBY, m.3/d). Özel istihdam büroları geçici işçi sağlama sözleşmeleri ile ilgili istatistikleri elektronik

³⁹² Çelik, Canikoğlu, Canbolat, **a.g.e.**, s. 228.

³⁹³ Voss, v.d., **a.g.e.**, s. 33.

ortamda Kuruma bildirmekle yükümlüdürler (TİKK, m.19/III). Ayrıca bürolar, düzenleme tarihini izleyen takvim yılı başından itibaren geçici işçi sağlama sözleşmelerini *beş yıl* süreyle saklamak ve Türkiye İş Kurumunun talebi halinde ibraz etmekle yükümlüdür (ÖİBY, m.25/IV-ç).

Geçici işçi sağlama sözleşmesi, Borçlar Kanunu hükümlerine tabidir. Geçici iş sağlama sözleşmesi için basit (adi) yazılı şekil şartı öngörülmüştür. Bu yazılı şekil şartının ispat mı yoksa geçerlilik şartı mı olduğu tartışmalı bir husustur. Doktrindeki bir kısım görüşe göre, geçici işçi sağlama sözleşmesi iki işveren arasında kurulduğu için yazılı şekil şartının Türk Borçlar Kanunu³⁹⁴ uyarınca geçerlilik şartı olduğu, bu bağlamda yazılı olarak yapılmayan sözleşmelerin geçersiz olduğu ileri sürülmektedir³⁹⁵. Diğer bir görüşe göre ise geçici işçi sağlama sözleşmesi için öngörülen yazılı şekil şartı, bir ispat şartıdır³⁹⁶. Borçlar Kanununu uyarınca sözleşme şeklini belirleme özgürlüğü olmakla beraber kanun koyucu tarafından bir koruma sağlanmak istenilmesi halinde yazılı şekil şartı öngörülmektedir. “Yazılı sözleşme yapılması şartına uyulmaması” halinde, bu fiilin tespit tarihinden geriye dönük olarak *iki yıllık* süre içinde bu durumun *üç kez* daha tespit edilmesi halinde geçici iş ilişkisi kurma yetkisi iptal edilmekte ve özel istihdam bürosuna *üç yıl* süreyle yetki verilmemektedir (TİKK. m.18/II, d, ÖİBY, m.28/ç).

2.4.3.3. Geçici İşveren ve Geçici İşçi Arasındaki İlişkinin Hukuki Niteliği

Geçici iş ilişkisinin kurulmasıyla birlikte geçici işveren ile geçici işçi arasında geçici iş ilişkisi olarak adlandırılan bir hukuki ilişki meydana gelmektedir³⁹⁷. Bu hukuki ilişkinin amacı, geçici işverene işveren sıfatı kazandırmak olmayıp, yalnızca geçici işverenin geçici işgücü ihtiyacının giderilmesini sağlamaktır³⁹⁸. Geçici görevlendirmelerde özel istihdam bürosu ile geçici işçi arasındaki iş sözleşmesi devam

³⁹⁴ Türk Borçlar Kanunu m.12/II’de “Kanunda sözleşmeler için öngörülen şekil, kural olarak geçerlilik şeklidir. Öngörülen şekle uyulmaksızın kurulan sözleşmeler hüküm doğurmaz.” hükmü yer almaktadır.

³⁹⁵ Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 165; Çelik, Canikoğlu, Canbolat, **a.g.e.**, s. 228.

³⁹⁶ Kaplan, **a.g.e.**, s. 116-117.

³⁹⁷ Ekmekçi, “Geçici (Ödünç) İş İlişkinin Kurulması ve Sona Ermesi”, s. 103.

³⁹⁸ Engin, “İşverenin İşin Görülmesini İsteme Hakkını Devri: Ödünç İş İlişkisi”, s. 343.

etmekte olup, yalnızca geçici işçi iş görme borcunu geçici işverene karşı yerine getirmektedir³⁹⁹. Doktrindeki hâkim görüşe göre geçici işveren ile geçici işçi arasında bir iş sözleşmesi bulunmamakla beraber sözleşme benzeri bir ilişki mevcuttur⁴⁰⁰. Taraflar arasında iş sözleşmesi ve geçici işçi sağlama sözleşmesinden kaynaklanan hak ve yükümlülükler bulunmakta olup⁴⁰¹, bu hak ve yükümlülükler taraflar arasında bir borç ilişkisi ortaya çıkarmaktadır⁴⁰². Geçici işveren ile geçici işçi arasında iş sözleşmesi olması halinde, taraflar arasındaki ilişkinin geçici iş ilişkisi olarak adlandırılması mümkün değildir. Bu halde iş aracılığı söz konusu olmaktadır⁴⁰³. Geçici işçi sağlama sözleşmesinde belirtilen sürenin dolmasına rağmen geçici iş ilişkisinin devam etmesi halinde, geçici işveren ile işçi arasında sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren geçici işveren ile işçi arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılmaktadır (m.7 /XIII).

³⁹⁹ Sümer, **a.g.e.**, s. 66; Uçum, **a.g.e.**, s. 44.

⁴⁰⁰ Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 123; Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, s. 392; Odaman, **a.g.e.**, s. 91; Kaplan, **a.g.e.**, s. 117; Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 228; Odaman, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması”, s. 52; Narmanlıoğlu, “İşverenin Emir ve Talimat Verme Yetkisinin Geçici Süre ile Sınırlı Olarak Başkasına Devredilmesi (Ödünç “Geçici” İş İlişkisi)”, s. 17; Kabakçı, “5920 Sayılı Kanunun Ödünç İş İlişkisi Hakkındaki Veto Edilen Hükmünün AB Yönergesi Işığında Değerlendirilmesi”, s. 13.

⁴⁰¹ Kaplan, **a.g.e.**, s. 117.

⁴⁰² Engin, “Atipik İstihdam Biçimleri ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar (Özellikle Ödünç İş İlişkisi ve Evde Çalışma)”, s. 118.

⁴⁰³ Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, s. 392.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN TARAFLARININ HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ İLE SONA ERMESİ

3.1. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinde Tarafların Hak ve Yükümlülükleri

İş sözleşmesinin kurulmasıyla birlikte taraflar arasında birtakım hak ve yükümlülükler doğmaktadır. Bu kapsamda taraflardan birisi için borç olan şey, diğer taraf için talep edilebilecek bir hak niteliği taşımaktadır. Bu nedenle konu meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi bağlamında tarafların yükümlülükleri başlığı altında işçi ve işveren açısından ayrı ayrı ele alınmıştır¹.

3.1.1. Bireysel İş Hukuku Bakımından Tarafların Hak ve Yükümlülükleri

3.1.1.1. Geçici İşçinin Yükümlülükleri

3.1.1.1.1. İş Görme Borcu

3.1.1.1.1.1. İşin Bizzat İfası

Geçici iş ilişkisi kurulması halinde işçinin iş görme borcunun, hukuki dayanağında herhangi bir değişiklik olmamaktadır². Bununla beraber işçi, geçici işverene karşı iş görme borcunu ifa ederken asıl işverenin nam ve hesabına değil, geçici işverenin nam ve hesabına ifada bulunmaktadır³. Zira işin ifası, geçici işçinin borcudur⁴. Geçici iş ilişkisinin en karakteristik özelliği, işçinin iş görme borcunu başka

¹ Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 205.

² Arslanoğlu, **İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler**, s. 80.

³ Ekmekçi, “Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi”, s. 101; Canıklıoğlu, “Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları”, s. 130.

⁴ Türkmen, “İşgücüne Yönelik Olarak İşçinin Üçüncü Bir Kişiye Devri: Ödünç İş İlişkisi”, s. 143.

bir işverene karşı yerine getirmesidir⁵. Bu durumda işçinin geçici işverene karşı iş görme borcunu ifa etmesi, iş sözleşmesi ile bağlı olduğu işverene karşı iş görme borcunu yerine getirdiği anlamına gelmektedir. Bu nedenle işçinin iş görme borcunun ikiye bölündüğü ve her iki işverene karşı iş görme borcu olduğu gibi bir sonuca ulaşılması söz konusu değildir⁶. Kural olarak geçici iş ilişkisiyle işçinin iş görme borcunun içeriğinde bir değişiklik olmamakta, yalnızca işçinin iş görme borcunu yerine getireceği işveren geçici bir süreliğine değişmektedir⁷.

Geçici iş ilişkisi kurulmasıyla birlikte işverenin işin görülmesini talep hakkının, geçici işverene devredilip devredilmediği hususunda tartışmalar bulunmaktadır. Belirtmek gerekir ki, Türk iş hukuku bakımından meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, yeni bir müessese olması nedeniyle yapılan tartışmaların odağında meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi yer almaktadır. Bir görüşe göre, geçici iş ilişkisi kurulmasıyla birlikte geçici işverene işin görülmesini talep hakkı devredilmektedir⁸. Diğer bir görüşe göre ise geçici iş ilişkisi kurulmasıyla birlikte geçici işverene işin görülmesini talep hakkının kullanılması yetkisi değil, bizzat asıl işverene ait alacak hakkı devredilmektedir⁹. 6715 sayılı Kanun öncesi İş Kanunu m.7'nin gerekçesinde “İşçinin iş sözleşmesiyle bağlı olduğu işverenle (ödünç veren) arasındaki sözleşme sona ermemekte, ödünç veren işveren işçiden olan *işin görülmesini talep hakkını* geçici bir süre için diğer işverene (ödünç alan) devretmektedir.” ibaresine yer verilmiştir. Buradan yola çıkarak geçici iş ilişkisinin hangi türü olursa olsun ilişkin kurulmasıyla birlikte geçici işverene, *işin görülmesini talep hakkının* devredildiği söylenebilir.

Geçici işçinin rızası olsa dahi geçici işveren, işin görülmesini talep hakkını başka bir işverene devretmesi hukuken mümkün değildir. Çünkü geçici işverenin, iş sözleşmesinin tarafı olmadığı için işin görülmesini talep hakkını devretme yetkisi bulunmamaktadır¹⁰. Ayrıca meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulabilmesi için

⁵ Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 125.

⁶ Odaman, **Türk ve Fransız Hukukunda Ödünç İş İlişkisi**, s. 102.

⁷ Caniklioglu, “Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları” s. 130.

⁸ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 222; Günay, **a.g.e.**, s. 337.

⁹ Odaman, **Türk ve Fransız Hukukunda Ödünç İş İlişkisi**, s. 103.

¹⁰ Ekmekçi, “Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi”, s. 373.

tarafından birinin Türkiye İş Kurumu tarafından geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilen özel istihdam bürosu olması gerektiğinden, iki işveren arasında bu iş ilişkinin kurulabilmesi mümkün değildir. Geçici işverenin işçiyi başka bir işverene devretmesi, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin amacına da uygun değildir. Şöyle ki, geçici işverenin geçici işgücü ihtiyacını gidermek amacıyla kurulan geçici iş ilişkisinde, işverenin işçiyi başka bir işverene devretmek istemesi halinde geçici işgücü ihtiyacı olmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır.

3.1.1.1.2. İşin Türü ve Kapsamı

Kanunkoyucu özel istihdam bürosu ile işçi arasında kurulacak iş sözleşmesinde işçinin yapacağı işin türü ve kapsamına ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer vermemiştir. İşçinin yapacağı iş, iş sözleşmesinde ne kadar ayrıntılı belirlenmişse, işverenin yönetim hakkına dayanarak yapacağı düzenlemelerin kapsamı o kadar daralmaktadır¹¹. Örneğin iş sözleşmesinde yapılacak iş “meslek ya da meslek dalı” olarak (doktor, şoför) belirlenmişse, işveren ancak o meslek veya o dalın kapsamına giren işlerin görülmesini işçiden talep edebilecektir¹². Bununla beraber taraflar iş sözleşmesinde iş görme borcuna ilişkin ayrıntılı düzenlemelere yer vermiş olsalar dahi, sözleşmede işçinin yapacağı işin her ayrıntısına yer veremeyecekleri gerçeğinden hareketle işverenin, yönetim yetkisi çerçevesinde talimatlar vererek işi yönlendirme hakkı bulunduğu kabul edilmektedir¹³. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde diğer iş ilişkilerine nazaran iş görme borcunun belirlenmesi *işçinin korunması ve taraflar arasında çıkabilecek uyuşmazlıkların giderilmesi* bakımından daha önemlidir. Bu nedenle özel istihdam bürosu ile işçi arasında kurulacak iş sözleşmesinde işçinin yapacağı işin türüne, niteliğine ve kapsamına yer verilmesi gerektiği kanısındayız.

3.1.1.1.3. İfa Yeri

Bireysel iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile işin yapacağı yer belirlenebilmekte ve kural olarak işveren işçinin rızası olmaksızın, işçinin işyerini

¹¹ Savaş Taşkent, *İşverenin Yönetim Hakkı*, İstanbul, Meter Matbaası, 1981, s. 139.

¹² A.e., s. 140.

¹³ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, a.g.e., s. 116.

değiştirememektedir¹⁴. Ancak bireysel iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde işin yapılacağı yer belirlenmemişse, işveren yönetim hakkı çerçevesinde çalışma koşullarında esaslı bir değişikliğe yol açmamak koşuluyla, işin yapılacağı yeri belirleyebilmektedir¹⁵. Kural olarak meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde işin ifa yeri, geçici işverenin işyeri olduğu için özel istihdam bürosunun bulunduğu yerin bir önemi yoktur. Yargıtay'ın "işçinin işyerinden kaynaklanan geçerli nedenlerle sürekli olarak işyerinin değiştirilmesi şeklinde bir uygulamanın varlığı halinde, başka işyerlerinde zaman zaman görevlendirilmesi çalışma koşulları arasındadır. Böyle bir durumda işçinin bir başka işyerinde görev verilmesi, kural olarak çalışma koşullarında değişiklik niteliğinde sayılamaz. Örneğin, işçinin çeşitli şantiyelerin proje müdürü olması halinde ve sürekli olarak değişik yerlerde kurulu bu şantiyelerde görev yapması halinde, işverence *kabul edilebilir sınırlar dâhilinde* aynı türdeki bir başka görevlendirmeyi reddedemez." şeklinde kararı bulunmaktadır¹⁶. Bu bağlamda kural olarak *geçici işverenin değişmesine paralel olarak geçici işçinin işyerinin sürekli olarak değişmesi, çalışma koşullarında esaslı değişiklik sayılmayacaktır*. Geçici işçinin görevlendirildiği geçici işverenin işyerinin taşınması halinde ise bu değişikliğin işçi aleyhine çalışma koşullarında bir değişiklik yaratıp yaratmadığına bakılması gerekmektedir. Diğer yandan her bir geçici görevlendirmede, işin yapılacağı yerin işçinin çalışma koşullarında esaslı bir değişikliğe yol açıp açmadığının değerlendirilmesi gerekmektedir. Çalışma koşullarında esaslı bir değişikliğe yol açması halinde ise İş Kanunu m.22'de yer alan hükümleri uygulanmalıdır.

3.1.1.1.1.4. İşin Yapılacağı Süre

İşçinin günlük ve haftalık çalışma süresi¹⁷ bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile belirlenebilmekte, belirlenmemesi halinde çalışma sürelerine ilişkin kanun hükümleri geçerli olmaktadır¹⁸. Özel istihdam bürosu ile işçi aralarında işin tam süreli ya da kısmi süreli bir biçimde yerine getirileceği hususunu kararlaştırabilirler. Özel istihdam bürosu, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiyi aralarında bir

¹⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s. 145.

¹⁵ Taşkent, **a.g.e.**, s. 146.

¹⁶ Y 9 HD, 07.07.2008t, E.2007/24548, K. 2008/19209, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:20, 2009, s. 356-364.

¹⁷ İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği, "Çalışma Süresi" başlıklı m.3'te "Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir." şeklinde açıklanmıştır.

¹⁸ Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 127.

anlaşma olmaksızın tam süreli bir biçimde görevlendiremeyeceği gibi tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir işçiyi, kısmi süreli görevlendirmesi halinde ücretinden bir indirim yapamayacaktır. Ayrıca tam süreli iş sözleşme ile çalışan bir işçinin, kısmi süreli bir biçimde birden fazla geçici işverenin yanında görevlendirilmek istenmesi halinde, iş sözleşmesinde bir düzenleme varsa öncelikli olarak bu hükme itibar edilmesi gerekmektedir. Hüküm bulunmaması halinde iyi niyet kuralları çerçevesinde özel istihdam bürosu, işçiyi kısmi süreli bir biçimde haftalık çalışma süresini aşmamak koşuluyla *birden fazla geçici işverenin yanında görevlendirebileceği kanısındayız*. Kural olarak işveren tarafından yönetim hakkı dahilinde belirlenebilen işin başlama ve bitiş saatleri, geçici işçinin, iş görme borcunu yerine getirdiği geçici işveren tarafından belirlenebilecektir.

3.1.1.1.5. İşin Özenle Yapılması

Özen borcu ile kast edilen, işçi tarafından iş görme borcunun tam ve doğru bir şekilde yerine getirilmesi amacıyla her türlü dikkat, itina ve iradi gücünün kullanılmasıdır¹⁹. Bu doğrultuda geçici işçi, *geçici işverene* karşı iş görme borcunu özenle yerine getirmesi gerekmekte olup, özen derecesinin iş sözleşmesi ile belirlenebilmesi mümkündür. Ancak iş sözleşmesiyle özen derecesinin tamamıyla belirlenmesinin mümkün olmadığı hallerde, işçinin niteliklerine göre meslek dalında veya faaliyet alanında bir işin görülmesi için gerekli olan özeni göstermesi beklenecektir²⁰. Ne var ki, iş görme borcunun yerine getirilmesi esnasında bazen eksiklikler veya aksaklıklar ortaya çıkabilmekte olup, bu halde çıkabilecek durumlara işverenin katlanması beklenmektedir²¹.

¹⁹ Kudret Ertaş, **Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu**, Ankara, Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayın No:211, 1982, s. 30. Türk Borçlar Kanunu m.396'da "İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak... zorundadır. İşçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş malzemeye özen göstermekle yükümlüdür." hükmü yer almaktadır (TBK. m.396/I, II).

²⁰ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s. 117.

²¹ Çelik, Canikoğlu, Canbolat, **a.g.e.**, s. 289.

3.1.1.1.1.6. İş Görme Borcunun İhlali

İş görme borcunun hiç ya da gereği gibi ifa edilmemesi halinde, bu borcun ihlali söz konusu olmakta; bu halde işçi, tazminat, ücretinden yoksun kalma, disiplin cezası, ihbar tazminatı ve işten çıkarma gibi yaptırımlarla karşı karşıya kalabilmektedir²². Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde işçinin iş görme borcunu ihlal etmesi halinde, bu davranışın *hangi işverene* karşı borcun ihlali anlamına geleceği sorusu ortaya çıkmaktadır²³. İş görme borcunun ihlali, yalnızca iş sözleşmesinin tarafı olan işverene karşı olabileceği için bu halde işçi, *özel istihdam bürosuna* karşı olan iş görme borcunu ihlal etmiş kabul edilecektir. Bu halde iş sözleşmesinin tarafı olan özel istihdam bürosunun, fesih yetkisi bulunmakta iken²⁴; geçici işveren yalnızca bu gerekçeyle dayanarak geçici işçi sağlama sözleşmesini feshedebilmektedir²⁵. Ayrıca iş sözleşmesinin tarafı olan işveren işçiye, iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veya işyeri iç yönetmeliğinde yer alan disiplin cezalarını uygulayabilir²⁶.

İşçi tarafından işin gereği gibi ifa edilip edilmediği, her somut olayın özelliğine göre belirlenmektedir²⁷. İşçi tarafından işin eksik, kötü ve yetersiz bir biçimde ifa edilmesi halinde, uyarılara rağmen işçinin davranışına devam etmesi ve bu durumun işyerinde olumsuzluklara yol açması durumunda, iş sözleşmesi işveren tarafından geçerli nedenle feshedilebilmektedir²⁸. Ancak işin gereği gibi ifa edilmemesi işçiden kaynaklanmayıp, özel istihdam bürosunun işçiyi yeni bir iş kapsamında görevlendirmesi nedeniyle ortaya çıkmışsa, bu gerekçeyle işçinin iş sözleşmesi feshedilememektedir. Yargıtay’a göre işin bozuk yapılması işçinin dikkatsizliği veya ihmalkârlığından kaynaklanmayıp, *işverenin işçiyi yeni bir işte çalıştırması sebebiyle* acemiliğinden kaynaklanmış ise işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi mümkün değildir²⁹.

²² Süzek, **İş Hukuku**, 2019, s. 343.

²³ Caniklioğlu, “Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları”, s. 131.

²⁴ Karşı görüş için Bkz.: Demircioğlu, **a.g.e.**, s. 33; İnciroğlu, **a.g.e.**, s. 92.

²⁵ Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 202.

²⁶ Süzek, **İş Hukuku**, 2019, s. 344.

²⁷ **A.e.**, s. 344-345.

²⁸ Çelik, Canikoğlu, Canbolat, **a.g.e.**, s. 286.

²⁹ Y 9 HD, 11.11.1986t., E.1986/8794, K.2014/25515, **Çimento İşveren Dergisi**, C:1, S:1, 1987, s. 33-34.

İşçinin, iş görme borcunu hiç ya da gereği gibi ifa etmemesi halinde, kendisinin kusuru olmadığını ispatlamadığı sürece, işverenin bundan doğan zararını karşılamakla yükümlüdür (TBK. m.112). İşçi, işverene verdiği zarardan sorumlu olup, bu sorumluluk işin tehlikeli olup olmadığı, uzmanlığı ve eğitime ihtiyaç duyulup duyulmadığı ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri esas alınarak belirlenmektedir (TBK. m.400/I, II). Geçici işçinin, işyerine ve işe ilişkin olmak koşuluyla kendi kusuru ile verdiği zarardan ötürü, *geçici işverene karşı* sorumluluğu bulunmaktadır (İş K. m.7/XIV; ÖİBY. m.10/II). Geçici işçi sağlama sözleşmesinde özel bir düzenleme bulunmadığı müddetçe işçinin, geçici işverene verdiği zarardan özel istihdam bürosunun sorumlu tutulması mümkün değildir. Çünkü geçici işçi, iş görme borcunu özel istihdam bürosu adına değil, geçici işveren adına yerine getirmektedir³⁰. Ancak özel istihdam bürosu tarafından niteliklerine uygun olmayan bir işte görevlendirilen geçici işçinin geçici işverene zarar vermesi halinde özel istihdam bürosunun Türk Borçlar Kanunu m.112 uyarınca³¹, geçici işverenin zararını karşılaması gerekmektedir³². Daha genel bir ifadeyle geçici işçinin, geçici işverene zarar vermesine özel istihdam bürosunun kusurlu davranışı neden olmuşsa, bu durumda büronun sorumlu tutulacağını kabul etmek gerekmektedir³³.

Geçici işçinin, iş görme borcunu geçici işverene karşı yerine getirirken 3. kişilere verdiği zarardan geçici işveren sorumlu tutulacaktır. Ancak bu zarar, özel istihdam bürosunun geçici işçiyi niteliklerine uygun olmayan bir işte görevlendirmesi nedeniyle ortaya çıkmışsa, geçici işveren bu zararı rücu yoluyla özel istihdam bürosunun tazmin etmesini talep edebilecektir³⁴. Benzer bir biçimde geçici işçi sağlama sözleşmesinde belirtilen özellikleri taşımayan işçinin, büro tarafından görevlendirilmesi nedeniyle ortaya çıkan zarar halinde de geçerli olacaktır. Örneğin,

³⁰ Serin, a.g.m., s. 1075-1076; Çelik, Canikoğlu, Canbolat, **a.g.e.**, s. 227.

³¹ Türk Borçlar Kanunu m.112’de “Borç hiç veya gereği gibi ifa edilmezse borçlu, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür.” hükmü yer almaktadır.

³² Güzel, Heper, a.g.m., s. 44.

³³ Çelik, Canikoğlu, Canbolat, **a.g.e.**, s. 227.

³⁴ Güzel, Heper, a.g.m., s. 44

Fransa’da kural olarak geçici işçinin 3. kişilere verdiği zarardan geçici işveren sorumlu tutulmaktadır³⁵.

Geçici işçi, gerek özel istihdam bürosundan gerek geçici işverenden kaynaklı bir nedene dayanarak iş görmekten kaçınabilecektir³⁶. İşçinin iş görmekten kaçınma hakkını, hem asıl işverene hem geçici işverene karşı kullanabilmektedir³⁷. İşçi, iş görme borcunu yerine getirmemesini gerektirecek bir neden olmaksızın, iş görmekten kaçınması halinde özel istihdam bürosunun, işçiye karşı Türk Borçlar Kanunu m.97 uyarınca³⁸ ödemezlik def’ini kullanarak, ücretini ödemekten kaçınabilmesi mümkündür³⁹. Türk Borçlar Kanunu m.408 uyarınca geçici işveren, işçinin iş görme borcunu yerine getirmesini kusuruyla engellerse veya borcu kabulde temerrüde düşerse, işçinin iş görme borcunu yerine getirdiğinin kabulü gerekmektedir. Bu halde özel istihdam bürosu, işçinin ücretini ödeme yükümlülüğü devam ettiğinden, daha sonra işçiden bu iş görme borcunu yerine getirmesini isteyemeyecektir.

3.1.1.1.2. Emir ve Talimatlara Uyma Borcu

3.1.1.1.2.1. Genel Olarak

Emir ve talimatlara uyma borcu⁴⁰, işçinin yüklendiği işi işverenin emir ve talimatlarına uygun bir biçimde yerine getirmesini ifade etmektedir⁴¹. İşçinin, işveren tarafından dürüstlük kuralı çerçevesinde verilen gerek işin görülmesine gerek işyerindeki davranışlara ilişkin emir ve talimatlara uyma borcu bulunmaktadır. Ayrıca

³⁵ Voss, v.d., **a.g.e.**, s. 38.

³⁶ Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 129.

³⁷ Caniklioglu, “Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları”, s. 132.

³⁸ Türk Borçlar Kanunu m.97’de “Karşılıklı borç yükleyen bir sözleşmenin ifası isteminde bulunan tarafın, sözleşmenin koşullarına ve özelliklerine göre daha sonra ifa etmek hakkı olmadıkça, kendi borcunu ifa etmiş ya da ifasını önermiş olması gerekir.” hükmü yer almaktadır.

³⁹ Süzek, **İş Hukuku**, 2019, s. 354.

⁴⁰ Türk Borçlar Kanunu “Düzenlemelere ve talimata uyma borcu” başlıklı m.399’da “İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar.” hükmü bulunmaktadır.

⁴¹ Engin, **Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren**, s. 71.

işçinin, işveren tarafından denetlenmesine de olanak tanıdığından, işveren tarafından bu amaçla yapılacak denetimlere katlanma yükümlülüğü bulunmaktadır⁴².

İşin görülmesine ilişkin talimatlar, işin nerede, ne zaman, nasıl, hangi sırayla yapılacağını düzenleyen veya yöntemini gösteren emirlerdir. Günlük çalışma süresinin başlama ve bitiş saatleri, ara dinlenmesinin nasıl uygulanacağı, kullanılacak araç, gereç ve teknikler konusunda verilecek talimatlar, bu türden talimatlar arasında kabul edilmektedir⁴³. İşçinin işyerindeki davranışlarına ilişkin talimatlar ise işin görülmesi ile doğrudan bağlantılı olmayan, işyerinde belli bir düzenin ve güvenliğin sağlanması amacıyla verilen buyrukları içermektedir⁴⁴. Ayrıca işverenin işyerindeki davranışları somutlaştıran bir talimat vermesi halinde bağımsız bir nitelik taşıyan emir ve talimatlara uyma borcu, işin yürütümü ile ilgili olduğu sürece iş görme borcu kapsamında yer alan ve bu borcun tamamlayıcı bir unsuru olarak kabul edilmektedir⁴⁵.

İşçinin emir ve talimatlara uyma borcuna karşılık gelen, işverenin yönetim hakkının ele alınması gerekmektedir. İşverenin yönetim hakkı, kaynaklar hiyerarşisinin en altında kalan mevzuat, toplu iş sözleşmesi, bireysel iş sözleşmesi, iç yönetmelik gibi kaynaklar tarafından düzenlenmemiş, diğer bir ifadeyle boş bırakılmış alanlarda kullanabilen bir yetkidir⁴⁶. Bu hak, dinamik ve sürekli yenilenebilen bir hukuk kaynağı olarak kabul edilmektedir. Çünkü süreklilik arz eden iş ilişkisi içinde sonradan ortaya çıkabilecek tüm ihtiyaçların önceden iş kanunları, bireysel ve toplu iş sözleşmeleri ile belirlenmesi mümkün değildir⁴⁷. Bu kapsamda iş sözleşmesi genel esasları ile belirlenen çalışma koşulları, işverenin yönetim hakkına dayanarak verdiği talimatlar veya yaptığı düzenlemeler ile somut hale dönüşmektedir⁴⁸.

⁴² Sümer, **a.g.e.**, s. 76.

⁴³ Çelik, Canikoğlu, Canbolat, **a.g.e.**, s. 291.

⁴⁴ Süzek, **İş Hukuku**, 2019, s. 82.

⁴⁵ Engin, **Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren**, s. 71.

⁴⁶ Gaye Burcu Yıldız, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtay’ın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015**, 1 bs., İstanbul, On İki Lehva Yayıncılık, 2017, s. 104.

⁴⁷ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s. 135.

⁴⁸ Sümer, **a.g.e.**, s. 75.

3.1.1.1.2.2. Emir ve Talimatlara Uyma Borcunun Kapsamı

İşçinin, iş sözleşmesinden kaynaklanan borçları arasında işverenin emir ve talimatlarına uyma (itaat) borcu yer almaktadır. Bu borç, işverenin yönetim hakkına karşılık gelmektedir. İş Kanunu m.7 ile Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği m.9'da “Geçici işveren, işin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçisine talimat verme yetkisine sahiptir.” hükmüne yer verilmiştir (İş K. m.7/IX; ÖİBY. m.9/I-a). Kanun maddesinin gerekçesinde, geçici işverene geçici işçiye talimat verme hakkının bu ilişkinin üçlü yapısı dikkate alınarak düzenlendiği ve bu hakkın geçici işçi sağlama sözleşmesine aykırı olamayacağı belirtilmiştir. Bu doğrultuda geçici işverenin işçiye emir ve talimat verme yetkisi, *işin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesiyle* sınırlıdır.

Geçici işverenin, emir ve talimat verme hakkının niteliğine dair farklı görüşler bulunmaktadır. Türk iş hukuku'nda meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, yeni bir müessese olması nedeniyle, bu hususta yapılan tartışmaların odağında meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi yer almaktadır. Bir görüşe göre devreden işverenin yönetim hakkı, geçici işverene geçmektedir⁴⁹. Şöyle ki, geçici işverene, devreden işverenin işin görülmesini isteme hakkının geçmesiyle birlikte emir ve talimat verme hakkı da geçmektedir⁵⁰. Çünkü işverenin emir ve talimat verme hakkı ile işin görülmesini talep hakkı bir bütünlük teşkil etmektedir⁵¹. Diğer bir görüşe göre ise her olayın somut özelliğine göre değerlendirilmesi gerekmekle birlikte ağırlıklı olarak geçici işverene yönetim hakkı değil, yönetim hakkını kullanma yetkisi geçmektedir⁵². Başka bir görüşe göre ise geçici iş ilişkisi süresince asıl işverenin sadece iş görme borcunun ifasıyla ilgili yönetim hakkının kısmen askıda kaldığı, bu nedenle bu hakkın geçici işverene devrinin söz konusu olmadığı belirtilmektedir. Bu kapsamda geçici

⁴⁹ Serin, “4857 Sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisi”, s. 1076; Engin, “İşverenin İşin Görülmesini İsteme Hakkını Devri: Ödünç İş İlişkisi”, s. 344.

⁵⁰ Soyer, a.g.m., s. 345; Türkmen, “İşgücüne Yönelik Olarak İşçinin Üçüncü Bir Kişiye Devri: Ödünç İş İlişkisi”, s. 138.

⁵¹ Engin, “Atipik İstihdam Biçimleri ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar (Özellikle Ödünç İş İlişkisi ve Evde Çalışma)”, s. 120.

⁵² Akyiğit, *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi*, s. 139.

işverenin yönetim hakkı, işin ifasına yönelik bağımsız bir hak niteliği taşımaktadır⁵³. İş Kanunu m.7’de yer alan “*talimat verme yetkisi*” ibaresine paralel olarak geçici işverene yönetim hakkının değil, *yönetim hakkını kullanma yetkisinin* geçtiği kanısındayız.

Özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasında emir ve talimat verme hakkı paylaştırılmaktadır⁵⁴. Bu doğrultuda geçici iş ilişkisinde işveren fonksiyonlarında bölünme söz konusu olmakta⁵⁵; bu bölünme de “çifte yönetime tabiliğin” varlığını göstermektedir⁵⁶. İş sözleşmesinin tarafı olan özel istihdam bürosunun yönetim hakkının kapsamı, geçici işverene göre daha geniştir. Şöyle ki, özel istihdam bürosunda, doğrudan doğruya işin yapılmasına yönelik talimatlar dışında diğer çalışma koşullarına ilişkin emir ve talimat verme hakkı ile geniş anlamda yönetim hakkı bulunmaktadır⁵⁷. Örneğin, işçiyi başka bir işyerinde görevlendirme yetkisi yahut işçinin yıllık ücretli izin kullanımına ilişkin yönetim hakkı, özel istihdam bürosuna aittir.

Geçici işveren ile işçi arasında iş sözleşmesi bulunmadığı için, iş sözleşmesinden kaynaklanan bir takım emir ve talimatları geçici işçiye vermesi mümkün değildir⁵⁸. Zira geçici işveren emir ve talimat verme yetkisini, işveren ile işçi arasındaki mevcut olan sınırlar dâhilinde kullanabilmektedir⁵⁹. Buna karşılık geçici işverenin, geçici işçiye söz konusu sınırı aşan emir ve talimat vermesi, işçinin çalışma koşullarının esaslı bir biçimde değişmesine yol açtığından, işçinin iş sözleşmesini derhal fesih hakkı doğmaktadır⁶⁰. Geçici işçinin bu hakkı kullanabilmesi için, söz konusu değişikliğe ilişkin özel istihdam bürosunun en azından zımni onayının olması gerekmektedir.

⁵³ Arslanoğlu, **İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler**, s. 86.

⁵⁴ Türkmen, “İşgücüne Yönelik Olarak İşçinin Üçüncü Bir Kişiyi Devri: Ödünç İş İlişkisi”, s. 147.

⁵⁵ Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, s. 114.

⁵⁶ Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 138.

⁵⁷ Türkmen, “İşgücüne Yönelik Olarak İşçinin Üçüncü Bir Kişiyi Devri: Ödünç İş İlişkisi”, s. 137-138.

⁵⁸ Odaman, **Türk ve Fransız Hukukunda Ödünç İş İlişkisi**, s. 98.

⁵⁹ Engin, “Atipik İstihdam Biçimleri ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar (Özellikle Ödünç İş İlişkisi ve Evde Çalışma)”, s. 120; Soyer, a.g.m., s. 346.

⁶⁰ Çil, **İş Kanunu Şerhi**, s. 82.

3.1.1.1.2.3. Emir ve Talimatlara Uyma Borcunun İhlali

Özel istihdam bürosu ve geçici işveren tarafından verilen mevzuat, toplu veya bireysel iş sözleşmesine aykırı olan, dürüstlük kuralı ile bağdaşmayan, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan, kişinin beden ve ruh sağlığını tehlikeye düşüren ve benzeri nitelikteki emir ve talimatlara, geçici işçinin uyma yükümlülüğü bulunmamaktadır. Geçici işçinin, gerek işyeri düzenine⁶¹ gerek iş görme borcuna ilişkin talimatlara uymaması⁶², iş görme borcuna aykırılık teşkil etmektedir.

Kanun ve sözleşme hükümlerine uygun olarak verilen emir ve talimatlarına uymayan geçici işçinin iş sözleşmesi, özel istihdam bürosu tarafından feshedebileceği gibi disiplin cezası da uygulanabilmektedir. Bu halde bireysel iş sözleşmeleri, toplu iş sözleşmeleri ve işyeri iç yönetmelikleri aracılığıyla kanun hükümlerine aykırı olmamak koşuluyla düzenlenebilen disiplin cezaları, yalnızca aralarında iş sözleşmesi bulunan özel istihdam bürosu tarafından uygulanabilmekle beraber geçici işçinin, geçici işverenin emir ve talimatlarına uymaması özel istihdam bürosu tarafından disiplin cezası uygulanabilmesine gerekçe teşkil edebilecektir. Ayrıca geçici işverenin geçici işçiye disiplin cezası uygulaması, geçici iş ilişkisinin tabiatına da uygun değildir⁶³. Çünkü taraflar belli bir işçi verileceği konusunda anlaşmamışlarsa, bu durumla karşılaşan geçici işveren geçici işçiye disiplin cezası uygulamak yerine özel istihdam bürosundan yerine yeni işçi talep edebilir.

3.1.1.1.3. Sadakat Borcu

3.1.1.1.3.1. Genel Olarak

İş sözleşmesi diğer sözleşmelerden farklı olarak işçi ile işveren arasında kişisel ilişki doğurması nedeniyle, sözleşmenin tarafları arasında karşılıklı sadakatin varlığını gerekli kılmaktadır⁶⁴. İş sözleşmenin kurulmasıyla birlikte doğan işçinin sadakat

⁶¹ Çelik, Canikoğlu, Canbolat, **a.g.e.**, s. 291.

⁶² Süzek, **İş Hukuku**, 2019, s. 347.

⁶³ Doktrinde de geçici işverenin yönetim hakkı içerisinde disiplin cezası olmadığı belirtilmektedir. Bkz.: Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 229.

⁶⁴ Süzek, **İş Hukuku**, 2019, s. 348.

borcu⁶⁵, sözleşmenin sona ermesine kadar devam etmekte olup, iş sözleşmesinde sadakat borcuna ilişkin bir hüküm bulunmasına gerek yoktur⁶⁶. İşçinin sadakat borcu, işverenin çıkarlarını koruma ve gözetme borcu olarak açıklanabilir⁶⁷. Her ne kadar işçinin sadakat borcunun kapsamı iş sözleşmesiyle kısmen belirlenebilmekle beraber, tamamen belirlenebilmesi mümkün değildir⁶⁸. Bu borcun kapsamı, işçinin işyerindeki, görevi, konumu, işin niteliği gibi hususlar dikkate alınarak her olaya özgü olarak belirlenebilmektedir⁶⁹. Bu borç, işverenin işi ve işyeriyle ilgili hukuken haklı menfaatlerini korumak, işverene zarar verici ve risk altına sokabilecek davranışlardan kaçınmayı gerektirmektedir⁷⁰. Bu bağlamda sadakat borcu, işçiye bir takım filleri yapma ve yapmama yükümlülüğü getirmektedir. Bu hüküm doğrultusunda sadakat borcu içerisinde sır saklama borcunu da barındırmaktadır.

İşçi, iş görme borcunu geçici işverenlere karşı yerine getirmekle beraber aralarında iş sözleşmesi bulunan özel istihdam bürosuna karşı sadakat borcu bulunmaktadır⁷¹. Bununla beraber sadakat borcunu, işçinin niteliğine bağlı bir borç olarak kabul etmek gerekmektedir⁷². Yargıtay, meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisine yönelik vermiş olduğu bir kararda işçinin, *geçici işverene karşı sadakat borcu olduğunu* belirtmiştir⁷³. Bu durumda geçici işçinin, *hem özel istihdam bürosuna hem*

⁶⁵ Türk Borçlar Kanunu “Özen ve sadakat borcu” başlıklı m.396’da “İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır.... İşçi hizmeti ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girilemez. İşçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanmaz veya başkalarına açıklayamaz. İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli gördüğü ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür.” hükmü yer almaktadır.

⁶⁶ Y 7 HD., 30.01.2014t, E.2013/18424, K.2014/1336,

(Çevrimiçi)https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama, 15 Eylül 2019.

⁶⁷ Y 9 HD, 12.12.2016t, E.2016/5746, K.2016/21944,

(Çevrimiçi)https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama, 15 Eylül 2019.

⁶⁸ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s. 137.

⁶⁹ Gülsevil Alpagut, “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, **Sicil Dergisi**, S:25, 2012, s. 24.

⁷⁰ Y 9 HD, 28.01.2010, E.2008/14806, K.2010/1477; Y 22 HD, 02.11.2017t, E.2017/9065, K.2017/23835, (Çevrimiçi)https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama, 15 Eylül 2019.

⁷¹ Odaman, **Türk ve Fransız Hukukunda Ödünç İş İlişkisi**, s. 114.

⁷² Ertaş, **a.g.e.**, s. 8.

⁷³ Y 9 HD, 16.12.2008, E.2007/26179, K.2008/33761 aktaran Şahin Çil, **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (9. Hukuk Dairesi 2010-2011 Yılları)**, 4 bs., Ankara, Turhan Kitabevi, 2011, s. 1100-1101.

geçici işverene karşı sadakat borcu olduğu söylenebilir⁷⁴. Ayrıca özel istihdam bürosunun kendisine ait olan sadakat gösterilmesini isteme hakkını geçici işverene devretmesi mümkün olmadığından⁷⁵, bu durumda “çifte sadakat borcu” nun varlığı söz konusudur⁷⁶.

3.1.1.1.3.2. Sadakat Borcunun İhlali

İşçinin sadakat borcuna aykırı davranması, işverenin zararının giderilmesi (TBK. m.112 vd.), işçiye disiplin cezasının uygulanması, işveren tarafından iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshi ve tazminat yaptırımlarıyla karşı karşıya kalmasına yol açmaktadır. Ayrıca işçinin sadakatsizlik düzeyine ulaşmamakla birlikte bağlılığının yeterli olmadığı gösteren davranışlarda bulunması halinde işveren, İş Kanunu m.18 uyarınca, iş sözleşmesini geçerli nedenle feshedilebilmektedir⁷⁷. Geçici işverene karşı sadakat borcuna aykırı davranan geçici işçinin, iş sözleşmesi yalnızca özel istihdam bürosu tarafından bu gerekçeye dayandırılarak sonlandırılabilir. Geçici işveren ise sadakat borcuna aykırılık nedeniyle oluşan zararının tazminini kural olarak işçiden talep edebileceği gibi özel istihdam bürosundan geçici işçinin değiştirilmesini de talep edebilmektedir. Kanun hükümlerine aykırı olmamak koşuluyla geçici işçinin sadakat borcuna aykırı davranması halinde cezai şart uygulanmasına ilişkin düzenlemelere iş sözleşmesinde yer verilebilir⁷⁸. Bu halde iş sözleşmesinin tarafı olan özel istihdam bürosu tarafından cezai şart uygulanabilecektir.

Geçici işçinin özel istihdam bürosu ile iş ilişkisi devam ederken başka bir kişinin yanında çalışması, sadakat borcuna aykırılık olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği sorusu ortaya çıkmaktadır⁷⁹. Mutlak surette işçinin iş ilişkisi devam ederken bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunması

⁷⁴ Ekmekçi, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, s. 374.

⁷⁵ Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 132.

⁷⁶ A.e., s. 131.

⁷⁷ Süzek, **İş Hukuku**, 2019, s. 350.

⁷⁸ Alpogut, “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, s. 31.

⁷⁹ Türk Borçlar Kanunu m.396’da “İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz...” hükmüne yer verilmiştir (TBK. m.396/III).

yasaklanmamış olup, kural olarak işçinin, asıl işindeki çalışma saatleri dışında başka bir işte çalışmasına bir engel bulunmamaktadır⁸⁰. Bu bağlamda Türk Borçlar Kanunu m.396 doğrultusunda geçici işçinin her türlü başka bir işte çalışması değil, *sadakat borcuna aykırı bir biçimde* üçüncü kişiye karşı ücret karşılığı çalışması yasaklanmıştır. Geçici işçinin, özel istihdam bürosuna rekabet oluşturmayan ve ücret karşılığı olmaksızın başkasına karşı çalışma yasak değildir⁸¹. Bununla beraber geçici işçinin, geçici işverene karşı söz konusu yükümlülüğü bulunmamaktadır⁸².

Sadakat borcu içerisinde yer alan sır saklama borcu kapsamında geçici işçi, iş görme borcunu yerine getirdiği esnada öğrendiği bilgileri, üretim bilgileri ve iş sırları gibi bilgileri, iş ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamayacağı gibi başkasına da açıklamama yükümlülüğü bulunmaktadır. Geçici işçi, geçici işverenin sırlarını gerek özel istihdam bürosuna gerek daha sonra çalıştığı geçici işverenlere karşı saklamakla yükümlüdür⁸³. Ayrıca geçici iş ilişkisi süresince geçici işçinin özel istihdam bürosuna ait sırlarını geçici işverene karşı açıklamama yükümlülüğü bulunmaktadır⁸⁴.

3.1.1.1.4. Rekabet Etmeme Borcu

İşçinin işverene olan sadakat borcunun olumsuz yönünü ifade eden⁸⁵ rekabet etmeme borcunun kapsamı, her olay özgü belirlenmekle beraber ahlak ve iyiniyet kurallarına, diğer bir ifadeyle sadakat borcuna aykırı düşen her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğü olarak açıklamak mümkündür⁸⁶.

Rekabet etmeme borcunu zaman bakımından ikiye ayırmak mümkündür. İlk olarak işçinin iş sözleşmesi devam ederken işveren ile rekabet etmemesi, diğeri ise iş sözleşmesi sona erdikten sonra işçinin işvereni ile rekabet etmesini yasaklayan ve

⁸⁰ Süzek, **İş Hukuku**, 2019, s. 348-349; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s. 139.

⁸¹ Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 212.

⁸² Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 133.

⁸³ Türkmen, “İşgücüne Yönelik Olarak İşçinin Üçüncü Bir Kişiyne Devri: Ödünç İş İlişkisi”, s. 149.

⁸⁴ Kılıçoğlu, Şenocak, **a.g.e.**, s. 130.

⁸⁵ Y 9 HD, 11.12.2014t, E.2014/34678, K.2014/37997, (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 15 Eylül 2019.

⁸⁶ Ertaş, **a.g.e.**, s. 65.

sözleşmeden doğan rekabet etmeme borcudur⁸⁷. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde her ne kadar işçi, özel istihdam bürosunun yanında fiilen çalışmasa dahi aralarında iş sözleşmesi bulunmaktadır. Bu nedenle işçi, iş sözleşmesi devam ederken işvereni olan özel istihdam bürosuna karşı rekabet etmeme borcu bulunmaktadır⁸⁸. Geçici işçinin bu borca aykırı davranması halinde iş sözleşmesi özel istihdam bürosu tarafından İş Kanunu m.25/II-e’ye aykırılık halinde, haklı nedenle derhal feshedilebilecektir.

Geçici iş ilişkisi süresince, işçinin geçici işverene karşı da rekabet etmeme borcu bulunmaktadır. Her ne kadar işçi ile geçici işveren arasında iş sözleşmesi bulunmasa dahi işçi iş görme borcunu, geçici işverene karşı yerine getirmektedir. Daha önce belirtildiği üzere sadakat borcunun bir gereği olan rekabet etmeme borcu iş sözleşmesine bağlı olmayıp, genel anlamda işçi niteliğine bağlı bir borçtur. Bu bağlamda geçici işçinin, geçici işverene karşı geçici iş ilişkisi süresince rekabet etmememe borcu bulunduğu hususunda bir tereddüt bulunmamaktadır. Geçici iş ilişkisinin sona ermesiyle birlikte geçici işçinin geçici işverene karşı rekabet etmeme borcu da son bulmaktadır. Geçici işçi, rekabet etmeme borcuna aykırı davranması sonucu neden olduğu zarardan geçici işverene karşı sorumluluğu bulunmaktadır⁸⁹. Ancak iş sözleşmesinin tarafı olmayan geçici işverenin, rekabet etmeme borcuna aykırı davranan geçici işçinin iş sözleşmesini feshetme hakkı bulunmamakta, geçici işçi sağlama sözleşmesinde düzenleme bulunması halinde, bu gerekçeye dayanarak geçici işçinin değiştirilmesini talep edebilecektir. Ayrıca bu gerekçeye dayanarak da özel istihdam bürosu, geçici işçinin iş sözleşmesini İş Kanunu m.25/II-e’ye aykırılık nedeniyle haklı nedenle, derhal feshedilebilecektir.

İş ilişkisinin devamı süresince işçinin işvereniyle rekabete girişmesi, işverenin çalışma konusunda kendi adına faaliyette bulunması sadakat borcuna aykırılık teşkil etmektedir. Her ne kadar işçinin bu girişimi işvereni doğrudan doğruya bir zarara

⁸⁷ Çelik, Canikoğlu, Canpolat, **a.g.e.**, s.299.

⁸⁸ Türk Borçlar Kanunu m.396’da “İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, ...özellikle kendi işvereni ile rekabete girişemez.” hükmüne yer verilmiştir (TBK. m.396/III).

⁸⁹ Bkz.:s. 146. Çalışmanın 3. Bölümünde yer alan “Geçici İşçinin Yükümlülükleri” başlığı altında düzenlenen “İş Görme Borcu”nda geçici işçinin işyeri ve işe ilişkin olması koşuluyla sebep olduğu zarardan, geçici işverene karşı sorumluluğu ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Bu nedenle tekrar olmaması için söz konusu açıklamalar bu kısımda tekrar yer verilmemiştir.

uğratmasa dahi, bir zararın ortaya çıkma ihtimali de rekabet etmeme borcunun ihlali olarak kabul edilmektedir⁹⁰. Zira işçinin işvereni ile olan rekabetin haksız olması koşulu aranmamakta, yalnızca rekabetin yapılmış olması yeterli olup, bu durum sadakat borcuna aykırılık teşkil etmektedir⁹¹.

İşçinin rekabet etmeme borcu, kural olarak iş ilişkisi süresince söz konusu olmaktadır. Ancak taraflar iş sözleşmelerinde yer verecekleri bir hükümle ya da rekabet yasağı sözleşmesi yaparak, iş sözleşmesi sona erdikten sonra da rekabet etmeme borcunu devam ettirebilirler⁹². Bu hususa ilişkin düzenlemelere, Türk Borçlar Kanunun 444. ile 447. maddeleri arasında yer verilmiştir. Öncelikli olarak Türk Borçlar Kanunu m.444 uyarınca işçinin, rekabet etmeme borcunu üstlenebilmesi için fiil ehliyetine sahip olması ve bu borcun yazılı bir biçimde yapılması gerekmektedir. Rekabet yasağı kaydı, iş ilişkisi işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme olanağı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse geçerlidir (TBK. m.444/II). Bu yasak kaydının geçerli olabilmesi için taraflar arasında bir iş sözleşmesi bulunması gerektiğinden, işçinin geçici işverene karşı bu borcu üstlenmesi söz konusu değildir. Mevcut bir görüşe göre özel istihdam bürosunun korunmaya değer bir menfaati bulunmadığından, aralarında iş sözleşmesi bulunan özel istihdam bürosu ile işçi arasında rekabet yasağı sözleşmesi yapılması uygun değildir. Örneğin, özel istihdam bürosunun bir tekstil fabrikasıyla rakip olması söz konusu değildir⁹³. Diğer bir ifadeyle özel istihdam bürosu ile geçici işveren aynı işkolunda çalışıyor olmadığından, bir rekabetin varlığı da söz konusu değildir⁹⁴.

Rekabet yasağında, işverenin haklı menfaati ile işçinin çalışma ve sözleşme özgürlüğü arasında bir dengenin gözetilmesi gerekmektedir⁹⁵. Bu doğrultuda rekabet yasağında, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek bir biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından uygun olamayan sınırlamalar

⁹⁰ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s. 138.

⁹¹ Ertaş, **a.g.e.**, s. 63.

⁹² Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 17 bs., İstanbul, Beta Basım, 2019, s.351.

⁹³ Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 134-135.

⁹⁴ Odaman, **Türk ve Fransız Hukukunda Ödünç İş İlişkisi**, s. 132.

⁹⁵ Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 17 bs., İstanbul, Beta Basım, 2019, s.351.

içeremeyeceği gibi özel durum ve koşullar haricinde süresi *iki yılı* geçememektedir (TBK. m.445/I). İşçinin, bu yasağı aykırı davranması nedeniyle işverenin uğradığı bütün zararları karşılamakla yükümlüdür. Sözleşmede aksine bir düzenleme bulunmaması koşuluyla bir cezai şarta bağlanan rekabet yasağından işçi, belirlenen miktarı ödeyerek kurtulabilmekle beraber bu miktarı aşan zararı işçi karşılamakla yükümlüdür (TBK. m.446).

İş Kanunu m.7 ile Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği m.6 uyarınca “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.” düzenlemesine yer verilmiştir (İş K. m.7/XI; ÖİBY. m.6/IV). İlgili maddenin gerekçesinde, geçici işçilerin belirsiz süreli çalışma hakkının engellenmemesi ve özel istihdam bürolarının iş arayanların başka iş arama kanallarını kullanmalarını engelleyen hükümler içeren sözleşme yapmaları ve sözleşmelerde İş Kanunu m.5’te düzenlenen işin gerekleri dışındaki her türlü ayrımcılık yapmaları yasaklandığı ifade edilmiştir. Bu doğrultuda *özel istihdam bürosu ile işçi arasında iş sözleşmesi sona erdikten sonra işçinin geçici işverenlerin veya farklı işverenlerin yanında çalışamayacağı yönündeki anlaşmaların bir geçerliliği bulunmayacağı gibi rekabet etmeme borcuna aykırılık* olarak değerlendirilmeyecektir. Özel istihdam bürosu tarafından çalıştırılmaya başlanan işçinin daha önceki işvereni ile rekabet yasağı sözleşmesi yapması halinde, yasak yalnızca özel istihdam bürosuna karşı değil, görevlendirildiği geçici işverenlere karşı da söz konusu olacaktır⁹⁶.

⁹⁶ Benzer bir biçimde Yargıtay’ın 9. Hukuk Dairesi, rekabet yasağına ilişkin vermiş olduğu bir kararda, “İşçinin iş sözleşmesinin feshinden sonra rekabet yasağına uyma yükümü, geçici iş ilişkisi sırasında da devam eder. Bu noktada işçinin ödünç alan işverene bağlı olarak yapmakta olduğu çalışmalarının da rekabet yasağının ihlali olarak değerlendirilmesi mümkündür” şeklinde görüşünü ifade etmiştir. Bkz.: Y 9 HD, 13.02.2012t., E.2009/37085, K.2012/3450, (Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 10 Mayıs 2019.

3.1.1.2. İşveren Yükümlülükleri

3.1.1.2.1. Ücret Ödeme Borcu

3.1.1.2.1.1. Ücret Ödeme Borçlusu

Kanunkoyucu yalnızca *meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde*, işçisini geçici olarak devreden işverenin ücret ödeme yükümlülüğünün devam ettiğini hüküm altına almıştır (İş K. m.7/XV). Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde, geçici işçinin işvereni olan özel istihdam bürosunun geçici görevlendirmeler esnasında da ücret ödeme yükümlülüğü devam ettiği, açık olduğu için tekrar bu husus belirtilmemiştir.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde geçici işverenin geçici iş ilişkisi süresince geçici işçinin ücretini ödeyip ödeyemeyeceği hususuna ilişkin yapılan tartışmaların odağında, meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi bulunmaktadır. Bir görüşe göre, geçici işveren tarafından ücretin ödenebilmesi için işçinin rızası gerekmektedir⁹⁷. Diğer bir görüşe göre ise geçici işveren tarafından ücretin ödenebilmesi için, işçinin rızası gerekmemektedir⁹⁸. Şöyle ki, 4857 sayılı İş Kanunu’nun Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan kanun tasarısında yer verilen işçinin rızasının alınması halinde, ücretinin “*ödünç alan işveren*” tarafından ödenebileceğine ilişkin hüküm, tasarı kanunlaşırken çıkarılmıştır. Bu doğrultuda özel bir düzenleme bulunmaması nedeniyle işçinin ücretinin üçüncü kişi tarafından ödenebileceği ifade edilmektedir⁹⁹. Zaten işçinin ücretinin işveren dışındaki üçüncü kişiler tarafından ödenebilmesine imkân veren İş Kanunu m.32’de işçinin ücretinin, geçici işveren tarafından ödenebilmesini mümkün kılmaktadır¹⁰⁰. İşçinin özel bir çıkarı bulunmaması halinde geçici işveren tarafından ücretin ödenmesine rıza göstermemesi, hakkın kötüye kullanımı olarak

⁹⁷ Arslanoğlu, **İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler**, s. 89; Narmanlıoğlu, “İşverenin Emir ve Talimat Verme Yetkisinin Geçici Süre ile Sınırlı Olarak Başkasına Devredilmesi (Ödünç “Geçici” İş İlişkisi)”, s. 19.

⁹⁸ Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 141; Türkmen, “İşgücüne Yönelik Olarak İşçinin Üçüncü Bir Kişiyne Devri: Ödünç İş İlişkisi”, s. 146; Serin, a.g.m., s. 1076.

⁹⁹ Odaman, **Türk ve Fransız Hukukunda Ödünç İş İlişkisi**, s. 151.

¹⁰⁰ Caniklioğlu, “Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları”, s. 135; Türkmen, “İşgücüne Yönelik Olarak İşçinin Üçüncü Bir Kişiyne Devri:Ödünç İş İlişkisi”, s. 146; Sümer, **a.g.e.**, s. 66.

değerlendirilmelidir¹⁰¹. Çünkü borcun bizzat borçlu tarafından yerine getirilmesinde alacaklının özel bir çıkarı yoksa, borçlunun borcu bizzat yerine getirme zorunluluğu bulunmamaktadır¹⁰².

Geçici işçinin ücretinin ödenmesinden asıl sorumluluk özel istihdam bürosuna ait olduğundan, geçici işçi sağlama sözleşmesinde ücretin geçici işveren tarafından ödeneceğinin kararlaştırılmış olması, özel istihdam bürosunun ücret ödeme yükümlülüğünü ortadan kaldırmamaktadır¹⁰³. Hatta işçinin rızası olsa dahi özel istihdam bürosunun işçiye karşı ücret ödeme borcundan peşinen kurtulacağını öngören anlaşmanın geçici iş ilişkisi süresiyle sınırlı ya da bu süreyi aşacak bir biçimde yapılması halinde, *yasak iş aracılığı* söz konusu olacaktır¹⁰⁴. Geçici işçinin, geçici işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans ya da borç alması mümkün değildir (İş K. m.7/XIII, ÖİBY. m.10/III).

3.1.1.2.1.2. Ücretin Miktarı, Ödeme Yeri, Zamanı

Özel istihdam bürosu ile işçi asgari ücretin altında olmamak kaydıyla, iş sözleşmesinde diledikleri ücret miktarını belirleyebilirler. Nitekim asgari ücretin altında ücret ödenmesi kararlaştırılmış olsa dahi geçersizdir (TİKK. m.19/IV-b; ÖİBY. m.4/VI-b). Taraflar iş sözleşmesinde ücreti belirlememişlerse, Türk Borçlar Kanunu m.401¹⁰⁵ uyarınca, özel istihdam bürosunun asgari ücretin altında olmamak koşuluyla işçiye emsal ücreti ödemekle yükümlü olduğunu kabul etmek gerekmektedir¹⁰⁶. Özel istihdam bürosunun ödemekle yükümlü olduğu ücret geniş anlamda ücret olup, bu ücretin içerisinde ikramiye, prim, sosyal yardımlar, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti gibi ödemeler yer almaktadır. İşverenin banka aracılığıyla ücret ödeme yükümlülüğünün belirlenmesinde, geçici işverenin çalıştırdığı işçi sayısının bir önemi bulunmamaktadır. Bu halde özel istihdam bürosunun çalıştırdığı işçi sayısı beş

¹⁰¹ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 227.

¹⁰² Tuncay, “İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri”, s. 143.

¹⁰³ Çelik, Canikoğlu, Canbolat, **a.g.e.**, s. 245; Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 143.

¹⁰⁴ Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 143.

¹⁰⁵ Türk Borçlar Kanunun m.401’e göre “İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür” hükmü yer almaktadır.

¹⁰⁶ Güzel, Heper, **a.g.m.**, s. 42-43.

veya daha fazla olması halinde, işçilerin ücretlerini banka aracılığıyla ödemesi gerekmektedir. Geçici görevlendirmeler esnasında geçici işçiye ek bir külfet getirmediği müddetçe, özel istihdam bürosunun ücretin ödeneceği *bankayı değiştirebileceği* kanısındayız.

