



T.C.

**ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

**ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI ARACILIĞIYLA
KURULAN GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN
TOPLU İŞ HUKUKU AÇISINDAN
DEĞERLENDİRİLMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Fatih AKPINAR

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Hatice KARACAN ÇETİN

Samsun, 2019

T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

**ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI ARACILIĞIYLA
KURULAN GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN
TOPLU İŞ HUKUKU AÇISINDAN
DEĞERLENDİRİLMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Fatih AKPINAR

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Hatice KARACAN ÇETİN

Samsun, 2019

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Hazırladığım Yüksek Lisans Tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, yazımda enstitü yazım kılavuzuna uygun davranıldığını taahhüt ederim.

... / ... / 20...

(İmza)

Fatih AKPINAR

TEZ KABUL VE ONAYI

Fatih AKPINAR tarafından hazırlanan “Özel İstihdam Bürolarıyla Kurulan Geçici İş İlişkisinin Toplu İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi” başlıklı bu çalışma, __/__/__ tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği/oy çokluğuyla başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Başkan: _____

Üye : _____

Üye : _____

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

__/__/__

Enstitü Müdürü

ÖZET

ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARIYLA KURULAN GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN TOPLU İŞ HUKUKU AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Fatih AKPINAR

Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans, Nisan/2019

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Hatice KARACAN ÇETİN

Özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi, işçinin özel istihdam bürosu tarafından başka bir işverenin işyerinde çalıştırılmak üzere işe alınması ile kurulan üçlü bir iş ilişkisidir. Özellikle 1970'li yıllardan sonra artan esnekleşme eğilimleri özel istihdam büroları bakımından önem arz etmektedir. Öteden beri yasal dayanağı olmadan yapılmakta olan, işveren ile doğrudan özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisinin kurulması, Türk Hukuku'nda 2016 yılında yasal dayanağa kavuşturulmuştur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinde ayrıntılı olarak düzenlenen söz konusu ilişki geçici işçiler bakımından incelenmesi gereken son derece önemli bir konudur.

Özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi, iş sözleşmesi ile çalışmakta olan işçinin iş görme edimini başka bir işverene ifa etmesini konu edinmektedir. Bu durum, işsizliğin azaltılması, istihdamın artırılması ve yeni işçilerin işgücü piyasasına adapte edilmesi gibi yararlar sağlamakla birlikte ücret, sendikal örgütlenme ve toplu iş sözleşmesinden yararlanma gibi işçi açısından hayati öneme sahip hususlarda pek çok sorunu da beraberinde getirmektedir.

İşverenler tarafından işgücü maliyetlerini düşürmek amacıyla tercih edilen, özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi giderek yaygınlaşmaktadır. Bu iş ilişkisinin, yetersiz de olsa yasal dayanağa kavuşmuş olması, özellikle işçiler açısından yukarıda belirtmiş olduğumuz sorunları ortadan kaldırmamıştır.

Bu çalışmada, özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi ve bu ilişkinin hüküm ve sonuçları ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Bu bağlamda, özel

istihdam bürolarının tarihi gelişimi ayrıntılı olarak incelenmiş ve geçici iş ilişkisi kurabileceği hallere değinilmiştir. Söz konusu ilişkinin bireysel iş hukukunu ilgilendiren yönleri de olmakla birlikte çalışmada özellikle toplu iş hukuku açısından hüküm ve sonuçları değerlendirilmiştir. Bu çerçevede geçici işçinin sendika üyeliği, sendikal faaliyetlere katılabilmesi, sendikal tazminat talep edebilmesi ve toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi tüm ayrıntılarıyla incelenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Özel İstihdam Bürosu, Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi.



ABSTRACT

EVALUATION IN TERMS OF COLLECTIVE LABOR LAW OF TEMPORARY EMPLOYMENT RELATION ESTABLISHED THROUGH PRIVATE EMPLOYMENT AGENCY

FATİH AKPINAR

Ondokuz Mayıs University, Institute of Social Sciences

Department of Private Law, Post Graduate Studies, April/2019

Advisor: Ass.Prof.Dr. Hatice KARACAN ÇETİN

Temporary working relationships established by the mediation of Private Employment Agency is a working relationship framed by employment of a person by a Private Employment Agency to work for another employers establishment. The tendency towards flexibility against private employment agency, that rose in 1970's, has had remarkable significance for this type of employment. The act of establishing temporary working relations with employee directly by the mediation of private employment agency, which hadn't got legal basis, has gained legal foundations in Turkish Law in 2016. This particular working relationship, which has been regulated in detail in the Article 7 of the 4857 Labour Law, is a matter of the uttermost importance concerning temporary employees that should be studied.

Temporary working relations established by the mediation of Private Employment Agency, issues the execution of labour of an employee working in accordance to a labour agreement, for another employer. This situation brings with it many benefits, such as reducing unemployment, increasing employment and adapting new workers to the labor market, as well as many problems in terms of the vital worker aspects such as wage, trade union organization and collective bargaining agreements.

The temporary employment relationship established by private employment offices, which is preferred by employers to reduce labor costs, is becoming increasingly widespread.. That this employment relationship is a legal basis if it is inadequate has not removed the problems we mentioned above especially from the point of view of the employees.

In this study the temporary working relationships established by the mediation of private employment agency and the provisions and conclusions of these working relationships have been discussed in detail. In this context the historical development of the private employment agency has been examined and the conditions in which temporary working relationships could be established have been mentioned. In this study, the provisions and consequences of collective labor law, have been particularly evaluated while this relationship has aspects related to the individual labor law. The ability of temporary worker to gain a trade union membership, to take part in the movements of the trade union, to demand union companions and to benefit from the collective labour agreement have been analysed in the context of the provisions and the conclusions of the forementioned relationship.

Keywords: Private Employment Agency, Temporary Working Relationship Acquired as a Profession.

ÖN SÖZ

Başta çalışmam boyunca bilgisiyle, tecrübesiyle ve en yoğun dönemlerinde dahi büyük bir özveriyle bana rehberlik eden, bu anlamda da tarafıma örnek olan danışman hocam Dr.Öğr. Üyesi Hatice KARACAN ÇETİN olmak üzere, gerek ders aşamasında gerekse tez aşamasında emeğini üzerimden esirgemeyen kıymetli hocam Prof. Dr. Mustafa TİFTİK'e, kendisiyle aynı kurumda çalıştığım ve gerek tez gerekse diğer akademik çalışmalarında büyük bir özveriyle destek olan değerli hocam Dr. Öğr.Üyesi Özlem DEMİR'e, yine her zaman desteklerini üzerimden esirgemeyen ailem ile çalışmama okuma ve yönlendirmeleriyle katkı sağlayan kız kardeşim Av. Nazlı GÖZÜBÜYÜK'e en içten teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iii
ABSTRACT	v
ÖN SÖZ.....	vii
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xiv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI KAVRAM VE TANIMI

1.1. KAVRAM.....	4
1.2. TANIM.....	5
1.3. TARİHSEL BAKIŞ	8
1.3.1. Genel Olarak.....	8
1.3.2. Anglo-Sakson Hukuk Sistemlerinde Özel İstihdam Büroları	10
1.3.3. Kıta Avrupası Hukuk Sistemlerinde Özel İstihdam Büroları.....	12
1.3.4. Türkiye’de Özel İstihdam Bürolarına Kısa Tarihsel Bakış	13
1.4. HUKUKİ NİTELİĞİ.....	14
1.5. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ ÖNEMİ	17
1.6. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ BENZER KURUMLARDAN FARKI	19
1.6.1. Meslek Edinilmemiş Geçici İş İlişkisinden Farkı	19
1.6.2. İş Aracılığından Farkı.....	21
1.6.3. Türkiye İş Kurumundan Farkı	22
1.6.4. Alt İşverenlik İlişkisinden Farkı.....	23
1.7. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ TÜRLERİ	25
1.7.1. Aracı Bürolar	26
1.7.1.1. Ücretli İstihdam Büroları	27

1.7.1.2. Yurtdışı İstihdam Büroları	27
1.7.1.3.Yabancı İşçi Getirip Çeşitli İşlere Yerleştiren Bürolar.....	29
1.7.1.4.Yönetici Araştıran ve Seçen Bürolar	29
1.7.1.5.Eğitim ve İşe Yerleştirme Kuruluşları	30
1.7.2.Vasıflı Eleman Sağlayan Bürolar	31
1.7.2.1.Geçici İstihdam Büroları.....	31
1.7.2.2.Personel Kiralama Büroları	33
1.7.2.3.Kariyer Yönetimi Büroları.....	34
1.7.2.4.Tamamlayıcı Hizmet Sunan İstihdam Büroları	35
1.7.2.5.Aracı Birlikleri.....	36
1.7.3.Doğrudan Hizmet Sağlayan Bürolar	37
1.7.3.1.İhtiyaç Fazlası Personele İstihdam Hizmeti Veren Bürolar.....	37
1.7.3.2.İstihdam İlan Büroları.....	38
1.7.3.3.İş Arama Danışmanlıkları.....	39
1.7.3.4.Tele İstihdam Büroları.....	39
1.7.3.5.Personel Yönetim Danışmanlıkları.....	40
1.8. TÜRK HUKUKUNDA ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI.....	41
1.8.1.Genel Olarak.....	41
1.8.2.3008 Sayılı İş Kanunu Bakımından.....	42
1.8.3.4837 Sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanun Bakımından.....	44
1.8.4. 931 Sayılı İş Kanunu Bakımından.....	45
1.8.5. 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu Bakımından.....	45
1.8.6. 1475 Sayılı İş Kanunu Bakımından.....	48
1.8.7. 4857 Sayılı İş Kanunu Bakımından.....	49
1.8.7.1. 6715 Sayılı “İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” dan Önceki Durum.....	49

1.8.7.2. 6715 Sayılı İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'dan Sonraki Durum.....	50
1.8.8. Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği Bakımından.....	55
1.9. ULUSLARARASI HUKUKTA ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI	58
1.9.1.Genel Olarak.....	58
1.9.2. 1919 Tarih ve 2 Sayılı İşsizlik Hakkında Sözleşme.....	60
1.9.3. 1933 Tarih ve 34 Sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında Sözleşme	60
1.9.4. 1948 Tarih ve 88 Sayılı İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkında Sözleşme.....	62
1.9.5. 1949 Tarih ve 96 Sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında Sözleşme	64
1.9.6. 1964 Tarih ve 122 Sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi	66
1.9.7. 1997 Tarih ve 181 Sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi	67
1.9.7.1.Sözleşme Öncesi Durum ve Yeni Bir Sözleşmeyi Gerektiren Nedenler.....	67
1.9.7.2. Sözleşme ile Amaçlanan Hususlar.....	69
1.9.7.3. Sözleşmenin Değerlendirilmesi	70
1.9.8. Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı.....	73
1.9.9. 2008/104 Sayılı Avrupa Birliği Direktifi	74

İKİNCİ BÖLÜM

ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI ARACILIĞIYLA KURULAN GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN TARAFLARI, TARAFLARIN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

2.1. GENEL OLARAK GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ KAVRAM, TANIM ve TÜRLERİ ..	78
2.1.1. Meslek Edinilmemiş (Gerçek) Geçici İş İlişkisi.....	80
2.1.2. Meslek Edinilmiş (Gerçek Olmayan) Geçici İlişkisi.....	81
2.1.2.1. Genel Olarak	81
2.1.2.2. Kavram ve Tanım	84
2.1.2.3. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinin Kurulması.....	86
2.1.2.3.1. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinin Kurulabileceği Haller	87
2.1.2.3.1.1. Süre Sınırı Bulunmayan Haller.....	87

2.1.2.3.1.2. Süre Sınırı Bulunan Haller	89
2.2.ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI ARACILIĞIYLA KURULAN GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN TARAFLARI	91
2.2.1. Özel İstihdam Bürosu (Private Employment Agencies)	91
2.2.2. Geçici İşçi (Temporary Worker)	93
2.2.3. Geçici İşçi Çalıştıran İşveren (<i>User Undertaking</i>)	94
2.3. TARAFLAR ARASINDAKİ HUKUKİ İLİŞKİ	95
2.3.1. Özel İstihdam Bürosu İle Geçici İşçi Arasındaki İlişki	95
2.3.2. Özel İstihdam Bürosu ile Geçici İşçi Çalıştıran İşveren Arasındaki İlişki ..	98
2.3.3. Geçici İşçi ile Geçici İşçi Çalıştıran İşveren Arasındaki İlişki	100
2.4. TARAFLARIN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ.....	101
2.4.1.Özel İstihdam Bürosunun Hak ve Yükümlülükleri.....	101
2.4.1.1. Büronun Hakları	101
2.4.1.2. Büronun Yükümlülükleri.....	103
2.4.1.2.1. Geçici İşçinin Ücretinin Ödenmesi.....	103
2.4.1.2.2. Ücretin Ödendiğini Gösteren Belgelerin İbraz Edilmesi	105
2.4.1.2.3.Sözleşme Süresince Sınırlı Olmak Kaydıyla Geçici İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu.....	106
2.4.1.2.4. Diğer Borçları.....	110
2.4.2. Geçici İşverenin Hak ve Yükümlülükleri	111
2.4.2.1. Geçici İşverenin Hakları	111
2.4.2.2. Geçici İşverenin Yükümlülükleri.....	114
2.4.2.2.1. İşyerindeki Açık Pozisyonları Bildirmek ve Gerekli Belgeleri Saklamak	114
2.4.2.2.2.Geçici İşçinin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Hallerini Özel İstihdam Bürosu ve Sosyal Güvenlik Kurumuna Bildirmek.....	117
2.4.2.2.3. İşyeri Sendika Temsilcilerini Geçici İşçiler Hakkında Bilgilendirmek.....	119

2.4.2.2.4.İş Güvenliğine İlişkin Eğitimleri Vermek ve Gerekli Tedbirleri Almak.....	119
2.4.2.2.5.Belli Durumlarda Geçici İşçinin Ücretinin Ödenip Ödenmemesini Her Ay Kontrol Etmek.....	120
2.4.2.2.6.Belli Bazı Durumlarda Geçici İşçinin Ücretini Bankaya Yatırmak ve Bu Durumu Çalışma İl Müdürlüğüne Bildirmek	121
2.4.2.2.7. Eşit Davranma İlkesine Riayet Etmek	122
2.4.3. GEÇİCİ İŞÇİNİN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ	126
2.4.3.1. Geçici İşçinin Hakları	126
2.4.3.2. Geçici İşçinin Yükümlülükleri.....	130
2.4.3.2.1.İşverenin Vermekle Yükümlü olduğu İş Sağlığı ve Güvenliği Seminerlerine Katılmak	130
2.4.3.2.2. Geçici İşçinin Geçici İşverene Verdiği Zararlardan Sorumluluğu.130	
2.4.3.2.3.Geçici İşçinin, Geçici İşverenden Avans veya Borç İsteyememesi132	
2.4.3.2.4. Geçici İşçinin Sadakat Borcu	133
2.4.3.2.4.1. Genel Olarak	133
2.4.3.2.4.2. Sır Saklama Yükümlülüğü.....	133
2.4.3.2.4.3. Rekabet Etmeme Borcu	134

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI ARACILIĞIYLA KURULAN GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN TOPLU İŞ HUKUKUNDAKİ ETKİ VE SONUÇLARI

3.1. GENEL OLARAK.....	136
3.2. SENDİKA ÜYELİĞİ BAKIMINDAN.....	136
3.2.1. Genel Olarak Sendika Üyeliği	136
3.2.2. Geçici İşçinin Sendika Üyeliğinin Değerlendirilmesi	138
3.2.3. Özel İstihdam Bürosunun İşyerinin Girdiği İşkolunun Değerlendirilmesi 140	
3.2.4. İşyeri Sendika Temsilciliğinin Değerlendirilmesi	141
3.2.5. Geçici İşçinin Sendikal Tazminat Talep Edebilmesi	145

3.3. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA BAKIMINDAN	147
3.3.1. Genel Olarak	147
3.3.2. Geçici İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması	150
3.3.3. Toplu İş Sözleşmesi Yapılmasında Yetki Tespitinin Değerlendirilmesi ...	152
3.4. GREV VE LOKAVT BAKIMINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ	154
3.4.1. Genel Olarak	154
3.4.2. Özel İstihdam Bürosunun İşyerinde Uygulanan Grev ve Lokavt Bakımından	156
3.4.3. Ödünç Alan İşverenin İşyerinde Uygulanan Grev ve lokavt Bakımından	159
3.5. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI VE SENDİKALAŞMA BAKIMINDAN	161
3.5.1. Genel Olarak	161
3.5.2. Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulan Geçici İş İlişkisinin İşkolu Esaslı Sendikalaşma Sistemi Bakımından Değerlendirilmesi	161
3.5.3. Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulan Geçici İş İlişkisinin Sendikal Faaliyetlere Olası Etkileri	163
SONUÇ	166
KAYNAKÇA	175
ÖZGEÇMİŞ	187

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
B	: Baskı
BİK	: Basın İş Kanunu (RG 20.06.1952, S. 8140)
C	: Cilt
DİK	: Deniz İş Kanunu (RG 29.04.1967, S. 12586)
DISK-AR	: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Enstitüsü
Dn	: Dipnot
E	: Esas
E.T	: Erişim Tarihi
EC	: European Case
ECLI	: European Case Law Identifier
EU	: European Union
HD	: Hukuk Dairesi
ILC	: International Labour Conference
ILO	: International Labour
İHSGHD	: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İİBK	: İş ve İşçi Bulma Kurumu
İşK.	: İş Kanunu (RG 10.06.2003, S. 25134)
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
İÜHFİM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası

K : Karar

K.T : Kabul Tarihi

Kamu-İş : Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası

m. : madde

No : Numara

Prof. Dr. : Profesör Doktor

RG : Resmi Gazete

s : Sayfa

S : Sayı

SGK : Sosyal Güvenlik Kurumu

Ss : Sayfa aralığı

SSGSSK : Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (RG 16.06.2006, S. 26200)

STİSK : Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu(RG 07.11.2012, S.28460)

T : Tarih

TAAD : Türkiye Adalet Akademisi Dergisi

T.C. : Türkiye Cumhuriyeti

TBB : Türkiye Barolar Birliği

TBK : Türk Borçlar Kanunu (RG 04.02.2011, S. 27836)

TİKK : Türkiye İş Kurumu Kanunu (RG 05.07.2003, S. 25159)

TİSK : Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

TUHİS : Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası

Türk-İş : Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

Vd : Ve Devamı
Y : Yıl
Y.T. : Yürürlük Tarihi
Yarg : Yargıtay
Yay : Yayın
YBHD : Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi



GİRİŞ

Çalışma hayatı, insanlık tarihi ile yaşıt olmasına karşın modern anlamda işçi kavramı sanayileşme olgusu ile ortaya çıkmıştır. 18. yüzyılın ikinci yarısında artan fabrikalaşma sonucu işgücüne olan ihtiyaç artmış ve bu durum beraberinde iş ve işçi bulmaya yarayan aracılık kurumlarının doğmasına neden olmuştur.

Sanayileşme ile ortaya çıkan işçi ve işveren kavramları, bir tarafın bağımlı olarak çalışmasını ve diğer tarafın da işçi çalıştırmasını ifade etmektedir. Başlangıçta işçi ve işverenler arasındaki ilişkiler bakımından nötr olan devlet daha sonraları işçiyi koruyucu önlemler almak suretiyle bu ilişkiye müdahalede bulunmak durumunda kalmıştır. Bu müdahalenin esas amacını sermayeyi elinde bulunduran işverenlere karşı güçsüz durumda bulunan işçilerin korunması düşüncesi oluşturmaktadır.

İşçinin korunması amacıyla çalışma hayatına müdahale etmek sosyal devletin en önemli özelliklerinden biri olarak öteden beri kabul görmektedir. Öte yandan devletin en önemli görevlerinden bir diğerinin de işsizleri korumak olduğu unutulmamalıdır. Bu bakımından devlet bir yandan zayıf olan işçileri korurken bir yandan da işsizliğin azaltılması, başka bir ifadeyle istihdamın arttırılması için de bazı önlemler almak zorundadır.

Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de istihdamın arttırılması çalışmaları yapılmaktadır. Bu çalışmaların başında esnek çalışma modelleri gelmektedir. Kural olarak atipik sözleşme biçimleri olan bu esnek çalışma modelleri sayesinde daha fazla işçi istihdamı sağlanmakta ve işsizlik belli ölçülerde azaltılmaktadır. Ancak bu durum görüldüğü kadar da iyimser bir tablo sergilememektedir.

Yukarıda adı geçen atipik sözleşmelerden bir tanesi de özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisidir. Özel istihdam büroları, 10.06.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinde 06.05.2016 tarih ve 6715 sayılı Kanunla¹ yapılan değişiklikle Türk hukuk mevzuatında yasal dayanağına kavuşmuştur. Belirtmek gerekir ki özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi söz konusu değişiklikten önce de uygulamada görülmekteydi.

¹ RG, T. 20.05.2016, S. 29717 (İş Kanunu ve Türk İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun).

Özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinin taraflarını geçici işveren, geçici işçi ve geçici işçinin işvereni sayılan özel istihdam büroları oluşturmaktadır. Anılan ilişkide üçlü bir ilişkinin bulunduğu açıktır. Bu ilişkide geçici işçi ile özel istihdam bürosu arasında iş sözleşmesi, özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında ise geçici işçi sağlama sözleşmesi bulunmaktadır. Geçici işveren ile geçici işçi arasındaki ilişki ise iş ilişkisi benzeri bir ilişki olup geçici işverenin yönetim hakkı, geçici işverenin geçici işçiye emir ve talimat verme yetkisi ile sınırlıdır. Ancak bu yetki pek doğaldır ki geçici işçi sağlama sözleşmesi süresince ve sözleşmenin kapsamı içinde kullanılabilir.

Çalışmada, 4857 sayılı İş Kanunu'nun değişik 7. maddesinde düzenlenen, özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinin hüküm ve sonuçları incelenecektir. Bu anlamda konu bütünlüğü gözetilerek üç bölüm halinde incelenmesi planlanan söz konusu çalışmanın ilk bölümünde özel istihdam bürolarının tanım ve kavramının üzerinde durulduktan sonra, hukuki niteliği, benzer kurumlardan farkı, önemi ve ulusal ve uluslararası hukuktaki tarihi gelişimi ele alınacaktır. Uygulamada tek tip özel istihdam bürosu olmayıp farklı işlevlere sahip bir çok özel istihdam bürosu olduğundan özel istihdam bürolarına yönelik yapılan sınıflamaya yer verilip türleri hakkında bilgilere bu bölümde yer verilecektir. Özel istihdam bürolarının Türk hukukundaki gelişimi, yapılan kanuni değişiklikler ve mevcut durum ilgili mevzuat ışığında işlenecektir. Bu bağlamda hukuk sistemimiz üzerinde hem doğrudan hem dolaylı olarak etkili olan uluslararası sözleşmeler ve bu sözleşmelerin içerikleri hakkında bilgi verilecektir.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise genel olarak geçici iş ilişkisi kavramı üzerinde durulacak ve konunun daha iyi anlaşılması bakımından meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ve meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi kavramlarına yer verilecektir. özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulabilmesinin şartları, kurulabilecek haller, söz konusu ilişkinin yasak olduğu ve sınırlandırıldığı durumlar ele alınacaktır. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin tarafları ve bunlar arasındaki hukuki ilişki ile tarafların hak ve yükümlülükleri çalışma konusunun temelini oluşturması nedeniyle detaylı olarak bu bölümde incelenmiştir. Yine özel istihdam bürosu ile geçici işçi arasındaki ilişki, özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasındaki ilişki ve geçici işçi ile geçici işçi çalıştıran işveren

arasındaki ilişki, tarafların hak ve yükümlülüklerini daha iyi ortaya koyabilmek adına ayrı ayrı ele alınacaktır. Özel istihdam bürosunun, geçici işverenin ve geçici işçinin bu üçlü ilişkide yüklendikleri edimler ve sahip oldukları haklar ayrıntılı olarak bu bölümde incelenecektir.

Çalışmanın son bölümünde ise çalışmanın da temel konusu olan özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinin toplu iş hukuku bakımından yansıma ve sonuçları incelenecektir. Bu bölümde özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinin geçici işçilerin sendika üyeliği bakımından, toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları bakımından, grev ve lokavt halleri bakımından özellik arz eden durumlar irdelenecektir. Bu doğrultuda işçilerin sendika üyeliği ve toplu iş sözleşmesinden yararlanma sorunu ile işyeri sendika temsilcisi olabilme durumu, özel istihdam bürosunun girdiği işkolunun belirlenmesi ve bu işyerinin toplu iş sözleşmesi yapılmasında yetki tespitinde dikkate alınıp alınmayacağı sorunu değerlendirilecektir. Ayrıca, özel istihdam bürosu veya ödünç alan işverenin işyerinde uygulanan grev ve lokavt uygulamalarının söz konusu meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ile çalışan işçilere olan yansımaları ve bu ilişkinin sendikalaşma bakımından etkileri de bu bölümde incelenecektir.

Son olarak sonuç kısmında ise yukarıda anlatılması planlanan tüm hususlar ışığında özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinin gerek bireysel iş hukukunda gerekse toplu iş hukukunda doğurabileceği durumlara ilişkin varılan sonuç ve tespitlere yer verilerek çalışma tamamlanacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI KAVRAM VE TANIMI

1.1. KAVRAM

Özel istihdam bürolarıyla kurulan geçici iş ilişkisi Türk iş mevzuatında öteden beri uygulanmakla birlikte ilk defa 6.5.2016 tarih ve 6715 sayılı Kanun değişikliğiyle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu bu düzenleme ile Türk hukukunda ilk defa mesleki yani profesyonel² anlamda geçici iş ilişkisi düzenlenmiş bulunmaktadır.

Özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi diğer atipik sözleşmeler gibi çalışma hayatına bir zorunlu gereklilik olarak girmiş bulunmaktadır. Bilindiği üzere atipik sözleşmeler kural olarak, sürekli veya tam zamanlı iş sözleşmelerinden farklı olarak söz konusu sözleşmelerin bazı unsurlarının eksik olması sonucu ortaya çıkan sözleşmeleri ifade etmektedir. Atipik sözleşmelerin çalışma hayatında yer edinmesinin çok farklı nedenleri bulunmaktadır. Küreselleşen ekonomik pazar ve değişen üretim şekilleri sonucunda düşük maliyetlerle fazla üretim yapmak işverenler için en önemli amaç haline geldiğinden işverenler ucuz iş gücü arayışına yönelmişlerdir. Sanayi devriminden bu yana artan fabrikalaşma ve iş gücündeki orantısız artış işverenler bakımından bir fırsata dönüşmüş ve işçi ile işverenler arasında bir üçüncü kişi olarak özel istihdam büroları ortaya çıkmıştır.

Atipik sözleşmelerden biri olarak, özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi her ne kadar işverenler bakımından ekonomik avantajlar sağlasa da işçi açısından her zaman aynı sonucu vermemektedir. Sözleşmenin tarafı olmakla istihdam imkânına kavuşan geçici işçi tam süreli veya sürekli iş ilişkisiyle çalışan işçiye göre bazı özlük haklarından feragat etmek zorunda kalmaktadır.

Toparlayacak olursak, çalışma yaşamında istihdamın artırılması amacı ile getirilen esnek çalışma³ şekillerinden olan “özel istihdam büroları aracılığıyla

² Sarper Süzek, “Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 4, S. 14, s. 22; Murat Şen, “Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulan (Meslek Edinilmiş) Geçici İş İlişkisi”, Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. III, S. 1, Y. 2014, s. 15.

³ Esnek çalışma hakkında bkz. Süzek, “Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği”, s. 14; Aslı Beyhan Acar, *Geçici İstihdam Bürolarının Çalışma Yaşamı Açısından Önemi Ve Türkiye İçin Bir*

kurulan geçici iş ilişkisi” tarafları bakımından tipik iş sözleşmelerinden ayrılmaktadır. İşçi ve işveren taraflarının oluşturduğu tipik iş sözleşmesinden farklı olarak bir üçüncü taraf olarak özel istihdam bürosu yer almaktadır. Söz konusu ilişkide “geçici işçi”, geçici işçi ile iş sözleşmesi yapan “özel istihdam bürosu” ve geçici işçiyi özel istihdam bürosu ile geçici işçi sağlama sözleşmesine göre çalıştıran “geçici işveren” bulunmaktadır.

1.2. TANIM

Doktrinde, özel istihdam büroları bakımından odak noktası aynı olmak kaydıyla farklı tanımlar yapılmıştır. Bir tanıma göre özel istihdam büroları, “*özel hukukun korunması altında ve belirli bir sözleşme çerçevesinde, ücret ya da komisyon karşılığında işgücü piyasasında iş arayanlarla eleman arayanlar arasında en etkin şekilde aracılık hizmeti sağlayan kuruluşlardır*”⁴. Başka bir tanımda ise özel istihdam büroları “*özel hukuk kurallarına bağlı olarak faaliyet gösteren, sözleşme çerçevesinde ve belirli bir ödeme karşılığında istihdam imkânlarına ulaşmayı ve mesleki ilerlemeyi kolaylaştırmak ya da boş işleri doldurmak amacıyla müşteri kuruluşlar adına faaliyette bulunan girişimlerdir*” şeklinde tanımlanmıştır⁵. Yine başka bir tanımda özel istihdam büroları “*kar amacı güden ve bir sözleşme ile bireyleri uygun işlere yerleştiren, işletmelere ihtiyaç duydukları nitelikteki personeli sağlayan ve gerektiğinde nitelikli personele mesleki eğitim de sağlayan özel hukuk hükümlerine tabi kuruluşlar*” olarak ifade edilmiştir⁶. Özel istihdam bürolarını “*faaliyet konusu doğrudan ya da dolaylı olarak istihdam hizmeti sunmak olan ve bu hizmetin ifası konusunda hükümet ya da diğer kamu kuruluşlarından bağımsız olarak hareket eden gerçek ya da tüzel kişiler*” olarak tanımlayan yazarlar da bulunmaktadır⁷. Yukarıdakilerle benzer nitelikte olan başka bir tanımda ise özel istihdam büroları “*hizmet işletmesi olarak işgücü piyasalarında boş işlerle iş*

Model Önerisi (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2011, s. 24 vd.

⁴ Nusret Ekin, *Türkiye’de Piyasanın Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları*, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 2001-30, İstanbul 2001, s. 58.

⁵ Toker Dereli, “*Türkiye’de Çalışma Yaşamında Özel İstihdam Hizmetlerinin Yeri ve İşlevi Ne Olmalıdır?*”, Çalışma Yaşamında Özel İstihdam Bürolarının Kuruluşu ve İşleyişi Semineri, Ankara: İİBK Yayınları, s. 70.

⁶ Can A. Tuncay, “*Bir Seminerin Ardından Özel İstihdam Büroları*”, Çimento İşveren Dergisi, C. 9, S. 1, Ocak 1995, s. 6.

⁷ Nejdet Kenar, “*Özel İstihdam Bürolarının Faaliyete Geçmesini Teminen Bir Yasal Düzenlemeye İhtiyaç Vardır*”, İşveren Dergisi, C: XXXVIII, S: 7, Nisan 2000, s. 9.

arayanları karşı karşıya getiren ve bunu kar amaçlı olarak gerçekleştiren özel hukuk hükümlerine tabi kuruluşlar” olarak belirtilmiştir⁸.

Yukarıdaki tanımlar incelendiğinde anlaşılmaktadır ki özel istihdam bürolarının en ayırıcı özelliklerinin başında özel hukuk hükümlerine bağlı olarak faaliyet göstermeleri gelmektedir. Buna ek olarak büroların yaptığı işin esasını iş arayanlarla işçi arayanları bir araya getirmek olduğu söylenebilecektir. Yapılan bu aracılık işinin belli bir ücret veya komisyon karşılığında yapılması da doktrindeki yazarların yapmış olduğu tanımların ortak özelliklerinden bir diğeridir. Aynı şekilde özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan iş ilişkisinin sözleşme çerçevesinde yapılması da doktrindeki yazarların tanımlarında ortak husus olarak göze çarpmaktadır. Doktrindeki yazarlardan bazıları söz konusu tanımlarda “*mesleki eğitim sağlama*” kriterini de saymıştır. Kanaatimizce bunun ortak veya ortak olmayan bir kriter olarak sayılıp sayılmaması, özel istihdam bürolarının çok çeşitli faaliyet alanlarında etkinlik gösterebilmesinde gizlidir. Şöyle ki, mesleki eğitimin gerekli olduğu ve bu eğitimin verilmemesi halinde işçinin çalışmasının olanaksız olduğu durumlarda mesleki eğitimin verilmesi gerekli olmakla birlikte mesleki eğitimin gerekli veya zorunlu olmaması halinde faaliyette bulunabilen özel istihdam büroları da bulunmaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde mesleki eğitimin ortak olmayan unsur olarak kabul edilmesi kanaatimize göre daha uygun görünmektedir.

Doktrinin yanı sıra mevzuatımızda da özel istihdam büroları tanımlanmıştır. 6.5.2016 tarih ve 6715 sayılı Kanunla 25.06.2003 tarih ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu’nun (TİKK) 2. maddesine söz konusu büronun tanımı eklenmiştir. Mevzuatımızda ilk kez yapılan bu tanıma göre özel istihdam büroları, “*İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek üzere Kurum tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan büroları*” ifade etmektedir. Söz konusu kanunda yapılan tanımda, doktrinde yapılmış olan tanımların ortak unsurlarından iş arayanlarla işçi arayanları bir araya getirmek, başka bir ifadeyle aracılık yapmak unsuru yer almaktadır. Ayrıca, “*geçici iş ilişkisi*” ibaresinden anlaşılmaktadır ki doktrindeki tanımların ortak unsurlarından bu ilişkinin “*sözleşme çerçevesinde*” yapılması gerektiği de kanuni tanımda yer

⁸ Ali Rıza Aydın, *Özel İstihdam Büroları*, Türk-İş Yıllığı 97, C. II, Ankara 1997, s. 149.

almaktadır. Doktrindeki tanımlara ek olarak ise anılan kanunda yapılan özel istihdam büroları tanımında “*kurum tarafından izin verilmek*” koşulu yer almaktadır⁹. Kanun koyucunun bu tercihi dünyadaki özellikle Avrupa ülkelerindeki gelişmeleri takip ettiğini ve benimsediğini göstermektedir. Keza iş bulma faaliyetindeki devlet tekeli kaldırıldıktan sonra İtalya, İspanya, Fransa, Almanya, Portekiz, Belçika, Lüksemburg, Avusturya, Yunanistan’da izin usulü bir yetki rejimi benimsenmiştir.¹⁰

Belirtmek gerekir ki 6715 sayılı Kanunla ilke kez tanımlanan özel istihdam büroları mevzuatımızda öteden beri düzenlenmiş bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun “*iş ve işçi bulmaya aracılık*” kenar başlığı altındaki 90. maddesinde “*İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirilir.*” şeklinde düzenlenen hükümlerle özel istihdam büroları açıkça düzenlenmiştir. Ancak söz konusu hükümlerden de açıkça anlaşıldığı üzere burada büronun işlevi klasik anlamda işe aracılıktan başka bir şey değildir¹¹.

Özel istihdam bürolarının tanımına uluslararası çalışma örgütünün çeşitli sözleşmelerinde de yer verilmiştir. Örneğin, ülkemizin henüz onaylamamış olduğu, 181 sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi’nin¹² m. 1/1-b’de özel istihdam büroları tanımlanmıştır. Söz konusu tanıma göre özel istihdam büroları “*kendi bünyesinde çalışan işçilerin görevlerini tayin eden ve bu görevlerin icrasını denetleyen ve bu işçileri gerçek veya tüzel kişi olan kullanıcı işletmelere devretme amacıyla çalıştırılmasını içeren hizmetler*” olarak tanımlanmıştır¹³. Anılan tanımdan

⁹ Burada anılan kurum ifadesinden anlaşılması gereken Türkiye İş Kurumudur (TİKK m. 2).

¹⁰ Şelale Uşen, *Avrupa Birliği’nde Ödünç İş İlişkisi ve Ödünç Emek Büroları: İtalya Uygulaması ve Türkiye*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2005, s.89

¹¹ Aşağıda özel istihdam bürolarının tarihi gelişiminde bu konuya ayrıntılı olarak yer verileceğinden burada sadece bu kadarlık bir açıklama ile yetinilecektir. Bkz. Bölüm I,VIII.

¹² K.T. 19.06.1997 (Cenevre, 85. ILC oturumu), Y.T. 10.05.2000, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C181

¹³ Doktrinde yapılan tanımlardan bir tanesine göre de özel istihdam büroları “*kendi bünyesinde çalışan işçileri gerçek veya tüzel kişi niteliğinde bulunan ve işçinin yükümlülüklerini belirleyen ve bu yükümlülüklerin yerine getirilmesini denetleyen bir üçüncü tarafa (geçici işçi çalıştırma işverene) devir amacına yönelik hizmetler*” olarak tanımlanmıştır. Şen, “*Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulan (Meslek Edinilmiş) Geçici İş İlişkisi*”, s. 15. Yukarıda verdiğimiz tanımın yanında ILO 181 sayılı Sözleşmenin m. 1/1-a ve m. 1/1-c de özel istihdam büroları tanımlanmıştır. Sözleşmenin m. 1/1-a bendine göre özel istihdam bürosu “*iş ilişkisine taraf olmaksızın iş başvuru*

da anlaşılacağı üzere ILO, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulmasını benimsemiş bulunmaktadır¹⁴. Anılan sözleşmesel ilişkinin olması gerektiği “*kendi bünyesi içerisinde çalıştırdığı işçiler*” ibaresinden anlaşılabilir. Yine anılan ILO sözleşmesinde özel istihdam bürolarının “*kamu otoritelerinden bağımsız olarak işgücü piyasası hizmetlerinden biri veya daha fazlasını sağlayan herhangi bir gerçek veya tüzel kişiyi*” ifade ettiği belirtilmiştir. Nitekim Türk hukukunda da özel istihdam bürolarının özel hukuka tabi olduğu hususu, doktrindeki yazarlar tarafından ortak olarak benimsenmiştir.

Şunu da ifade edelim ki gerek İşK’nun 7 ve 90. maddelerinde gerek TİKK’nın 2. maddesinde kavramı ifade etmek için “özel istihdam büroları” teriminin tercih edilmiş olması isabetlidir. Nitekim ILO sözleşmelerinde de kullanılan terim aynıdır. Şöyle ki ILO’nun 181 sayılı Sözleşmesinin 1. maddesinde “*private employment agency*” tamlamasının karşılığı özel istihdam bürosudur.

1.3. TARİHSEL BAKIŞ

1.3.1. Genel Olarak

İş hukuku bakımından işçi kavramı sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkmıştır. 18.yüzyılın ortalarından itibaren artan sanayileşme ile birlikte işgücüne olan ihtiyaç artmış ve bunun sonucunda işçilerle işverenlerin bir araya getirilmesi konusunda bazı teşebbüslerde bulunulmuştur. İlk başlarda sadece işçi ve işverenleri bir araya getirmekle uğraşan bu bürolar her ne kadar sadece “aracılıkla” uğraşsalar da söz konusu büroların özel istihdam bürolarının ilk örneklerini teşkil ettiği kabul

ve tekliflerinin eşleştirilmesine yönelik hizmetler” olarak tanımlanmıştır. Anılan fıkranın c bendine göre ise özel istihdam büroları “*en çok üyesi bulunan işçi ve işveren kuruluşlarının temsilcilerine danışıldıktan sonra yetkili otorite tarafından belirlenen, bilgi temini gibi istihdam için öngörülemeyen iş arama ile ilgili diğer hizmetler*” olarak tanımlanmıştır. Hemen belirtelim ki, anılan fıkranın b bendi diğer bentlerden farklılık arz etmektedir. Kuşkusuz bu farklılık meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin b bendinde tanımı yapılan bürolar aracılığıyla kurulabilmesidir.

¹⁴ Murat Şen, “Esnek Çalışma Bağlamında Geçici İş İlişkisi ve Özel İstihdam Büroları”, Hukuk Biliminin Güncel Sorunları, III. Uluslararası Kongre Bildiri Kitabı, C. II, 4-6 Mayıs 2012, s. 427; Erdem Cam, “Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri”, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 2008, s. 23; Şen, “Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulan (Meslek Edinilmiş) Geçici İş İlişkisi”, s. 15.

edilmektedir¹⁵. Nitekim özel istihdam bürolarının ilk şeklini de iş aracılığı niteliğindeki özel istihdam büroları oluşturmaktadır.

Artan fabrikalaşma sonucu işçi ihtiyacının artması sonucunda işverenlerin işçiye ulaşması bakımından son derece kolaylık sağlayan özel istihdam büroları, işçiler için de iş bulma konusunda son derece etkili bir mekanizmadır. Ancak özel istihdam büroları işçi ile işverenleri bir araya getirmek konusundaki bu hizmetini zamanla emek piyasasının aleyhine olacak şekilde kullanır hale gelmiştir¹⁶. Söz konusu bu aleyhe durum nedeniyle devletler özel hukuk hükümlerine tabi olan özel istihdam bürolarının faaliyetlerini yasaklamak durumunda kalmışlardır. Bu yasaklama ile birlikte özel istihdam bürolarının yapmış olduğu işçi ile işverenleri bir araya getirme faaliyetlerini devlet tekelinde yürütmüşlerdir¹⁷. Daha sonra gerek özel istihdam bürolarının iç mevzuatlarda düzenlenmesi gerekse devlet tekelinin işe aracılık konusunda yetersiz kalması sonucu özel istihdam bürolarının faaliyetlerine tekrar izin verilmiştir.

İşe aracılık anlamında ilk iş bulma kurumunun 1909 yılında İngiltere’de kurulduğu bilinmektedir¹⁸. Nitekim daha sonra 1919 yılında yapılan ILO toplantısında ücretsiz iş ve işçi bulma kuruluşlarının oluşturulması gerektiği kararlaştırılmıştır. Bununla birlikte belirtmek gerekir ki mesleki anlamda geçici iş ilişkisi sağlamak amacıyla kurulan özel istihdam bürolarının tarihi çok daha eskilere dayanmaktadır. Şöyle ki eski Mısır dönemlerinde mevsimlik tarım işçilerinin çalıştırılmasında söz konusu bu büroların ilk örnekleri görülmektedir¹⁹.

Özel istihdam büroları, yukarıda anılan iş aracılığı dışındaki istisnai nitelikteki geçici iş ilişkisi kuran istihdam bürosu olarak faaliyette bulunduğu dönem dışında simsarlıkla eş anlamlı olarak kullanılmıştır. Ancak özellikle ikinci dünya savaşından sonra çok farklı türde özel istihdam büroları ortaya çıkmıştır. Örneğin

¹⁵ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, s. 62.

¹⁶ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 63; Zehra Esra Bilgin, *Özel İstihdam büroları ve Türkiye’deki Görünümü*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa 2007, s. 27.

¹⁷ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 63.

¹⁸ Bu ülkeyi Almanya, Belçika, Fransa takip etmiştir (Ekin, “Türkiye’de Piyasanın Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları”, s. 91).

¹⁹ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 63; yine aynı şekilde orta çağ Fransa’sında ustabaşı kişilerin tüm Fransa’yı dolaşması durumu da bu büroların örneklerini teşkil etmektedir (Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 63).

1948 yılında yukarıda ifade ettiğimiz, istisnai nitelikteki mesleki anlamda geçici iş ilişkisi ile çalışan bürolar ortaya çıkmıştır²⁰.

Belirtmek gerekir ki özel istihdam bürolarının gerek çeşidinin gerek sayısının artmasında ILO'nun 1949 yılında imzalanan 96 sayılı “*Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında Sözleşmesi*” ana etkindir²¹. Zira anılan sözleşme ile birlikte devlet tekeli, başka bir ifadeyle özel istihdam bürolarının faaliyet yasakları kaldırılmıştır²². Ancak yine anılan sözleşme ile özel istihdam büroları devlet denetimine de tabi tutulmuştur (m. 5). Artan özel istihdam büroları bakımından yeni sözleşmeler yapma gerekliliği ortaya çıkmış ve ILO tarafından bu bağlamda 1997 yılında 181 sayılı Sözleşme imzalanmıştır²³. Nitekim anılan sözleşme ile özel istihdam büroları çağa uygun olarak ve emek piyasasının ihtiyaçlarına cevap verebilecek şekilde düzenlenmiştir. Belirtelim ki ILO tarafından özel istihdam büroları bakımından yapılan en son sözleşme 181 sayılı sözleşmedir. Ancak ülkemiz tarafından henüz söz konusu sözleşme onaylanmamıştır.

1.3.2. Anglo-Sakson Hukuk Sistemlerinde Özel İstihdam Büroları

İşe aracılık anlamında ilk iş bulma kurumunun 1909 yılında İngiltere’de kurulduğunu belirtmiştik. Dünya İstihdam Konfederasyonu’nun yayınladığı 2017 yılına ait verilere göre İngiltere’de toplam işgücüne oranı % 3 olan 1.068.000 işçi özel istihdam bürolarına bağlı çalışmıştır. Önceki yıllara ait verilerle kıyaslandığında rakamlarda artış olduğu görülmektedir.

Öte yandan çalışmanın da konusunu oluşturan mesleki anlamda geçici iş ilişkisi kuran geçici istihdam bürolarının ilk örneklerine ise Anglo-sakson hukuk sistemi dahilindeki diğer bir ülke olan Amerika Birleşik Devletleri’nde

²⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 64.

²¹ K.T. 01.07.1949 (Cenevre, 32. ILC oturumu), Y.T. 18.07.1951.

²² 1991 yılında Avrupa Adalet Divanı vermiş olduğu bir kararda özel istihdam bürolarını kastederek şunu ifade etmiştir: devlet tekelinde bulunan iş ve işçi bulma fonksiyonu, devletin söz konusu bu tekeli nedeniyle oluşabilecek herhangi bir boşluğun özel girişimlerce doldurulabileceğini belirtmiştir (Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 23 April 1991, Klaus Höfner and Fritz Elser v Macrotron GmbH (Case-41/90, ECLI:EU:C:1991:161, <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&jur=C,T,F&num=C-41/90&td=ALL>, E.T. 01.11.2017).

²³ Anılan sözleşme ilgili yukarıda kısaca bilgi verilmekle birlikte aşağıda ayrıntılı olarak incelenecektir. Bkz. Bölüm I, IX/D.

rastlanılmaktadır.²⁴ Bu ilişkide işçi ile iş sözleşmesi imzalayan geçici istihdam büroları işçinin asıl işvereni konumundadırlar²⁵. Büro ile iş sözleşmesi imzalayan işçi, yine büronun başka bir işverenle imzaladığı işçi temini sözleşmesi gereğince diğer işverenin emir ve talimatı altında iş görmektedir²⁶. Söz konusu bu faaliyet şeklinde işçi, esasen büronun işçisi olmasına rağmen, büronun sözleşme ilişkisi içinde bulunduğu diğer işverenin yanında çalışmaktadır. Dolayısıyla söz konusu bu hizmet şeklinde üçlü bir ilişki söz konusu olmaktadır.

Geçici istihdam büroları, gerek dünyada gerekse gelişmiş ülkelerde istihdam büroları arasında en yaygın istihdam bürosu türü olmakla birlikte Amerika Birleşik Devletleri'nde bir başka yaygın olarak faaliyet gösteren istihdam bürosu türü de uygulamada “kafa avcıları” olarak da adlandırılan ve amacı şirketlere nitelikli yönetici bulmak olan bürolardır.²⁷ Bu bürolar tespit ettikleri bu az bulunan yönetici niteliğindeki kişileri bunlara ihtiyaç duyan işverenlerle bir araya getirmektedir²⁸.

Günümüzde Amerika Birleşik Devletleri'nde geçici işçi olarak çalışan işçiler diğer işçilere nazaran daha düşük ücretlerle ve daha zor şartlar barındıran işlerde çalıştırılmaktadır.²⁹ Amerikan hukuk sisteminin bu duruma cevaz vermesi, işverenlerin geçici işçilere yönelik bu yönde tasarruflarda bulunmasına neden olmaktadır. Esasen bu durum Anglo-sakson modelinin tipik bir örneğini teşkil

²⁴ Hülya Akıntürk Türkmen, *İş ve İşçi Bulmaya Aracılık* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 1998, s. 193; Cihan Selek, *Türkiye'de İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri ve Özel İstihdam Büroları*, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya 2005, s. 41; Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 73.

²⁵ Gülsevil Alpagut, “*İstihdam Büroları Konusunda Uluslararası Alandaki Gelişmeler*”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 14, S. 6, Mayıs 1998, s. 16 ; Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 73; Tuncay, “*Bir Seminerin Ardından Özel İstihdam Büroları*”, s. 6; Cam, *Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri*”, s. 42.

²⁶ Kenar'a göre büronun yapmış olduğu bu sözleşmeler eser ya da vekâlet sözleşmesi niteliğindedir (Kenar, “*Özel İstihdam Bürolarının Faaliyete Geçmesini Teminen Bir Yasal Düzenlemeye İhtiyaç Vardır*”, s. 10).

²⁷ Ekin, *Türkiye'de Piyasanın Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları*, s. 62; Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 71; Cam, “*Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri*”, s. 26; Usta, *İnternet Üzerinde Hizmet Veren Özel İstihdam Bürolarının Farklılığının Anlaşılması: Yalova Örneği*, s. 66; Kenar, “*Özel İstihdam Bürolarının Faaliyete Geçmesini Teminen Bir Yasal Düzenlemeye İhtiyaç Vardır*”, s. 10; Bilgin, *Özel İstihdam büroları ve Türkiye'deki Görünümü*, s. 21-22; Selek, *Türkiye'de İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri ve Özel İstihdam Büroları*, s. 40.

²⁸ Kenar, “*Özel İstihdam Bürolarının Faaliyete Geçmesini Teminen Bir Yasal Düzenlemeye İhtiyaç Vardır*”, s. 10; Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 61; Cam, *Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri*, s. 26; Selek, *Türkiye'de İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri ve Özel İstihdam Büroları*, s. 40.