İşçilere yapılan ayni veya nakdi yardımların başında gelen yemek ve yol yardımlarının, özel istihdam bürosu tarafından geçici işçiye nakdi olarak yapıldığı, bununla beraber işçinin geçici işverenin işyerinde bu yardımlardan ayni olarak yararlanması halinde ne olacağı sorusu ortaya çıkmaktadır. Geçici işverenin işyerindeki uygulamadan bağımsız olarak özel istihdam bürosu ile işçi, her ay yemek ve yol yardımının nakdi olarak yapılacağı hususunda anlaşmaları halinde, bu ödemelerin yapılmaya devam edilmesi gerekmektedir. Ancak iş sözleşmesinde herhangi bir hüküm bulunmaması halinde, ücrette mükerrerlik olmaması için bu dönemde işçinin yol ve yemek yardımlarını işverenden talep etmemesi gerekmektedir¹⁰⁷. Ayrıca geçici işçi sağlama sözleşmesinde bir hüküm bulunmaması halinde geçici işveren, işçiye yaptığı yol ve yemek yardımlarını, özel istihdam bürosuna rücu edebilecektir.

3.1.1.2.1.3. Ücretin Ödenmemesi Halinde Sorumluluk

Ücretin ödenmemesi halinde işçinin bir takım hakları mevcut iken, işveren birtakım hukuki ve cezai yaptırımlarla karşıya karşıya kalmaktadır. Öncelikli olarak işçinin, çalışmaktan kaçınma ve sözleşmeyi fesih hakkı bulunmaktadır. Özel istihdam bürosu tarafından İş Kanunun m.34'e göre ücretin ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir neden olmaksızın ödenmemesi halinde işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilmektedir (İş K. m.34/I). İşçinin kural olarak iş görmekten kaçınma hakkını, ücret ödeme borçlusu olan özel istihdam bürosuna karşı kullanabilecektir. Bu halde özel istihdam bürosu, çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçinin yerine *yeni bir geçici işçi görevlendiremeyecektir*. Üstelik bu dönemde özel istihdam bürosu işçiden çalışmayı isteme hakkına sahip olmadığından,

¹⁰⁷ Ekmekçi, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, s. 373-374.

bu hakkı başkasına da devredemeyecektir. Çünkü bu halde, işverenin ifayı isteme hakkı askıdadır. Özel istihdam bürosu tarafından mücbir bir neden olmaksızın işçinin ücretinin ödenmemesi halinde geçici işçi, İş Kanunu m.24/II, e uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilecektir. Özetle, geçici işin görülmesi çerçevesinde kendi işverenine karşı kullanabileceği hakları, geçici işverene karşı da kullanabilecektir¹⁰⁸.

Geçici işverenin, geçici iş ilişkisi süresince işçinin ödenmeyen ücretinden özel istihdam bürosu ile birlikte sorumluluğu olup olmadığı hususuna ilişkin İş Kanunu'nda herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Buna karşılık meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine yönelik yapılan daha önceki kanun çalışmalarında bu hususa ilişkin düzenlemeler bulunmaktaydı. Şöyle ki, 4857 sayılı İş Kanunu Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan kanun taslağı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü koordinasyonu altında 22.11.2011 tarihinde konu ile ilgili olarak bir çalışma grubu tarafından hazırlanan tasarı taslağında, *geçici işverenin işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden özel istihdam bürosu ile birlikte sorumluluğu öngörülmekteydi*. İş Kanunu m.7'nin iptaline ilişkin Anayasa Mahkemesine yapılan başvuruda¹⁰⁹, geçici işverene işçilerin ücret ve diğer haklarının ödenmesi hususunda müteselsil sorumluluk öngörülmediği, bu konuda geçici işverene kontrol ve denetim görevinin verilmediği ifade edilmiştir. Başvuruyu değerlendiren Anayasa Mahkemesi, geçici iş ilişkisinde işçinin işvereni özel istihdam bürosu olduğundan ücretin büro tarafından ödeneceğini, bu bağlamda işçinin ücretinin ödenmesi hususunda asıl sorumluluğun özel istihdam bürosuna ait olduğunu, *geçici işverenin müteselsil sorumluluğu olmadığını* belirtmiştir.

İş Kanunu m.7'de geçici iş ilişkisi kurulabilecek hallerden yalnızca biri için ücrete ilişkin detaylı düzenlemelere yer verilmiş olup, bu hüküm uyarınca *“işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülmeyen şekilde artması”* halinde kurulacak geçici iş ilişkisinde, geçici

¹⁰⁸ Narmanlıoğlu, “İşverenin Emir ve Talimat Verme Yetkisinin Geçici Süre ile Sınırlı Olarak Başkasına Devredilmesi (Ödünç “Geçici” İş İlişkisi)”, s. 19.

¹⁰⁹ Anayasa Mahkemesi GK, 28.02.2018t, E.2016/141, K.2018/27, (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.

işveren işyerinde bir ayın üzerinde çalışan geçici işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini çalıştığı süre zarfında *her ay kontrol etmekte*, diğer yandan özel istihdam bürosu ise ücretin ödendiğini gösteren belge ve kayıtları aylık olarak geçici işverene ibraz etmekle yükümlü kılınmıştır (İş K. m.7/ XII, ÖİBY. m.9/III, m.11/III)¹¹⁰. Belirtmek gerekir ki, bu hüküm kapsamındaki ücret *geniş anlamda ücret* olup, içerisinde fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, ikramiye, prim gibi ödemeler yer almaktadır. Geçici işveren, geçici işçilerin ödenmeyen ücretleri olması halinde ise bu ücretler ödenene kadar özel istihdam bürosunun alacağını ödemeyerek, özel istihdam bürosunun alacağından mahsup etmek koşuluyla geçici işçilerin *en çok üç aya* kadar olan ücretlerini doğrudan işçilerin banka hesabına yatırmakla yükümlüdür (İş K. m.7/ XII; ÖİBY. m.9/IV)¹¹¹. Geçici işverenin ücreti ödenmeyen işçiler ve ödenmeyen ücret tutarlarını ödeme gününden itibaren *on beş gün içinde* Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne veya hizmet merkezine bildirmesi gerekmektedir (İş K. m.7/XII; ÖİBY m.9/V). Geçici işverene getirilen bu bildirim yükümlülüğü, ücret ödeme yükümlülüğüne aykırı davranan özel istihdam bürosu hakkında öngörülen *idari yaptırımların işlerlik kazanması* bakımından önemlidir. Bu halde Türkiye İş Kurumu tarafından özel istihdam bürosu hakkında 4904 sayılı Kanun m.18/II-c¹¹² ve Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği m.19/IV'nın¹¹³ uygulaması kolaylaşacaktır.

Kanunkoyucunun bir yandan geçici iş ilişkisi kurulan süre boyunca geçici işverene geçici işçinin ücretinin ödenip ödenmediğine ilişkin kontrol yükümlülüğü getirirken, diğer yandan geçici işverene yalnızca işçinin *üç aylık ücretini* banka hesabına yatırma yükümlülüğü öngörmesi tutarsızlık olduğu gerekçesiyle eleştirilmektedir. Bu halde geçici işverene tüm süreyi kontrol yükümlülüğü

¹¹⁰ Bu düzenlemeye, kanun tasarısında yer verilmemiştir.

¹¹¹ Geçici işveren tarafından hizmet bedelinin özel istihdam bürosuna peşin ödenmesi mümkün olup, bu halde geçici işverenin işçilerin ücretini ödeme yükümlülüğü ortadan kalkmamakla birlikte ödediği ücretleri, büroya rücu edebilecektir.

¹¹² İşçilerin ücretlerinin ödenmemesi durumunda son fiilin tespit tarihinden geriye dönük iki yıllık süre içinde üç kez aykırı davranıldığının tespit edilmesi halinde geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptal edilmesi hükmü bulunmaktadır.

¹¹³ İşçilerin ücretlerinin ödenmemesi halinde, işçi alacaklarının teminattan öncelikli olarak ödenmesi hükmü bulunmaktadır.

getirilmesinin bir anlamı olmamaktadır¹¹⁴. Üstelik geçici işverene ücrete ilişkin getirilen kontrol ve denetim yükümlülüğünün kapsamının geçici iş ilişkisi kurulabilecek hallerden yalnızca biri ve bir ayın üzerindeki çalışmalarla sınırlı tutulması, işçinin korunması ilkesi ile bağdaşmamaktadır.

İşçinin korunması bakımından geçici işverene, geçici iş ilişkisi süresince bu iş ilişkisinin kurulabileceği *tüm haller ve işler için* geçici işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğine ilişkin kontrol yükümlülüğü getirilmelidir. Ayrıca ücretlerin ödenmemesi halinde ise geçici işverenin *süre sınırlaması olmaksızın* özel istihdam bürosunun alacağından mahsup etmek koşuluyla geçici işçilerin ücretlerinin banka hesaplarına yatırılmasına yönelik bir hükme yer verilmesi gerektiği kanısındayız. 6715 sayılı Kanun öncesi İş Kanunu m.7’de “İşçinin geçici sözleşmesinden aksi anlaşılmıyorsa, işçinin diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin bu Kanundaki düzenlemeler geçici iş ilişkisi kurulan işverene olan ilişkisine de uygulanır.” düzenlemesi bulunmaktaydı¹¹⁵. 6715 sayılı Kanunla yapılan değişiklikte, bu hüküm kaldırılarak yerine (meslek edinilmemiş) geçici iş ilişkisinde geçici işverenin işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, devreden işverene birlikte sorumlu olduğuna ilişkin hükme yer verilmiştir (İş K. m.7/XV). Bu hükmün meslek edinilmiş *geçici iş ilişkisini de içerecek bir biçimde düzenlenmesi, işçinin gelir güvencesinin sağlanması için önemlidir*¹¹⁶.

Kanunkoyucu ücretin ödenmemesi halinde, özel istihdam bürosu hakkında hukuki yaptırımlar öngörmüştür. Geçici iş ilişkisi kurulan işçi sayısının *yüzde onunun ücretinin*, ödeme gününden itibaren *yirmi gün* içinde mücbir bir neden dışında ödenmemesi halinde derhal; *bir yıl* içinde *en az bir* işçinin ücretinin *en az üç defa* sözleşme ile belirlenen ücretin altında ödenmesi veya süresinde ödenmemesi durumlarında son fiilin tespit tarihinden geriye dönük iki yıllık süre içinde üç kez aykırı davranıldığı tespit edilmesi halinde geçici iş ilişkisi kurma yetkisi iptal edilmekte ve üç yıl süre ile izin verilmemektedir (TİKK. m.18/II-b,c). Özel istihdam

¹¹⁴ Çelik, Canikoğlu, Canbolat, **a.g.e.**, s. 239.

¹¹⁵ Bu hükmün eleştirisi için bkz.: Caniklioğlu, “Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları”, s. 121-155.

¹¹⁶ Birlikte sorumluluğa ilişkin benzer görüş için bkz.: Ayşegül Ekin, **a.g.e.**, s.136.

bürosu tarafından işçilerin ücretlerinin ödenmemesi hallerinde, diğer kanunlarda düzenlenen hükümlere bakılmaksızın işçi alacakları teminattan öncelikli olarak ödenmektedir (ÖİBY. m.19/IV). Ücretin ödenmemesi halinde, özel istihdam bürosunun cezai sorumluluğu bulunmaktadır. Bu kapsamda İş Kanunu m.102 uyarınca, işçinin ücretini süresi içinde kasten ödemeyen veya eksik ödeyen özel istihdam bürosu hakkında bu durumdaki her işçi ve her ay için (2021 yılı itibarıyla) 315 TL idari para cezası uygulanmaktadır.

3.1.1.2.1.4. İşin İfa Edilmemesi Halinde Ücret

İş Kanunu m.7’de yalnızca özel istihdam bürosu ile geçici işçi arasında yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedileceğine yer verilmesi gerektiği ve bu sürenin *üç ayı* geçemeyeceği hüküm altına alınmıştır. Ancak işçinin işe çağırılmadığı süre zarfında, ücrete hak kazanıp kazanmayacağına ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Doktrindeki bir görüşe göre işçinin görevlendirilmediği dönemde özel istihdam bürosunun, asgari ücretin altında olmamak koşuluyla ücret ödeme yükümlülüğü devam etmektedir. Bu görüş dayanağını, Türkiye İş Kurumu Kanunu m.19/IV-b bendinde yer alan asgari ücretin altında ücret ödenmesine ilişkin anlaşmaların geçersiz olduğu yönündeki hükümden almaktadır¹¹⁷. Ayrıca işçinin görevlendirilmediği dönemde, iş sözleşmesinin askıya alındığı iddiasının doğru olmayacağından hareketle çalıştırılmadığı söz konusu dönemde de işçiye ücret ödenmesi gerektiği belirtilmektedir¹¹⁸.

Daha önce belirtildiği üzere, 4857 sayılı İş Kanunu’nun Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan taslağın m.93’de belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin, “*ödünç veren işveren*” tarafından görevlendirmede olduğu süre zarfında işyerinde çalıştırılmasa dahi *asgari ücretten az olmamak üzere ücretinin yarısı kadar bir ücrete* hak kazanacağına ilişkin hükme yer verilmişti. Bu nitelikteki açık bir hükme

¹¹⁷ Süzek, **İş Hukuku**, 2019, s. 297.

¹¹⁸ Yenisey, “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi”, s. 320; Baskan, a.g.m., s.36.

yer verilmesi işçiye gelir güvencesi sağlanması bakımından önemlidir¹¹⁹. Görevlendirecek bir işin olmaması halinde, özel istihdam bürosu ile işçi tarafından iş sözleşmesinin zımni ya da açık bir biçimde askıya alınması da ihtimal dahilindedir. Ancak özel istihdam bürosu, iş olmasına rağmen işçiye iş vermemesi, fesih nedeni olarak kabul edilecektir. Bu halde işçi, işveren tarafından eylemli (fili) fesih yapıldığı ve İş Kanunu m.19 hükümlerine uyulmadığı gerekçesiyle dava açabilecektir.

Geçici iş ilişkisi süresince geçici işveren, geçici işçinin iş görme borcunu yerine getirmesini kusuruyla engellerse veya borcu kabulde temerrüde düşerse geçici işçi, Türk Borçlar Kanunu m.408 uyarınca özel istihdam bürosundan ücretinin ödenmesini talep edebilecektir. Çünkü her ne kadar işçi iş görme borcunu geçici işverene karşı yerine getiriyor olsa dahi işveren ile işçi arasındaki iş sözleşmesi devam etmekte, işçi işverenin talebi üzerine geçici işverenin yanında çalışmaktadır¹²⁰. Diğer bir ifadeyle geçici işverenin ifayı kabul etmemesi, aynı zamanda özel istihdam bürosunun ifayı kabul etmemesidir. Ayrıca geçici işverenin işyerinde İş Kanunu m.24/III ve m.25/III’de yer alan zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan ve çalıştırılmayan geçici işçiye, bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenmesi gerekmektedir. Bu halde, özel istihdam bürosunun ile geçici işveren belli bir işçinin belirli tarihlerde görevlendirilmesi hususunda anlaşmamışlarsa, özel istihdam bürosu işçiyi geri çağırıp, başka bir işyerinde görevlendirebilmesi de mümkündür. Bu halde, özel istihdam bürosu işçiyi görevlendirmezse, ücretini tam olarak ödemekle yükümlüdür. Ayrıca kural olarak geçici işverenin, özel istihdam bürosundan geçici işçinin geri çağırılmasını isteme hakkı da bulunmaktadır.

Özel istihdam bürosunun işyerinde, İş Kanunu m.24/III ve m.25/III’de yer alan zorlayıcı sebepler ortaya çıkması halinde ise kural olarak iş görme borcunu geçici işverenin işyerinde yerine getiren geçici işçinin çalışması etkilenmemektedir. Ancak bu zorlayıcı nedenlerden dolayı işçinin görevlendirmesi yapılamıyorsa, geçici işçiye

¹¹⁹ Çelik, Canikoğlu, Canbolat, **a.g.e.**, s. 228.

¹²⁰ Engin, **Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren**, s. 109.

bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenmesi gerekmektedir.

Özel istihdam bürosu ile işçi ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi hususunda anlaşmışlarsa, geçici işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verilmesi halinde aradaki ücret farkının, zaman esasına göre hesaplanarak büro tarafından işçiye ödenmesi gerekmektedir. Çünkü geçici iş ilişkisi süresince geçici işverenin işçiye iş verme yükümlülüğü bulunmakla beraber eksik iş verilmesi nedeniyle işçinin ücretinin eksik ödenmesi halinde, işçi iş sözleşmesini İş Kanunu m.24/II-f bendi uyarınca haklı nedenle derhal feshedebilecektir.

Geçici iş ilişkisinin hangi türü olursa olsun, işçinin iş sözleşmesi geçici iş ilişkisi süresince devam ettiği için geçici işverenin yanında geçen hizmet süresinin kıdemine dâhil edilmesi zorunludur¹²¹. Örneğin, geçici işveren işyerindeki çalışmalarının kıdemine eklenmesi neticesinde işçi yıllık ücretli izne hak kazanmaktadır¹²². Geçici görevlendirmeler esnasında İş Kanunu'nun öngördüğü koşulların varlığı halinde çalışılmayan hafta tatili günü ile ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerin ücretleri ile yıllık izin ücretinin, geçici işçiye özel istihdam bürosu tarafından bir iş karşılığı olmaksızın ödenmesi gerekmektedir. Belirtmek gerekir ki doktrinde de 6715 sayılı Kanun öncesi geçici iş ilişkisine yönelik yapılan değerlendirmelerde de, geçici işçinin yıllık ücretli izin talebini daima asıl işverende kaldığı ifade edilmektedir¹²³. Yargıtay'ın da geçici işverenin, yıllık izin ücretine ilişkin herhangi bir sorumluluğu bulunmadığı yönünde kararları bulunmaktadır¹²⁴.

3.1.1.2.1.5. Fazla Çalışma Ücreti

Türk iş hukuku bakımından işçinin fazla çalışma yapabilmesi için onay alınması gerekmekte olup, iş sözleşmesi ile geçici işçiden alınan fazla çalışma onayı,

¹²¹ Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, s. 408.

¹²² Ekmekçi, "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi", s. 377.

¹²³ Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 215.

¹²⁴ Y 7 HD, 10.01.2014t, E.2013/18095, K.2014/29, (Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 16 Haziran 2019.

geçici görevlendirmeler kapsamında yapacağı çalışmalar için de geçerlidir. Özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasında fazla çalışma yapılmaması konusunda bir anlaşma varsa, fazla çalışma onayı olsa dahi talep edilmesi halinde işçinin fazla çalışma yapmayı kabul etmemesi akde aykırılık teşkil etmeyecektir.

Türk iş hukukunda geçici işçinin fazla çalışma ücretinin ödenmesinde sorumluluğun kime ait olduğu hususuna ilişkin yapılan tartışmaların odağında meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi yer almaktadır. Bu kapsamdaki bir görüşe göre “devralan işverenin” işçiye fazla çalışma talebinde bulunması ve işçinin bunu kabul etmesi halinde “devreden işverenin” sorumluluğu yoktur. Ancak “devreden işveren”, geçici işçi sağlama sözleşmesinde “devralan işverene” fazla çalışma talep etme konusunda yetki vermişse ve işçi de fazla çalışma onayı vermişse, devreden işverenin sorumluluğu bulunmaktadır¹²⁵. Özetle, “devreden işverenin” bilgisi dışında yapılan fazla çalışma ücretinden “devralan işveren” sorumludur¹²⁶. Ne var ki, her durumda fazla çalışma yapılması için devreden işverenin bilgilendirilmesi ve rızasının alınması mümkün değildir. Örneğin, “devreden işverenin”, bilgisi ve rızası olmaksızın zorunlu nedenlerle yapılan fazla çalışmalardan sorumluluğu bulunmadığı ileri sürülemeyecektir. Diğer bir görüşe göre ise işçinin fazla çalışma ücretinin esas sorumlu olan “devreden işverenin”, işçinin “devralan işverenin” yanındaki çalışma süresini takip etmesi ve buna göre ödeme yapması gerekmektedir¹²⁷. Yargıtay ise geçici iş ilişkisi süresince işçinin yaptığı fazla çalışma ücretinden bazı kararlarında, “devralan işveren”in birlikte sorumluluğu olduğunu belirtirken¹²⁸, bazı kararlarında devreden işvereni sorumlu tutmuştur¹²⁹. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kapsamında yapılan fazla çalışmalara ilişkin değerlendirmeler, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılan çalışmalar bakımından da geçerli olduğu için ayrıca belirtilmemiştir.

¹²⁵ Kılıçoğlu, Şenocak, **a.g.e.**, s. 129.

¹²⁶ Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, s. 409.

¹²⁷ Caniklioğlu, “Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları”, s. 133.

¹²⁸ Y 9 HD. 16.12.2008t, E.2007/26179, K.2008/33761,

(Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 20.10.2019.

¹²⁹ Y 9 HD, 11.04.2006t, E.2005/30390, K.2006/9505 aktaran Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s. 442.

3.1.1.2.2. İşçiyi Koruma Borcu

İşveren koruma borcunun gereği olarak işçileri, işyerinde meydana gelen tehlikelerden korumak, onların yaşam, bedensel ve ruhsal sağlık bütünlüklerini korumak için gerekli olan tüm önlemleri almakla yükümlüdür¹³⁰. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde özel istihdam bürosunun, işçiyi koruma borcunu geçici işverene devretmesi mümkün değildir¹³¹. Geçici iş ilişkisi süresince taraflar arasındaki iş sözleşmesi devam ettiği için özel istihdam bürosunun işçiyi koruma borcu devam etmekte, yalnızca borcun yerine getirilmesi bakımından farklılıklar ortaya çıkmaktadır¹³².

Geçici iş ilişkisi süresince geçici işverenin işçiyi koruma borcu bizzat kendi borcudur¹³³. Her ne kadar geçici işveren ile geçici işçi arasında iş sözleşmesi olmasa da, geçici işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kanuni yükümlülükleri geçici işçiye karşıda yerine getirmesi gerekmektedir¹³⁴. Çünkü işçiyi koruma yükümlülüğünün temeli, bağımlı çalışma ile verilen emir ve talimatlara uymaktan kaynaklanan tehlikelere karşı önlem almaya dayanmaktadır. İşçi, kime karşı iş görme borcunu bağımlı olarak ifa ediyorsa, diğer bir ifadeyle kimin emir ve talimatlarını yerine getiriyorsa, onunda işçiyi koruma yükümlülüğü ve sorumluluğu olmalıdır. Şöyle ki, geçici işverenin emir ve talimat verme hakkına paralel olarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin önemli bir parçasını oluşturan “operasyonel denetim süreçleri” geçici işverenin alanına girmektedir¹³⁵. Bu doğrultuda işçinin iş görme borcunu yerine getirirken alınması gereken önlemlerin, *geçici işverenin işyeri* esas alınarak belirlenmesi gerekmektedir. Zira geçici iş ilişkisinde geçici işçinin çalıştığı işyerinin, devreden işverenin işyeri olarak sayılması mümkün değildir¹³⁶. *Bu doğrultuda 6331*

¹³⁰ Y 21 HD, 20.03.2018t, E.2016/18280, K.2018/2567; Y 21 HD, 24.03.2016, E.2016/4174, K.2016/5185; Y 21 HD, 04.04.2017t, E.2016/18430, K.2017/2773, (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 19 Ekim 2019.

¹³¹ Arslanoğlu, *İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler*, s. 84.

¹³² A.e.

¹³³ Akyiğit, *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi*, s. 155.

¹³⁴ ILO, *Private Employment Agencies, Temporary Agency Workers and Their Contribution to the Labour Market (International Labour Organization)*, s. 1.

¹³⁵ Erdem Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2014, s. 408.

¹³⁶ Ekmekçi, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, s. 376.

*sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun odağında devreden işveren değil, geçici işveren yer almakta olup, geçici işveren, işçinin eğitimi başta olmak üzere birçok hususta yükümlü tutulmuştur*¹³⁷.

6331 sayılı Kanununun bazı hükümleri, çalışan sayısına bağlı olarak uygulama alanı bulmakta, bu halde geçici işçinin özel istihdam bürosunun işçi sayısına dâhil edilmesi gerektiği belirtilmektedir¹³⁸. Bu görüşün dayanağını, geçici işveren ile işçi arasında iş sözleşmesi bulunmadığı için bu işçilerin, geçici işverenin işçisi olarak kabul edilmesinin mümkün olmaması oluşturmaktadır¹³⁹. Ancak süre sınırı olmaksızın geçici iş ilişkisi kurulabildiği hallerde işçinin, yalnızca özel istihdam bürosunun çalışan sayısına dâhil edilmesi, işçinin korunması bakımından sorun teşkil etmesi muhtemeldir. Aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği hükümlerini bertaraf etmenin bir yolu olarak kötü niyetli uygulamalara yol açması da muhtemeldir. Bu nedenle özellikle *süre sınırı olmaksızın geçici iş ilişkisinin kurulduğu hallerde, işçinin geçici işverenin işyerindeki işçi sayısına da dâhil edilmesi gerektiği* kanısındayız.

Geçici işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler içeren Geçici veya Belirli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik¹⁴⁰, eski bir direktif olan AB'nin 91/383/ EEC sayılı Direktifi¹⁴¹ esas alması ve farklı özelliklere sahip belirli süreli ve geçici süreli iş sözleşmelerini bir arada değerlendirmesi nedenleriyle eleştirilmektedir. Ayrıca özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasında yükümlülüklerin açık ve net bir biçimde paylaştırılmadığı, geçici işçilerin eğitimi, bilgilendirilmesi, katılımı, sağlık gözetimi ve tarafların sorumlulukları gibi hususların doğrudan 6331 sayılı Kanunda yer verilmeyip, Yönetmelikte düzenlenmesinin isabetli olmadığı ifade edilmektedir¹⁴².

¹³⁷ İbrahim Aydın, **İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk (Yargı Kararları ve İlgili Mevzuat)**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2015, s. 306.

¹³⁸ Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 399.

¹³⁹ Caniklioğlu, "Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları", s. 137.

¹⁴⁰ RG, 24.05.2018, 30430.

¹⁴¹ Bkz.: s. 82. Çalışmanın 2 .Bölümünde yer alan "Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisine İlişkin AB Mevzuatın Gelişimi" başlığının altında düzenlenen "91/383/ EEC sayılı AB Direktifi" ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

¹⁴² Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 396.

İlgili Yönetmeliğin amacı, geçici işçinin sağlık ve güvenliği bakımından işyerindeki diğer çalışan işçilerle aynı düzeyde korunmasını sağlamaktır. Geçici işveren, kişisel koruyucu donanımlara erişim dâhil olmak üzere işyerinde çalışan işçilerin sağlık ve güvenliklerin korunmasını içeren çalışma koşulları bakımından farklı uygulamalarda bulunamaz (GBİİSGHY. m.5). Bu doğrultuda geçici işverenin sürekli işçileri bakımından her türlü iş sağlığı ve güvenliği önlemini almakla beraber, işyerinde aynı işlerde çalışan geçici işçiler bakımından gerekli önlemleri almamasının eşit davranma borcuna aykırılık olarak değerlendirilmesi gerekmektedir¹⁴³.

3.1.1.2.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Bilgilendirme Yükümlülüğü

6331 sayılı Kanun ve ilgili Yönetmeliklerde, özel istihdam bürosuna ve geçici işverene getirilen işçiyi iş sağlığı ve güvenliği bakımından bilgilendirme yükümlülüğü aracılığıyla, geçici işçinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin *önleyici tedbirler* alınmasını amaçlamaktadır. Türk iş hukukunda ilk kez 6331 sayılı Kanunla birlikte “*başka işyerinden gelen çalışanlar*” kavramına yer verilmiş olup, bu kavram alt işveren işçileri ile geçici işçileri içerisinde barındıran geniş bir kavramdır¹⁴⁴. Bu kavramın yer aldığı düzenlemelerin, geçici iş ilişkisi bakımından değerlendirilmesi gerekmektedir. Geçici işverenin, çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında geçici işçiyi ve özel istihdam bürosunu bilgilendirme yükümlülüğü bulunmaktadır (İSGK. m.6/I-d). Geçici işverenin işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar, ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler hususlarında özel istidam bürosuna bilgi verme yükümlülüğü bulunmaktadır (İSGK. m.16). Ayrıca geçici işveren, özel istihdam bürosuna çalıştırılacak geçici işçilerle ilgili olarak 6331 sayılı Kanun m.16/I belirtilen hususlar ile yapılacak işin gerektirdiği mesleki bilgi, yetenek ve işin özellikleri hakkında gerekli bilgiyi vermeli ve bu bilgilerin sözleşmede

¹⁴³ Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 398.

¹⁴⁴ Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk (Yargı Kararları ve İlgili Mevzuat)*, s. 282.

yer almasını sağlamalıdır. Buna ilaveten özel istihdam bürosu da bu bilgileri geçici işçiye vermekle yükümlüdür (GBİİSGHY. m.10). Bu düzenlemenin, özel istihdam bürosunun belki de hiç görmediği bir işyeri ve işle ilgili bilgilendirme yapma yükümlülüğü getirmesi nedeniyle isabetli olmadığı, bu yükümlülüğün amacına hizmet edebilmesi açısından eylemli bir biçimde geçici işveren tarafından aktarılması gerektiği ifade edilmektedir¹⁴⁵. Bu hükmün, özel istihdam bürosunun işçiyi koruma yükümlülüğü kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu halde, söz konusu bilgiler aracılığıyla özel istihdam bürosu tarafından özellikle iş sağlığı ve güvenliği bakımından uygun nitelikleri taşıyan işçinin görevlendirilmesi amaçlanmaktadır¹⁴⁶. Şöyle ki, bu düzenleme aracılığıyla özel istihdam bürosu, geçici işverenin işyeri hakkında bilgi sahibi olacak, eksik ya da alınmamış bir önlem varsa bunun tamamlanmasını talep edebilecek, aksi takdirde işçisini o işyerine göndermeyebilecek, bunu yapmaması halinde ise sonuçlarına katlanacaktır. Hatta özel istihdam bürosunun, geçici işvereni seçme hususunda kusurlu olması söz konusu olabilecektir¹⁴⁷.

Geçici işverenin, 6331 sayılı Kanun m.16'daki hükümler saklı kalmak kaydıyla geçici işçiye işe başlamadan önce yapacağı işin ne olduğu ve bu işte karşılaşacakları riskler, yapacağı işin gerektirdiği mesleki bilgi, yetenek, tecrübe ve gerekli sağlık gözetiminin neler olduğu ve iş nedeniyle ortaya çıkabilecek ilave özel riskler hususunda bilgilendirme yükümlülüğü bulunmaktadır (GBİİSGHY. m.6). Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te¹⁴⁸ geçici işveren, geçici işçilerini ve özel istihdam bürosunu iş sağlığı ve güvenliği risklerine ilişkin bilgilendirilmekle yükümlü kılınmıştır (ÇİSGEUEHY. m.5/II). 6331 sayılı Kanun m.6 uyarınca, geçici işveren tarafından işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için görevlendirilen kişiler (iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, varsa diğer sağlık personeli); geçici işçilerle ilgili olarak bilgilendirmelidir. Ayrıca geçici işçilerin diğer çalışanlarla birlikte sağlık ve güvenliklerinin sağlanması için gerekli çalışma yapılmalıdır (GBİİSGHY. m.9).

¹⁴⁵ Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 401.

¹⁴⁶ Caniklioğlu, "Geçici (Ödünç) İş İlişkinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları", s. 137.

¹⁴⁷ Hakan Keser, "İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Geçici İş İlişkisine Yansıması", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C:3, S:9, 2006, s. 82.

¹⁴⁸ RG, 24.05.2018/30430.

3.1.1.2.2.2. Eğitim Verme Yükümlülüğü

Geçici işçinin eğitime ilişkin düzenlenmelerin odağında yer alan *geçici işveren*, geçici işçiye İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.17/VI'da öngörülen eğitimleri *vermekle* ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli tedbirleri almakla, geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlü kılınmıştır (İş K. m.7/IX-f, ÖİBY. m.9/I-e). 6331 sayılı Kanun m.17'de geçici işverene, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı geçici işçiye gerekli eğitimin verilmesini *sağlamak* yükümlülüğü getirilmiştir (İSGK. m.17/VI). Ayrıca Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik m.7 uyarınca, 6331 sayılı Kanun m.17 hükmü ile geçici işveren, geçici süreli işçilerin bilgi ve tecrübelerini de dikkate alarak, yapacakları işin niteliğine uygun yeterli eğitim almalarını sağlamakla yükümlüdür (GBSİİSGHY. m.7). İş Kanunuyla geçici işverene eğitim verme yükümlülüğü verilmişken, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunuyla geçici işverene eğitim verilmesini sağlama yükümlülüğü getirmiştir. Bu nedenle 6331 sayılı Kanun m.17/VI ile İş Kanunu m.7/IX-f arasında uyumsuzluk ortaya çıktığını, hem sonraki hem özel hüküm olması nedeniyle İş Kanunu m.7/IX-f'nin uygulanmasının daha isabetli olacağı ifade edilmektedir¹⁴⁹. Diğer yandan doktrinde 6331 sayılı Kanun ve ilgili Yönetmelikte “eğitim verilmesini sağlar” ibaresinden ötürü özel istihdam bürosu tarafından işçiye eğitim verilmiş olmasının, geçici işvereni bu yükümlülükten kurtardığı ifade edilmektedir¹⁵⁰. Bu halde geçici işverenin işçiye gerekli eğitimlerinin verip verilmediğini denetlemesi ve eğitimsiz işçiyi işe almaması veya eksikliği tamamlaması gerekmektedir¹⁵¹.

6331 sayılı Kanun m.17/V ile Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik m.5/IV uyarınca, geçici işveren tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın geçici işçiyi işe başlatamamaktadır (İSGK. m.17/V; ÇİSGEUEHY. m.5/IV). Geçici işveren, geçici işçilerini ve özel istihdam bürosunu iş

¹⁴⁹ Çelik, Canikoğlu, Canbolat, **a.g.e.**, s. 237.

¹⁵⁰ Haluk Hadi Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, 2 bs., Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2018, s. 60.

¹⁵¹ Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 403.

sağlığı ve güvenliği risklerine ilişkin bilgilendirilmekle yükümlü kılınmıştır (ÇİSGEUEHY. m.5/II). Geçici iş ilişkisi kapsamında işçinin yaptığı iş değişmeksizin yeni bir işyerinde çalışmaya başlaması halinde Ek-1 de yer alan eğitim programının tamamı tekrarlanmaksızın yeni başladığı işyerine özgü riskler ile korunma tedbirlerini içeren konularda çalışma yeri değişikliği, iş ekipmanının değişmesi, yeni teknoloji uygulanması gibi durumlar nedeniyle ortaya çıkacak risklerle ilgili eğitimler verilmesi gerekmektedir (ÇİSGEUEHY. m.5/V). Yönetmelik ekinde yer alan ve temel eğitim olarak adlandırılan Ek-1 uyarınca düzenlemesi gereken eğitim konuları, “Genel Konular”, “Sağlık Konuları”, “Teknik Konular” ve “Diğer Konuları” olup, her başlığın altında içeriğinde yer alması gereken konulara ayrıntılı bir biçimde yer verilmiştir¹⁵². Söz konusu temel eğitimler, geçici işçi çalışmaya başladıktan sonra en kısa süre içerisinde verilmesi sağlanmalıdır (ÇİSGEUEHY. m.6/I).

Bir işyerinde temel eğitimi tamamladıktan sonra yaptığı iş değişmeden yeni bir işyerinde çalışmaya başlayan geçici işçinin, temel eğitim programının tamamı tekrarlanmaksızın yeni işe başladığı işyerine özgü riskler ile korunma tedbirlerini içeren konularda yalnızca eğitilmesi gerekmektedir. Çalışanın daha önceki işyerinde temel eğitimi tamamladığına dair belgelerinin kontrolünden, işveren sorumludur. Bu çalışanların temel eğitimleri, çalışanın eğitimi tamamladığı tarihten itibaren yeni başladığı işyeri çok tehlikeli sınıfta yer alan işyeri ise yılda en az 1 defa, tehlikeli sınıfta yer alan işyeri ise iki yılda en az bir defa, az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri ise üç yılda en az bir defa tekrarlanması gerekmektedir (ÇİSGEUEHY. m.6/VII). Ayrıca iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe dönüşünde çalışmaya başlamadan önce, kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve

¹⁵² Genel konular içerisinde çalışma mevzuatı ile ilgili bilgiler, çalışanların yasal hak ve sorumlulukları, işyeri temizliği ve düzeni, iş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sonuçlar yer almaktadır.

Sağlık konuları içerisinde meslek hastalıklarının sebepleri, hastalıktan korunma prensipleri ve koruma tekniklerinin uygulanması, biyolojik ve psikososyal risk etmenleri, ilkyardım, tütün ürünlerinin zararları ve pasif etkilenim yer almaktadır.

Teknik konular içerisinde kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenler, elle kaldırma ve taşıma, parlama, patlama, yangın ve yangından koruma, iş ekipmanlarının güvenli kullanımı, ekranlı araçlarla çalışma, elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri, iş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleri ile tekniklerinin uygulanması, güvenlik ve sağlık işaretleri, kişisel koruyucu donanım kullanımı, iş sağlığı ve güvenliği genel kuralları ve güvenlik kültürü, tahliye ve kurtarma hususları yer almaktadır.

Diğer konular, çalışanın yaptığı işe özgü yüksekte çalışma, kapalı ortamda çalışma, radyasyon riskinin bulunduğu ortamlarda çalışma, kaynakla çalışma, özel risk taşıyan ekipman ile çalışma, kanserojen maddelerin yol açtığı olası sağlık riskleri ve benzeri hususları içermektedir.

güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilmelidir. Herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilmedir (ÇİSGEUEHY. m.6/V,VI).

İşveren temel eğitimin yanı sıra çalışanın fiilen çalışmaya başlamadan önce, her çalışan için *en az iki saat* olacak bir biçimde işe başlama eğitimi almasını sağlamakla yükümlüdür. Bu eğitimler, temel eğitimlerin gerçekleştirilmesine kadar geçen sürede çalışanın tehlike ve risklere karşı korunması sağlayacak nitelikte olmalı ve uygulamalı olarak verilmesi gerekmektedir (ÇİSGEUEHY. m.6/II). 6331 sayılı Kanun m.17 düzenleme ile işveren, geçici işçinin bilgi ve tecrübelerini de göz önünde bulundurarak yapacakları işin niteliğine uygun yeterli eğitim almalarını sağlamakla yükümlü kılınmıştır (GBİİSGHY. m.7).

3.1.1.2.2.3. Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü

İşveren, çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmasını sağlamakla yükümlüdür. İşveren, çalışanların işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı ve sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri halinde, işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamaya yükümlü kılınmıştır (İSGK. m.15/I-a, b). Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, çalışacak işçiler yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılmaz ((İSGK. m.15/II). 6331 sayılı Kanun m.15 uyarınca yapılacak sağlık gözetiminde sağlık ve güvenlik yönünden özel sağlık gözetimini gerektiren işlerde; geçici işveren geçici işçilerin, işin gerektirdiği özel sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlamalı, söz konusu sağlık gözetimi, işten kaynaklanan gereklilik devam ettiği müddetçe, işçinin sözleşme süresinin sona ermesinden sonra da devam ettirilmelidir (GBİİSGHY. m.8).

3.1.1.2.2.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığının Bildirilmesi Yükümlülüğü

İş Kanunu m.7/IX-c “Geçici işveren, geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığını özel istihdam bürosuna derhal, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m.13 ve 14’e göre ilgili mercilere bildirmekle yükümlüdür.” hükmü yer almaktadır (İş K. m.7/IX-c, ÖİBY. m.9/I-c)¹⁵³. Bu halde özel istihdam bürosunun iş kazasını ve meslek hastalığını bildirim yükümlülüğü bulunmamakla birlikte, bu hususun Kanunu’nda açıkça düzenlenmesi gerektiği belirtilmektedir¹⁵⁴. Bu hususta asıl yükümlülük geçici işverende olmakla beraber *bilgisi olması halinde* özel istihdam bürosunun, geçici işçinin iş kazası veya meslek hastalığını bildirmesi gerektiği kanısındayız. Kanuni süresi içerisinde bildirilmeyen iş kazası ile ilgili olarak bildirim tarihine kadar geçen süre için işçiye ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından işverenden tahsil edilmektedir (SSGSSK. m.21/II). Benzer bir biçimde meslek hastalığını bildirim yükümlülüğüne aykırı davranan işverenden yani kusuruyla zararın artmasına sebep olan işverenden, Kurumca bu durum için yapılmış bulunan masraflar ile ödenmişse geçici iş göremezlik ödeneği rücu edilmektedir (SSGSSK. m.14/IV).

3.1.1.2.2.5. Diğer Yükümlülükler

6331 sayılı Kanun kapsamında işverenlerin, yerine getirilmesi gereken yükümlülükler arasında risk değerlendirilmesi yapma, çalışan temsilcisi ve destek elemanı belirleme, iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yer almaktadır. Geçici işçiye ilişkin 6331 sayılı Kanundan doğan yükümlülüklerin, özel istihdam bürosu tarafından İş Kanunu m.7’deki hükümler saklı kalmak kaydıyla yerine getirilmesi gerekmektedir

¹⁵³ Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m.13 uyarınca işveren iş kazasını, o yerin yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirilmekle yükümlüdür. Bu süre, iş kazası işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmişse iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren işlemeye başlar. Meslek hastalığının, sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen ya da bu durum kendisine bildirilen işveren tarafından bu durumun öğrenildiği günden başlayarak üç işgünü içinde, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile Kuruma bildirilmesi zorunludur (SSGSSK. m.13/II, m.14/IV)

¹⁵⁴ Çelik, Canikoğlu, Canbolat, **a.g.e.**, s. 237.

(TİKK. m.19/II). Bununla beraber işçinin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yükümlülüklerin hangi işveren tarafından yerine getirileceği konusunda bir boşluk ya da belirsizlik söz konusu ise işçiyi koruma ilkesinin bir gereği olarak hem özel istihdam bürosunun hem geçici işverenin sorumlu tutulması yerinde olacaktır¹⁵⁵.

3.1.1.2.2.6. Özel İstihdam Bürosu ve Geçici İşverenin Hukuki Sorumluluğu

Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik m.11'e göre özel istihdam bürosu ile birlikte geçici işveren, yapılan iş süresince iş sağlığı ve güvenliği ile iş hijyeni konuları ile sınırlı bir biçimde işin yapılması ile ilgili koşullardan sorumlu tutulmuştur (GBİİSGHY. m.11). İş Kanunu m.7'de *yalnızca meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde* geçici işverenin, geçici iş ilişkisi süresince işçiyi koruma borcundan devreden işveren ile birlikte sorumlu olduğu öngörülmüştür (İş K. m.7/XV). Doktrinde geçici iş ilişkisi süresince işçiyi koruma borcundan esas olarak geçici işverenin sorumlu tutulacağı ifade edilmektedir¹⁵⁶. En çok tartışma konusu olan husus, geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığına uğraması halinde hangi işverenin sorumlu tutulacağıdır. Bir görüşe göre ise geçici iş ilişkisi kapsamında geçici işverenin işyerinde meydana gelen bir iş kazasında, asıl işverenin sadece işçiyi başka bir işyerine göndermekte bir kusurunun varlığı halinde sorumlu tutulması gerekmektedir¹⁵⁷. Diğer bir görüşe göre geçici işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almaması, bu hususa ilişkin İş Kanunu ve 6331 sayılı Kanunda belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemesi nedeniyle geçici işçi, iş kazasına ya da meslek hastalığına uğrarsa geçici işveren ile özel istihdam bürosunun birlikte sorumlu olacağının kabul edilmesi gerekmektedir¹⁵⁸. Yargıtay'da geçici iş ilişkisinde her iki işverenin iş sağlığı ve güvenliği koşullarının sağlanmasında birlikte sorumluluğunun öngörülmesi beraberinde işçisini geçici olarak başka bir işverene gönderen işverene,

¹⁵⁵ Serin, a.g.m., s. 1077.

¹⁵⁶ Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 156; Sami Narter, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk**, 3 bs., Ankara, Adalet Yayınevi, 2018, s. 340; Ekmekçi, "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi", s. 376.

¹⁵⁷ Günay, **a.g.e.**, s. 337-338.

¹⁵⁸ Güzel, Heper, a.g.m., s. 47; Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 60.

geçici işverenin işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği koşullarını kontrol etme yükümlülüğü getirmektedir. Bu bağlamda aksi ispatlanmadığı sürece, geçici işverenin yanında geçici işçinin uğradığı iş kazasından işçiyi gönderen işverenin de sorumlu olacağının kabul edilmesi gerekmektedir¹⁵⁹. *Aksi takdirde işçiyi fiilen işyerinde hiç çalıştırmayan ancak işvereni olan özel istihdam bürosunu, iş kazası ve meslek hastalığı gibi sonuçları işçi bakımından ağır olan bir konudan muaf tutmanın iş hukukunun işçiyi koruma ilkesi ile bağdaşmayacağı kanısındayız.* Ayrıca 6715 sayılı Kanun öncesi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan “Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu”nda meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde “*iş sağlığı ve güvenliği (yükümlülük ve sorumluluk)*” nin sorunlu olması muhtemel alanlardan biri olduğu ifade edilmiştir¹⁶⁰. İş sağlığı ve güvenliği kapsamında yaşanması muhtemel sorunların önüne geçmek amacıyla, başta iş kazası ya da meslek hastalığı olmak üzere özel istihdam bürosu ve geçici işveren arasında *birlikte sorumluluk* öngörülmelidir. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmaması nedeniyle işçinin iş kazasına uğraması ya da meslek hastalığına tutulması halinde cezai sorumluluk açısından hem özel istihdam bürosunun hem geçici işverenin kendi kusurlu eylemleri doğrultusunda bireysel olarak sorumlulukları söz konusu olacaktır¹⁶¹.

Gerek özel istihdam bürosu gerek geçici işveren geçici işçiye karşı kendi üzerlerine düşen koruma borcuna aykırı davrandıklarında, işçinin iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınarak duruma göre, onları temerrüde düşürebilmesi söz konusu olabilecektir¹⁶². İşverenin iş sözleşmesinden doğan temel borçlarından biri olan işçiyi koruma borcu, iş sözleşmesi devam ettiği sürece kesintisiz bir biçimde devam ettiği için, geçici işçi geçici işverenin işyerinde geçirdiği iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu uğradığı zararların karşılanmayan kısmını, aralarında iş sözleşmesi bulunan özel istihdam bürosundan sözleşmeye aykırılık hükümlerine göre talep

¹⁵⁹ Y 10 HD, 11.09.2017t, E.2017/3580, K.2017/5584, (Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 19 Ekim 2019.

¹⁶⁰ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **a.g.e.**, s. 57.

¹⁶¹ A. Murat Demircioğlu, Hasan Ali Kaplan, **Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, İstanbul, Beta Basım, 2016, s. 47.

¹⁶² Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 156.

edebilecektir¹⁶³. Ayrıca iş güvenliği önlemlerinin geçici işveren tarafından alınmaması nedeniyle ortaya çıkan zarardan ötürü işçiye tazminat ödeyen özel istihdam bürosu, geçici işverene rücu edebilecektir¹⁶⁴. Özel istihdam bürosu ile geçici işverenin aralarında düzenleyecekleri sözleşme ile işçiye koruma borcuna ilişkin sorumluluk hususunu özel olarak düzenleyebilmeleri mümkün olmakla beraber, bu sözleşmenin yalnızca taraflar arasındaki iç ilişkide geçerliliği söz konusu olup, işçiye karşı ileri sürülemeyecektir¹⁶⁵.

3.1.1.2.3. Eşit Davranma Borcu

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde eşit davranma borcuna ilişkin tartışmaların odağında, *geçici işveren* bulunmaktadır. Zira özel istihdam bürosunun, kendisine iş sözleşmesi ile bağlı olan işçisine eşit davranma borcuna ilişkin herhangi bir tereddüt bulunmamaktadır. Kural olarak eşit davranma ilkesinden işyerinde iş sözleşmesiyle çalışan işçiler yararlanmakla beraber iş sözleşmesi ile çalışma kıstası geniş yorumlanarak, bu hususta *daimi işçiler ile geçici işçiler arasında bir farklılık bulunmamaktadır*¹⁶⁶. Geçici işverenin, geçici işçilerin çalıştıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit davranma ilkesince yararlandırılması, ayrıca geçici işçilerin, çalışmadıkları dönemlerde ise özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılması gerekmektedir (İş K. m.7/IX-d). İş hukuku terminolojisine yabancı bir kavram olan¹⁶⁷ “sosyal hizmetlere” ilişkin kanun metninde herhangi bir açıklamaya yer verilmemiştir. Maddenin gerekçesinde ve İş Kanunu m.7’de yapılan değişikliğin iptaline ilişkin olarak yapılan başvuru üzerine Anayasa Mahkemesinin verdiği 28.02.2018 tarihli kararında sosyal hizmetlere örnek olarak ulaşım, yemek, kantin ve çocuk bakım hizmetleri verilmiştir. Bu çerçevede *sosyal hizmetleri, işçilerin yaptıkları işten bağımsız bir biçimde işveren tarafından sunulan ve sosyal niteliğine öne çıkan aynı hizmetler* olarak açıklamak mümkündür. Ayrıca geçici işveren aynı konumda bulunan birden çok geçici işçisinin bulunması

¹⁶³ Keser, a.g.m., s. 80.

¹⁶⁴ Demircioğlu, Kaplan, a.g.e., s. 46.

¹⁶⁵ Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 409; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 61.

¹⁶⁶ A. Can Tuncay, *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*, İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1982, s. 150.

¹⁶⁷ Çelik, Canikoğlu, Canbolat, a.g.e., s. 236.

halinde, bu geçici işçiler arasında objektif bir neden olmaksızın farklı uygulamalara başvuramayacaktır¹⁶⁸.

Geçici işçinin, geçici işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşullarının, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı halinde sağlanacak koşullarına altında olamayacağı hüküm altına alınmıştır (İş K. m.7/X)¹⁶⁹. Bu hükümde “*emsal işçi*” yerine “*emsal iş yapan işçinin* esas alındığı görülmektedir¹⁷⁰. Maddenin gerekçesinde düzenlemenin amacının, geçici işçinin kendisiyle benzer işi yapan emsal işçiyle esaslı bir neden olmadıkça, aynı çalışma koşullarına sahip olması ve temel ilkesi eşit davranma olan 2008/104/EC sayılı AB Direktifi ile uyum sağlanması olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca Kanunu’nda ilk kez yer verilen “*temel çalışma koşullarının*” içerisinde çalışma süreleri, fazla çalışma, ara dinlenmeleri, gece çalışması, işyerinde yapılacak mesleki eğitim, yıllık izin, iş sağlığı ve güvenliği, genç çalışanları ve hamilelerin korunması gibi koşullar yer aldığı belirtilmiştir¹⁷¹. 2008/104/EC sayılı AB Direktif’inde¹⁷² çalışma süreleri, fazla çalışma, dinlenme süreleri, gece çalışması, tatiller ve resmi tatiller ile ücret (m.3/I-i,ii), gebe kadınlar ve emziren anneler ve çocuklar ile gençlerin korunması, erkek ve kadınlara eşit işlem, cinsiyete, ırka veya etnik kökene, dine, inançlara, engelli olmaya, yaşa ya da cinsel yönelime dayalı her türlü ayrımcılıkla mücadele edilmesine yönelik hükümlerin (m.5/I-a,b), temel çalışma koşulları olduğu belirtilmiştir¹⁷³.

Doktrinde “*temel çalışma koşulları*” kavramı ile Türk iş hukukunda kabul görmüş olan “*çalışma koşulları*” kavramı arasında bir fark olmadığı ifade edilmektedir¹⁷⁴. Bu halde emsal nitelikteki geçici işveren işçisine sağlanan para veya

¹⁶⁸ Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 158.

¹⁶⁹ Kanun tasarısında “Çalışma koşulları açısından emsal iş yapan geçici işçi arasında esaslı bir neden olmadıkça ayırım yapamaz” şeklinde yer verilmişti.

¹⁷⁰ Yenisey, “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi”, s. 162-163.

¹⁷¹ Benzer bir biçimde 06.05.2016 tarihli 6715 sayılı Kanunla birlikte İş Kanunu m.7’de yapılan değişikliğin iptaline ilişkin olarak yapılan başvuru üzerine Anayasa Mahkemesinin verdiği 28.02.2018 tarihli kararında temel çalışma koşullarının fazla çalışma, ara dinlenmesi, gece çalışması, izinler ve tatiller gibi hususlara ilişkin düzenlemeleri kapsadığı belirtilmiştir.

¹⁷² Eur-Lex, (Çevrimiçi) <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?qid=1562512444803&uri=CELEX:32008L0104>, 20 Nisan 2019.

¹⁷³ Bkz.: s. 85. Çalışmanın 2. Bölümünde yer alan “2008/104/EC sayılı AB Direktifi” başlığı altında düzenlenen “Eşit Davranma İlkesi” ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Bu nedenle tekrar olmaması için burada yer verilmemiştir.

¹⁷⁴ Süzek, **İş Hukuku**, 2019, s. 303; Mollamahmutoğlu, B, Baysal, **a.g.e.**, s. 129.

para ile ölçülebilen hakların, geçici işçiye de sağlanması gerekmektedir¹⁷⁵. Şöyle ki, geçici işçilerin ücret niteliğindeki temel alacaklarının, özel istihdam bürosu tarafından eşitlik ilkesine uygun olarak ödenmesi gerekmektedir¹⁷⁶. Bu halde, geçici işverenin işyeri esas alınmakla birlikte, yükümlülüğü yerine getirmesi gereken özel istihdam bürosudur. Diğer taraftan kanun hükmünde “temel çalışma koşulları” gibi genel bir ifadeye yer verilmesi eleştirilmekte, bu hususun çok sayıda alacak farkı davasına söz konusu olabileceği belirtilmektedir¹⁷⁷. Bu kavramın içeriğinin doldurulmasında yargı kararları, yol gösterici bir nitelik taşıyacaktır.

Özel istihdam bürosunca, İş Kanunu m.5’te yer verilen eşit davranma yükümlülüğüne aykırı davranılması halinde kurumca büroya verilmiş olan geçici iş ilişkisi kurma yetkisi, son fiilin tespit tarihinden itibaren geriye dönük olarak iki yıllık süre içinde üç kez aykırı davranıldığına tespiti halinde iptal edilmekte ve üç yıl süre ile izin verilmemektedir (TİKK. m.18/II-f). Buna karşılık geçici işverenin eşit davranma yükümlülüğüne aykırı davranmasına ilişkin herhangi bir yaptırım öngörülmemiştir. Oysa ki, *geçici işçinin korunması bakımından önem arz eden bu hususa aykırılık halinin düzenlenmesi gerekmektedir*. Diğer taraftan bu halde İş Kanunu m.5’teki hükmün kıyas yoluyla uygulanabileceği, geçici işçinin gerek yoksun kaldığı hakları gerek ayrımcılık tazminatını geçici işverenden talep edebileceği ifade edilmektedir¹⁷⁸.

3.1.1.2.4. İşverenin Diğer Borçları

3.1.1.2.4.1. Bilgilendirme Borcu

İşverenin işçiyi bilgilendirme borcu bulunmakta olup, buna örnek olarak iş sözleşmesinin koşulları hakkında bilgi verme, kısmi süreli/tam süreli açık işler hakkında bilgilendirme, çalışma koşullarında değişikliği bildirme, belirli/belirsiz

¹⁷⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s. 129; Çelik, Canikoğlu, Canbolat, **a.g.e.**, s. 235.

¹⁷⁶ Süzek, **İş Hukuku**, 2019, s. 303.

¹⁷⁷ Çil, **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2015-2016)**, s. 285.

¹⁷⁸ Çelik, Canikoğlu, Canbolat, **a.g.e.**, s. 236. Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi kapsamında yapılan değerlendirmelerde söz konusu hükümde geçici işçiler ile daimi işçiler arasında ayırmadan bahsedilmediği için geçici işveren bakımından ayrımcılık tazminatı koşulları oluşmadığı belirtilmektedir. Bkz.: Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s. 399.

sürelî açık işler hakkında bilgilendirme verilebilir¹⁷⁹. Geçici işveren işyerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirmekle yükümlüdür (İş K. m.7/IX-b; ÖİBY. m.9/I-b). Maddenin gerekçesinde, bu hüküm aracılığıyla 2008/104/EC sayılı AB Direktif'ine uyumlu bir biçimde özel istihdam bürosu tarafından, geçici işçinin daimi işlere geçişinin engellenmemesinin güvence altına alındığı belirtilmiştir. Ayrıca geçici iş ilişkisinin işçiler bakımından temel amacının işçilerin *geçici işlerden daimi işlere geçişini kolaylaştırmak* olduğu, bu amaca hizmet edecek biçimde özel istihdam bürosu işçisinin, geçici işverenin işyerindeki *tüm açık işler* hususunda bilgilendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bu çerçevede geçici işverenin işyerindeki açık iş pozisyonlarının geçici işçinin yaptığı işin aynısı ya da benzeri olması gerekmekte olup, tüm açık işlerin geçici işçiye bildirilmesi gerekmektedir.

Maddenin gerekçesinde geçici işverene açık işlerle ilgili bilgilendirme yükümlülüğünü, işyerinde işçilerin görebileceği şekilde ilan etmek, internet sitesinde yayınlamak, işçi temsilcilerini haberdar etmek gibi yöntemlerle yapılabileceği belirtilmiştir. Bu halde bilgilendirmenin hangi yöntemle yapılacağı geçici işveren tarafından belirlenebilmekte olup, bu durumda önemli olan geçici işçinin bilgiye rahatlıkla ulaşabilmesidir. Kanun hükmünde bilgilendirme yükümlülüğünün yerine getirilmemesine ilişkin herhangi bir yaptırım öngörülmemiştir. Hâlbuki hükmün yaptırımla desteklenmesi etkinliğini artıracaktır¹⁸⁰.

Geçici işverenin, “işyerindeki geçici işçilerin istidam durumuna ilişkin bilgileri varsa işyeri sendika temsilcisine bildirme” yükümlülüğü bulunmaktadır (İş K. m.7/IX-e; ÖİBY. m.9/I-d). Bu hüküm aracılığıyla işyerindeki sendikanın, geçici işçilerin varlığından haberdar olması, bu ilişkiye yönelik kanuni düzenlemelerin uygulanmasının denetimi açısından önemlidir¹⁸¹. Bazı ülkelerde işyeri sendika temsilcisine geçici iş ilişkisine yönelik geniş yetkiler tanınmıştır. Örneğin, Belçika’da

¹⁷⁹ Yusuf Yiğit, “İşverenin Çalışanlara İş Koşulları Hakkında Bilgi Verme Yükümlülüğü”, **Çalışma ve Toplum Hukuku Dergisi**, S:23, 2009, s. 81.

¹⁸⁰ Kabakçı, “5920 Sayılı Kanunun Ödünç İş İlişkisi Hakkındaki Veto Edilen Hükmünün AB Yönergesi Işığında Değerlendirilmesi”, s. 106.

¹⁸¹ Yenisey, “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi”, s. 164.

geçici işçi çalıştırmak isteyen işverenin, görevlendirme süresi ve çalıştırılacak işçi sayısı üzerinde yetkisi bulunan sendika temsilcisinden onay alması gerekmektedir¹⁸².

3.1.1.2.4.2. İşçi Özlük Dosyası Tutma Borcu

Geçici işçinin işvereni olan özel istihdam bürosunun işçi özlük dosyası tutma yükümlülüğü bulunmakla beraber geçici işverenin geçici işçiye karşı bu borcu bulunup bulunmadığı tartışmalıdır. Kanunkoyucu geçici işverenin geçici ilişkisinden doğan hakların ve yükümlülüklerin tamamına sayma yöntemiyle yer vermemiş olup, bir kısmı taraflar arasındaki ilişkinin doğası gereği ortaya çıkmaktadır. Şöyle ki, geçici işverenin, iş kazası ve meslek hastalığını bildirim yükümlülüğü, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında yükümlülüklerle ilişkin tutması gereken birçok kayıt ve belge için işçi özlük dosyası tutması gerekmektedir. Bu doğrultuda, geçici işverenin geçici iş ilişkisi süresiyle sınırlı olmak üzere geçici işçiye ilişkin özlük dosyası tutma yükümlülüğü bulunmaktadır¹⁸³.

3.1.1.2.4.3. Araç ve Malzeme Sağlama Borcu

Türk Borçlar Kanunu m.413'te "Aksine anlaşma veya yerel âdet yoksa, işveren işçiye bu iş için gerekli araçları ve malzemeyi sağlamakla yükümlüdür." hükmü bulunmaktadır (TBK. m.413/I). Bu doğrultuda kural olarak geçici işçiye araç ve malzeme sağlama borcu, iş görme edimini yerine getirdiği geçici işverene aittir.

3.1.1.2.4.4. Çalışma Belgesi Verme Borcu

Geçici işçiye, özel istihdam bürosunun çalışma belgesi verme yükümlülüğüne ilişkin herhangi bir tartışma olmamakla beraber geçici işverenin, geçici işçiye karşı bu yükümlülüğü bulunup bulunmadığı sorusu ortaya çıkmaktadır. İşçinin yeni bir iş bulması bakımından önemli olan çalışma belgesi, aynı zamanda geçici işçilerin daimi

¹⁸² Voss, v.d., **a.g.e.**, s. 35.

¹⁸³ Yeliz Polat, "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İşçi Özlük Dosyası", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011, s. 26.

işlere geçişini de kolaylaştıracaktır. Bu nedenle talep edilmesi halinde geçici işveren tarafından geçici işçiye çalışma belgesi verilmesi uygun olacaktır.

3.1.1.2.4.5. İşçi Sayısına Bağlı Yükümlülükler Bakımından

Bazı düzenlemeler, işçi sayısına bağlı olarak uygulama alanı bulmaktadır. Bunlardan biri olan iş güvencesi hükümleri bakımından otuz işçi sayısının hesabında geçici işçi, iş sözleşmesi ile bağlı olduğu özel istihdam bürosunun işyerindeki işçi sayısına dahil edilmesi gerekmektedir. Ayrıca altı aylık kıdemin hesabında geçici işçinin, geçici işverenlerin yanındaki çalışmalarının dahil edilmesi gerekmekte olup, aksi takdirde özel istihdam bürolarının iş güvencesi hükümleri bakımından farklı bir uygulamaya gidilmesi, işçinin koruma ilkesi ile bağdaşmayacağı açıktır. İş Kanunu m.29 uyarınca toplu işçi çıkarma halinde geçici işçi, iş sözleşmesi ile bağlı olduğu özel istihdam bürosunun işyerindeki işçi sayısına dâhil edilecektir. Bu durum geçici iş ilişkisinde belirli bir süreliğine kurulması ile uyumludur.

İş Kanunu m.30 uyarınca engelli işçi çalıştırma hükmünün uygulanmasında geçici işçi sağlama sözleşmesi ile çalışan işçi, özel istihdam bürosu ve geçici işverenin işçi sayısına dâhil edilmemektedir (İş K. m.7/VI). Doktrindeki bir kısım görüş bu hükmü yerinde bulurken¹⁸⁴, bir kısım görüş eleştirmektedir¹⁸⁵. Maddenin gerekçesinde hesaplamaya konu işçi sayılarının sürekli takibinin zor olması ve kontenjan değişikliklerinin engelli işçilere olumsuz sonuçlar doğurma riski nedeniyle geçici işçilerin hesaplama dışında bırakıldığı belirtilmiştir. Bu açıklamanın geçici işveren bakımından kabul edilebileceği, ancak özel istihdam bürosu bakımından yetersiz kalacağı, herhangi bir işverenden farksız olan özel istihdam bürolarının, engelli işçi çalıştırması yükümlülüğü öngörülmemesinin, engellilerin istihdamı bakımından olumsuz sonuçlar doğuracağının altı çizilmektedir¹⁸⁶. Diğer bir görüşe göre meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine süre sınırlaması getirildiği için bu düzenleme

¹⁸⁴ Yenisey, “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi”, s. 169.

¹⁸⁵ Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 180.

¹⁸⁶ Güzel, Heper, a.g.m., s. 36.

yerindedir¹⁸⁷. Hâlbuki özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasındaki ilişkisinde bulunan süre sınırlaması, özel istihdam bürosu ile geçici işçi arasındaki ilişkide bulunmamaktadır.

3.1.2. Toplu İş Hukuku Bakımından Tarafların Hak ve Yükümlülükleri

6356 sayılı Kanunda gerek meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi gerek meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi kurulması halinde, sendikalar ve toplu iş sözleşmesine ilişkin düzenlemeler bakımından nasıl değerlendirileceğine ilişkin bir düzenleme bulunmadığından, bu hususlara ilişkin değerlendirmeler söz konusu Kanundaki genel düzenlemelerden yola çıkılarak yapılmıştır.

3.1.2.1. Sendika Üyeliği Bakımından

Bir işyerinde yardımcı işlerde çalışan işçiler de, işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilmektedir (STİSK. m.17/IV). Bu kapsamda geçici işçiler, İşkolları Yönetmeliği¹⁸⁸ m.10'da yer alan “*ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar*” işkolunda örgütlenebilirler. İş Kanunu m.7'nin iptaline ilişkin olarak Anayasa Mahkemesine yapılan başvuruda özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisiyle birlikte işçilerin sendika kurma ve sendika üyeliği haklarının kullanılamaz hale getirildiğini ve geçici işverenin işyerlerinin girdiği işkolunda kurulu sendikaya üye olup olmayacakları hususunun belirli olmadığı ifade edilmiştir. Anayasa Mahkemesi de¹⁸⁹ geçici işveren ile işçi arasında bir iş sözleşmesi bulunmadığından işçilerin geçici işverenin işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olamayacaklarını, bununla beraber *geçici iş ilişkisi esnasında özel istihdam bürosu ile işçi arasındaki iş sözleşmesi devam ettiği için* geçici işçinin özel istihdam bürosunun işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye

¹⁸⁷ Yenisey, “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi”, s. 169.

¹⁸⁸ RG, 19.12.2012/28502.

¹⁸⁹ Anayasa Mahkemesi GK, 28.02.2018t, E.2016/141, K.2018/27, (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.

olabileceğini¹⁹⁰ belirtmiştir. Bu nedenle meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kapsamında işçinin sendika hakkının ortadan kaldırılması söz konusu olamayacağı gibi kullanılmaz hale getirilmesinin de mümkün olmadığını ifade etmiştir. Ayrıca geçici iş ilişkisi kapsamında geçici işverenin yanında çalışmasının işçiye farklı bir statü kazandırmadığı, geçici işçinin sürekli işverenin işçisi olmaya devam ettiğinin altı çizilmektedir¹⁹¹. Buna karşılık işçinin geçici işverenin işyerinin girdiği işkolundaki sendikaya üye olmasının sakıncalı olabileceği, çünkü geçici işçinin çok sayıda ve birbirinden farklı işkollarına giren işyerlerinde kısa sürelerle çalışabileceği, bu halde işçinin bir sendika üyeliği sona ermeden başka bir sendikaya üye olabileceği, aynı anda farklı işkollarında da olsa birden çok üyelikle karşılaşılabilmesi belirtilmektedir¹⁹².

İşçinin geçici iş ilişkisi kapsamında görevlendirilmesi, iş sözleşmesi ile bağlı olduğu işverenin işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olmasına engel olmadığı gibi mevcut bir üyeliği de varsa bundan etkilenmesi söz konusu değildir. Aksi takdirde, işverenin yanında fiilen çalışmayan geçici işçinin sendikaya üye olmasının bir anlamı kalmamaktadır. 6715 sayılı Kanun öncesi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan “Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu”nda meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde “*örgütlenme hakları ve işkolu tespiti (hangi işkoluna gireceği, hangi sendikaya üye olacağı ve toplu iş sözleşmesinden faydalanma sorunu)*” sorunlu olması muhtemel alanlardan biri olduğu ifade edilmiştir¹⁹³. Özel istihdam bürosu ile işçi arasındaki iş sözleşmesinde işçinin sendikaya üye olması veya olmamasına yönelik anlaşmaların yer alması halinde geçersiz olarak kabul edilmektedir (TİKK m.19/IV; ÖİBY. m.4/VI). Böylelikle geçici işçilerin sendikal özgürlükleri koruma altına alınmaya çalışılmıştır.

¹⁹⁰ Doktrindeki hakim görüş de, bu yöndedir. Bkz.: Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 159; Ömer Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku Dersleri**, İstanbul, Oniki Levha Yayıncılık, 2018, s. 78; Odaman, **Türk ve Fransız Hukukunda Ödünç İş İlişkisi**, s. 64.

¹⁹¹ Ekmekçi, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, s.378; Ercan Akyiğit, **Toplu İş Hukuku El Kitabı**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2015, s. 252.

¹⁹² Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 159.

¹⁹³ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **a.g.e.**, s. 57.

3.1.2.2. İşyeri Sendika Temsilciliği Bakımından

6356 sayılı Kanun m.27’de uyarınca işyeri sendika temsilcisi, toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika tarafından işyerinde çalışan üyeleri arasında atanmaktadır (STİSK. m.27/I). Bu hükümde yer alan, “*işyerinde çalışan üyeler*” ibaresi ile bir görüşe göre işyerinde fiilen çalışan işçiler değil, o işyerine iş sözleşmesi ile bağlı olan işçiler ifade edilmektedir¹⁹⁴. Zira geçici iş ilişkisinin hangi türü olursa olsun işçi, geçici iş ilişkisi süresince iş sözleşmesinden doğan iş görme borcunu yerine getirmektedir¹⁹⁵. Aksi takdirde, işçinin fiili çalışmasının esas alınması halinde, iş sözleşmesi ile bağlı olduğu işverenin işyerinde sendika temsilcisi olamayacağı şeklinde bir sonuç ortaya çıkmaktadır¹⁹⁶. Diğer bir görüşe göre işyeri sendika temsilcisi olmanın koşulu işyerinde fiilen çalışmak ve atayan sendikanın üyesi olmaktır¹⁹⁷. İşyeri sendika temsilcisi sayısı belirlenirken işyerine iş sözleşmesi ile bağlı bulunan işçilerin esas alınması gerektiğinden geçici işçinin, devreden işverenin işyerindeki işçi sayısına dahil edilmesi gerekmektedir¹⁹⁸.

İşçinin iş sözleşmesi ile bağlı olduğu özel istihdam bürosunun işyerinde sendika temsilcisi olarak atanabileceği hususunda bir tereddüt bulunmamaktadır. Sendika üyeliğinde olduğu gibi özel istihdam bürosunun işyerinde sendika temsilcisi olan geçici işçinin, geçici iş ilişkisi kapsamında çalışması sendika temsilcisi sıfatına etki etmemektedir. Geçici işçinin, geçici işverenin işyerinde sendika temsilcisi olarak atanıp atanmayacağına yönelik olarak meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinin kapsamında yapılan bir değerlendirmeye göre geçici işçi, aynı işkolunda faaliyette bulunan bir işyerinde geçici iş ilişkisi kapsamında çalışması halinde o işyerinde sendika temsilcisi olabilmesi mümkündür¹⁹⁹. Diğer bir görüşe göre geçici işçinin aralarında iş sözleşmesi bulunmayan geçici işverenin işyerinde, işyeri sendika

¹⁹⁴ Ekmekçi, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, s. 379; Akyiğit, *İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, s. 397.

¹⁹⁵ Akyiğit, *İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, s. 397.

¹⁹⁶ Akyiğit, *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi*, s. 161.

¹⁹⁷ Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, 3 bs., İstanbul, Beta Basım, 2016, s. 263-264.

¹⁹⁸ Akyiğit, *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi*, s. 162.

¹⁹⁹ Odaman, *Türk ve Fransız Hukukunda Ödünç İş İlişkisi*, s. 64.

temsilcisi olabilmesi mümkün değildir²⁰⁰. Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika, özel istihdam bürosuna iş sözleşmesi ile bağlı olan işçi sayısını dikkate alarak işyeri sendika temsilci atayabilecektir. 6356 Sayılı Kanunun m.24'te düzenlenen işyeri sendika temsilciğinin güvencesine yönelik hükümler, kural olarak geçici işçi bakımından da geçerli olacaktır. Yalnızca ilgili madde de yer alan “İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır” hükmünün mutlak bir biçimde geçici iş ilişkisine uygulanabilmesi, bu ilişkinin doğasına uygun değildir. Çünkü meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde, işçi sürekli bir biçimde iş görme borcunu yerine getirmek üzere başka işverenlere devredilmektedir.

Geçici işçinin, özel istihdam bürosunda işyeri sendika temsilcisi olabilmesine teorik olarak bir engel bulunmamakla birlikte pratikte bir karşılığı olduğunu söyleyebilmek güçtür. Şöyle ki, özel istihdam bürosunda işyeri sendika temsilcisi olan bir işçinin fiziki olarak neredeyse bir araya gelmeleri imkânsız olduğu için diğer geçici işçilerin dileklerini dinlemesi, şikâyetlerini çözmesi, işçi ile işveren arasındaki işbirliğini sağlaması gibi birçok hususu gerçek anlamda yerine getirebilmesi mümkün değildir. Ayrıca geçici işçilerin farklı işverenlerin yanında çalışması nedeniyle sürekli olarak çalışma koşulları değişmesi, dileklerinin ve şikâyetlerinin sürekli olarak değişmesine yol açmaktadır.

3.1.2.3. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi ve Yararlanma Bakımından

3.1.2.3.1. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Bakımından

6356 sayılı Kanun m.41'de²⁰¹ yer alan toplu iş sözleşmesi yetkisi için gerekli olan baraj şartında “*çalışan işçiler*” ibaresiyle işyerine *iş sözleşmesi ile bağlı olan işçiler* kast edilmektedir²⁰². Bu kapsamda işkolunda çalışan işçilerinin *yüzde birinin*

²⁰⁰ Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 161.

²⁰¹ İlgili kanun hükmü “Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.” şeklindedir. (STİSK. m.41/I).

²⁰² Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, s. 398.

hesabında, geçici işçi iş sözleşmesi ile bağlı olduğu işverenin işyerindeki işçi sayısına dahil edilecektir²⁰³. Benzer bir biçimde toplu iş sözleşmesi yetkisi için ikinci şart olan “çoğunluk şartı” hesabında, işyerinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının hesabında söz konusu işyeri ya da işletmeye *iş sözleşmesi ile bağlı olan çalışanlar* dikkate alınmaktadır²⁰⁴. Çünkü “*toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçiler*” ibaresiyle işyerine *iş sözleşmesi ile bağlı olan işçileri* kast etmektedir.²⁰⁵ Özetle, toplu iş sözleşmesi yetkisi bakımında geçici işçi aralarında iş sözleşmesi bulunan özel istihdam bürosunun işçi sayısına katılmaktadır.

Farklı işyerlerinde görevlendirilen geçici işçilerin, bir araya gelerek özel istihdam bürosunun girdiği işkolunda kurulu bir sendikada örgütlenmeleri ve yetki koşulunu sağlamaları hemen hemen imkânsızdır. Bu nedenle geçici işçilere toplu iş hukukunun bir koruma sağlamayacağından hareketle, bu işçilere bireysel iş hukuku düzeyinde yeterli güvencenin sağlanması gerekmektedir²⁰⁶.

3.1.2.3.2. Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma Bakımından

Kural olarak toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanmaktadır (STİŞK. m.39/I). İş Kanunu m. 7’nin iptaline ilişkin olarak Anayasa Mahkemesine yapılan başvuruda geçici işçinin, toplu iş sözleşmesi haklarının kullanılmaz hale getirildiği belirtilmiştir. Anayasa Mahkemesi de geçici işçi ile geçici işveren arasında iş sözleşmesi bulunmadığından, geçici işçinin *geçici işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinde yararlanmayacağı*²⁰⁷, bununla beraber geçici işçi, işvereni olan özel istihdam bürosunun bir işçi sendikası ile yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesinin olması halinde ise 6356 sayılı Kanunu m.39/I, IV ile m.26/IV uyarınca geçici işçinin toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikasına üye olması, dayanışma

²⁰³ Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 164; Ekmekçi, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, s. 378.

²⁰⁴ A. Can Tuncay, Burcu Savaş Kutsal, **Toplu İş Hukuku**, 7 bs., İstanbul, Beta Basım, 2019, s. 263.

²⁰⁵ Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, s. 398.

²⁰⁶ Kabakçı, “5920 Sayılı Kanunun Ödünç İş İlişkisi Hakkındaki Veto Edilen Hükümünün AB Yönergesi Işığında Değerlendirilmesi”, s. 94-95.

²⁰⁷ Doktrinde hakim görüş bu yöndedir. Bkz.:Tuncay, Kutsal, **a.g.e.**, s. 302; Yenisey, “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi”, s. 170; Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 174.

aidatı ödemesi veya sendikanın muvafakatini alması halinde bu toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceğini belirtilmiştir. 6356 sayılı Kanunu'na göre de “iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere...” yapılan toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmenin ön koşulu, işçi ile işveren arasında bir iş sözleşmesinin bulunmasıdır²⁰⁸. Ayrıca geçici işçinin, dayanışma aidatı ve yazılı muvafakat gibi yollardan geçici işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanması da söz konusu değildir²⁰⁹. Bununla beraber Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 22.11.2011 tarihinde oluşturulan çalışma grubunun hazırladığı kanun tasarısında, geçici işçi, geçici işverenin işyerindeki toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödemek suretiyle emsal işçi ile eşit koşullarda yararlanabileceği düzenlemesi mevcuttur²¹⁰. Bununla beraber geçici işverenin işyerindeki toplu iş sözleşmesinde işverenin yönetim hakkını ilgilendiren ve işyerinde çalışan bütün işçilere uygulanan hükümler, geçici işçi içinde geçerli olacaktır²¹¹. Diğer bir ifadeyle toplu iş sözleşmesinin *işyeri düzenine ilişkin hükümleri*, geçici işçiye de uygulanmaktadır²¹². Bu hükümlere örnek olarak sigara içme yasağı, ara dinlenmesi, yemek molası, çalışmaya başlama ve bitiş saatleri gösterilebilir²¹³. Bu hükümler aynı zamanda eşit davranma borcunun mutlak bir biçimde uygulanması gereken halleri içermektedir.

²⁰⁸ Bkz.: Engin, **Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren**, s. 106. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun, geçerli bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinde, alt işverenin işçisi asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanmayacağına ilişkin kararı bulunmaktadır. Bkz.: Y HGK, 29.04.2015t, E. 2015-22-772, K. 2015/1280, (Çevrimiçi) <http://kazanci.com.tr/gunluk/hgk-2015-22-772.htm>, 17 Nisan 2021.

²⁰⁹ Kılıçoğlu, Şenocak, **a.g.e.**, s. 137.

²¹⁰ Dereli, “Geçici İş İlişkisinin Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulmasına İlişkin Yeni Düzenleme Önerileri”, s. 13.

²¹¹ Engin, “Atipik İstihdam Biçimleri ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar (Özellikle Ödünç İş İlişkisi ve Evde Çalışma)”, s. 121-122; Demircioğlu, **Sorularla Yeni İş Yasası**, 2014, s. 44. Her iki yazar işverenin yönetim hakkı çerçevesinde fazla çalışma ücreti, prim ve ikramiyeden geçici işçinin yararlanabileceğini ifade etmektedirler.

²¹² Demir, **a.g.e.**, s. 114.

²¹³ Akyigit, **İçtihat ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, s. 400.

3.1.2.4. Grev ve Lokavt Bakımından

3.1.2.4.1. Grev Bakımından

Anayasal bir hak olan grev hakkı, toplu iş mücadelesinin en önemli araçlarından biridir. Bu doğrultuda geçici iş ilişkisinin, grev hakkının kullanımına engel olmasına izin verilmemelidir. Bu husus, grev esnasında geçici iş ilişkisi, geçici işçinin greve katılacağı işyeri ve geçici işçinin grev oylamasına katılacağı işyeri bakımından ayrı ayrı başlıklar altında ele alınmıştır.

3.1.2.4.1.1. Grev Esnasında Geçici İş ilişkisi

Geçici işverenin, grev ve lokavtın uygulanması esnasında 6356 sayılı Kanunu'nun m.65 hükümleri saklı kalmak koşuluyla geçici işçi çalıştıramayacaktır (İş K. m.7/V; ÖİBY. m.7/II). Bu düzenlemeye paralel 6356 sayılı Kanunu m.68'de "İşveren, grev ve lokavt süresince, 67. madde hükmü gereğince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz." hükmü bulunmaktadır (STİSK. m.68/I). Bu düzenlemeye İş Kanunu m.7'de yer verilmeseydi dahi, 6356 sayılı Kanunu m.68 uyarınca geçici işveren, grev süresince geçici işçi çalıştıramayacaktır. Aksi takdirde grevin bir etkinliği olmayacağı gibi, grev kısıcılığına kanun eliyle izin verilmesi söz konusu olacaktır. Geçici işverenin işyerinde grev olması halinde kural olarak özel istihdam bürosu, işçiye yeni bir iş verebilecek, aksi takdirde işçi, çalışmazsa dahi işverenin temerrüdü nedeniyle ücrete hak kazanacaktır.

Geçici işçi, yalnızca 6356 sayılı Kanunu m.65 uyarınca *kanuni greve katılamayacak işçiler arasında yer alıyorsa* grev esnasında da geçici işverenin işyerinde çalışabilecektir. Ayrıca geçici işveren, kanundışı grev esnasında geçici işçi çalıştırabilecektir²¹⁴. 6356 sayılı Kanunu m.68'e aykırı olarak grev yapan işçilerin

²¹⁴ Akyiğit, *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi*, s. 167.

yerine işçi çalıştıran işveren veya işveren vekili çalıştırdığı her işçi için (2021 yılı itibariyle) 3.836 TL idari para cezasına çarptırılmaktadır (STİSK. m.78/I, i).

Yalnızca meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinin düzenlendiği dönemden kalan “İşveren, işçisini grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır.” hükmü, 6715 sayılı Kanunla kanun metninden çıkarılmıştır²¹⁵. Bu düzenleme, fiilen işçisini çalıştıracak bir işyeri bulunmayan özel istihdam büroları bakımından yerinde olmakla beraber işçiyi koruyucu bir düzenlemeye yer verilmesi gerekirdi. Bu hususta (dönemin) Cumhurbaşkanı tarafından veto edilen 5920 sayılı Kanun, “Devredilen işyerinde grev ve lokavt olması ve özel istihdam bürosunun işçiyi bu süre içerisinde başka bir işyerinde istihdam edememesi halinde, özel istihdam bürosu işçinin asgari ücretten az olmamak üzere sözleşmede belirtilen ücretin yarısını ödemek zorundadır.” düzenlemesi bulunmaktaydı. Bu tür bir düzenlemeye yer verilmesi, işçiye gelir güvencesi sağlanması bakımından önemlidir.

3.1.2.4.1.2. Geçici İşçinin Greve Katılacağı İşyeri Bakımından

Grevin anayasal bir hak olarak üstünlüğü ve önceliği karşısında, geçici iş ilişkisinin işçiyi bu hakkından mahrum bırakacak bir düzenleme olarak yorumlanması amacına aykırı olacaktır²¹⁶. Greve, bir işverene iş ilişkisiyle bağlı olan işçiler başvurabileceği için²¹⁷, geçici iş ilişkisinin hangi türü olursa olsun işçi, *iş sözleşmesi ile bağlı olduğu işverenin* işyerindeki greve katılabilecektir²¹⁸. İş Kanunu m.7’nin iptaline ilişkin olarak yapılan başvuruyu değerlendiren Anayasa Mahkemesi de, geçici işçinin taraf olduğu iş sözleşmesini de etkileyecek olan toplu iş sözleşmesine ulaşmak için yapılan greve katılma hakkı bulunduğunu belirtmiştir. O halde geçici işçi, özel istihdam bürosunun işyerindeki greve katılabilecektir²¹⁹.

²¹⁵ Geçici işverenin işyerindeki grev uygulaması nedeniyle geçici işçinin çalışmaması, özel istihdam bürosu tarafından iş sözleşmesinin feshi için “geçerli bir neden” olacağı ifade edilmektedir. Bkz.: DİSK, **a.g.e.**, s. 39.

²¹⁶ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 227.

²¹⁷ Tuncay, Kutsal, **a.g.e.**, s. 416.

²¹⁸ Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 171.

²¹⁹ Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi kapsamında yapılan değerlendirmeler uyarınca geçici işçi, asıl işverenin işyerindeki greve katılamayacaktır, aksi takdirde bu durum geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı iş görme borcunu ihlali etmesi anlamına gelecektir. Bkz.: Engin, “İşverenin İşin Görülmesini İsteme Hakkını Devri: Ödünç İş İlişkisi”, s. 349; Günay, **a.g.e.**, s. 341.

Geçici iş ilişkisinin hangi türü olursa olsun işçinin geçici işverenin yanında ifa ettiği iş, özel istihdam bürosu ya da devreden işverenle yaptığı iş sözleşmesiyle üstlendiği iş olduğundan, geçici işçinin, geçici işverenin işini bırakması, özel istihdam bürosu ya da devreden işverenin işyerindeki greve katılmış olarak kabul edilmesi gerekmektedir²²⁰. Özel istihdam bürosunun işyerindeki greve katılmayan geçici işçi, 6356 sayılı Kanun m.39 uyarınca grev sonundan yapılan toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaktır.

3.1.2.4.1.3. Geçici İşçinin Grev Oylamasına Katılacağı İşyeri Bakımından

6356 sayılı Kanun m.61'e göre grev oylaması, grev kararının işyerinde ilan edilmesi üzerine *o işyerinde çalışan işçilerin* en dördte birinin başvurusu üzerine yapılmaktadır. Bu hükümde yer alan "*o işyerinde çalışan işçiler*" ibaresiyle işyerine iş sözleşmesi ile bağlı bulunan işçiler kast edildiğinden, geçici işçi yalnızca iş sözleşmesi ile bağlı bulunduğu *özel istihdam bürosunun işyerindeki* grev oylamasına katılabilecektir²²¹.

3.1.2.4.2. Lokavt Bakımından

İşveren veya işveren sendikasının, toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve sendikanın grev kararı alması üzerine başvurabileceği en önemli araç, lokavt uygulamasıdır. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde lokavt uygulaması geçici işveren ve özel istihdam bürosu işyeri bakımından ayrı ayrı başlıklar altında değerlendirilmiştir.

3.1.2.4.2.1. Lokavt Esnasında Geçici İş İlişkisi

Geçici işverenin lokavtın uygulanması esnasında 6356 sayılı Kanun m.65 hükümleri saklı kalmak koşuluyla, geçici işçi çalıştıramayacaktır (İş K. m.7/V, ÖİBY. m.7/II). 6356 sayılı Kanunu m.68'de "İşveren, grev ve lokavt süresince, 67. madde

²²⁰ Akyiğit, *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi*, s. 173.

²²¹ A.e., s.171.

hükmü gereğince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz.” hükmü bulunmaktadır (STİSK. m.68/I). Ayrıca lokavt işyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda işçilerin işten uzaklaştırılmış olması nedeniyle geçici işverenin işyerinde geçici işçiyi çalıştırmaya devam etmesi söz konusu olamayacaktır²²². Geçici işverenin işyerinde lokavt olması halinde özel istihdam bürosu, geçici işçiye yeni bir iş verebilecek, aksi takdirde işçi çalışmasa dahi işverenin temerrüdü nedeniyle ücrete hak kazanacaktır. Geçici işçi, 6356 sayılı Kanunu m.65 uyarınca kanuni lokavta maruz bırakılmayacak işçiler arasında yer alıyorsa, lokavt esnasında geçici işverenin işyerinde çalışabilecektir. Ayrıca kanun dışı bir lokavt nedeniyle işçilerin iş sözleşmesinin askıda kalması söz konusu olamayacağı için, kanun dışı lokavta uğrayan işçilerin işlerinde geçici işçi çalıştırılabilmesi mümkündür²²³.

3.1.2.4.2.2. Özel İstihdam Bürosunun İşyerinde Lokavt Uygulanması Halinde

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kapsamında özel istihdam bürosunun işçileri çalıştıracak bir işyeri bulunmaması nedeniyle, lokavt kapsamında işyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda işçileri topluca nasıl işten uzaklaştıracağı sorusu ortaya çıkmaktadır. Bu halde büro, 6356 sayılı Kanunu m.59 uyarınca geçici işverenin işyerinde çalışan işçileri tamamen uzaklaştırarak, lokavt uygulayabilecektir. Geçici işçi, özel istihdam bürosunun işyerindeki greve katılmazsa dahi, büronun lokavt uygulanması halinde buna maruz kalacaktır.

3.1.3. Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Tarafların Hak ve Yükümlülükleri

Sosyal güvenlik hukuku bakımından işverenin yerine getirmesi gereken bir takım yükümlülükler bulunmaktadır. Bu çerçevede geçici işçinin sosyal güvenlik kurumuna bildirilmesi yükümlülüğü, aylık prim ve hizmet belgesi verme

²²² Engin, “Atipik İstihdam Biçimleri ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar (Özellikle Ödünç İş İlişkisi ve Evde Çalışma)”, s. 122.

²²³ Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 167.

yükümlülüğü, sosyal güvenlik primi ödeme yükümlülüğü alt başlıkları halinde ayrı ayrı ele alınmıştır.

3.1.3.1. İşçinin Sosyal Güvenlik Kurumuna Bildirilmesi Yükümlülüğü

5510 sayılı Kanun m.8’de uyarınca işçinin, işvereni olan özel istihdam bürosunun, işçiyi *işe başlamadan önce* Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirme yükümlülüğü bulunmaktadır. Özel istihdam bürosu ile geçici işçi arasındaki iş sözleşmesinde işçinin kayıt dışı çalışması koşulunu taşıyan anlaşmalar geçersiz olarak kabul edilmektedir (TİKK. m.19/IV-b). Bu hüküm olmasa dahi, 5510 sayılı Kanun uyarınca işçinin kayıt dışı çalışmasına yönelik anlaşmalara geçerlilik tanınması mümkün değildir. Geçici işçinin, geçici işveren yanında çalışması yeni bir işe giriş niteliği taşımadığından geçici işveren işçinin kendisinde çalışmaya başlaması halinde işe giriş bildirgesi verme yükümlülüğü bulunmamaktadır²²⁴. Zira geçici iş ilişkisi, geçici işverenle işçi arasında bir sosyal sigorta ilişkisi de kurmamaktadır²²⁵. 5510 sayılı Kanunu m.12’de “4857 sayılı İş Kanununda tanımlanan geçici iş ilişkisi kurulan işveren, bu Kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur.” düzenlemesine yer verilmiştir (SSGSSK. m.12/II). Bu nedenle işçinin Sosyal Güvenlik Kurumuna özel istihdam bürosu tarafından bildirilmemesi halinde, 5510 sayılı Kanunu m.12 uyarınca geçici işverenin de sorumluluğu bulunmaktadır. Bu sorumluluk geçici işverenin, geçici işçiyi çalıştırmasıyla birlikte başlamaktadır.

3.1.3.2. Aylık Prim ve Hizmet Belgesi Verme Yükümlülüğü

Aylık prim ve hizmet belgesi, sigortalının aylık prime esas kazançlarının, prim ödeme gün sayılarının ve prim tutarlarının yer aldığı ve her ay Sosyal Güvenlik

²²⁴ Ekmekçi, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, s. 380.

²²⁵ Caniklioğlu, “Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları”, s. 147. Yargıtay’ın işçinin geçici işverenin sigortalısı sayılmayacağına dair kararları bulunmaktadır. Bkz.: Akyiğit, **a.g.e.**, s. 415.

Kurumuna verilmesi gereken belgedir²²⁶. Bu belgenin verilmesinden işçinin işvereni olan özel istihdam bürosu sorumlu olup, geçici iş ilişkisi süresince de özel istihdam bürosunun bu yükümlülüğü devam etmektedir. 5510 sayılı Kanunu m.86’da “İşverenin, sigortalıyı, 4857 Sayılı Kanununun m.7’e 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.” hükmü bulunmaktadır (SSGSSK. m.86/III). Bu hükümdeki “*birinci fıkrada belirtilen belgeler*” ile aylık prim ve hizmet belgeleri olup, geçici işverenin, geçici iş ilişkisi süresince geçici işçinin aylık prim ve hizmet belgelerinin Kuruma verilmesinden birlikte sorumluluğu bulunmakta olup, geçici işverenin aylık prim ve hizmet belgesini doğrudan verme yükümlülüğü olmamakla birlikte, bu belgelerin verilip verilmediğini takip etmesi gerekmektedir²²⁷.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği m.31/II fıkrası uyarınca geçici işveren, müştereken ve müteselsilen sorumlu olduğu yükümlülüklerini geçici işçi sağlama sözleşmesini Kuruma ibraz etmesi koşuluyla, kendisine verilecek *üç haneli numara ile özel istihdam bürosunun işyeri dosyası üzerinde* yerine getirebilmektedir. Ayrıca geçici iş ilişkisi çerçevesinde, geçici işveren adına işyeri dosyası açılmamaktadır (SSİY. m.31/II).

3.1.3.3. Sosyal Güvenlik Primi Ödeme Yükümlülüğü

İş sözleşmesi ile çalışanların prim ödeme yükümlüsü işverenleri olduğu için, geçici işçinin sosyal güvenlik primleri, özel istihdam bürosu tarafından ödenmelidir. Her ne kadar İş Kanunu m.7’de yer verilmemesine rağmen, 5510 sayılı Kanun m.12 uyarınca öngörülen birlikte sorumluluk çerçevesinde geçici işverenin, geçici işçinin sosyal sigorta güvenlik primi ödenmesi hususunda *birlikte sorumluluğu*

²²⁶ A. Can Tuncay, Ömer Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 19 bs., İstanbul, Beta Basım, 2017, s. 280.

²²⁷ Caniklioğlu, “Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları”, s. 151.

bulunmaktadır²²⁸. Ayrıca Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği m.108/XIII'e göre geçici işveren tarafından yapılan prim ödemeleri (m.31/II belirtildiği şekliyle) kabul edilmekle beraber bu durum özel istihdam bürosunun prim ödeme yükümlüsü olduğunu değiştirmemektedir. Geçici işverenin, İş Kanunu uyarınca birlikte sorumlu olmadığı ücretin (İş K. m.7/II-f bendi hariç olmak üzere) primlerinden ve buna ilişkin aylık prim ve hizmet belgesinin Kuruma verilmesinden özel istihdam bürosu ile birlikte sorumluluğunun öngörülmesi 4857 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanun arasında uyumsuzluk yaratmaktadır²²⁹. İşçinin görevlendirilmediği dönemlerde ücrete hak kazanacağı görüşüne paralel bir biçimde özel istihdam bürosunun sosyal sigorta primi ödeme yükümlülüğünün devam ettiği kanısındayız. Ayrıca geçici işverenin işi kabulde temerrüde düşmesi halinde de özel istihdam bürosunu sosyal güvenlik primi ödeme yükümlülüğü devam etmekte olup, geçici işverenin de birlikte sorumluluğu bulunmaktadır²³⁰.

3.2. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinin Sona Erme Halleri

3.2.1. Tarafların Anlaşması

3.2.1.1. İş Sözleşmesinin Tarafların Anlaşmasıyla Sona Ermesi

Doktrinde tarafların anlaşmasıyla sona eren iş sözleşmesinin, geçici işçi sağlama sözleşmesi üzerindeki etkisine yönelik farklı görüşler bulunmaktadır. Bir görüşe göre geçici iş ilişkisi kurulmasının ön koşulu olan iş sözleşmesinin, tarafların anlaşmasıyla sona ermesi halinde geçici iş ilişkisi de sona ermektedir²³¹. Diğer bir görüşe göre iş sözleşmesinin tarafların anlaşmasıyla sona ermesi halinde, geçici iş ilişkisi sona ermemektedir²³². Şöyle ki taraflar arasındaki iş sözleşmesinin anlaşmayla

²²⁸ Çelik, Canikoğlu, Canbolat, **a.g.e.**, s. 239; Ali Güzel, Ali Rıza Okur, Nurşen Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 17 bs., İstanbul, Beta Basım, 2018, s. 317-318.

²²⁹ Güzel, Okur, Caniklioğlu, **a.g.e.**, s. 258.

²³⁰ Ercan Akyiğit, "Ödünç İşçinin Sosyal Güvenliği", **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:13, S:5, 1995, s. 28.

²³¹ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s. 130; Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s. 401; Odaman, **Türk ve Fransız Hukukunda Ödünç İş İlişkisi**, s. 240; Arslanoğlu, **İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler**, s. 92; Ekmekçi, "Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi", s. 381.

²³² Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 196; İlhan Serin, **a.g.m.**, s. 1082.

sona ermesi, geçici işverenin rızası olmadıkça geçici işçi sağlama sözleşmesine etki etmemektedir. Bu halde işçiyi geçici olarak devretme borcunda kusurlu imkânsızlık söz konusu olacağı için, özel istihdam bürosunun sorumluluğuna yol açabilmektedir²³³. Ayrıca geçici işçi sağlama sözleşmesinde geçici işçinin her zaman değiştirilebileceğine ilişkin bir hüküm olması halinde, özel istihdam bürosu iş sözleşmesi sona eren işçinin yerine uygun nitelikleri taşıyan bir başka işçiyi gönderdiği takdirde, önceki işçiyle olan iş sözleşmesinin sona ermesi, geçici işçi sağlama sözleşmesine aykırılık teşkil etmeyecektir. Ancak bu halde iş sözleşmesi sona eren işçi bakımından geçici iş ilişkisi son bularak, bu işçinin yerine gönderilen işçiyle yeni bir geçici iş ilişkisi kurulmaktadır²³⁴. İş sözleşmesi taraflarca anlaşarak sona erdirilmesine rağmen işçi geçici işverenin yanında çalışmaya devam ediyorsa, işçi ile geçici işveren arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulduğunun kabul edilmesi gerekmektedir²³⁵.

3.2.1.2. Geçici İşçi Sağlama Sözleşmesinin Tarafların Anlaşmasıyla Sona Ermesi

Özel istihdam bürosu ile geçici işverenin aralarında anlaşarak geçici işçi sağlama sözleşmesini diledikleri zaman sona erdirebilirler. Bu durum, geçici iş ilişkisini de sona erdirmekle beraber özel istihdam bürosu ile geçici işçi arasındaki iş sözleşmesi devam etmektedir. Doktrinde, 2016 yılındaki düzenleme öncesi özel istihdam bürosu ile işçinin, geçici işçi sağlama sözleşmesinin sona ermesine paralel olarak iş sözleşmesinin sona ereceğine dair anlaşmalarının mümkün olabileceği ileri sürülmektedir²³⁶. Fakat Türk iş hukukunda özel istihdam bürosu ile işçi arasındaki iş sözleşmesi kural olarak *belirsiz süreli* kabul edildiği için, bunun mümkün olamayacağı açıktır²³⁷. Ayrıca iş sözleşmesinin belirli süreli yapılması halinde, söz konusu süre

²³³ Akyiğit, **a.g.e.**, s. 196.

²³⁴ **A.e.**, 196.

²³⁵ Odaman, **Türk ve Fransız Hukukunda Ödünç İş İlişkisi**, s. 241.

²³⁶ Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 196.

²³⁷ Bkz.: s. 137. Çalışmanın 2. Bölümünde yer alan “Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinin Tarafları Arasındaki İlişkilerin Hukuki Niteliği” başlığının altında düzenlenen “İş Sözleşmesinin Türü” ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

dolmadan geçici işçi sağlama sözleşmesinin sona ermesi halinde iş sözleşmesinin belirtilen süre dolmadan sona ermesi söz konusu değildir²³⁸.

3.2.2. Sürenin Dolması

3.2.2.1. İş Sözleşmesinin Süresinin Dolması

Kural olarak özel istihdam bürosu ile işçi arasındaki iş sözleşmesi, belirsiz süreli olarak kabul edilmekle²³⁹ beraber İş Kanunu m.11 uyarınca objektif nedenlerin varlığı halinde tarafların, belirli iş sözleşmesi yapabilmeleri mümkündür. Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin dolmasıyla birlikte geçici iş ilişkisi kendiliğinden sona ermektedir²⁴⁰. Belirli süreli iş sözleşmesi sona ermesine rağmen, geçici işveren işçiyi çalıştırmaya devam etmesi halinde ise taraflar arasında iş sözleşmesi kurulduğunu kabul etmek gerekmektedir²⁴¹.

3.2.2.2. Geçici İşçi Sağlama Sözleşmesinin Süresinin Dolması

Özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasındaki geçici işçi sağlama sözleşmesinin süresinin dolmasıyla birlikte geçici iş ilişkisi de sona ermekte, bu halde işçinin işvereni olan özel istihdam bürosuna dönmesi gerekmektedir. Geçici işçi sağlama sözleşmesinde yer alan sürenin dolmasına rağmen geçici iş ilişkisinin devam etmesi halinde, geçici işveren ile işçi arasında *sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi* kurulmuş sayılmaktadır. Bu durumda özel istihdam bürosu işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden, sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere sorumluluğu bulunmaktadır (İş K. m.7/XIII; ÖİBY. m.11). Oysa özel istihdam bürosunun sorumlu olduğu bir döneme ilişkin sorumluluğunun tekrar belirtilmesi yerine, geçici işverenin o döneme ilişkin sorumluluğunu belirtilen bir düzenlemeye yer

²³⁸ Akyiğit, *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi*, s. 197.

²³⁹ Bkz.: s. 137. Çalışmanın 2. Bölümünde yer alan “Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinin Tarafları Arasındaki İlişkilerin Hukuki Niteliği” başlığının altında düzenlenen “İş Sözleşmesinin Türü” ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

²⁴⁰ Akyiğit, *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi*, s. 197; Çil, *İş Kanunu Şerhi*, s. 487.

²⁴¹ Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, s. 232.

verilmesi daha yerinde olacaktır²⁴². Bu hükümle her iki işverenin “birlikte işveren” kabul edilmesi ya da iş sözleşmesinin devri görüşlerinin önüne geçilmiş, aynı zamanda işçinin kıdeminin parçalanmasına yol açılmıştır²⁴³. Bu halde, geçici iş ilişkisinin sona ermesine rağmen işçinin özel istihdam bürosuna dönmemesi halinde iş sözleşmesini işçinin kendisinin feshettiğinin kabul edilmesi gerekmektedir²⁴⁴.

3.2.3. Sözleşmenin Feshi

3.2.3.1. İş Sözleşmesinin Feshi

Özel istihdam bürosu ile geçici işçi arasındaki iş sözleşmesini fesih yetkisi yalnızca sözleşmenin taraflarında ait olup, sözleşmenin tarafı olmayan geçici işverenin iş sözleşmesi fesih yetkisi yoktur. Ancak özel istihdam bürosunun, işçinin geçici işverenin yanındaki halini, davranışını ya da fiilini gerekçe göstererek iş sözleşmesini geçerli ya da haklı sebeplerle feshetmesi mümkündür²⁴⁵. Ayrıca iş güvencesi hükümlerinde yararlanan geçici işçinin, iş sözleşmesi özel istihdam bürosu tarafından geçerli bir neden olmaksızın sonlandırılması halinde, işçi büroya karşı işe iadesi davası açabilecektir.

Gerek geçici işçi gerek özel istihdam bürosu tarafından iş sözleşmesinin *sürekli fesih yoluyla* sona erdirilmesi halinde, bildirim süreleri içerisinde geçici iş ilişkisi devam etmektedir.²⁴⁶ Geçici işçi veya özel istihdam bürosu tarafından iş sözleşmesi, *haklı nedenle* derhal sona erdirilmesi halinde ise kural olarak geçici iş ilişkisi de sona ermektedir. Ancak her iki halde, geçici işçi sağlama sözleşmesinde tarafların geçici işçinin ifa imkânsızlığı içinde bulunduğu hallerde yerine yeni işçi verileceği hususunda anlaşmaları halinde, geçici işçi sağlama sözleşmesi sona ermemekle birlikte söz konusu işçi ile kurulan geçici iş ilişkisi sona ermektedir²⁴⁷.

²⁴² Başbuğ, Bodur, **a.g.e.**, s. 100.

²⁴³ Yenisey, “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi”, s. 166.

²⁴⁴ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s. 129.

²⁴⁵ Odaman, **Türk ve Fransız Hukukunda Ödünç İş İlişkisi**, s. 148.

²⁴⁶ **A.e.**, s. 258.

²⁴⁷ Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 211.

Geçici işçinin işe iade davası açması ve işe iadesine karar verilmesi durumunda, tarafların rızası ile kurulan geçici iş ilişkisinin kendiliğinden yenilenmesi²⁴⁸ söz konusu olmayacaktır. Ayrıca meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulmasına sebep olan halin devamı gerekmekte olup, söz konusu halin işe iade davası boyunca devamı etmesi pek mümkün değildir. İş sözleşmesi ister özel istihdam bürosu ister geçici işçi tarafından feshedilsin geçici işçi, geçici işverenin işyerinde çalışmaya devam ediyorsa, geçici işveren ile işçi arasında iş sözleşmesi kurulduğunun kabul edilmesi gerekmektedir²⁴⁹.

3.2.3.2. Geçici İşçi Sağlama Sözleşmesinin Feshi

Geçici işçi sağlama sözleşmesinin fesih yoluyla sona erdirilmesi halinde geçici iş ilişkisi de sona ermekte olup; geçici işçinin, özel istihdam bürosuna yanına dönmesi gerekmektedir. Ancak geçici işçi sağlama sözleşmesinin feshine rağmen geçici işçinin özel istihdam bürosuna dönmeyerek, geçici işverenin yanında çalışmaya devam etmesine ilişkin herhangi bir kanuni düzenleme bulunmamaktadır. Bu halde İş Kanunu m.7/XIII-I bendine paralel bir biçimde (meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde olduğu üzere) geçici işçi ile geçici işveren arasında belirsiz süreli iş sözleşmesinin kurulduğunun kabul edilmesi gerekmektedir.

Geçici işçi sağlama sözleşmesinin feshedilmesine rağmen geçici işçinin geçici işverenin yanından çalışmaya devam etmesi halinde, iş sözleşmesini işçinin feshettiğini kabul etmek gerekmektedir. Hatta işveren tarafından iş sözleşmesinin devamsızlık gerekçesiyle İş Kanunu m.25/II-g bendi²⁵⁰ uyarınca, haklı nedenle derhal feshedebileceği kanısındayız. Benzer bir biçimde geçici işçi sağlama sözleşmesinin feshine rağmen özel istihdam bürosunun geçici işçiyi çalıştırmaması halinde iş sözleşmesinin büro tarafından feshedildiğini kabul etmek gerekmektedir.

²⁴⁸ Çil, **İş Kanunu Şerhi**, s. 489.

²⁴⁹ Ekmekçi, “Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi”, s. 118.

²⁵⁰ İş Kanunu m.25/II-g bendinde “İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi” hükmü yer almaktadır.

3.2.4. Ölüm

İş sözleşmesi işçinin ölümüyle birlikte kendiliğinden sona ermektedir (TBK. m.440/I). Bu halde özel istihdam bürosu ile geçici işveren tek bir işçinin verilmesi konusunda anlaşmışlarsa, geçici iş ilişkisi esnasında işçinin ölümü kural olarak geçici işçi sağlama sözleşmesini de sona erdirmektedir. Ancak tarafların işçinin ifa imkânsızlığı içinde bulunduğu hallerde yerine başka bir işçinin verileceği hususunda anlaşmaları halinde, geçici işçi sağlama sözleşmesi sona ermemektedir²⁵¹.

İşverenin ölümü halinde ise kural olarak iş sözleşmesi devam etmekte olup, işverenin yerini mirasçıları almaktadır, ancak iş sözleşmesinin ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınarak kurulması halinde onun ölümüyle birlikte iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermektedir (TBK. m.441/I,II).

Geçici işverenin ölümünün geçici işçi sağlama sözleşmesi üzerindeki etkisine yönelik görüşlerden birine göre, geçici işçi sağlama sözleşmesini sona erdirmemektedir. Çünkü geçici iş ilişkisinde geçici işverenin hak ve borçları, onun kişiliğine bağlı değildir²⁵². Diğer bir görüşe göre ise geçici iş ilişkisi geçici işverenin kişiliğine bağlı olarak kurulması ihtimaller dâhilinde olup, bu halde geçici işverenin ölümü geçici işçi sağlama sözleşmesini de sona erdirmektedir²⁵³. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulabilecek bazı işler, geçici işverenin kişiliğine bağlı olarak kurulabilmekte olup, örneğin ev hizmetleri kapsamında hasta bakımı için kurulan geçici iş ilişkisinde, hastanın aynı zamanda geçici işveren olduğu bir durumda, bu kişinin ölümüyle birlikte geçici işçi sağlama sözleşmesi kendiliğinden sona erecektir.

²⁵¹ Akyiğit, *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi*, s. 211.

²⁵² A.e., s. 212.

²⁵³ Odaman, *Türk ve Fransız Hukukunda Ödünç İş İlişkisi*, s. 281.

3.2.5. Geçersizlik

3.2.5.1. İş Sözleşmesinin Geçersizliği

İş Kanunu'nda özel istihdam bürosu ile işçi arasında kurulacak iş sözleşmesinin hangi hallerde geçersiz sayılacağına ilişkin doğrudan bir düzenleme bulunmamakla beraber sözleşmeye konulmayacak bazı hükümlere yer verilmiştir. İşçilerden herhangi bir şekilde menfaat sağlanması, işçinin kayıt dışı çalışması, sendikaya üye olması veya olmaması ya da asgari ücretin altında ücret ödenmesi hükümlerini içeren anlaşmalar geçersiz sayılacaktır (TİKK m.19/IV; ÖİBY. m.4/VI). Sözleşmelerin içerdiği hükümlerin bir kısmının hükümsüz olması, diğer hükümlerin geçerliliğini etkilememekte, ancak bu hükümler bulunmaksızın sözleşmenin yapılmayacağı açıkça anlaşılması halinde, sözleşmenin tamamı kesin olarak hükümsüz kabul edilmektedir (TBK. m.27/II). Bu doğrultuda söz konusu hükümlerin iş sözleşmesine konulması halinde iş sözleşmesi bir bütün halinde değil, yalnızca bahsi geçen hükümlerinin geçersizliği (*kısmi geçersizlik*) söz konusu olacaktır.

Özel istihdam bürosu ile geçici işçi arasındaki iş sözleşmesinin geçersizliğine ilişkin özel bir düzenleme bulunmadığı için iş sözleşmesinin geçersizliği nedenleri, bu iş sözleşmesi bakımından da kabul görmektedir²⁵⁴. Bu halde iş sözleşmesinin kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusunun imkânsız olması halinde iş sözleşmesi kesin olarak geçersiz kabul edilmektedir (TBK. m.27/I). Geçersizliği sonradan anlaşılan iş sözleşmesi, iş ilişkisi ortadan kaldırılıncaya kadar, geçerli bir iş sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurmaktadır (TBK. m.394/III).

Özel istihdam bürosu ile işçi arasında yazılı yapılması gereken sözleşmesinin, yazılı yapılmaması halinde sözleşmenin geçersiz sayılıp sayılmayacağı hususuna ilişkin farklı görüşler bulunmaktadır. Doktrindeki bir kısım görüşe göre iş sözleşmeleri için öngörülen yazılı şekil şartı, geçerlilik şartı değildir²⁵⁵. Diğer bir görüşe göre ise iş

²⁵⁴ Akyiğit, *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi*, s. 205.

²⁵⁵ Kaplan, *a.g.e.*, s. 115.

sözleşmeleri için öngörülen yazılı şekil şartı geçerlilik şartı olup, bu şarta uyulmaması halinde sözleşmenin geçersiz olarak kabul edilmesi gerekmektedir²⁵⁶. Belirtmek gerekir ki, yazılı şekil şartı getirildiği durumlarda, hükmün amacı dışında, objektif iyi niyet kurallarına aykırı olarak yararlanılmak istendiği hallerde, şekil noksanlığına dayanılarak iş sözleşmesinin hükümsüzlüğünün ileri sürülmesi halinde hakkın kötüye kullanımı söz konusu olacaktır²⁵⁷.

İş sözleşmesinin geçersiz olması halinde geçici işçi sağlama sözleşmesine etkisi, bu sözleşmenin içeriğine bağlı olarak farklılık göstermektedir. Eğer geçici işçi sağlama sözleşmesi, belli bir işçi için yapılmışsa ve bu işçiyle özel istihdam bürosunun yaptığı iş sözleşmesinin kesin geçersizliği söz konusu ise geçici iş ilişkisi de sona ermektedir. Ancak geçici işçi sağlama sözleşmesi belli bir işçi için yapılmamışsa geçici iş ilişkisi sona ermemekte, yalnızca özel istihdam bürosunun geçici işverene benzer başka bir işçiyi göndermesi suretiyle geçici iş ilişkisi devam etmektedir²⁵⁸.

Özel istihdam bürosu ile işçi arasında kurulan sözleşmenin bir özelliği bulunmamakta olup, sözleşmesinin iptaline ilişkin genel hükümler uygulanmaktadır. Bu bağlamda iş sözleşmesinin iptal edilebilirliği aşırı yararlanma, yanıltma, aldatma ve korkutma hallerinde söz konusu olabilmektedir (TBK. m.28, 30, 36, 37).

3.2.5.2. Geçici İş Sağlama Sözleşmesinin Geçersizliği

Geçici işçi sağlama sözleşmesinin geçersizliğine ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamakta, Türk Borçlar Kanunu'ndaki sözleşmelerin geçersizliğine ilişkin hükümler, geçici işçi sağlama sözleşmesine de uygulanacaktır. Bu bağlamda geçici işçi sağlama sözleşmesi kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusunun imkânsız olması halinde kesin olarak geçersiz kabul edilecektir (TBK. m.27/I). Sözleşmenin içerdiği hükümlerden bir kısmının hükümsüz olması, diğerlerinin geçerliliğini etkilememekte, ancak bu hükümler bulunmaksızın sözleşmenin yapılmayacağının açıkça anlaşılması halinde, sözleşmenin tamamı kesin olarak hükümsüz kabul edilmektedir (TBK. m.27/II).

²⁵⁶ Süzek, **İş Hukuku**, 2019, s. 311; Çelik, Canikoğlu, Canbolat, **a.g.e.**, s. 228.

²⁵⁷ Süzek, **İş Hukuku**, 2019, s. 312.

²⁵⁸ Odaman, **Türk ve Fransız Hukukunda Ödünç İş İlişkisi**, s. 271.

Yazılı yapılması gereken geçici işçi sağlama sözleşmesinin, yazılı yapılmaması halinde sözleşmesinin geçersiz sayılıp sayılamayacağına ilişkin farklı görüşler bulunmaktadır. Doktrindeki bir kısım görüşe göre geçici işçi sağlama sözleşmesinin yazılı yapılmaması halinde Türk Borçlar Kanunu m.12 uyarınca sözleşmenin geçersiz olduğu ileri sürülmektedir²⁵⁹. Diğer bir görüşe göre ise bu sözleşmenin yazılı olarak yapılması bir geçerlilik koşulu değil, ispat koşuludur²⁶⁰.

Geçici işçi sağlama sözleşmesinin iptal edilebilirliğine ilişkin özel bir düzenleme bulunmamakta olup, Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan sözleşmenin iptaline ilişkin genel hükümler uygulanacak olup, aşırı yararlanma, yanıltma, aldatma ve korkutma hallerinde sözleşme iptal edilebilmektedir (TBK. m.28, 30, 36, 37).

3.3. Özel İstihdam Bürosunun Geçici İş İlişkisi Kurma İzninin İptali ve Kapanması

Türkiye İş Kurumu Kanunu m.18'te “*özel istihdam bürosu kurma izni*” ile “*geçici iş ilişkisi kurma yetkisi*”nin iptali hallerini ayrı ayrı ele alınmıştır. Bu ayrıma gidilmesinin nedeni, geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptali halinde kanunun aradığı koşulları sağlamak koşuluyla, özel istihdam bürosunun diğer faaliyetlerini yürütebilmesidir. Ancak özel istihdam bürosu kurma izninin iptali halinde, geçici iş ilişkisi faaliyeti dâhil olmak üzere tüm faaliyetleri sona ermektedir.

Türkiye İş Kurumu Kanunu m.18 ile Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği m.27 uyarınca özel istihdam bürosu kurma izni;

-izin verilmesi için aranan şartların kaybedilmesi veya taşınmadığının sonradan anlaşılması,

-kurumdan izin almaksızın geçici iş ilişkisi faaliyeti yürütmesi,

²⁵⁹ Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 165; Çelik, Canikoğlu, Canbolat, **a.g.e.**, s. 228. Bkz.: s. 140 çalışmanın 2. Bölümünde “Özel İstihdam Bürosu ile Geçici İşveren Arasındaki Hukuki İlişki” başlıklı bölümde ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

²⁶⁰ Kaplan, **a.g.e.**, s. 117.

-on iki ay boyunca hiçbir işe yerleştirmeye aracılık gerçekleştirilmemiş olması hallerinde derhal,

-Borçlar Kanunu m.26. ve 27'ye aykırı davranılması,

-yönetmelikte istisna tutulan meslek mensupları dışında iş arayanlardan doğrudan veya dolaylı olarak ücret alınması veya menfaat sağlanması,

-iş arayanlara veya açık işlere ilişkin bilgilerin iş ve işçi bulma faaliyetinden başka bir amaçla toplanması ve/veya kullanılması,

-istenilen bilgi veya belgeler ile işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan iş arayanlar, açık işler ve işe yerleştirmelerle ilgili istatistiklerin Kurumca belirlenen süre içerisinde verilmemesi,

- çalışma izni bulunmayan yabancı işçi çalıştırıldığının tespit edilmesi,

-yurt dışı iş ve işçi bulma faaliyetlerine ilişkin iş sözleşmelerinin Kurumca onaylatılmaması,

-m. 19/V fıkrasında sayılan geçersiz anlaşmalardan herhangi birinin yapılmış olması hallerinde ise son fiilin tespit tarihinden geriye dönük iki yıllık süre içinde aynı hale üç kez veya farklı hallere alt kez aykırı davranıldığının tespit edilmesi durumunda, iptal edilmekte olup; üç yıl süre ile izin verilmemektedir (TİKK. m.18/I, ÖİBY. m.27/1).

Özel istihdam bürosunun geçici iş ilişkisi kurma yetkisi izni;

-geçici iş ilişkisi kurulan işçi sayısının yüzde onunun ücretinin, ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden olmadıkça ödenmemesi derhal, bir yıl içinde en az bir işçinin ücretinin, en az üç defa sözleşme ile belirlenen ücretin altında ödenmesi veya süresinde ödenmemesi,

-yazılı sözleşme yapılması şartına uyulmaması,

-geçici iş ilişkisine yönelik İş Kanunu m.7'de belirtilen sürelerle uyulmaması,

-iş ilişkisinde İş Kanunu m.5'te düzenlenen eşit davranma ilkesine aykırı davranılması,

- kayıt dışı işçi çalıştırıldığının belirlenmesi durumlarında ise son fiilin tespit tarihinden geriye dönük iki yıllık süre içinde aynı hale üç kez veya farklı hallerde alt kez aykırı davranıldığının tespit edilmesi durumunda, iptal edilmekte olup; üç yıl süre ile izin verilmemektedir (TİKK. m.18/II; ÖİBY. m.28/I).

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine getirilen sınırlamalardan yalnızca *süre sınırlamasına aykırı davranılması* halinde, geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptal edileceği öngörülmüştür. Hâlbuki müessesenin suiistimal edilmesini önlemek amacıyla getirilen geçici iş ilişkisi kurulabilecek haller ve işler ile işçi sayısına ilişkin sınırlamalara aykırılık halinde, geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin neden iptalinin öngörülmediği anlaşılamamaktadır. Kanunun öngördüğü emredici hükümlere uyulmaması halinde, öngörülen yaptırımların ağırlığı *etkileyicilik ve caydırıcılık* bakımından önem taşımaktadır. Bu nedenle *geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptal halleri içerisinde, kanunun öngördüğü haller dışında bu ilişkinin kurulması, getirilen işçi kotasının aşılması ve meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulamayacak hallerde aykırı davranılmasının da yer alması gerektiği* kanısındayız.

Özel istihdam büroları, şubelerinin faaliyetlerinden ve Kuruma karşı olan yükümlülüklerinden birlikte sorumlu tutulmaktadır. Özel istihdam bürolarının aracılık faaliyet izni ile geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptalinde şubeler için uygulanan yaptırımlar da dikkate alınmaktadır (TİKK. m.18/III). Bu halde Kanun kapsamında yapılmış ve devam eden sözleşmelerin uygulanmasına, sözleşmede yer verilen süreler tamamlanıncaya kadar devam edilmektedir. Ancak özel istihdam bürosu bu dönem içerisinde yeni bir geçici iş ilişkisi kurma veya geçici işçi sağlama sözleşmesini uzatma yetkisini kullanamamaktadır (TİKK. m.18/IV). Bununla beraber süre sınırı olmaksızın geçici iş ilişkisi kurulabilecek *mevsimlik tarım işlerinde, ev hizmetlerinde yahut süresiz bir biçimde iş sözleşmesinin taraflarca askıya alındığı hallerde* bu hükmün nasıl uygulanacağı sorusu ortaya çıkmaktadır. Doktrinde işçinin kendisine yeni bir iş bulabileceği, işvereninde yeni bir işçi bulabileceği bir süre kadar sözleşmenin devam edeceğinin öngörülebileceği, bu süreyi aşmaları halinde işçi ile geçici işveren arasında iş sözleşmesi kurulmuş kabul edileceği şeklinde bir düzenleme yapılması gerektiği

ifade edilmektedir²⁶¹. Bu halde de işçinin yeni iş bulma ve işverenin yeni bir işçi bulma süresinin farklı olması halinde nasıl bir yol izleneceği sorusu ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle kanunkoyucu tarafından *geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptali halinde mevsimlik tarım işlerinde, ev hizmetlerinde ve süresiz bir biçimde iş sözleşmesinin taraflarca askıya alındığı hallerde kurulan geçici iş ilişkilerinin ne kadar süreyle devam edeceğinin düzenlenmesi* gerektiği kanısındayız.