²⁹ Erdem Özdemir, *Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi: Düzenlenmeli Ama Nasıl?*, Sicil, Yıl 5, Sayı 18, ss.20-33, s.21

etmektedir. İngiltere ve İrlanda'nın da dahil olduğu bu modelin özelliği geçici iş ilişkisine dair geçici işçiyi koruyucu yasal düzenlemelerin oldukça sınırlı olmasıdır.³⁰ Keza İngiltere ILO 181 numaralı sözleşmesini onaylamayan ülkelerdendir. Yine İngiltere'de özel istihdam bürosunun kurulma aşamasında, birkaç sektör dışında devletten izin ve lisans alma zorunluluğu da bulunmamaktadır.³¹

1.3.3. Kıta Avrupası Hukuk Sistemlerinde Özel İstihdam Büroları

Yukarıda da belirtildiği üzere İngiltere'de ortaya çıkıp Amerika'da gelişme gösteren özel istihdam büroları Avrupa ülkeleri arasında da hızla yayılmıştır.³² Kıta Avrupası'nı oluşturan önemli ülkelerden Almanya'da toplam işgücüne oranı %2 olan 625.000 işçi, Fransa'da toplam işgücüne oranı % 2 olan 447.000 işçi, Hollanda'da toplam işgücüne oranı % 2.5 olan 213.000 işçi, İtalya'da toplam işgücüne oranı % 1 olan 162.000 işçi ve İspanya'da toplam işgücüne oranı % 0.5 olan 141.000 işçi özel istihdam bürolarına bağlı çalışmaktadırlar.³³ Dünya İstihdam Konfederasyonu'nun paylaştığı 2015 yılına ait geçici işçilere dair diğer bir veriye göre ise geçici işçiler, büyük kısmı kıta Avrupası hukuk sistemine sahip Avrupa Birliği işgücününün (%8'i kısmi zamanlı %14'ü tam zamanlı olmak üzere) %22'sini oluşturmaktadır.³⁴ Üstelik bu küçümsenemeyecek oranlar, bazı ülkelerde geçici iş ilişkisi kurulması konusunda sektörel kısıtlamalara gidilmesine rağmen gerçekleşmiştir. Örneğin, Belçika, Fransa, İtalya ve İspanya ise sektörel kısıtlamalara giderek iş sağlığı ve güvenliği bakımından tehlikeli olan işlerde bürolar aracılığıyla geçici işçi temin edilip çalıştırılması yasaklanmıştır.³⁵

³⁰ Uşen, Şelale, *Avrupa Birliği'nde Ödünç İş İlişkisi ve Ödünç Emek Büroları: İtalya Uygulaması ve Türkiye* s.85

³¹ Koray Alper Akdemir, *Geçici İş İlişkisi Uygulamasının Yurtdışı Örnekleri ve Türkiye'deki Uygulanabilirliği*, T.C.Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (Uzmanlık Tezi), Ankara, 2014, s.95

³² Erdem Özdemir, *Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi: Düzenlenmeli Ama Nasıl?*, Sicil, Yıl 5, Sayı 18, ss.20-33, s.21

³³ Hakan Çavuş, *Sosyal Politika Bakımından Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*, "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C.20, 2018 ss.183-203, s.189

³⁴ <https://www.wecglobal.org/fileadmin/media/images/LMFS-Labour-relationships-EU.jpg>

E.T.3.2.2019

³⁵ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı "Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi" Çalışma Meclisi Toplantısı Raporu, 2013, s.27

Bu rakamlarda, geçmiş yıllara nazaran işgücünün esnekleşmesi ile doğru orantılı olarak artış gözlenmektedir.³⁶ Buna bağlı olarak geçici istihdam büroları kapsamında gerçekleşen bu istihdam modeline yönelik yasal düzenlemelere gidilme zarureti doğmuştur. Örneğin Almanya 2002 yılında çıkardığı Geçici İstihdam Yasası ile geçici işçilerin gerek çalışma şartları gerekse ücret konusunda eşit muameleye tabi tutulmasını zorunlu kılmıştır.³⁷ Bu durum da Kıta Avrupa modelinin bir uzantısı olup özellikle Belçika, Fransa, Almanya, İspanya, İtalya, Lüksemburg ve Portekiz'in benimsediği bu modelde devlet yasal düzenlemelerle, bürolar aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisine müdahale ederek geçici işçilere yönelik koruyucu düzenlemelere gitmektedir.³⁸

Dünya genelinde sektörel dağılıma bakıldığında hizmet sektörünün en büyük paya sahip olduğunu peşinden imalat sektörünün geldiğini belirtmiştik. Avrupa'da ise Dünya genelinin aksine başı imalat sektörü çekmektedir. Özellikle Almanya, Belçika, Polonya, Macaristan gibi ülkelerde geçici istihdam büroları aracılığıyla istihdam, ağırlıklı olarak imalat sektöründe tercih etmekteyken Çek Cumhuriyetinde ise kamu sektörü ön plana çıkmaktadır.³⁹

Özel istihdam bürosu çalışanlarının cinsiyet dağılımına bakıldığında ise hizmet sektörünün ön planda olduğu Finlandiya, Danimarka, İsveç gibi ülkelerde ağırlıklı olarak kadın işçilerin tercih edildiği, sanayi sektörünün ön planda olduğu Avusturya, İsviçre, Fransa ve Almanya gibi ülkelerde ise erkek işçilerin tercih edildiği gözlenmektedir.⁴⁰

1.3.4. Türkiye’de Özel İstihdam Bürolarına Kısa Tarihsel Bakış

Ülkemizde özel istihdam bürolarının gelişimi gerek Avrupa gerek dünyaya nazaran daha genç bir tarihe sahiptir. Ancak belirtmek gerekir ki tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de önceleri farklı adlar altında, söz konusu büroların

³⁶ Koray Alper Akdemir, *Geçici İş İlişkisi Uygulamasının Yurtdışı Örnekleri ve Türkiye’deki Uygulanabilirliği*, s. 44

³⁷ Ayşe Ünal, *AB’de Geçici İstihdam Ve Sendikaların Bakış Açısı*, U.Ü. Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal

Bilimler Dergisi Yıl: 5, Sayı: 7, 2004/2, ss.121-131, s.129

³⁸ Uşen, Şelale, *Avrupa Birliği’nde Ödünç İş İlişkisi ve Ödünç Emek Büroları: İtalya Uygulaması ve Türkiye*, s.85

³⁹ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı “Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi” Çalışma Meclisi Toplantısı Raporu, 2013, s.16

⁴⁰ Akdemir, Koray Alper, *Geçici İş İlişkisi Uygulamasının Yurtdışı Örnekleri ve Türkiye’deki Uygulanabilirliği*, s.48

faaliyetlerini yerine getiren hizmet büroları mevcuttu. Şöyle ki özel istihdam büroları, mevzuatımızda tanımlanmadan önce fiilen danışma büroları adı altında faaliyetlerini sürdürmüşlerdir⁴¹. Ülkemizde özellikle 1990 yılından itibaren bu şekilde faaliyet gösteren kuruluşların artması sonucunda mevzuatta özel istihdam bürolarına yer verilmesi ihtiyacı doğmuştur. Nitekim gerek 4857 sayılı İşK gerek 4904 sayılı TİKK'da özel istihdam büroları ile ilgili hükümlere yer verilmek suretiyle söz konusu büronun yasal dayanağı sağlanmıştır.. Kuşkusuz anılan büroların kanun koyucu tarafından düzenlenmesinin en önemli nedenlerinin başında, tüm dünyada olduğu gibi, devlet tekelinin iş ve işçi bulma konusunda yetersiz kalması ve artan işsizlik oranları gelmektedir.

Gerek 4857 sayılı İşK gerek 4904 sayılı TİKK'nın ilk metninde özel istihdam bürolarının klasik anlamda iş aracılığı yapmalarına izin verilmişti. Ancak anılan kanunlarda 6.5.2016 tarih ve 6715 sayılı kanunla yapılan değişiklik sonucu özel istihdam bürolarına mesleki anlamda geçici iş ilişkisi kurma olanağı da sağlanmıştır. Aşağıda⁴² özel istihdam bürolarının Türk hukukundaki seyri ayrıntılı olarak inceleneceğinden burada bu kadarlık bir açıklama ile yetinilecektir.

1.4. HUKUKİ NİTELİĞİ

Özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi , gerek işçinin iş görme borcu açısından gerekse işverenin borçları açısından klasik iş ilişkisinden ayrılması nedeniyle isabetli olarak atipik bir istihdam modeli olarak ifade edilmektedir.⁴³ Zira bu ilişkide işçi iş görme borcunu , aralarında sözleşmesel ilişkisi bulunmayan bir işverenin işyerinde ifa etmektedir.

Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu ile geçici (ödünç alan) işveren arasındaki bir geçici işçi sağlama sözleşmesi ile kurulmaktadır. Böylece özel istihdam bürosu kendi işçisini belirli bir süreliğine geçici işverene devretmektedir. Belirtmek gerekir ki özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasında yapılan geçici işçi sağlama sözleşmesi, hukuki niteliği bakımından

⁴¹ Bilgin, *Özel İstihdam büroları ve Türkiye'deki Görünümü*, s. 55.

⁴² Bkz. Bölüm I,VIII.

⁴³ Ali Güzel/Hande Heper, "*Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdam!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi*", , Çalışma ve Toplum Dergisi, 2017/1, ss. 11-58, s.19

iş hukukundan ziyade ticaret hukuku ve borçlar hukuku kapsamında değerlendirilmektedir⁴⁴.

Kanunda tanımı yapılmış olsun veya olmasın tüm unsurlarıyla kanun koyucu tarafından düzenlenmediği halde tarafların iradeleriyle oluşturulan sözleşmeler isimsiz sözleşmeler (Les contrats innommes, die Innominatverträge) olarak tanımlanmaktadır.⁴⁵ İsimsiz sözleşmelerin bir türü olan “kendine özgü (sui generis) sözleşmeler” ise kanunda düzenlenmiş sözleşmelerin unsurlarını içermeyen ve tarafların kendilerinin öngördükleri unsurları bir araya getirerek yarattıkları sözleşmelerdir.⁴⁶ Gerçekten, özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasında kurulan geçici işçi sağlama sözleşmesi, İş Kanununda düzenlenen atipik sözleşme türlerinden hiçbirisinin özelliklerini tam olarak taşımamaktadır. Bu bakımdan bizim de katıldığımız üzere doktrinde, anılan sözleşmenin kendine özgü bir niteliğe sahip olduğu savunulmaktadır⁴⁷.

Öte yandan özel istihdam bürolarının yerine getirdiği faaliyetlerin hukuki niteliğini de değerlendirmek gerekir. Bu bakımdan önemli olan nokta söz konusu büroların açılabilmesi için gerekli olan izindir. Nitekim anılan büroları açma izninin hukuki niteliğinin belirlenmesi özel istihdam bürolarının kimliğini de oluşturacaktır. Yukarıda da değinildiği üzere özellikle sanayi devrimi ile artan fabrikalaşma nedeniyle işverenler daha fazla işçiye ihtiyaç duymuştur. İşçi ile işverenleri bir araya getirmek amacıyla özel istihdam büroları kurulmuş veya: devletler bu faaliyeti kendi tekellerine almıştır, ya da: bu büroların yerini tekel niteliğindeki devlet kurumları almıştır.

⁴⁴ Başkan, “*Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*”, s. 15; Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 246-247., Fransız İş Hukukunda söz konusu işçi sağlama sözleşmesinin ticari bir sözleşme olduğu hakkında bkz. Güzel/Heper, “*Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdam!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi*”, s. 43

⁴⁵ Saibe Oktay, *İsimsiz Sözleşmelerin Geçerliliği, Yorumu ve Boşlukların Tamamlanması*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.55, 1996, ss.264-296, s.264

⁴⁶ Mustafa Alper Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Cilt I, 3.Bası İstanbul, 2013, s.8., Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Yetkin Yayınları, 2.Baskı, Ankara, 2015, s.881

⁴⁷ Akıntürk Türkmen, “*İşgücüne Yönelik Olarak İşçinin Üçüncü Bir Kişiye Devri: Ödünç İş İlişkisi*”, *Yargıtay Dergisi*, C. 25, S. 1-2, Ocak-Nisan 1999, ss. 130-149, s. 143; Civan, *Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi*, Ankara Üni. Hukuk Fak. Dergisi, 66 (2) 2017, s. 325, Ercüment Özkaraca, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2016 Yılı Toplantıları*, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2018, ss.53-103, s.62

Ülkemizde uzun bir süre iş ve işçi bulma faaliyeti devlet tekelinde gerçekleştirilmiştir. Nitekim söz konusu bu aracılığın yapılması bir anlamda anayasal yükümlülüklerin bir sonucu olarak da karşımıza çıkmaktadır⁴⁸. Ülkemizde bu yükümlülüğün yerine getirilmesi uzunca bir süre Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından yapılmıştır. Belirtmek gerekir ki İŞKUR'un yapmış olduğu faaliyet tipik bir kamu hizmeti faaliyetidir⁴⁹. Zira anayasal olan bir yükümlülüğün yerine getirilmesi için faaliyette bulunmaktadır. Ancak İŞKUR söz konusu bu kamu hizmetini özel hukuk hükümlerine tabi olarak yerine getirmektedir⁵⁰. Dolayısıyla kamu kurumu olan İŞKUR klasik kamu tüzel kişilerinden farklı olarak atipik bir özellik göstermektedir⁵¹. Başka bir ifadeyle İŞKUR'un özel hukuk hükümlerine göre faaliyette bulunması kurumun kamu tüzel kişiliğine zarar vermemektedir. Ancak, artan işsizliğin sonucu olarak devlet tekelindeki bu faaliyet için farklı teşebbüslere de izin verilmesi gerektiği anlaşılmış ve İŞKUR'dan izin alınmak suretiyle özel istihdam bürolarının kurulmasına izin verilmiştir (İşK. m. 7/2). Dolayısıyla özel istihdam bürolarının söz konusu bu faaliyette bulunabilmesinin asli unsurlarından bir tanesini İŞKUR'dan izin almak oluşturmaktadır. Söz konusu izin şartı 25.06.2003 tarih ve 4904 sayılı TİKK'da da düzenlenmiştir (m. 17/1).

Kamu hizmetlerin görülmesinden sorumlu olan idare bazen söz konusu bu işleri özel hukuk gerçek ve tüzel kişilerine ruhsat vermek suretiyle de yerine getirmektedir. Farklı bir ifadeyle, gerçek veya tüzel kişi olabilen özel istihdam büroları idare sayılan İŞKUR'dan izin almak koşuluyla anılan kurumun yürütmekte olduğu kamu hizmeti görevini devralmakta veya paylaşmaktadır⁵². Burada şunu da

⁴⁸ 1982 tarihli Anayasa'mızın 49. maddesinde “Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. (Değişik fıkra: 3/10/2001-4709/19 md.) Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır” hükmü yer almaktadır. Anılan hükümden de anlaşılacağı üzere devlet işsizliği önlemek ve işsizleri korumakla yükümlüdür. Anayasada yer alan bu hükmün sonucu olarak denilebilir ki çalışma hayatının sürdürülmesini sağlamak da devletin yükümlülükleri arasındadır (Begüm İsbir, “Özel İstihdam Bürosu Açma İzninin Hukuksal Niteliği”, Kamu-İş, C. 14, S. 2, Y. 2015, s. 30).

⁴⁹ İŞKUR'un kamu hizmeti yürüten bir kurum olduğu hakkında Anayasa Mahkemesi kararı için bkz. E. 2011/140, K. 2012/185, T. 22.11.2012, RG. 31.12.2013, S. 28868.

⁵⁰ TİKK m.1/3

⁵¹ İsbir, *Özel İstihdam Bürosu Açma İzninin Hukuksal Niteliği*, s. 33.

⁵² İdare tarafından verilen izinler ikiye ayrılmaktadır. Faaliyetin kamu düzenine ilişkin olduğu hallerde verilen izin bir kamu hizmeti iznidir. Başka bir ifadeyle, toplumun genel olarak yararına olan bir faaliyet için verilen izinler kamu hizmeti iznidir. Diğer yandan, faaliyet konusunun kamu düzenine ilişkin olmadığı hallerde verilen izin kolluk faaliyetlerinden dolayı verilen izindir. Kolluk faaliyetlerinden dolayı verilen izinler, kişisel faaliyetlerin kurallara veya kamu düzenine uygun olup olmadığının tespitinin gerekli olduğu durumlarda verilmektedir. Anlaşılacağı üzere, özel

ifade edelim ki idarenin izin vermesi yapılmakta olan kamu hizmetinden tamamen ayrıldığı anlamına gelmemektedir⁵³. Nitekim idare, yani İŞKUR her ne kadar kamu hizmetinin yürütülmesini izin almak suretiyle özel istihdam bürolarına vermiş olsa da anılan bürolar üzerinde gerek denetleme gerek idari para cezası verme yetkisine sahiptir (TİKK. m. 20). Dolayısıyla burada İŞKUR'un özel istihdam bürolarına izin vermesinden anlaşılması gereken söz konusu büroları yetkilendirmesidir⁵⁴. Denilebilir ki özel istihdam bürolarının faaliyetleri de İŞKUR'un yürüttüğü faaliyetlerle aynı niteliğe sahiptir. Başka bir ifadeyle özel istihdam bürolarının faaliyetlerinin niteliğini de kamu hizmeti olarak nitelendirmek mümkündür⁵⁵.

1.5. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ ÖNEMİ

Özellikle 21. yüzyılın başlarında önemi gittikçe artan özel istihdam bürolarının, tarihsel perspektiften bakıldığında, bu durumlarını devam ettirecekleri kuşkusuzdur. Zira gerek ülkemizde gerek dünyada artmakta olan işsizlik ve işgücüne olan ihtiyaç özel istihdam bürolarına atfedilen değeri arttıracaktır. Bunun yanında işverenler bakımından da söz konusu büroların varlığı çok önem taşımaktadır.

Belirtmek gerekir ki işletmelerin nihai amacı kâr sağlamaktır. Bu amacın gerçekleştirilmesinin en önemli yapıtaşlarından bir tanesi de maliyetlerin azaltılmasıdır. Özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan iş ilişkileri sayesinde işletmeler üretim maliyetlerini düşürebilmektedir. Bu yolla kurulan iş ilişkisinde, işletme sözleşmeyi aracı büro ile yaptığından işçi bakımından herhangi bir mali yük kural olarak yüklenmemektedir. Zira anılan yolla kurulan iş ilişkisini işverenler genellikle kısa vadeli işler için yaptıklarından söz konusu bu kısa dönemlik işlerde maliyeti olabildiğince düşürmektedirler. Nitekim bu durum işverenlerin istihdam bakımından esneklik ihtiyaçlarının karşılanması anlamına da gelmektedir. İşverenler bakımından esnek çalışma modellerinin yaygınlaştırılması talebi anılan bürolar sayesinde bir anlamda yerine getirilmektedir. Ancak belirtmek gerekir ki esnek

istihdam bürolarına idarece verilen izin kolluk faaliyetlerinden dolayı verilen izin değildir (İsmet Giritli, Pertev Bilgen, Tayfun Akgüner, Kahraman Berk, *İdare Hukuku*, Güncellenmiş 5. Baskı, İstanbul 2012, s. 1050). Aksine özel istihdam bürolarına verilen izin kamu hizmeti iznidir (İsbir, *Özel İstihdam Bürosu Açma İzninin Hukuksal Niteliği*, s. 42).

⁵³ İsbir, *Özel İstihdam Bürosu Açma İzninin Hukuksal Niteliği*, s. 39.

⁵⁴ İsbir, *Özel İstihdam Bürosu Açma İzninin Hukuksal Niteliği*, s. 39.

⁵⁵ İsbir, *Özel İstihdam Bürosu Açma İzninin Hukuksal Niteliği*, s. 43.

çalışmanın sadece işveren bakımından değil işçiler için de çok fazla yarar sağladığı bir gerçektir.

Özel istihdam büroları, nitelikli işçiye ulaşmak bakımından da işverenler için ayrı önem taşımaktadır. Zira kalifiye işçinin azlığı problemi olduğu gibi söz konusu bu işçilere ulaşmak da problemdir. İşverenler anılan bürolar aracılığıyla uygun nitelikteki işçileri bulabilmekte ve ihtiyacı olan kalifiye işçi sorununu çözebilmektedirler.

Gelişen piyasa koşullarına ayak uydurmak da işverenler bakımından oldukça önemlidir, zira işyeri veya işletmesinin devam edebilmesi bir anlamda buna bağlıdır. İşverenler özel istihdam bürolarının piyasada seri hareket etme kabiliyeti aracılığıyla ekonomik koşulların sürekli değişmesi gibi kendisine olumsuz olarak yansiyabilecek durumlar için önlem alabilmektedir.

Özel istihdam büroları işçiler açısından da son derece önemli kuruluşlardır. Özel istihdam bürolarının en önemli özelliklerinden bir tanesi piyasaya hâkim olması ve sürekli piyasa değerlendirmesi yapmasıdır. Dolayısıyla bürolar, anılan özelliklerinden dolayı işverenler bakımından bir danışma kurulu olduğu gibi işçiler açısından da bu böyledir. Özellikle işgücü piyasasına yeni girmiş olan işçiler için uygun bir iş alanının olup olmadığı, hangi işlerin kendi niteliklerine uygun olduğu ya da çalışmak istediği iş için hangi niteliklere sahip olması gerektiği gibi birçok sorun anılan bürolar aracılığıyla halledilebilmektedir. Özel istihdam büroları işçilere sektörel bazlı eğitimler vererek işçilerin gerekli niteliklerle donatılmalarını sağlayarak hem kalifiye işgücü problemini hem bu sayede yeni iş arayanlar için istihdamı kolaylaştırmaktadırlar. Nitekim büroların söz konusu eğitim ve bilgilendirme seminerleri sadece yeni işe başlayanlar ya da başlayacak olanlar için değil, mevcut durumda çalışmalarına devam etmekte olanlar için de mümkün olmaktadır. Belirtelim ki özel istihdam bürolarının işçilere yönelik olarak beceri ve yeteneklerinin tespiti için değerlendirmeler de yapmaktadırlar. Bu sayede işçinin hangi işler için uygun niteliklere sahip olduğu da ortaya çıkmaktadır ki bu durum işçilerle işverenlerin buluşmasını kolaylaştırmaktadır. Yine özellikle işgücü piyasasına yeni girecek olan işçiler bakımından işsizliğin önüne kısa süreli de olsa geçmekte ve sürekli istihdam için işçilere bir başlangıç sağlamaktadır.

Özel istihdam büroları gerek işverenler gerek işçiler bakımından ortak fayda mekanizmasını oluşturmaktadır. Dolayısıyla ülkemizin istihdam problemlerine de doğrudan veya dolaylı katkı sağlamaktadır. Anılan bürolar işgücü piyasasında zaman zaman ortaya çıkan eleman boşluğunu doldurmakta ve bu arada geçen süreyi kısaltmaktadır⁵⁶. Kuşkusuz bunun en önemli nedenlerinin başında işgücü piyasasında uzmanlaşmaları ve hızlı hareket etme kabiliyetleri gelmektedir. Ayrıca söz konusu uzmanlaşma sayesinde işçilerin iş bulmak için harcadıkları maliyetler de azalmaktadır⁵⁷. Diğer yandan özel istihdam büroları sayesinde ülke işgücü piyasasında kalite standartları da artmaktadır. Başka bir ifadeyle özellikle yan işlerde branşlaşmanın getirmiş olduğu etkiyle daha kaliteli bir işçilik ortaya çıkmaktadır. Ayrıca küçük işletmeler açısından fazla maliyetli olan uzman personel gereksinimi de özel istihdam büroları aracılığıyla sağlanabilmektedir⁵⁸.

Özel istihdam büroları işe yerleşmek isteyen işçilerle işçi arayan işverenler bakımından bir bilgi havuzu niteliği de taşımaktadır. Bu durum aynı zamanda gerekli olan işgücünün zaman kaybetmeden değerlendirilmesi bakımından da oldukça önemlidir. Şunu da belirtelim ki özel istihdam büroları işgücü piyasasında tampon vazifesi de görmektedir. Şöyle ki piyasa değerlendirme kabiliyetlerinden dolayı oluşabilecek işgücü krizlerini öngörebilmekte, işçi ve işverenleri buna hazırlamaktadır.

1.6. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ BENZER KURUMLARDAN FARKI

1.6.1. Meslek Edinilmemiş Geçici İş İlişkisinden Farkı

Türk hukukunda 4857 sayılı İşK.'nun 7. maddesinde geçici iş ilişkisi düzenlenmiştir. Anılan madde hem meslek edinilmiş geçici iş ilişkisini hem de meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisini içinde barındırmaktadır. Başka bir ifadeyle hukukumuzda geçici iş ilişkisi kavramı söz konusu iki kavramı karşılayan bir üst kavram niteliğini taşımaktadır⁵⁹. Adı geçen maddenin ilk fıkrasında geçici iş ilişkisi *“geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak*

⁵⁶ Bilgin, *Özel İstihdam büroları ve Türkiye'deki Görünümü*, s. 46.

⁵⁷ Bilgin, *Özel İstihdam büroları ve Türkiye'deki Görünümü*, s. 46.

⁵⁸ Bilgin, *Özel İstihdam büroları ve Türkiye'deki Görünümü*, s. 46.

⁵⁹ Sarper Süzek, *İş Hukuku*, Yenilenmiş 12. Bası, İstanbul 2016, s. 303.

suretiyle kurulabilir” şeklinde tanımlanmıştır. Söz konusu fıkradaki “özel istihdam büroları aracılığıyla görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir” ibaresi meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine karşılık gelmektedir. Bunun yanı sıra, “... holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir” ibaresi ise meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisini ifade etmektedir. Her iki geçici iş ilişkisini içinde barındıran bu tanımdan sonra hükmün 2. fıkrasında özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi tanımlanırken son fıkrasında da meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi tanımlanmıştır. Anılan son fıkraya göre geçici iş ilişkisi yani meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi “işverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi hâlinde de kurulmuş olur.”

İş Kanunu’nun 7. maddesinin 6.5.2016 tarih ve 6715 sayılı kanunla yapılan değişiklikten önceki halinde, geçici iş ilişkisi ödünç alan ve ödünç veren işverenlerin kendi aralarında gerçekleştirmiş olduğu bir ilişki idi. Söz konusu bu ilişkinin kurulmasında özel istihdam bürolarının bir dahli bulunmamakta idi. Zira geçici iş ilişkisinin özel istihdam büroları aracılığıyla kurulması mümkün değildi. Dolayısıyla söz konusu hükmün değişiklikten önceki hali esasen meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisine karşılık gelmekteydi. Bu geçici iş ilişkisi, “işveren”, “işçi” ve “geçici işveren olmak üzere üçlü bir ilişkiden oluşmaktadır. İşçinin işvereni olan asıl işverenin gerekli şartların varlığı halinde işçisini geçici işverene devretmesi ile geçici iş ilişkisi oluşmaktadır. Dolayısıyla söz konusu bu ilişkide işçi devredilmeden önce fiili olarak asıl işverenin işyerinde çalışmaktadır. Burada şunu da belirtmek gerekir ki İşK’nun 7. maddesinde 6.5.2016 tarih ve 6715 sayılı kanunla yapılan değişiklikle birlikte meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi “benzer işlerde” kurulamayacaktır. Zira İşK’nun değişiklikten önceki 7. maddesinde “veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla” ibaresi söz konusu hükmün yeni şeklinde yer almamaktadır.

Ancak meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde durum bundan bazı yönleriyle farklılık arz eder. Şöyle ki meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde işçinin asıl işvereni özel istihdam bürosudur. Söz konusu büronun buradaki amacı genellikle gelir

sağlamaktır⁶⁰. İşçi büro ile yapmış olduğu iş sözleşmesi kapsamında büronun işçi sağlama sözleşmesi yaptığı başka bir işverenin işyerinde geçici olarak çalışmaktadır. İşçi, özel istihdam bürosuyla yaptığı sözleşmede başka bir işverenin işyerinde çalışmayı kabul etmektedir. Farklı bir ifadeyle anılan sözleşmede işin görüleceği yer özel istihdam bürosunun işyeri değildir. Halbuki meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde işçi işveren ile sözleşme yaptığı işverenin işyerinde çalışmayı kabul etmekte; yazılı rızası mukabilinde farklı işverenin yanında geçici olarak çalışmaktadır⁶¹. Dolayısıyla meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisindeki “geçicilik” asıl işverenin yanından bir süre ayrılmayı ifade etmekteyken; özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisindeki “geçicilik” kanundaki sınırlamalar uyarınca farklı işverenlerin yanında belli sürelerde çalışmayı ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle geçicilik anılan ilişkilerin ilkinde istisnai bir durumken ikincisinde kural olarak düzenlenmiştir.⁶²

1.6.2. İş Aracılığından Farkı

İş aracılığı, İŞK.’nin “İş ve işçi bulmaya aracılık” başlıklı 90. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan maddeye göre “İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirilir.” Gerek madde başlığı gerek tanımdan da anlaşılacağı üzere iş aracılığı kurumunda özel istihdam bürosu ya da İŞKUR işveren sıfatını taşımamaktadır⁶³. Anılan kurumların buradaki rolü aracılıktan başka bir şey değildir. Burada işçi için iş bulmaya aracılık faaliyeti yürüten büro veya İŞKUR işçi ile herhangi bir iş sözleşmesi yapmamaktadır. Ancak yukarıda değinildiği üzere meslek edinilmiş geçici ilişkisinde işçi ile büro arasında yazılı olarak yapılması gereken iş sözleşmesi bulunmak zorundadır⁶⁴. Dolayısıyla meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde büronun

⁶⁰ Süzek, *İş Hukuku*, s. 304.

⁶¹ Geçici iş ilişkisi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. 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, Y. 1, Mayıs 2011, s. 57 vd.

⁶² Akıntürk Türkmen, “İşgücüne Yönelik Olarak İşçinin Üçüncü Bir Kişiye Devri: Ödünç İş İlişkisi”, s.134

⁶³ Süzek, *İş Hukuku*, s. 305.

⁶⁴ Süzek, *İş Hukuku*, s. 305; Ercan Akyiğit, *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi*, Ankara 1995, s. 62 vd.; Gülsevil Alpagut, “Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri”, Karar İncelemesi, İHSGHD, S. 10, 2006, s. 574; Orhan Ersun Civan, *Meslek Edinilmiş Geçici (Ödünç) İlişkisi*, Ankara 2008, s.70 vd.; Mahmut Kabakçı, “Kamu Hizmet Alım Sözleşmelerinin İş Hukuku Uygulamaları Açısından Değerlendirilmesi”, Prof. Dr.

işveren sıfatı bulunmaktadır⁶⁵. Aynı şekilde meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde de işveren ile işçi arasında iş sözleşmesi bulunmaktadır ve iş aracılığından bu yönüyle farklılık arz eder⁶⁶. İş aracılığının olduğu durumlarda işçi ile işverenin buluşturulmasından sonra söz konusu işçi ve işveren için büronun bir işlevi kalmamaktadır. Farklı bir ifadeyle büro aracılık hizmetlerinde sadece işçi ile işvereni buluşturmak için uğraşmaktadır. İş aracılığı kurumu, işçi ve işverenin buluşturulması işlevi bakımından simsarlık kurumu ile benzer nitelikler taşımaktadır. Nitekim simsarlık sözleşmesi, simsarın taraflar arasında bir sözleşme kurulması imkânının hazırlanmasını veya kurulmasına aracılık etmeyi üstlendiği ve bu sözleşmenin kurulması halinde ücrete hak kazandığı sözleşme olarak tanımlanmaktadır (TBK. m. 520).

İş aracılığında da meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine benzer şekilde üçlü bir ilişki söz konusu olmasına rağmen anılan geçici iş ilişkisinin aksine aracılıkta tek bir sözleşme mevcuttur. Bu sözleşme işçi ile işveren arasında yapılmaktadır. Aracılık faaliyetinde bulunan büro sözleşmenin dışında kalmaktadır. Ayrıca büro söz konusu bu aracılık faaliyetini yaparken işçi ile ileride bir işverenle kurulacak iş ilişkisine ilişkin olarak sözleşme yapmadığı gibi, işçiye herhangi bir işverenle sözleşme yapması bakımından baskı da yapamaz.

Son olarak, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde kar elde etmek ana unsur iken iş aracılığında kural olarak işçilerden herhangi bir ücret talep edilmez.

1.6.3. Türkiye İş Kurumundan Farkı

Anayasal bir sorumluluk olarak işsizlerin işe yerleştirilmesinde devletin bazı yükümlülükleri vardır. İşsizlere uygun iş bulmaları konusunda yardım etmek, Anayasada yer alan sosyal devlet ilkesinin bir gereği olarak devletin sorumlulukları

Sarper Süzek'e Armağan, C. 1, İstanbul 2011, s. 86-87; Can A. Tuncay / F. Burcu Savaş, "Özel İstihdam Büroları Gerçek ve Çağdaş Fonksiyonlarına Artık Kavuşmalıdırlar", Mercek, Ekim 2007, s. 67; Ali Güzel, "Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2005, Ankara 2007, s. 14-15; Sarper Süzek, "Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2001, Ankara 2003, s. 14 vd.

⁶⁵ Süzek, "Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", s. 14; Alpagut, "Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri", s. 574; Kabakçı, "Kamu Hizmet Alım Sözleşmelerinin İş Hukuku Uygulamaları Açısından Değerlendirilmesi", s. 86-87; Akyiğit, *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi*, s. 62 vd.; Süzek, *İş Hukuku*, s. 305.

⁶⁶ Süzek, *İş Hukuku*, s. 305.

arasındandır. Bu sorumluluğunu devlet uzun bir süre tekel niteliğindeki İŞKUR aracılığıyla yerine getirmiştir⁶⁷. Kurum, anılan bu aracılık faaliyetiyle hem işsizler için uygun iş bulmakta hem de işverenler bakımından uygun nitelikteki işçiyi sağlamaktadır. İŞKUR, iş arayan işçi ile işçi arayan işvereni bulduktan sonra bu ikisini birbiri ile buluşturmaktan başka bir faaliyette bulunmaz. Başka bir ifadeyle kurumun buradaki baskın faaliyeti işçi ve işvereni bir araya getirmektir. İşçi ve işverenin aralarında anlaşıp sözleşme imzalamaları kurumun gözetmesi gereken bir husus değildir. İşçi, eğer anlaşmaya varıldığı takdirde doğrudan işveren ile sözleşme imzalamaktadır. Meslek edinilmiş iş ilişkisinden farklı olarak burada üçlü bir ilişki söz konusu değildir. Zira burada işçi ve işveren taraflarının oluşturduğu iki taraflı tipik bir iş sözleşmesi mevcuttur. Sözleşmeyi yapan işveren, İŞKUR ile sözleşmesel nitelikte herhangi bir ilişki içinde bulunmamaktadır. Bu durumun bir sonucu olarak Kurumun, gerçekleştirdiği aracılık faaliyeti dolayısıyla tarafların uğradığı zararlardan sorumlu tutulamayacağını söylemek mümkündür⁶⁸.

1.6.4. Alt İşverenlik İlişkisinden Farkı

Alt işveren-asıl işveren ilişkisi İşK m. 2/6'da *“bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişki”* şeklinde tanımlanmıştır. Anılan fıkradan da anlaşılacağı üzere alt işveren asıl işveren ilişkisinde iki farklı işveren bulunmaktadır. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde de iki farklı işveren bulunmakla birlikte asıl işveren alt işveren ilişkisinden farklı olarak söz konusu ilişkide işçilerin fiili olarak çalıştığı tek bir işyeri bulunmaktadır. Daha farklı bir ifadeyle meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde işçilerin işvereni özel istihdam bürosudur ancak fiili olarak çalışmaları işçi sağlama sözleşmesinin yapıldığı işverenin işyerinde mümkün olmaktadır. Dolayısıyla meslek edinilmiş iş ilişkisinde işçinin hizmetinin devri durumu varken, asıl işveren-alt işveren ilişkisinde işin devri söz konusudur⁶⁹. Başka bir ifadeyle alt işverenlik ilişkisinde alt işveren, işyerinin

⁶⁷ İŞKUR'un söz konusu aracılık faaliyetini özel istihdam büroları aracılığıyla da yaptırması yukarıda ayrıntılı olarak incelenmiştir.

⁶⁸ Süzek, *İş Hukuku*, s. 887.

⁶⁹ Süzek, *İş Hukuku*, s. 185.

belirli bir bölümünde veya eklentilerinde iş almaktadır⁷⁰. Ayrıca alt işverenlikte işçiler alt işverenin işi aldığı bölümde beraber çalıştıkları halde meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde farklı bölümlerde dağınık olarak çalışabilmektedirler⁷¹. Zira alt işveren ilişkisinde işçiler işyerinin bir bölümünde çalışmak üzere geçici olarak alınmakta iken meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde işyerinin bir bölümünde değil, farklı bölümlerde çalışmak için büro tarafından temin edilmek üzere işe alınmaktadır.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi ile meslek edinilmiş iş ilişkisinin kurulabilmesinin şartları da birbirinden farklılık arz etmektedir. Asıl işveren-alt işveren ilişkisi yardımcı işler veya işletmenin ve işin gereği ile teknolojik işler bakımından mümkün olabilmekte iken meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi bunlardan farklı olarak İşK'nın 7. maddesindeki şartların bulunması halinde mümkün olabilmektedir⁷². Dolayısıyla alt işverenlik ilişkisinin kurulması için gerekli olan şartların meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin kurulması için aranmadığı çok açıktır. Bunun yanında her iki kurumun amaçları da farklıdır. Zira asıl işveren-alt işveren ilişkisinin amacı işçi sağlama sözleşmesi ile işçi temin etmek değildir⁷³.

Alt işveren, asıl işverenlik ilişkisinde asıl işverenle yaptığı sözleşme kapsamında çalıştırdığı işçiler üzerinde, iş aldığı ve kendisi bakımından ayrı bir işyeri niteliği taşıyan bölümde yönetim ve organizasyon hakkına sahiptir⁷⁴. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde ise söz konusu yetkiler işveren konumunda olan özel

⁷⁰ Süzek, *İş Hukuku*, s. 185.

⁷¹ Kabakçı, "Kamu Hizmet Alım Sözleşmelerinin İş Hukuku Uygulamaları Açısından Değerlendirilmesi", 103; Süzek, *İş Hukuku*, s. 185; Süzek, "Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", 12-14.

⁷² Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin şartları aşağıda ayrıntılı olarak incelenecektir. Bölüm II, I/B/3.

⁷³ Osman Güven Çankaya/Şahin Çil, *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, Ankara 2006, s. 17; Ayşenur Tarakcioğlu Altınay, *Türk İş Hukukunda Esnekliğe İlişkin Bir Düzenleme: Geçici İş İlişkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir 2011, s. 23; meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ile işçi sağlama imkânı henüz yasal zemine oturtulmadan işverenlerin alt işveren ilişkisi görünümünde işçi temini yaptıkları bir gerçektir. Şöyle ki ilk olarak işçiler ile alt işveren görünümünde olan özel istihdam bürosu arasında iş sözleşmesi imzalanmakta ve işçiler şirket bordrosunda gösterilmektedir. Daha sonra özel istihdam bürosu işçileri temin edeceği kişi veya kurumla görünüşte bir alt işverenlik sözleşmesi imzalamaktadır. Büro, burada sadece temin ettiği işçilerin ücretlerini kişi veya kurumdan aldığı istihkaklardan karşılar ve sosyal güvenlik primlerini ödemek için SGK'ya prim belgelerini vermektedir (Süzek, *İş Hukuku*, s. 186; Süzek, "Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", s. 14; Süleyman Başterzi, "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2009, Ankara 2011, s. 37). Dolayısıyla büro alt işveren sözleşmesi yapmış gibi görünerek temin ettiği işçiler üzerinden gelir sağlamaktadır.

⁷⁴ Süzek, *İş Hukuku*, s. 186; Süzek, "Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", s. 13; Kabakçı, "Kamu Hizmet Alım Sözleşmelerinin İş Hukuku Uygulamaları Açısından Değerlendirilmesi", s. 96.

istihdam bürosunda değil; işçileri özel istihdam bürosu ile yapmış olduğu işçi sağlama sözleşmesi ile geçici olarak çalıştıran işverene aittir⁷⁵.

1.7. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ TÜRLERİ

Klasik anlamda özel istihdam büroları işçi temin etmek suretiyle gelir elde etmek için faaliyet gösterirler. Bürolar temelde gelir elde etmek için işçi sağlasalar da bunun farklı görünümüleri olmaktadır. Söz konusu farklılığın başlıca nedenlerini büro ile geçici işçi sözleşmesi yapan işveren arasındaki ilişki ile büronun faaliyetinin niteliğini oluşturmaktadır⁷⁶. Dolayısıyla özel istihdam bürolarının çeşitleri konusunda bir sınırlamaya gitmek pek uygun değildir. Bununla birlikte bir sınıflandırma yapmak konunun anlaşılması bakımından faydalı olacaktır. Esasen ILO'nun 181 sayılı sözleşmesi ve 188 sayılı özel istihdam bürolarıyla ilgili tavsiye kararı⁷⁷ ile özel istihdam bürolarını, hizmet çeşitleri dikkate alınarak üç ana aşlık ve 15 alt başlık halinde sınıflandırmak mümkündür⁷⁸. Ana başlıkları “aracı bürolar (*mediators*)”, “vasıflı eleman sağlayan bürolar (*skill providers*)” ve “doğrudan

⁷⁵ Kabakçı, “Kamu Hizmet Alım Sözleşmelerinin İş Hukuku Uygulamaları Açısından Değerlendirilmesi”, s. 88; Süzek, *İş Hukuku*, 186; Süzek, “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, s. 13; Başterzi, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Düzenlenmesi”, s. 33; alt işveren-asıl işveren ilişkisi ile meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin farklı oldukları hakkında Yarg. 9. HD, 23.2.2009, E. 2008/12808, K. 2009/3210 sayılı karar ve incelemesi için bkz. Başterzi, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Düzenlenmesi”, s. 32 vd. söz konusu kararda alt işverenlik ilişkisinin işçi temini olarak adlandırılan geçici iş ilişkisinden farklı yanlarını Başterzi “dava konusu olayda, davacının yaptığı hastabakıcılık hizmetinin verilmesi konusunda davalı şirketin diğer davalı üniversitede kurduğu bir iş organizasyonu (işyeri) bulunmadığı gibi, davacının çalıştığı alanda uzmanlığı da bulunmamaktadır. Davalı şirket, davacının katıldığı hasta bakıcılık hizmetinin sunulmasına ilişkin ekonomik faaliyetin yönetimini de üstlenmemiştir. İşlevi sadece sayısının belirlenmesine ve seçimine dahi karışmadığı davacı ile onun gibi hizmetine ihtiyaç duyulan hastabakıcı personelle iş sözleşmesi bağutlayıp, bu personeli üniversitenin emrine sunmak, tahsil ettiği istihkaklardan davacıya ücretini, Sosyal Güvenlik Kurumuna da prim belgelerini verip, primlerini yatırmaktan ibarettir. Karardan bu işçilerin çalışacakları yerlerin, çalışma koşullarının hastane yönetimine belirlendiği, hastane yöneticilerinin emir ve talimatları çerçevesinde iş gördükleri anlaşılmaktadır. Davacı da bu kapsamda hastabakıcı olarak çalıştırılmıştır. Kararda, davacının daha önce üniversiteden temizlik ihalesini alan başka şirketler vasıtasıyla da çalıştırıldığı, en son davalı şirketle iş sözleşmesi bağutladığı belirtilmiştir” şeklinde ifade etmiştir. Belirtelim ki meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi bakımından da anılan kararda, Başterzi'nin alt işverenlik uygulaması açısından belirttiği farklılıklar aynı şekilde geçerlidir.

⁷⁶ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 67.

⁷⁷ 188 sayılı özel istihdam büroları hakkında tavsiye kararı 18 Haziran 1997 tarihinde Cenevre'de kabul edilmiştir.

⁷⁸ Cam, “Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri”, s. 25; Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 67; Alpagut, “İstihdam Büroları Konusunda Uluslararası Alandaki Gelişmeler”, s. 16, dn. 11; Kenar, “Özel İstihdam Bürolarının Faaliyete Geçmesini Teminen Bir Yasal Düzenlemeye İhtiyaç Vardır”, s. 9-10; Zeki Erdut, “İsgücü Piyasasında Yeniden Yapılanma: İSKUR ve Özel İstihdam Büroları”, *İşveren Dergisi*, C. XXXVIII, S. 7, 2000. s. 20; Ali Kemal Sayın, “Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları”, Yayın No: 324, Ankara: Türkiye İş Kurumu Yayınları, s. 135

hizmet sunan bürolar (*direct service providers*)” oluşturmaktadır⁷⁹. Belirtmek gerekir ki söz konusu bu ayırım ILO sözleşmelerinde bu şekilde yer alamamaktadır. Ancak sözleşmede düzenlenen özel istihdam bürosu hakkındaki tanım ve hükümler dikkate alındığında büroları söz konusu şekilde sınıflandırmak mümkündür.

Aracı bürolar; “ücretli istihdam büroları (*free charging agencies*)”, “yurtdışı istihdam büroları (*agencies for employment abroad*)”, “yabancı işçi getirip çeşitli işlere yerleştiren bürolar (*agencies for the recruitment and placement*)”, “yönetici araştıran ve seçen bürolar (*executives search and selection agencies*)” ve “eğitim ve işe yerleştirme kuruluşları (*training and placement institutions*)” olarak beş başlığa ayrılmaktadır.

Vasıflı eleman sağlayan bürolar ise; “mesleki anlamda geçici iş ilişkisi faaliyeti ile uğraşan geçici istihdam büroları (*temporary employment agencies*)”, “personel kiralama büroları (*manpower lending services*)”, “kariyer yönetimi büroları (*career management agencies*)”, “tamamlayıcı hizmet sunan istihdam büroları (*outsourcing agencies*)”, “aracı birlikleri (*employment companies or intermediary associations*)” oluşturmaktadır.

Son olarak doğrudan hizmet sağlayan bürolar da “ihtiyaç fazlası personele istihdam hizmeti veren bürolar (*outplacement agencies*)”, “iş arama danışmanlıkları (*job search consultancies*)”, “personel yönetim danışmanlıkları (*staff management consultancies*)”, “istihdam ilan büroları (*agencies which manage job advertising space*)”, “tele istihdam büroları (*agencies using employment databases*)” oluşturmaktadır.

1.7.1.Aracı Bürolar

Aracı bürolar klasik anlamda iş aracılığına benzemektedirler. Şöyle ki, anılan büro çeşitlerinde işçi ile işverenin buluşturulması esastır. Aracı büro burada sözleşmenin herhangi bir tarafını oluşturmamaktadır. Yapılacak sözleşmenin taraflarını işçi ve işveren oluşturmaktadır⁸⁰. Büronun temel işlevi iş arayan işçi ile

⁷⁹ Söz konusu bu büro çeşitleri aşağıda ayrıntılı olarak ele alınacağından bu başlık altında sadece çeşitlerinin neler olduğuna değinilmekte yetinilecektir. Bkz. Bölüm I, VII.

⁸⁰ Selek, *Türkiye’de İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri ve Özel İstihdam Büroları*, s. 38; Sayın, *Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları*, s. 136; Akıntürk Türkmen, *İş ve İşçi Bulmaya Aracılık* s. 189.

işçi arayan işverenin bir araya getirilmesi ve işçinin işe yerleştirilmesi sürecinin suistimale uğramadan gerçekleştirilmesidir⁸¹. Aracı büroların 5 türü bulunmaktadır.

1.7.1.1. Ücretli İstihdam Büroları

Ücretli istihdam büroları kural olarak gelir elde etmek amacıyla işçi ile işverenleri bir araya getirmektedirler. Ancak bu hizmeti kar elde etme amacı olmadan yapan bürolar da bulunmaktadır⁸². Ücret almadan faaliyet gösteren bu tarzdaki bürolar sadece zorunlu giderleri almaktadır. Yukarıda da ifade edildiği üzere ücretli istihdam büroları aracılığıyla kurulacak olan sözleşmenin tarafları iş arayan işçi ile işe alacak olan işverendir; büro söz konusu bu sözleşmenin tarafı olmamaktadır⁸³.

Ücretli istihdam büroları genel olarak buldukları devletin yetkili makamlarınca izin verildiği takdirde ve bu iznin yenilenmesi suretiyle yerine getirirler⁸⁴. Ücretli istihdam bürolarının da kendi içinde farklı görünüşleri olabilmektedir. Bir anlamda uzmanlaşma olarak da adlandırabileceğimiz farklı şekillerde hizmet edebilmektedirler. Örneğin bu bürolar belirli bir iş piyasasına, belirli bir coğrafi bölgeye ya da belirli bir iş grubuna hitap edecek şekilde faaliyet gösterebilmektedir⁸⁵.

1.7.1.2. Yurtdışı İstihdam Büroları

Adından da anlaşılacağı üzere yurtdışı istihdam büroları yabancı ülkelerde faaliyet göstermektedirler. Daha doğru bir ifadeyle aracılık faaliyetinin sonucu olarak çalışacak olan işçiler ülke dışında çalıştırılmaktadır. Anılan bürolar özellikle iş imkânlarının sınırlı olduğu gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler bakımından önem arz

⁸¹ Selek, *Türkiye’de İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri ve Özel İstihdam Büroları*, s. 38.

⁸² Selek, *Türkiye’de İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri ve Özel İstihdam Büroları*, s. 38.

⁸³ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 69; Selek, *Türkiye’de İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri ve Özel İstihdam Büroları*, s. 38.

⁸⁴ Sayın, “*Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları*”, s. 136; Cam, “*Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri*”, s. 26; Ekin, *Türkiye’de Piyasanın Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları*, s. 61; Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 69; Tuncay, “*Bir Seminerin Ardından Özel İstihdam Büroları*”, s. 6; Selek, *Türkiye’de İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri ve Özel İstihdam Büroları*, s. 38; söz konusu bu büroların faaliyetlerini düzenlemek için çıkarılan yönetmelikler (Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği vb.) genellikle ILO’nun 96 sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında Sözleşmesi’ne dayandırılarak çıkarılmaktadır. Ülkemiz 96 sayılı ILO Sözleşmesini 08.08.1951 tarihinde 5835 sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Hakkındaki 96 Numaralı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesinin (1949 tadili) Onanması Hakkındaki Kanunla (RG T. 14.08.1951, S. 7884) onaylamıştır.

⁸⁵ Selek, *Türkiye’de İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri ve Özel İstihdam Büroları*, s. 38.

etmektedir. Bu bürolar söz konusu ülkelerden, işçi ihtiyacının fazla olduğu ülkelere işçi temini sağlamaktadır⁸⁶. Dolayısıyla yurtdışı istihdam büroları daha çok refah düzeyinin yüksek olduğu ülkelerde işçi temini için faaliyet göstermektedirler⁸⁷. Bu tür bürolar devletin sıkı denetim kurallarına bağlıdır⁸⁸. Kuşkusuz bunun en önemli nedenlerinin başında işçilerin denizaşırı bir ülkeye çalışmaya gönderilmesi gelmektedir. Zira aksi durumda işçilerin sömürülmesi veya zarar görmeleri engellenemeyecektir.

Yurtdışı istihdam büroları ücretlerini kural olarak işçi ile sözleşme yapan işveren almaktadırlar. Ancak bazı bürolar işçilerden tek seferlik olmak kaydıyla başvuru kaydı masrafı adı altında ücret talep edebilmektedirler⁸⁹. Bu büroların bazıları yurtdışında buldukları ülkelerde de ikinci bir ofis açıp temin ettikleri işçileri koruma ve takip etme işlevini de yerine getirmektedir⁹⁰. Ayrıca temin ettikleri işçiler adına işverenlerle sözleşme yapma hakları da vardır⁹¹. Bu bürolara örnek

⁸⁶ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 70; Sayın, “*Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları*”, s. 137; Ekin, “*Türkiye’de Piyasanın Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları*”, s. 61; Bilgin, *Özel İstihdam Büroları ve Türkiye’deki Görünümü*, s. 19; Didem Usta, *İnternet Üzerinde Hizmet Veren Özel İstihdam Bürolarının Farkındalığının Anlaşılması: Yalova Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova 2012, s. 65; Tuncay, “*Bir Seminerin Ardından Özel İstihdam Büroları*”, s. 6; Cam, “*Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri*”, s. 26; Selek, *Türkiye’de İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri ve Özel İstihdam Büroları*, s. 39; Ekin, *Türkiye’de Piyasanın Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları*, s. 61.