Özel istihdam bürosunun herhangi bir nedenle kapanması durumunda ise geçici işverene bu durumun *tebliğ edilmesiyle* birlikte geçici iş ilişkisi sona ermektedir. Buna rağmen iş ilişkisinin devam etmesi halinde ise geçici işveren ile işçi arasında iş sözleşmesi kurulduğu kabul edilmektedir. Bu halde işçinin iş ilişkisinden kaynaklanan alacakları, Kurumca özel istihdam bürosundan alınan teminattan öncelikli olarak ödenmektedir (TİKK. m.18/IV).

3.4. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisine Yönelik Denetim ve İdari Para Cezaları

3.4.1. Meslek Edinilmiş Geçici İş ilişkisinin Denetimi

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kapsamında faaliyet gösteren özel istihdam bürolarının hem mali yapılarının hem alt yapılarının iyi bir biçimde düzenlenmiş olmasının yanı sıra sıkı bir denetime tabi olmaları gerekmektedir²⁶². Ayrıca emredici hükümlere aykırılık halinde öngörülen cezai yaptırımların yerindeliği ve orantılılığı, denetimlerin etkinliğini artırmaktadır. 6715 sayılı Kanun öncesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan “Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu”nda meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde denetimin sorunlu olması muhtemel alanlardan biri olduğu ifade edilmiştir²⁶³. Geçici iş ilişkisi kurma yetkisi bulunan özel istihdam büroları tarafından Türkiye İş Kurumuna verilen raporlar, bu kurumların izlenmesi bakımından önemlidir, ayrıca bu bürolar tarafından geçici iş ilişkisine

²⁶¹ Çelik, Canikoğlu, Canbolat, **a.g.e.**, s. 241.

²⁶² Alpay Hekimler, “Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisinin Kurulması ve İstihdama Etkisi Üzerine Düşünceler”, **İstidamda** 3i, S:13, 2014, s. 57.

²⁶³ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **a.g.e.**, s. 57.

yönelik olarak Türkiye İş Kurumu'na sunulması gereken diğer kayıt ve belgelerin, *evrak üzerinden ön inceleme yapılabilecek nitelikte* olması, proaktif bir denetim süreci yürütülmesine katkı sağlayacaktır.

Özel istihdam bürolarının faaliyetleri ve geçici iş ilişkisine yönelik inceleme, denetim ve teftişinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı iş müfettişleri tarafından yapılacağı öngörülmüştür (TİKK. m.17/XIII, ÖİBY. m.29). Ayrıca İş Kanunu m.7/II-f bendinde “işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülme­yen şekilde artması halinde” kurulacak geçici iş ilişkilerine yönelik olarak Kuruma yapılan şikâyetler incelenmek üzere Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'na iletilmektedir. Her ne kadar kanunkoyucu İş Kanunu m.7/II-f bendini vurgulasa da, m.7'ye yönelik tüm şikâyetler, söz konusu birime iletilmektedir. Özel istihdam büroları iş müfettişlerinin talep ettikleri her türlü bilgi ile belgeyi vermek ve bunları doğruluğunu ispata yarayan defter, kayıt ve belgeleri ibraz etmekle yükümlüdürler.

Uluslararası kuruluşlar tarafından yapılan düzenlemelerde geçici iş ilişkisine yönelik denetimin, idari kurumlar tarafından yerine getirileceği öngörülmüştür. ILO, 181 sayılı Sözleşmesinde özel istihdam bürolarının, İş Teftişi Kurumu veya yetkili diğer kamu kurumları tarafından denetleneceğini belirtmiştir (m.14/II). AB ise 2008/104/EC sayılı Direktifi'nin “Cezalar Başlıklı” m.10 uyarınca, üye devletlerin söz konusu direktiften kaynaklanan yükümlülüklerin yerine getirilmesini sağlayacak uygun idari ve adli usullerin varlığının sağlaması gerekmektedir. Buna ilaveten üye devletlerin, bu Direktif'in uygulanmasına yönelik ulusal hükümleri ihlali halinde uygulanacak cezalara ilişkin kurallar koymaları ve bunların uygulanmasını sağlamak için gerekli bütün önlemleri almaları, öngörülen cezaların etkili, orantılı ve caydırıcı olması gerektiği hüküm altına almıştır (m.10/I, II).

Çoğu ülkede İş Teftiş Kurumları denetimden sorumlu tutularak, kanuna aykırılık halinde hem özel istihdam bürosuna hem geçici işverene yönelik idari para cezaları öngörülmüştür²⁶⁴. Bazı ülkelerde ise geçici iş ilişkisinin denetlenmesi

²⁶⁴ Çalışma Sosyal ve Güvenlik Bakanlığı, **a.g.e.**, s. 32.

hususunda farklı yöntemler izlenmektedir. Örneğin İsviçre’de işçi ve işveren sendikalarından aynı sayıda üye alınarak oluşturulan eşit üyeli komisyonlar aracılığıyla denetim yapılmakta, bu komisyonlar çeşitli işyerlerinin denetim için de görevlendirmekte olup, bu denetimlerde kurallara aykırılık tespit edilmesi halinde ihlali yapan işveren, gerekli yaptırımını uygulayacak olan adli ya da cezai otoritelerin önüne sevk edilmektedir²⁶⁵.

3.4.2. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisine Yönelik İdari Para Cezaları

İş Kanunu m.99/b uyarınca, ilgili Kanun m.7’de öngörülen ilke ve yükümlülüklerle aykırı olarak geçici işçi çalıştıran işveren veya işveren vekili bu durumdaki her işçi için (2021 yılı itibarıyla) 488 TL idari para cezasına çarptırılmaktadır. Ayrıca İş Kanunu m.7/II-f bendine (“işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulması gerektirecek ölçüde ve öngörülme­yen şekilde artması halinde”) aykırı davranan işveren veya işveren vekiline para cezası dört katı artırılarak (2021 yılı itibarıyla) 1.952 TL idari para cezası uygulanmaktadır. Ne var ki, İş Kanunu kapsamında *geçici iş ilişkisi kuran özel istihdam bürolarına* yönelik herhangi bir idari para cezası öngörülmemiştir. Hâlbuki özel istihdam bürolarına yönelik yaptırımların öngörülmesi, bu büroların faaliyetlerini disipline etme bakımından önem arz ettiği için geçici iş ilişkisine yönelik *yaptırımların özel istihdam bürosu ve geçici işveren açısından ayrı ayrı düzenlenmesi* gerekmektedir²⁶⁶.

Türkiye İş Kurumu Kanunu “İdari para cezaları” başlıklı m.20 uyarınca (2021 yılı itibarıyla);

²⁶⁵ Gabriel Aubert, Serkan Seyhan, “İşçinin Başka Bir Ülkede Geçici Olarak Çalışması Halinde Korunması”, **Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2016, s. 31.

²⁶⁶ Kabakçı, “5920 Sayılı Kanunun Ödünç İş İlişkisi Hakkındaki Veto Edilen Hükmünün AB Yönergesi Işığında Değerlendirilmesi”, s. 106.

-Kurumdan izin almaksızın veya geçici iş ilişkisi kurma yetkisi iptal edilmesine rağmen geçici iş ilişkisi düzenleyen gerçek ve tüzel kişilere 98.341 TL, fiilin tekrarı halinde 196.684 TL, bu kapsamda hizmet alan işverenlere 39.334 TL,

-özel istihdam bürolarının geçici işçilerden bedel almaları ya da menfaat sağlamaları halinde, işçilerin kayıt dışı çalışması, sendikaya üye olup ya da olmaması, asgari ücretin altında ücret ödenmesi, işe yerleştirme faaliyeti için diğer özel istihdam bürolarından veya Kurumdan hizmet almalarına engellemeye yönelik geçersiz anlaşmaların herhangi birini düzenleyen özel istihdam bürosu ve geçici işverene ayrı ayrı 9.832–TL,

-kurum tarafından talep edilen rapor, bilgi ve belgeler ile işgücü piyasasını izlenmesi için gerekli olan istatistiksel bilgilere Kurumca belirlenen süre içerisinde ibraz etmeyenlere 5.896 TL,

-müfettişlerce talep edilen bilgi, belge, kayıt ve defterleri 15 gün içerisinde ibraz etmeyen özel istihdam bürolarına 39.334 TL,

-geçici işçi istihdam eden kamu kurum ve kuruluşlarına her işçi için 39.334 TL, idari para cezası uygulanmaktadır (TİKK. m.20/I).

Söz konusu idari para cezaları, Türkiye İş Kurumu ile Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerince verilmekte olup, İcra ve İflas Kanunu hükümlerine göre Kurumca tahsil edilerek, Kurumun bütçesine gelir olarak kaydedilmektedir. İdari para cezalarının tebliğ tarihinden itibaren otuz gün içine ödenmesi gerekmekte olup, aksi takdirde bu sürenin bitiminden itibaren kanuni faizi ile birlikte tahsil edilmektedir. Ayrıca bu idari para cezalarına karşı kanun yoluna başvurulması, bu cezaların takip ve tahsilini durdurmamaktadır. İdari para cezaları hakkında, bu kanunda hüküm bulunmayan hallerde 30.03.2005 tarihli ve 5326 Sayılı Kabahatler Kanunu hükümleri uygulanmaktadır (TİKK. m.20/II)

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SOSYAL POLİTİKA BAKIMINDAN MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

4.1. Taraflar Bakımından Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinin Kurulmasının ve Yaygınlaşmasının Nedenleri

4.1.1. İşçiler Bakımından

İşçiler bakımından meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ile çalışmanın tercih edilmesinin nedeni başta kısa sürede iş bulma zorunluluğu olmak üzere dezavantajlı grupların işgücüne katılma zorlukları, gelir desteği sağlanmak istemesi, sürekli istihdama geçişte bir araç olarak görülmesi ve iş yaşam dengesinin sağlanmak istenmesi olarak sıralanabilir¹.

4.1.1.1. Kısa Sürede İş Bulma Zorunluluğu

Çalışma hayatında değişiklikler ne olursa olsun, kişinin geçimi için çalışmaya olan bağımlılığı ve bir kişinin genel refahı üzerinde çalışmanın etkisi değişmeyecektir². Çalışmanın bu önemi karşısında, işsizlik başta sosyal, ekonomik, siyasi ve psikolojik olmak üzere birçok olumsuzluğa yol açtığından³, kişilerin kısa sürede iş bulma zorunluluğu bulunmaktadır.

Özellikle vasıflı ve genç işgücünün yüksek oranda işsizliği, ekonomik büyümenin yeterince istihdam yaratamaması (istihdamsız büyüme), işsizlik oranlarının kronik hale gelmesi gibi nedenlerle işsizlik, küresel bir sorun haline

¹ Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi aracılığıyla çalışmayı tercih etme nedenleri, kişiden kişiye farklılık gösterebilmekte, bu tercih nedenlerini etkileyen cinsiyet, yaş, yeterlilik seviyesi gibi bazı kişisel özellikleri gözlemleyebilmek ve kontrol edebilmek mümkün iken, mesleki deneyim, bireysel çaba gibi bazı kişisel özellikleri kontrol etmek ya da gibi ölçmek çok daha zordur. Bkz.: Voss, v.d., **a.g.e.**, s. 12.

² ILO, **Non-Standard Employment Around The World (Understanding challenges, shaping prospects)**, s. 318.

³ Özlem Işığışık, “Temel Sosyal Politika Sorunları”, **Sosyal Politika**, Ed. Aysen Tokol, Yusuf Alper, Bursa, Dora Basım, 2016, s. 129.

gelmiştir. Küresel düzeyde işsizlik oranının 2018 yılı itibariyle %5 ve 172 milyon kişinin işsiz olduğu⁴, 2019 yılında da %5,4 ve 188 milyon kişinin işsiz olduğu görülmektedir⁵. Yalnızca işsizlik oranları artmamakta, aynı zamanda işsiz kalma süresi de uzamaktadır. 2019 yılı itibariyle Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) bölgesinde uzun vadeli işsizlik oranı %25,8 ve AB-28 bölgesinde %40,4 olduğu görülmektedir⁶. Mal ve hizmet piyasalarının küreselleşmesi beraberinde işgücü piyasasının da küreselleşmesine yol açarak, işgücünü küresel bir rekabetle karşı karşıya bırakmakta ve bu rekabet işgücünün üzerindeki işsizlik tehdidini artırmaktadır⁷. Şöyle ki, gelişmiş ülkelerdeki işçiler, *işgücü maliyeti kendilerinden çok daha düşük olan ülkelerdeki işçilerin rekabeti* ile karşı karşıya kalmaktadırlar⁸. Bu rekabet karşısında işçiler, kısa sürede iş bulmak için standart dışı istihdam biçimleriyle çalışmayı kabul etmektedirler.

Her ne kadar konuya ilişkin yeterli istatistiki veri mevcut olmamakla birlikte meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin genel olarak işçiler tarafından *gönüllü tercih edilmediği* bilinmektedir⁹. İşsizlik ile karşı karşıya kalan işçiler hem işgücü piyasasına girmek hem gelir elde etmek amacıyla geçici iş ilişkisi kapsamında çalışmayı kabul etmekte, ayrıca işsizlik süresi uzadıkça işçilerin, bu tip çalışma biçimlerini tercih etme olasılıkları da artmaktadır.

4.1.1.2. Dezavantajlı Grupların İşgücü Piyasasına Katılma Zorlukları

Uzun süreli işsizler, kadınlar, gençler, engelliler, göçmenler, vasıfsız ya da düşük vasıflı kişiler gibi dezavantajlı grupların işgücü piyasasına girişlerinin, diğer

⁴ ILO, **World Employment Social Outlook Trends 2019**, Geneva, ILO, 2019, s. 19.

⁵ ILO, **World Employment Social Outlook Trends 2020**, Geneva, ILO, 2020, s. 12, 18.

⁶ OECD (2021), Long-term unemployment rate (indicator), doi: 10.1787/76471ad5-en, 4 Mayıs 2021.

⁷ Meryem Koray, “Sosyal Politikanın Anlamı ve İşlevini Tartışmak”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:15, 2007, s. 20.

⁸ Gülten Kutal, “Küreselleşmenin Emek Piyasalarına Etkileri”, **Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri (İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2000 Yılı Ekim Toplantısı)**, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2002, s. 27.

⁹ AB’deki geçici işçilerin (geçici süreli sözleşmelerle istihdam edilen işçiler) büyük çoğunluğunun gönülsüz olarak çalıştığı belirtilmektedir. Bkz.: European Commission, **Employment and Social Developments in Europe (Sustainable Growth for All: Choices for The Future of Social Europe)**, Luxembourg, Publication Office of European Union, 2019, s. 35.

kişilere göre daha zor olduğu bilinmektedir. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan işçiler ile dezavantajlı grupların algılarını, motivasyonlarını ve tecrübelerini karşılaştıran bir araştırma mevcut olmamasına rağmen, çoğunlukla bu gruplar için meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin, işgücü piyasasında *iş bulmaları için tek şansları* olduğu ifade edilmektedir¹⁰. Ayrıca bu iş ilişkisi dezavantajlı gruplar için gelir ve deneyim elde etmenin bir aracı olarak kullanılmaktadır. Dezavantajlı grupların istihdama dâhil olmasına yönelik işlemler daha çok kamu kurum ve kuruluşları tarafından yürütülmekle beraber geçici iş ilişkisi faaliyetiyle birlikte özel istihdam bürolarının, bu gruplara yöneldiği görülmektedir.

4.1.1.3. Gelir Desteği Sağlanmak İstenmesi

Bazı kişiler sürekli bir işte çalışmak istememekle beraber kısa bir süre devam edecek nitelikteki işlere girerek aile bütçesine katkı sağlamayı amaçlamaktadırlar. Bu kişilere örnek olarak kadınlar¹¹, emekliler ve öğrenciler¹² gösterilebilir. Dünya İstihdam Konfederasyonu Sosyal Etki Raporu'na göre küresel ortalamada, geçici işçilerin beşte birinden fazlasını öğrenciler oluşturmaktadır. Öğrenciler gelir desteği elde etmenin yanı sıra *gelecekteki istihdam edilebilirliklerini artırmak ve mesleki deneyim kazanmak* amacıyla geçici iş ilişkisi aracılığıyla çalışmayı tercih etmektedirler. Örneğin, Brezilya'da geçici işçilerin yarısından fazlası öğrenci olup, çalışmalarını mesleki deneyim ve gelirle birleştirmektedirler¹³. Geçici işçiler içerisinde öğrencilerin payı Arjantin'de %60'ın üzerinde, Belçika'da %40'a yakını ve Hollanda'da %20'nin üzerindedir¹⁴.

¹⁰ Voss, v.d., **a.g.e.**, s. 16.

¹¹ Amerika'da kendilerine karşı olan olumsuz görüşlere karşılık, Manpower ve Kelly Services gibi özel istihdam büroları tarafından "Kelly Girl" imajı yaratıldı: "Cep harçlığı" (küçük giderler için kullanılan para) için geçici iş ilişkisi aracılığıyla birkaç saat ev hanımı olarak görevlendirilen beyaz, genç ve orta sınıfa mensup kadın imajı. Özel istihdam büroları, "saygın" ancak marjinal bir işi haklı çıkarmak için "Kelly Girl" imajını kullanarak, büyük ölçüde işçi sendikalarının ve kendilerine şüphe ile bakan kesimin tepkilerini azalttılar. Bkz.:(Çevrimiçi) <https://www.bls.gov/opub/mlr/2016/book-review/the-temp-economy.htm>, 20 Ocak 2020.

¹² Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 214.

¹³ World Employment Confederation, **Social Impact Report 2019, Labour Market Activation, Transitions and Inclusiveness (The Contribution of the Private Employment Services Industry)**, (Çevrimiçi) https://wecglobal.org/uploads/2019/11/2019_WEC_Social-Impact-Report.pdf, 16 Mart 2020, s. 5, 19.

¹⁴ World Employment Confederation, **Social Impact Report 2020**, (Çevrimiçi) <https://wecglobal.org/uploads/2020/07/WEC-Social-Impact-Report-2020.pdf>, 18 Ocak 2021

4.1.1.4. Sürekli İstihdama Geçişte Bir Araç Olarak Görülmesi

Özellikle uzun süredir işsiz olan, standart istihdam biçimiyle çalışma imkânı bulamayan ya da sürekli istihdam olanaklarının yetersiz olması gibi nedenlerle sürekli bir iş bulamayan işçiler, geçici iş ilişkisini işgücü piyasasına girmek için bir basamak olarak kullanmaktadırlar. Örneğin, ilk kez işgücü piyasasına giren yeni mezunların, nispeten yüksek işe alım kriterleri ve tecrübe eksikliği nedenlerle kısa sürede sürekli bir iş bulmaları zor olduğundan, bu kişilerin işgücü piyasasına girişlerinde özel istihdam bürolarının köprü görevi görebileceği ifade edilmektedir¹⁵. Özetle, işçiler tarafından geçici iş ilişkisi aracılığıyla çalışma, sürekli istihdama geçiş için hem yeteneklerini işverenlere göstermek hem tecrübe edinmek için bir fırsat olarak görülebilmektedir¹⁶.

4.1.1.5. İş Yaşam Dengesinin Sağlanmak İstenmesi

İşçiler bakımından meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi aracılığıyla çalışmanın tercih edilme nedenleri arasında iş yaşam dengesinin sağlanmak istenmesi yer almaktadır¹⁷. 2008/104/EC Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi'nin giriş bölümünün m.11'de geçici iş ilişkisinin sadece işverenlerin esneklik ihtiyacını karşılamadığı, aynı zamanda işçilerin iş ve özel yaşamları arasında denge kurma ihtiyaçlarını da karşıladığı belirtilmektedir. Özellikle standart dışı çalışma biçimleri ile birlikte öne çıkan iş yaşam dengesi, işçilere başta çalışma süresi ve zamanı olmak üzere çalışma yaşamında esneklik sağlayarak, kişilerin özel yaşamına ayırdığı zamanın daha dengeli olmasını sağlayabilmektedir. Kişiler, çocuk ya da yaşlı bakımı,

¹⁵ World Employment Confederation, **Social Impact Report 2019**, s. 19.

¹⁶ AB'deki geçici işçilerin (geçici süreli sözleşmelerle istihdam edilen işçiler), %60'ı geçici sözleşmelerle çalışmalarının ana nedenin sürekli istihdama geçmek olduğunu belirtmişlerdir. Bkz.: Tina Weber, 'v.d.', **Labour Market Change: Trends and Policy Approaches Towards Flexibilisation**, Luxembourg, Publication Office of European Union, 2020, s. 38e.

¹⁷ İsveç'te yapılan bir araştırmada ise işçinin çok sayıda geçici işverenin yanında çalışmasının, çalışma süreleri etkilemesi nedeniyle *iş ve yaşam dengesini sağlanmasını zorlaştırdığı* belirlenmiştir. Bkz.: Kristina Hakansson, Tommy Isidorsson, Hannes Kantelius, "Temporary Agency Work as a Means of Achieving Flexicurity?", **Nordic Journal of Working Life Studies**, C:2, S:4, 2012, s. 165.

aileye daha fazla zaman ayırma ihtiyacı, sağlık, yaşlılık gibi nedenlerle serbest zamana daha fazla ihtiyaç duyabilmektedir¹⁸.

4.1.2. İşverenler Bakımından

İşverenler tarafından meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin tercih edilme nedenleri; sayısal esnekliğe en uygun atipik çalışma olması, üretim ve işgücü maliyetlerini azaltma ihtiyacını karşılaması, rekabet gücünün artırılması, kısa süreli işçi ihtiyacının giderilmesi ve sürekli işçi işe almanın bir aracı olarak görülmesi şeklinde sıralanabilir.

4.1.2.1. Sayısal Esnekliğe En Uygun Atipik Çalışma Olması

Çalışma hayatında yeni bir dönemin başlangıcı olan esneklik uygulamaları, üretim yapma biçimlerini esnek hale getirmiş, böylelikle üretim süreçlerinin bölünmesine yol açarak işyerlerinin yapısını değiştirmiştir. Bu yapıda işverenler, sayısal esneklik uygulamalarına başvurarak diledikleri zaman işçi sayısını kolaylıkla ve hızlı bir biçimde hem artırabilme hem azaltabilme imkânı elde etmişlerdir. Böylelikle işverenler, işe alma ve işten çıkarma maliyetleriyle karşılaşmadıkları gibi işgücü maliyetlerini de esnek hale getirebilmektedir. Esnekliğin işverenler için önemli olduğunu fark eden özel istihdam bürolarından özellikle belli bir amaç veya süre için işçilerin tedarik edilmesi ihtiyacına cevap verenler, işverenler tarafından daha fazla tercih edilmeye başlanmıştır¹⁹.

Doktrinde işgücünü dışsallaştırmanın en kolay yöntemlerinden biri olan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin, 1990'lardan itibaren istihdamdaki payının artışının *işveren talebinden* kaynaklandığı belirtmektedir²⁰. Bu talebin temel nedenleri

¹⁸ Özel istihdam bürosu ile geçici işçi arasındaki sözleşmenin, belirsiz süreli olarak kabul edildiği ülkeler bakımından geçici iş ilişkisi çalışma saatleri ve süreleri bakımından tipik bir standart çalışma ilişkisi özelliği göstermekte olup, bu çalışmanın işçilerin esneklik ihtiyacını karşıladığı hususu tartışmalıdır.

¹⁹ ILO, **The Role of Private Employment Agencies in the Functioning of Labour Markets**, s. 32.

²⁰ Susan N. Houseman, Arne L. Kalleberg, George A. Erickcek, "The Role of Temporary Agency Employment in Tight Labor Markets", **Industrial and Labor Relations Review**, C:57, S:1, 2003, s. 105.

arasında sayısal esnekliğe en uygun atipik bir çalışma biçimi olması yer almakta olup, işgücünü dışsallaştıran bu uygulamayı daha iyi anlamak için esneklik kavramının ve özellikle sayısal esneklik kavramının üzerinde durulması gerekmektedir²¹. Geçici iş ilişkisinin sayısal esneklik sağlayan diğer atipik çalışma biçimlerinden en önemli farkı, bir yandan işverenin *kendi yürüttüğü üretim süreci içerisinde işgücünü dışsallaştırmasına olanak verirken diğer yandan işçiye karşı yükümlülüklerini en aza indirmesidir*. Bunlara ek olarak yönetimin ödevleri ve buna bağlı risk ve yükümlülükler de başka bir işverene aktarılmaktadır²². Böylelikle işverenler yalnızca kendilerine iş sözleşmesi ile bağlı bulunan çekirdek işgücüne karşı yükümlülükler üstlenerek, işgücünü artırabilmektedir.

4.1.2.2. Üretim ve İşgücü Maliyetlerini Azaltma İhtiyacı

İşletmelerin yapısında, ekonomik ve teknolojik alanlarda yaşanan değişimler, çalışma ilişkilerindeki atipik çalışma biçimlerinin hızlıca artmasına yol açmıştır. 1970'li yıllara kadar kitle üretim ile özdeşleşen Fordist üretim modelinden postfordist üretim modeline geçişle birlikte üretim süreçlerinin bölünebilir hale gelmesi, işverenlerin sabit sermaye yatırımlarını azaltmasına imkân tanımıştır. Buna paralel olarak farklı yapıda birçok firma modeli ortaya çıkarmış ve işyeri sayıları hızlıca artmaya başlamış, bu yapılar içerisinde işçiyi doğrudan ve dolaylı istihdam eden en az iki işverenin var olduğu ve atipik olarak adlandırılan yeni iş ilişkileri doğmuştur. Bu yeni iş ilişkilerinde işletmeler, öncelikli olarak *ana amaçları olan üretime odaklanırken, yardımcı işleri alt yüklenicilere bırakmaya başlamışlardır*. Böylelikle üretim maliyetlerini düşüren işletmeler, ekonomik koşullara göre faaliyet miktarını daha kolay ayarlayabilme olanağı elde etmişlerdir²³.

²¹ Kristina Håkansson, Tommy Isidorsson, “Temporary Agency Workers—Precarious Workers? Perceived Job Security and Employability for Temporary Agency Workers and Client Organization Employees at a Swedish Manufacturing Plant”, **Nordic Journal of Working Life Studies**, C:5, S:4, 2015, s.4.

²² Miguel Rodriguez, v.d., “İş Yaratma Politikalarında İş Hukukunun ve Endüstriyel İlişkisi”, **İş Yaratma ve İş Hukuku**, Ed. Marco Biagi, İstanbul, BZD Yayın ve İletişim Hizmetleri, 2003, s. 35.

²³ ILO, **The Role of Private Employment Agencies in the Functioning of Labour Markets**, s. 32-33.

İşverenler için mal ve hizmet üretimini daha az bir maliyete ya da maliyetleri artırmayacak bir biçimde yapılması çok önemlidir²⁴. Bu nedenle işverenler tarafından maliyetleri azaltan atipik çalışma biçimleri daha fazla tercih edilmektedir. Hem işçi sayılarının hem işgücü maliyetlerinin esnek tutulmasını sağlayan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, *işverenlerin işgücü maliyetleri üzerindeki kontrollerini* artırmaktadırlar. Ayrıca bu iş ilişkisi işverenlere önemli maliyet avantajları da sağlamaktadır²⁵. Öncelikli olarak işverenler, geçici işçilere çalıştırdıkları süre kadar ödeme yaparlarken, kendi işçilerini çalıştırmaları dahi ücretlerini ödemektedirler. Diğer bir ifadeyle meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kullanımı, işverenlerin *işgücü rezervlerini daha az tutmalarını sağlayarak maliyetlerini azaltmaktadır*²⁶.

ILO'ya göre işgücünün %50'sinden fazlasını geçici işçilerden (belirli süreli iş sözleşmeleri, proje veya göreve dayalı sözleşmelerle, geçici iş ilişkisiyle veya arızı işlerde çalışan işçiler) oluşan işverenler, esas olarak işgücü maliyetlerinden tasarruf etmek ve esnekliklerini artırmak için bu yola başvurmaktadırlar²⁷. Yine ILO'ya göre 2017 yılı itibarıyla küresel düzeyde işgücünün gelir payı olan %51,4'ün, %48,9'u işgücünün %10'u tarafından kazanılırken, en alttaki %50'si tarafından %6,4'ü kazanılmaktadır²⁸. Genel olarak daha düşük ücret ödenen geçici işçiler²⁹, işverenleri sosyal amaçlı yardım ödemelerden (yol, yemek yardımı gibi) de kurtarmaktadır³⁰. Bu iş ilişkisinin işverenlere sağladığı maliyet avantajlarından biri de işe alma ve işten

²⁴ Münir Ekonomi, “İşsizliğin Önlemesi ve Telafisinde İş Hukuku Kurumları”, **İşsizliğin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Açısından Sorunları**, Ankara, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 2003, s. 239.

²⁵ ILO'ya göre geçici işgücü istihdamından elde edilen kısa vadeli maliyet ve esneklik kazanımlarına karşılık genellikle *uzun vadeli verimlilik kayıpları* söz konusu olmaktadır. Bu kayıplar, geçici işgücünün düşük verimliliği, geçici çalışma kullanımının sürekli işçilerin verimliliği üzerindeki olumsuz etkileri ve sürekli ile geçici işçilerin bir arada çalışması nedeniyle işgücü yönetiminde yer alan yüksek maliyetler olarak sıralanabilir. Bkz.: ILO, **Regulating The Use of Temporary Contracts by Enterprises**, What Works Research Brief N°7, ILO, t.y.

²⁶ Alpogut, “Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri”, s. 577.

²⁷ ILO, **Regulating The Use of Temporary Contracts by Enterprises**, s. 2.

²⁸ (Çevrimiçi) <https://ilostat.ilo.org/topics/labour-income/>, 4 Mayıs 2021. ILO'ya göre 2017 yılı itibarıyla en yoksul %10'luk kesimdeki bir işçi yılda 266 dolar kazanırken, en zengin %10'luk kesimdeki bir işçi 89.703 dolar elde etmektedir. Bkz.: (Çevrimiçi) <https://ilostat.ilo.org/topics/labour-income/>, 4 Mayıs 2021.

²⁹ OECD'ye göre düşük ücret, ortalama kazancın üçte ikisinden az kazancı; yüksek ücret, ortalama kazancın bir buçuk katından fazla kazanan kazancı ifade etmektedir. (Çevrimiçi) <https://www.oecd.org/employment/emp/employmentdatabase-earningsandwages.htm>, 4 Mayıs 2021.

³⁰ TUSİAD, **a.g.e.**, s. 25.

çıkarma maliyetleridir. Şöyle ki, işverenler, geçici iş ilişkisi aracılığıyla ihtiyaç duyduğu ek işgücü ihtiyacını işçi işe almaksızın daha ucuz ve hızlı bir şekilde karşılamaktadırlar³¹. Ayrıca geçici iş ilişkisi ile işçileri deneme imkânı bulan işverenlerin herhangi bir risk almadan işçileri tanıyarak, çalışmalarından memnun kalmaları halinde sürekli işçi olarak işe almaları da mümkündür³².

İşverenler, hukuken işçiyi sürekli bir biçimde fazla çalışma yaptırma hakkına sahip olmadıkları için geçici iş ilişkisi aracılığıyla *yeni işçi almaksızın ve kanuni engeli ihlal etmeksizin işgücü ihtiyacını* da karşılayabilmektedir³³. İşverenler, ek işgücü ihtiyaçlarını kendi işçilerini ile karşılamaları halinde fazla çalışma ücreti ödemekle karşı karşıya kalacaklar iken, geçici işçi kullanımı ile özel istihdam bürosuna belki normalden bile daha düşük bir ücretle aynı işi yaptırabilmeleri mümkün olduğu için, işgücü giderlerinde ve dolayısıyla üretim maliyetlerinde bir düşüş gerçekleşmektedir³⁴.

4.1.2.3. Rekabet Gücünün Artırılması

Günümüzde işverenlerin “katma değere” ve “maliyetlere” dayalı olmak üzere iki tür rekabet stratejisi bulunmaktadır. “Katma değere” dayalı rekabet stratejisi, fiziksel faktörlerden öte, bilginin öğrenilmesini ve yaratılmasını sağlayacak bir biçimde yeniden yapılandırılmasını esas almaktadır. “Maliyetlere” dayalı rekabet stratejisi ise dolaylı işgücü maliyetleri başta olmak üzere, niteliksiz işçilere daha az ücret ödenmesi ve ücretlerden başlayarak maliyetlerde genelleşmiş bir indirim baskısına dayanmaktadır³⁵. Bu çerçevede meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin, maliyetlere dayalı rekabet stratejisi izleyen işverenler tarafından tercih edildiği söylenebilir³⁶. Geçici işverenin geçici işgücü ihtiyacını yeni işçi almak ya da kendi

³¹ Akyiğit, *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi*, s. 213.

³² Alpay Hekimler, *Sosyal Politika Boyutunda Federal Almanya’da Esnek Çalışma Modelleri*, Ankara, TİSK Yayınları, 2006, s. 123.

³³ Akyiğit, *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi*, s. 213.

³⁴ A.e., s. 214.

³⁵ Erdut, a.g.m., s. 154-155.

³⁶ Almanya’da imalat sektöründe yapılan bir araştırmada, geçici iş ilişkisi kullanım oranı ile rekabet gücü arasında ters ilişki olduğu belirlenmiştir.Bkz.: Sebastian Nielen, Alexander Schiersch, “Temporary Agency Work and Firm Competitiveness: Evidence from German Manufacturing Firms”, *Industrial Relations*, C:57, S:3, 2014, s. 365-393.

işçisine fazla çalışma yaptırmak yerine meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi aracılığıyla karşılaması daha düşük maliyetlidir. Bu kapsamda maliyetlerini düşüren işverenlerin rekabet güçlerini artırmaktadır³⁷.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine yönelik hukuki düzenlemelerin gerekçelerinde de rekabet gücüne vurgu yapıldığı görülmekte olup, bu doğrultuda İş Kanunu m.7'nin iptali için yapılan başvuru üzerine Anayasa Mahkemesi verdiği kararda, karşılaştırmalı hukukta geçici iş ilişkisine yönelik düzenlemelerde farklılıklar görülmekle birlikte bu uygulamanın olduğu *bütün ülkelerdeki ortak noktanın*, geçici işçi istihdam edilmesinin gerek ulusal gerek uluslararası düzeyde işverenlerin *rekabet gücünü artırdığı* gerçeği olduğu belirtilmiştir³⁸. Ayrıca Dünya İstihdam Konfederasyonu Ekonomik Raporu 2020'de, Dünya Ekonomik Forumuna göre (WEF), Küresel Rekabet Edebilirlik Endeksi'nde özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici çalışmaların, toplam istihdam içindeki oranlarının karşılaştırılması neticesinde, geçici işçi kullanımının yüksek olduğu ülkelerin uluslararası düzeyde daha rekabetçi olma eğiliminde olduğu belirtilmiştir³⁹.

4.1.2.4. Kısa Süreli İşçi İhtiyacının Giderilmesi

Doğum, analık hali, askerlik, hastalık, yıllık izin gibi nedenlerle işçinin, geçici olarak işine devam edemediği hallerde, işverenlerin *geçici işgücü* ihtiyacı ortaya çıkabilmektedir. Karşılaştırmalı hukukta farklılıklar olmakla beraber söz konusu nedenlerle ortaya çıkan kısa süreli işçi ihtiyacı, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulabilmesi için *genel kabul gören* haller arasında yer almaktadır. Aynı zamanda kural olarak bu hallerin varlığı halinde işverenlerin, belirli süreli iş sözleşmesi yapabilmeleri mümkün olmakla beraber işveren sıfatına haiz olmaksızın ve işe alma/işten çıkarma gibi maliyetlerle karşılaşmaksızın kısa süreli işçi ihtiyacının giderilmesini sağlayan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi daha iyi bir alternatiftir.

³⁷ Murat Engin, "Ferdi İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi", **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2000**, Ankara, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 2002, s. 6.

³⁸Bkz.:Anayasa Mahkemesi GK, 19.10.2005t, E.2003/66, K.2005/72, (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.

³⁹ World Employment Confederation, **Economic Report 2020**, s. 14.

4.1.2.5. Sürekli İşçi İşe Almanın Bir Aracı Olarak Görülmesi

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, işçiler tarafından sürekli işlere geçmek için bir basamak olarak görüldüğü gibi işverenler tarafından sürekli işçi işe almanın bir aracı olarak kullanılabilir. Şöyle ki, geçici iş ilişkisi aracılığıyla işverenler, işe alma, işten çıkarma gibi maliyetlerle karşılaşmaksızın potansiyel işçilerini tanıma imkânı elde etmektedir. Ayrıca geçici iş ilişkisi, daha uzun bir deneme süresi sağlamaktadır. Hem ulusal hem uluslararası düzenlemelerle geçici işveren ile geçici işçi arasında iş sözleşmesi yapılmasını kısıtlayıcı hükümlere geçerlilik tanınmayarak, işçilerin sürekli işlere geçişlerinin engellenmemesi sağlanmaktadır.

4.1.3. Özel İstihdam Büroları Bakımından

Son dönemlerde geçici iş ilişkisi faaliyetinin özel istihdam bürolarının yaygın bir biçimde faaliyet gösterdikleri alanlardan biri olmasının nedenleri; kazanç elde etmek istemeleri, çokuluslu işletmelerin yaygınlaşması ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi olarak sıralanabilir.

4.1.3.1. Kazanç Elde Etmek Amacı

1970’li yıllarda istihdam hizmetlerinde kamu tekelinin kalkmasıyla birlikte resmi birer kurum haline gelen özel istihdam büroları, hem faaliyet alanlarını genişletme hem yeni faaliyet konuları edinme hususunda hızlı davranmışlardır. Kamu hizmeti niteliği ağır basan istihdam hizmetleri alanında faaliyet gösterecekler de kâr amacı güden birer ticari işletme olan özel istihdam büroları, diğer ticari işletmeler gibi kazanç elde etmek istedikleri için kârlı görmedikleri bir alana yatırım yapmamaktadırlar. Bu doğrultuda gün geçtikçe büyüyen özel istihdam büroları, kendilerine kârlı yeni faaliyet alanları aramaya başlamış⁴⁰, bu arama çabaları içerisinde *esnek çalışmanın değişik formları ile farklı istihdam biçimlerini deneyerek, kendilerine işgücü piyasasında yeni görevler edinmişlerdir.* Bu kapsamda geçici iş

⁴⁰ Bkz.: s. 44. Çalışmanın 1. Bölümünde yer alan “Özel İstihdam Bürolarının Faaliyetlerinin Ekonomik Boyutları” başlığı altında özel istihdam bürolarının yürüttükleri faaliyetler kapsamında elde ettikleri gelirlere yer verilmiştir.

ilişkisi faaliyeti yürütmeye başlayan özel istihdam büroları, işveren rolü üstlenerek kendilerine işgücü piyasasında yeni bir alan açmışlardır. Aynı zamanda uluslararası ticaret ve küreselleşmeyle birlikte bilgi ve iletişim teknolojilerin hızla gelişmesi ve geçici ile kısmi süreli çalışmaların artması, özel istihdam bürolarının daha önce bulunmadıkları ülkelerde faaliyet göstermesini sağlayarak⁴¹, faaliyet alanlarının genişletmiştir.

Geçici iş ilişkisi, ihtiyaçtan ziyade bir grup girişimci tarafından bulunarak işgücü piyasasına sunulmuş ve getirdiği avantajların anlaşılması üzerine işverenler tarafından talep edilmeye başlanmıştır⁴². Diğer bir ifadeyle geçici iş ilişkisi küresel bir yatırım alanı olarak özel istihdam bürolarının kendi sistemli çabalarının sonucu yaratılmış ve geliştirilmiştir⁴³. Şöyle ki, özel istihdam büroları sektörün gelirlerinin büyük bir kısmını elde ettiği geçici iş ilişkisi faaliyetinden küresel düzeyde 1992 yılında 60 milyar doları ciro⁴⁴ elde ederken, 2019 yılında 390 milyar avro elde ettiği tahmin edilmektedir⁴⁵. Ayrıca *geçici iş ilişkisi faaliyeti*, önemli niceliksel büyümenin yanı sıra meslek çeşitliliği ve gerçekleştirdiği işlevler açısından “*niteliksel*” olarak da büyümüştür⁴⁶. Özetle, herhangi bir fiziki yatırım gerektirmeyen geçici iş ilişkisi faaliyeti aracılığıyla özel istihdam büroları, ticari risklerini minimize ederek, kendilerine yeni kârlı bir alan bulmuşlardır.

4.1.3.2. Çok Uluslu İşletmelerin Yaygınlaşması

1970’lerde küreselleşmeyle birlikte işletmelerin sınırları kuruldukları ülkeleri aşmasıyla birden fazla ülkede faaliyet gösteren çok uluslu işletmeler ortaya çıkmış ve bu işletmeler zaman içerisinde yaygınlaşmıştır. Bu süreç içerisinde maliyetlerini azaltmak için yeni yollar aramaya başlayan çok uluslu işletmeler, işgücünün ucuz

⁴¹ ILO, **ILO Support for The Role of Public Employment Services in the Labour Market**, 306th Session, Geneva, 2009, s. 4.

⁴² ILO, **The Role of Private Employment Agencies in the Functioning of Labour Markets**, s. 35-36. Sayın, **Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları**, s. 169.

⁴³ Türkiye Barolar Birliği, **a.g.e.**, s. 41.

⁴⁴ ILO, **The Role of Private Employment Agencies in the Functioning of Labour Markets**, s. 27

⁴⁵ World Employment Confederation, **Economic Report 2021**, s. 5.

⁴⁶ ILO, **Non-Standard Forms of Employment (Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment)**, Geneva, ILO, 2015, s. 87.

olduğu ülkelere yatırımlarını kaydırarak, sayısal esneklik sağlayan uygulamalara yönelmişlerdir. Ayrıca kendi ülkelerinde özel istihdam bürolarını kullanmaya alışkın olan bazı işletmeler, yurtdışında da işgücü taleplerini karşılamak amacıyla bu büroları kullanmak istemeleri⁴⁷, büroların uluslararası düzeyde faaliyet gösterme sürecini hızlandırmıştır. Bu süreçte işçi arayanlara geniş bir işçi havuzu sunabilen özel istihdam bürolarının, zaman içerisinde işçilerin yeteneklerine veya eğitimlerine uygun işlere yönlendirmek için doğru testler uygulamayı öğrenmeleri⁴⁸, çok uluslu işletmeler tarafından tercih edilebilirliklerini artmıştır.

4.1.3.3. İletişim Teknolojilerin Gelişmesi

Özel istihdam bürolarının çalışmalarının 1990'ların başından bu yana hızlı bir şekilde artması, bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla yaygın bir tanıtım yapmaları ile aynı zamana denk gelmiştir. Örneğin internet tabanlı özel istihdam büroları, gazetelerden çok daha düşük bir maliyetle önemli ölçüde daha fazla boş iş ve iş arama bilgisini içermektedir⁴⁹. Ayrıca iletişim teknolojisindeki gelişmelere kolaylıkla adapte olan özel istihdam büroları, bu teknolojileri kendilerine yönelik olumsuz algıyı bertaraf etmek amacıyla etkin bir biçimde kullanarak faaliyet alanlarını ve konularını genişletmişlerdir. İletişim teknolojileri sayesinde geniş bir işçi ve işveren havuzuna sahip olan özel istihdam büroları, geçici iş ilişkisi faaliyetleri kapsamındaki hedef kitlesine rahatlıkla ulaşabilmektedir.

4.2. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinin İstihdam ve İşsizlik Üzerine Etkileri

Dünya genelinde meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine yönelik mevcut terminoloji sorunu nedeniyle ulusal veriler tam olarak karşılaştırılamamaktadır. Standartlaştırılmış bir tanıma dayanamayan karşılaştırmalı incelemeler, bazı belirsizliklerle karşı karşıyadır. Bu belirsizliklere örnek olarak çalışan sayısı ve yapısal

⁴⁷ ILO, *The Role of Private Employment Agencies in the Functioning of Labour Markets*, s. 34.

⁴⁸ A.e., s.16.

⁴⁹ Michael Neugart, Donald Storrie, "Temporary Work Agencies and Equilibrium Unemployment", (Çevrimiçi) https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=339221, 05 Ağustos 2018.

özellikler gösterilebilir⁵⁰. Uluslararası düzeyde yapılan çalışmalarda genel olarak *geçici çalışma kavramı altında belirli süreli iş sözleşmeleri, proje veya göreve dayalı sözleşmeler, geçici iş ilişkisi, arazi işler gibi birden fazla çalışma biçimine ilişkin nicel ve nitel verilere* yer verilmektedir. Doğrudan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisini konu alan kısıtlı veri olduğundan, yer yer bu çalışmalar esas alınarak değerlendirmeler yapılmıştır.

Türkiye İş Kurumu resmi internet sitesinde yalnızca “geçici iş ilişkisi alan özel istihdam büroları” adı altında geçici iş ilişkisi faaliyeti gösteren özel istihdam bürolarının unvanı, izin belgesinin teslim tarihi ve sayısı, izin dönemi, adres ve iletişim bilgilerini içeren istatistiki bilgiler yer almaktadır. Buna ilaveten meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine yönelik yargı kararların ve araştırmaların kısıtlı olması, Türkiye özelinde bu iş ilişkisinin sosyal politika boyutuna ilişkin değerlendirmelerin yetersiz kalmasına yol açmıştır.

4.2.1. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinin İstihdam Üzerine

Etkileri

4.2.1.1. İstihdam Düzeyine Etkileri

2019 yılı itibariyle meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kapsamında istihdam edilen işçilerin toplam istihdama oranı, küresel ortalama da %1,6, Avrupa’da %1,4, ABD’de %1,8’dir⁵¹. Eurostat (Avrupa Birliği İstatistik Ofisi) verilerine göre 2020 yılı itibariyle AB-27 ülkelerinde toplam geçici çalışanların (mevsimlik işlerde çalışan işçiler, büro aracılığıyla istihdam edilen işçiler, özel öğretim kurumlarında çalışan sözleşmeli kişiler), toplam çalışanlara oranı %10,7, Türkiye’de %6,8’dir⁵².

⁵⁰ Voss, v.d., **a.g.e.**, s. 21.

⁵¹ World Employment Confederation, **Economic Report 2021**, s. 14.

⁵² Eurostat Statistic, (Çevrimiçi)

<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem110/default/table?lang=en>, 21 Nisan 2021.

Günlük veya haftalık çalışma saatleri ülkeden ülkeye göre farklılık gösterdiğinden⁵³, bir ekonomide istihdam düzeyi belirlenirken toplam çalışan sayısı yerine *doldurulan çalışma saatlerinin toplamının* dikkate alınması daha yerindedir. Diğer bir ifadeyle istihdam düzeyinin belirlenmesinde çalışan sayılarının esas alınması yanıltıcı olabileceğinden meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin istihdam düzeyine etkisini değerlendirebilmek için *toplam çalışma saatlerinin esas alınması* gerekmektedir. Özel istihdam büroları tarafından geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan işçi sayısına vurgu yapılarak, bu çalışma biçiminin istihdam düzeyine olumlu katkı yaptığı ileri sürülmektedir. Ne var ki, geçici işçi sayısından ziyade geçici iş ilişkisi kapsamında yapılan çalışmaların toplam çalışma saatlerine etkisine yönelik bir değerlendirmeye yer verilmemektedir.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kapsamında yapılan çalışmaların *toplam çalışma saatlerine olumlu yönde etki yapmadığı*, hatta tam aksine *toplam istihdam düzeyinde bir azalmaya* yol açtığı söylenebilir. Şöyle ki, işveren tam ve belirsiz süreli işçi çalıştırdığında, gün sayısı bakımından işçilik maliyetini hesaplamaktadır. Çünkü işveren sürekli işçisini çalıştırır da çalıştırmazsa da işçi istihdamda kalmaya devam ettiği sürece ücretini ödemekte iken, geçici iş ilişkisinde işveren işçiyi çalıştırdığı süre kadar ücretini ödemekte, bu durumda istihdam süresini de azaltmaktadır. Kısacası, *tam ve belirsiz süreli işçi fiilen çalışmasa dahi istihdamda kalması nedeniyle toplam çalışma saatini artırırken, geçici iş ilişkisinde işçi fiilen çalıştığı süre kadar istihdamda kalması nedeniyle toplam çalışma saatini artırmadığı hatta azalttığı* söylenebilir.

İşveren, kısa süreli işçi ihtiyacını, fazla çalışma ödemek yerine ya da fazla çalışma ile karşılanamayacak bir halin⁵⁴ varlığı halinde geçici iş ilişkisi kurarak *yeni iş yaratabilmektedir*. Ne var ki, dönemsel olarak özel istihdam büroları aracılığıyla

⁵³ Seda Tekeli, “Emek Piyasası ile İlgili Temel Kavramların Tanımlanması”, **İstihdam ve İşsizlik**, Ed. M. Kemal Biçerli, Verda Canbey Özgüler, 3 bs., Eskişehir, Eskişehir Üniversitesi Yayınları, 2014, s. 10.

⁵⁴ Bu hale örnek olarak İş Kanunu m.7/II-f bendi geçici iş ilişkisi kurulacak hallerden biri olan “işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemez şekilde artması hali” verilebilir.

kurulan bu geçici iş ilişkisi, toplam çalışma saatini artırmamaktadır. Belirtmek gerekir ki, işverenin işgücü ihtiyacını fazla çalışma ile karşılayamaması halinde yeni işçi alabileceği gibi fazla çalışma ücretinden ve işçilik maliyetlerinden kaçınmak amacıyla kayıt dışı istihdama başvurması da mümkündür. Özet olarak, *meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin istihdam düzeyi üzerindeki etkisi, toplam çalışma saatleri bakımından değerlendirilmesi halinde yol gösterici bir nitelik taşıyacaktır.*

4.2.1.2. İstihdamın Yapısına Etkileri

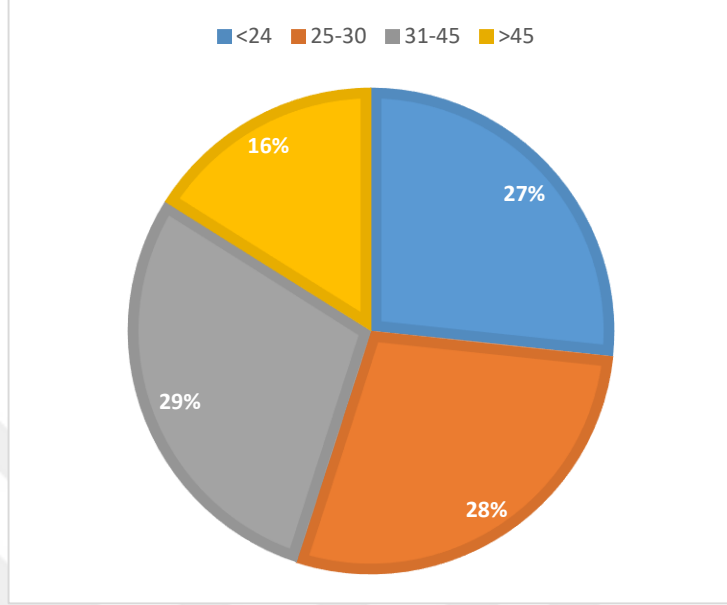
Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin istihdam yapısına etkileri geçici işçilerin, yaş ve cinsiyete göre dağılımı, eğitim düzeylerine göre dağılımı, beceri düzeylerine göre dağılımı, sektörel dağılımı, görevlendirmelerin ortalama süresi ve iş sözleşmelerinin ortalama süresi olarak sıralanabilir⁵⁵.

4.2.1.2.1. Geçici İşçilerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Grafik 4.1. uyarınca 2017 yılı itibariyle meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan işçilerin yaş dağılımı incelendiğinde; geçici işçilerin en fazla 31-45 yaş aralığında olduğu, bunu 25-30 yaş aralığının izlediği ve en az işçinin 45 yaş üstünde olduğu anlaşılmaktadır. Özetle, *ağırlıklı olarak geçici işçilerin (%57'sinin) 25-45 yaş aralığındadır.*

⁵⁵ World Employment Confederation tarafından hazırlanan “Social Impact Report 2020” adlı raporda, söz konusu hususlara ilişkin grafiklerde yüzdesel oranlara yer verilmediği için bir önceki yıla ait rapordaki veriler kullanılmıştır.

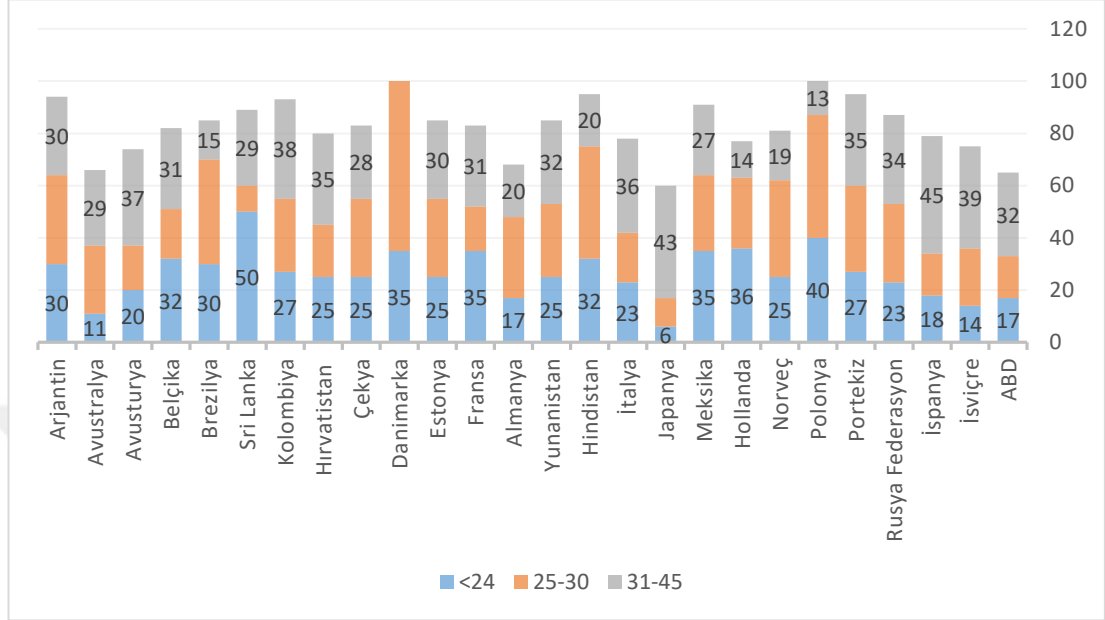
Grafik 4.1: Genel Olarak Geçici İşçilerin Yaş Dağılımı, 2017



Kaynak: Dünya İstihdam Konfederasyonu Sosyal Ekonomik Raporu 2019’da yer alan verilerden yararlanarak hazırlanmıştır.

Grafik 4.2.’ye göre 2017 yılı itibariyle Avusturya, Kolombiya, Hırvatistan, Yunanistan, İtalya, Portekiz, Rusya Federasyonu, İspanya, İsviçre ve ABD’de genel ortalama olduğu gibi geçici işçilerin, ağırlıklı yaş ortalaması, 31-45 aralığındadır. Arjantin, Brezilya, Çekya, Danimarka, Almanya, Hindistan, Norveç ve Polonya’da ise geçici işçilerin ağırlıklı yaş ortalaması, 25-30 aralığındadır. Geçici işçilerin ağırlıklı olarak 45 yaşının üzerinde olduğu tek ülke, Japonya’dır.

Grafik 4.2: Ülkelere Göre Geçici İşçilerin Yaş Dağılımı, 2017

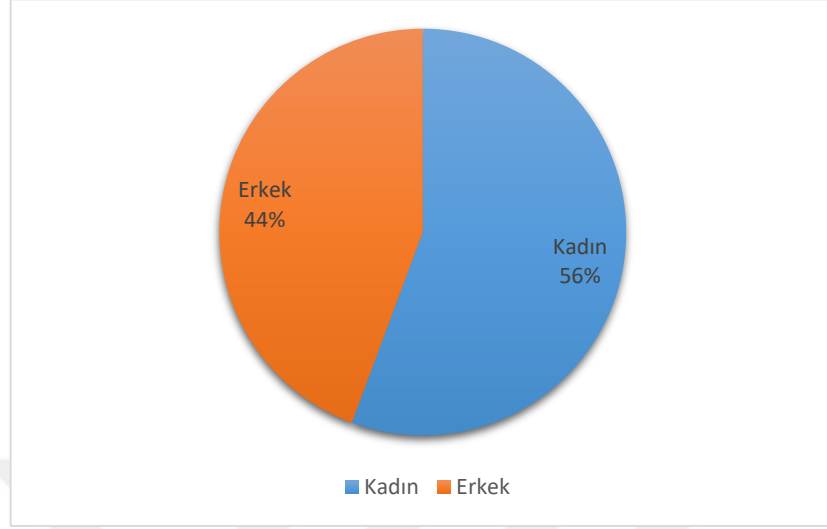


Kaynak: World Employment Confederation, **Social Impact Report 2019**, s. 17.

(Not:Belçika yaş grupları <25; 26-30; 31-45; >45. Danimarka yaş grupları <30; >30. Polonya yaş grupları <26; 26-50; >50)

Grafik 4.3. uyarınca 2017 yılı itibariyle geçici işçilerin %56'sı kadınlardan, %44'ü erkeklerden oluşmaktadır. Bu haliyle meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin, tipik bir standart dışı çalışma biçimi özelliği göstermektedir. Dezavantajlı gruplar içerisinde yer alan kadınların, işgücü piyasasına girebilmek ve/veya iş yaşam dengelerini sağlamak için standart dışı çalışma biçimlerini tercih ettiği bilinmektedir.

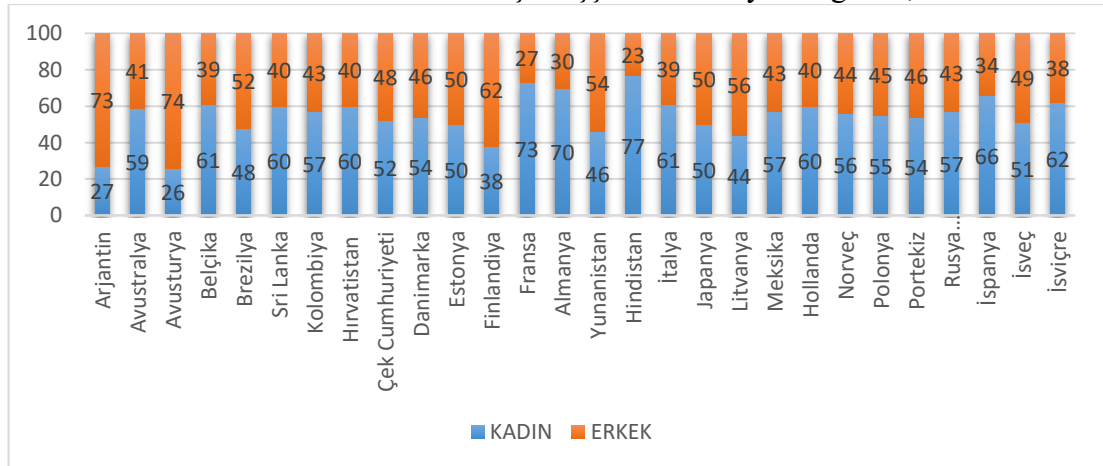
Grafik 4.3: Genel Olarak Geçici İşçilerin Cinsiyet Dağılımı, 2017



Kaynak: Dünya İstihdam Konfederasyonu Sosyal Ekonomik Raporu 2019’da yer alan verilerden yararlanarak hazırlanmıştır.

Grafik 4.4. incelediğinden 2017 yılı itibariyle Estonya, Danimarka, Japonya ve İsveç’te geçici işçilerin cinsiyet dağılımının %50 oranıyla oldukça *dengeli* olduğu görülmektedir. Geçici işçiler, Arjantin, Brezilya, Finlandiya, Yunanistan, Litvanya’da ağırlıklı olarak *erkeklerden*, Avusturya, Belçika, Sri Lanka, Kolombiya, Hırvatistan, Çekya, Danimarka, Fransa, Almanya, Hindistan, İtalya, Meksika, Hollanda, Norveç, Polonya, Portekiz, Rusya, İspanya ve İsviçre’de ise ağırlıklı olarak *kadınlardan* oluşmaktadır

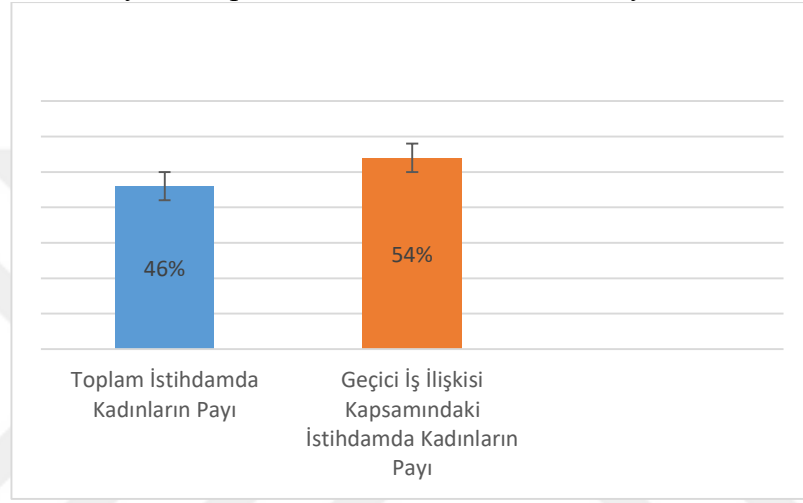
Grafik 4.4: Ülkelere Göre Geçici İşçilerin Cinsiyet Dağılımı, 2017



Kaynak: World Employment Confederation, **Social Impact Report 2019**, s. 20.

Grafik 4.5. incelendiğinde toplam istihdamdaki kadınların payı %46 iken, geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan kadınların payı %54'tür. Ayrıca Grafik 4.6'te yer alan ülkelerin tamamında geçici işçi olarak çalışan kadınlarının payının, toplam istihdamdaki kadınların payından fazla olduğu görülmektedir⁵⁶.

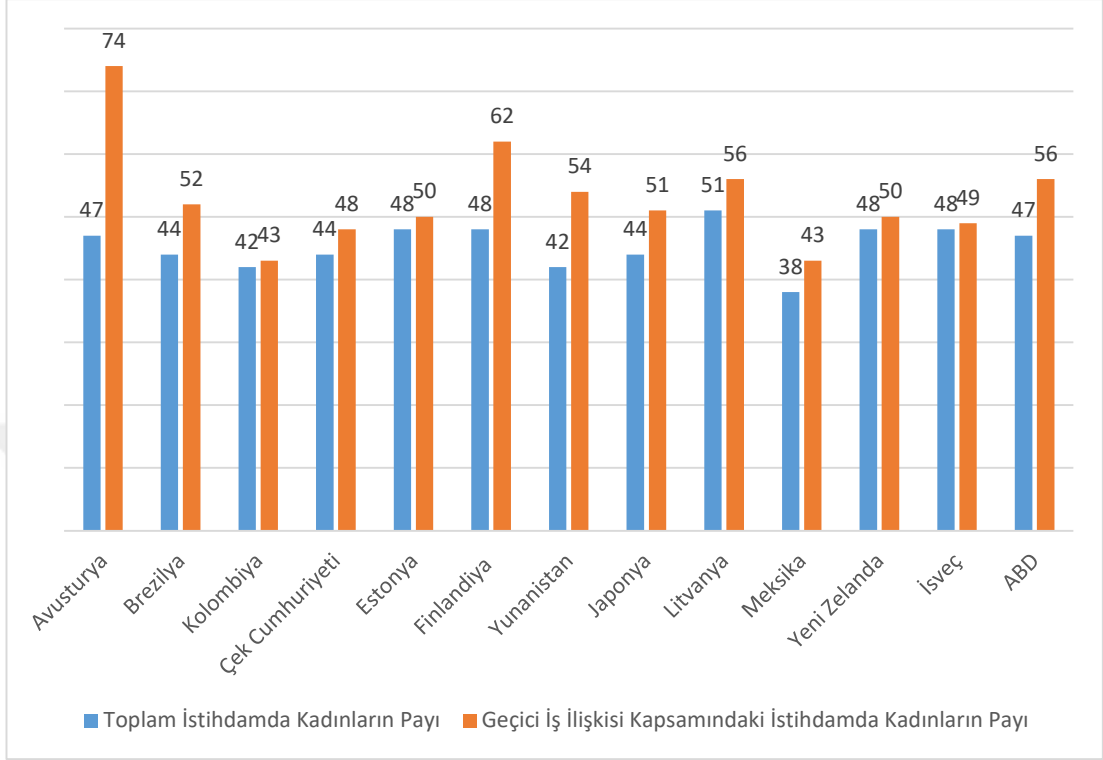
Grafik 4.5: Genel Olarak Geçici İş İlişkisi Kapsamındaki İstihdamda Kadınların Payı ve Toplam İstihdamda Kadınların Payı, 2017



Kaynak: Dünya İstihdam Konfederasyonu Sosyal Ekonomik Raporu 2019'da yer alan verilerden yararlanarak hazırlanmıştır.

⁵⁶ World Employment Confederation tarafından hazırlanan "Social Impact Report 2020" adlı raporda söz konusu verilere yer verilmediği için bir önceki yıla ait rapor kullanılmıştır.

Grafik 4.6: Ülkelere Göre Geçici İş İlişkisi Kapsamındaki İstihdamda Kadınların Payı ve Toplam İstihdamda Kadınların Payı, 2017

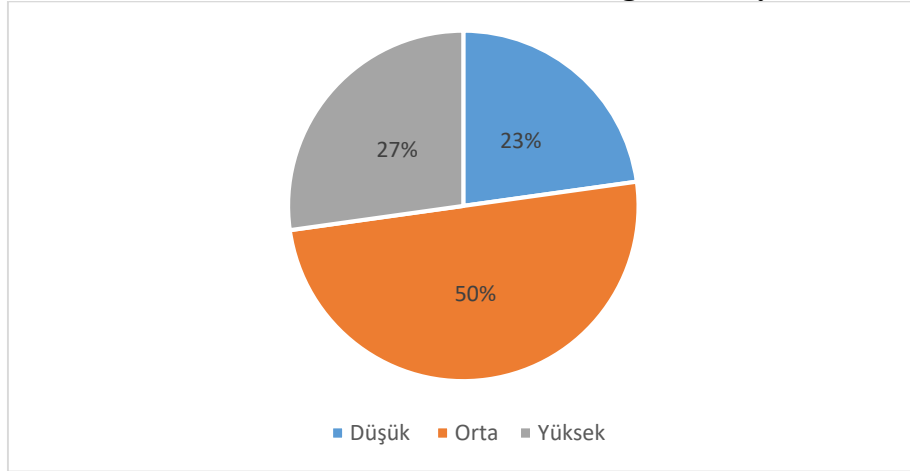


Kaynak: World Employment Confederation, **Social Impact Report 2019**, s. 21.

4.2.1.2.2. Geçici İşçilerin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı

Grafik 4.7. incelendiğinde 2017 yılı itibarıyla geçici işçilerin eğitim düzeylerinin %50'sinin orta, %27'sinin yüksek ve %23'ünün düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

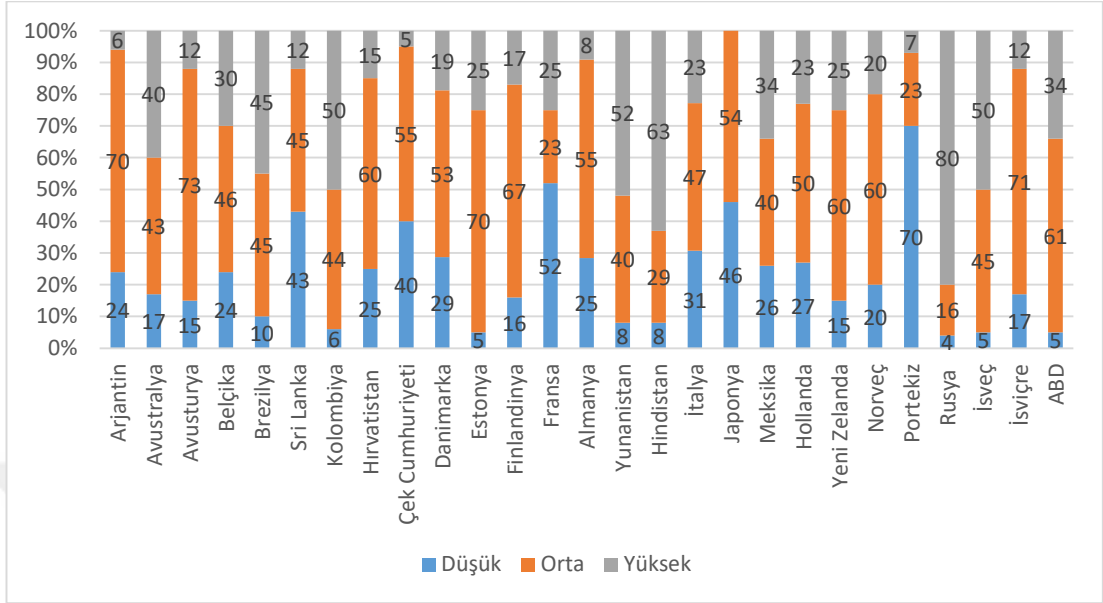
Grafik 4.7: Genel Olarak Geçici İşçilerin Eğitim Seviyesi, 2017



Kaynak: Dünya İstihdam Konfederasyonu Sosyal Ekonomik Raporu 2019’da yer alan verilerden yararlanarak hazırlanmıştır.

Grafik 4.8. uyarınca 2017 yılı itibariyle Arjantin, Avusturya, Hırvatistan, Çekya, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Almanya, Japonya, Hollanda, Yeni Zelanda, Norveç, İsviçre ve ABD’de geçici işçilerin eğitim düzeyinin ağırlıklı olarak *orta düzeyde* olduğu görülmektedir. Bu ülkelerden farklı olarak geçici işçilerin eğitim düzeyi, Portekiz’de %70 oranında düşük iken, İsveç’te %50 oranında yüksek, Japonya’da yalnızca düşük ve orta düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

Grafik 4.8: Ülkelere Göre Geçici İşçilerin Eğitim Düzeyi, 2017



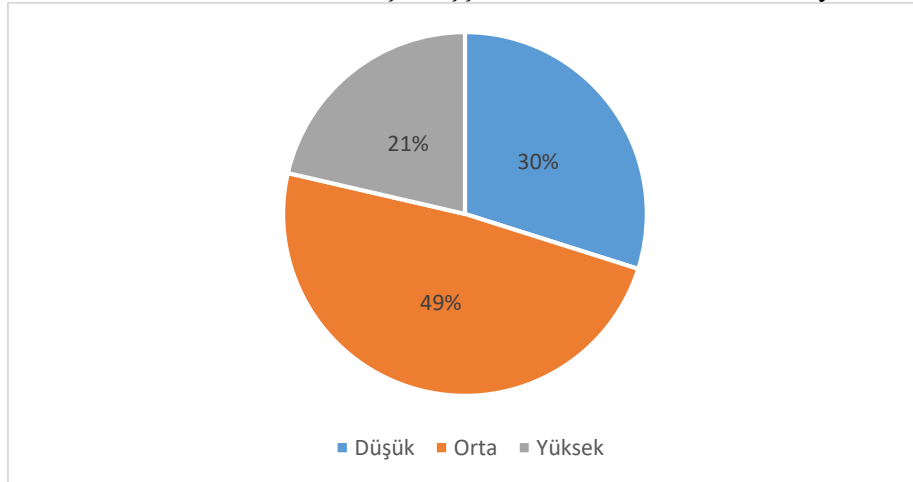
Kaynak: World Employment Confederation, **Social Impact Report 2019**, s. 22.

(Not: Düşük; orta öğretimi tamamlamamış; orta; orta öğretimi tamamlamış; yüksek; tamamlanmış yükseköğretim. Almanya geçici işçilerin %12'sinin eğitim seviyesi bilinmemektedir.)

4.2.1.2.3. Geçici İşçilerde Aranan Beceri Düzeylerine Göre Dağılımı

Grafik 4.9. incelendiğinde 2017 yılı itibariyle geçici işçilerde aranan beceri düzeyinin, %49'nun orta, %30'nun düşük, %21'nin yüksek olduğu görülmektedir.

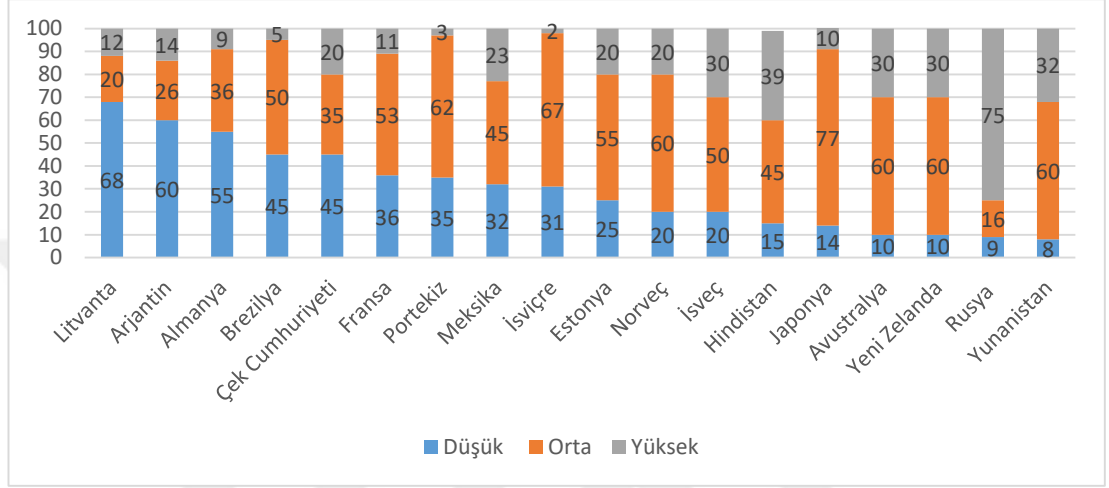
Grafik 4.9: Genel Olarak Geçici İşçilerde Aranan Beceri Düzeyi, 2017



Kaynak: Dünya İstihdam Konfederasyonu Sosyal Ekonomik Raporu 2019'da yer alan verilerden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Grafik 4.10. uyarınca 2017 yılı itibariyle Litvanya, Arjantin ve Almanya’da %50’nin üzerinde geçici işçilerde aranan beceri düzeyinin *düşük* olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıksı bir durum gösteren Rusya’da ise %75 ile geçici işçilerin eceri düzeyi yüksektir.

Grafik 4.10: Ülkelere Göre Geçici İşçilerde Aranan Beceri Düzeyi, 2017



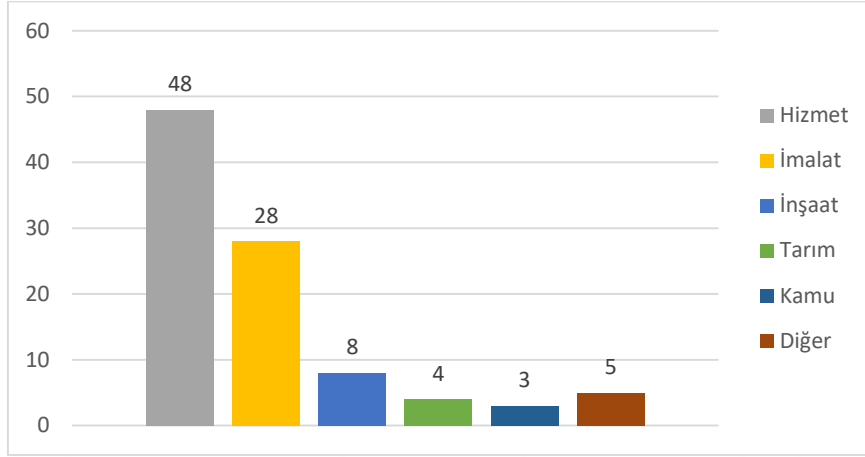
Kaynak: World Employment Confederation, **Social Impact Report 2019**, s. 31.

(Not: Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırılması'na (ISCO) göre düşük, beceri düzeyi 1'e, orta, beceri düzeyi 2'ye, yüksek, beceri düzeyi 3'e eşdeğerdir.)

4.2.1.2.4. Geçici İşçilerin Sektörel Dağılımı

Geçici işçilerin çalıştıkları sektörlere göre dağılımı incelendiğinden %48'inin *hizmetler sektöründe*, %28'inin *imalat sektöründe*, %8'inin *inşaat sektöründe*, %4'ünün *tarım sektöründe*, %3'ünün *kamu sektöründe* ve %5'inin *diğer sektörlerde* çalıştıkları görülmektedir. Dünya genelinde geçici işçiler ağırlıklı olarak *hizmetler sektöründe* çalışmaktadırlar. *Kamu sektöründe geçici iş ilişkisi kurulmasına izin verilmemesine yönelik düzenlemelerin yaygınlığının bir neticesi olarak bu sektörde geçici işçilerin oranının düşük olduğu* söylenebilir.

Grafik 4.11: Genel Olarak Geçici İşçilerin Sektörel Dağılımı



Kaynak: World Employment Confederation **Economic Report 2021**, s. 16.

Dünya İstihdam Konfederasyonu Ekonomik Raporu 2021’ye göre⁵⁷ geçici işçilerin bölgelere göre sektörel dağılımı aşağıdaki şekildedir.

Avrupa’da geçici işçilerin, %43’ü hizmetler sektöründe, %36’sı imalat sektöründe, %9’u inşaat sektöründe, %3’ü kamu sektöründe, %4’ü diğer sektörlerde ve %2’si tarım sektöründe çalışmaktadır. Bu çerçevede dünya ortalamasına göre, Avrupa’da hizmetler sektörünün payı daha düşük, imalat sektörünün payı ise daha yüksektir.

Orta ve Kuzey Avrupa’da geçici işçilerin, %41’i hizmetler sektöründe, %33’ü imalat sektöründe, %13’ü inşaat sektöründe, %4’ü kamu sektöründe, %8’i diğer sektörler ve %1’i tarım sektöründe çalışmaktadır.

Güney Avrupa’da geçici işçilerin, %55’ü hizmetler sektöründe, %35’i imalat sektöründe, %1’i inşaat sektöründe, %2’si kamu sektöründe ve %6’sı tarım sektöründe çalışmaktadır. Geçici işçilerin yarısından fazlasının hizmetler sektöründen, yaklaşık üçte ikisinin imalat sektöründe çalıştığı görülmektedir.

Doğu Avrupa’da geçici işçilerin, %29’u hizmetler sektöründe, %65’i imalat sektöründe, %2’si inşaat sektöründe, %1’i kamu sektöründe, %3’ü diğer sektörlerde

⁵⁷ World Employment Confederation, **Economic Report 2021**, s. 16, 17.

ve %1'i tarım sektöründe çalışmaktadır. *Doğu Avrupa'da dünya genelinden farklı olarak geçici işçilerin üçte ikisinin imalat sektöründe çalışmaktadır.*

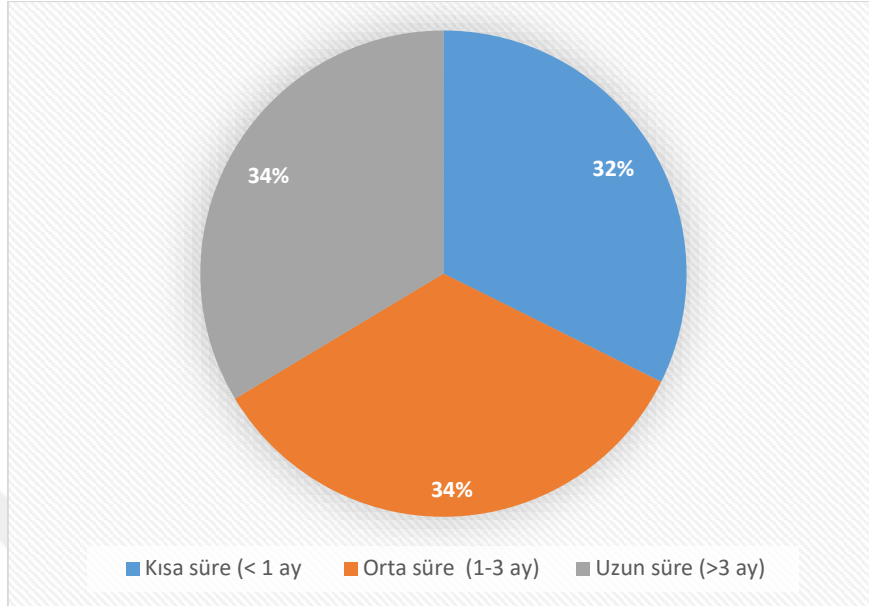
Asya Pasifik'te geçici işçilerin, %51'i hizmetler sektöründe, %25'i imalat sektöründe, %8'i inşaat sektöründe, %3'ü kamu sektöründe, %1'i tarım sektöründe ve %10'u diğer sektörlerde çalışmaktadır. Bu bölgede geçici işçilerin yarısı hizmetler sektöründe çalıştığı, imalat ve inşaat sektöründe çalışan işçilerin oranın dünya geneline yakın olduğu görülmektedir.

Güney Amerika'da geçici işçilerin, %47'si hizmetler sektöründe, %22'si imalat sektöründe, %12'si tarım sektöründe, %3'ü inşaat sektöründe ve %16'sı diğer sektörlerde çalışmaktadır. Tarım sektöründe çalışan geçici işçiler, dünya genelinde %3'tür. Bu oranının Latin Amerika'da %12 ile dünya geneliyle kıyaslandığında dört kat fazla olduğu ve kamuda geçici işçilerin olmadığı görülmektedir.

4.2.1.2.5. Geçici İşçilerin Görevlendirmelerinin Ortalama Süresi

Grafik 4.12 uyarınca geçici işçilerin görevlendirmelerinin ortalama süresi incelendiğinde, 2017 yılı itibariyle 1-3 ay arasında olan orta süreli görevlendirmeler ile 3 aydan fazla olan uzun süreli görevlendirmelerin %34 ile birbirlerine eşit oldukları, 1 aydan kısa süreli görevlendirmelerin %32 olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda geçici işçilerin görevlendirmelerinin ortalama süresi, %66 ile ağırlıklı olarak 3 aydan kısa sürelidir.

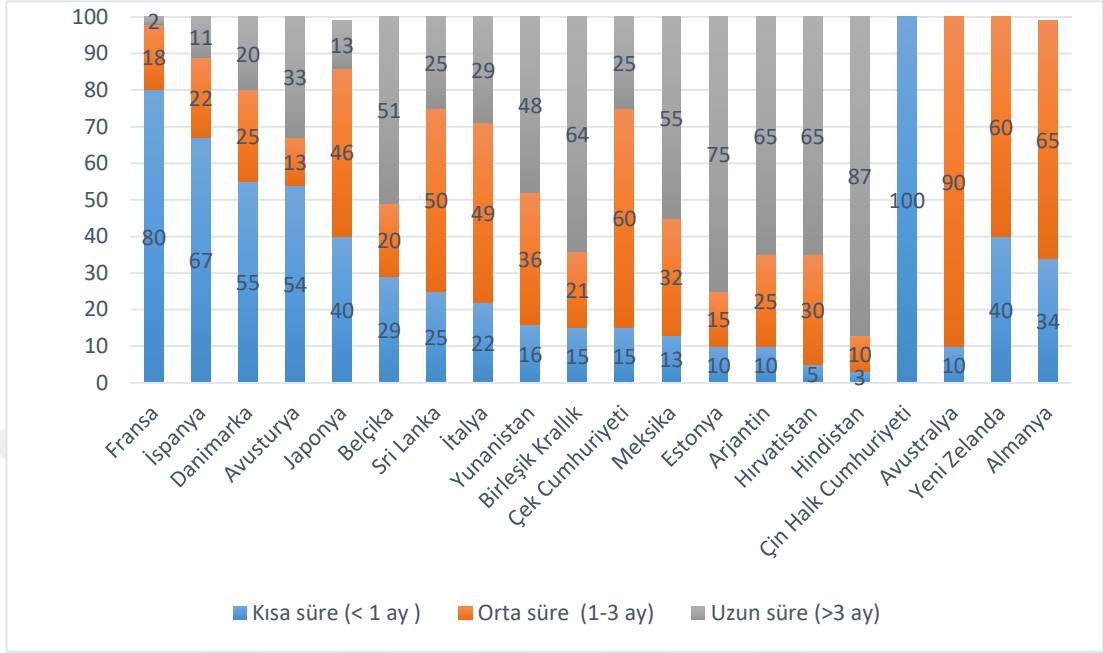
Grafik 4.12: Genel Olarak Geçici İşçilerin Görevlendirmelerinin Ortalama Süresi, 2017



Kaynak: Dünya İstihdam Konfederasyonu Sosyal Ekonomik Raporu 2019’da yer alan verilerden yararlanarak hazırlanmıştır.

Grafik 4.13’e göre 2017 yılı itibarıyla Çin Halk Cumhuriyeti’nde %100, Fransa’da %80, İspanya, Danimarka ve Avusturya’da %50’nin üzerinde olmak üzere geçici işçilerin görevlendirmelerinin ortalama süresi, 1 aydan kısa sürelidir. Geçici görevlendirmelerin ortalama süresinin 3 aydan uzun süreli en yüksek %87 ile Hindistan, %50’nin üzerinde Birleşik Krallık, Meksika, Estonya, Arjantin ve Hırvatistan olduğu görülmektedir.

Grafik 4.13: Ülkelere Göre Geçici İşçilerin Görevlendirmelerinin Ortalama Süresi, 2017



Kaynak: World Employment Confederation, **Social Impact Report 2019**, s. 28.

(Not: Almanya'nın %35'i 3 aydan daha az, %65'i 3 aydan daha uzundur.)

4.2.1.2.6. Geçici İşçilerin İş Sözleşmelerinin Ortalama Süresi

Grafik 4.14'e göre 2017 yılı itibariyle geçici işçilerin iş sözleşmelerinin ortalama süresi incelendiğinde, %34'ünün 3 aydan kısa süreli, % 25'inin 6 aydan kısa süreli, %23'ünün 1 yıldan uzun süreli ve %18'inin 1 yıldan kısa süreli olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda geçici işçilerin iş sözleşmelerinin ortalama süresinin %77 ile *ağırlıklı olarak 1 yıldan kısa sürelidir*. Güvencesizliğinin önemli göstergelerinden biri olan sözleşme süresinin⁵⁸, geçici işçiler bakımından sorun teşkil edecek nitelikte olduğu görülmektedir. Ortalama işçilerin görev süresi, 2019 yılında OECD ülkelerinde 10,4 yıl⁵⁹, AB ülkelerinde 9,8 yıl⁶⁰ ve ABD'de de 2020 yılı (Ocak ayında) 4,1 yıldır⁶¹. Bu doğrultuda geçici işçilerin, diğer işçilere göre işlerinin daha süreksiz olduğu söylemek mümkündür.

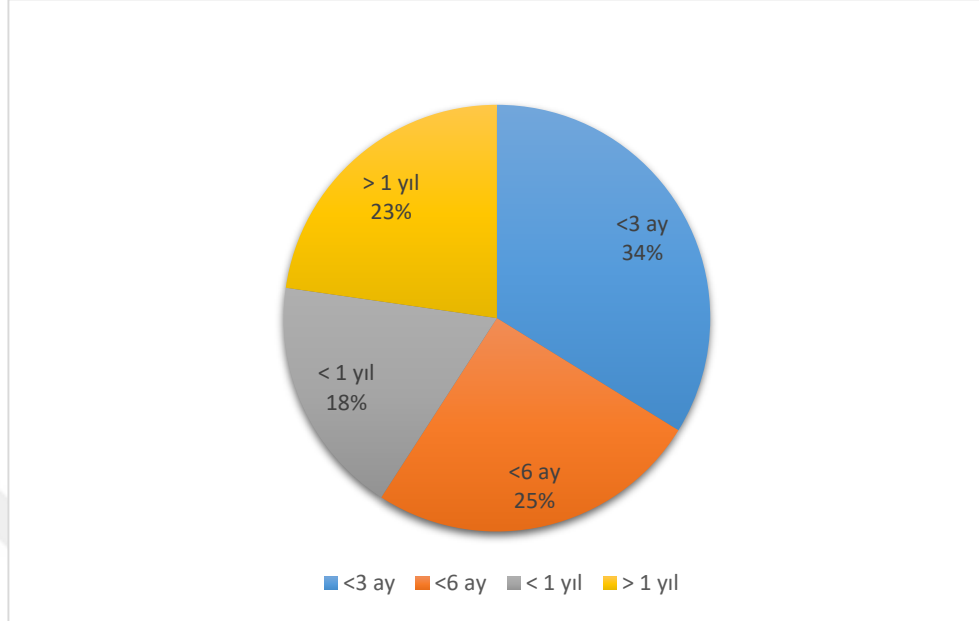
⁵⁸ Weber, **a.g.e.**, s. 39.

⁵⁹ (Çevrimiçi) https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TENURE_AVE, 23 Mayıs 2021.

⁶⁰ (Çevrimiçi) <https://www.statista.com/statistics/1209552/average-time-spent-with-one-employer-in-europe/>, 23 Mayıs 2021.

⁶¹ (Çevrimiçi) <https://www.bls.gov/news.release/pdf/tenure.pdf>, 23 Mayıs 2021.

Grafik 4.14: Genel Olarak Geçici İşçilerin İş Sözleşmelerinin Ortalama Süresi, 2017

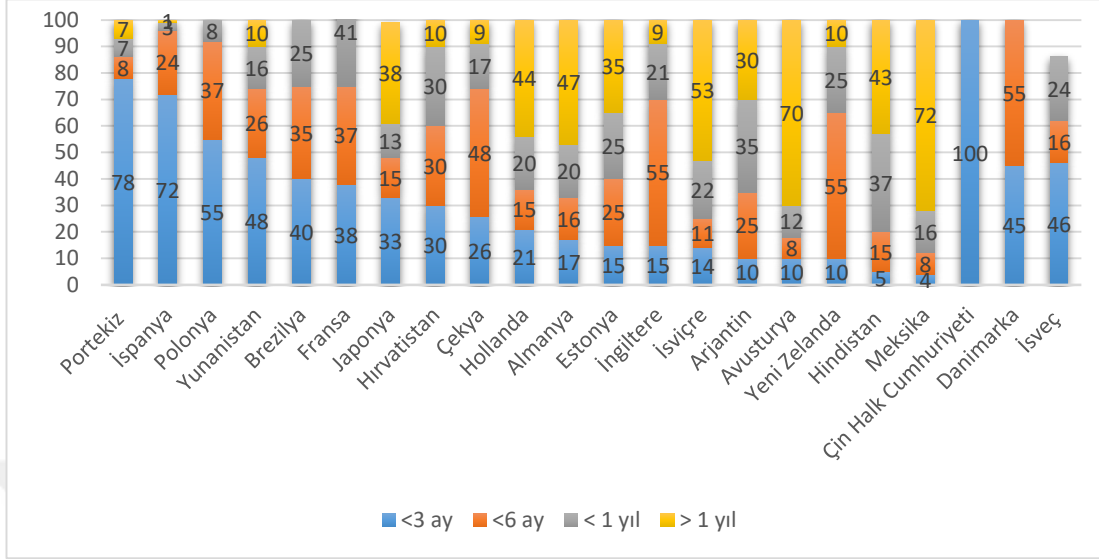


Kaynak: Dünya İstihdam Konfederasyonu Sosyal Ekonomik Raporu 2019’da yer alan verilerden yararlanarak hazırlanmıştır.

Grafik 4.15’e göre 2017 yılı itibariyle geçici işçilerin iş sözleşmelerinin ortalama süresi, Çin Halk Cumhuriyeti’nde %100, Portekiz, İspanya ve Polonya’da %50’nin üzerinde 3 aydan kısa süreli; İngiltere, Yeni Zelanda ve Danimarka’da %50’nin üzerinde 6 aydan kısa süreli; Meksika’da ve Avusturya’da %70’lerde, Avusturya ve İsviçre’de %50’nin üzerinde 1 yıldan uzun sürelidir. İsveç, Polonya, Brezilya, Fransa, Çin Halk Cumhuriyeti, Danimarka, İsveç’te, geçici işçilerin iş sözleşmelerinin ortalama süresi 1 yıldan uzun süreli olmadığı görülmektedir. *Geçici işçi sağlama sözleşmelerinin ortalama süresinin nispeten kısa olduğu ülkelerde, işçilerin gönülsüz olarak özel istihdam bürosu aracılığıyla çalışma olasılıkları daha yüksektir*.⁶².

⁶² ILO, **World Employment Social Outlook Trends 2019**, s. 50.

Grafik 4.15: Ülkelere Göre Geçici İşçilerin İş Sözleşmelerinin Ortalama Süresi, 2017

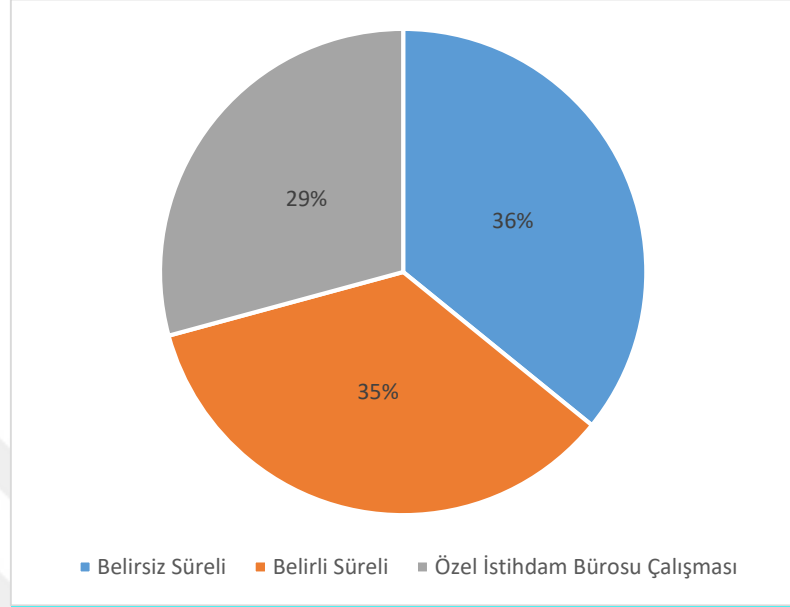


Kaynak: World Employment Confederation, **Social Impact Report 2019**, s. 29.

Grafik 4.16 uyarınca 2017 yılı itibarıyla özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisinde 12 ay sonra geçici işçilerin %36'sı belirsiz süreli iş sözleşmesi, %35'i belirli süreli iş sözleşmesi, %29'u özel istihdam bürosu aracılığıyla çalışmaya devam etmektedirler. Bu çerçevede geçici işçilerin bir kısmı için geçici iş ilişkisinin, sürekli istihdama geçişte bir basamak görevi gördüğü anlaşılmakla beraber birçok çalışmada⁶³ geçici iş ilişkisinin sürekli istihdama geçişte bir basamak görevi görmediği ya da aralarında bir ilişki olmadığı belirlenmiştir.

⁶³ Bkz.: s. 251. Çalışmanın 4. Bölümünde yer alan “Sürekli İstihdama Ekileri” başlığının altında düzenlenen “Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinin Geçici İşçilerin Sürekli İstihdama Geçişine Etkisi” ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

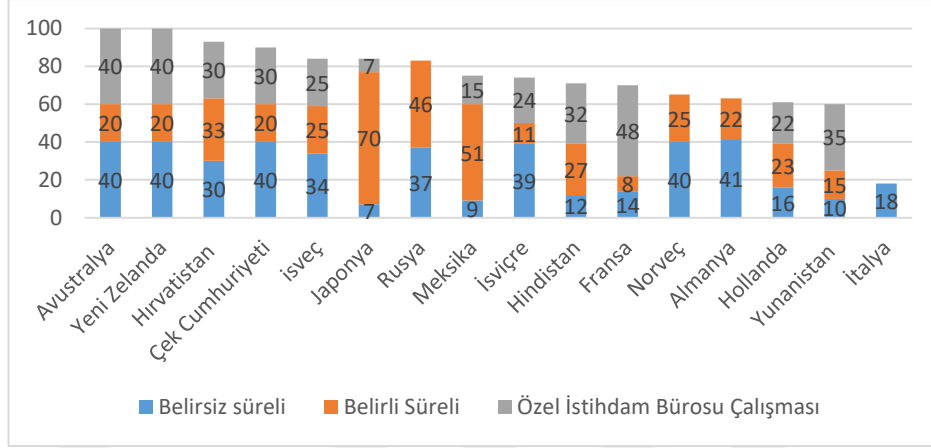
Grafik 4.16: Genel Olarak Geçici İşçilerin 12 Ay Sonraki Durumu, 2017



Kaynak: Dünya İstihdam Konfederasyonu Sosyal Ekonomik Raporu 2019’da yer alan verilerden yararlanarak hazırlanmıştır.

Grafik 4.17 uyarınca 2017 yılı itibariyle özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan geçici işçiler 12 ay sonra ağırlıklı olarak Çekya, İsveç, İsviçre, Norveç, ve Almanya’da belirsiz süreli iş sözleşmesiyle; Japonya, Hırvatistan, Rusya, Meksika, Hollanda’da belirli süreli iş sözleşmesiyle; Hindistan, Fransa, Yunanistan özel istihdam bürosu aracılığıyla çalışmaya devam ettikleri görülmektedir.

Grafik 4.17: Ülkelere Göre Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Çalışma Sektöründeki Görevlerinden 12 Ay Sonra İşçilerin Durumu, 2017



Kaynak: World Employment Confederation, *Social Impact Report 2019*, s. 15.

4.2.1.3. İstihdamın Niteliğine Etkileri

4.2.1.3.1. Kayıt Dışı İstihdama Etkisi

Dünya’da genelinde 2 milyar işçinin kayıt dışı istihdamda olması (çalışanların %61)⁶⁴, bu hususun işgücü piyasalarında halen önemli bir sorun olduğunu göstermektedir. Özel istihdam büroları ve işveren kesimi tarafından meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin, kayıt dışı istihdamı azalttığı, kısa süreli işçi ihtiyacını karşılamak için pratik bir uygulama olması nedeniyle işverenler tarafından tercih edildiğini, aksi takdirde bu iş ilişkisinin kanuni zemininin olmaması işverenleri kayıt dışı uygulamalara yönelteceği ifade edilmektedir⁶⁵. İş Kanunu m.7’nin gerekçesinde de geçici iş ilişkisinin kanuni zemininin olmamasının kayıt dışı istihdamı teşvik ettiği belirtilmiştir. Özet olarak, *geçici işgücü ihtiyacına yönelik muhtemel kayıt dışılığın* meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi aracılığıyla önlendiğinin altı çizilmektedir.

Geçici iş ilişkisi kuran özel istihdam bürolarının, kayıt dışı ekonomiye karşı bir girişim olarak görülmemesi gerektiği gibi bu büroların kayıt dışı ekonominin bir sonucu olarak ortaya çıktığı gerçeği de göz önünde bulundurulmalıdır⁶⁶. Ayrıca resmi

⁶⁴ ILO, *World Employment Social Outlook Trends 2020*, s. 20.

⁶⁵ TUSİAD, *a.g.e.*, s. 25.

⁶⁶ A.e.

özel istihdam bürolarına karşılık, belirli bir işçi grubunun savunmasızlıkları konusunda ticaret yapan kayıt dışı bir özel istihdam bürosu sektörünün de mevcut olduğu, bu nedenle özel istihdam bürosu aracılığıyla çalışma ile kayıt dışı istihdam arasındaki çizginin yasadışı uygulamalar ile bulanıklaşabileceği ifade edilmektedir⁶⁷. Ayrıca işçi kesimi tarafından geçici iş ilişkisinin kısa süreli çalışmalarda işçilerin kayıt dışı istihdam edilmesine yol açacağı ileri sürmektedir. Özet olarak, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin kayıt dışı istihdam üzerindeki etkisi tartışmalı bir husustur.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisini düzenleyen maddenin iptaline ilişkin yapılan başvuru üzerine Anayasa Mahkemesi mevsimlik tarım işlerinde ve ev hizmetlerinde kayıt dışı çalışmanın yaygın olduğu, bu nedenle söz konusu işlerde süre sınırı olmaksızın geçici iş ilişkisi kurulmasının bu işçilerin kayıt altına alınmasını sağlayacağı ifade edilmiştir. Türkiye İş Kurumu internet sitesinde yalnızca geçici iş ilişkisi kurma yetkisi bulunan özel istihdam büroları sayısına yer verilmekle beraber hangi sektörler tarafından geçici iş ilişkisine başvurulduğuna ilişkin bir veri bulunmamakta olup, bu doğrultuda geçici iş ilişkisinin kayıt dışı istihdam üzerindeki etkisini değerlendirebilmek mümkün değildir.

4.2.1.3.2. Sürekli İstihdama Etkileri

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin, geçici işçilerin sürekli istihdama geçişine etkisi ve sürekli istihdama etkisi olarak ayrı ayrı başlıklar altında ele alınmıştır.

4.2.1.3.2.1. Geçici İşçilerin Sürekli İstihdama Geçişine Etkisi

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin, geçici işçilerin sürekli istihdama geçişlerinde bir basamak görevi görüp görmediği, tartışmalı bir husustur. Özel istihdam büroları ile işveren kesimi tarafından geçici iş ilişkisinin geçici işçilerin sürekli istihdama geçişlerine olumlu etki yaptığı ifade edilmekte, (Dönemin) Eurociett'e (Avrupa Özel İstihdam Büroları Konfederasyonu) göre geçici

⁶⁷ Michael Quinlan, **The Effects of Non-Standard Forms of Employment on Worker Health and Safety**, Conditions of Work and Employment Series No. 67, ILO, 2015, s. 7.

görevlendirmeler, işçilerin sürekli istihdama geçişine katkı sağlamaktadır⁶⁸. Şöyle ki sürekli işler, daha az esnek olan ve genellikle eğitim, deneyim, beceri gibi işe alım kriterleri yüksek özellikler taşımaktadırlar. Özel istihdam bürosu aracılığıyla çalışma ise daha az istihdama giriş engelleri sunarak, sürekli işe girmek için yeterli kriterleri taşımayan kişilerin istihdama girişlerini desteklemektedir. Örneğin, İsveçli şirketlerin %42'sinin geçici işçilerin işe alım kriterleri sürekli işlere göre daha düşük olduğu belirlenmiştir⁶⁹.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine yönelik karşılaştırmalı verilerin yeterli olmaması nedeniyle akademik tartışmalar henüz net bir sonuç vermemektedir⁷⁰. Geçici işçilerin sürekli istihdama geçişlerine ilişkin yapılan çalışmalar tamamen rakamsal olup, yalnızca geçişlerin nicel boyutuna odaklanmakta, sürekli istihdama geçişlerin niteliğine ilişkin henüz yeterli veri bulunmamaktadır⁷¹. Dünya İstihdam Konfederasyonu Sosyal Etki Raporu'na göre özel istihdam bürosu aracılığıyla çalışma sürekli istihdama geçişte bir basamak görevi görmektedir. Grafik 4.18 uyarınca 2017 yılı itibarıyla ABD'de geçici işçilerin %46'sı, İspanya'da geçici işçilerin %33'ü, İsviçre ve Avustralya'da geçici işçilerin %20'si, sürekli istihdama geçmiştir⁷².

⁶⁸ Eurociett, **At the Heart of Flexicurity: The Contribution of Private Employment Agencies to Active Labour Market Policies**, y.y., Eurociett, t.y., s. 13.

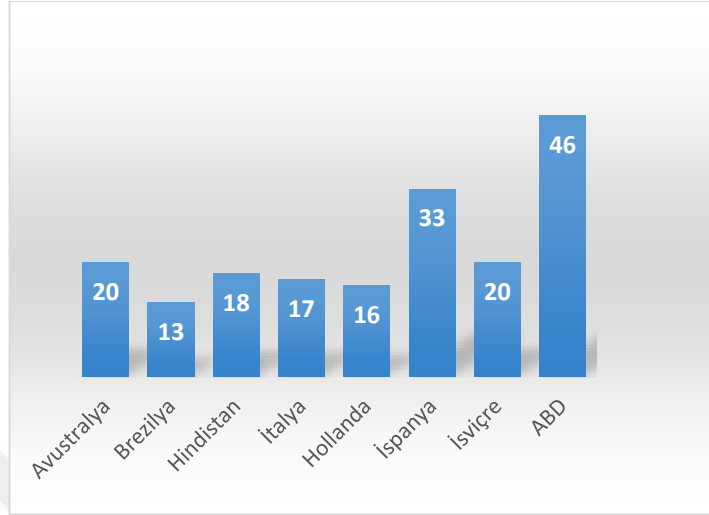
⁶⁹ World Employment Confederation, **Social Impact Report 2019, Labour Market Activation, Transitions and Inclusiveness (The Contribution of the Private Employment Services Industry)**, s. 5.

⁷⁰ Eichhorst, v.d., **a.g.e.**, s. 13.

⁷¹ Voss, v.d., **a.g.e.**, s. 166.

⁷² World Employment Confederation, **Social Impact Report 2019, Labour Market Activation, Transitions and Inclusiveness (The Contribution of the Private Employment Services Industry)**, s. 5.

Grafik 4.18: Ülkelere Göre Geçici İşçilerin Sürekli İstihdama Geçme Oranları, 2017



Kaynak: World Employment Confederation, **Social Impact Report 2019**, s. 13.
(Not; Dünya İstihdam Konfederasyonu Ulusal Federasyon üyeleri tarafından bildirilen rakamlar)

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi aracılığıyla geçici işçilerin, farklı işyerleri ve işleri tanıma imkânı elde ederek potansiyel işverenleri izleyebildiklerini, özellikle bu iş ilişkisinin düşük vasıflı işçilere deneyim kazandırdığını ve potansiyel işverenlerle iletişim olanağı sunduğunu, böylelikle geçici işçilerin sürekli istihdama geçişlerinde bir basamak görevi görebileceği belirtilmektedir⁷³. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin kullanan ve göreceli olarak yüksek ücret ödeyen bazı işverenler tarafından çalıştırılan geçici işçiler bakımından bu ilişki sürekli istihdama geçmenin bir yolu olabilmektedir. Bununla birlikte *ortalama olarak* meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, işçilere sürekli işe girme olanağı tanımamakta olup, bunun yerine geçici görevlerin devam etmesine yol açmaktadır⁷⁴. Aynı zamanda bu iş ilişkisinin işçiler bakımından *düşük ücret, istikrarsız istihdamı teşvik, az deneyim ve az iletişim* gibi tuzakları da olduğu belirtilmektedir⁷⁵.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin sürekli istihdama geçişte bir basamak görevi görüp görmediğine ilişkin Almanya’da yapılan bir araştırmada *yüksek vasıflı geçici işçilerin* sürekli istihdama geçişlerinde bir basamak görevi görebileceği, ne var

⁷³ Eichhorst, v.d., **a.g.e.**, s. 9.

⁷⁴ Houseman, **a.g.e.**, s. 6-7.

⁷⁵ **A.e.**, s. 1.

ki *vasıfsız veya düşük vasıflı geçici işçilerin* ise bu alanda sıkışıp kaldığı ve sürekli istihdama geçişte zorlandığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda geçici işverenlerin, *geçici işçilerin vasıfları hakkında bilgi edinmek için* meslek edinilmiş geçici iş ilişkisini bir araç olarak kullandıkları belirlenmiştir. Ayrıca geçici işçinin, *ilk geçici görevlendirmeden sonra başka bir görevlendirmede çalışmaya başlaması halinde sürekli istihdama geçiş olasılığının daha düşük olduğu* ifade edilmektedir⁷⁶. İsveç, Almanya ve ABD'nin bazı bölgelerinde (bazı bölgeler için doğrulanmış olsa da) geçici iş ilişkisinin sürekli istihdama geçişte bir basamak olduğu hipotezi doğrulanmamış, aksine işçiler bu *iş ilişkisinde uzun bir süre kalmakta ya da farklı özel istihdam büroları veya işsizlik arasında artan bir karmaşa ile karşı karşıya kaldığı* görülmüştür⁷⁷. Almanya'da yapılan başka bir araştırmada işsizlerin, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi aracılığıyla çalışmaya başladıktan sonra *4 yıllık bir süre boyunca geçici iş ilişkisi dışında başka bir çalışma olanağına sahip olmadığı*, bununla beraber bu işçilerin *gelecekte işsiz kalma riskinden fazla etkilenmediği* belirlenmiştir⁷⁸. Benzer bir biçimde İsveç'te yapılan bir araştırmada meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin *sürekli istihdama geçişte bir basamak görevi gördüğüne ilişkin bir kanıt bulunmamıştır*⁷⁹.

İspanya'da yapılan bir araştırmada geçici iş ilişkisinin, *yüksek vasıflı geçici işçilerin sürekli iş sözleşmesi ile çalışma olasılığını artırdığı* belirlenmiştir⁸⁰. Geçici işçilerin yetenekleri, becerileri, motivasyonları ve yaşam koşulları arasındaki farklılıklar yalnızca işçinin özel istihdam bürosundaki alacağı pozisyonu değil, aynı zamanda sürekli istihdama geçeceği pozisyonu da etkilemektedir⁸¹. Fransa'da geçici işçilerin sürekli istihdama geçişlerinde *mesleki eğitimin* belirleyici bir faktör olduğu

⁷⁶ Christian Hoppa, Axel Mintenb, Nevena Topo, "Signaling, Selection and Transition: Empirical Evidence on Stepping-Stones and Vicious Cycles in Temporary Agency Work", **The International Journal of Human Resource Management**, C:27, S:5, 2016, s. 527.

⁷⁷ ILO, **Non-Standard Employment Around The World (Understanding challenges, shaping prospects)**, s. 189.

⁷⁸ Michael Kvasnicka, **Does Temporary Help Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment?**, Nber Working Paper Series No. 13843, Cambridge, 2008, s. 2-39.

⁷⁹ Joakim Hveem, "Are Temporary Work Agencies Stepping Stones into Regular Employment?", **IZA Journal of Migration**, C:2, S:21, 2013, s. 2.

⁸⁰ J. Ignacio Garcı́a-Pe'rez, Fernando Mun ́oz-Bullo'n, "Temporary Help Agencies and Occupational Mobility", **Oxford Bulletin of Economics and Statistics**, C:67, S:2, 2005, s. 163.

⁸¹ Houseman, **a.g.e.**, s. 6

kabul edilmektedir⁸². Ayrıca geçici işçiye mesleki eğitim verilmesinin özel istihdam bürosunun da çıkarına hizmet edeceği, böylelikle özel istihdam bürosunun işverenlere eğitilmiş işgücü sağlamasına imkân tanımaktadır⁸³. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin genç işçilere eğitimden işe geçiş sırasında daha fazla iş olanakları sunması bakımından bir basamak görevi gördüğü ileri sürülmektedir⁸⁴.

Bir görüşe göre meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin sürekli istihdama geçişte bir basamak görevi görüp görmemesinin *döngüsel olduğu, düşük işsizlik oranına sahip işgücü piyasalarında bu ilişkinin potansiyel işçileri taramak için kullanılmaktadır*⁸⁵. Şöyle ki, geçici iş ilişkisinin ekonominin güçlü olduğu dönemlerde sürekli istihdama geçişte etkili olabileceği, ancak genel olarak sürekli istihdama geçişte etkisinin bulunmayacağı, bu nedenle hükümetlerin yeniden istihdam (reemployment) programlarında, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisini kullanma konusunda seçici ve temkinli olmaları gerekmektedir⁸⁶.

Bazı toplu iş sözleşmelerinde, standart dışı istihdam biçimleriyle çalışan işçilerin sürekli işlere geçişini teşvik eden hükümlere yer verilmektedir. Örneğin, Indo Phil Textile Mills (Filipinler) ile imzalanan toplu iş sözleşmesi uyarınca herhangi bir 12 aylık dönemde 156 gün çalışmış olan sürekli bir çalışanın işini yapan geçici veya arazi işçilerin sürekli işçi olarak kabul edileceğine ilişkin düzenleme bulunmaktadır⁸⁷. Özet olarak, geçici işçilerin sürekli istihdama geçişlerinde meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin bir basamak görevi gördüğü tezinin genel geçerliliği olduğunu söyleyebilmek mümkün değildir. Bu husus, *ülkedeki mevcut kanuni düzenlemelere, ekonomik konjonktüre, işsizlik oranına, geçici iş ilişkisinin kurulma nedenine, işçilerin bu ilişkiyi tercih nedenlerine, işçilerin vasıf düzeyine, görevlendirme sayısına, mesleki eğitim* gibi birçok faktöre bağlı olarak farklılık göstermektedir.

⁸² Voss, v.d., **a.g.e.**, s. 38.

⁸³ TUSİAD, **a.g.e.**, s. 30.

⁸⁴ Eichhorst, v.d., **a.g.e.**, s. 88.

⁸⁵ **A.e.**, s. 19.

⁸⁶ Houseman, **a.g.e.**, s. 1.

⁸⁷ ILO, **Non-Standard Forms of Employment (Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment)**, s. 51.

4.2.1.3.2.2. Sürekli İstihdama Etkisi

İşçi kesimi tarafından geçici iş ilişkisi kurulmasına karşı çıkılmasının başlıca nedenlerinden biri de bu iş ilişkisinin zaman içerisinde sürekli istihdamın yerini alacağı görüşüdür. Kanuni düzenlemelerle geçici iş ilişkisine yönelik kurulabilecek hallere ve işlere, işçi sayısına, sözleşme süresine ilişkin sınırlamalar ve yasaklamalar getirilerek, hem işçinin korunması hem standart dışı çalışma biçimlerine istisnai hallerde başvurulması amaçlanmaktadır. Buna ilaveten geçici iş ilişkisine yönelik sınırlamalar ve yasaklamalar dışında geçici işçinin “*normal ve sürekli*” işlerde kullanılmayacağına ilişkin açık bir düzenleme bulunması gerektiği de ifade edilmektedir⁸⁸.

Geçici işçilerin sürekli istihdama etkisine yönelik yapılan araştırmaların kısıtlı olması nedeniyle bir kanıya varmak henüz mümkün değildir. Almanya’da yapılan bir araştırmada meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin toplam istihdamı artırdığı, ancak sürekli işlerin yerini aldığı belirlenmiştir⁸⁹. İsveç’te yapılan bir araştırmada meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin sürekli istihdamı olumsuz etkilediği, bu etkinin birkaç yıl içinde kaybolduğu saptanmıştır⁹⁰. ILO tarafından geçici çalışmaların (belirli süreli iş sözleşmeleri, proje veya göreve dayalı sözleşmeler, geçici iş ilişkisi, arizi işler gibi çalışmaların) sürekli istihdama etkilerine ilişkin yapılan bir çalışmaya göre *sürekli işler için geçici çalışmanın kullanılmasını yasaklayan mevzuat*, bütün işyerleri bakımından geçici çalışma kullanımı üzerinde *önemli düzeyde olumsuz etki* yapmaktadır. Buna karşılık yoğun düzeyde geçici çalışma kullanan işverenler (*geçici sözleşmeler kapsamında çalıştırılan işçilerin, işgücünün %50’sinden fazlası olan işverenler*) için geçici çalışmaların sınırsız kullanımına izin veren düzenlemeler, geçici çalışmanın yüksek düzeyde kullanılması üzerinde olumlu etki yapmaktadır⁹¹. Orta düzeyde geçici çalışma kullanan işverenlerin (*geçici sözleşmeler kapsamında çalıştırılan işçilerin, işgücünün %50’sine kadar olan işverenler*), geçici çalışmaların

⁸⁸ Güzel, Heper, a.g.m., s. 31.

⁸⁹ Elke J. Jahn, Enzo Weber, **Identifying the Substitution Effect of Temporary Agency Employment**, Discussion Paper Series IZA DP No. 6471, 2012, s. 1-10.

⁹⁰ Hveem, a.g.m., s. 2.

⁹¹ ILO, **Regulating The Use of Temporary Contracts by Enterprises**, s. 3.

sınırsız kullanımını izin veren düzenlemeleri göz ardı ettiği ve geçici işçileri süresiz bir biçimde kullanmak gibi bir niyetleri bulunmamaktadır⁹². Bu doğrultuda *geçici iş ilişkisi kullanımına ilişkin sınırlamalar ve yasaklamalar*, bu iş ilişkisinin sürekli istihdamın yerini almasını önlemek bakımından önemlidir. Ayrıca *geçici işçilerin işyerindeki işçilere oranı*, geçici iş ilişkisinin sürekli istihdamın yerini alıp almadığına ilişkin önemli bir gösterge olarak kabul edilebilir. Özet olarak, *meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin sürekli istihdamın yerini alıp almasında belirleyici bir unsur olan sınırlamaların ve yasaklamaların etkili olabilmesi için etkin bir denetim ve yaptırım mekanizması ile desteklenmesi gerekmektedir*.

4.2.1.4. İş Yaratma Etkisi

İş yaratma, istihdam artışını sağlamak için gerekli amaç ve araçları geliştirmenin dinamik ve öngörülü bir sürecidir⁹³. Sosyal politikanın konuları arasında yer alan iş yaratma⁹⁴ ile daha esnek bir işgücü piyasasına ulaşılması amaçlanmaktadır⁹⁵. İstihdam hizmetlerinin amacı iş yaratmaktan ziyade, iş arayanların boş işlere yerleştirilmesidir⁹⁶. Şöyle ki, iş aracılığı faaliyeti yürüten istihdam kurumları, işgücü piyasasındaki emek arz ve talebinin dengeye gelmesini sağlayarak işsizlik üzerinde olumlu bir etki yapmakta, ancak bu etkiyi *yeni işler yaratarak değil, mevcut açık işleri doldurarak* yapmaktadırlar. Bu doğrultuda klasik anlamda özel istihdam bürolarının yeni iş yaratma işlevleri bulunmamakla beraber geçici iş ilişkisi aracılığıyla işçi istihdam etmeleri sebebiyle bu kurumların yeni iş yaratılmasına olumlu katkı yaptıkları ileri sürülmektedir.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin yeni iş yaratılmasına etkisine yönelik çalışmalar kısıtlı olmasına nedeniyle iş hukukunda esneklik getiren düzenlemelerin yeni iş yaratılmasına etkilerine yönelik çalışmalardan yararlanılmıştır. Günümüzde iş

⁹² ILO, **Regulating The Use of Temporary Contracts by Enterprises**, s. 3.

⁹³ Veronique Marleau, “İş Yaratma Stratejisi, İstihdam Politikası ve İş Hukukunun Rolü: ABD ve AB İstihdam Stratejilerinin Karşılaştırmalı Analizinden Çıkan Dersler”, **İş Yaratma ve İş Hukuku**, Ed. Marco Biagi, İstanbul, BZD Yayın ve İletişim Hizmetleri, 2003, s. 65.

⁹⁴ Theo von Den Hoven, “Güvenceli Esneklik ve Hollanda’daki Uygulamalar”, **Mercek Dergisi**, S:48, 2007, s. 151.

⁹⁵ Marleau, a.g.m., s. 65.

⁹⁶ Ekin, **a.g.e.**, s. 21.

hukuku yalnızca işçiyi korumakla yetinmemekte aynı zamanda iş yaratılmasıyla da ilgilenmektedir. Bu çerçevede sosyal hukuk devletinin çalışma hakkına yönelik ödevlerini yerine getirebilmesi için iş mevzuatında mümkün olduğunca iş yaratılmasına yönelik hükümlerin yer alması gerektiği ifade edilmektedir⁹⁷. Böylelikle iş hukukunun kapsamına iş sahibi işçilerin yanı sıra iş arayanlar da dâhil edilmeye başlanmıştır⁹⁸. Bir görüşe göre esneklik getiren düzenlemeler, mevcut işlerin dönemsel olarak daha çok işçi arasında paylaştırılmasını sağlamakta olup, işe alınan bir grup işçinin bir süre çalıştırılıp sonrasında kolaylıkla işten çıkarılarak, bu işçilerin yerine işsiz olan diğer grup işçinin işe alınarak çalıştırılması şeklinde uygulamaya yansımaktadır. Bu çerçevede *iş hukukuna esneklik getiren düzenlemeler aracılığıyla istihdam paylaştırılarak dönemsel hale getirilmektedir*⁹⁹. İşsizliği, istihdam artırarak çözenin yatırımların artırılması ile olanaklı hale geldiği, bu nedenle iş kanununda esneklik getiren düzenlemelerle istihdamın artırılmayacağı ve işsizliğin önlenemeyeceği belirtilmektedir¹⁰⁰. Çünkü işgücü piyasaları ile işsizlik düzeyleri arasında doğrudan bir ilişki olduğuna dair yeterli bir kanıt bulunmadığının, *bir ekonominin iş yaratma kapasitesini işgücü piyasasının değil, genel piyasanın belirlediğinin* altı çizilmektedir¹⁰¹.

Mal ve hizmet talebinin artmasına (hızlandıran prensibi) paralel olarak artan istihdam, yatırımın bir fonksiyonudur. Bu çerçevede *yatırım olmadan istihdamı artırmak mümkün olmadığı gibi yatırım olsa bile uygun emek arzı olmadığı sürece yeni iş yaratılması mümkün değildir*. Bu çerçevede *geçici iş ilişkisinin yatırımları değil, kapasite kullanım oranlarını artırdığı* söylenebilir. Ayrıca işverenin kısa süreli işçi ihtiyacını, işçisine fazla çalışma yaptırmak yerine ya da fazla çalışma ile işgücü ihtiyacını karşılayamadığı durumlarda geçici iş ilişkisi kurarak yeni iş yaratabildiği söylenebilmekle beraber dönemsel olarak kurulan bu iş ilişkisi, *toplam çalışma süresini artırmamaktadır*. Özel istihdam bürolarının yeni iş yaratılmasına olumlu katkı

⁹⁷ Süzek, **İş Hukuku**, 2019, s. 19.

⁹⁸ Rodriguez, v.d., a.g.m., s. 42.

⁹⁹ Gaye Burcu Yıldız, “İş Hukukunun Etkinliği Üzerine ve Amacı Üzerine Düşünmek”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:57, 2018, s. 6.