⁸⁷ Cam, “*Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri*”, s. 26; Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 70; bu bürolar daha çok özellikle ülke nüfusunun, dolayısıyla işçi sayısının fazla olduğu ülkelerden refah ve gelişmiş ülkelere işçi temin etmek için kurulurlar. Örneğin Hindistan ve Güneydoğu Asya’da, gelişmiş ülkelere işçi temin edebilmek amacıyla kurulan bu bürolara daha çok rastlanmaktadır (Selek, *Türkiye’de İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri ve Özel İstihdam Büroları*, s. 39).

⁸⁸ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 70; Sayın, “*Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları*”, s. 137; Ekin, *Türkiye’de Piyasanın Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları*, s. 61; Bilgin, *Özel İstihdam büroları ve Türkiye’deki Görünümü*, s. 19; Usta, *İnternet Üzerinde Hizmet Veren Özel İstihdam Bürolarının Farkındalığının Anlaşılması: Yalova Örneği*, s. 65; “Tuncay, *Bir Seminerin Ardından Özel İstihdam Büroları*”, s. 6; Cam, “*Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri*”, s. 26; Selek, *Türkiye’de İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri ve Özel İstihdam Büroları*, s. 39.

⁸⁹ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 70.

⁹⁰ İlknur Karaaslan, *Avrupa Topluluğu Ülkelerinde Özel İstihdam Kurumları ve Türkiye’de Özel İstihdam Hizmetlerine Geçiş Süreci*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 1996, s. 24; ayrıca yurtdışında ikinci bir büro açan özel istihdam büroları işçi temin ettikleri işverenlere karşı işçilerin temsilcisi konumunda da bulunmaktadır (Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 70).

⁹¹ Cam, “*Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri*”, s. 26; Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 70; Usta, *İnternet Üzerinde Hizmet Veren Özel İstihdam Bürolarının Farkındalığının Anlaşılması: Yalova Örneği*, s. 65

olarak au pair⁹² denen kültürel değişim programı örnek olarak verilebilir. Bu programda gençler farklı ülkelere gitmekte ve gittikleri ülkelerin kültürünü öğrenirken bir ailenin yanında kalmakta ve ailenin çocukları ile ilgilenmektedirler⁹³.

1.7.1.3.Yabancı İşçi Getirip Çeşitli İşlere Yerleştiren Bürolar

Yurtdışı istihdam bürolarına benzeyen bu bürolar, yabancı bir ülkeye işçi temin etmenin aksine denetimine tabi oldukları devletteki işverenler için yabancı bir ülkeden işçi temini yapmaktadırlar. Başka bir ifadeyle yabancı işçi getirip çeşitli işlere yerleştiren bürolar işçi bakımından zengin olan ülkelere, içinde bulunduğu işgücü ihtiyacı olan ülkeye işçi temini yapmaktadırlar⁹⁴. Bu tür büroların temel işlevi faaliyette buldukları ülke içindeki işverenlerin ihtiyaç duyduğu işgücü talebini karşılamaktır⁹⁵.

Yabancı işçi getiren büroların işçi teminindeki tek etken işgücü ihtiyacı değildir. İşgücü ihtiyacının ucuza mal edilmesi de bu tür büroların tercih sebeplerindedir. Nitekim anılan büroların hedeflerinden bir tanesini de ucuz işgücü sağlamak koşuluyla işverenlere işçi temin etmek oluşturmaktadır⁹⁶. Yabancı işçi getirmekte olan bürolar esas itibariyle işgücü talebini karşılamaya yönelik olmakla birlikte bazı farklı faydalar da içermektedir. Örneğin, özellikle yabancı dil ya da işçi temin edilen ülkenin o alanda ilerleme kaydetmiş olması sebebiyle anılan yolla çoğu zaman nitelikli işgücü de sağlanmaktadır.

1.7.1.4.Yönetici Araştıran ve Seçen Bürolar

Yönetici araştıran ve seçen bürolar hedefledikleri kitle bakımından diğer bürolardan ayrılmaktadır. Zira şimdiye kadar gördüğümüz bürolardaki temel işleyiş işçilerin iş bulmak için bürolara başvurmaları ve büronun uygun işçi ile işvereni bir

⁹² Au pair: Yabancı ülkede bir aile yanında kalarak eğitimini sürdüren ve aynı zamanda o evin çocuklarına bakan kimse veya başka bir ifadeyle bakıcı anlamına gelmektedir (http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&kelime=bakıcı&guid=TDK.GTS.5a2ff34ce2a334.81803819, E.T. 21.11.2017).

⁹³ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 70.

⁹⁴ Cam, “Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri”, s. 26; Kenar, “Özel İstihdam Bürolarının Faaliyete Geçmesini Teminen Bir Yasal Düzenlemeye İhtiyaç Vardır”, s. 10; Sayın, “Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları”, 138; Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 71; Selek, *Türkiye’de İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri ve Özel İstihdam Büroları*, s. 40.

⁹⁵ Cam, “Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri”, s. 26.

⁹⁶ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 71.

araya getirmesiydi. Ancak yönetici araştıran ve seçen bürolarda anılan işlev bir anlamda yer değiştirmiş bulunmaktadı. Büro alanında başarılı, işini iyi ve kaliteli yapan ve ender bulunan yönetici niteliğine sahip kişileri tespit etmeye çalışır. Bu nedenle anılan bürolar uygulamada “kafa avcıları” olarak da adlandırılmaktadır⁹⁷. Bu bürolar tespit ettikleri bu az bulunan yönetici niteliğindeki kişileri bunlara ihtiyaç duyan işverenlerle bir araya getirmektedir⁹⁸.

Yönetici araştıran bürolar ücretlerini işverenden talep etmektedir. Nitekim bu büroların faaliyet alanında bulunan yönetici niteliğine sahip kişiler çoğu zaman iş aramakla uğraşmamakta; gelen iş tekliflerini değerlendirmektedir. Bu nedenle burada işe ihtiyacı olan bir işçiden ziyade işçiye ihtiyacı olan bir işverenden bahsedilmektedir. Bürolar ücretlerini farklı şekillerde alabilmektedir. Yönetici niteliğine sahip kişinin alanındaki uzmanlık seviyesi, bilgisi, ender bulunması, yıllık kazanç miktarı büronun işverenden alacağı ücrette belirleyici olabilmektedir⁹⁹.

1.7.1.5.Eğitim ve İşe Yerleştirme Kuruluşları

Eğitim ve işe yerleştirme kuruluşlarının temel işlevi istidamın arttırılması ve kişilere iş güvencesinin sunulmasıdır. Bu bürolar piyasada bulunan işücü fazlasını bulmanın aksine bu işücünü ortaya çıkarmak için uğraşırlar. Şöyle ki işverenlerin ihtiyaç duyup da işücü piyasasında yeterince bulunmayan meslekler bakımından anılan meslekleri yapacak kişileri yetiştirirler. Diğer yandan bu kuruluşlar meslek güvencesi de vermiş olurlar. Zira genellikle iş piyasasında ihtiyaç duyulan meslekler bakımından faaliyette bulunurlar. Diğer yandan bu kuruluşlar iş piyasasında az bulunan bir meslek olmasa da kişilere iş güvencesi vererek onları bir işe yerleştirmeyi amaçlamaktadırlar.

⁹⁷ Ekin, *Türkiye’de Piyasanın Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları*, s. 62; Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 71; Cam, “*Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri*”, s. 26; Usta, *İnternet Üzerinde Hizmet Veren Özel İstihdam Bürolarının Farkındalığının Anlaşılması: Yalova Örneği*, s. 66; Kenar, “*Özel İstihdam Bürolarının Faaliyete Geçmesini Teminen Bir Yasal Düzenlemeye İhtiyaç Vardır*”, s. 10; Bilgin, *Özel İstihdam büroları ve Türkiye’deki Görünümü*, s. 21-22; Selek, *Türkiye’de İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri ve Özel İstihdam Büroları*, s. 40.

⁹⁸ Kenar, “*Özel İstihdam Bürolarının Faaliyete Geçmesini Teminen Bir Yasal Düzenlemeye İhtiyaç Vardır*”, s. 10; Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 61; Cam, *Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri*, s. 26; Selek, *Türkiye’de İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri ve Özel İstihdam Büroları*, s. 40.

⁹⁹ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 71.

Eğitim ve iŖe yerleŖtirme kuruluŖlarını çoğu zaman okul veya oğretim kurumları oluŖturmaktadır. Örneğin üniversite bünyesinde faaliyet gösteren sürekli eğitim merkezleri bu kuruluŖlardandır¹⁰⁰. Bu kurumlar bünyesinde yetiŖtirdikleri elemanlara iŖ güvencesi imkânını tanıyarak aynı zamanda kendi reklamlarını da yapmaktadırlar¹⁰¹. Ŗunu belirtmek gerekir ki bu kuruluŖlar sayesinde iŖe yerleŖen kiŖiler daha eğitimi ve kültürlü olmaktadır. Zira genellikle az bulunan ve aranılan meslekler için önceden belirlenmiŖ bir eğitim almakta ve bu Ŗekilde iyi bir eleman olarak yetiŖtirilmektedir.

1.7.2.Vasıflı Eleman Sağlayan Bürolar

Vasıflı eleman sağlayan bürolar, alıŖmanın konusunu teŖkil eden özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iŖ iliŖisindeki özel istihdam bürolarına en yakın istihdam bürosu türüdür. Anılan bürolar aracı büroların aksine sözleşmede taraf olmaktadır. BaŖka bir ifadeyle büro, aracılık faaliyetini, iŖçi ile arasında sözleşme imzalandıktan sonra, söz konusu iŖiyi iŖverenlere geçici olarak temin etmek suretiyle yapmaktadır. Bu tür büro faaliyetlerinde iki tane iŖveren bulunmaktadır. İŖçinin, kendi iŖvereni olan büronun baŖka bir iŖverenle yaptığı sözleşme neticesinde geçici olarak alıŖtırılması bu büroların temel farklılığıdır. Vasıflı eleman sağlayan bürolar, “*geçici istihdam büroları*”, “*personel kiralama büroları*”, “*kariyer yönetimi büroları*”, “*tamamlayıcı hizmet sunan istihdam büroları*” ve “*aracı birlikler*” olmak üzere beŖ türden oluŖmaktadırlar.

1.7.2.1.Geçici İstihdam Büroları

Özel istihdam bürolarının içinde uygulama alanı en geniŖ olan türdür. Dolayısıyla önem bakımından da geçici istihdam büroları farklılık arz etmektedir. Zira diğer bütün büroların sayısı ancak geçici istihdam bürolarının sayısı kadardır¹⁰². BaŖka bir ifadeyle iŖgücü piyasasındaki aracılık faaliyetlerinin hemen hemen yarısı geçici istihdam büroları aracılığıyla yapılmaktadır.

¹⁰⁰ Cam, “*Uluslararası alıŖma Örgütü SözleŖmeleri erevesinde Özel İstihdam Büroları ve eŖitleri*”, s. 27.

¹⁰¹ Nazlı, *Özel İŖ Aracılığı*, s. 72.

¹⁰² Selek, *Türkiye’de İŖ ve İŖi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri ve Özel İstihdam Büroları*, s. 41; Nazlı, *Özel İŖ Aracılığı*, s. 73; Cam, “*Uluslararası alıŖma Örgütü SözleŖmeleri erevesinde Özel İstihdam Büroları ve eŖitleri*”, s. 27; Bilgin, *Özel İstihdam büroları ve Türkiye’deki Görünümü*, s. 20.

Geçici istihdam bürolarının ilk örneklerine Amerika Birleşik Devletlerinde rastlanılmaktadır¹⁰³. İşçi ile iş sözleşmesi imzalayan bu bürolar işçinin asıl işvereni konumundadırlar¹⁰⁴. Büro ile iş sözleşmesi imzalayan işçi, yine büronun başka bir işverenle imzaladığı işçi temini sözleşmesi gereğince diğer işverenin emir ve talimatı altında iş görmektedir¹⁰⁵. Söz konusu bu faaliyet şeklinde işçi, esasen büronun işçisi olmasına rağmen, büronun sözleşme ilişkisi içinde bulunduğu diğer işverenin yanında çalışmaktadır. Dolayısıyla söz konusu bu hizmet şeklinde üçlü bir ilişki söz konusu olmaktadır

Geçici istihdam büroları aracılığıyla kurulan iş ilişkileri ülkeden ülkeye farklılık arz edebilmektedir. Zira her ülkenin mevzuatında farklı yasal düzenlemelere konu olabilmektedirler. Ancak genel olarak denilebilir ki çoğu ülke mevzuatında bu tür bürolar işçinin işvereni olarak düzenlenmiştir.

Geçici istihdam büroları iş piyasasındaki esneklik ihtiyacından doğmuş bulunmaktadır. Şöyle ki işverenler farklı nedenlerle zaman zaman kısa süreli işgücüne ihtiyaç duyabilmektedirler. Ya da ani kaybedilen işgücünün yerini doldurmada yeterince hızlı olamamaktadırlar. Anılan nedenler ve benzerlerinin de etkisiyle geçici istihdam büroları önem kazanmaktadır. Ancak şunu da belirtmek gerekir ki bu tür bürolara her faaliyet için izin verilmemektedir. Kuşkusuz bu sınırlama her devletin iç mevzuatında değişiklik göstermektedir. Anılan sınırlamanın amacı ise bu büroların faaliyetlerinin kötüye kullanılmasının önüne geçmektir¹⁰⁶.

Geçici istihdam bürolarının ülke istihdam politikasına önemli katkıları bulunmaktadır. Öncelikle yeni iş arayanlar için iş piyasasına bir giriş niteliği taşımakta ve ayrıca söz konusu geçicilikten tam zamanlı düzenli bir işe geçmek için ara çözüm olmaktadır¹⁰⁷. Başka bir ifadeyle anılan şekilde kurulan iş ilişkisi tam zamanlı iş bakımından bir köprü vazifesi görmektedir¹⁰⁸. Bununla birlikte halen

¹⁰³ Türkmen, *İş ve İşçi Bulmaya Aracılık*, s. 193; Selek, *Türkiye’de İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri ve Özel İstihdam Büroları*, s. 41; Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 73.

¹⁰⁴ Alpagut, *İstihdam Büroları Konusunda Uluslararası Alandaki Gelişmeler*; Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 73; Tuncay, “*Bir Seminerin Ardından Özel İstihdam Büroları*”, s. 6; Cam, *Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri*”, s. 42.

¹⁰⁵ Kenar’a göre büronun yapmış olduğu bu sözleşmeler eser ya da vekâlet sözleşmesi niteliğindedir (Kenar, “*Özel İstihdam Bürolarının Faaliyete Geçmesini Teminen Bir Yasal Düzenlemeye İhtiyaç Vardır*”, s. 10).

¹⁰⁶ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 74.

¹⁰⁷ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 74.

¹⁰⁸ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 74.

çalışmakta olan işçiler açısından geçici istihdam büroları ek gelir kapısı olarak değerlendirilebilmektedir¹⁰⁹.

1.7.2.2. Personel Kiralama Büroları

Personel kiralama büroları da geçici istihdam büroları gibi ilk defa ABD’de ortaya çıkmıştır¹¹⁰. Anılan hizmet faaliyetinde büro gerekli vasıflara sahip olan işçileri işe almakta ve ihtiyaç duyan işverenlere kiralamaktadır. Dolayısıyla işçinin esas işvereni kendisiyle sözleşme imzalayan personel kiralama bürosudur¹¹¹. İşçi, büronun başka bir işverenle yaptığı kiralama sözleşmesi neticesinde belirli bir süre diğer işverenin yanında geçici olarak çalışmaktadır.

Personel kiralama büroları her ölçekteki işletmelere hizmet sunmakta ise de anılan işletmelerde bu hizmetin kullanılmasının nedenleri farklı olabilmektedir. Küçük ölçekli işletmeler genellikle insan kaynakları ve yönetimi konusunda masraflardan kaçınmanın bir yolu olarak bu bürolardan hizmet satın almaktadırlar. Zira personel kiralama büroları sayesinde alanında uzman ve yetişmiş bir insan kaynakları ve yönetimi personeli belli bir ücret karşılığında istihdam edilmektedir. Böylelikle işletme içinde yönetim kadrosunun getireceği ekstra masraflardan kurtulmaktadır¹¹². Ayrıca anılan kiralama faaliyeti ile küçük ölçekteki işletmelerin rekabet bakımından büyük ölçekli işletmelerle seviye farkının azalması da sağlanmaktadır¹¹³. Büyük ölçekli işletmelerin ise bu bürolara yönelme sebebi esas itibarıyla maliyet unsurundan daha başkadır. Bu işletmeler kendileri gibi diğer büyük

¹⁰⁹ Selek, *Türkiye’de İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri ve Özel İstihdam Büroları*, 42; Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 74; Çalışmanın konusu bakımından geçici istihdam büroları ve söz konusu bürolar aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi aşağıda ayrıca ayrıntılı olarak ele alınacağından burada bu kadarlık açıklama yapılmakla yetinilecektir. Bkz. Bölüm III, II/A vd.

¹¹⁰ Usta, *İnternet Üzerinde Hizmet Veren Özel İstihdam Bürolarının Farkındalığının Anlaşılması: Yalova Örneği*, s. 67; Bilgin, *Özel İstihdam büroları ve Türkiye’deki Görünümü*, s. 21; Selek, *Türkiye’de İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri ve Özel İstihdam Büroları*, s. 43; Cam, *“Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri”*, s. 27; Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 75.

¹¹¹ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 75; Selek, *Türkiye’de İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri ve Özel İstihdam Büroları*, s. 43; Usta, *İnternet Üzerinde Hizmet Veren Özel İstihdam Bürolarının Farkındalığının Anlaşılması: Yalova Örneği*, s. 68.

¹¹² Küçük işletmeler bu bürolar aracılığıyla normalde kendi mali güçlerini aşacak personel istihdamını kiralama yoluyla halledebilmekte ve büyük şirketlerle eşit koşullarda ticari faaliyetlerini sürdürmektedirler (Zerrin Yöney Fırat, *İstihdam Politikalarının Oluşturulmasında İş ve İşçi Bulma Kurumunun Etkinliği: Küreselleşme Sürecinde İstihdam Kurumları* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa 1997, s. 97).

¹¹³ Alpagut, *İstihdam Büroları Konusunda Uluslararası Alandaki Gelişmeler*, s. 16; Cam, *“Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri”*, s. 27; Sayın, *“Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları”*, s. 146.

işletmelerin benzer pozisyonlarında çalışmakta olan yönetim organizasyonundaki elemanlarla aynı işi yapan uzman bir elemanı bu bürolar sayesinde bulabilmektedirler. Ayrıca personel kiralama büroları alanında uzmanlaşmanın da vermiş olduğu bir tecrübe anlayışıyla işletmelere en gelişmiş personel işleme yöntemlerini sunmaktadır¹¹⁴. Kuşkusuz bu durum kiralama bürolarının tercih edilmesinin de başlıca nedenlerindedir.

1.7.2.3.Kariyer Yönetimi Büroları

Kariyer yönetim büroları genellikle kısa süreli işlerde uygulama alanı bulmaktadır. Bu bürolar vasıflı elaman sağlayan büroların karakteristik özelliğinden bazı yönleriyle ayrılmaktadır. Şöyle ki kariyer yönetimi bürolarında işçi ile büro arasında genellikle bir sözleşme ilişkisi bulunmaktadır. Daha doğru bir ifadeyle kariyer yönetimi bürolarının işçiye karşı olan konumu işveren olmaktan daha çok işveren benzeri bir niteliğe sahip taraftır¹¹⁵. Denilebilir ki büronun bu faaliyetteki konumu işverenden ziyade temsilci niteliğindedir¹¹⁶.

Kariyer yönetimi büroları aracılığıyla alanında profesyonel meslek sahipleri, bunlara ihtiyaç duyan işverenlerle buluşturulur. Bu bürolarla daha çok eğlence ve moda sektöründe karşılaşılmaktadır¹¹⁷. Bürolar müşterisi olan meslek sahipleri adına işverenlerle görüşmelerde bulunup müşterisinin çalışma koşulları ve ücret tayininde rol oynarlar. İstihdam bürolarının bu türlerinde işverenlerden ziyade meslek sahipleri iş için bir arayış içindedirler ve çalışacak işveren aramaktadırlar. Büro yapmış olduğu kariyer yönetimi faaliyetinden dolayı ücretini genellikle meslek sahibi müşterisinin ücretinden belli bir yüzde olarak almaktadır¹¹⁸. Büroların çalışma esas ve ilkelerinin en önemlilerini doğruluk, samimiyet ve güven oluşturmaktadır. Zira ancak bu şekilde geçmiş çalışmaları gelecek çalışmaları için bir referans teşkil edecek ve işgücü piyasasında tutunabilecektir.

¹¹⁴ Bilgin, *Özel İstihdam büroları ve Türkiye'deki Görünümü*, s. 21; Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 75; Selek, *Türkiye'de İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri ve Özel İstihdam Büroları*, s. 43.

¹¹⁵ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 76.

¹¹⁶ Cam, "*Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri*", s. 28; Usta, *İnternet Üzerinde Hizmet Veren Özel İstihdam Bürolarının Farkındalığının Anlaşılması: Yalova Örneği*, s. 68; Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 76; bu tür bürolar organizasyon şirketi olarak tanımlanabilmektedir (Cam, *Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri*, s. 28).

¹¹⁷ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 76.

¹¹⁸ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 76; Selek, *Türkiye'de İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri ve Özel İstihdam Büroları*, s. 44.

1.7.2.4. Tamamlayıcı Hizmet Sunan İstihdam Büroları

Tamamlayıcı hizmet sunan istihdam büroları şartları bakımından 4857 sayılı İşK'nın 2. maddesinde düzenlenen alt işveren ilişkisini hatırlatmaktadır. Bilinmektedir ki alt işverenlik ilişkisinin kurulabilmesinin şartlarından bir tanesi yardımcı işlerde ihtiyaç duyulan işgücüdür. Aynı şekilde asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde de alt işverenlik ilişkisi kurulabilmektedir. Tamamlayıcı hizmet sunan istihdam büroları da alt işverenliğin anılan iki yönüne oldukça benzemektedir. Şöyle ki işletmeler, asıl faaliyetlerini yerine getirirken anılan faaliyetler dışında da bazen işgücüne ihtiyaç duyabilmektedir. Söz konusu bu temel faaliyet dışı alanlarda ihtiyaç duyduğu işgücünü karşılamak üzere kurulan bürolara tamamlayıcı hizmet sunan istihdam büroları denilmektedir¹¹⁹. Başka bir ifadeyle bu bürolar, işletmelerin belirli bir işinin yapılmasını veya teminini garanti ederler¹²⁰. Nitekim bu yönüyle klasik anlamda geçici iş ilişkisini de hatırlatmaktadır. Bir işletmenin temizlik veya kafeterya hizmetlerinin bu bürolar aracılığıyla yapılması anılan büro faaliyetlerine örnek teşkil etmektedir¹²¹.

Tamamlayıcı hizmet sunan istihdam büroları temizlik, kafeterya veya güvenlik gibi yardımcı işlerin yanında çeşitli dallardaki mühendisler, uzmanlar gibi özellik arz eden işlerde de faaliyette bulunurlar. Bu bürolar ücretlerini genelde belirli bir komisyonun belirlenmesi usulüyle alırlar. Tamamlayıcı hizmet sunan istihdam büroları uzman kadrosu ile işi yaparken gerekli alet ve edevatın sağlanmasını temin garantisi vermesi bakımından diğer geçici istihdam bürolarından ayrılmaktadırlar¹²². Anılan bürolar ile müşteri işveren arasında genellikle eser veya vekâlet sözleşmesi bulunmaktadır¹²³.

¹¹⁹ Cam, "Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri", s. 28; Tuncay, "Bir Seminerin Ardından Özel İstihdam Büroları", s. 7; Alpagut, "İstihdam Büroları Konusunda Uluslararası Alandaki Gelişmeler", s. 16; Sayın, "Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları", s. 148.

¹²⁰ Bilgin, *Özel İstihdam büroları ve Türkiye'deki Görünümü*, s. 23.

¹²¹ Bilgin, *Özel İstihdam büroları ve Türkiye'deki Görünümü*, s. 23; Cam, *Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri*, s. 28.

¹²² Bilgin, *Özel İstihdam büroları ve Türkiye'deki Görünümü*, s. 23

¹²³ Kenar, "Özel İstihdam Bürolarının Faaliyete Geçmesini Teminen Bir Yasal Düzenlemeye İhtiyaç Vardır", s. 10; Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 77.

1.7.2.5.Aracı Birlikleri

İstihdam işletmeleri olarak da adlandırılan aracı birlikleri işsizliğin azaltılması bakımından sosyal bir proje işlevi görmektedir. Aracı birlikleri üye işçi adaylarını belli bir eğitime tabi tutarak uygun nitelikteki bir işçi seviyesine getirmeye çalışmaktadırlar. Dolayısıyla aracı birliklerinin temel amacı, üyelerini, uygulamış olduğu programlarla eğitmek ve istihdam edilmelerine yardımcı olmaktır¹²⁴. Nitekim bu birlikler eliyle eğitilmekte olan kişilerin genel özellikleri uzun zamandır işsiz ve işgücü piyasasında bir işte istihdam edilebilmek bakımından düşük becerilere sahip olmalarıdır¹²⁵.

Aracı birlikleri diğer geçici istihdam bürolarından ayıran en temel farklılık söz konusu birliklerin kar elde etme amacı taşımamalarıdır¹²⁶. Aracı birlikler vasıtasıyla kurulan geçici iş ilişkisindeki işler geçici ve genellikle eğitime yöneliktir¹²⁷. Anılan bu özellikleri bu birlikleri atölye çalışmalarından ayıran en temel farktır¹²⁸. Aracı birlikleri, beceri bakımından düşük kişileri eğitmek suretiyle bu kişilerin istihdama geçişlerini sağlamaktadırlar. Ayrıca engelli kişilerin de eğitilerek uygun pozisyonlarda çalışmaya başlamasını sağlamaktadırlar. Dolayısıyla işsizliğin azaltılması bakımından son derece faydalı kuruluşlar olan aracı birlikler

¹²⁴ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 77; Cam, “Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri”, s. 28; Tuncay, “Bir Seminerin Ardından Özel İstihdam Büroları”, s. 7; Kenar, “Özel İstihdam Bürolarının Faaliyete Geçmesini Teminen Bir Yasal Düzenlemeye İhtiyaç Vardır”, s. 10; Alpagut, “İstihdam Büroları Konusunda Uluslararası Alandaki Gelişmeler”, ; Bilgin, *Özel İstihdam büroları ve Türkiye’deki Görünümü*, s. 23; Sayın, “Emek Piyasasında Aracılık ve Özel istihdam Büroları”, s. 148.

¹²⁵ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 77.

¹²⁶ Usta, *İnternet Üzerinde Hizmet Veren Özel İstihdam Bürolarının Farkındalığının Anlaşılması: Yalova Örneği*, s. 68; Bilgin, *Özel İstihdam Büroları ve Türkiye’deki Görünümü*, s. 23; Sertaç Demirci, *Türkiye’de İstihdam Aracılık Hizmetlerinde Özel İstihdam Bürolarının Rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2011, s. 64.

¹²⁷ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 77; Demirci, “Türkiye’de İstihdam Aracılık Hizmetlerinde Özel İstihdam Bürolarının Rolü”, s. 64; aracı birliklerin işleri süreklilik arz etmemekte ve eğitim amacı taşımaktadırlar (Fırat, *İstihdam Politikalarının Ohuşturulmasında İş ve İşçi Bulma Kurumunun Etkinliği: Küreselleşme Sürecinde İstihdam Kurumları*, s. 98).

¹²⁸ Bilgin, *Özel İstihdam büroları ve Türkiye’deki Görünümü*, s. 23.

çoğu zaman kamu yardımlarıyla ayakta kalmaktadırlar¹²⁹. Aracı birlikleri, anılan faydası bakımından devletler tarafında teşvik de edilmektedir¹³⁰.

1.7.3.Doğrudan Hizmet Sağlayan Bürolar

Doğrudan hizmet sunan bürolar aracı bürolarda olduğu gibi işçi ile işvereni bir araya getirmekle ilgilienirler. Bununla birlikte bazı temel farklılıkları da bulunmaktadır. Şöyle ki doğrudan hizmet sunan bürolarda genellikle sözleşme ilişkisinden söz edilememektedir¹³¹. Başka bir ifadeyle işçi ne büro ile ne de büronun bulmuş olduğu işveren ile bir sözleşme ilişkisi içindedir. Aynı şekilde büro da genellikle işveren ile sözleşme yapmamaktadır. Doğrudan hizmet bürolarında işçi veya işverenler bürodan hizmet alan konumundadır¹³². Bu bürolar işçi ile işveren arasında herhangi bir sözleşme yapmazlar. Bu büroların temel özelliği işgücü piyasasındaki temel ihtiyaçları tespit etmek suretiyle işçi ve işverenleri bir araya getirmektedir. Daha çok yol gösterici bir niteliğe sahiptirler. Burada bürolardan en yaygın olan beş tanesini inleyeceğiz.

1.7.3.1.İhtiyaç Fazlası Personele İstihdam Hizmeti Veren Bürolar

İhtiyaç fazlası personele istihdam hizmeti veren büroların en önemli özelliği işçi bakımından zor günlerin yaşandığı bir dönemde faaliyette bulunmasıdır. Zira söz konusu bu bürolar genellikle bireysel ya da toplu işten çıkarılmaların yaşandığı durumlarda faaliyet göstermektedirler¹³³. Bir anlamda denilebilir ki bu bürolar, işçi bakımından istihdamın kesintiye uğramasından sonra tekrar başlatılmasını hedeflemektedir. Doğrudan hizmet sunan bürolardaki sözleşme kurulmaması ilkesinin ayırık halini oluşturarak işçi ile büro arasında sözleşme imzalanabileceği

¹²⁹ Ekin, *Türkiye’de Piyasanın Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları*, s. 64; genelde ekonomik olarak bağımsız ve kamu kurumlardan yardım almadan faaliyetlerini sürdürmekte iseler de sübvansiyonlarla desteklenmeleri de mümkün olabilmektedir (Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 77).

¹³⁰ Bu birliklere özellikle Çin, Almanya ve Fransa’da yaygın olarak rastlanılmaktadır (Türkmen, *İş ve İşçi Bulmaya Aracılık*, s. 205; Sayın, *Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları*, s. 149).

¹³¹ Demirci, “*Türkiye’de İstihdam Aracılık Hizmetlerinde Özel İstihdam Bürolarının Rolü*”, s. 66; Sayın, “*Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları*”, s. 149; Selek, *Türkiye’de İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri ve Özel İstihdam Büroları*, s. 45; Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 68.

¹³² Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 68.

¹³³ Selek, *Türkiye’de İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri ve Özel İstihdam Büroları*, s. 45; Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 78; Demirci, “*Türkiye’de İstihdam Aracılık Hizmetlerinde Özel İstihdam Bürolarının Rolü*”, s. 67.

gibi büro ile işçi çıkartan işverenler arasında da sözleşme kurulabilmektedir¹³⁴. Ancak şunu belirtmek gerekir ki kurulan bu sözleşmelerde işe yerleştirme gibi bir garanti verilmemektedir¹³⁵. Anılan sözleşmeler bir tür danışmanlık hizmeti sunmaktadır.

İhtiyaç fazlası personele istihdam hizmeti veren bürolar bakımından işçinin hangi sebeple işten çıkarılmış olduğu önem taşımamaktadır. İşçi reorganizasyon nedeniyle işten çıkarılmış olabileceği gibi şirketin küçülmesi, ham madde azlığı, ithalat veya ihracat yasakları ya da ekonomik kriz nedeniyle de işten çıkarılmış olabilir. İşveren anılan durumların herhangi birisiyle işten çıkarılan işçiye bir anlamda iyi niyet göstergesi olarak söz konusu bürolarla anlaşmaktadır. Ayrıca bu duruma işçiye çalıştığı yıllar için bir teşekkür olması nazarıyla da bakılmaktadır¹³⁶.

İşçiler bakımından ihtiyaç fazlası personele hizmet veren büroların önemi oldukça fazladır. Zira işçiler anılan bürolar sayesinde işgücü piyasasının mevcut durumunu öğrenmekte, çalışma imkânlarının genişliğini öğrenmekte ve yeni bir iş için gerekli donanımına sahip olup olmadığını tespit etmektedir. Diğer yandan tüm bunların zaman bakımından kısa sürede gerçekleşmesi çoğu zaman bir aile geçindiren işçi için fazlasıyla önem arz etmektedir.

1.7.3.2.İstihdam İlan Büroları

İstihdam ilan bürolarının faaliyetleri esas olarak gazetelerin ilan sayfasında gerçekleşmektedir. Bu bürolar gazetelerle anlaşarak ilan sayfası için ücret ödemek suretiyle iş arayanlarla işçi arayanların taleplerini söz konusu bu sayfada yayınlamaktadırlar. İstihdam ilan bürolarının bu faaliyeti, gazeteye alacağı ücretin yanında işgücü karı da sağlamaktadır. Zira anılan faaliyette ilan sayfasını gazete değil ilan bürosu hazırlamaktadır. Nitekim istihdam ilan bürolarının bu konuda ayrı bir uzmanlığının olduğu da bir gerçektir¹³⁷. Diğer yandan büro ilan sayfasını hazırlamakla tek bir müşteri gibi gazeteye ilan verdiği için kendisine üye olanların

¹³⁴ Alpagut, “İstihdam Büroları Konusunda Uluslararası Alandaki Gelişmeler”, s. 16; Sayın, “Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları”, 150.

¹³⁵ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 78

¹³⁶ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 78.

¹³⁷ Gerçekten bu bürolar ilan yayınlamanın en iyi metotlarını bilmekte olup ilan metinlerinin hazırlanmasında ve sayfa içine yerleştirilmesinde son derece bilgi sahibidirler (Usta, *İnternet Üzerinde Hizmet Veren Özel İstihdam Bürolarının Farkındalığının Anlaşılması: Yalova Örneği*, s. 68).

tek tek ödediği ilan parası ile gazeteye verdiği ilan ücreti arasındaki farktan para kazanmaktadır¹³⁸. İlan veren işçi veya işverenler ise gazeteye ilan vererek ödeyeceği ücretten daha az bir karşılıkla ilan verdiği için aradaki miktar kadar kazançlı çıkmaktadır.

İstihdam ilan büroları diğer istihdam bürolarından biraz farklı olarak hem işçiler hem de işverenler için ortak bir sayfada ilan vermek suretiyle hizmette bulunurlar. Bunun sonucu olarak da hem gazete hem büro hem de işçi veya işveren bu durumdan kazançlı çıkmaktadırlar¹³⁹. Şunu da belirtelim ki bürolarca verilen ilanlar neticesinde iş ve işçi arayanlar doğrudan kendi aralarında değil, ilanı veren büro tarafından değerlendirmeye tabi tutulurlar¹⁴⁰.

1.7.3.3. İş Arama Danışmanlıkları

İş arama danışmanlıkları yapmış oldukları faaliyetler bakımından ihtiyaç fazlası personele hizmet veren bürolara benzemektedir. Yukarıda ifade edildiği üzere ihtiyaç fazlası personele istihdam hizmeti veren bürolar işten çıkarılmış işçiler bakımından değerlendirmelerde bulunma ve yeniden istihdam edilebilmesi için uğraşmaktadırlar. İş arama danışmanlıklarının kapsamını ise anılan büronun faaliyeti ile birlikte ilk kez işe yerleşecek olan kişilerin değerlendirilmesi ve işe yerleştirilmeye çalışılması oluşturmaktadır.

İş arama danışmanlıkları kendisine başvuran kişileri genellikle belli anket ve beceri testlerine tabi tutup uygun olduğu istihdam alanını belli etmeye çalışırlar. Böylelikle kişiyi çalışabileceği istihdam alanlarına yönlendirmek suretiyle yardımcı olmaktadır.

1.7.3.4. Tele İstihdam Büroları

Gelişen teknolojinin iş ve işçi bulma bakımından yansımalarının olmayacağı düşünülemez. Tele istihdam büroları özellikle giderek gelişen iletişim teknolojileri sayesinde önemini sürekli arttırmaktadır. Tele istihdam büroları istihdam ilanı veren bürolara benzemekle birlikte faaliyetini gazete ilan sayfasında değil de internet ortamında yapmaktadır. Bu bürolar kurmuş oldukları sitelere ilan veren işçi veya

¹³⁸ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 79.

¹³⁹ Demirci, “*Türkiye’de İstihdam Aracılık Hizmetlerinde Özel İstihdam Bürolarının Rolü*”, s. 68.

¹⁴⁰ Ekin, *Türkiye’de Piyasanın Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları*, s. 65.

işverenlerden belli bir ücret kesintisi yaparak para kazanmaktadırlar. Tele istihdam büroları zamanla toplamış oldukları iş ilanları veya özgeçmişleri sitelerine yükleyerek iş ve işçi arayanların buralara ücret karşılığı yönelmelerini sağlamaktadırlar. Kuşkusuz bu faaliyet metodu ileriki zamanlarda önemini daha da arttıracaktır. Zira büro bakımından veri tabanına işlenmesi gereken bilgileri toplamak hem ucuz hem de bu bilgilerin geniş kitlelere yayılmasını sağlamak daha kolaydır. Diğer yandan iş ve işçi arayanlar bakımından da bu bürolar son derece faydalıdır. Zira gerek iş gerek işçi arayanlar bakımından en önemli sorun olan zaman problemini minimize etmekte ve ciddi bir şekilde tasarruf sağlamaktadır.

1.7.3.5. Personel Yönetim Danışmanlıkları

Personel yönetim danışmanlıkları faaliyet konusu bakımından yönetici araştıran ve seçen bürolara benzemektedirler. Ancak personel yönetim danışmanlıkları anılan bürolarda olduğu gibi sadece belli niteliklere sahip, alanında uzman kişilere yönelmemektedir. Bu bürolar her çeşit işçi için faaliyet göstermektedir. Ayrıca anılan bürolarda ağırlıklı olarak personel bulma ve işe yerleştirme faaliyetleri yapılmaktadır¹⁴¹.

Personel yönetim danışmanlıkları işverenin istediği nitelikteki işçi adaylarını seçer ve işverene görüşmesini sağlar¹⁴². Başka bir ifadeyle klasik iş aracılığındaki temel mantık doğrultusunda hareket etmez. Bu aracılık faaliyetini işverenin istediği nitelik süzgecinden geçirmek suretiyle yapar. Dolayısıyla işçiler arasında seçim yapmaktadır. Personel yönetim danışmanlıkları işverene aradığı nitelikteki işçiyi bulmanın yollarını göstermek bakımından da yardımcı olmaktadır. Şöyle ki işçi arama ölçütlerinin belli edilmesi, ilanın şekli veya nasıl verilmesi gerektiği hususunda da işverene danışmanlık hizmeti sunmaktadır¹⁴³.

¹⁴¹ Sayın, “Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları”, s. 151.

¹⁴² Türkmen, *İş ve İşçi Bulmaya Aracılık*, s. 201.

¹⁴³ Selek, *Türkiye’de İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri ve Özel İstihdam Büroları*, s. 46.

1.8. TÜRK HUKUKUNDA ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI

1.8.1.Genel Olarak

Türkiye’de iş aracılığı ile ilgili ilk düzenlemelere 08.06.1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu’nda yer verilmiştir¹⁴⁴. Bu kanunla aracılık faaliyetleri bakımından devlet tekel konuma getirilmiş ve devlet dışında herhangi bir özel kuruluşun aracılık yapması yasaklanmıştır (m. 65/A)¹⁴⁵. Diğer yandan, mevcut durumda aracılık faaliyetlerinde bulunan kuruluşların/özel istihdam bürolarının üç yıl içinde; iş hayatı veya işçilerin çıkarlarına aykırı şekilde faaliyet gösteren büroların ise hemen kapatılması da söz konusu kanunla kabul edilmiştir (m. 65/B)¹⁴⁶. Ayrıca, anılan Kanunun 63. maddesiyle iş ve işçi bulma faaliyetinin devlet eliyle yapılması kararlaştırılmış ve buna matuf olarak bir devlet ve kamu hizmeti kurumu niteliğinde İş ve İşçi Bulma Kurumunun oluşturulması kararlaştırılmıştır. Ne var ki bu kurumun kurulması ancak 21.01.1946 tarihli ve 4837 sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanun ile mümkün hale gelmiştir¹⁴⁷. Bu kanunla kurulan İş ve İşçi Bulma Kurumu da aracılık faaliyetlerini kamu tekeli şeklinde yerine getirmiştir. Başka bir ifadeyle anılan Kurum dışında herhangi bir kurum ya da kuruluş işe aracılık faaliyetinde bulunamamıştır.

08.06.1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu’ndan sonra 28.07.1967 tarihli ve 931 sayılı İş Kanunu¹⁴⁸ kabul edilmiş ancak söz konusu kanun Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir¹⁴⁹. Bu Kanunda da aracılık faaliyetlerinin İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından yerine getirilmesi öngörülmüş ve Kurumun tekel olarak faaliyette bulunma durumu muhafaza edilmişti. İptal edilen bu Kanunun yerine 25.08.1971 tarih ve 1475 sayılı İş Kanunu¹⁵⁰ kabul edilmiştir. Bu kanun, mutlak anlamda bir kamu tekeli benimsememiş, kanunun 85. maddesinde 29.07.2983 tarih ve 2869 sayılı Kanunla¹⁵¹ yapılan değişiklikle kısmen de olsa yumuşatılmıştır. Buna göre bir işverenin yurt dışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracağı işçileri temin edebilmesi mümkün hale

¹⁴⁴ RG, T. 15. 06. 1936, S. 3330.

¹⁴⁵ Güzel/Heper, s. 24.

¹⁴⁶ Erol/Özdemir, s. 1100.

¹⁴⁷ RG, T. 25.01.1946, S. 6215.

¹⁴⁸ RG, T. 12.08.1967, S. 12672.

¹⁴⁹ RG, T. 11.05.1971, S. 13833, AYM, T. 14.05.1970, E. 1967/40, K. 1970/26.

¹⁵⁰ RG, T. 01.09.1971 S. 13943.

¹⁵¹ RG, T. 30.07.1983, S. 18120.

gelmiştir¹⁵². Ancak, işveren bunu Kurumdan izin almak ve her zaman denetlenmek şartıyla yapabilmektedir¹⁵³. Dolayısıyla anılan değişiklikle iş aracılığının kamu hizmeti olarak yapılması kuralının yumuşatıldığı görülmektedir. Bu durum, 21.01.1946 tarih ve 4837 sayılı Kanunun yerine kabul edilmiş olan 25.06.2003 tarih ve 4904 sayılı Kanunla da devam ettirilmiştir. Anılan kanunun 1. maddesine göre, istihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere Türkiye İş Kurumu kurulmuştur.

1475 sayılı İş Kanunun yerine kabul edilen 10.06.2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu'nun 90. maddesinde iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti düzenlenmiştir. Buna göre, iş ve işçi bulmak için yerine getirilen aracılık görevi Türkiye İş Kurumu ile birlikte özel istihdam bürolarınca da yerine getirilebilir. Ancak, ilgili hüküm gereği özel istihdam bürolarının faaliyeti işe aracılık faaliyetinden başka bir şey değildir¹⁵⁴. Başka bir ifadeyle özel istihdam bürolarının meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi faaliyetinde bulunmaları söz konusu hüküm gereği yasaktır. Bu yasak, 28.04.1952 tarih ve 5920 sayılı Kanunda yer alan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ile sona erdirilmeye çalışılmışsa da anılan kanun Cumhurbaşkanı tarafından veto edilmiştir. Bu yasaklılık durumu, 10.06.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinde 06.05.2016 tarih ve 6715 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonucunda ortadan kaldırılmış; böylece meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi mevzuattaki yerini almıştır. Dolayısıyla anılan değişiklikle özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi ülkemiz hukukunda yasal hale gelmiştir.

1.8.2.3008 Sayılı İş Kanunu Bakımından

Ülkemizde iş aracılığı kavramına ilişkin ilk düzenlemelere 3008 sayılı İş Kanunu'nda rastlanılmaktadır. Söz konusu kanun ilgili maddelerde (63 ilâ 70. maddeler) iş ve işçi bulma faaliyetlerine ilişkin ayrıntılı düzenlemeler içermektedir. Anılan kanununun 63. maddesine göre; iş aracılığı faaliyeti bir kamu hizmeti olarak devlet tarafından yerine getirilecektir. Devlet tarafından yapılan bu hizmetler aynı zamanda kazanç sağlama amacı güdülmeden, başka bir ifadeyle ücret karşılığı olmadan yerine getirilmekteydi. Söz konusu kanunun 64. maddesinde ifade edilen bu

¹⁵² Güzel/Heper, s. 25.

¹⁵³ Güzel/Heper, s. 25.

¹⁵⁴ Güzel/Heper, s. 25.

hususun yanında, yine anılan madde, aynı zamanda iş ve işçi bulma kurumu tarafından yerine getirilmekte olan faaliyetleri düzenlemiştir¹⁵⁵.

İş ve işçi bulma faaliyetlerinin devlet tarafından bir kamu hizmeti olarak görüleceğini hükme bağlayan kanun koyucu, özel iş aracılığında bulunan büroların akıbetine ilişkin düzenlemelere yer vermeyi de ihmal etmemiştir. İlgili Kanunun 65. maddesinde özel iş aracılığı faaliyeti yürüten büroların açılması yasaklanmış ve hali hazırda bu faaliyeti yürüten büroların ise üç yıl içerisinde kapatılması öngörülmüştür. Ayrıca bu bürolara; hangi tür faaliyetlerde bulunduğunu, bu faaliyetler karşılığında aldıkları ücret miktarını, kayıtlı işçilerin bilgilerini, iş ve işçi bulmak için kullandıkları yolları kanunun yürürlüğe girmesini takip eden üç aylık süre içerisinde ilgili makamlara bildirim yükümlülüğü getirilmiştir.

İş hayatının ve işçilerin çıkarlarına aykırı şekilde ve de kazanç sağlamak amacıyla faaliyet gösteren büroların kapatılması için ise üç yıllık sürenin beklenilmeyeceği, bu kanunda düzenlenen bir diğer husustur (m. 65/B).

Kanun koyucu, ayrıca geniş kitlelerin bir araya geldiği otel, han, pansiyon, kahvehane, lokanta gibi umuma açık yerleri işletenlerin ve de ellerinde resmi izin belgesi bulunmayanların bu gibi yerlerde doğrudan ya da dolaylı olarak iş ve işçi bulmaya aracılık etmelerini Kanun'un 70. maddesinde yasaklamıştır.

3008 sayılı Kanun, iş ve işçi bulma faaliyetlerini bir kamu hizmeti olarak kabul etmiş ve bu faaliyetlerin kurulacak İş ve İşçi Bulma Kurumu aracılığıyla yapılmasını öngörmüştür (m. 63). Ancak söz konusu Kanun bazı kuruluşlar açısından istisnai bir hüküm buldurmamıştır. Şöyle ki; çeşitli iş veya sanat kollarına mensup işçi veya işverenlerin birlikte ya da ayrı olarak oluşturdukları kuruluşların, kamu yararına çalışan veya böyle olmayıp münhasıran hayır işleri ile uğraşan kuruluşların ilgili makamın izni alınmak ve de işçilerden bu faaliyetleri karşılığında ücret almamak şartıyla söz konusu faaliyette bulunmasına izin verilmiştir (m. 68).

¹⁵⁵ 3008 sayılı Kanun'un 64. maddesinde anılan faaliyetler şu şekilde ifade edilmiştir: "İş ve işçi bulma teşkilâtı, her türlü ekonomik işletmelerle serbest sanat ve hizmet mahiyetinde olan diğer bütün işler hakkında malûmat toplamak, iş arz ve talebini intizama bağlamak ve işçi ücretlerinin temevvüçlerini takip ve geçim şartlarındaki pahalılığa göre mukayese ederek içtimai sıkıntıların önüne geçecek umumî yahut bir mıntaka veya belediye çevresine aid tedbirleri tesbit ve bunların tatbiki çarelerine tevessül etmek, muhtelif sanat ve zümrelere mensub işverenlerle işçileri gösteren cetvelleri neşir ve ilân etmek, işçilerin meslekî terbiyelerinin yükselmesi ve ehliyetli (kalifiye) işçi yetişmesi için gerekli olan tedbirler üzerinde faaliyette bulunmak ve iş mukavelelerinin akdine vasıta olmak gibi vazifeleri, bir ücret karşılığı olmaksızın, ifa ile mükelleftir."

Sonuç olarak 3008 sayılı Kanun'un, iş ve işçi bulma faaliyetlerine ilişkin denetimsiz yapıyı ortadan kaldırmak ve bu faaliyetleri devlet eliyle yürütmek amacıyla özel istihdam bürolarını yasakladığı söylenebilir.

1.8.3.4837 Sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanun Bakımından

3008 sayılı İş Kanunu'nda İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun, 1936 yılını takiben üç yıllık süre içerisinde kurulması öngörülmüştü (m. 65/A) . Ancak gerek ülkemizin içerisinde bulunduğu koşullar gerek II. Dünya Savaşı'nın olumsuz etkisi ile 1939 yılında kurulması gereken Kurum, 3008 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten on yıl sonra, 1946 yılında, 21.01.1946 tarih ve 4837 sayılı Kanun ile kurulmuştur.

Söz konusu Kanunda Çalışma Bakanlığı'na bağlı bir kamu kurumu olarak kurulan (m. 1/2) İş ve İşçi Bulma Kurumu işleyişi bakımından özel hukuk hükümlerine tabi tutulmuştur (m. 1/3). Kurum'un temel amacı ise iş gücü piyasalarında aracılık faaliyetlerini yerine getirerek ilgili piyasayı düzenlemektir¹⁵⁶. Bu durum, Kanunun 1. maddesindeki "*iş ve işçi "bulma faaliyetlerini ve bunlarla ilgili diğer ödevleri yerine getirmek üzere"* cümleden açıklıkla anlaşılmaktadır. Söz konusu Kurum ile beraber iş ve işçi bulma aracılığı faaliyetleri tek elde toplanmış böylece ücretli aracılık faaliyetlerinin alanı zamanla daralmıştır.

Başlangıçta çağın ihtiyaçlarına cevap veren Kurum, daha sonra ekonomi, nüfus, teknoloji gibi alanlarda meydana gelen hızlı değişimlere ayak uydurmakta zorlanmış ve ilgili piyasadaki etkinliğini yitirmeye başlamıştır¹⁵⁷. Bu durum, değişen şartlara ayak uydurabilecek, çağdaş istihdam kurumlarının üstlendiği görevi yerine getirebilecek, aktif ve pasif istihdam politikaları uygulayabilecek bir kurum ihtiyacını beraberinde getirmiştir. Söz konusu ihtiyaca yanıt vermek üzere 4837 sayılı Kanun'da KHK'lar yoluyla birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Ancak bu konuda mevcut eksiklikler, nihai olarak 25.06.2003 tarih ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile kurulan Türkiye İş Kurumu aracılığıyla giderilmeye çalışılmıştır.