¹⁰⁰ A.e., s. 7.

¹⁰¹ Rodriguez, v.d., a.g.m., s. 37.

yaptığı varsayıldığında dahi bu etkinin sürekliliği de tartışma konusudur. Şöyle ki, özel istihdam bürosu aracılığıyla çalışan işçiler, ekonomik krizde işlerini kaybeden kişiler arasında yer almıştır¹⁰². Örneğin Avrupa’da Covid-19 krizinde geçici iş ilişkisi faaliyetinin, 2020 yılı ikinci çeyreğinde yıllık bazda %36 düşüş gösterdiği belirtilmektedir¹⁰³. Hatta Dünya İstihdam Konfederasyonu Ekonomik Raporu 2020’de ekonomistler tarafından *talep dalgalanmasına çok hızlı tepki verdiği için ekonominin durumunu ölçmek için genellikle geçici iş ilişkisine yönelik göstergelerin kullanıldığı* ifade edilmektedir¹⁰⁴. Bu çerçevede *geçici iş ilişkisi kapsamında sağlanan istihdamın istikrarlı olmadığı ve ekonomik göstergelere daha duyarlı olduğu* söylenebilir.

İş yaratılması esas olarak bir devlet politikası olarak *yatırımların özendirilmesi, üretimin ve istihdamın artırılmasına* yönelik ekonomik politikaların yürütülmesi ile sağlanabilecektir¹⁰⁵. Diğer bir ifadeyle iş yaratma ekonomik performansa bağlıdır. Bu nedenle iş hukuku düzenlemelerinin yeni iş yaratmaya etkisi olabileceği düşüncesinin gerçeklikle uyuşmadığı belirtilmektedir¹⁰⁶. İş hukukuna iş yaratma hedefi yüklenmesi, onun temel ilkelerini ve hukuk düzeninin özgül bir dalı olarak nitelendirilmesini mümkün kılan yanlarını bile değiştirmektedir¹⁰⁷. Bu nedenle iş hukuku aracılığıyla iş yaratılmasının desteklenmesi, mevcut hakların geri alınması olarak kabul edilmemelidir. İş alanlarını korumak ve iş yaratılması amacıyla işçileri korumasız bırakacak biçimde bir istihdam politikasının izlenmesi bir zorunluluk olarak da algılanmaması gerekmektedir. Bu doğrultuda *işverenlerin işgücü dışındaki diğer üretim faktörlerini de esas alarak yeniden bir düzenleme yapma gerekliliği doğmaktadır*¹⁰⁸.

¹⁰² ILO, **Private Employment Agencies, Temporary Agency Workers and Their Contribution to the Labour Market (International Labour Organization)**, s. 35. Bazı işverenler, çekirdek işgücünü talep dalgalanmalardan veya olumsuz şoklardan kaynaklanabilecek olası küçülmelerden korumak için özellikle geçici çalışmaya başvurumaktadırlar. Bkz.: ILO, **Regulating The Use of Temporary Contracts by Enterprises**, s. 1-4.

¹⁰³ (Çevrimiçi) <https://weceurope.org/uploads/2021/02/WEC-Economic-Report-2021.pdf>, 16 Nisan 2021.

¹⁰⁴ World Employment Confederation, **Economic Report 2020**, s. 16.

¹⁰⁵ Süzek, **İş Hukuku**, 2019, s. 19.

¹⁰⁶ Yıldız, “İş Hukukunun Etkinliği Üzerine ve Amacı Üzerine Düşünmek”, s. 737.

¹⁰⁷ Rodriguez, v.d., a.g.m., s. 38.

¹⁰⁸ Hekimler, **Sosyal Politika Boyutunda Federal Almanya’da Esnek Çalışma Modelleri**, s. 23.

4.2.2. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinin İşsizlik Üzerine Etkileri

Dünya genelinde 2019 yılı itibarıyla 188 milyon kişi işsiz olduğu¹⁰⁹, Covid-19 kriziyle birlikte bu sayının gittikçe artacağı öngörülmektedir. Kişilerin işsizliğe karşı korunması, “sosyal devlet”in bir gerekliliği olarak kabul edilmektedir¹¹⁰. Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin işten çıkarmalara karşı güçlü bir şekilde korunmalarına karşılık, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde işçilerin korunup korunmadığına bakılmaksızın genellikle bu iş ilişkisi istihdamı artırmaya, işsizliği azaltmaya yönelik bir politika olarak görülmektedir¹¹¹.

Özel istihdam büroları ile işveren kesimi tarafından meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin işgücü piyasasına sağladığı katkılardan birinin de işsizliği azaltmak olduğu ileri sürülmektedir. ILO tarafından da meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin işsizlikten işe geçişleri kolaylaştırabileceği, daha uzun süreli istihdama yol açabileceği ve iş yaşam dengesini iyileştirmeye yardımcı olabileceği belirtilmektedir¹¹². (Dönemin) Eurociett göre, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, işsizlikten işe geçişte etkili olmaktadır¹¹³. Dünya İstihdam Konfederasyonu Sosyal Etki Raporu 2019’a göre, küresel ortalamada, özel istihdam bürosu aracılığıyla çalışan kişilerin %40’ı işsiz ya da çalışmayan kişilerden oluşmaktadır¹¹⁴. Ayrıca 2017 yılında özel istihdam bürosu aracılığıyla çalışanların üçte birinin daha önce işsiz olan kişilerden oluştuğu ve geçici işçilerin yaklaşık %9’unun iş aramayan kişiler olduğu, bu kişilerin işgücüne özel istihdam bürosu aracılığıyla katıldıkları ifade edilmektedir¹¹⁵. Grafik 4.19

¹⁰⁹ ILO, World Employment Social Outlook Trends 2020, Geneva, ILO, 2020, s. 12.

¹¹⁰ Naci Gündoğan, a.g.m., s. 155.

¹¹¹ Karolien Lenaerts, v.d., **Online Talent Platforms, Labour Market Intermediaries and the Changing World of Work**, y.y., World Employment Confederation-Europa and UNI Europa, t.y., s. 81.

¹¹² ILO, **Private Employment Agencies, Temporary Agency Workers and Their Contribution to The Labour Market (International Labour Organization)**, s. 36.

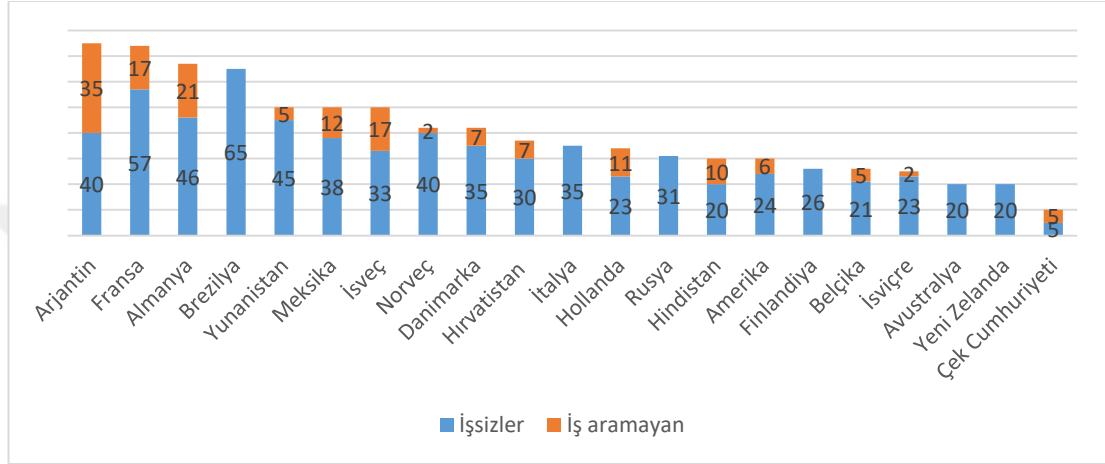
¹¹³ Eurociett, a.g.e., s. 5.

¹¹⁴ World Employment Confederation, **Social Impact Report 2019, Labour Market Activation, Transitions and Inclusiveness (The Contribution of the Private Employment Services Industry)**, s. 5.

¹¹⁵ World Employment Confederation, **Social Impact Report 2019**, s. 10. Bu oranlar, Dünya İstihdam Konfederasyonu Ulusal Federasyon üyeleri tarafından bildirilen rakamlardır.

incelendiğinde 2017 yılı itibariyle geçici işçilerin Brezilya ve Fransa’da %50’sinden fazlası; Çekya hariç diğer ülkelerin tamamında en az %20’si daha önce işsiz olan kişiler olduğu görülmektedir.

Grafik 4.19: Ükelere Göre Geçici İşçiler Arasında Daha Önce İşsiz ve İş Aramayan Kişilerin Payı, 2017



Kaynak: World Employment Confederation, **Social Impact Report 2019**, s. 10.

Bir görüşe göre son zamanlarda bazı uluslararası örgütlerin desteğiyle işgücü piyasasındaki esneklik ile işsizlik düzeyleri arasında doğrudan bir ilişki olduğu ileri sürülmektedir. Böylelikle esneklik uygulamaları, istihdamı artırma önlemleri, işgücü piyasasına girişi destekleme araçları ve işsizlerin sosyal korunmasıyla ilgili geleneksel pasif istihdam politikalarının alternatifleri olarak gösterilmektedir¹¹⁶. İşçi kesimi tarafından ise kâr amacı güden özel istihdam bürolarının deneyim sahibi olmayan gençlerle, uzun dönem işsizlerle, engelliler gibi işgücü piyasasında iş bulması daha zor olan dezavantajlı gruplarla ilgilenmeyecek olduğu ifade edilmektedir¹¹⁷. Polonya’da yapılan bir araştırmada özel istihdam bürolarının genel olarak 7-24 ay arasında işsizlerle ilgilendikleri bununla beraber kısa süreli (1 aydan

¹¹⁶ Rodriguez, v.d., a.g.m., s. 37.

¹¹⁷ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **a.g.e.**, s. 51. ILO’ya göre özel istihdam büroları, işgücü piyasasını ikiye bölmektedirler. Bu bürolara göre düşük vasıflı işçiler, eğitimsiz gençler, uzun süreli işsizler gibi gruplarla ilgilenmek, kamu istihdam hizmetlerinin görevidir. Bkz.: ILO, **The Role of Private Employment Agencies in the Functioning of Labour Markets**, s. 50.

az) ve uzun süreli (24 aydan fazla) işsizlerle ilgilenmedikleri ve geçici işçilerin, işsizlikten daha fazla etkilendiği belirlenmiştir¹¹⁸.

Bağıl bir faaliyet olan geçici iş ilişkisi, geçici işverenlerin talebi olmaması halinde durması nedeniyle bu iş ilişkisinin ekonomik krizlerden etkilenme olasılığı daha fazladır. Şöyle ki, *ekonomik koşullardaki bir olumsuzluk halinde, işverenlerin ilk tepkisi özel istihdam bürosu aracılığıyla çalışma sözleşmelerini yenilememek ve geçici iş ilişkisi kullanımı sınırlamaktır*. Diğer yandan bazı ülkelerde ekonomik krizlerden sonra tekrar işe alımlar başladığında, işgücü maliyetlerini esnek tutmanın bir yolu olarak işverenler kalıcı işe alımlar yerine kısa süreli geçici sözleşmelerle işçi çalıştırmayı tercih etmektedirler¹¹⁹. Bu durum, işsizliğin ortalama süresini uzamasına da neden olmaktadır.

ABD’de yapılan bir araştırmada özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi aracılığıyla ücretler üzerindeki baskıyı azaltarak, boş pozisyonlarını doldurma konusunda daha hızlı hareket ettikleri belirlenmiştir¹²⁰. O halde meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi bir yandan işsizlerin işgücü piyasasına girişinde etkili olurken, diğer yandan bu kişilerin daha düşük ücrete razı olmasına neden olmaktadır. Yapılan bir başka araştırmaya göre geçici iş ilişkisi kuran özel istihdam bürolarının iş aracılığına katkıları sayesinde işsizlik üzerinde olumlu bir etkide bulunabileceği belirlenmiştir¹²¹. Polonya’da yapılan bir araştırmada da geçici iş ilişkisi kuran özel istihdam bürolarının sayısının artmasıyla birlikte işsiz sayısının düştüğü saptanmıştır¹²².

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ile işsizlik arasındaki ilişkiyi değerlendirebilmek için daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir¹²³. Bununla

¹¹⁸ Anna, Grześ, “Temporary Work Agencies and Unemployment in Poland”, **Optimum Studia Ekonomiczne** Nr, C:5, S:71, 2014, s. 155.

¹¹⁹ ILO, **Non-Standard Forms of Employment (Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment)**, s. 32.

¹²⁰ Lawrence Katz, Alan Krueger, “The High-Pressure U.S. Labor Market Of The 1990s.” Brookings Papers On Economic Activity, S: 30, 1999, s. 11-88 aktaran Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “a.g.e.” s. 33.

¹²¹ Neugart, Storrie, a.g.m., s. 1-30.

¹²² Grześ, a.g.m, s. 139.

¹²³ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **a.g.e.**, s. 33.

beraber meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin işsizlerin işgücü piyasasına girişinde önemli bir köprü görevi gördüğü söyleyebilmek mümkün değildir. Çözümü salt hukuki düzenlemelere indirgenmeyecek kadar karmaşık bir sorun olan işsizliği azaltmak için istihdam üzerindeki yüklerin azaltılması, bu doğrultuda istihdam üzerindeki vergilerin ve sosyal güvenlik primlerinin düşürülmesi, istihdama mali teşvikler sağlanması gibi uygulamalara başvurulması gerekmektedir¹²⁴.

4.3. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinin Çalışma Koşulları Üzerine Etkileri

4.3.1. Genel Olarak

İşçilerin istihdam edilmesi kadar önemli bir husus, uygun çalışma koşullarının sağlanması olup, bu çalışma koşulları, işçilerin iş ilişkisinden doğan haklarının ve yükümlülüklerinin tamamını içermekte ve geniş anlamda işçinin *hukuki, ekonomik ve sosyal statüsünü* ifade etmektedir¹²⁵. Bu koşulların içerisinde iş güvenliği hakkı, işyerinin çalışma ve sağlık koşullarının uygun olmasını isteme hakkı, çalışan, çocukların, kadınların ya da gençlerin özel olarak korunmasıyla ilgili haklar, adil ücret hakkı, eşit işe eşit ücret hakkı, dinlenme hakkı, yaşına cinsiyetine uygun işlerde çalıştırmayı isteme hakkı ve sosyal güvenlik hakkı yer almaktadır¹²⁶.

Özel istihdam bürosu hukuki olarak “işveren” sıfatı taşımakla birlikte *geçici işveren*, işyerinde uygulanan sözleşmeler, yönetmelikler ya da kanunla belirlenen çalışma koşullarının yerine getirilmesinden sorumludur¹²⁷. Ayrıca hukuki olarak tek işvereni olmakla beraber fiilen farklı işverenlere karşı iş görme borcunu yerine getiren geçici işçinin, çalışma koşullarında bir standardın sağlanması ya da mevcut bir standardın korunmasını zorlaştırmaktadır¹²⁸. Bu durum geçici işçilerin çalışma

¹²⁴ Sarper Sözek, “İşin Geleceği”, *Sicil Dergisi*, S:14, 2009, s. 7.

¹²⁵ Adil İzveren, *Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar*, Ankara, Sevinç Matbaası, s. 12.

¹²⁶ Z. Gönül Balkır, *Türk Anayasa Yargısında Sosyal Hakların Korunması*, Kocaeli, Kocaeli Üniversitesi Yayınları, 2009, s. 150.

¹²⁷ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *a.g.e.*, s. 29-30.

¹²⁸ Türkiye’de meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine yönelik kanuni düzenleme öncesi yapılan bir araştırmada kişilerde, geçici iş ilişkisinin bireysel ve toplu haklar bakımından olumsuzluklar doğuracağı düşüncesinin ön planda olduğu belirlenmiştir. Bkz.:Rıza Demir, Onur Hasan Özgün, “Geçici İş

koşullarının asgari düzeyde oluşması sonucunu beraberinde getirmesi muhtemeldir. *Bireysel iş ilişkilerinin rolünün fazla olduğu geçici iş ilişkisinde işçiler, işlerini kaybetme korkusu ve sürekli istihdama geçişte bu iş ilişkisini bir basamak olarak görmeleri nedeniyle mevcut çalışma koşullarına razı olmaktadır*. Bu durum aynı zamanda işçilerin çalışma koşullarının belirlenmesi üzerinde etkilerini zayıflatmaktadır. Ayrıca sendikaya katılmaları güç olan geçici işçilerin temsil edilmekten yoksun kalmaları ve eksiklikleri dile getirememeleri nedeniyle çalışma koşulları ağırlaşmaktadır¹²⁹.

Özel istihdam bürolarının işverenlere ve işçilere fayda sağladıkları kabul edilse bile işgücü piyasalarında *olumsuz dışsallıklar* gösterebileceğine yönelik kaygılar bulunmaktadır. Bu olumsuz dışsallıklar, *geçici işçiler arasında azalan sendikal örgütlenme düzeyi, işgücü piyasası istikrarsızlığına bağlı olarak kamu maliyetlerinin artırması (işsizlik ve sosyal yardımlar gibi) ve geçici işverenin işgücü üzerinde artan ücret baskısı* şeklinde sıralanabilir¹³⁰. Geçici işçilerin çalışma koşulları, işgücü piyasasındaki katmanlaşmayı da derinleştirmektedir. Şöyle ki, aynı işi yapsalar bile standart ve standart dışı istihdam biçimiyle çalışan işçilerin bir arada bulunması, işgücünün bir bölümü (standart dışı istihdam biçimiyle çalışanlar) hem kötü çalışma koşulları hem kırılgan istihdam durumu ile karşı karşıya iken, diğer bir bölümü (standart istihdam biçimiyle çalışanlar) daha uygun çalışma koşullarına ve istihdam güvenliğine sahiptir¹³¹.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde işin güvencesiz olması, düşük gelir düzeyine sahip olunması, gelir güvencesinin düşük olması, uzun çalışma saatleri/istenmeyen çalışma saatleri, toplu iş ilişkilerinin zayıf olması, olumsuz iş sağlığı ve güvenliği koşullarıyla eğreti istihdama yaklaşmakta olup, bu özellikleriyle tipik bir prekarya özelliği göstermektedir. Diğer yandan geçici işçilerin en az asgari

İlişkisine ve Geçici İstihdam Bürolarına İlişkin Çalışanların Tutumlarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S:16(2), 2015, s. 146.

¹²⁹ ILO, *Non-Standard Employment Around The World (Understanding challenges, shaping prospects)*, s. 227.

¹³⁰ Eichhorst, v.d., *a.g.e.*, s. 17.

¹³¹ ILO, *Non-Standard Employment Around The World (Understanding challenges, shaping prospects)*, s. 218.

ücret düzeyinde gelire sahip olması ve sosyal güvenlik primlerinin ödenmesi özellikleriyle eğreti istihdamdan ayrılmaktadır.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin ortaya çıkardığı olumsuz çalışma koşulları işçiye, özel istihdam bürosuna, geçici işverene ve devlete bir takım ekonomik ve sosyal maliyetler getirmektedir. Örneğin ekonomik olumsuzluklarda öncelikli olarak geçici işçilerin etkilenmesi nedeniyle devletin başta işsizlik ödeneği olmak üzere kamu harcamalarını artmaktadır. Her ne kadar işverenler kısa dönemde sürekli işçi almayarak riskten kaçınırsalar da, orta ve uzun vadede geçici işgücünün verimliliği bakımından sorunlar yaşamaları olasıdır. Ayrıca işverenler arasında yaşanan rekabet sonucunda diğer işverenlerin de (geçici iş ilişkisine başvurmayan), *standart istihdam biçimleri uygulamalarını azaltmasına* yol açabilir¹³². Şöyle ki, bir kısım işverenin geçici iş ilişkisi kullanımı, diğer işverenler üzerinde *taşma etkisi* göstererek onların bu iş ilişkisine başvurması ile sonuçlanabilir, bu halde işgücü piyasası işçilerin aleyhine olacak bir değişim yaratabilir. Bu nedenle meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin işgücü piyasasına yönelik *fayda maliyet analizinin* yapılması önemlidir.

4.3.2. Çalışma Süreleri Üzerine Etkileri

Standart dışı istihdam biçimleriyle çalışan işçilerin çalışma süreleri ile ilgili karşılaştıkları temel sorunlar; uzun çalışma saatleri, fazla çalışma, iş yoğunluğu, genel olarak birden fazla işin bir arada yapılmak zorunda kalınması (bu durum bazı hallerde daha uzun çalışma saatlerine neden olabilmektedir), düzensiz ve öngörülmeyen çalışma saatleri veya çalışma programları¹³³ ve sosyal olmayan çalışma saatleri¹³⁴ olarak sıralanabilir.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde çalışma süreleri bakımından öne çıkan en temel sorun, işçilerin her bir geçici görevlendirme döneminde çalışma sürelerinin

¹³² ILO, **Regulating The Use of Temporary Contracts by Enterprises**, s. 1.

¹³³ ILO, **Non-Standard Employment Around The World (Understanding challenges, shaping prospects)**, s. 196.

¹³⁴ Edlira Xhafa, “Collective Bargaining and Non-Standard Forms of Employment: Practices That Reduce Vulnerability and Ensure Work is Decent”, **Issue Brief No.3**, ILO, 2015, s. 1.

değişkenlik göstermesi ve diğer işçiler tarafından istenmeyen ya da tercih edilmeyen çalışma saatlerinde bu işçilerin çalıştırılma ihtimalinin yüksek olmasıdır. Bu durum işçinin çalışma sürelerine fiziksel ve psikolojik olarak uyum sağlamasını zorlaştırmasının yanı sıra iş yaşam dengesi, kariyer gelişimi gibi birçok yönden de olumsuzluğa yol açması muhtemeldir. Örneğin, geçici işçinin geçici görevlendirmeler esnasında değişen çalışma süreleri nedeniyle bir kursa devam etmesi veya çocuk bakımı/yaşlı bakımını üstlenmesi daha zorlaşmaktadır.

Belçika'da bir işçi sendikası tarafından geçici işçilerin çalışma koşulları hakkında yapılan araştırmada, işçilerin %63'üne yeni bir görevlendirme başlamadan *bir ile beş gün önce haber verildiği* belirlenmiştir¹³⁵. Yine araştırmaya göre geçici işçilerin genellikle uzun süreli görevlendirildikleri, ancak bunun her zaman işçilerle belirsiz süreli/uzun süreli sözleşme yapılması olarak yansımadığı tespit edilmiştir. Buna göre geçici işçilerin %53'ü altı aydan uzun bir süre işyerinde kalsa da, %65'nin haftalık sözleşme ile çalıştığı saptanmıştır. Aynı zamanda *haftalık sözleşmelerin mevcudiyeti, geçici işçilerin işlerini kaybetme korkusuna yol açarak, işçilerin çalışma saatlerine ilişkin olumsuzluklara ya da mevzuata aykırılıklara razı olmasına yol açmaktadır*¹³⁶.

Geçici işçinin iş sözleşmesinin tarafı olan özel istihdam bürosunun *kontrol ve denetiminden uzakta çalışması*, büro tarafından çalışma sürelerinin takibini zorlaştırmaktadır. Geçici iş ilişkisinde işçinin çalışma sürelerine ilişkin kayıt ve belgeler esas olarak iş görme borcunu yerine getirdiği geçici işveren tarafından tutulmakla beraber işçinin özel istihdam bürosunun, işçinin çalışma sürelerini kontrol yükümlülüğü bulunması gerektiği kanısındayız. Örneğin, işçinin hafta tatili kullanıp kullanmadığı, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışıp çalışmadığı, günlük ve haftalık çalışma süresi başta olmak üzere mevzuatın öngördüğü süreleri aşan çalışmalar yapıp yapmadığının büro tarafından takip edilmesi gerekmektedir. Bu

¹³⁵(Çevrimiçi)<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2014/new-legislation-on-temporary-agency-work>, 8 Mart 2020.

¹³⁶ A.e.

konuya ilişkin ayrıntılı düzenlemeler yapılması, işçinin korunması bakımından önemlidir.

4.3.3. Ücret Üzerine Etkileri

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin, geçici işçilerin ücretlerine etkisi ve geçici işverenin sürekli işçileri başta olmak üzere sürekli işçilerin ücretleri üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir.

4.3.3.1. Geçici İşçilerin Ücretleri Üzerine Etkileri

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine yönelik hem uluslararası¹³⁷ hem ulusal¹³⁸ düzenlemelerde en tartışmalı konuların başında ücret gelmekte olup, bu tartışmaların odağında *işgücünün metalaşması ve eşit işe eşit ücret ilkesi* yer almaktadır. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde işgücünün “*tam zamanında*” ve “*kullandığın kadar öde*” esasına göre ücretlendirilmesi, *emeğin bir hizmet haline gelmesine yol açarak, metalaşmaya neden olduğu* ifade edilmektedir¹³⁹. Uluslararası düzenlemeler aracılığıyla işgücünün meta olmadığı güvence altına alınmış, bu kapsamda 1944 yılında Philadelphia Bildirgesi ile BM tarafından emeğin bir mal olmadığı ilkesi kabul edilmiştir. *İşgücü meta olarak kabul edilemeyeceği gibi başta işçinin kişiliği olmak üzere kendisinin ve ailesinin yaşamı dikkate alınarak değerlendirilmesi gerekmektedir*¹⁴⁰. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin *eşit işe eşit ücrete ilkesine* aykırı olduğu ve bu iş ilişkisinin ucuz işgücü kullanımının bir aracı olduğu sıklıkla dile getirilmektedir. Ne var ki, özel istihdam büroları tarafından eşit işe eşit ücret ilkesinin kabul görmesi pek mümkün değildir, aksi takdirde işgücü maliyetlerini azaltmak isteyen işverenler nezdinde büroların varlık nedenleri tartışmalı hale gelecektir.

¹³⁷ Bkz.: s. 85. Çalışmanın 2. Bölümünde yer alan “2008/104/EC Sayılı AB Direktifi” başlığının altında düzenlenen “Eşit Davranma İlkesi” ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

¹³⁸ Bkz.:s. 164. Çalışmanın 3. Bölümünde yer alan “Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinde İşverenin Yükümlülükleri” başlığının altında düzenlenen “Ücret Ödeme Borcu” ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

¹³⁹ Sharp, Runge, **a.g.e.**, s. 11.

¹⁴⁰ Ali Güzel, **İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi**, İstanbul, Kazancı Yayınları, 1987, s. 3.

Standart dışı istihdam biçimleriyle çalışan işçilerin genellikle *düşük ve/veya düzensiz ödemelerle* karşı karşıya kaldığı bilinmektedir¹⁴¹. Standart dışı istihdam biçimleriyle çalışan işçiler karşılaştırılabilir işler için *daha az kazanmakta*, diğer bir ifadeyle *bu işlerin dezavantajları daha yüksek kazançlarla telafi edilmemektedir*. Bu işçilerle diğer işçiler arasında oluşan kazanç farkları, bu işçiler için daha fazla gelir güvensizliğine yol açabilmektedir. Üstelik işçilerin, sürekli işlere geçişte zorluk yaşamaları ve terfi için sınırlı fırsatlara sahip olmaları halinde, bu etkilerin sonuçları daha uzun vadeli olabilmektedir¹⁴². Geçici işlerde çalışanlar, benzer işler yapan standart istihdam biçimiyle çalışan işçilere göre %30'dan daha az ücret almaktadırlar¹⁴³. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan işçilerin ücretlerine ilişkin kısıtlı araştırma bulunmaktadır¹⁴⁴. Almanya'da yapılan bir araştırmada *geçici işçilerin, ortalama olarak oldukça düşük ücretleri kabul ettikleri ve sık sık bir geçici işten diğerine geçen geçici işçilerin göreceli olarak daha düşük ücretleri kabul etmek zorunda kaldıkları* saptanmıştır¹⁴⁵. Bununla beraber geçici işçilerin sektördeki deneyimleri arttıkça, ücret farklarının önemli ölçüde azaldığı tespit edilmiştir. Ayrıca 26 haftadan daha az deneyime sahip işçiler için ücret farkı, erkek geçici işçilerde yaklaşık %39 iken, kadın geçici işçilerde %34 olarak belirlenmiştir¹⁴⁶.

ILO'nun Dünya İstihdam ve Sosyal Görünüm Eğilimler 2019 Raporu'na göre geçici çalışma (*belirli süreli iş sözleşmeleri, proje veya göreve dayalı sözleşmeler, geçici iş ilişkisi, arizi işler gibi*) kapsamında çalışan işçilerin *düşük ücretli işlerde çalışma ve göreceli olarak yoksulluk eşiğinin altında ücret kazanma olasılığı* daha yüksektir. Ortalama gelirin %60'nın altında bir gelire sahip işçilerin payı olarak tanımlanan “yoksulluk-risk altında çalışma oranı”, geçici ve kısmi süreli işlerde

¹⁴¹ Quinlan, a.g.e., s. 15.

¹⁴² ILO, **Non-Standard Forms of Employment (Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment)**, s. 26.

¹⁴³ ILO, **Non-Standard Employment Around The World (Understanding challenges, shaping prospects)**, s. 13.

¹⁴⁴ İşe alımlarda ölçek ekonomilerinden yararlanan özel istihdam bürolarının, iş aracılığında verimliliği artırarak işverenlerin sıkı işgücü piyasalarında ücretlerin artırılması üzerindeki baskıyı azaltabildiklerini, böylelikle ücret artışını düşürüp, istihdam artışı sağlayacakları belirtilmektedir. Bkz.: Houseman, Kalleberg, Erickcek, a.g.m., s. 125.

¹⁴⁵ Elke J. Jahn, Dario Pozzoli, “The Pay Gap of Temporary Agency Workers-Does The Temp Sector Experience Pay Off?”, **Labor Economics**, S:24, 2013, s. 56.

¹⁴⁶ J. Jahn, Pozzoli, a.g.m., s. 54.

çalışanlar arasında tam çalışanlara göre daha yüksektir¹⁴⁷. Düşük ücretlerle karşı karşıya kalan geçici işçiler, ikramiye, prim gibi birçok ek ödemededen mahrum kalmakta, bu durum geçici işçiler ile sürekli işçiler arasındaki ücret farkının iyice artmasına yol açmaktadır. *Ücret eşitsizliği, standart dışı istihdam biçimleriyle çalışan işçiler için nispeten düşük eğitim fırsatları ile daha kötüleşmekte, üstelik bu durum işçilerin kariyer gelişimi ve ücret farkını kapatma olasılıklarını daha da azaltmaktadır.* Ayrıca geçici işçiler daha fazla işsizlik riski ve standart dışı işlerde kalma ihtimaliyle karşı karşıyadırlar ve bu durum yaşam boyu kazançlarını da olumsuz yönde etkilemektedir¹⁴⁸.

Standart dışı istihdam biçimleriyle çalışan işçilerin daha düşük ücret kazanmaları işçilerin *tüketim ve sosyalleşme kalıpları üzerinde özellikle güçlü etkilere sahiptir.* Yapılan araştırmalar, standart dışı işçiler için kredi ve konutlara erişimin daha zor olduğunu göstermektedir. Bankalar ve ev sahipleri genellikle istikrarlı işleri ve düzenli gelirleri olan işçileri tercih etmektedirler¹⁴⁹. Özet olarak, işçilerin hayat seviyesini belirlediği oranda ücret, ekonomik hayatta etkin rol oynamaktadır¹⁵⁰.

Her ne kadar işsizlik genellikle geçici olarak azalan gelirlere veya daha da kötüsü kalıcı gelir kaybına yol açabileceğinden en önemli risk olarak görülse de, tek risk olmayıp, *kişilerin gelirlerindeki belirsizliklerde önemli riskler arasında yer almaktadır*¹⁵¹. Standart dışı istihdam biçimleriyle çalışan işçilerin, gelir güvenliği bakımından diğer işçilere göre daha fazla riske maruz kaldıkları bilinmektedir¹⁵². Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kapsamında istihdam edilen işçilerin, gelir belirsizlikleriyle karşı karşıya kalma riskleri daha fazla olup, özellikle bu işçilerin görevlendirilmedikleri dönemde ücrete hak kazanmalarına ilişkin düzenlemeler, bu

¹⁴⁷ ILO, **World Employment Social Outlook Trends 2019**, s. 51.

¹⁴⁸ ILO, **Non-Standard Forms of Employment (Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment)**, s. 32.

¹⁴⁹ ILO, **Non-Standard Employment Around The World (Understanding challenges, shaping prospects)**, s. 221.

¹⁵⁰ Turhan Esener, **İş Hukuku**, Ankara, Sevinç Matbaası, 1973, s. 10.

¹⁵¹ ILO, **Non-Standard Employment Around The World (Understanding challenges, shaping prospects)**, s. 307.

¹⁵² ILO, **Non-Standard Forms of Employment (Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment)**, s. 27.

işçilere gelir güvencesi sağlanması bakımından önemlidir. Aksi takdirde bu hususun kâr amacı güden özel istihdam bürolarının inisiyatifine bırakılması, geçici işçilerin gelir güvencesinden yoksun kalmasına yol açacaktır.

İşçinin emeğinin, piyasa kuralları içinde sözleşme konusu olan *ekonomik değere sahip bir mal olarak değerlendirilmemesi* gerekmekte olup, emeğin *işçinin kişiliğinin, onurunun ve insan olarak varlığının en önemli ögesi* olarak kabul edilmelidir¹⁵³. Bu nedenle geçici iş ilişkisi kullanımının, düşük ücretle işçi istihdamının bir aracı olarak kullanılmaması gerekmekte olup, esnekliğe hizmet etmelidir¹⁵⁴.

4.3.3.2. Sürekli İstihdamdaki İşçilerin Ücretlerine Etkisi

Geçici iş ilişkisi kurulmasının kısa vadede geçici işverenin işyerindeki sürekli işçilerin ücretlerine, uzun vadede diğer işyerlerinde çalışan sürekli işçilerin ücretlerine etkileri bulunmaktadır. Geçici işçilerin, geçici işverenin işyerindeki sürekli işçilerin ücretlerine etkisi bakımından geçici işverenin, geçici iş ilişkisine hangi gerekçeyle başvurduğu önemlidir. Geçici işveren, geçici iş ilişkisi *sürekli işçi almak amacıyla* kurduysa, *sürekli işçilerin ücretlerinde herhangi bir sistematik farklılık gözlenmemektedir*¹⁵⁵.

Geçici işveren, geçici işçiler aracılığıyla *kendi işçilerinin başta ücret olmak üzere diğer hususlardaki taleplerini düşürebilmesinin* mümkün olduğu ifade edilmektedir¹⁵⁶. Yapılan bir araştırmada geçici iş ilişkisi kullanımının sıkı işgücü piyasalarında işverenler üzerindeki *ücreti artırma baskısını azaltan mekanizmalardan biri olduğu* belirlenmiştir. Şöyle ki, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi işgücü arzını genişleterek, işverenlerin yeni ve mevcut işçiler için ücret artırma ihtiyacını

¹⁵³ Devrim Ulucan, “Esneklik İhtiyacı ve İş Hukukun İşçiyi Koruma İşlevi”, **A.Can Tuncay’a Armağan**, İstanbul, Legal Yayınları, 2005, s. 205.

¹⁵⁴ Kabakçı, “5920 Sayılı Kanunun Ödünç İş İlişkisi Hakkındaki Veto Edilen Hükmünün AB Yönergesi Işığında Değerlendirilmesi”, s. 87.

¹⁵⁵ Houseman, Kalleberg, Erickcek, a.g.m., s. 111.

¹⁵⁶ Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 216.

azaltmaktadır¹⁵⁷. Geçici iş ilişkisi kullanımı işverene, gerek geçici işçilerin göreceli olarak ucuz işgücü olması gerek sürekli işçilerin ücretlerini artırma baskısını azaltmasından ötürü çifte avantaj sağladığı söylenebilir. Diğer taraftan bu iş ilişkisinin, işgücü piyasasında ücret düzeylerinin hem geçici işçilerin hem sürekli işçilerin aleyhine olabilecek bir biçimde değişmesine yol açması muhtemeldir.

Geçici işçilerin ücret düzeyinin, sürekli işçilerin ücret düzeyine doğrudan bir etki etmediği söylenebilir. Sürekli işçiler, geçici işçilerin ücret düzeyleri hakkında daha az bilgi sahibidir, çünkü sürekli işçilerin, geçici işçilerle daha az sosyal bağlantı kurmaları muhtemel olduğundan ücret bilgileri alışverişi için daha az fırsat söz konusu olmaktadır¹⁵⁸. Özet olarak, sürekli işçilerin ücret düzeyine, geçici işçilerin ücret düzeyinden ziyade geçici iş ilişkisi kullanımı etki etmektedir.

Genel olarak meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kullanımının sürekli işçilerin ücretleri üzerinde olumsuz etki ettiği bilinmekle beraber aksi yönde de tespitlerde mevcuttur. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kullanımı, sendikaların ücretlere yönelik pazarlık gücünü de etkilemektedir. Yapılan bir araştırmada sendikaların, *geçici iş ilişkisini kullanımını önlemek için düşük ücret düzeyinde anlaşmayı kabul ettiklerini, ancak işverenlerin geçici iş ilişkisi kullanmaları halinde sürekli işçiler için ücret taleplerini artırdıklarını* belirlenmiştir. Bu doğrultuda geçici işverenlerin işyerlerindeki yüksek ücret düzeyleri geçici iş ilişkisi kullanımının bir nedeni olmadığı, *tam aksine ücret düzeyinin yükselmesine geçici iş ilişkisi kullanımının neden olduğu* ifade edilmektedir¹⁵⁹. Bu halde sendikalı işyerlerinde işverenlerin, geçici iş ilişkisi kullanımının sürekli işçilerinin ücretleri üzerinde “tehdit etkisi”¹⁶⁰ yaptığını söyleyebilmek mümkündür.

¹⁵⁷ Houseman, Kalleberg, Erickcek, a.g.m., s. 111, 126.

¹⁵⁸ A.e., s. 108.

¹⁵⁹ Thomas Beissinger, Philipp Baudy, **The Impact of Temporary Agency Work on Trade Union Wage Setting: A Theoretical Analysis**, Discussion Paper Series IZA DP No. 8802, 2015, s. 1-36.

¹⁶⁰ Sendikaların nispi ücretler üzerinde taşıma etkisi ve tehdit etkisi bulunmaktadır. Tehdit etkisi, sendikalı işyerlerindeki ücret artışının sendikasız işyerlerinde sendikanın girmesini engellemek amacıyla işverenler tarafından ücretlerin artırılmasına neden olması olarak açıklanabilir. Yusuf Balcı, **Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Ekonomisi**, 3. bs., Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2016, s. 88.

4.3.4. İş Güvencesi Üzerine Etkileri

Geniş anlamda iş güvencesi, işçinin iş sözleşmesini sona erdirilmesini güçleştiren ve sona erdirilmesi halinde bundan doğan zararlarının giderilmesine yönelik önlemlerdir. Dar anlamda iş güvencesi ise işçinin feshe karşı korunması yönelik önlemler bütünüdür¹⁶¹. Son dönemlerde iş güvencesi anlayışından istihdamın korunmasını amaçlayan istihdam güvencesine doğru bir geçişin olduğu görülmektedir. Standart dışı istihdam biçimlerinin güvencesizlik düzeyi ülkeden ülkeye değişmektedir¹⁶². Örneğin, geçici iş ilişkisinin İngiltere'deki güvencesizlik düzeyi ile Türkiye'deki güvencesizlik düzeyi aynı değildir. Başta kanuni düzenlemeler olmak üzere işgücü piyasasının kendi dinamikleri güvencesizlik düzeyi üzerinde belirleyici olmakta, *bu doğrultuda meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin güvencesizliği düzeyi ülkeler özelinde farklılık göstermektedir*. Karşılaştırmalı literatürde standart dışı istihdam biçimlerindeki güvencesizlik, standart istihdam biçimleriyle doğrudan karşılaştırılarak tartışılmakta, standart dışı istihdam biçimiyle çalışan işçilerin güvencesizliği, standart istihdam biçiminden farklılık gösterdiği ölçüde artmaktadır¹⁶³. Bu doğrultuda meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin, *standart istidam biçimlerinden farklılaştığı ölçüde güvencesizlik düzeyi artmaktadır*.

İşçinin korunması en yalın haliyle işçinin geçimini sağlayacak gelir getirici bir işe sahip olması ve bu işin sürekliliğinin sağlanması olarak açıklanabilir¹⁶⁴. Çünkü işçiyi koruyan mekanizmalardan biri de işçinin işyerinde sürekli çalışması, kıdeme bağlı haklara sahip olması ve kıdem süresi arttıkça daha yüksek ücret, sosyal haklar ve daha iyi çalışma koşullarına sahip olmasını sağlamaktır¹⁶⁵. Ne var ki, geçici işçilerin ağırlıklı olarak iş sözleşmelerinin, 1 yıldan kısa süreli olduğu bilinmektedir¹⁶⁶. Bu halde geçici iş ilişkisinin, *işi süresiz hale getirmesi, işçilerin iş güvencesini olumsuz*

¹⁶¹ Mustafa Alp, “İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası)”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C:5, S:1, s. 1.

¹⁶² Sharp, Runge, **a.g.e.**, s. 7.

¹⁶³ **A.e.**

¹⁶⁴ Güzel, Heper, **a.g.m.**, s. 12.

¹⁶⁵ **A.e.**, s. 13.

¹⁶⁶ Bkz.: s. 238. Çalışmanın 4. Bölümünde yer alan “İstihdamın Yapısına Etkileri” başlığının altında düzenlenen “Geçici İşçilerin İş Sözleşmelerinin Ortalama Süresi” ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

olarak etkilemekte ve bu durum geçici işçilerin kıdeme bağlı haklardan mahrum bırakmakta, buna bağlı olarak işçiler daha düşük ücret ve sosyal haklara sahip olmaktadır. Buna ilaveten işin süreksiz olması işçilerin, işte yükselme olanakları ortadan kaldırarak, kariyer imkânlarını azaltmaktadır.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde iş güvencesinin olmaması ya da zayıf olması geçici işçilerin mevzuata aykırı uygulamalara ve çalışma koşullarındaki olumsuzluklara tepki verme olasılıklarını azaltmaktadır. Ayrıca kısa sürede iş bulma zorunluluğu nedeniyle işçiler, işsiz kalmamak veya sürekli istihdama geçebilmek için bu koşullara razı olabilmektedirler. Örneğin, yapılan bir araştırmada iş güvencesizliğindeki artışların iş kazalarının bildirilmesi üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu belirlenmiştir. 24 ABD kuruluşunda, 786 çalışan ve 20 İtalyan kuruluşunda 563 çalışan üzerinde yapılan araştırmada, iş güvencesizliğinin yalnızca yaralanma olasılığını artırmadığı, aynı zamanda *güvensizliğin derecesinin, iş kazasının bildirilmesi ile ters ilişkili olduğu* belirlenmiştir¹⁶⁷.

Her ne kadar geçici işçilerin iş güvencesizliği, iş sözleşmelerinin geçici niteliği ile ilişkilendirilse de, geçici işverenin işçileri ile aynı çalışma koşullarına sahip *sürekli iş sözleşmesi ile çalışan*¹⁶⁸ geçici işçilerin, iş güvencesizliği sorunu bulunup bulunmadığının değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda İsveç'te yapılan bir araştırmada geçici işçilerin beceri gelişiminin, iş güvencesi algıları bakımından önemli olduğu, bununla beraber geçici işçilerin, hem özel istihdam bürosu hem geçici işveren tarafından beceri gelişiminden yoksun bırakıldığı saptanmıştır. Bu işçilerin gelişimlerine yönelik yatırım yapılarak, iş güvencesinin artırabileceğini göstermektedir¹⁶⁹. Bu çerçevede, *geçici işçilerin iş güvencesinin yalnızca iş sözleşmelerinin belirsiz süreli olması ile sağlanması mümkün olmayıp, bu işçilerin istihdam edilebilirliklerini artıran kanuni düzenlemelere de ihtiyaç duyulmaktadır*.

¹⁶⁷ Tahira M. Probst, Claudio Barbaranelli, Laura Pettit, "The Relationship Between Job Insecurity and Accident Under-Reporting: A Test in Two Countries", **Work & Stress**, C:27, S:4, 2013, s. 383-402.

¹⁶⁸ Bazı ülkelerde meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine yönelik süre sınırlaması bulunmadığı için işçiler *permatemps*), geçici işverenin yanında sürekli bir biçimde çalışabilmektedir. Ayrıca bkz.: Özdemir, Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi: Düzenlenmeli Ama Nasıl?, s.20-22.

¹⁶⁹ Håkansson, Isidorsson, a.g.m., s. 3-22.

4.4. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinin Toplu İş İlişkileri Üzerine Etkileri

4.4.1. Sendikal Hak ve Özgürlüklere Etkisi

ILO'ya göre *meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan işçiler*, sendikalar ile temasa geçmekte zorlanan ve sendikalarının da bu işçilere erişme konusunda sorunlar yaşadığı veya erişmek için daha az teşvike sahip olduğu kişiler olan *örgütlenmesinde güçlük çekilen çalışanlar* arasında yer almaktadır. Genel olarak geçici işçilerin fiilen çalışmadıkları özel istihdam bürosunun girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olma hakları bulunması, geçici işçilerin sendika kurma ve toplu pazarlık yapma hakkını etkin bir şekilde gerçekleştirilmesini engelleyebilmektedir¹⁷⁰. Bunun yanı sıra kanuni haklarını bilme ihtimalleri zayıf olan geçici işçiler¹⁷¹, işlerini kaybetme korkusu ile örgütlenme konusunda gönülsüz olabilmekte, ayrıca işverenlerin kısa süreli sözleşmeleri yenileme yetkisi, sendika üyeliğinden caydırmanın bir yolu olarak sendikal haklarının kullanılmasını olumsuz olarak etkilemektedir¹⁷². Buna ilaveten sendikaya üye olmak isteyen geçici işçiler ise değişken gelirlerinden dolayı sendika üyelik aidatını karşılayamayabilirler¹⁷³.

Geçici işçilerin örgütlenmesinin önünde hukuki bir engel bulunmamakla beraber bu işçiler, fiili durumda bazı kısıtlamalar ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Sendikalaşma için gerekli olan dayanışma bilinci, özellikle aynı ortamda yüz yüze ilişki içinde olan çalışan işçiler arasında oluşmaktadır¹⁷⁴. Geçici iş ilişkisinde ise işçi özel istihdam bürosunun işçileri ile değil, geçici işverenin işçileri ile aynı ortamda çalıştığından, geçici işçiler arasında bir dayanışma bilincinin oluşması çok zordur. Diğer yandan aralarında toplu bir şekilde temsil edilemeyen farklı çıkarların söz

¹⁷⁰ Global Union, **Global Union Principles on Temporary Work Agencies**, Geneva, CGU General Secretaries Meeting, 2010, s. 3.

¹⁷¹ Sharp, Runge, **a.g.e.**, s. 6.

¹⁷² ILO, **Non-Standard Employment Around The World (Understanding challenges, shaping prospects)**, s. 212.

¹⁷³ Xhafa, **a.g.e.**, s. 2.

¹⁷⁴ Alpaslan Işıklı, **İş Hukuku**, 7 bs., Ankara, İmaj Yayınevi, 2010, s. 52.

konusu olduğu, geçici işçiler ile geçici işvereninin sürekli işçileri arasında bir dayanışma bilinci oluşması da mümkün değildir. Hatta *bu çıkar farklılığı, işçilerin güçleri birleştirmek yerine dayanışmalarının zayıflamasına yol açabilmektedir*. Standart istihdamdaki sendika yesi işçiler, standart dışı çalışma biçimiyle çalışan işçileri bir tehdit unsuru olarak algılayabilmektedirler. Çünkü işverenler sendikalaşmayı önlemek için standart dışı çalışma biçimleriyle işçi istihdam edebilmektedir¹⁷⁵.

Avrupa’da standart dışı istihdam biçimiyle çalışan işçilerin sendikalaşma oranlarına veya toplu pazarlık kapsama oranlarına dair bir istatistik mevcut olmamakla beraber standart dışı istihdam biçimleriyle çalışan işçilerin düşük sendikalaşma oranlarına sahip oldukları yönünde bir görüş birliği bulunmaktadır¹⁷⁶. Geçici işçilerin *sendikalaşma eğilimlerinin düşük olması*, işverenler açısından geçici işçi kullanmanın *maliyet avantajı getirdiği söylenebilir*. Diğer bir ifadeyle, geçici işçilerin genel olarak *rgtlenmemiş bir işgücü olması*, işverenler tarafından *geçici iş ilişkisi kullanımı cazip hale getirmektedir*¹⁷⁷.

4.4.2. rgtlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına Etkisi

4.4.2.1. rgtlenme zerine Etkisi

Standart dışı çalışma biçimlerinin tipik bir özelliği, işgücü devri yüksek çok parçalı bir işçi grubu olmalarıdır. Yapılan çalışmalarda ise sendikaların, belirli işkollarında yoğunlaştıklarında daha etkin oldukları belirlenmiřtir¹⁷⁸. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde ise işçiler aynı işi yapsalar dahi farklı işkollarında çalışmalarından ötürü dağınık bir yapı sergilemekte, örneğin, temizlik görevlisi olarak çalışan iki geçici işçiden biri metal işkolunda faaliyet gösteren bir işvereninin yanında çalışırken, diğer bankacılık işkolunda faaliyet gösteren bir işvereninin yanından çalışabilmektedir. Ayrıca geçici işçinin her görevlendirmede farklı bir işkolunda

¹⁷⁵ ILO, **Non-Standard Employment Around The World: Understanding challenge, shaping prospects**, s. 213.

¹⁷⁶ Molina, Guardiancich, **a.g.e.**, s. 26.

¹⁷⁷ TUSİAD, **a.g.e.**, s. 28.

¹⁷⁸ Sharp, Runge, **a.g.e.**, s. 6.

çalışması ihtimal dâhilinde olup, bu durum geçici işçiler arasında dayanışma bilinci oluşmasını iyice zorlaştırmaktadır. Bu nedenle sendikaların örgütlenme yerinin işyeri olduğu anlayışı yerine yerel ve alana dayalı bir yaklaşımın benimsenmesine ihtiyaç duyulmaktadır¹⁷⁹. Örneğin, İtalya’da bazı işçi sendikaları konfederasyonları, standart dışı istihdam biçimleriyle çalışan işçilerin temsil etmek amacıyla bünyelerinde ayrı bir birer örgüt oluşturmuşlardır¹⁸⁰. Hollanda’da bazı sendikalar geçici işçiler için özel şubeler kurmuşlardır¹⁸¹.

Sendikalar, standart dışı istihdam uygulamalarına uyum sağlamak için yenilikçi yollar bulmalıdırlar¹⁸². Doktrinde örgütlenmesinde güçlük çekilen çalışanların örgütlemek amacıyla dışlayıcı, kapsayıcı, ayırma, azaltma, ortadan kaldırma olmak üzere toplam beş stratejiden birinin izlenebileceği ifade edilmektedir¹⁸³. Bununla beraber AB’de sendikaların geçici işçilerin örgütlenmesine ilişkin stratejilerinin halen önemli ölçüde belirsiz olduğu ifade edilmektedir¹⁸⁴. Bu işçilerin temsili konusunda sendikalar tekel konumda olmayıp, bunların yanı sıra işçilerin savunulması ve temsilinde sivil toplum kuruluşları, kooperatifler ve üyelik temelli pek çok kurum ve kuruluş aktif rol oynamakta olup, sendikaların etkinliklerini artırabilmek amacıyla bu kurumlarla işbirliği yapmaları gerekmektedir¹⁸⁵. Sendikalar ve diğer kuruluşlar arasındaki ittifaklar, ortak tepkiler geliştirmek için de yararlı olabilir¹⁸⁶. Sendikalar tarafından geçici işçileri örgütlemek amacıyla *özel birimler* oluşturulması alternatif yollardan biri olup¹⁸⁷, ayrıca geçici işçilerin farklı işkollarında çalışmaları nedeniyle farklı işkollarındaki sendikaların kendi aralarında işbirliği yapmaları da önemlidir.

¹⁷⁹ Molina, Guardiancich, **a.g.e.**, s. 44-45.

¹⁸⁰ Uşen, **a.g.e.**, s.193.

¹⁸¹ Eurofound, **Temporary Agency Work and Collective Bargaining In The EU**, Dublin, y.y., 2008, s.16.

¹⁸² Sharp, Runge, **a.g.e.**, s. 6.

¹⁸³ Detaylı bilgi için bkz.: Maarten Keune, “Trade Union Responses to Precarious Work in Seven European Countries”, **International Journal of Labour Research**, C:5, S:1, 2013, s. 65.

¹⁸⁴ Steffen Heinrich, Karen Shire, Hannelore Mottweiler, “Fighting (for) the margins: Trade Union Responses to the Emergence of Corss-Border Temporary Agency Work in the European Union”, **Journal of Industrial Relations**, C:62, S:2 2020, s.1-25.

¹⁸⁵ Molina, Guardiancich, **a.g.e.**, s. 44.

¹⁸⁶ ILO, **Non-Standard Employment Around The World (Understanding challenges, shaping prospects)**, s. 317.

¹⁸⁷ Molina, Guardiancich, **a.g.e.**, s. 45.

Geçici işçileri takip etmenin ve onlarla bağlantı kurmanın genellikle zor olduğu belirtilmektedir¹⁸⁸. Bu nedenle sendikalar, bu işçileri örgütlemeye çalışmadan önce zaman alıcı ve maliyetli olsa da, geçici iş ilişkisinin kanun hükümlerine uygun kurulup kurulmadığını denetleyebilirler ve geçici işçilerin hakları konusunda bilinçlendirme kampanyaları yürüterek kamuoyu oluşturabilirler. Aksi takdirde sendikaların doğrudan örgütlenme çabalarının başarısızlıkla sonuçlanması muhtemeldir. Örneğin, Danimarka’da sendikalar tarafından geçici işçilerin hakları ile çalışma koşullarını izleme ve raporlama işlemleri yürütülmekte, ayrıca işçilerin şikâyetleriyle ilgili davaları da takip edilmektedir¹⁸⁹. Norveç’te kanun aykırı bir biçimde geçici iş ilişkisi kuran işverenlerin sendikalar tarafından soruşturulması mümkün olup¹⁹⁰, geçici iş ilişkisi kullanımı, işçi ve işveren sendikaları tarafından oluşturulacak komisyonlar aracılığıyla denetlenebilir.

4.4.2.2. Toplu Pazarlık Hakkına Etkisi

İşverenler tarafından başvuru alan esneklik uygulamalarını pazarlık konusu yapmaya başlayan sendikalar, toplu sözleşmeler aracılığıyla istihdam üzerinde doğrudan etkisi olan işyerlerinde kullanılacak sözleşme türleri, alt işveren, özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulması gibi dış kaynakların seçimi kararlarını etkilemeye çalışmaktadırlar¹⁹¹. Örneğin İsveç’te işverenler, geçici iş ilişkisi kullanmaya karar vermeden önce toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendika ile görüşmek zorunda olup, bu yükümlülük çalışma kısa vadeli ve geçici nitelikte olsa bile geçerlidir ve işveren sendikasının talep edebileceği her türlü bilgiyi sağlamakla yükümlüdür¹⁹².

¹⁸⁸ Timothy J. Bartkiw, “Unions and Temporary Help Agency Employment”, **Industrial Relations**, C:67, S:3, 2012, s. 463.

¹⁸⁹ Eichhorst, v.d., **a.g.e.**, s. 93.

¹⁹⁰ Quinlan, **a.g.e.**, s. 21.

¹⁹¹ Rodriguez, v.d., **a.g.m.**, s. 31-42.

¹⁹² Nicola Countouris, v.d., **Report on Temporary Employment Agencies and Temporary Agency Work (A Comparative Analysis of The Law on Temporary Work Agencies and The Social and Economic Implications of Temporary Work in 13 European Countries)**, Geneva, ILO, 2016, s. 64.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde sendikalar, toplu pazarlık bağlamında *özel istihdam bürosu ve geçici işveren olmak üzere iki işverenle uğraşmak sorunuyla* karşı karşıyadırlar¹⁹³. Aynı zamanda işverenlerin geçici iş ilişkisi kullanımı büyüklüğüne bağlı olarak sendikaların pazarlık biriminde meydana gelebilecek kayda değer bir kayıp, önemli bir endişe haline gelebilmektedir¹⁹⁴. Bu nedenle sendikaların örgütlendikleri işyerlerinde geçici iş ilişkisinin kanun hükümlerine uygun kurulup kurulmadığını takip etmeleri, *sendikalı işçilerin korunması* bakımından da önemlidir.

Toplu pazarlığın kapsamının genişletildiği ülkelerde farklı istihdam türleri arasındaki muamele farklılıklarını azaltmak için toplu pazarlık bir araç kullanılabilmekte, bu doğrultuda daimi işçilere yönelik yapılan toplu iş sözleşmelerinde geçici işçilere yönelik düzenlemelere yer verilmektedir. Örneğin, Norveç'te Norsk Endüstrisi (Norveç Sanayi Federasyonu) ve Fellesforbundet (Birleşik İşçi Sendikası Federasyonu) 2012-2014 yılları arasında yaptıkları sektörel anlaşmaya göre meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan işçilerin, Çalışma Koşulları Kanunu uyarınca görevlendirme süresince aynı ücret ve çalışma koşullarına sahip olacakları hüküm altına alınmıştır¹⁹⁵. 2012 yılında Almanya'da Südwestmetall ve IG Metall arasında metal endüstrisinde yapılan pilot anlaşma uyarınca çalışma konseyleri, özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kullanımını düzenlemek için pazarlık yapma hakkına sahiptir¹⁹⁶. Bununla beraber burada sendikaların öncelikli amaçları *geçici işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmek olmayıp, bu işçiler aracılığıyla sendikalı işçilerin çalışma koşulları üzerinde algılanan baskının ortadan kaldırılması ya da en aza indirilmesini sağlamak olduğu belirtilmektedir*¹⁹⁷.

AB'de, geçici iş ilişkisi kuran özel istihdam bürolarının toplu pazarlık uygulaması ve kapsamı açısından durumu heterojen olup, önemli ölçüde kutuplaştırılmıştır. Toplu pazarlık kapsamı oranlarının yüksek olduğu ülkelerde (Avusturya, Belçika, Finlandiya, Fransa, Almanya, İtalya, Lüksemburg, Hollanda,

¹⁹³ Voss, v.d., **a.g.e.**, s. 54.

¹⁹⁴ Bartkiw, a.g.m., s. 463.

¹⁹⁵ Xhafa, a.g.m., s. 4.

¹⁹⁶ **A.e.**

¹⁹⁷ Guardiancich, **a.g.e.**, s. 39.

İsveç), geçici işçilerin toplu pazarlık kapsamında yer alması %90 ve %100’lerde iken, toplu pazarlığın işletme düzeyinde gerçekleştiği ülkelerde (Bulgaristan, Çekya, İngiltere) ise bu oranlar düşüktür¹⁹⁸. Bazı ülkelerde geçici işçilere yönelik yapılan toplu iş sözleşmeleri de bulunmaktadır. Örneğin, Almanya’da Alman Sendikalar Birliği üyesi sendika tarafından imzalanan ve 2020 yılı Ocak ayından itibaren yürürlüğe giren toplu iş sözleşmesinde, geçici işçiler için 2021 ile 2022’de %1,9 ile %4,1 arasında bir ücret artışı öngörülmüştür¹⁹⁹. Bazı ülkelerde ise toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla geçici iş ilişkisi kullanımına yönelik kısıtlamalar getirilmektedir. Örneğin 2012 yılında Volkswagen Grubu ile Avrupa ve Küresel Çalışma Konseyleri arasında yapılan anlaşma ile uluslararası düzeyde Volkswagen tesislerinde geçici iş ilişkisi kullanımı, işgücünün %5’i ile sınırlandırılmıştır²⁰⁰. 2012 yılında İtalya’da bankacılık ve finans sektöründe imzalanan toplu iş sözleşme uyarınca işverenlerin belirsiz süreli görevlendirmeler yapmaları yasaklanmış, yalnızca belirli süreli görevlendirmeler işçi sayısının 1500’ine kadar ise geçici işverenin işgücünün en fazla %5’i olabileceği, işçi sayısı 1500’i geçiyorsa %8’ini geçemeyeceği hüküm altına alınmıştır²⁰¹.

4.4.3. Grev Hakkına Etkisi

Geçici işçilerin, genel olarak grev hakkı bulunmakla beraber işçinin hukuki olarak bağlı olduğu işveren ile iş görme borcunu yerine getirdiği işverenin farklı olması, grev hakkının kullanılmasında birtakım zorluklar ortaya çıkartmaktadır. Örneğin, Güney Afrika’daki 2012 yılında bir iş mahkemesine dava konu olayda Mogalakwena madenindeki, işçi simsarları (labour brokers) tarafından istihdam edilen işçiler, maden işyerinde greve gitmişlerdir. Bunun üzerine Uzlaştırma, Arabuluculuk ve Tahkim Komisyonu işçilerin, madenden 30 metre uzaktaki özel istihdam bürosunun işyerinde grev yapmasına izin verilmiştir²⁰².