¹⁵⁶ Demirci, "*Türkiye'de İstihdam Aracılık Hizmetlerinde Özel İstihdam Bürolarının Rolü*", s. 135.

¹⁵⁷ Demirci, "*Türkiye'de İstihdam Aracılık Hizmetlerinde Özel İstihdam Bürolarının Rolü*", s. 136.

1.8.4. 931 Sayılı İş Kanunu Bakımından

Özel istihdam bürolarına ilişkin olarak 28.07.1967 tarih ve 931 sayılı İş Kanunu incelendiğinde özel istihdam bürolarına ilişkin düzenlemeler bakımından 08.06.1936 tarih ve 3008 sayılı Kanun'dan farklı bir yol izlenmediği görülecektir. Şöyle ki, 931 sayılı Kanun'da iş ve işçi bulma faaliyetini 83 ilâ 87. maddeler arasında düzenlenmiştir. Konunun düzenlendiği ilk madde olan 83. maddede işçilerin elverişli oldukları işlere yerleşmeleri ile çeşitli işler için elverişli işçiler bulunması faaliyetlerinin devlet tarafından yerine getirileceği hükme bağlanmıştır. Bu madde ile aynı zamanda iş ve işçi bulma faaliyetlerini yürütmek amacıyla özel büro açılması da yasaklanmıştır.

28.07.1967 tarih ve 931 sayılı Kanun'da 3008 sayılı Kanun'da (m. 68) olduğu gibi; çeşitli iş veya sanat kollarına mensup işçi veya işverenlerin birlikte ya da ayrı olarak oluşturdukları kuruluşların, kamu yararına çalışan veya böyle olmayıp münhasıran hayır işleri ile uğraşan kuruluşların ilgili makamın izni alınmak ve de işçilerden bu faaliyetleri karşılığında ücret almamak şartıyla söz konusu faaliyette bulunmasına izin verilmişti (m. 85). Bu faaliyeti yürütenlerin ayrıca belirli aralıklarla İş ve İşçi Bulma Kurumu'na rapor vermeleri de gerekmektedir (m. 86).

1.8.5. 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu Bakımından

25.06.2003 tarih ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu 2003 yılında yürürlüğe girmiştir. Anılan Kanununun 17. maddesi 6.5.2016 tarih ve 6715 sayılı Kanunla değişikliğe uğramadan önce özel istihdam bürosu açmak için başvuruda bulunan kişilerin sahip olması gereken bazı nitelikler bulunmaktaydı. Buna göre, "Kurumca yapılacak duyuru üzerine, özel istihdam bürosu açmak için başvuracak gerçek kişiler ile tüzel kişileri idare, temsil ve ilzama yetkili kişilerin, en az lisans düzeyinde öğrenim görmüş olmaları, müflis veya konkordato ilân etmiş olmamaları ve 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesine göre devlet memurluğuna atanmaya engel mahkûmiyetin bulunmaması gerekmektedir" (m. 17/2)¹⁵⁸. Bunun yanında, büro açmak isteyen "gerçek kişiler ile tüzel kişileri idare, temsil ve ilzama yetkili kişilerin özel istihdam bürolarının, iş ve işçi bulma faaliyetlerini gerçekleştirebilecek ölçüde yönetim, nitelikli uzman personel, teknik

¹⁵⁸ Demirci, "Türkiye'de İstihdam Aracılık Hizmetlerinde Özel İstihdam Bürolarının Rolü", s. 139.

donanım ve uygun bir işyerine sahip olmaları, iş ve işçi bulma aracılığı izni için on milyar lira tutarında kat'î ve süresiz banka teminat mektubu ile istenilen diğer bilgi ve belgeleri Kuruma vermeleri, masraf karşılığı ödemeleri gerekir” (m. 17/3). Gerekli şartların sağlanması koşuluyla ilgili kişilere Kurum tarafından iş ve işçi bulma aracılığı izni verilir. Bu izin, iznin sona erme tarihinden itibaren en az bir ay önce yazılı talepte bulunulması, iznin verilmesinde aranan şartların mevcut olması, ilave kat'î ve süresiz teminat mektubu verilmesi ve yenileme masraf karşılığı ödenmesi kaydıyla, Kurumca üçer yıllık sürelerle yenilenebilir. 25.06.2003 tarih ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu 10.06.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte özel istihdam bürolarının müşahhas olarak bu kadar ayrıntılı düzenlendiği ilk kanundur. Şöyle ki, özel istihdam bürolarına terim olarak ilk önce 10.06.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanununda rastlanılmakta ise de büro hakkında ayrıntılı düzenlemelere 25.06.2003 tarih ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununda yer verilmiştir.

Söz konusu Kanun, 2016 yılında yürürlüğe giren 6.5.2016 tarih ve 6715 sayılı İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 7. maddesi ile değişikliğe uğramıştır. Değişiklikle birlikte anılan bürolar, “*Özel istihdam bürolarının kurulması, faaliyet alanı, geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin verilmesi ve denetimi*” kenar başlığı altında Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun 17. maddesinde düzenlenmiştir. İlgili maddenin ilk fıkrası özel istihdam bürosu açmak isteyen kişilerde bulunması gerekli olan nitelikleri düzenlemiştir. Bu maddeye göre, özel istihdam bürosu açmak isteyen gerçek kişiler ile tüzel kişileri idare, temsil ve ilzama yetkili kişilerin en az lisans mezunu olmalarının yanında ayrıca, “26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile Devletin güvenliğine karşı suçlar, anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, göçmen kaçakçılığı ve insan ticareti, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkum olmamaları, müflis veya konkordato ilan etmiş olmamaları” gerekmektedir. Kanuna göre özel istihdam bürolarının açılması bakımından kişide bulunması gereken bu nitelikler tek başına yeterli değildir. Yine söz konusu maddenin diğer fıkralarında, “*iş ve işçi bulma faaliyetlerini gerçekleştirebilecek ölçüde teknik donanım ve uygun bir işyerine*

veya internet sitesine sahip olmaları, nitelikli personel çalıştırmaları, ticaret veya esnaf sicil kaydı ile vergi numarasını Kuruma ibraz etmeleri, Kurumca belirlenen masraf karşılığını ödemeleri, Kuruma başvuru tarihinde brüt asgari ücret tutarının yirmi katına denk gelen miktarda teminat vermeleri” şeklinde sayılan nitelikler de özel istihdam bürosu açmak isteyen kişinin sağlaması gerekli olan şartlardandır (m. 17/1). Anılan değişiklik büro açma izninin süresi bakımından herhangi bir farklılık getirmemiş, sadece iznin uzatılması için yapılması gereken talebin süresi bir aydan on beş güne indirilmiştir (m. 17/2).

Özel istihdam bürolarının şube açabilmeleri veya sistem ve markasını kullanabilmeleri Kanunun 17. maddesinin 2. fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre, özel istihdam büroları, birinci fıkrada yer alan şartları yerine getirmek kaydıyla şube açabilirler veya sistem ve markasını kullandırabilirler. Maddenin devamı fıkrasında ise özel istihdam bürolarının, geçici iş ilişkisi kurma yetkisini kazanma bakımından hangi şartları sağlaması gerektiği düzenlenmiştir. Kurumca verilecek olan bu yetkinin de azami süresi 3 yıldır (m. 18/3). Belirtmek gerekir ki, özel istihdam bürolarının gerekli şartların yerine getirilmesi suretiyle şube açabilmeleri, 6.5.2016 tarih ve 6715 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle mümkün hale gelmiştir.

Yukarıda anılan maddenin 7. fıkrasında, *“özel istihdam büroları; iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yapar, işgücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri yürütebilir, mesleki eğitim düzenleyebilir ve yetki verilmesi hâlinde geçici iş ilişkisi kurabilir. Özel istihdam büroları kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve pozisyonları için aracılık faaliyeti yapamaz ve geçici iş ilişkisi kuramazlar”* denilmek suretiyle özel istihdam bürolarının faaliyet alanı ve kapsamı belirtilmiştir (m. 17/7). Dolayısıyla özel istihdam büroları gerek işe aracılık gerek geçici iş ilişkisi kurmak bakımından kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve pozisyonları için faaliyette bulunmaz.

Değişiklikle birlikte maddenin son fıkrasına *“özel istihdam büroları hakkında bu Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde, 4857 sayılı Kanun ile 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır”* hükmü eklenmek suretiyle bu kanunda bulunmayan hallerde başvurulacak kanunlar gösterilmiştir.

1.8.6. 1475 Sayılı İş Kanunu Bakımından

25.08.1971 tarih ve 1475 sayılı İş Kanunu'nda iş ve işçi bulma faaliyeti, 83 ilâ 87. maddeler arasında düzenlenmiştir. 1475 sayılı İş Kanunu m. 83, işçilerin elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ile çeşitli işler için elverişli işçiler bulunmasına ilişkin aracılık faaliyetlerinin, kamu görevi olarak devletçe yerine getirileceğini öngörmüş, söz konusu faaliyetlerin ise İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından yapılacağını belirtmiştir. İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun söz konusu faaliyetlerinin karşılığında ise işçilerden hiçbir ücret talep edemeyeceği de ayrıca hükme bağlanan bir başka husustur (m. 84). Ancak Kurum'un bu hizmetleri karşılığında işverenlerden masraflarını talep edebilmesinin önünde herhangi bir yasal engel bulunmamaktadır (m. 84).

1475 sayılı İş Kanunu açısından özel istihdam bürolarına bakıldığında ise daha önceki başlıklar altında kısaca açıklanan kanunlardan farklı bir yolun izlenmediği görülecektir. Şöyle ki, 1475 sayılı İş Kanunu m. 85'e göre; işçilere iş ve işverenlere işçi bulmak için kazanç sağlama amacı olup olmadığına bakılmaksızın faaliyet gösterilmesi, çalışılması veya büro açılması yasaktır. Ancak tarım işlerinde ücretli iş veya işçi bulma aracılığına, İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun izin verebileceği hükme bağlanarak bu kurala istisna getirilmiştir (m. 85). Bu husustaki bir diğer istisna ise işverenlerin yurt dışındaki işlerinde istihdam etmek üzere işçi temin etmeleri faaliyetidir. Bu faaliyetlerin gerçekleşebilmesi için de anılan büroların İş ve İşçi Bulma Kurumu'ndan izin almaları gerekmektedir¹⁵⁹.

1475 sayılı İş Kanunu, 29.07.2983 tarih ve 2869 sayılı Kanun ile değişikliğe uğramadan önce çeşitli iş ve sanat kollarındaki işverenler ile işçilerin kendi aralarında veya oluşturdukları teşekküllerce, kamu yararına yardımcı olan veya kamu yararına olmayıp hayır işleri ile uğraşan derneklerce İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun denetimi altında ve ücret alınmaksızın iş ve işçi bulma faaliyetlerine aracılık edilebileceği düzenlenmişti. Ancak söz konusu değişikliğin ardından iş ve işçi bulma faaliyetlerinin bu faaliyetlerin kim tarafından ve ne amaçla yapıldığına bakılmaksızın yasaklandığı ifade edilebilir¹⁶⁰. Burada unutulmaması gereken husus, değişikliğe

¹⁵⁹ Bu düzenlemenin doğrudan iş aracılığı ile ilgili olmadığı, kendi işleri için işçi temin edip yurt dışına götüren işverenlerin bu faaliyetlerinin kamusal iş aracılığına bir istisna olarak kabul edilmemesi gerektiği yönündeki eleştiriler için bkz. Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 149-150.

¹⁶⁰ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 150.

rağmen tarım işçileri bulunmasına ve de işverenlerin yurt dışında çalıştırılmak üzere işçi bulmasına ilişkin faaliyetlere yukarıda açıklanan şartları taşımaları kaydıyla, izin verilmeye devam edilmiştir.

1.8.7. 4857 Sayılı İş Kanunu Bakımından

1.8.7.1. 6715 Sayılı “İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” dan Önceki Durum

4857 sayılı İş Kanunu incelendiğinde, iş ve işçi bulma faaliyetlerinin tek bir maddede düzenlendiği görülmektedir. 4857 sayılı Kanun m. 90’ a göre; *iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirilir.* Madde metninden de anlaşılacağı üzere 4857 sayılı Kanun bu konuda mülga kanunlardan farklı bir yol izlemeyi tercih etmiştir. Bir başka ifadeyle söz konusu Kanun, iş ve işçi bulma faaliyetlerini tek başına devletin yürüteceği bir faaliyet olmaktan çıkarmıştır. Kanun koyucunun bu tercihi, “denetime açık birlikte çalışma modeline” kayışın göstergesi olarak değerlendirilmektedir¹⁶¹.

Kanun koyucu, ILO’nun 1997 tarihli 181 sayılı Sözleşmesi’nin de etkisiyle, 4857 sayılı Kanun’un ilk düzenlendiği şekilde, iş ve işçi bulma konusundaki aracılık faaliyetlerinde kamu istihdam bürolarının tekel olma vasfını sona erdirmiş ve özel istihdam bürolarının da aracılık faaliyetlerinde bulunabileceklerini aynı madde hükmünde düzenlemiştir. Söz konusu maddeye göre, özel istihdam büroları Türkiye İş Kurumu’ndan izin almak suretiyle serbestçe kurulabileceklerdir.

Özel istihdam bürolarının kurulması bakımından kaldırılan yasa, aynı şekilde anılan bürolar aracılığıyla geçici iş ilişkisinin kurulabileceği anlamına gelmemektedir. Zira, söz konusu maddede izin verilen husus, özel istihdam bürolarının işe aracılık faaliyetidir. İşe aracılık faaliyeti ise anılan bürolar aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinden birçok yönüyle farklılık göstermektedir¹⁶². Nitekim, daha sonra çıkarılan özel istihdam büroları yönetmeliklerinde de bu husus açıkça

¹⁶¹ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 152.

¹⁶² İki kurum arasındaki fark için bkz. Bölüm I, VI, B.

belirtilmiştir. 2008 yılında çıkarılan Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nin¹⁶³ 5. maddesinin 2. fıkrasında “*Özel istihdam büroları, mesleki olarak geçici iş ilişkisi düzenleme faaliyetinde bulunamazlar*” ve yine 2013 yılında çıkarılmış olan Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nin¹⁶⁴ 4. maddesinin 2. fıkrasının c bendinde özel istihdam büroları, “*mesleki olarak geçici iş ilişkisi düzenleme faaliyetinde bulunamaz*” denilmek suretiyle anılan durum düzenlenmiş bulunmaktaydı. Belirtelim ki, anılan her iki Yönetmelik de yürürlükten kalkmış bulunmaktadır.

1.8.7.2. 6715 Sayılı İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'dan Sonraki Durum

Yürürlükteki 10.06.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu ile kanunla birlikte kamu istihdam bürolarının yanında özel istihdam bürolarının da kurulabileceğini yukarıda belirtmiştik (m. 90). Özel istihdam bürolarının yasal dayanağa kavuşturulması bazı gereklilikler neticesinde meydana gelmiş bir netice olarak karşımıza çıkmaktadır. Kamu istihdam bürolarının iş ve işçi bulmada yetersiz kalması, istihdam piyasasında etkinliğini koruyamaması, atipik sözleşme şekillerinin sayısındaki hızlı bir artış bu nedenlerden bazılarıdır¹⁶⁵. Tüm bunların yanında 4857 sayılı İşK'nun 90. maddesinde, sadece kurulabileceği şeklinde düzenleme bulan özel istihdam büroları hakkında anılan kanunda ayrıntılı bir düzenleme mevcut değildi. Bu durum 06.05.2016 tarih ve 6715 sayılı “İş Kanunu ve Türkiye İş Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile değişmiş, yürürlükteki İş Kanunu'nun “*geçici iş ilişkisi*” kenar başlıklı 7. maddesine özel istihdam büroları hakkında ayrıntılı düzenlemeler eklenmiştir.

Yapılan değişiklik neticesinde, özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi ayrıntılı olarak düzenlenmiş olup, anılan bürolar aracılığıyla yapılmakta olan işe aracılık faaliyeti ilk defa bu denli geniş bir kapsamda ele alınmıştır.

¹⁶³ RG. 01.08.2008, S. 26954.

¹⁶⁴ RG. 19.03.2013, S. 28592. Söz konusu bu Yönetmelik, kendinden önce yürürlükte bulunan 1.8.2008 tarihli ve 26954 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğini yürürlükten kaldırılmıştır.

¹⁶⁵ Esnek çalışma modellerinin yaygınlaşması neticesinde, kamu istihdam bürolarının yanında özel istihdam büroları, işe yerleştirme bakımından önemli bir alternatif olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte, özel istihdam büroları ve geçici iş ilişkisi ile ilgili olarak yaşanan gelişmeler de istihdam piyasasının esnekliğine katkıda bulunmuşlardır (Hatice Erol/Abdullah Özdemir, “*Türkiye’de Özel İstihdam Büroları ve Geçici İş İlişkisi*”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 30 2016 Sayı: 5, s. 1096-1097).

Bilindiği üzere, değişiklikten önce, kenar başlığı, *geçici iş ilişkisi* olan Kanunun 7. maddesi, yukarıda anılan değişiklik kanunuyla gerek yeni hükümler gerek mevcut hükmün değiştirilmesi suretiyle yeniden düzenlenmiştir. Anılan haliyle Kanun'un 7. maddesinin ilk fıkrasına göre; geçici iş ilişkisi, *“özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir.”* Maddenin, değişiklikten önceki halinde geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi ancak bir yolla mümkün iken; özel istihdam büroları aracılığıyla da geçici iş ilişkisi kurulabilmesi hükmü düzenlenmek suretiyle bu imkân ikiye çıkarılmıştır¹⁶⁶. Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi 2008 ve 2013 yıllarında çıkarılan Yönetmeliklerde¹⁶⁷ de yasaklanmış idi. Anılan değişiklikte birlikte yönetmelikle de yasaklanan özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi mümkün hale gelmiştir.

İş Kanununda, 06.05.2016 tarih ve 6715 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten önce de mevcut olan özel istihdam bürolarının kurulmasını Türkiye İş Kurumundan izin alma şartına bağlayan hüküm, söz konusu maddenin 2. fıkrasında tekrar ifade edilmek suretiyle vurgulanmıştır. Nitekim bu husus kanunun 90. maddesinde de düzenlenmiştir. Dolayısıyla, 7. maddede tekrar yer verilmek suretiyle yeniden ifade edilmesi pek gerekli bir husus değildi. Bununla birlikte, 2. fıkranın devamında özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisinin nasıl kurulabileceği de belirtilmiştir. Buna göre, bu ilişki, özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile kurulmaktadır. Ayrıca bu ilişkinin hangi hallerde kurulabileceği de bu maddede düzenlenmiştir. Söz konusu fıkranın alt bentlerinde sayılan bu haller;

“a) Bu Kanunun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrası ile 74 üncü maddesinde belirtilen hâllerde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde,

b) Mevsimlik tarım işlerinde,

c) Ev hizmetlerinde,

d) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,

¹⁶⁶ Erol/Özdemir, *“Türkiye’de Özel İstihdam Büroları ve Geçici İş İlişkisi”*, s. 1105.

¹⁶⁷ Bkz. dn. 149, 150.

- e) İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde,
- f) İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde,
- g) Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde, kurulabilir”
- şeklinde düzenlenmiştir.

Söz konusu 3. fıkraya göre özel istihdam bürosu ile işveren arasında yapılan geçici işçi sağlama sözleşmesi, mevsimlik tarım işleri ve ev işlerinde süre sınırı olmaksızın yapılabildiği halde, bu hallerin dışındaki durumlarda en fazla dört ay süreyle yapılabilecektir. Bu sözleşme toplam 8 ayı geçmemek şartıyla en fazla 2 defaya mahsus olarak yenilenebilecektir. Ancak, niteliği gereği de anlaşılacağı üzere dönemsellik arz eden iş artışlarının olması halinde sözleşmenin yenilenmesi, bu şekilde bir süre ve yenileme koşuluna bağlı değildir. Fıkranın devamı ve son cümlesinde ise “geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz” hükmü yer almaktadır. İşK m. 7/4’e göre, toplu işçi çıkarılan işyerlerinde 8 ay süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulamaz. Anılan fıkranın gerekçesi, “4857 sayılı Kanununun 29. maddesine göre toplu işçi çıkarılan işyerleri ile kamu kurumlarında yürütülen işin devamlılık arz etmesi, kamu hizmetlerinin sürdürülebilirliğinin sağlanması ve kamu sektöründe geçici iş ilişkisi kullanımının suistimale açık olması sebebiyle, kamu kurum ve kuruluşlarında ve iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlikeli olan yer altında maden çıkarılan işyerlerinde sektörel sınırlamaya gidilmiş ve buralarda geçici işçi çalıştırılmayacağı hüküm altına alınmıştır” şeklinde ifade edilmiştir¹⁶⁸. Belirtildiği üzere, süre sınırlamasına gidilmesinin nedeni yürütülen bu işlerin süreklilik arz etmesi ve bu işlerin mümkün olduğunca geçici iş ilişkisi yoluyla giderilmesinin önlenmesi iken maden çıkarılan işyerlerinde getirilen sınırlamaların esas nedeni ise maden işlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlikeli olmasıdır.

İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde özel

¹⁶⁸http://mevzuat.tbmm.gov.tr/mevzuat/faces/maddedetaylari?_afLoop=8351216668323626&psira=123186&_afWindowMode=0&_adf.ctrl-state=sohvtevt5_69, E.T, 08.08.2018.

istihdam büroları aracılığıyla kurulabilecek geçici iş ilişkisinde, söz konusu ilişkiye dayanarak çalışan işçi sayısı işyerinde çalışan diğer işçilerin dörtte birinden fazla olamaz. Bu durum, 10 ve daha az işçi çalıştıran işyerleri bakımından geçerli değildir. Zira İşK m. 7/6'da açıkça belirtildiği üzere anılan durumlarda 5 işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabilir. Kuşkusuz, işçi sayısının tespitinin nasıl halledileceği akla gelen sorulardandır. Kanun koyucu, isabetli olarak bu hususu da düzenlemiş olup; *“işçi sayısının tespitinde, kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür”* demek suretiyle meseleyi halletmiştir. Bunun yanında, kanun koyucu engelli ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğünde önem arz eden işçi sayısının tespiti bakımından da özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi ile çalışan işçiyi ne özel istihdam bürosu ne geçici işçi çalıştıran işverenin işçi sayısına dâhil etmiştir (m. 7/6).

Özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan iş ilişkisinin ayrıntılı bir şekilde düzenlendiği, İşK m. 7'de, ilişkinin tarafları arasında, ücret ve avansın kimden istenebileceği de belirtilmiştir. Buna göre, *“geçici işçi, geçici işçi çalıştıran işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans veya borç alamaz”* (m. 7/8). Anılan hükmün mefhumu muhalifinden anlaşılmaktadır ki, kanun koyucu geçici işçi çalıştıran işverenin geçici işçi sağlama sözleşmesi ile ödeme yükümlülüğü altına girdiği ücretin sadece özel istihdam bürosuna ödenmesini istemiştir¹⁶⁹. Başka bir ifadeyle avans veya borç adı altında işçiye yapılacak ödemeleri yasaklamıştır. Geçici işverenin bu yasağa uymaması özel istihdam bürosunun ücret alacağını etkilemeyecektir. Dolayısıyla, geçici işçi yapmış olduğu hizmetlerin karşılığı olan ücretini sadece özel istihdam bürosundan alabilecektir¹⁷⁰. Burada şunun da belirtilmesi gerekir ki, geçici işçinin geçici işverenden ücret talep edemeyeceği hususu TİKK'daki bazı hükümlerden de anlaşılmaktadır. Şöyle ki, *“geçici iş ilişkisi kurulan işçi sayısının yüzde onunun ücretinin, ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmemesi”* (TİKK m. 18/2-b) ve *“bir yıl içinde en az bir işçinin ücretinin, en az üç defa sözleşme ile belirlenen ücretin altında ödenmesi veya süresinde ödenmemesi”* (TİKK m. 18/2-c) gibi hükümler, özel istihdam bürosu kurma izninin iptali nedenleri arasında sayılmıştır.

¹⁶⁹ Civan, *“Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”*, s. 343.

¹⁷⁰ Erol/Özdemir, *“Türkiye’de Özel İstihdam Büroları ve Geçici İş İlişkisi”*, s. 1106.

Buradan hareketle denilebilir ki, söz konusu ilişkide ücret ödeme yükümlülüğü altında olan işveren özel istihdam bürosudur¹⁷¹.