¹⁹⁸ Eurofound, **Representativeness of The European Social Partner Organisations: Temporary Agency Work Sector**, y.y., y.y., 2016, s.18.

¹⁹⁹ (Çevrimiçi) <https://www.etuc.org/en/protection-temporary-agency-workers-germany>, 1 Mayıs, 2021.

²⁰⁰ ILO, **Non-Standard Forms of Employment (Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment)**, s. 52.

²⁰¹ Countouris, v.d., a.g.e., s. 62.

²⁰² ILO, **Non-Standard Employment Around The World (Understanding challenges, shaping prospects)**, s. 213.

Grev hali, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine yönelik yasakların başında gelmekte olup²⁰³, bu yasak *kanuni düzenlemelerle, toplu pazarlık veya davranış kuralları* aracılığıyla getirilmektedir. Arjantin, Avusturya, Belçika, Bosna-Hersek, Bulgaristan, Şili, Hırvatistan, Fransa, Yunanistan, Macaristan, İsrail, İtalya, Litvanya, Fas, Namibya, Yeni Zelanda, Peru, Polonya, Portekiz, Romanya, Slovenya, İspanya’da *kanuni düzenlemelerle*, Danimarka, Norveç, İsveç’te *toplu pazarlıkla*, Finlandiya’da *davranış kuralları* aracılığıyla grevdeki işçilerin yerine geçici işçi kullanılması yasaklanmıştır²⁰⁴. Ayrıca Weceurope (dönemin Eurociett) tarafından davranış kuralları aracılığıyla bu yasak kabul edilmiştir. Böylelikle sürekli işçilerin grev haklarını etkin bir biçimde kullanılması sağlanmakta ve geçici işçilerin grev kırıcı olarak kullanılması engellenerek sürekli işçilerin bu işçileri tehdit olarak algılamalarının önüne geçilmektedir.

4.4.4. Meslek Edinilmiş Geçici İş ilişkisine Sendikaların Bakış Açısı

Hem ulusal hem uluslararası düzeyde sendikaların geçici iş ilişkisine yönelik görüşleri farklılık göstermektedir. Bu görüşler, bir kısmı özel istihdam bürolarının tamamen yasaklanmasına, bir kısmı kısmi yasaklanmasına, bir kısmı ise sıkı düzenlemelere tabi olması şeklindedir²⁰⁵. Bu görüş farklılığına rağmen sendikaların genel olarak geçici iş ilişkisine yönelik bakış açılarının olumsuz olduğu bilinmekle beraber sendikal faaliyetler ile geçici iş ilişkisi arasındaki ilişkiye dair yapılan bazı araştırmalarda tam aksine sonuçlar bulunmuştur. İngiltere’de yapılan bir araştırmada sendikal faaliyetler ile geçici iş ilişkisi kullanımı arasındaki negatif ilişkiye dair bir kanıt bulunamadığı, bu kapsamda *sendikaların geçici iş ilişkisi kullanımına etkin bir*

²⁰³ Bkz.: s. 196. Çalışmanın 3.Bölümünde yer alan “Grev ve Lokavt Bakımından” başlığının altında düzenlenen “Grev Bakımından” meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulması halinde grev hususu ele alınmıştır. Bu nedenle tekrar olmaması için burada yer verilmeyecektir.

²⁰⁴ ILO, **Non-Standard Employment Around The World (Understanding challenges, shaping prospects)**, s. 268.

²⁰⁵ Global Union, **a.g.e.**, s. 1.

şekilde karşı çıkmadığı belirlenmiştir²⁰⁶. Ayrıca rekabetçi sektörlerde, sendika faaliyetleri ile geçici iş ilişkisi kullanımı arasında pozitif ilişki saptanmıştır. Bu durumun geçici iş ilişkisi kullanımını aktif bir biçimde destekleyen sendikaların veya aksine sendikaların pazarlık gücünü azaltmak amacıyla geçici iş ilişkisine başvuran işverenlerin bir sonucu olabileceği ifade edilmektedir²⁰⁷. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine yönelik sendikaların tutumu da eleştirilmektedir. Bu tutuma örnek olarak Almanya’da meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine getirilen eşit davranma ilkesinin istisnasını sendikalarla yapılan toplu iş sözleşmeleri oluşturması gösterilmektedir²⁰⁸.

İşverenlerin standart dışı istihdam biçimlerini, sendikalara karşı bir tutum izlemek amacıyla kullanmaları, sendikaların geçici iş ilişkisi başta olmak üzere bu istihdam biçimlerine olumsuz bakış açısının sahip olmalarını nedenleri arasında yer almaktadır. ABD’de yapılan bir araştırmada işverenlerin geçici iş ilişkisini silah olarak kullandıkları, bunu sendikaların oluşmasını önlemek, mevcut sendikaları zayıflatmak, müzakereler sırasında sendikalara baskı uygulamak ve grevdeki işçileri sindirmek veya taciz etmek olmak üzere dört temel yolla yaptıkları belirlenmiştir²⁰⁹. İşverenler geçici iş ilişkisini yalnızca greve giden işçilerin yerine değil, *sendika kurmaya çalışan, sendika lehine oy kullanabilecek ve pazarlık masasında teslim olmayı reddeden işçilerin yerine kullanabilmektedir*²¹⁰.

Sendikaların temel amacı, işverenlerle daha iyi çalışma koşulları için pazarlık yapmak olsa da, dikkatlerini yalnızca doğrudan çalışanlara odaklamışlar ve özel istihdam bürosu aracılığıyla çalışan işçilerin ihtiyaçlarını ve potansiyel rollerini göz ardı etmişler, hatta daha kötüsü, onları sendika karşıtı olarak kabul etmişlerdir²¹¹. Kanada’da yapılan bir araştırmada, sendikaların işçilerin kendine özgü ihtiyaçlarını ele almak için alternatif örgütsel düzenlemeler geliştirme konusunda çabalarına ilişkin

²⁰⁶ Rene’ Boheim, Martina Zweimuller, “The Employment of Temporary Agency Workers in the UK: For or Against the Trade Unions?”, **Economica**, London, 2012, s. 3.

²⁰⁷ **A.e.**, s. 19-20.

²⁰⁸ Güzel, Heper, a.g.m., s. 18.

²⁰⁹ Erin Hatton, “Temporary Weapons: Employers’ Use of Temps Against Organized Labor”, **ILR Review**, C:67, S:1, 2013, s. 86.

²¹⁰ **A.e.**, s. 105.

²¹¹ Gonos, Martino, a.g.m., s. 520.

çok az kanıt bulunduğu belirlenmiştir²¹². Hâlbuki örgütlenmesinde güçlük çekilen işçileri örgütlemek amacıyla sendikalar tarafından izlenecek stratejilerin başında, bu *işçilerin özel ihtiyaçlarını hedefleyen hizmetler* sunulması gelmektedir²¹³. Örneğin, İspanya’da tarım sektöründe kayıtdışı çalışan göçmen işçilere yönelik olarak sendikalar, çalışma koşullarını iyileştirmek için hukuki bilgilendirme ve destek, oturma ve çalışma izinleri alma konusunda yardım hizmetleri sunmaktadırlar²¹⁴.

4.5. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinin İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerine Etkileri

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin geçici işçiler ile sürekli işçilerin iş sağlığı güvenliği üzerine birtakım etkileri bulunmaktadır. Bu etkiler ayrı ayrı başlıklar altında ele alınmıştır.

4.5.1. Geçici İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerine Etkileri

Standart dışı istihdam biçimlerinin iş sağlığı ve güvenliği bakımından taşıdığı risk faktörleri, *düzensizlik, mevzuat eksiklikleri ve taşıma etkisi* olmak üzere üç başlık altında sıralanabilir.

Düzensizlik başlığının altında; kısa çalışma süreleri, deneyimsizlik, süresizlik, eğitim ve denetim, etkisiz prosedürler ve iletişim, etkisiz iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri, örgütlenme yer almaktadır.

Mevzuat eksiklikleri başlığı altında; kanuni haklar ve yükümlülükler hakkında yetersiz bilgi, iş sağlığı ve güvenliğine sınırlı erişim, çalışanların tazminat hakları, tartışmalı yasal yükümlülükler yer almaktadır.

²¹² Bartkiw, a.g.m., s. 471.

²¹³ Molina, Guardiancich, **a.g.e.**, s. 45.

²¹⁴ **A.e.**, s. 33.

*Taşma etkisi başlığı altında güvencesiz çalışma, uzun ve düzensiz çalışma saatleri, birden fazla işte çalışma, iş yaşam çatışması, koşullu/düzensiz ödemeler, ekstra görevler, iş yükünün değişmesi yer almaktadır*²¹⁵.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde iki işverenin varlığı, iş sağlığı ve güvenliği bakımından birçok olumsuzluğun ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Bu nedenle kanuni düzenlemeler aracılığıyla hem özel istihdam bürosuna hem geçici işverene iş sağlığı ve güvenliği bakımından yerine getirmesi gereken bir takım yükümlülükler öngörülmektedir²¹⁶. İşçinin işvereni olan özel istihdam bürosu tarafından iş sağlığı ve güvenliği bakımından öngörülen yükümlülüklerin *ne kadarının yerine getirildiği* önemli bir husustur. İngiltere’de yapılan bir araştırmada, ankete katılan *özel istihdam bürolarının yaklaşık yarısının kanuni yükümlülüklerini yerine getirmelerini sağlayacak önlemlere sahip olmadıkları, kanuni yükümlülükler hakkında yaygın bir bilgisizlik olduğu ve büroların sıklıkla geçici işverenlerin işyerlerindeki riskleri bilmedikleri* belirlenmiştir²¹⁷. Bu nedenle özel istihdam bürolarının iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranışları halinde *öngörülen yaptırımların caydırıcı bir nitelik taşıması ve etkin denetim mekanizmaları ile desteklenmesi* gerekmektedir. Geçici işçinin iş görme borcunu, geçici işverenin emir ve talimatı altında yerine getirmesi, işverenin geçici işçiye karşı iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almasını zorunlu hale getirmektedir. Örneğin, İtalya’da mevzuatta öngörülen iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine uymayan işverenlerin, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurması yasaklanmıştır²¹⁸.

Özel istihdam bürosu ile geçici işverenin geçici işçiye karşı iş sağlığı ve güvenliği bakımından öngörülmesi, işçinin korunması açısından önemlidir. Ayrıca birlikte sorumluluk, *özel istihdam bürosu ve geçici işverenin birbirleri üzerine düşen*

²¹⁵ ILO, **Non-Standard Employment Around The World (Understanding challenges, shaping prospects)**, s. 203.

²¹⁶ Bkz.: s. 174. Çalışmanın 3.Bölümünde yer alan “Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinde İşveren Yükümlülükleri” başlığının altında düzenlenen “İşçiyi Koruma Borcu” kapsamında özel istihdam bürosunun ve geçici işverenin iş sağlığı ve güvenliği bakımından yükümlülükleri ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

²¹⁷ Wiseman, Gilbert, 2000 aktaran ILO, **Non-Standard Employment Around The World (Understanding challenges, shaping prospects)**, s. 201.

²¹⁸ Countouris, v.d., **a.g.e.**, s. 62.

yükümlülükleri takip etmelerini gerekli kılacağından, kendi kendine denetim mekanizması da işlerlik kazanacaktır.

İşçilerin korunması amacıyla ulusal ve uluslararası düzenlemeler aracılığıyla geçici işçilerin çalışabileceği işlere mesleki ve/veya işkoluna yönelik olarak getirilen sınırlamaların odağında, *tehlikeli işler* yer almaktadır. AB'nin 91/383/ EEC sayılı Konsey Direktifi m.5'te işçilerin iş sağlığını ve güvenliğini ciddi bir şekilde tehlikeye düşürecek ve özel tıbbi raporlar gerektirecek işlerde işçilerin istihdam edilmesinin yasaklanabileceği düzenlenmiştir. 2008/104/EC sayılı AB Direktif'inde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak üzere yalnızca kamu yararı esas alınarak geçici iş ilişkisine yasaklamalar ve kısıtlamalar getirebileceği düzenlemesine yer verilmiştir. Ulusal düzeydeki düzenlemeler çerçevesinde Belçika, Fransa, İtalya, Fransa²¹⁹, Hırvatistan, Yunanistan, Polonya, Portekiz, Slovenya, İspanya'da geçici işçilerin iş sağlığı ve güvenliği bakımından tehlikeli olan işlerde çalıştırılması yasaklanmıştır. Örneğin, İspanya'da iyonlaştırıcı radyasyonlarla ilgili işler, kanserojen, mutajen, toksik ve biyolojik ajanlara maruz kalan işlerde geçici iş ilişkisi kullanımı yasaktır²²⁰.

4.5.2. Geçici İş İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Riskini Artıran Faktörler

Standart dışı istihdam biçimiyle çalışan işçilerin, iş kazası ve meslek hastalığına yakalanma olasılıklarının daha yüksek olmasının yanı sıra bunların etkileriyle başa çıkmak için daha az kaynağa sahiptirler²²¹. Bu işçilerin yüksek yaralanma ve iş kazası oranlarına sahip olmalarının önemli birkaç nedeni bulunmakta olup, bunlardan ilki işçilerin genellikle *zor ve tehlikeli işler için işe alınmasıdır*. İkincisi ise çoğu genç ve deneyimsiz olan bu işçilerin, *sınırlı bir pazarlık güçleri* bulundukları için iş sağlığı ve güvenliği hakkında şikâyetle bulunma ihtimallerinin düşük olmasıdır. Üçüncüsü *korku ve deneyim eksikliği*, bu işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konularını gündeme getirip takip etmelerini zorlaştırmaktadır. Ayrıca bu

²¹⁹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **a.g.e.**, s. 27.

²²⁰ Countouris, v.d., **a.g.e.**, s. 63.

²²¹ Quinlan, **a.g.e.**, s. 17.

işçilerin sağlık ve güvenlik kurullarında temsil edilme olasılıkları düşüktür²²². Standart dışı istihdam biçimlerinin iş kazası ve meslek hastalığı bakımından ortaya çıkardığı sorunlar göz önüne alındığında, iş kazalarının ve risklerinin izlenmesi için geliştirilmiş önlemlerin yeniden gözden geçirilmesi gerekmektedir.

Geçici işçiler, diğer işçilerle aynı risklerle karşı karşıya kalsalar da, işçinin ücreti özel istihdam bürosu tarafından ödenip, geçici işverenin işyerinde onun emir ve talimatları doğrultusunda çalıştığı için *iş kazası riski daha fazladır*²²³. Örneğin, Fransa'da yapılan bir araştırmada, geçici işçiler arasındaki kaza oranının ülke genelinde %8,5 kıyasla %13,3 olduğu belirlenmiştir. 1988-1995 yılları arasında İspanya'da, 1000 işçi başına düşen iş kazası oranı geçici işçiler için sürekli çalışanlardan *2,5 kat daha fazladır*, ölümcül iş kazası oranı ise *1.8 kat daha fazladır*²²⁴. Yaralanma oranları açısından uluslararası araştırmalar, geçici işçilerin mesleki yaralanma oranlarının sürekli işçilerinkinden önemli ölçüde *daha yüksek* olduğunu belirtmektedir²²⁵. Belçika'da yapılan bir araştırmada geçici işçilerin *yarısının hasta olmalarına rağmen çalışmaya devam ettikleri* belirlenmiş, bu işçilerin yarısı da *işlerini kaybetme korkusu nedeniyle* bunu yaptıklarını ifade etmişlerdir²²⁶. Ayrıca iş kazası ve işle ilgili yaralanmalardan, işçilerin *farklı iş sahalarında iş görme borçlarını yerine getirmeleri* sorumlu tutulmaktadır²²⁷. Belirtmek gerekir ki, geçici işçilerin *yüksek iş rotasyonu, iş sağlığı ve güvenliği farkındalığından yararlanmalarını zorlaştırmaktadır*²²⁸.

Geçici işçilerin *çalışma koşullarının* iş sağlığı ve güvenliği bakımından olumsuzluklarla karşı karşıya kalmalarına zemin hazırlamakta olup, bu çalışma

²²² ILO, **Non-Standard Employment Around The World (Understanding challenges, shaping prospects)**, s. 201.

²²³ ILO, **Non-Standard Forms of Employment (Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment)**, s. 28.

²²⁴ A.e.

²²⁵ ILO, **Non-Standard Employment Around The World (Understanding challenges, shaping prospects)**, s. 200.

²²⁶ (Çevrimiçi) <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2014/new-legislation-on-temporary-agency-work>, 08 Mart 2020.

²²⁷ ILO, **Non-Standard Employment Around The World (Understanding challenges, shaping prospects)**, Geneva, 2016, s. 227.

²²⁸ A.e.

koşullarının başında *düşük ücret düzeyleri* gelmektedir²²⁹. *Düşük ücret düzeyi ile düşük iş sağlığı ve güvenliğini doğrudan ilişkilendiren* araştırmalar mevcuttur²³⁰. Düşük ücret sadece aşırı çalışma saatlerini (veya birden fazla iş tutmayı) ve yorgunluğa bağlı tehlikeleri değil, aynı zamanda *kötü beslenme ve barınma ile ilişkili sağlık sorunlarını* da getirmektedir²³¹. Ayrıca standart dışı istihdam biçimlerinin çoğunda, performansa dayalı ücret sistemi uygulanmakta olup, bu ücret sisteminde işçilerin daha yüksek yararlanma oranlarına sahip olduklarına dair kapsamlı küresel düzeyde kanıtlar mevcuttur²³².

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, *uzun çalışma saatleri ve yorgunluğun yönetilmesi* bakımından ciddi sorunlar yaratabilmektedir. İşçilerin bir kısmı *sürekli bir iş akışını sağlamak için* birden fazla özel istihdam bürosuna kayıt yaptırabilirken, bir kısmı *ana işlerinin yanı sıra ek gelir elde etmek için* özel istihdam bürosuna kayıt yaptırabilmektedir. Her iki durumda *birden fazla işte çalışma, uzun çalışma saatleri ve arka arkaya vardiyalarda çalışma* ile sonuçlanmakta²³³ ve bu durum, iş kazalarının meydana gelme olasılığı artmaktadır.

Standart dışı istihdam biçimleriyle çalışan işçiler, fiziksel sağlık ve güvenlik konularına ek olarak olumsuz sağlık sonuçları riskini artıran *psikososyal faktörlerle* karşı karşıya kalabilmektedirler²³⁴. Bireyselliğin ön plana çıktığı meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde, sürekli bir biçimde çalışma ortamının ve çalışma arkadaşlarının değişmesi, çalışmanın sosyal boyutunu ve işyerine aitlik duygusunu zayıflatmaktadır. Özet olarak, gelir güvencesizliği, düşük ücret düzeyi, uzun çalışma saatleri, sürekli çalışma ortamının ve çalışma arkadaşlarının değişmesi gibi birçok olumsuzluk beraberinde psikolojik sorunlarını da getirmesi muhtemeldir.

²²⁹ Bkz.: s. 264. Çalışmanın 4. Bölümünde yer alan “Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinin Ücret Üzerine Etkileri” başlığı altında konu ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

²³⁰ Quinlan, **a.g.e.**, s. 16.

²³¹ **A.e.**, s. 15.

²³² Quinlan, **a.g.e.**, s. 16.

²³³ Quinlan, **a.g.e.**, s. 7.

²³⁴ ILO, **Non-Standard Forms of Employment**(Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment), s. 29.

4.5.3. Sürekli İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerine Etkileri

Standart istihdam biçimlerine yansımaları olan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, iş sağlığı ve güvenliği bakımından etkileri öncelikli olarak geçici işverenin sürekli işçileri üzerinde olurken, zamanla diğer sürekli işçilerin üzerinde olmaktadır. İsveç'te yapılan bir araştırmada, geçici iş ilişkisi kullanımının, geçici işverenin işyeri için *iş sağlığı ve güvenliği için istenmeyen riskleri meydana getirdiği ve uygulamanın uzun süreli sürdürülebilirliği bakımından endişe yarattığı* belirlenmiştir²³⁵. Bazı hallerde geçici işçilerin kullanımını kolaylaştırmak için *sürekli işçilerin daha zor ve tehlikeli işlere yönlendirildiği zıt bir etki* ortaya çıkmaktadır. Örneğin, Toronto'daki Sars krizi sırasında sürekli hemşirelerin (genellikle sendikalaşmış) Sars kısıtlı alanlarda çalışırken, geçici hemşireler (özel istihdam bürosunun işçisi olan hemşireler) SARS dışı alanlarda çalışmışlardır²³⁶. Bazı hallerde geçici iş ilişkisi kullanımı, *geçici işverenin işyeri için potansiyel bir iş kazası riskini* ortaya çıkartmaktadır. Şöyle ki, standart dışı istihdam biçimleriyle çalışan işçilerin eğitime erişim imkânları daha azdır. Halbuki eğitim yalnızca işçilerin beceri ve kazanç potansiyellerini geliştirmek için değil, aynı zamanda iş kazalarını önlemede hayati bir öneme sahiptir. Ayrıca işyerinde *temel iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim almayan geçici işçi, hem (sürekli) işçi hem işyeri için potansiyel olarak zararlı sonuçlar doğurabilecek iş kazası riski taşımaktadır*²³⁷.

Bazı hallerde geçici iş ilişkisi kullanımı, *sürekli işçilerin iş sağlığı ve güvenliği sorunlarını ikincil bir konu* haline getirebilmektedir. Sürekli işçilerin çekirdek işgücü olarak kaldığı işyerlerinde, dış kaynak kullanımı, özelleştirme veya küçülme, yeniden yapılanma yoluyla daha fazla iş kaybı tehdidi ile birlikte geçici işçilerin varlığı genellikle sendika varlığını zayıflatmakta ve *iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının gündeme gelmesini zorlaştırmaktadır*²³⁸.

²³⁵ Pille Strauss-Raats, "Temporary Safety. Regulating Working Conditions in Temporary Agency Work", **Safety Science**, C:112, 2019, s. 220.

²³⁶ Bartkiw, a.g.m., s. 464.

²³⁷ ILO, **Non-Standard Employment Around The World (Understanding challenges, shaping prospects)**, s. 201.

²³⁸ Quinlan, a.g.e., s. 17.

Geçici iş ilişkisi kullanımı, geçici işverenin sürekli işçilerine karşı yerine getirmesi gereken *iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin kapsamına* etki edebilmektedir. Şöyle ki, iş sağlığı ve güvenliği bakımından öngörülen bazı yükümlülükler işyerinde çalışan sayısına bağlı olarak ortaya çıkmakta olup, geçici işçilerin, geçici işverenin işyerindeki işçi sayısına dâhil edilmemesi, geçici işvereni iş sağlığı ve güvenliği bakımından bazı yükümlülüklerden kurtarabilmektedir. Hatta geçici iş ilişkisinin, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini bertaraf etmek amacıyla kötü niyetli uygulamalar amacıyla kullanılabilmesi mümkündür.

4.6. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinin Sosyal Güvenlik Üzerine Etkileri

Sosyal güvenlik hakkı, sosyal riskle karşı karşıya kalan her bireye ekonomik bir güvence sağlamak amacı taşımaktadır²³⁹. Sosyal hakların ilki çalışma hakkı ve özgürlüğü iken, ikincisi sosyal güvenlik hakkı olup, bu haklar doğrudan doğruya kişinin “yaşam hakkı”na sahip olabilmesi, yaşamını devam ettirebilmesi için vazgeçilmez haklar arasında bulunmaktadır²⁴⁰.

Standart dışı istihdam biçimleriyle çalışan tüm işçiler, gelir güvenliği ve sağlık hizmetlerine etkili erişim de dâhil olmak üzere diğer çalışanlardan *daha fazla sosyal risklere maruz kalmaktadır*²⁴¹. ILO’nun 202 No’lu Tavsiye Kararı uyarınca üye ülkeler, herkese temel sosyal güvenlik garantilerini içeren bir sosyal koruma zeminini garanti etmelidir²⁴². Ayrıca ILO, 181 sayılı Sözleşmesi’nde üye devletlerin, geçici işçilerin yasal sosyal güvenlik yardımlarından yararlanmaları için gerekli önlemleri almaları gerektiğini hüküm altına alınmıştır (m.11). AB’nin 2008/104/EC sayılı

²³⁹ Z. Gönül Balkır, **a.g.e.**, s. 166.

²⁴⁰ İbrahim Ö. Kaboğlu, **Özgürlükler Hukuku İnsan Haklarının Hukuksal Yapısı**, 5 bs., İstanbul, Afa Yayıncılık, 1999, s. 286-287.

²⁴¹ ILO, **Non-Standard Forms of Employment (Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment)**, s. 27.

²⁴² ILO, **Non-Standard Employment Around The World (Understanding challenges, shaping prospects)**, s. 306.

Direktif, üye devletlerin temel çalışma ve istihdam koşulları içerisinde emekli aylığı, hastalık sigortası ya da mali katılım programlarını içeren mesleki sosyal güvenlik programlarının yer alıp almadığının belirtildiği hükmüne yer verilmiştir (m.5/IV). Diğer bir ifadeyle eşit davranma ilkesinin içerisinde sosyal güvenlik düzenlemelerinin yer alıp almayacağı, üye devletlerin ulusal mevzuatına bırakılmış olup, AB üyesi ülkelerin birçoğunda, geçici işçilerin sosyal güvenlik haklarını düzenleyen özel bir mevzuat bulunmamaktadır. Geçici işçilerin sosyal güvenlik hakları, diğer işçilerin sosyal güvenlik haklarını düzenleyen mevzuat kapsamında değerlendirilmektedir²⁴³. Örneğin, Finlandiya’da geçici işçilere, sosyal sigortalar ve sosyal yardımlar konusunda diğer çalışanlarla aynı kurallar ve prosedürler uygulanmaktadır²⁴⁴. İtalya’da ise özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasında yapılan sözleşmede, tarafların işçilerin ücretlerine ve sosyal güvenlik katkı paylarına ilişkin yükümlülüklerinin belirtilmesi kanuni bir zorunluluktur²⁴⁵. Fransa’da geçici işçiler, sosyal güvenlik ve sosyal yardımlar ile ilgili olarak genel sosyal güvenlik programı (sağlık sigortası, malullük, analık, iş kazası, işsizlik, emeklilik aylığı) kapsamında yer almaktadır. Yunanistan’da özel istihdam bürosu ve geçici işverenin işçinin sosyal sigorta primlerinden müştereken ve müteselsilen sorumludur. Ancak sözleşmeyle, sosyal güvenlik primlerinden sorumlu özel istihdam bürosu tutulursa, geçici işverenin sorumluluğu askıya alınmaktadır²⁴⁶.

Bazı ülkelerde toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla geçici işçilerin sosyal güvenlik haklarına ilişkin düzenlemeler yapılmaktadır. Örneğin, İtalya’da Assolavoro ile geçici işçileri temsil eden sendika arasında 23.07.2008’de dört yıllık süre ile imzalanan toplu iş sözleşmesi uyarınca, işçiler için özel istihdam bürosu ve ikili organların katkılarıyla finanse edilen ek sosyal güvenlikleri için sektörel bir fon oluşturulmuştur. Buna ek olarak doğum ödeneği alma hakkına sahip olmayan kadın işçilere Ulusal İkili Geçici Çalışma Birimi’nden (National Bilateral Temporary Labour Body) 1.400 avroluk bir toplu ödeme yapılacağı kararlaştırılmıştır²⁴⁷.

²⁴³ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **a.g.e.**, s. 28.

²⁴⁴ **A.e.**, s. 30.

²⁴⁵ Voss, v.d., **a.g.e.**, s. 33.

²⁴⁶ Countouris, v.d., **a.g.e.**, s. 80.

²⁴⁷ Voss, v.d., **a.g.e.**, s. 156-157.

İşverenler ve özel istihdam büroları tarafından meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi aracılığıyla bu alandaki kayıt dışı çalışan işçilerin kayıt altına alınacağı ileri sürülse de, bu işçilerin kayıt altına alınması kadar önemli diğer bir husus ise *işçilerin dâhil edileceği sosyal güvenlik sisteminin kapsamıdır*²⁴⁸. Sosyal güvenlik kapsamının yetersiz olması düşük maliyet ya da maliyetleri azaltmanın bir yoludur. Geçici işçiler genel olarak sosyal sigortaların kişiler bakımından uygulama alanında yer almakla beraber bu işçilere uygulanan sosyal sigortaların kapsamı ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Örneğin, Amerika’da işverenler aracılığıyla sağlık sigortası alımı standart istihdam biçimiyle çalışan işçiler için %72 iken, bu oran geçici işçiler için %9’dur. İşverenler tarafından sağlanan emeklilik aylığı bağlanması, standart istihdam biçimiyle çalışan işçiler için %76 iken, geçici işçiler için %4’tür²⁴⁹. Güney Afrika’daki, kayıtlı sektördeki özel istihdam bürosu çalışanların %48’i, diğer tüm çalışanların %36’sına kıyasla, işverenlerin emeklilik fonuna katkıda bulunmadığını belirtilmektedirler²⁵⁰.

Geçici işçiler, diğer işçilerle aynı kurallara göre sigortalansalar dahi, *çalışma koşulları nedeniyle kapsam eksikliğine daha duyarlı hale gelebilmektedirler*²⁵¹. Çünkü geçici işçilerin genel olarak olumsuz çalışma koşullarına sahip olmaları, sürekli işçilere göre *sosyal risklerle karşılaşma olasılıklarını* artırmaktadır. Ayrıca geçici işçilerin, sosyal haklardan yararlanmak için gerekli olan *belirli bir süre sigortalılık, prim gün sayısı gibi koşulları yerine getirmeleri*, geçici görevlendirmeler arasındaki boşluklarda iş sözleşmelerinin askıya alınması, ücretsiz izin gibi nedenlerle daha zordur. Bu durum işçilerin *sosyal haklardan yeterince yararlanmamalarına ya da sınırlı bir biçimde yararlanmalarına* yol açmaktadır.

²⁴⁸ Bkz.: s. 200. Türk İş Hukuku bakımından meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde sosyal güvenlik hukuku bakımından işveren yükümlülükleri çalışmanın 3. Bölümünde yer alan “Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Tarafların Hak ve Yükümlülükleri” başlığı altında ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

²⁴⁹ ILO, **Non-Standard Employment Around The World:(Understanding challenges, shaping prospects)**, s. 205.

²⁵⁰ A.e.

²⁵¹ A.e., s. 304.

Sosyal sigortalar kapsamındaki ödenekler, aylıklar ve bağlanacak gelirlerin hesabında *prime esas kazanç* belirleyici olduğundan, geçici işçilerin düşük gelir düzeyine sahip olmaları, bu işçilerin daha düşük ödenek, aylık ve gelirle karşı karşıya kalmalarına yol açmakta, bu durum aynı zamanda hak sahiplerini de etkilemektedir. Örneğin, Almanya’da meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan işçiler çoğunlukla sosyal güvenlik sistemine dâhil edilmiş olsa da, düşük ücret düzeyi ve yüksek iş rotasyonu, bu işçilerin sosyal koruma düzeyini (özellikle emeklilik ve işsizlik ödenekleri talepleri ile ilgili olarak), *önceki kazanç düzeylerine bağımlı olmaları nedeniyle olumsuz etkilemektedir*²⁵². Sosyal sigorta eşikleri, işgücü maliyetleri üzerinde bir etkiye sahip olduğundan işçilerin “*daha ucuz*” korumasız çalışma biçimleriyle işçi istihdam edilmesi konusunda teşvikler yaratabilir²⁵³.

Sigortalı işçilerin işsiz kalma riskine karşı yapılan önemli yardımlarından biri olan işsizlik ödeneğinden²⁵⁴, genel olarak geçici işçilerde yararlanabilmekle beraber bu işçilerin, işsizlik sigortası için *öngörülen prim koşullarını sürekli işçilere göre sağlamaları çalışmalarının süreksizliği nedeniyle daha zordur*. Örneğin, Avrupa’da standart dışı istihdam biçimleriyle çalışan işçilerin çoğunun işsizlik sigortasında yararlanmalarının önünde kanuni bir engel bulunmamakla beraber bu işçilerin daha yüksek iş rotasyonu oranlarına sahip olmaları, işsizlik sürelerinin daha uzun olması gibi nedenler *işsizlik ödeneğinden yararlanma olasılıklarını azaltmaktadır*²⁵⁵. Diğer yandan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, işsizlerin iş gücü piyasasına girişlerini sağlayarak *hem işsizlik ödeneğine ilişkin giderlerin azalmasını hem sosyal güvenlik prim gelirlerinin artırmasını sağlayarak kamu bütçesine olumlu katkı yapmaktadır*. Aynı zamanda kişiler işsiz kalmak yerine meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kapsamında çalışarak gelir elde ederek, sosyal güvenliğin çatısına girmektedir.

²⁵² Voss, v.d., **a.g.e.**, s. 73.

²⁵³ ILO, **Non-Standard Employment Around The World (Understanding challenges, shaping prospects)**, s. 302.

²⁵⁴ Doktrinde standart dışı istihdam biçimlerinin artmasıyla birlikte *işsizlik sigortasının bir istihdam sigortası sistemine doğru genişletilmesi gerektiği* belirtilmektedir. Bkz.: Günther Schmid, “Sharing Risks Of Labour Market Transitions: Towards A System Of Employment Insurance”, **British Journal of Industrial Relations**, C:53, S:1, 2013, s. 70–93.

²⁵⁵ ILO, **Non-Standard Employment Around The World (Understanding challenges, shaping prospects)**, s. 204.

Sosyal güvenlik kapsamına ilişkin güvensizlik, sosyal güvenlik kapsamının olmamasından veya yetersiz olmasından kaynaklanmaktadır²⁵⁶. Standart dışı istihdam biçimleriyle çalışan işçiler bazen yasalarca sosyal güvenlik kapsamından dışlanmaktadır. Ayrıca işçiler kanuni olarak korunsalar dahi, istihdamın süreksizliği ve kısa çalışma saatleri nedeniyle işsizlik ve emeklilik sırasında yetersiz veya sınırlı yararlanmayla karşı karşıya kalmaktadırlar²⁵⁷. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin *geçici niteliği, düşük toplam kazanç ve emekli aylıkları, daha az sosyal güvenlik haklarına erişimini içermesi güvencesizlik riskini artırabilmektedir*²⁵⁸. Her ne kadar meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin sosyal güvenlik kapsamında olması, eğreti istihdamdan ayrıldığını göstermekte ise de işçilerin sosyal güvenlik kapsamından yeterince yararlanmamaları bu istihdam biçimini eğreti istihdama yaklaştırmaktadır. Ayrıca düzgün işin unsurlarından biri olan sosyal korumanın ve sosyal güvenliğin güçlendirilmesi, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi bakımından da uygulanması gerekmektedir.

Güvenceli esneklik arayışları içerisinde sosyal güvenlik sistemine yönelik çalışmaların daha geri planda kaldığı görülmektedir²⁵⁹. Merkezine tam ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçileri alan sosyal güvenlik sistemleri kapsamına, standart dışı istihdam biçimleriyle çalışan işçileri de dâhil edilecek bir biçimde genişletilmesi gerekmektedir. Bu işçilerin sosyal güvenlik kapsamını iyileştirmek için asgari istihdam süresine ilişkin mevzuatta belirtilen eşik değerlerin düşürülmesi, kapsamının genişletilmesi ve farklı istihdam biçimlerindeki çalışanlar arasında daha fazla geçişin sağlanması bakımından kritik önem taşımaktadır²⁶⁰. Standart dışı istihdam biçimlerini sosyal sigorta kapsamına alan reformların yapılması, sadece farklı işçi kategorilerinin koşullarının daha eşit hale getirilmesine ve kapsam dışı kalmaya yönelik istenmeyen teşviklerin kaldırılmasına katkıda bulunmakla kalmayıp, aynı

²⁵⁶ ILO, **Non-Standard Employment Around The World (Understanding challenges, shaping prospects)**, 20.

²⁵⁷ A.e., s. 24.

²⁵⁸ Sharp, Runge, **a.g.e.**, s. 24.

²⁵⁹ Gülsevil Alpagut, “AB’nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler”, **TİSK Akademi**, C:3, S:5, 2008, s. 34.

²⁶⁰ ILO, **Non-Standard Employment Around The World: Understanding challenge, shaping prospects**, s. 304.

zamanda işçiler için farklı istihdam biçimleri arasındaki geçişlerin sağlanmasına da yardımcı olmaktadır. Bu durum işgücü hareketliliğini kolaylaştırmanın yanı sıra daha fazla istikrar ve daha iyi korumaya katkıda bulunmaktadır²⁶¹. Böylelikle işçilerin işler arasında geçişte daha yüksek bir gelir güvenliğinden faydalanmaları, düşük kazançları telafi etmeleri, sağlık hizmetleri ve diğer sosyal hizmetlere etkili bir biçimde erişimleri sağlanabilir²⁶².

Geçici işçinin işverenin özel istihdam bürosu olarak kabul edildiği ülkelerde genel olarak sosyal güvenliğine ilişkin yükümlülükler büroya aittir. Bununla beraber işçinin fiilen iş görme borcunu yerine getirdiği geçici işverenin geçici işçilere karşı sosyal sigorta yükümlülüklerinden *özel istihdam bürosu ile birlikte sorumlu tutulması işçinin korunması bakımından bir gerekliliktir.*

²⁶¹ ILO, **Non-Standard Employment Around The World: Understanding challenge, shaping prospects**, s. 303.

²⁶² A.e., s. 299. Kuzey, Güney ve Batı Avrupa'daki ülkelerin çoğunda, geçici, kısmi süreli veya serbest meslek sahibi işçilerin kırılganlığı, sosyal korumaya her zaman tam erişememeleri nedeniyle daha da kötüleşmektedir. Bkz.: ILO, **World Employment Social Outlook Trends 2019**, s. 52.

SONUÇ

Geçici iş ilişkisi, işçinin iş sözleşmesinin tarafı olan işverene karşı iş görme borcuna istisna getiren üçlü bir ilişkidir. İş hukukunda iş sözleşmesinin devri, işyeri devri, birlikte istihdam, dolaylı iş ilişkisi, asıl işveren alt işveren ilişkisi gibi farklı üçlü iş ilişkiler mevcut olmakla beraber geçici iş ilişkisinin diğer üçlü ilişkilerinden en önemli farkı, işverenin kendi yürüttüğü mal ve/veya hizmet üretimi sürecinde işgücünü dışsallaştırmasına imkan vermesidir. Geleneksel olarak istihdam hizmetleri alanında faaliyet gösteren özel istihdam büroları, geçici iş ilişkisi faaliyetiyle birlikte standart dışı istihdam biçimlerinin ana aktörlerinden biri haline gelmişlerdir. Dünya İstihdam Konfederasyonu Ekonomik Raporu 2021'e göre özel istihdam büroları sektörünün, yaklaşık 500 milyar avro olan gelirlerinin %80'ini geçici iş ilişkisi faaliyetinden elde edilmektedir. Bu durum sektörün geçici iş ilişkisi faaliyetine yönelimini gün geçtikçe artırmaktadır. Küresel düzeyde 2019 yılı itibarıyla meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kapsamında istihdam edilen işçilerin oranı %1,6'dır.

Türk iş hukukunda meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, konuya ilişkin daha önceki çalışmalardan, çıkar grupları tarafından yapılan eleştirilerden ve uygulamacıların önerilerinden yararlanarak, ilk kez 06.05.2016 tarihli 6715 Sayılı Kanunla düzenlenmiştir. Her ne kadar ilgili düzenleme, uygulamadaki bazı ihtiyaçları gidermeyi amaçlasa da, bir takım yetersizlikleri ve eksiklikleri içerisinde barındırmaktadır. İş Kanununun *en uzun maddeleri* arasında yer alan m.7'de geçici iş ilişkisinin, her iki türüne yer verilmiştir. İlgili maddede, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine öncelik verildiği izlenimi uyanmaktadır. Bunun en önemli göstergesi, meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinin maddenin son fıkrasında düzenlemesidir. Buna ilaveten sınırlı sayıda düzenlenen meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulabilecek haller ve işlerin, içerisinde İş Kanunu kapsamı dışında kalan 50'den az işçinin çalıştığı mevsimlik tarım işleri ile ev hizmetlerine yer verilmesi, kanun yapma tekniği bakımından uygun olmaması nedeniyle eleştirilmektedir. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine yönelik düzenlemeler kural olarak Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanununa tabi iş ilişkilerine uygulanamamaktadır. Doktrinde de

belirtildiği üzere müessesenin, bahsi geçen kanunlara tabi iş ilişkilerini içerecek bir biçimde ayrı bir kanunla düzenlenmesi daha yerinde olacaktır.

Doktrinde bu müessese “ödünç iş ilişkisi” olarak da adlandırılmakla beraber amatör ve kazanç amacı taşımayan haller için kullanılan ödünç kavramı, *profesyonel kurumlar tarafından gelir elde etmek amacıyla yürütülen iş ilişkisini* ifade etmekte yetersiz kalmaktadır. Diğer yandan Türk iş hukukunda hem meslek edinilmemiş hem meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin tarafı olan işçiyi ifade etmek için kullanılan *geçici işçi kavramı*, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu m.4/d ve 5620 sayılı Kanunda yer verilen istihdam biçimlerinin tarafı olan işçiler, için de kullanıldığından karışıklığa yol açabilir. Ayrıca uluslararası literatürde geçici işçi, belirli süreli iş sözleşmeleri, projeye dayalı sözleşmeler gibi birden fazla geçici çalışma biçiminin tarafı olan işçiler için kullanılan bir çatı kavramdır. Bu çalışma kapsamında, kanun hükmüne paralel ve literatürde daha yerleşmiş bir kavram olması nedeniyle “geçici işçi” ibaresi kullanılmış olsa da, karışıklığın giderilmesi bakımından “*büro işçisi*” kavramının daha uygun olacağı kanısındayız.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosu, geçici işçi ve geçici işveren tarafından kurulabilmektedir. Ancak süresiz bir biçimde geçici iş ilişkisi kurulmasına izin verilen işler arasında yer alan *ev hizmetlerinde*, geçici işçi çalıştırılmak isteyen taraf, daima işveren niteliğine sahip olmayabilir. 6715 Sayılı Kanunla İş Kanunu m.7’de yapılan değişikliğin iptaline ilişkin olarak yapılan başvuru üzerine Anayasa Mahkemesi’nin vermiş olduğu kararda altını çizdiği hususlardan biri olan geçici iş ilişkisi aracılığıyla ev hizmetlerinde çalışan işçilerin kayıt altına alınması, özellikle işveren olmayan ve bürokratik işlemlerden kaçınan kişiler bakımından söz konusu olacağı için, *bu kişilerin işveren olmasa dahi geçici iş ilişkisi kurulabilecekleri kanısındayız.*

Kanunkoyucu meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulabilecek hallere ve işlere sayma yönetimiyle sınırlamıştır. Böylelikle istisnai hallerde/işlerde başvurulması amaçlanan geçici iş ilişkisinin, sürekli istihdamın yerini alması önlenmeye çalışılmaktadır. Geçici iş ilişkisi kurulmasına izin verilen haller ve işlerin, bir kısmı

sürekli bir işte geçici arz eden haller iken, bir kısmı süreklilik gösteren işlerdir. Ancak bu halleri ve işleri ifade etmek için düzenlemede kullanılan günlük sayılmayan, aralıklı, dönemsel iş artışı, öngörülme gibi ibareler, soyut ve belirsiz oldukları gerekçeleriyle eleştirilmektedir. *Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nde bahsi geçen kavramlar açıklanarak, mevcut belirsizliğin giderilmesi sağlanabilir.* Ayrıca geçici iş ilişkisi kurulmasına izin verilen hallerden biri olan “işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülme şeklinde artması” yönelik daha ayrıntılı düzenlemelerin, İş Kanununda ilk kez yer verilen kavramları barındırması nedeniyle belirsizlikler taşıyan diğer izin verilen haller/işleri neden kapsamadığı anlaşılamamaktadır.

Sürekli istihdamın korunması amacıyla geçici iş ilişkisine getirilen süre sınırlaması yerinde olmakla birlikte düzenlemede öngörülen toplam sekiz aylık sürenin yalnızca yenileme süresini mi, yoksa ilk sözleşme süresini de içerip içermediği açıklığa kavuşturulmalıdır. Geçici iş ilişkisinin hangi türü olursa olsun; toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında, yer altında maden çıkarılan işyerlerinde, grev ve lokavtın uygulanması sırasında kurulmasına izin verilmemektedir. Bu yasaklamalar içerisinde iş sağlığı ve güvenliği bakımından önemli bir düzenleme olan yer altında maden çıkarılan işyerlerine ilişkin yasağın kapsamı, *tüm tehlike işleri içerecek bir biçimde genişletilmesi* gerekmektedir.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde, İş Kanunu'na tabi olan özel istihdam bürosu ile geçici işçi arasında kurulan sözleşme ve özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasında kurulan Borçlar Kanunu'na tabi geçici işçi sağlama sözleşmesi olmak üzere iki sözleşme bulunmaktadır. Özel istihdam bürosu ile geçici işçi arasında kural olarak *belirsiz süreli* kabul edilen iş sözleşmesinin, içeriği tarafların iradelerine bırakmıştır. Bununla beraber taraflar arasında çıkacak uyuşmazlıkların bertaraf edilmesi bakımından yapılacak işe, ücrete ve temel çalışma koşullara yer verilmesine ilişkin düzenleme yapılması uygun olacaktır. Kanunkoyucu geçici işçi sağlama sözleşmesinde, başlangıç ve bitiş tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülüklerinin yer alması gerektiği belirtmek suretiyle, bu sözleşmenin içeriğine

ilişkin sınırlı düzenleme yapılmıştır. Geçici iş ilişkisine yönelik sınırlamalara ve kısıtlamalara uyulup uyulmadığının idari makamlarca kolaylıkla takip edilmesi ve denetlenmesi açısından geçici işçi sağlama sözleşmesinde, *izin verilen hangi hal veya iş için başvurulduğuna, geçici işçi geçici işverenin işçisi olarak daha önce çalışmış ise iş sözleşmesinin fesih tarihine, işyerindeki işçi sayısına ve çalıştırılmak istenen geçici işçi sayısına* yer verilmesi gerekmektedir.

İş Kanunu uyarınca geçici işçinin, geçici işverenin işyerindeki çalışma süresince *temel çalışma koşulları*, bu işçiler aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı halinde sağlanacak koşulların altında olmayacağına ilişkin düzenleme, birtakım belirsizlikler taşımaktadır. Şöyle ki, Kanunda ilk kez yer verilen “temel çalışma koşulları” kavramıyla ne kast edildiği tam olarak anlaşılmamaktadır. Özellikle ücretin bu koşulların içerisinde yer alıp almadığı tartışmalıdır. Ücrete ilişkin diğer bir belirsizlik ise başta grev ve lokavt uygulanmasında olmak üzere işçinin görevlendirilmediği dönemde ücret hak kazanıp kazanmayacağıdır. Kanundaki işverenin, işçisini grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırma yükümlülüğüne ilişkin düzenleme, geçici işçiyi fiilen çalıştıracak bir işyeri olmayan özel istihdam bürolarından dolayı çıkarılmıştır. Bununla beraber geçici işverenin işyerinde grev ve lokavt uygulanması halinde özel istihdam bürosu, işçiye yeni bir görevlendirme yapabilecek, aksi takdirde işçi çalışmasa dahi işverenin temerrüdü nedeniyle ücrete hak kazanabilecektir.

Kanunukoyucu “*işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülme­yen şekilde artması*” halinde kurulacak geçici iş ilişkisinde, geçici işveren işyerinde *bir ayın üzerinde* çalışan geçici işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini çalıştığı süre zarfında her ay kontrol etmek yükümlülüğü getirilmiştir. Geçici işverene ücrete yönelik getirilen bu kontrol ve denetim yükümlülüğü, *süre sınırı olmaksızın geçici iş ilişkisi kurulması izin verilen tüm haller ve işleri* kapsayacak bir biçimde genişletilmesi, işçilere çifte gelir güvencesi sağlanması bakımından önemlidir. Geçici işverene getirilen geçici işçilerin ödenmeyen ücretlerini Çalışma ve İş Kurumuna bildirim yükümlülüğü, işçi

alacaklarının teminattan öncelikli olarak ödenmesi ve geçici iş ilişkisi kurma izninin iptali bakımından önemli ve yerinde bir düzenlemedir.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde işçiyi doğrudan ve dolaylı istihdam eden iki işverenin varlığı, işveren yükümlülükleri bakımından bazı farklılıklar ortaya çıkarmaktadır. Öncelikli olarak işçinin iş sözleşmesinin tarafı olan işverene karşı iş görme borcuna istisna getiren geçici iş ilişkisinde, özel istihdam bürosu tarafından geçici işverene işin görülmesini talep hakkı devredilmektedir. Diğer bir ifadeyle geçici işverene yönetim hakkı değil, yönetim hakkını kullanma yetkisi geçmektedir.

6331 Sayılı Kanun uyarınca geçici işçinin, özel istihdam bürosunun çalışan sayısına dâhil edilmesi nedeniyle geçici işverenlerin çalışan sayısına bağlı olarak ortaya çıkan bazı iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinden muaf olmaktadır. Hem geçici işverenin sürekli işçilerin hem geçici işçilerin korunması amacıyla *süre sınırı olmaksızın* geçici iş ilişkisinin kurulduğu mevsimlik tarım işlerinde, ev hizmetlerinde ve tarafların iş sözleşmesini askıya aldığı hallerde, *işçinin geçici işverenin işyerindeki işçi sayısına dâhil olması* daha uygun olacaktır. Kanunkoyucu açık bir biçimde geçici işverene, geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığını bildirim yükümlülüğü getirmiş olsa da; özel istihdam bürosunun da bilgisi olması halinde, bildirimde bulunması gerekmektedir. Yoksa işçiyi fiilen çalıştırmamakla beraber işvereni olan özel istihdam bürosunun iş kazası ve meslek hastalığı gibi sonuçları işçi bakımından ağır olan bir husustan muaf tutmak, iş hukukunun işçiyi koruma ilkesi ile bağdaşmayacaktır.

Geçici işveren, geçici işçilerin çalıştıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit davranma ilkesi uyarınca yararlandırılması gerektiği öngörülmüştür. Kanununda ilk kez yer verilen “sosyal hizmetler” kavramının bir tanımı bulunmamakla beraber madde gerekçesinde bunlara örnek olarak ulaşım, yemek, kantin hizmetleri verilmiştir. Bu doğrultuda *sosyal hizmetleri, işçilerin yaptıkları işten bağımsız bir biçimde işveren tarafından sunulan ve sosyal niteliğine öne çıkan aynı hizmetler* olarak açıklanabilir.

Üçlü iş ilişkilerinde *birlikte sorumluluğun* önemi artmakta olup, ancak bu halde bu iş ilişkilerin doğurduğu birçok sorunu bertaraf edilebilir. Aksi takdirde sorunların mahkemeler tarafından çözülmesi anlayışıyla bu ilişkilerde ilerleme kaydedilmesi mümkün olmadığı gibi sağlıklı bir iş ilişkisi de yürütebilmesi söz konusu değildir. Bu nedenle taraflar arasında yakın ve sıkı bir ilişkinin olduğu meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasında sosyal güvenlik hukuku bakımından öngörülen birlikte sorumluluk ilkesinin, bireysel iş hukuku bakımından da öngörülmesi yerinde olacaktır.

İş Kanunu'nda yalnızca “işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülmeyen şekilde artması halinde” kurulacak geçici iş ilişkisi yönelik şikâyetler için belirtilmiş olsa da, geçici iş ilişkisine düzenleyen hükümlere ilişkin yapılan *tüm şikâyetler*, incelenmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'na iletilmektedir. Geçici işçilerin sürekli istihdama geçmeleri bakımından önem taşıyan geçici işverenin işyerindeki açık iş pozisyonlarını işçiye bildirim yükümlülüğüne aykırılık halinin idari yaptırım ile desteklenmesi, düzenlemenin etkinliği bakımından bir gerekliliktir.

Özel istihdam bürolarının, Türkiye İş Kurumundan geçici iş ilişkisi kurma yetkisi alabilmeleri için ekonomik ve organizasyonel yeterliliğe sahip olmaları gerekmektedir. Böylelikle geçici iş ilişkisi faaliyetinin daha güçlü ve takip edilebilir işverenler tarafından yürütülmesi sağlanarak, işçilerin korunması amaçlanmaktadır. Ekonomik yeterlilik kapsamında her yıl asgari ücret esas alınarak güncellenen teminat miktarının ödenmemesi halinde, öngörülen bir aylık asgari ücret tutarına dahi denk gelmeyen idari para cezanın caydırıcılığı olduğunu söyleyebilmek mümkün değildir. Bu nedenle *hüküm ile idari para cezası arasındaki orantı* dikkate alınarak yeniden düzenlenmesi daha uygun olacaktır.

Kanunkoyucu meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine yönelik sınırlamaları; süre, işçi kotası ve izin verilmeyen haller ile işler olmak üzere üçe ayırmıştır. Yalnızca süre sınırlamasına aykırı davranılması halinde özel istihdam bürosunun geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptal edileceği öngören düzenlemenin, sınırlamaların tamamını

kapsayacak bir biçimde yapılması gerekmektedir. Aksi takdirde geçici iş ilişkisinin suiistimal edilmesini önlemek amacıyla getirilen sınırlamaların, caydırıcılığı yetersiz kalacaktır.

Özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptali halinde, Kanun kapsamında yapılmış ve devam eden sözleşmelerin uygulanmasına, sözleşmede belirtilen süreler tamamlanıncaya kadar devam edeceği düzenlenmiştir. Buna karşılık süresiz bir biçimde kurulan *mevsimlik tarım işlerinde, ev hizmetlerinde ve tarafların iş sözleşmesini askıya aldıkları hallerde*, bu hükmün nasıl uygulanacağına yer verilmemiştir. Bu doğrultuda bahsi geçen işleri ve halleri, içerecek bir biçimde düzenlemenin revize edilmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

Toplu iş hukuku bakımından genel hükümlere tabi olan geçici işçiler, özel istihdam bürolarının yer aldığı “*ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar*” işkolunda örgütlenebilmektedir. Ancak sürekli olarak farklı işyerlerinde görevlendirilen geçici işçilerin, bir araya gelerek özel istihdam bürosunun girdiği işkolunda kurulu bir sendikada örgütlenmeleri ve toplu iş sözleşmesi yetki koşulunu sağlamaları fiili durumda pek mümkün değildir. Benzer bir biçimde işçinin özel istihdam bürosunun işyerinde sendika temsilcisi olabilmesine bir engel olmamakla beraber, uygulamada bir karşılığı olduğu söylenemez. Çünkü işyeri sendika temsilcisi olan bir geçici işçinin, farklı işyerlerinde ve işkollarında çalışan geçici işçilerin dileklerini dinlenmesi, şikayetlerini çözmesi gibi birçok görevi gerçek anlamda yerine getirebilmesi başta fiziki imkansızlıklar olmak üzere pek mümkün değildir. Bu nedenle bu işçilerin örgütlenmesinin önündeki engellerin en aza indirilmesi ya da kaldırılması amacıyla, toplu iş hukukuna yönelik özel düzenlemeler yapılması gerekmektedir.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine yönelik yapılan ayrıntılı kanuni düzenlemelerin, ortaya çıkabilecek olası sakıncaları ortadan kaldırmaya ya da en aza indirmeye yönelik olduğu görülmektedir. Bu iş ilişkisinin sosyal politika bakımından değerlendirilmesi, mevcut düzenlemelerin gözden geçirilmesi veya yeni düzenlemeler yapılması bakımından yol gösterici bir nitelik taşımaktadır.

Geçici işçilerin ağırlıklı olarak genç ve orta yaş aralığı ile dezavantajlı gruplar içerisinde yer alan kişilerden oluşması, özel istihdam büroları aracılığıyla çalışmada kadınların payı, toplam istihdamdaki kadınların payından fazla olması, ağırlıklı olarak iş sözleşmelerinin ortalama süresinin bir yıldan kısa süreli olması ve hizmetler sektöründe çalışması gibi özellikleriyle geçici iş ilişkisi, *atipik bir istihdam biçimi özelliği taşıdığından bunlara ilişkin genel sakıncalar ve problemler, bu iş ilişkisi içinde geçerli olduğunu söylemek mümkündür.*

İşveren kesiminin ve özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi faaliyetinin istihdamı artırdığı iddiasının değerlendirmek için, çalışan sayısının esas alınması yerine, toplam çalışma saatlerinin esas alınması daha yerindedir. İşveren sürekli işçisini fiilen çalıştırmasa dahi işçinin istihdamda kaldığı süre, toplam çalışma saatinden kabul edilirken; geçici iş ilişkisinde işçiye, çalıştırıldığı süre kadar ücret ödendiği için bu işçi çalıştırıldığı saat kadar istihdamda kalmaktadır. Bu doğrultuda tam ve belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi fiilen çalışmasa dahi, istihdam olması nedeniyle toplam çalışma saatini artırabilirken; *geçici iş ilişkisinde işçi fiilen çalıştığı süre kadar istihdam kalması nedeniyle toplam çalışma saatini artırmadığı hatta azalttığı söylenebilir.* Bu nedenle toplam çalışma saatlerine etkisine yönelik yapılacak çalışmalar, geçici iş ilişkisinin, istihdam düzeyine etkisinin değerlendirilmesi bakımından önemlidir.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin *öğrenciler, kadınlar, işsizler gibi dezavantajlı grupların*, işgücü piyasasına girişinde etkili olduğu görülmektedir. Bir yandan geçici iş ilişkisinde genel olarak *işe alım kriterlerinin düşük olması, işsiz kalma süresini azaltırken*; diğer yandan geçici işçilerin iş sözleşmelerinin ağırlıklı olarak *bir yıldan kısa süreli olması, ortalama işsizlik süresini uzatabilmektedir.* Ayrıca ekonomik krizlerden dolayı işlerini ilk kaybeden kişiler arasında geçici işçilerin yer alması, bu iş ilişkisini daha kırılgan hale getirmektedir.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kapsamında çalışılması, sürekli istihdama geçişte tek başına bir rol üstlenmemekte ve bu geçişler *kanuni düzenlemeler, ekonomik konjonktür, işsizlik oranı, geçici iş ilişkisinin kurulma nedeni, işçilerin tercih*

nedenleri, işçilerin vasıf düzeyi, görevlendirme sayısı, mesleki eğitim gibi birçok faktöre bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Geçici iş ilişkisinin, sürekli istihdamın yerini alıp almadığına yönelik araştırmalar kısıtlıdır. Bununla beraber sürekli istihdamın yerini almaması amacıyla bu iş ilişkisine yönelik sınırlamalar ile yasaklamalar getirilmesi; bunların hukuki ve cezai yaptırımlarla desteklenerek etkinliğinin artırılması gerekmektedir.

İş aracılığı faaliyeti yürüten özel istihdam büroları, *mevcut açık işleri* doldurmak suretiyle işgücü arz ve talebinin dengeye gelmesine katkı sağlayarak işsizliği azaltabilmektedirler. Bu doğrultuda geleneksel anlamda iş yaratma işlevi olmayan büroların, geçici iş ilişkisi faaliyetiyle birlikte bu işlevi üstlendikleri öne sürülmektedir. Ne var ki, yatırım olmadan istihdam artırılmayacağı gibi yatırım yapılsa dahi uygun bir emek arzı olmadığı müddetçe yeni iş yaratılması mümkün değildir. Bu çerçevede geçici iş ilişkisinin yeni iş yarattığını söyleyebilmek pek mümkün olmamakla beraber, *kapasite kullanım oranlarını artırdığı* söylenebilir.

Geçici işverenlerin talebine bağlı olarak ortaya çıkan geçici iş ilişkisi, işi *süreksiz hale getirmesi* nedeniyle işçilerin kıdeme bağlı haklardan yeterince ya da hiç yararlanmamalarına yol açabilmektedir. Bu doğrultuda özel istihdam bürosu ile geçici işçi arasındaki iş sözleşmesinin belirsiz süreli kabul edilmesi, bu işçilere güvence sağlanması bakımından yeterli olmadığından, özel düzenlemeler yapılması gerekmektedir.

İnsana yakışır bir iş, uygun çalışma koşullarıyla birlikte sağlanmaktadır. Standart dışı istihdam biçimleriyle çalışan birçok diğer işçi gibi geçici işçiler, genel olarak *uzun/düzensiz/öngörülemeyen çalışma saatleri, düşük ücret düzeyi, düzensiz ödemeler, gelir güvencesizliği, gelir belirsizliği, vasıfların geliştirilememesi, olumsuz iş sağlığı ve güvenliği koşulları* başta olmak üzere birçok olumsuzlukla karşı karşıyadırlar. Ancak işçiler tekrar işsiz kalmamak veya sürekli istihdama geçebilmek için mevcut çalışma koşullarına razı olmaktadır. Geçici işçilerin iş güvencelerinin zayıf olması, çalışma koşullarındaki olumsuzluklara tepki verme olasılıklarını da azaltmaktadır

İşgücü piyasalarında geçici iş ilişkisi kullanımı, geçici işverenin sürekli işçileri başta olmak üzere diğer sürekli işçilerin ücret, ek ödemeler, iş sağlığı ve güvenliği gibi çalışma koşulları üzerinde bir takım etkiler yapmaktadır. Genel kanı geçici işçi kullanımı, sürekli işçilerin ücretlerinde azaltıcı bir etki yaptığı yönünde olsa da; sendikalı işyerlerinde işverenlerin, geçici iş ilişkisi kullanımı sendikaların daha yüksek ücret düzeyini anlaşılmalarına yol açarak, sürekli işçilerin ücretleri üzerinde “*tehdit etkisi*” yaratabilmektedir. Geçici iş ilişkisi, sürekli işçilerin iş sağlığı ve güvenliği üzerinde olumsuz etkiler ortaya çıkarmaktadır. Şöyle ki, geçici işçilerin iş sağlığı ve güvenliği bakımından bilgilendirmeleri, eğitim verilmemeleri ve sağlık gözetimlerinin hiç ya da yeterince yapılmaması; *işyerinde* iş kazası riskini artırarak, sürekli işçiler açısından da sorun teşkil etmektedir. Diğer yandan aynı işyerinde aynı işverene karşı farklı çalışma koşulları altında işgörme borcunu yerine getiren işçilerin varlığı, *işgücü piyasasındaki katmanlaşmayı* artırmaktadır.

İşgücü piyasalarında istihdam artırılması yeterli olmayıp, aynı zamanda kişilerin düzgün işlere sahip olması gerekmektedir. Bu doğrultuda yeni işlerin yaratılmasının desteklenmesi, mevcut haklarda kayıplar yaşanmasına yol açmamalıdır. Ne var ki, genel olarak meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi aracılığıyla işgücü piyasasında esneklik sağlanması amaçlanırken, mevcut haliyle işçi hakları konusunda kayıplar yaşandığı görülmektedir. Bu nedenle müessesenin güvence temeline oturtulması, işçilerin korunması bakımından bir zorunluluktur.

Bireysel iş ilişkilerinin etkin olduğu meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde, sosyal politika sorunlarının çözülmesinde, hukuki düzenlemeler hayati bir öneme sahiptir. Bununla beraber üçlü bir ilişki olan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde taraflar arasında uzlaşma sağlanmaksızın istenen amaçlara ulaşılması mümkün olmadığından, bu iş ilişkisinde *sosyal diyalogun* önemi artmaktadır. Ayrıca devletlerin, geçici iş ilişkisi uygulaması izlenmesi ve denetlenmesi, hukuki düzenlemelerin amaçlarına hizmet etmesi bakımından bir zorunluluktur. Türk iş hukukunda meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine yönelik yargı kararları, akademik çalışmalar ve alan araştırmaları sınırlı olması nedeniyle değerlendirmeler kısıtlı

düzeyde kalmıştır. Bu konuya ilişkin daha fazla çalışma yapılması, hukuki ve sosyal politika boyutuna önemli katkılar sunacaktır.



KAYNAKÇA

- Akıncı, Şahin, **Borçlar Hukuku Bilgisi (Genel Hükümler)**, 10. bs., Konya, Sayram Yayınları, 2018.
- Aktay, Nizamettin, Kadir Arıcı, E. Tuncay Senyen/Kaplan, **İş Hukuku**, 4 bs., Ankara, Gazi Kitabevi, 2011.
- Aktekin, Şeyda, “Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisinde Gelişme Yok”, **Mercek Dergisi**, 2009, s. 121-127.
- Akyiğit, Ercan, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, Ankara, Türk Tarih Kurumu Basımevi, 1995.
- Akyiğit, Ercan, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, 1 c., 3 bs., Ankara, Seçkin Yayınları, 2006.
- Akyiğit, Ercan, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, 2 c., 3 bs., Ankara, Seçkin Yayınları, 2006.
- Akyiğit, Ercan, “Alt İşverenlik ve Benzer İlişkilerden Farkı”, **Tuhis İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:22, S: 4-5, 2009-2010, s. 1-38.
- Akyiğit, Ercan, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik (Taşeronluk İlişkisi)**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2011.
- Akyiğit, Ercan, “Kamuda Asıl İşin Bir Bölümü Altışverene Verilirken Muafiyet Var mıdır?”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:45, 2015, s. 15-64.

- Akyiğit, Ercan, “İş Aracılığı Üzerine Bazı Düşünceler”, **İş Hukuku Dergisi**, C:II, 1992, s. 578-589.
- Akyiğit, Ercan, **İş Hukuku**, 12 bs., Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2018.
- Akyiğit, Ercan, **Toplu İş Hukuku El Kitabı**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2015.
- Akyiğit, Ercan, “Ödünç İşçinin Sosyal Güvenliği”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:13, S:5, 1995, s. 12-37.
- Alp, Mustafa, “İş Sözleşmesinin Devri”, **İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri**, Ed. Ali Güzel, Deniz Ugan, İstanbul, Kadri Has Üniversitesi Yayınları, s. 302-329.
- Mustafa Alp, “İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası)”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C:5, S:1, s. 1-40.
- Alpagut, Gülsevil, “Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C:3, S:10, 2006, s. 569-584.
- Alpagut, Gülsevil, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2010**, Ankara, Başbakanlık Basımevi, 2012, s. 3-81.

- Alpagut, Gülsevil, **Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi**, İstanbul, Mavi Ofset, 1998.
- Alpagut, Gülsevil, “Geçici İş İlişkisini Düzenleyen Avrupa Birliği Yönergesi’nin Değerlendirilmesi”, **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**, İstanbul, Beta Yayınları, 2011, s. 353-367.
- Alpagut, Gülsevil, “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, **Sicil Dergisi**, S:25, 2012, s. 23-32.
- Alpagut, Gülsevil, “AB’nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler”, **TİSK Akademi**, C:3, S:5, 2008, s. 7-37.
- Arslanoğlu, Mehmet Anıl, **İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler**, İstanbul, Legal Yayınevi, 2005.
- Arslanoğlu, Mehmet Anıl, “İş Sözleşmesinin İradi Devri ile İşverenin Değişmesi”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C:3, S:10, 2006, s. 534-584.
- Aslan, Ahmet, v.d., “Mevsimlik Tarım İşçiliğinde Aracılık Hizmetlerinin Mevcut Durumu: Malatya Örneği”, **Tarım Ekonomisi Araştırmaları Dergisi**, C:3, S:2, 2017, s. 1-6.
- Ataman, Berrin Ceylan, **İşgücü Piyasasında Kurumsallaşma Avrupa Birliği Modeli ve Türkiye**, Ankara, A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, 1999.

Aydınlı, İbrahim,

Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu, 4 bs., Ankara, Seçkin Yayınları, 2015.

Aydınlı, İbrahim,

“Çalışma Hayatında Geçici (Muvakkat) İşçilik ve İş Hukuku Düzenlemeleri Karşısında Durumu”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:15, S:3-4, 1999, s. 45-56.

Aydınlı, İbrahim,

İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk (Yargı Kararları ve İlgili Mevzuat), Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2015.

Aubert, Gabriel,

Serkan Seyhan,

“İşçinin Başka Bir Ülkede Geçici Olarak Çalışması Halinde Korunması”, **Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2016, s. 127-131.

Balcı, Yusuf

Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Ekonomisi, 3. bs., Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2016.

Balkır, Z. Gönül,

Türk Anayasa Yargısında Sosyal Hakların Korunması, Kocaeli, Kocaeli Üniversitesi Yayınları, 2009.

Bartkiw, Timothy J.,

“Unions and Temporary Help Agency Employment”, **Industrial Relations**, C:67, S:3, 2012, s. 453-476.

- Baskan, Ş. Esra, “Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C: XXI, S:2, 2017, s.19.
- Başbuğ, Aydın, Mehtap Yücel Bodur, **İş Hukuku**, 5 bs., İstanbul, Beta Basım, 2018.
- Başterzi, Süleyman, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2009**, Ankara, Başbakanlık Basımevi, 2011, s. 3-131.
- Baycık, Gaye, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtay’ın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016**, 1 bs., İstanbul, On İki Lehva Yayıncılık, 2018, s. 7-357.
- Berberoğlu, Necati, **Çalışma Ekonomisi**, Eskişehir, Birlik Ofset Yayıncılık, t.y..
- Beissinger, Thomas, Philipp Baudy, **The Impact of Temporary Agency Work on Trade Union Wage Setting: A Theoretical Analysis**, Discussion Paper Series IZA DP No. 8802, 2015, s. 1-36.
- Boheim, Rene’, Martina Zweimuller, “The Employment of Temporary Agency Workers in the UK: For or Against the Trade Unions?”, **Economica**, London, 2012, s. 1-31.

- Cam, Erdem, “ILO Sözleşmeleri Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları”, **Çimento İşveren Dergisi**, Ocak 2018, s. 20-28.
- Caniklioğlu, Nurşen, “Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları” **Türk İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri, Legal Vefa Toplantıları (II) Prof. Dr. Nuri Çelik’e Saygı**, İstanbul, Legal Yayınları, 2008, s. 121-155.
- Caniklioğlu, Nurşen, “Türk Borçlar Kanunu–İş Kanunu İlişkisi ve Türk Borçlar Kanununun Bazı Hükümlerinin İş Kanunu Açısından Değerlendirilmesi”, **10. Yılında İş Kanunu Semineri**, Ankara, TİSK Yayınları, 2013, s. 74-120.
- Centel, Tankut, **Kısmi Çalışma**, İstanbul, Kazancı Kitapları, 1992.
- Countouris, Nicola, v.d., **Report on Temporary Employment Agencies and Temporary Agency Work (A Comparative Analysis of The Law On Temporary Work Agencies and The Social And Economic Implications of Temporary Work in 13 European Countries)**, Geneva, ILO, 2016.
- Craig, James R., “Discriminatory Practices in Exclusive Hiring Halls”, **Southwestern Law Journal**, C:16, 1962, s. 147-155.

Çalışma ve Sosyal
Güvenlik Bakanlığı,

“Özel İstihdam Büroları Aracılığı İle Geçici İş İlişkisi” Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu, Haz.Ebru Öztüm Tümer, v.d., Ankara, ÇSGB Yayınları, 2013.

Çankaya, Osman Güven,
Şahin Çil,

İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Ankara, Yetkin Yayınları, 2009.

Çelik, Nuri, Nurşen Canikoğlu,
Talat Canbolat,

İş Hukuku Dersleri, 31 bs., İstanbul, Beta Basım, 2018.

Çelik, Nuri,

"Grup Şirketlerinde İşçilerden Bir Kısımının Aynı Anda Birden Fazla İşverene Hizmet Vermesinden Doğan Sorun", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C:15, Özel Sayı, 2014, s.25-31.

Çenberci, Mustafa,

İş Kanunu Şerhi, 5 bs., Ankara, Olgaç Matbaası, 1984.

Çifter, Alun, Özge Demir,

“4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Geçici İş İlişkisi Kavramı Türleri ve Koşulları”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S:10, 2006, s. 7-23.

Çil, Şahin,

İş Kanunu Şerhi, 3 c., 2 bs., Ankara, Turhan Kitabevi, 2007.

- Çil, Şahin, **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2015-2016)**, 7 bs., Ankara, Yetkin Yayınları, 2016.
- Çil, Şahin, “Uygulamaya Yansıyan Yönüyle Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi”, **İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri**, Ed. Ali Güzel, Deniz Ugan, İstanbul, Kadri Has Üniversitesi Yayınları, 2009, s. 5-126.
- Çil, Şahin, **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları 9. Hukuk Dairesi 2008-2009-2010 Yılları**, 3 bs., Ankara, Turhan Kitabevi, 2011.
- Çil, Şahin, **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (9. Hukuk Dairesi 2010-2011 Yılları)**, 4 bs., Ankara, Turhan Kitabevi, 2011.
- Çöpoğlu, Mustafa, “İstihdam Hizmetinin Liberalleştirilmesi: İş ve İşçi Bulma Kurumu’nun Yeniden Yapılanma Çalışmaları ve Özel İstihdam Hizmetlerine Geçiş Eğilimleri”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1995.
- Demircioğlu, A. Murat, **Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, İstanbul, Beta Basım, 2016.
- Demir, Fevzi, **En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, 10 bs., İzmir, Birleşik Matbaa, 2017.
- Demircioğlu, Murat, **Sorularla Yeni İş Yasası**, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 2003.

- Demircioğlu, Murat, **Sorularla Yeni İş Yasası**, 3 bs., İstanbul, Beta Basım, 2014.
- Demircioğlu, A. Murat, **Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, İstanbul, Beta Basım, 2016.
- Demir, Rıza, Onur Hasan Özgün, “Geçici İş İlişkisine ve Geçici İstihdam Bürolarına İlişkin Çalışanların Tutumlarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S:16(2), 2015, s.127-153.
- Dereli, Toker, “Çalışma Hayatı Açısından AB Üyelik Müzakereleri Süreci ve Türkiye’nin Öncelikleri”, **“AB Yolunda Esneklik ve İstihdam” Uluslararası Semineri**, Ankara, TİSK Yayınları, 2005, s. 77-84.
- Dereli, Toker, “Geçici İş İlişkisinin Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulmasına İlişkin Yeni Düzenleme Önerileri”, **Sicil Dergisi**, S:25, 2012, s. 10-14.
- DİSK, **Özel İstihdam Büroları ve “İşçi Kiralaması”**, Ankara, DİSK Yayınları, 2013.
- Doğan, M. Sait, “21. Yüzyılda Esnek Çalışma Biçimleri ve Toplamların İş Hayatına Uygulanması”, **Sosyoloji Konferansları**, S:31, 2005, s. 93-98.

- Edlira Xhafa, “Collective Bargaining and Non-Standard Forms of Employment: Practices That Reduce Vulnerability and Ensure Work is Decent”, **Issue Brief No.3**, ILO, 2015.
- Eichhorst, Werner, v.d., **The Role and Activities of Employment Agencies**, IZA Research Report No. 57, 2013.
- Ekin, Ayşegül, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2020, s.162.
- Ekin, Nusret, **Türkiye’de İş Piyasasının Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları**, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 2001.
- Ekin, Nusret, **Ekonomik ve Hukuksal Boyutlarıyla Alt İşveren**, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 2002.
- Ekonomi, Münir, “Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi”, **Türk İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri**, Legal Vefa Toplantıları (II) Prof. Dr. Nuri Çelik’e Saygı, İstanbul, Legal Yayınları, 2008, s. 21-52.
- Elke J. Jahn, Enzo Weber, **Identifying the Substitution Effect of Temporary Agency Employment**, Discussion Paper Series IZA DP No. 6471, 2012.

Engin, E. Murat,

Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren, İstanbul, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, 1993.

Engin, E. Murat,

“İşverenin İşin Görülmesini İsteme Hakkını Devri: Ödünç İş İlişkisi”, **İş Hukuku Dergisi**, C:I, S: 3, 1991, s. 335-354.

Engin, Murat,

“Ferdî İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2000**, Ankara, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 2002, s. 1-25.

Ekmekçi, Ömer,

“Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi”, **Türk İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri, Legal Vefa Toplantıları (II) Prof. Dr. Nuri Çelik’e Saygı**, İstanbul, Legal Yayınları, 2008, s. 100-155.

Ekmekçi, Ömer,

“4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi**, C:1, S:2, 2004, s. 367-382.

Ekmekçi, Ömer,

Toplu İş Hukuku Dersleri, İstanbul, Oniki Levha Yayıncılık, 2018.

Ekonomi, Münir,

“Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, **Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2008, s. 231-266.

Ekonomi, Münir,

“İşsizliğin Önlemesi ve Telafisinde İş Hukuku Kurumları”, **İşsizliğin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Açısından Sorunları**, Ankara, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 2003, s. 235-253.

Engin, Murat,

“Atipik İstihdam Biçimleri ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar (Özellikle Ödünç İş İlişkisi ve Evde Çalışma)”, **Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri (İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2000 Yılı Ekim Toplantısı)**, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2002, s. 117-147.

Erdut, Zeki,

“İstihdam Politikaları Açısından İŞKUR: İstihdam Hizmetlerinin Yeniden Örgütlenmesi”, **Cumhuriyetin 75. Yılında Endüstri İlişkilerinde ve Emek Piyasalarının Düzenlenmesinde Devletin Değişen Rolü ve İşlevleri**, Türk Endüstri İlişkileri Derneği III. Uluslararası Endüstri İlişkileri Kongresi, Ankara, TUHİS Yayın No:36, 1998, s. 149-171.

Ertaş, Kudret,

Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, Ankara, Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayın No:211, 1982.

Esener, Turhan,

İş Hukuku, Ankara, Sevinç Matbaası, 1973.

Eur-Lex,

(Çevrimiçi)<https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?qid=1562512444803&uri=CELEX:32008L014> 20 Nisan 2019.

Eurociett,

At the Heart of Flexicurity: The Contribution of Private Employment Agencies to Active Labour Market Policies, y.y., Eurociett, t.y.

Eurofound,

Representativeness of the European social Partner Organisations: Temporary Agency Work Sector, y.y., y.y., 2016.

Eurofound,

Temporary Agency Work and Collective Bargaining In The EU, Dublin, y.y., 2008, s.16.

European Commission,

Employment and Social Developments in Europe (Sustainable Growth For All: Choices For The Future of Social Europe), Luxembourg, Publication Office of European Union, 2019.

Eurostat Statistic

(Çevrimiçi)<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem110/default/table?lang=en>, 21 Nisan 2021.

Eyrenci, Öner, Savaş Taşkent,

Devrim Ulucan,

Bireysel İş Hukuku, 9 bs., İstanbul, Beta Basım, 2019.

- Fırat, Zerrin Yöney, “İstihdam Hizmetlerinin Değişen Yapısı ve Özel İstihdam Büroları”, **İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C:3, S:1, 2001, s. 1-7.
- García-Peírez, J. Ignacio, Fernando Muñoz-Bullo’n, “Temporary Help Agencies and Occupational Mobility”, **Oxford Bulletin of Economics and Statistics**, C:67, S:2, 2005, s. 163-180.
- Gerek, Nüvit, “Kamu Kuruluşlarında Hizmet Alım İhaleleri Kapsamında Çalıştırılan Alt İşveren İşçileri İle İlgili Sorunlar”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:15, 2007, s. 81-90.
- Global Union, “Principles on Temporary Work Agencies”, (Çevrimiçi)<http://www.industrialunion.org/archive/icem/global-union-principles-on-temporary-work-agencies>, 17 Aralık 2019.
- Global Union, **Global Union Principles on Temporary Work Agencies**, Geneva, CGU General Secretaries Meeting, 2010.
- Gonos, George, Carmen Martino, “Temp Agency Workers in New Jersey’s Logistics Hub: The Case for a Union Hiring Hall”, **The Journal of Labor and Society**, C:14, 2011, s. 499-525.
- Gönen Dünder, “Kariyer Geliştirme”, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 6 bs., İstanbul, Beta Yayınevi, 2013.

Graig, Harry H., Louis Missouri, “Hiring Hall Arrangements and Practices”, **Labor Law Journal**, 1958, s. 939-945.

Grześ, Anna, “Temporary Work Agencies and Unemployment in Poland”, *Optimum Studia Ekonomiczne* Nr, C:5, S:71, 2014, s. 139-158.

Gül, Neytullah, “Simsarın Ücret Hakkı”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C:65, S:4, 2016, s. 2795-2820.

Güleşçi, Yusuf, **Kamu İşyerlerinde Alt işveren Uygulaması**, Ankara, Adalet Yayınevi, 2013.

Günay, Cevdet İlhan, **İş Kanunu Şerhi**, Ankara, 2 c., Ankara, Yetkin Yayınları, 2015.

Gündoğan, Naci, “Emek Piyasaları Politikaları”, **Çalışma Ekonomisi II**, Ed. Naci Gündoğan, M.Kemal Biçerli, Eskişehir, Eskişehir Üniversitesi Yayınları, 2013, s. 154-173.

Güzel, Ali, Hande Heper, “Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...:Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:52, 2017, s. 11-58.

Güzel, Ali, Ali Rıza Okur, Nurşen Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 17 bs., İstanbul, Beta Basım, 2018.

Güzel, Ali,

İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, İstanbul, Kazancı Yayınları, 1987.

Hakansson, Kristina, Tommy
Isidorsson, Hannes Kantelius,

“Temporary Agency Work as a Means of Achieving Flexicurity?”, **Nordic Journal of Working Life Studies**, C:2, S:4, 2012, s. 153-169.

Hakansson, Kristina,
Tommy Isidorsson,

“Temporary Agency Workers—Precarious Workers? Perceived Job Security and Employability for Temporary Agency Workers and Client Organization Employees at a Swedish Manufacturing Plant”, **Nordic Journal of Working Life Studies**, C:5, S:4, 2015, s. 3-22.

Hatemi, Hüseyin, Emre Gökyayla, **Borçlar Hukuku Genel Bölüm**, 4 bs., İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2017.

Hatton, Erin,

“Temporary Weapons: Employers’ Use of Temps Against Organized Labor”, **ILR Review**, C:67, S:1, 2014, s. 86-110.

Heinrich, Steffen, Karen Shire,
Hannelore Mottweiler,

“Fighting (for) the margins: Trade Union Responses to the Emergence of Corss-Border Temporary Agency Work in the European Union”, **Journal of Industrial Relations**, C:62, S:2 2020, s.1-25.

Hekimler, Alpay, “Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisinin Kurulması ve İstihdama Etkisi Üzerine Düşünceler”, **İstidamda** 3i, S:13, 2014, s. 52-57.

Hekimler, Alpay, **Sosyal Politika Boyutunda Federal Almanya’da Esnek Çalışma Modelleri**, Ankara, TİSK Yayınları, 2006.

Hoppa, Christian, Axel Mintenb, Nevena Topo, “Signaling, Selection and Transition: Empirical Evidence on Stepping-Stones and Vicious Cycles in Temporary Agency Work”, **The International Journal of Human Resource Management**, C:27, S:5, 2016, s. 527-547.

Houseman, Susan N., **Temporary Agency Work**, y.y., IZA World of Labor, 2014.

Houseman, Susan N., Arne L. Kalleberg, George A. Erickcek, “The Role of Temporary Agency Employment in Tight Labor Markets”, **Industrial and Labor Relations Review**, C:57, S:1, 2003, s. 105-127.

Hoven, Theo von Den, “Güvenceli Esneklik ve Hollanda’daki Uygulamalar”, **Mercek Dergisi**, S:48, 2007, s. 150-155.

Hveem, Joakim, “Are Temporary Work Agencies Stepping Stones into Regular Employment?”, **IZA Journal of Migration**, C:2, S:21, 2013.

IDB, WAPES, OECD,

The World of Public Employment Services (Challenges, capacity and outlook for public employment services in the new world of work),
Ed. David Eiom, y.y., y.y., 2015.

ILO,

The Role of Private Employment Agencies in The Functioning of Labour Markets,
International Labour Conference 81st Session,
Report VI, Geneva, ILO, 1994.

ILO,

Private Employment Agencies, Temporary Agency Workers and Their Contribution to the Labour Market (International Labour Organization), Geneva, ILO, 2009.

ILO,

Non-Standard Forms of Employment (Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment), Geneva, ILO, 2015.

ILO,

“Temporary Agency Work: Regulation and Challenges for Labour Courts Composite Questionnaire Responses”,(Çevrimiçi)https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_222118.pdf, 10 Mayıs 2019.

ILO,

Non-Standard Employment Around The World (Understanding challenges, shaping prospects), Geneva, ILO, 2016

ILO, “Regulating The Use of Temporary Contracts by Enterprises (What Works Research Brief N°7”, (Çevrimiçi)https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_546843.pdf, 08 Mayıs 2019.

ILO, **World Employment Social Outlook Trends 2019**, Geneva, ILO, 2019.

ILO, **World Employment Social Outlook Trends 2020**, Geneva, ILO, 2020.

ILO, **ILO Support for The Role of Public Employment Services in the Labour Market**, 306th Session, Geneva, 2009.

İnciroğlu, Lütfi, **Güncel Yargıtay Kararları Işığında Açıklamalı Yeni İş Kanunu**, İstanbul, Legal Yayınları, 2006.

İşığışık, Özlem, “Temel Sosyal Politika Sorunları”, **Sosyal Politika**, Ed. Aysen Tokol, Yusuf Alper, Bursa, Dora Basım, 2016, s. 121-161.

İşıkli, Alpaslan, **İş Hukuku**, 7 bs., Ankara, İmaj Yayınevi, 2010.

İŞ-KUR, **İstihdam Hizmet Sağlayıcılarının Rolü Beceri ve İş Öngörme ve Eşleştirme Kılavuzu**, Cilt 4, 1 bs., Ankara, Genç Ofset, 2017.

İŞ-KUR, **Dünden Bugüne (1946-2011)**, Ankara, İş-Kur Yayınları, 2011.

- İzveren, Adil, **Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar**, Ankara, Sevinç Matbaası
- Jahn, Elke J., Dario Pozzoli, “The Pay Gap of Temporary Agency Workers- Does The Temp Sector Experience Pay Off?”, **Labor Economics**, S:24, 2013, s. 48-57.
- Kabakçı, Mahmut, “Kamu Hizmet Alım Sözleşmelerinin İş Hukuku Uygulaması Açısından Değerlendirilmesi”, **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**, İstanbul, Beta Yayınları, 2011, s. 83-124.
- Kabakçı, Mahmut, “5920 Sayılı Kanunun Ödünç İş İlişkisi Hakkındaki Veto Edilen Hükmünün AB Yönergesi Işığında Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:31, 2011, s. 73-114.
- Kaboğlu, İbrahim Ö., **Özgürlükler Hukuku İnsan Haklarının Hukuksal Yapısı**, 5 bs., İstanbul, Afa Yayıncılık, 1999.
- Kamu-İş, **Çalışma Hayatı İle İlgili Yargıtay Kararları (2008-2009)**, Ankara, Kamu-İş, 2010.
- Kaplan, E.Tuncay Senyen, **Bireysel İş Hukuku**, 9 bs., Ankara, Gazi Kitabevi, 2018.
- Keune, Maarten, “Trade Union Responses to Precarious Work in Seven European Countries”, **International Journal of Labour Research**, C:5, S:1, 2013, s. 59-78.

Kılıç, Ali,

“4857 Sayılı Kanun ve Yargıtay Kararları Çerçevesinde Ödünç İş İlişkisi”, **Selçuk Üniversitesi Kadınhanı Faik İcıl Meslek Yüksekokulu Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi**, S:1, 2011, s. 1-22.

Kılıçoğlu, Mustafa,
İlayda Kılıçoğlu Ada,

Son Değişikliklerle Şerhli İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, Ankara, Bilge Yayınevi, 2016.

Kumaş, Handan,

“Türkiye İş Kurumu Faaliyetleri ve İşgücü Piyasası İhtiyaçları Arasında Uyum”, **Sosyo-Ekonomi Dergisi**, C:11, S:11, 2010, s. 132-165.

Kutal, Gülten,

“Küreselleşmenin Emek Piyasalarına Etkileri”, **Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri (İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2000 Yılı Ekim Toplantısı)**, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2002, s. 21-40.

KEİG Platformu,

Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi: Kadın İstihdamı İçin Çözüm mü? Güvencesiz Esneklik İçin Tuzak mı?, İstanbul, KEİG Yayınları, 2015.

Keser, Hakan,

“İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Geçici İş İlişkisine Yansıması”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C:3, S:9, 2006, s. 66-109.

Kılıçoğlu, Mustafa,

Kemal Şenocak,

İş Kanunu Şerhi, 3 bs., İstanbul, Legal Yayınları, 2013.

Koray, Meryem,

“Sosyal Politikanın Anlamı ve İşlevini Tartışmak”, **Çalışma ve Dergisi**, S:15, 2007, s. 19-55.

Kvasnicka, Michael,

Does Temporary Help Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment?, Nber Working Paper Series No. 13843, Cambridge, 2008.

Laçiner, Vedat,

“İş Hukukunda Takım Sözleşmesi ve İşlevi”, **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, C:3, S:5, 2014, s. 114-131.

Lenaerts, Karolien, v.d.,

Online Talent Platforms, Labour Market Intermediaries and the Changing World of Work, y.y., World Employment Confederation-Europa and UNI Europa, t.y.

Malgaç, Hande,

Emek Önder Ünlü,

“Neoliberal Emek Yönetiminde Devletin Rolü: Türkiye'de Özel İstihdam Büroları”, **LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi (VIII-II)**, C:8, S:9, 2017, s. 253-278.

Marleau, Veronique,

“İş Yaratma Stratejisi, İstihdam Politikası ve İş Hukukunun Rolü: ABD ve AB İstihdam Stratejilerinin Karşılaştırmalı Analizinden Çıkan Dersler”, **İş Yaratma ve İş Hukuku**, Ed. Marco Biagi, İstanbul, BZD Yayın ve İletişim Hizmetleri, 2003, s. 43-77.

Molina, Oscar,
Igor Guardiancich,

Örgütlenmesinde Güçlük Çekilen Çalışanların Örgütlenmesi ve Temsili: Türkiye için Çıkarımlar, Ankara, ILO Yayınları, t.y.

Mollamahmutoğlu, Hamdi,

İş Hukuku, 2 bs., Ankara, Turhan Kitabevi, 2005.

Mollamahmutoğlu, Hamdi,
Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal,

İş Hukuku Ders Kitabı Bireysel İş Hukuku, 3 bs., Ankara, Lykeion Yayınları, 2019.

Narmanlıoğlu, Ünal,

“Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinden Doğan Sorumluluklar”, **Türk İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri, Legal Vefa Toplantıları (II) Prof. Dr. Nuri Çelik’e Saygı**, İstanbul, Legal Yayınları, 2008, s. 53-72.

Narmanlıoğlu, Ünal,

“İşverenin Emir ve Talimat Verme Yetkisinin Geçici Süre ile Sınırlı Olarak Başkasına Devredilmesi (Ödünç “Geçici” İş İlişkisi)”, **Sicil Dergisi**, S:23, 2011, s. 15-21.

Narmanlıoğlu, Ünal,

İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, 3 bs., İstanbul, Beta Basım, 2016.

- Narter, Sami, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk**, 3 bs., Ankara, Adalet Yayınevi, 2018.
- Nielen, Sebastian, Alexander Schiersch, “Temporary Agency Work and Firm Competitiveness: Evidence from German Manufacturing Firms”, **Industrial Relations**, C:57, S:3, 2014, s. 365-393.
- Odaman, Serkan, **Türk ve Fransız Hukukunda Ödünç İş İlişkisi**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2007.
- Odaman, Serkan, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması”, **Sicil Dergisi**, S:36, 2016, s. 41-61.
- OECD, Long-term unemployment rate (indicator), doi: 10.1787/76471ad5-en, 4 Mayıs 2021.
- Okur, Ali Rıza, “Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı”, **Kamu-İş Dergisi**, C.7, S.3, 2004, s. 347-368.
- Orhaner, A.Baki, Süleyman Orhaner, **Türk İş Hukuku Yargıytay Emsal Kararları**, Ankara, Sevinç Matbaası, 1969.
- Öz, Cihan Selek, “4857 Sayılı İş Kanunu Döneminde İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri”, **TUHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:21 S:5-6, 2008, s. 18-30.

- Özdemir, Erdem, “Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi: Düzenlenmeli ama Nasıl?” (Geçici İş İlişkisi), **Sicil Dergisi**, S:18, 2010, s. 20-32.
- Özdemir, Erdem, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2014.
- Özkan, Ahmet Emin, “Özel İstihdam Büroları”, **Mercek Dergisi**, S:6, 1997, s. 116-125.
- Özkaplan, Nurcan, “Kamu ve Emek Piyasaları”, **Çalışma Ekonomisi II**, Ed.Naci Gündoğan, Eskişehir, Eskişehir Üniversitesi Yayınları, 2013, s. 80-103.
- Özkaraca,ERCÜMENT, **İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu**, İstanbul, Beta Basım, 2008.
- Özler, Derya Ergun, “Performans Değerlendirme ve Kariyer Yönetimi”, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ed. Ramazan Geylan, H. Zümrüt Tonus, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2013, s. 110-154.
- Özveri, Murat, “Özelleştirme-Alt İşveren Özel İstihdam Büroları ve Ucuz İşgücü”, **Emeğin Hukuku Kurultayı**, Ankara, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 2015, s. 147-180.
- Özveri, Murat, “Güvencesiz Çalışmanın Hukuki Dayanakları”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:33, 2012, s. 147-172.

Özveri, Murat,

“İş Bulmaya Aracılık Bordro Şirketleri Özel İstihdam Büroları”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C:5, S:17, 2008, s. 67-77.

Phan, Thuy, Ellen Hansen,
David Price,

Değişen İşgücü Piyasalarında Kamu İstihdam Hizmeti, Çev. Metin Çulhaoğlu, Ankara, Uluslararası Çalışma Örgütü Yayınları, 2001.

Polat, Yeliz,

“4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İşçi Özlük Dosyası”, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.

Polat, Yeliz

‘Son Değişikliklerle Birlikte Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmemiş Geçici İş İlişkisi’, **Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C.3, S.3, 2019, s. 361-374

Probst, Tahira M.,
Claudio Barbaranelli,
Laura Petittab,

“The Relationship Between Job Insecurity and Accident Under-Reporting: A Test in Two Countries”, **Work & Stress**, C:27, S:4, 2013, s. 383-402.

Quinlan, Michael,

The Effects of Non-Standard Forms of Employment on Worker Health and Safety, Conditions of Work and Employment Series No. 67, ILO, 2015.

- Rodriguez, Miguel, v.d., “İş Yaratma Politikalarında İş Hukukunun ve Endüstriyel İlişkisi”, **İş Yaratma ve İş Hukuku**, Ed. Marco Biagi, İstanbul, BZD Yayın ve İletişim Hizmetleri, 2003, s. 31-42.
- Raats, Pille Strauss, “Temporary Safety. Regulating Working Conditions in Temporary Agency Work”, **Safety Science**, C:112, 2019, s. 213-222.
- Rosen, Samuel D., “Hiring Halls and The National Labor Relations Board”, **Wake Forest Law Review**, C:9, 1972, s. 51-64.
- Ross, Philip, “Origin of The Hiring Hall in Construction”, **Symposium:Industrial Relations in Construction**, s. 366-379. (sayı, cilt yok)
- Sanal, M. Engin, “İş ve İşçi Bulma Kurumu ve İşsizlik”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1994.
- Sanal, M. Engin, “İş ve İşçi Bulma Aracılığı Çağdaş Gelişmeler ve Türk Tarım Kesiminde İşe Aracılık Uygulaması”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1995.
- Sayın, Ali Kemal, **Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları**, Ankara, Türkiye İş Kurumu Yayınları, 2002.

Sayın, Ali Kemal,

“Değişen Emek Piyasasında Kamu İstihdam Hizmetinin Önemi”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S:56, 2009, s. 333-364.

Sayın, Ali Kemal,

“İstihdam Hizmetlerinin Yeniden Yapılandırılması Sürecinde Türkiye İş Kurumu”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S:49, 2005, s. 405-423.

Selçuki, Sabih,

İlmi- Kazai İçtihatlarla İş Kanunu, 3 bs., İstanbul, Yelken Matbaası, 1973

Segal, Lewis M.,
Daniel G. Sullivan,

“The Growth of Temporary Services Work”, **Journal of Economic Perspectives**, C:11, S:2, 1997, s. 117-136.

Serin, İlhan,

“4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisi”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi**, C:2, S:7, 2005, s. 1056-1090.

Sharp, Nathan Hudson,
Johnny Runge,

International Trends in Insecure Work: A Report for The Trades Union Congress, London, National Institute of Economic and Social Research, 2017.

Soyer, M. Polat,

“İşçinin Bir Başka İşverenin Yanında Çalışması ve Bireysel İş Hukukuna İlişkin Bazı Sorunlar”, **Yasa Hukuk Dergisi**, S:III, 1980, s. 339-348.

- Sur, Melda, “Karşılaştırmalı Hukukta Alt İşveren”, **Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri (İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2000 Yılı Ekim Toplantısı)**, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2002, s. 197-208.
- Sümer, Haluk Hadi, **İş Hukuku**, 23 bs., Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2018.
- Sümer, Haluk Hadi, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, 2 bs., Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2018.
- Süzek, Sarper, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2011**, Ankara, Başbakanlık Basımevi, 2013, s.
- Süzek, Sarper, **İş Hukuku**, 17 bs., İstanbul, Beta Basım, 2016.
- Süzek, Sarper, **İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)**, 15 bs., İstanbul, Beta Basım, 2018.
- Süzek, Sarper, **İş Hukuku**, 17 bs., İstanbul, Beta Basım, 2019.
- Süzek, Sarper, **İş Hukuku**, İstanbul, Beta Basım, 2002.
- Süzek, Sarper, “İşin Geleceği”, **Sicil Dergisi**, S:14, 2009, s. 5-28.

Şen, Murat,

“Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi”,(Çevrimiçi)<http://www.muratsen.org/wp-content/uploads/%C3%96zel-%C4%B0stihdam-B%C3%BCrolar%C4%B1-Arac%C4%B1l%C4%B1%C4%9F%C4%B1yla-Ge%C3%A7ici-%C4%B0%C5%9F-%C4%B0li%C5%9Fkisi-T%C4%B0SK.pdf>, 18 Haziran 2018.

Şen, Murat,

“Esnek Çalışma Bağlamında Geçici İş İlişkisi ve Özel İstihdam Büroları”, (Çevrimiçi) <http://www.muratsen.org/wpcontent/uploads/esnek%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fma-ba%C4%9Flam%C4%B1nda-ge%C3%A7ici-i%C5%9Fili%C5%9Fkisi-ve-%C3%B6ib-Hukuk-Bil-G%C3%BCn-sor.pdf>, 16 Mayıs 2018.

Şen, Murat,

“Meslek Edinilmiş (Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla) Geçici İş İlişkisi”, **İstidamda 3i**, S:13, Ankara, 2014, s. 46-51.

Taşkent, Savaş,

İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul, Meter Matbaası, 1981.

Taşkın, Ahmet,

Türk İş Hukukunda ve İşletme Yönetiminde Alt İşverenlik İlişkisi, Ankara, Yetkin Yayınları, 2016.

Tekeli, Seda,

“Emek Piyasası ile İlgili Temel Kavramların Tanımlanması”, **İstihdam ve İşsizlik**, Ed. M. Kemal Biçerli, Verda Canbey Özgüler, 3 bs., Eskişehir, Eskişehir Üniversitesi Yayınları, 2014, s. 3-18.

Tekinalp, Gülören,

“Avrupa Topluluğunda Ferdi İş Aktine Uygulanan Hukuk Hakkında Kural, 96/71 Sayılı Gönderilen İşçiler Yönergesi ve MÖHUK”, **Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni**, C:2, S:2, İstanbul, 2002, s. 839-856.

TİSK,

İşgücü Piyasalarında Özel İstihdam Bürolarının Rolü, y.y., TİSK İnceleme Yayınları 16, t.y..

TİSK,

Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi Semineri, Ankara, TİSK Yayınları, 2013.

Tokol, Aysen,

Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, 6 bs., Bursa, Dora Yayıncılık, 2015.

Tuna, Orhan,

“Çalışma Organizasyonlarının Doğuşu”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S:29, 1978, s. 1-30.

Tuncay, A. Can,

“Bir Seminerin Ardından: Özel İstihdam Büroları”, **Çimento İşveren Dergisi**, C:9, S:1, 1995, s. 3-12.

Tuncay, A. Can, F. Burcu Savaş,

“Özel İstihdam Büroları Gerçek ve Çağdaş Fonksiyonlarına Artık Kavuşmalıdır”, **Mercek Dergisi**, S.48, 2007, s. 66-77.

Tuncay, A. Can,

“Özel Faaliyet Olarak İş ve İşçi Bulma Hakkında Düşünceler”, **İş Hukuku Dergisi**, C:I, S: 3, 1991, s. 325-334.

Tuncay, A. Can,

“İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri”, **Yeni İş Yasası Sempozyumu (İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku’na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı)**, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2003, s. 125-145.

Tuncay, A. Can,

İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1982.

Tuncay, A. Can,
Burcu Savaş Kutsal,

Toplu İş Hukuku, 7 bs., İstanbul, Beta Basım, 2019.

Tuncay, A. Can,
Ömer Ekmekçi,

Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 19 bs., İstanbul, Beta Basım, 2017.

Tunçomağ, Kenan,
Tankut Centel,

İş Hukukunun Esasları, 9 bs., İstanbul, Beta Yayınevi, 2018.

TUSİAD,

İşgücü Piyasalarının Etkinliğinin Artırılmasında Özel İstihdam Kurumlarının ve Esnek Çalışma Biçimlerinin Rolü, y.y., TUSİAD Yayınları, 2002.

Türk Dil Kurumu,

“Güncel Türkçe Sözlük”, (Çevrimiçi) <https://sozluk.gov.tr/>, 03 Mayıs 2020.

Türkiye Barolar Birliği,

Özel İstihdam Büroları ve Bireysel Emeklilik, Ankara, Türkiye Barolar Birliği Yayını, 2017.

- Türkmen, Hülya Akıntürk, “Türk İstihdam Yapısının Mevcut Durumu ve Yeniden Yapılandırma İhtiyacı”, **Yargıtay Dergisi**, C:26, S:1-2, 2000, s. 201-233.
- Türkmen, Hülya Akın, “İşgücüne Yönelik Olarak İşçinin Üçüncü Bir Kişiye Devri: Ödünç İş İlişkisi”, **Yasa Dergisi**, S:1-2, 1999, s. 130-149.
- Uçkan, Banu, “Sendika Güvenliğin Teorik Çerçevesi ve Endüstri İlişkileri Sistemine Etkisi”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, S:56-3, 2001, s. 157-176.
- Uçkan, Banu, “Türkiye’de İş Aracılığı Hizmetlerinin Tarihsel Gelişim Sürecinde Kamu Tekelinin Kırılması”, **Sosyal Bilimler Dergisi**, C:5, S:1, 2005, s. 149-178.
- Uçum, Mehmet, **Yeni İş Kanunu Seminer Notları**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2003.
- Ulucan, Devrim, “Karar İncelemesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:3, 2004, s. 145-152.
- Ulucan, Devrim, “Esneklik İhtiyacı ve İş Hukukun İşçiyi Koruma İşlevi”, **A. Can Tuncay’a Armağan**, İstanbul, Legal Yayınları, 2005, s. 203-217.
- Ulukan, Umut,
Nihan Cığerci Ulukan, “Fındık Üretiminde Çalışma İlişkileri ve Mevsimlik İşçiler: Perşembe Örneği”, (Çevrimiçi)https://www.researchgate.net/publication/258446856_Findik_Uretiminde_Calisma_Iliskileri_ve_Mevsimlik_Isciler_Persembe_Ornegi, 18 Mayıs 2019.

- Uslu, Murat, “Ödünç İş İlişkisine Dair Sorunlar ve Basın İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C:9, Özel Sayı, 2007, s. 331-353.
- Uşen, Şelale, **Avrupa Birliği’nde Ödünç İş İlişkisi: İtalya Uygulaması ve Türkiye**, İstanbul, Türkiye Tekstil İşverenleri Sendikası, 2006.
- Uzun, Bekir, “İş Yasasının Temel Kavramları ve Kapsamı”, **Yeni İş Yasası Semineri**, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 2004.
- Voss, Eckhard v.d., **The Role of Temporary Agency Work and Labour Market Transitions in Europe: Institutional Frameworks, Empirical Evidence, Good Practice and The Impact of Social Dialogue**, Hamburg, Eurociett/UNI Europa, 2013.
- Yenisey, Kübra Doğan, “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006**, Ankara, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 2009, s. 9-97.
- Yenisey, Kübra Doğan, **İş Hukukunun Emredici Yapısı**, İstanbul, Beta Basım, 2014.

Yenisey, Kübra Doğan,

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

Yıldız, Gaye Burcu,

“İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtay’ın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015**, 1 bs., İstanbul, On İki Leuva Yayıncılık, 2017, s. 19-188.

Yıldız, Gaye Burcu,

“İş Hukukunun Etkinliği Üzerine ve Amacı Üzerine Düşünmek”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:57, 2018, s. 733-748.

Yılmaz, Gaye,

“ILO’da ve Uygulamada İşçi Kiralama Olgusu”, **Meslek ve Sağlık Güvenlik Dergisi**, C:10, S:35, 2010, s. 30-40.

Yiğit, Esra,

“Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi”, (Yayınlanmış Doktora Tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018.

Yiğit, Yusuf,

“İşverenin Çalışanlara İş Koşulları Hakkında Bilgi Verme Yükümlülüğü”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:23, 2009, s. 79-114.

Zâdil, Ekmel,

“İş ve İşçi Bulma Hizmeti Mahiyet ve Vazifeleri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S:4, 1951, s. 18-32.

Zaim, Sabahattin,

Çalışma Ekonomisi, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1997.

WAPES,

(Çevrimiçi) <http://wapes.org/en/page/history>, 24 Aralık 2018.

Weber, Tina, ‘v.d.’,

Labour Market Change: Trends And Policy Approaches Towards Flexibilisation, Luxembourg, Publication Office of European Union, 2020.

Wears, Katherine Hannan,
Sandra L. Fisher,

"Who is an Employer in the Tringular Employment Relationship? Sorting Through the Definitional Confusion", **Employ Respons Rights Journal**, 2012, s.159-176.

World Employment
Confederation,

Economic Report 2020, (Çevrimiçi)
<https://wecglobal.org/uploads/2020/02/Economic-Report-2020.pdf>, 1 Nisan 2020.

World Employment
Confederation,

Economic Report 2021, (Çevrimiçi)
<https://weceurope.org/uploads/2021/02/WEC-Economic-Report-2021.pdf>, 16 Nisan 2021.

World Employment
Confederation,

Social Impact Report 2019, Labour Market Activation, Transitions and Inclusiveness (The Contribution of The Private Employment Services Industry), (Çevrimiçi)https://wecglobal.org/uploads/2019/11/2019_WEC_Social-Impact-Report.pdf, 16 Mart 2020.

World Employment
Confederation,

Social Impact Report 2020, (Çevrimiçi) <https://wecglobal.org/uploads/2020/07/WEC-Social-Impact-Report-2020.pdf>, 18 Ocak 2021.

Wynn, Michael,

“Power Politics and Precariousness: The Regulation of Temporary Work in the European Union”, **Temporary Work, Agencies and Unfree Labour Insecurity in the New World of Work**, Ed. Judy Fudge, Kendra Strauss, New York, Routledge, 2014, s. 48-69.

(Çevrimiçi)<https://socialwelfare.library.vcu.edu/programs/employment-services-a-brief-history/>, 10 Nisan 2019.

İşsizlik Hakkında 2 sayılı Sözleşme (Çevrimiçi)https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C002, 12 Ekim 2018.

Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında 34 sayılı Sözleşme,(Çevrimiçi)https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C034, 12 Ekim 2018.

İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkında 88 sayılı Sözleşme (Çevrimiçi) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C088, 12 Ekim 2018.

Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında 96 sayılı Sözleşme,(Çevrimiçi)https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C096, 12 Ekim 2018.

Özel İstihdam Büroları Hakkında 181 sayılı Sözleşme,(Çevrimiçi)https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C181, 12 Ekim 2018.

188 sayılı Özel İstihdam Büroları Hakkında Tavsiye Kararı (Çevrimiçi) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R188, 12 Ekim 2018.

(Çevrimiçi)https://ec.europa.eu/eures/public/en/eures-in-countries?lang=en&app=0.14.1-build-0&pageCode=eures_in_countries, 30 Aralık 2018.

(Çevrimiçi)<https://www.weceurope.org/index.php?id=119>, 20 Eylül 2019.

(Çevrimiçi) <https://www.weceurope.org/index.php?id=94>, 2 Nisan 2019.

(Çevrimiçi) https://www.weceurope.org/index.php?id=113&tx_ttnews%5Btt_news%5D=858&tx_ttnews%5BbackPid%5D=15&cHash=e61b58361a614a593061aece78001385, 2 Nisan 2019.

(Çevrimiçi) <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss73m.htm>, 12 Mayıs 2019.

Geçici İşçiler İçin Çalışma Koşulları Hakkında Avrupa Parlamentosu ve Konsey Yönergesinde Değişiklik Önerisi , (Çevrimiçi) <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?qid=1561895770866&uri=CELEX:52002PC0701>, 30 Haziran 2019.

Belirli Süreli Hizmet veya Geçici İş Akitleri Çalışan İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeye Yönelik Önlemlerin Desteklenmesine İlişkin 91/383/EEC sayılı Avrupa Parlemantosunu ve Konsey Direktifi, (Çevrimiçi) <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1991/383/oj>, 9 Mayıs 2019.

Geçici İş İlişkisi Hakkında 2008/104/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi, (Çevrimiçi) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32008L0104>, 30 Haziran 2019.

Kamu İstihdam Hizmetlerinde İşbirliğinin Artırılmasına İlişkin 15 Mayıs 2014 tarih ve 573/2014/EU Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi (Çevrimiçi) [https://eur-lex.europa.eu/eli/dec/2014/573\(2\)/oj](https://eur-lex.europa.eu/eli/dec/2014/573(2)/oj), 24 Ekim 2020.

(Çevrimiçi)<https://www.bls.gov/opub/mlr/2016/book-review/the-temp-economy.htm>, 20 Ocak 2020.

(Çevrimiçi)<https://www.rec.uk.com/our-view/research/industry-analysis/recruitment-industry-trends-201819>, 30 Nisan 2020.

(Çevrimiçi)<https://ilostat.ilo.org/topics/labour-income/>, 4 Mayıs 2021.

(Çevrimiçi)<https://www.oecd.org/employment/emp/employmentdatabase-earningsandwages.htm>, 4 Mayıs 2021.

(Çevrimiçi) <https://www.etuc.org/en/protection-temporary-agency-workers-germany>, 1 Mayıs, 2021.

(Çevrimiçi)<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2014/new-legislation-on-temporary-agency-work>, 08 Mart 2020.

(Çevrimiçi)<https://www.statista.com/statistics/257876/staffing-companies-worldwide-by-revenue/>, 18 Ocak 2021.

(Çevrimiçi)<https://www.statista.com/statistics/624116/staffing-industry-revenue-worldwide/>, 3 Mayıs 2021.

(Çevrimiçi)https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TENURE_AVE, 23 Mayıs 2021.

(Çevrimiçi)<https://www.statista.com/statistics/1209552/average-time-spent-with-one-employer-in-europe/>, 23 Mayıs 2021.

(Çevrimiçi)<https://www.bls.gov/news.release/pdf/tenure.pdf>, 23 Mayıs 2021.

YARGITAY KARARLARI

Anayasa Mahkemesi GK, 19.10.2005t, E.2003/66, K.2005/72, (Çevrimiçi)
<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.

Anayasa Mahkemesi GK, 28.02.2018t, E.2016/141, K.2018/27, (Çevrimiçi)
<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.

Antalya BAM 9 HD, 12.04.2018t., E.2018/1, K.2018/725,
<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 21 Nisan 2019.

BAM 7 HD, 30.04.2018t., E.2017/2256, K.2018/934,
(Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 20 Nisan 2019.

Yargıtay İctihadı Birleştirme Büyük Genel Hukuku Kurulu, 23.02.2018t. E.2017/01,
K.2018/02, (Çevrimiçi) <http://kazanci.com.tr/gunluk/ibgk-2017-1.htm>, 10
Mayıs 2019

Y 7 HD, 02.03.2016t, E.2016/7042, K.2016/5323, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:51, 2017, s. 205-208.

Y 7 HD, 21.02.2014t, E.201/825, K.2014/355;
Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 14 Ağustos 2019.

Y 7 HD, 03.10.2013t., E.2013/18550, K.2013/16224; Çevrimiçi)
<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.

Y 7 HD, 13.02.2014t, E.2013/23740, K.2014/3910,
(Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.

- Y 7 HD, 03.10.2013t., E.2013/18550, K.2013/16224,
<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 21 Nisan 2019.
- Y 7 HD, 03.10.2013t., E.2013/18550, K.2013/16224,
(Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.
- Y 7 HD, 05.03.2015t., E.2014/21225, K.2015/3568,
(Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.
- Y 7 HD, 25.06.2015t., E.2014/19131, K.2015/13113,
(Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.
- Y 7 HD, 20.01.2015t., E.2014/21301, K.2015/159,
(Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.
- Y 7 HD, 05.12.2016t., E.2016/17941, K.2016/17941,
(Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 21 Nisan 2019.
- Y 7 HD, 20.05.2015t., E.2015/4839, K.2015/9370,
(Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 21 Nisan 2019.
- Y 7 HD, 04.11.2014t., E.2014/15538, K.2014/20171, (Çevrimiçi)
(Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 15 Haziran 2019.
- Y 7 HD, 11.04.2016t., E.2015/41048, K.2016/7829, (Çevrimiçi)
<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.
- Y 7 HD, 18.11.2015t., E.2015/18791, K.2015/22825, (Çevrimiçi)
<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.
- Y 7 HD, 11.04.2016, E.2015/41048, K.2016/7829, (Çevrimiçi)
<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.

- Y 7 HD, 27.01.2016t., E.2015/35971, K.2016/1473, (Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 20 Nisan 2019.
- Y 7 HD, 28.10.2015t., E.2015/21323, K.2015/20813, (Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 20 Nisan 2019.
- Y 7 HD., 29.02.2016t., E.2015/17305, K.2015/8499, Y 9 HD., 20.11.2017t., E.2017/7029, K. 2017/18540, (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.
- Y 7 HD., 30.01.2014t., E.2013/18424, K.2014/1336, (Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 15 Eylül 2019.
- Y 7 HD, 10.01.2014t., E.2013/18095, K.2014/29, (Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 16 Haziran 2019.
- Y 9 HD, 11.05.2017t, E.2015/9515, K.2017/8394, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:56, 2018, s. 280-285.
- Y 9 HD, 13.11.2017t, E.2016/29641, K.2017/180389; Y 9 HD, 16.10.2017t, E.2016/23572, K.2017/15685, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:57, 2018, s. 917-923/ 975-980.
- Y 9 HD, 07.07.2008t, E.2007/24548, K. 2008/19209, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:20, 2009, s. 356-364.
- Y 9 HD, 11.11.1986t., E.1986/8794, K.2014/25515, **Çimento İşveren Dergisi**, C:1, S:1, 1987, s. 33-34.
- Y 9 HD, 27.10.2016t, E.2016/34525, K.2016/18667, (Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 14 Ağustos 2019.

- Y 9 HD, 08.10.2015t., E.2014/14142, K.2015/27901; Çevrimiçi)
<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.
- Y 9 HD, 05.07.2018t., E.2018/5530, K.2018/14907; Çevrimiçi)
<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.
- Y 9 HD, 05.07.2018t., E.2018/5530, K.2018/14907,
<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 21 Nisan 2019.
- Y 9 HD., 23.03.2015t., E.2015/3906, K. 2015/11586,
<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 21 Nisan 2019.
- Y 9 HD., 17.09.2015t., E.2015/17876, K.2015/26144t.,
<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 21 Nisan 2019.
- Y 9 HD, 09.05.2011t, E.2009/4338, K.2011/13927,
(Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 16 Haziran 2019.
- Y 9 HD, 12.04.2018t, E.2016/27228, K.2018/8440,
(Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.
- Y 9 HD, 23.02.2017t, E.2015/16533, K.2017/2452,
(Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.
- Y 9 HD, 19.01.2017t, E.2015/6843, K.2017/335,
(Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.
- Y 9 HD, 18.12.2017t, E.2017/26967, K.2017/21547,
(Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 21 Nisan 2019.
- Y 9 HD, 27.10.2016t, E. 2016/34525, K. 2016/18667,
(Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 21 Nisan 2019.

- Y 9 HD, 09.07.2012t, E.2012/15754, K.2012/26892, (Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 15 Haziran 2019.
- Y 9 HD, 16.12.2008t., E.2007/26179, K.2008/33761, (Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 14 Nisan 2019.
- Y 9 HD, 28.05.2015t., E.2015/11756, K.2015/19535, (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.
- Y 9 HD, 31.05.2016t., E.2016/16706, K.2016/12873, (Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 20 Nisan 2019.
- Y 9 HD, 19.02.2015t, E.2015/602, K.2015/7515, Y 22 HD, 09.05.2016t, E.2016/11478, K.2016/13970, (Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 5 Ağustos 2019.
- Y 9 HD, 12.12.2016t, E.2016/5746, K.2016/21944, (Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 15 Eylül 2019.
- Y 9 HD, 28.01.2010, E.2008/14806, K.2010/1477; Y 22 HD, 02.11.2017t, E.2017/9065, K.2017/23835, (Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 15 Eylül 2019.
- Y 9 HD, 11.12.2014t, E.2014/34678, K.2014/37997, (Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 15 Eylül 2019.
- Y 9 HD, 09.10.2008t., E.2007/27814, K.2008/25988, (Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 8 Ağustos 2019.
- Y 10 HD, 24.12.1985t, E.1985/6406, K.1985/7244, (Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 15 Nisan 2019.

- Y 10 HD, 24.12.1985t, E.1985/6406, K.1985/7244, (Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 15 Nisan 2019.
- Y 10 HD, 1.06.2012t, E.2011/8785, K.2012/11532, (Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 14 Ağustos 2019.
- Y 10 HD, 22.03.2018t., E. 2016/229, K.2018/2465; Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.
- Y 10 HD, 06.02.2018t., E.2017/5432, K.2018/659; Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.
- Y 10 HD, 09.05.2017t., E.2017/1958, K.2017/3928; Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.
- Y 10 HD, 06.02.2018t., E.2017/5432, K.2018/659, Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.
- Y 10 HD, 02.01.2017t., E.2017/3868, K.2017/6253; <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 21 Nisan 2019.
- Y 10 HD, 20.06.2006t, E. 2006/1325 K. 2006/9543, (Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 21 Nisan 2019.
- Y 10 HD., 07.03.2016t., E.2016/15, K.2016/2588, <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 21 Nisan 2019.
- Y 21 HD, 20.01.2009, E.2008/16608, K.2009/306 (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 21 Nisan 2019.
- Y 21 HD, 02.07.2015t, E.2015/26909, K.2015/15339, (Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 21 Nisan 2019.

- Y 21 HD, 23.10.2017t, E.2017/4908, K.2017/8118,
(Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019
- Y 21 HD, 02.07.2015t, E.2015/26909, K.2015/15339,
(Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 21 Nisan 2019.
- Y 21 HD, 21.04.2011t. E.2009/6280, K.2010/4722,
(Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 15 Ağustos 2019.
- Y 21 HD, 20.03.2018t, E.2016/18280, K.2018/2567,
(Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 19 Ekim 2019.
- Y 21 HD, 24.03.2016, E.2016/4174, K.2016/5185; Y 21 HD, 04.04.2017t,
E.2016/18430, K.2017/2773,
(Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 19 Ekim 2019.
- Y 21 HD, 20.03.2018t, E.2016/18280, K.2018/2567,
(Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 19 Ekim 2019.
- Y 21 HD, 24.03.2016, E.2016/4174, K.2016/5185; Y 21 HD, 04.04.2017t,
E.2016/18430, K.2017/2773,
(Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 19 Ekim 2019.
- Y 22 HD, 02.03.2015t., E.2013/33802, K.2015/8499,
(Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.
- Y 22 HD, 25.09.2014t., E.2014/20449, K.2014/25515, (Çevrimiçi)
<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/22-hukuk-dairesi-e-2014-20449-k-2014-25515-t-25.09.2014>, 21 Nisan 2019.
- Y 22 HD, 02.03.2015t., E.2013/33802, K.2015/8499,
(Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 14 Nisan 2019.

- Y 22 HD, 16.01.2014t., E.2013/37248, K.2014/247, (Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 14 Nisan 2019.
- Y 22 HD, 11.11.2014t., E.2013/21239, K.2014/31035, (Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 14 Nisan 2019.
- Y 22 HD, 19.06.2017t., E.2017/35856, K.2017/14702, (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.
- Y 22 HD, 08.05.2017t., E.2017/31720, K.2017/10623, (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 18 Nisan 2019.
- Y 10 HD, 11.09.2017t., E.2017/3580, K.2017/5584, (Çevrimiçi)<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>, 19 Ekim 2019.
- Y HGK, 29.04.2015t., E. 2015-22-772, K. 2015/1280, (Çevrimiçi) <http://kazanci.com.tr/gunluk/hgk-2015-22-772.htm>, 17 Nisan 2021.

ÖZGEÇMİŞ

Lisans eğitimini 2008 yılında İstanbul Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde birincilik ile tamamlamıştır. İstanbul Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Anabilim Dalı'nda “4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İşçi Özlük Dosyası” konulu tez ile yüksek lisansını tamamlamıştır. 2012 yılında beri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında iş müfettişi olarak görev yapmaktadır. İyi düzeyde İngilizce bilmektedir.