Diğer yandan, özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan iş ilişkisinde geçici işçinin ücret alacağı bakımından geçici işçi çalıştıran işveren sorumlu değildir¹⁷². Kanun koyucu ücretin ödenmesi konusundaki sorumluluğu sadece özel istihdam bürosuna yüklemiştir. Daha doğru bir ifadeyle geçici işveren ile özel istihdam bürosu arasında müteselsil borçluluk düzenlenmemiştir. Kanun koyucu bu durumun istisnasını tek bir durumda ve sınırlı bir şekilde düzenlemiştir¹⁷³. İşK m. 7/12'ye göre, *“İkinci fıkranın (f) bendi kapsamında kurulan geçici iş ilişkisinde, geçici işçi çalıştıran işveren işyerinde bir ayın üzerinde çalışan geçici işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini çalıştığı süre boyunca her ay kontrol etmekle, özel istihdam bürosu ise ücretin ödendiğini gösteren belgeleri aylık olarak geçici işçi çalıştıran işverene ibraz etmekle yükümlüdür. Geçici işçi çalıştıran işveren, ödenmeyen ücretler mevcut ise bunlar ödenene kadar özel istihdam bürosunun alacağını ödemeyerek, özel istihdam bürosunun alacağından mahsup etmek kaydıyla geçici işçilerin en çok üç aya kadar olan ücretlerini doğrudan işçilerin banka hesabına yatırır. Ücreti ödenmeyen işçiler ve ödenmeyen ücret tutarları geçici işçi çalıştıran işveren tarafından çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirilir”*. Anılan fıkradaki f bendinde ise, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisinin kurulabileceği hallerden *“işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâli”* düzenlenmiştir. Dolayısıyla, söz konusu hükümde müteselsil sorumluluk sadece ödenmeyen ücretler bakımından getirilmiştir¹⁷⁴. Ödenmeyen ücretler bakımından getirilen müteselsil sorumluluk bakımından diğer bir sınırlama ise, geçici iş ilişkisinin kurulduğu her durum için değil, ancak ikinci fıkroda belirtilen hallerde kurulan geçici iş ilişkisinin olması halinde müteselsil sorumluluğun olacağıdır. Ayrıca, ödenmeyen ücretlerin üç aylık süre ile sınırlandırılması da ayrı bir kısıtlama

¹⁷¹ Odaman, *“Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması”*, s. 52.

¹⁷² Erol/Özdemir, *“Türkiye’de Özel İstihdam Büroları ve Geçici İş İlişkisi”*, s. 1106; Güzel/Heper, *“Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi”*, s. 46; Civan, *“Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”*, s. 366.

¹⁷³ Güzel/Heper, *“Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi”*, s. 46.

¹⁷⁴ Civan, *“Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”*, s. 366.

durumudur¹⁷⁵. Burada şunun da belirtmek gerekir ki, müteselsil sorumluluk kapsamında olan ödenmeyen ücret ile ifade edilmek istenen geniş anlamda ücrettir¹⁷⁶. Başka bir ifadeyle, anılan ücretin içine fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti veya para ve para ile ölçülmesi mümkün ek ücretler de dahil edilmelidir¹⁷⁷.

Geçici işçi, sözleşme süresinin dolmasına rağmen geçici işverenin yanında çalışmaya devam ederse, geçici işveren ile aralarında belirsiz süreli sözleşmenin kurulduğu kabul edilir (m. 7/13). Yukarıda anılan maddenin 13. fıkrasında belirtilen bu duruma göre, özel istihdam bürolarının sorumluluğu da sözleşme süresince devam edecektir. Geçici işçi, işyerine ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile neden olduğu zarardan, geçici işçi çalıştıran işverene karşı sorumludur (m. 7/14).

1.8.8. Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği Bakımından

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği¹⁷⁸, yürürlükteki 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 06.05.2016 tarih ve 6715 sayılı Kanunla değişik 7. maddesi, 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun 17, 18 ve 19. maddeleri ile m. 32/1-i bendine dayanılarak, özel istihdam bürolarının kurulması ve faaliyetleri ile incelenmesine, kontrolüne, denetim ve teftişine ilişkin usul ve esasların belirlenmesi amaç ve kapsamı ile hazırlanmıştır. Yukarıda da değinildiği üzere, anılan yönetmelikten önce iki yönetmelik daha düzenlenmişti¹⁷⁹. Söz konusu Yönetmelikle 19.03.2013 tarihinde 28592 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği yürürlükten kaldırılmıştır. Nitekim, 6715 sayılı kanunla gerek İş Kanunu gerek Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda yapılan değişiklik neticesinde yeni bir yönetmeliğin çıkarılması zorunlu hale gelmiştir.

Yönetmelik, üçlü bir ilişki olan özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinin taraflarını *tanımlar* kenar başlıklı 3. maddesinde tanımlamıştır. Aynı şekilde özel istihdam bürosu ve anılan büro aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisini de aynı maddede tanımlanmıştır. Buna göre özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi, "4857 sayılı Kanunun 7. maddesinde aranan

¹⁷⁵ Civan, "Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi", s. 366.

¹⁷⁶ Civan, "Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi", s. 366.

¹⁷⁷ Civan, "Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi", s. 366.

¹⁷⁸ RG. 11.10.2016, S. 29854.

¹⁷⁹ Bkz. Bölüm I, IX/G/1.

koşullar çerçevesinde, Kurumca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak işçisini geçici olarak bu işverene devretmesini” ifade etmektedir. Anlaşıldığı üzere, söz konusu tanımın dayanak noktası Kanununun 7. maddesi ile aynıdır. Buna karşılık, İş Kanunu’nda tanımlanmamış bulunan Özel istihdam bürosu, Yönetmelikte “iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek üzere Kurum tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan bürolar” olarak ifade edilmiştir. Yönetmelikte, dayanak kanunlara paralel olarak geçici iş ilişkisinin özel istihdam büroları aracılığıyla kurulması yasağı kaldırılmıştır. Hangi hallerde özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisinin kurulabileceği hususu, Yönetmelik’in 5. maddesinde, İşK’na paralel düzenlenmiştir. Yine, Yönetmelik’in 6 ve 7. maddelerinde geçici iş ilişkisinin kurulması ve geçici iş ilişkisi kurulamayacak haller kenar başlıklarında düzenlenen hususlar da İşK’dan farklı değildir. Bunun yanında, geçici işçi çalıştırma koşulları, geçici işçi çalıştıran işverenin hak ve yükümlülükleri, geçici işçinin yükümlülükleri, özel istihdam bürosunun yükümlülüklerinin düzenlendiği 8. 9. 10 ve 11. maddeleri de İşK’nun, geçici iş ilişkisini ayrıntılı olarak düzenleyen 7. maddesinin içeriği ile aynıdır.

İş Kanunu ile aynı hükümleri taşıması ile birlikte, kanunda bulunmayan hususların da Yönetmelik’te belirtildiği görülmektedir. Özel istihdam bürolarının faaliyet izni için gerekli belgelerin düzenlendiği 12. maddeye göre, yabancı kişiler de anılan büro faaliyetinde bulunabilirler. En az lisans düzeyinde öğrenim görmüş olmak, müflis olmamak veya konkordato ilan etmemiş olmak da özel istihdam bürosunu temsil edecek yetkili kişide bulunması gerekli şartlardandır. Yetkili kişiler ayrıca, 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun¹⁸⁰ 53 üncü maddesinde “belirtilen süreler geçmiş olsa bile Devletin güvenliğine karşı suçlar, anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, göçmen kaçakçılığı ve insan ticareti, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkum olmamalıdır” (m. 12/1-ç). Yetkili kişinin, özel istihdam bürosu açmak için gerekli şartları sağlamasının yanında özel istihdam bürosunun da faaliyet izni için gerekli koşulları bulundurması

¹⁸⁰ R.G. 12.10.2004, S. 25611.

gerekmektedir. Başka bir ifadeyle kurum alacağıının bulunması, kurumca belirlenen masraf alacağıının ödenmiş olması ve teminat yatırılması gerekmektedir (m. 13/1). Türkiye İş Kurumu yapılan başvuruları bir ay içerisinde neticelendirir (m. 15/1). Bu izin, üç yıl süreyle geçerli olup, gerekli şartların bulunması koşuluyla üçer yıl uzatılabilmektedir (m. 15/3).

Yönetmelik'in 16. maddesinde, özel istihdam büroları tarafından iş arayanlardan ücret alınamayacağı hususu, *“kurum tarafından verilen izin belgeleri, iş arayanlardan ücret alınmayacağı ve menfaat temin edilemeyeceği ifadesi ve ilgili il müdürlüğünün adres ve telefonlarının yer aldığı bilgiler özel istihdam bürolarında herkesin görebileceği bir yere asılır”* demek suretiyle ayrıca ve ayrıntılı şekilde düzenlemiştir. Yine, İş Kanunu'nda bulunmayan, özel istihdam bürolarının şube açması hususu düzenlenmemiş olup; bu durum, Yönetmelik'in 17 maddesine göre, *“özel istihdam büroları, buldukları yerin ticaret siciline kayıtlı olmak ve Kuruma bilgi vermek kaydıyla aynı ilde veya başka bir ilde şube açabilir.”* İşçi alacaklarını koruyucu nitelikte olan 19. maddede ise, *“özel istihdam bürolarının iflası, kapatılması, aracılık faaliyeti veya geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptali ya da işçi ücretlerinin büro tarafından ödenmemesi hâllerinde, diğer kanunlarda düzenlenen hükümlere bakılmaksızın işçi alacakları teminattan öncelikli olarak ödenir”* şeklindeki düzenleme ile işçinin, anılan istihdam ilişkisi içerisinde mağdur olmaması hedeflenmiştir.

Özel istihdam büroları kural olarak menfaat amacı gütmeyen aracılık faaliyetlerinde bulunabileceklerdir. Ancak Yönetmeliğin 22. maddesinde, anılan duruma istisna teşkil edecek olan şu hükme yer verilmiştir: *“özel istihdam büroları aracılık faaliyetleri kapsamında sadece; profesyonel sporcu, teknik direktör, antrenör, manken, fotomodel ve sanatçı meslek gruplarında yer alanlar ile genel müdür veya bu göreve eş ya da daha üst düzey yönetici pozisyonlarında işe yerleştirilecek kişilerden ücret alabilir.”* Bunun gibi, 08.02.2007 tarih ve 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu¹⁸¹ kapsamında da faaliyet gösteren özel istihdam büroları, aracılık faaliyeti dışında sunacakları eğitimlerden ücret alabilir (m. 22/1).

¹⁸¹ RG. 14.02.2007, S. 26434.

1.9. ULUSLARARASI HUKUKTA ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI

1.9.1.Genel Olarak

Uluslararası platformda özel istihdam büroları hakkındaki gelişmelerin önemli bir çoğunluğuna ILO belgelerinde rastlanılmaktadır. ILO'nun, özel istihdam büroları ile ilgili yaptığı ilk sözleşme 1919 tarih ve 2 sayılı İşsizlik Sözleşmesidir¹⁸². Bu Sözleşme, ücretsiz iş bulma bürolarının kurulmasının kararlaştırıldığı ilk sözleşme olma niteliği taşımaktadır¹⁸³. 1933 yılına gelindiğinde, iş arayanların özel istihdam büroları tarafından sömürülmesini önlemek amacıyla işe aracılık faaliyetinin devlet tekeline verilmesi amaçlanmıştır¹⁸⁴ ve bu doğrultuda 1933 tarih ve 34 sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında Sözleşme imzalanmıştır¹⁸⁵.

ILO, işsizlik sorunun önüne geçebilmek adına istihdam hizmetinin devlet tarafından sağlanması ve bunun ücretsiz olarak yerine getirilmesi için İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkındaki 1948 tarih ve 88 Sayılı Sözleşmeyi imzalanmıştır¹⁸⁶. Ücretsiz kamu iş ve işçi bulma servisinin amacı istihdamı sağlamak ve korumak, üretim kaynaklarının geliştirilmesi ve kullanılması amacıyla iş piyasasını düzenlemektir¹⁸⁷. 88 sayılı Sözleşmeyi takiben, ILO tarafından 1949 tarih ve 96 sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında Sözleşme imzalanmıştır¹⁸⁸. Bu Sözleşme, 34 Sayılı Sözleşmenin hükümlerini yumuşatmak suretiyle özel istihdam bürolarının kurulmasına kar amacı güden ve gütmeyen olmak üzere iki şekilde olanak sağlamıştır¹⁸⁹. İşsizlikle mücadele bakımından 1964 tarih ve 122 sayılı

¹⁸² T.C. bu sözleşmeyi 16.02.1950 tarih ve 5543 sayılı “İşsizlik Hakkında 2 Numaralı Sözleşme’nin Onaylanmasına Dair Kanun” (RG, T. 18.02.1950, S. 7436) ile onaylamıştır.

¹⁸³ Erol/Özdemir, “Türkiye’de Özel İstihdam Büroları ve Geçici İş İlişkisi”, s. 1099.

¹⁸⁴ Güzel/Heper, “Sürekli İstihdamdan Geçici Atıpk İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi”, s. 21.

¹⁸⁵ T.C. bu sözleşmeyi 11.02.1946 tarih ve 4866 sayılı “Ücretli İş Bulma Bürolarının Kapatılması Hakkındaki 34 Numaralı Milletlerarası Sözleşmeye Katılmaya Dair Kanun’la” (RG. T. 16.02.1946, S. 6234) onaylamıştır.

¹⁸⁶ T.C. bu sözleşmeyi 30.11.1949 tarihli 5448 sayılı “Ücretli iş ve işçi Bulma Servisi Kurulması Hakkındaki 88 Sayılı Sözleşmenin Onanmasına Dair Kanun” (RG. T. 07.12.1949, S. 7353) onaylamıştır.

¹⁸⁷ Erol/Özdemir, “Türkiye’de Özel İstihdam Büroları ve Geçici İş İlişkisi”, s. 1099.

¹⁸⁸ T.C. bu sözleşmeyi 08.08.1951 tarihinde “5835 sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Hakkındaki 96 Numaralı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesinin (1949 tadili) Onanması Hakkındaki Kanunla” (RG T. 14.08.1951, S. 7884) onaylamıştır.

¹⁸⁹ Erol/Özdemir, “Türkiye’de Özel İstihdam Büroları ve Geçici İş İlişkisi”, s. 1099.

İstihdam Politikası Hakkında Sözleşme ayrı bir önem taşımaktadır¹⁹⁰. Bu Sözleşmeye göre, ILO'ya dünyanın çeşitli ülkelerinde tam istihdamın sağlanması ve bu ülkelerde hayat seviyesini yükseltmek amacıyla kendine özgü programların hayata geçirilmesi için sorumluluk yüklenmiştir¹⁹¹.

Özel istihdam büroları tarafından getirilen yasak ve sınırlamalar 1997 tarih ve 181 sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi¹⁹² ile yumuşatılmaya çalışılmıştır. Bilindiği üzere, daha önceki düzenlemelerde özel istihdam bürolarının faaliyetleri iş aracılığıyla sınırlı tutulmuştu¹⁹³. Anılan Sözleşmede danışmanlık, eğitim hizmetleri ile geçici istihdam büroları da düzenlenmiştir¹⁹⁴. Diğer yandan, işçilerin korunması ve özel istihdam büroların kanuni statüleri ile denetimi de söz konusu Sözleşmede düzenlenmiştir¹⁹⁵.

Tamamıyla olmasa da içerdiği bazı hükümler nedeniyle dolaylı olarak özel istihdam bürolarıyla ilgili olan Avrupa Birliği düzenlemeleri de mevcuttur. Avrupa Sosyal Şartı¹⁹⁶ ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın¹⁹⁷ "çalışma hakkı" başlıklı 1. maddesinde taraf devletlere bazı yükümlülükler yüklenmiştir. Buna göre, söz konusu maddede özel istihdam bürosu terimi kullanılmamış olsa da, devletlere ücretsiz iş bulma görevi yükletilmiştir. Son olarak, Avrupa Birliği düzenlemelerinden 2008/104 sayılı Avrupa Birliği Direktifi'ne de değinmek gerekmektedir. 19.10.2008 tarihinde Avrupa Parlamentosu tarafından kabul edilen Direktifte esas olarak

¹⁹⁰ T.C. bu sözleşmeyi 09.11.1976 tarihli 2027 sayılı "İstihdam Politikasıyla İlgili 122 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun" ile (RG. T. 20.20.1976, S. 15769) onaylamıştır.

¹⁹¹ Demirci, "Türkiye'de İstihdam Aracılık Hizmetlerinde Özel İstihdam Bürolarının Rolü", s. 77.

¹⁹² Söz konusu Sözleşme T.C. tarafından henüz onaylanmamıştır.

¹⁹³ Güzel/Heper, "Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi", s. 21.

¹⁹⁴ Güzel/Heper, "Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi", s. 21.

¹⁹⁵ Güzel/Heper, "Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi", s. 21.

¹⁹⁶ Türkiye Cumhuriyeti Sözleşmeyi 18 Ekim 1961 tarihinde imzalamış ve 16 Haziran 1989 tarihinde onaylamıştır. 15.06.1989 tarih ve 3581 sayılı Onay Kanunu, 4 Temmuz 1989 gün ve 20215 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

¹⁹⁷ Türkiye Cumhuriyeti Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı 6 Ekim 2004 tarihinde imzalamıştır. 27 Eylül 2006 tarih ve 5547 sayılı Onaya Uygun Bulma Kanunu, 3 Ekim 2006 tarih ve 26308 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

düzenlenen konular geçici işçilerin korunması ve bu işçilerin haklarının eşit davranma ilkesi etrafında geliştirilmesidir¹⁹⁸.

1.9.2. 1919 Tarih ve 2 Sayılı İşsizlik Hakkında Sözleşme

29 Ekim 1919 tarihinde Amerika Birleşik Devletleri'nde düzenlenen ILO konferansının gündem konularından biri de işsizliği önlemektir. On bir maddeden oluşan İşsizlik Hakkında ILO Sözleşmesi bu toplantıda imzalanmıştır¹⁹⁹.

İşsizlik Hakkında Sözleşme m. 2'de; bu sözleşmeyi onaylayan her üye ülke işsizlikle savaşmak için tedbirler almaya ve merkezi bir makamın kontrolüne tabi, resmi parasız iş bulma büro sistemi kurmaya çağırılmaktadır. Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise resmi ve özel iş bulma bürolarının aynı anda mevcut olması durumunda, bu büroların işlerinin milli bir plan dahilinde koordine edilmesi gerektiği düzenlenmiştir. Bu maddeden istihdam sağlamaya yönelmiş hizmetlerin kamunun yanı sıra özel sektör tarafından da yerine getirilebileceği; ancak bu faaliyetler karşılığında ücret talep edilemeyeceği anlaşılmaktadır. ILO'nun 2 sayılı Sözleşmesi her ne kadar devletlere istihdam büroları kurulmasına yönelik birtakım yükümlülükler yüklese de bu konuda devletlere tekel hakkı sağlamamıştır²⁰⁰.

1.9.3. 1933 Tarih ve 34 Sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında Sözleşme

Özel istihdam bürolarını konu alan uluslararası düzenlemelerden 1933 tarihli 34 sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında Sözleşme'nin farklı bir önemi bulunmaktadır²⁰¹. Zira anılan sözleşme, ILO tarafından münhasıran özel istihdam bürolarının konu edinildiği ilk sözleşme niteliğine sahiptir²⁰². 34 sayılı Sözleşme, ücretli istihdam bürolarını (*fee-charging employment agency*) ve bunları kazanç

¹⁹⁸ Güzel/Heper, "Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi", s. 23.

¹⁹⁹ Sözleşmenin İngilizce metni için bkz. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C02 (E.T, 03.02.2018). Sözleşmenin Türkçe metni için bkz. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377236/lang--tr/index.htm (E.T, 08.08.2018).

²⁰⁰ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 94.

²⁰¹ Sözleşmenin İngilizce metni için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C034 (E.T, 08.08.2018), Sözleşmenin Türkçe metni için bkz. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377245/lang--tr/index.htm, (E.T, 08.08.2018).

²⁰² Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 95.

amacı güden ve gütmeyen iş bulma büroları olacak şekilde ikiye ayırarak tanımlamıştır²⁰³.

Kazanç amacı güden iş bulma büroları, 34 sayılı Sözleşme'nin 1. maddesinin a fıkrasına göre; doğrudan veya dolaylı bir şekilde iş aramakta olan işçi için istihdam sağlamak veya işçi arayan işveren için işçiden maddi bir menfaat temin etmek amacıyla faaliyette bulunan kişi, şirket, kurum, acenta veya diğer bir teşekkülü ifade etmektedir²⁰⁴. Anılan tanımın yapıldığı paragrafın devamı cümlesinde, ücretli iş bulma bürolarının kapsamına gazete ve yayın araçlarının dahil olmadığı düzenlenmiştir²⁰⁵. Ancak buradaki ölçüt, işçi ile işverenler arasında salt aracılık faaliyetinin olup olmamasıdır²⁰⁶.

Söz konusu sözleşmenin 1. maddesinin b fıkrasında ise kazanç amacı gütmeyen iş bulma şu şekilde tanımlanmıştır; maddi bir menfaat amacı taşımamalarının yanında, işçi veya işveren taraflarından büronun yapmış olduğu aracılık faaliyetleri için kullanım bedeli, aidat veya herhangi başka bir ad altında para alan şirket, kurum, acenta veya diğer bir teşekküllerin faaliyetlerini ifade etmektedir²⁰⁷. Dikkat edilecek olunursa, a ve b fıkraları arasında kapsam bakımından farklılıklar mevcuttur. Anlaşılmaktadır ki, kazanç amacı güden iş bulma kurumlarının kapsamı daha geniş tutulmuştur²⁰⁸.

34 sayılı Sözleşme'nin, ikili bir ayrıma giderek iş bulma bürolarını tanımlaması, anılan Sözleşme'nin 2. Maddesinin anlaşılması bakımından önem taşımaktadır. Zira söz konusu maddeye göre, a fıkrasında tanımlanan şekilde kar amacı güden iş bulma büroları, bu Sözleşme'nin ilgili Üye için yürürlüğe girmesinden itibaren 3yıl içinde kapatılacaktır. Aynı zamanda bu süre zarfında yeni bir kar amacı güden iş bulma bürosu kurulamayacaktır. Diğer yandan aynı maddeye göre, halen faaliyette bulunan kazanç amacı güden iş bulma büroları, ancak yetkili

²⁰³ Belirtmek gerekir ki, 3008 sayılı İş Kanunu'nun 65. maddesinde, işçilerin iş bulmasına aracılık edecek merciin devlet olduğu ve özel aracılık faaliyetlerinin yasaklanması hususlarında 2 ve 34 sayılı ILO Sözleşmelerinin etkisi mevcuttur.

²⁰⁴ Ekin, "Türkiye'de Piyasanın Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları", s. 72; Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 95; Demirci, "Türkiye'de İstihdam Aracılık Hizmetlerinde Özel İstihdam Bürolarının Rolü", s. 72.

²⁰⁵ Ekin, "Türkiye'de Piyasanın Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları", s. 72; Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 95

²⁰⁶ Ekin, "Türkiye'de Piyasanın Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları", s. 72; Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 95

²⁰⁷ Ekin, "Türkiye'de Piyasanın Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları", s. 72

²⁰⁸ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 96.

makamın kontrolü altında belli edilmiş bir yazılı ücret ve masraflardan başka para alamayacakları hüküm altına alınmıştır²⁰⁹. Görülmektedir ki, 3 sene süre zarfında hem mevcut kazanç amacı güden büroların kapatılması hedeflenmiş, hem yeni bir kazanç amacı güden iş bulma bürolarının açılması engellenmeye çalışılmış hem de halen açık olanlar kontrol altında tutulmak istenmiştir²¹⁰.

Kazanç amacı gütmeyen ücretli iş bulma bürolarının kurulması ve kontrol edilmesi Sözleşmenin 4. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan maddeye göre kazanç amacı gütmeyen ücretli iş bulma büroları, yetkili makamdaki izin almak suretiyle kurulabilecek ve onun kontrolünde bulunacaktır. Yetkili makam, anılan büroların faaliyetleri karşılığında alacakları ücret tarifesini de belirleyecektir. Bununla birlikte kural olarak anılan büroların yabancı bir ülkeye işçi temin etme veya yabancı bir ülkeden işçi sağlamaları yasaktır. Ancak bu durum, yetkili makamın izni dahilinde ruhsatnamede bulunan izin şartı ve işçi temin edilmek veya sağlanmak istenen yabancı ülke arasında sözleşmenin bulunması halinde mümkün olacaktır²¹¹. Kar amacı gütmeyen ücretli iş bulma büroları bakımından faaliyetleri bakımından gerekli olan şartlar, Sözleşme'nin 3. maddesinde düzenlenen bürolar açısından da yerine getirilmesi gerekli şartlardır²¹².

Sonuç olarak denilebilir ki, 34 sayılı Sözleşme, kazanç elde etmek amacı güden ücretli istihdam bürolarının yasaklanmasını amaçlamış; kazanç amacı gütmeyen ücretli istihdam bürolarını ise gerek kurulmaları gerekse faaliyetleri bakımından sıkı şartlara tabi tutmuştur.

1.9.4. 1948 Tarih ve 88 Sayılı İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkında Sözleşme

İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkındaki 88 Sayılı Sözleşme²¹³, II. Dünya Savaşı'ndan sonra ekonomik ve sosyal hareketliliğin yaşandığı bir zamanda

²⁰⁹ Demirci, "Türkiye'de İstihdam Aracılık Hizmetlerinde Özel İstihdam Bürolarının Rolü", s. 72; Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 96.

²¹⁰ Sözleşmenin 2. maddesinde belirtilen yasağın istisnai halini takip eden 3. madde oluşturmaktadır. Buna göre, işçi ve işveren temsilcilerinin görüşü alınarak 3 sene içinde yeni bir kazanç amacı güden iş bulma bürosunun kurulması yasağının istisnasını bazı sanat ve meslek gruplarına hizmet etmek amacıyla kurulan iş bulma büroları oluşturmaktadır (Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 97.).

²¹¹ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 97.

²¹² Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 97.

²¹³ Sözleşmenin İngilizce metni için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_COD

imzalanmıştır. Bu sözleşmeye özellik katan husus, Sözleşmeyi imzalayan Üye devletlerin kamu istihdam kurumu kurma yükümlülüğü altına girmeleridir²¹⁴. Sözleşmenin ilk maddesinde belirtilen bu durum, Sözleşmeye üye her devletin resmi, parasız bir iş ve işçi servisi kurmasını gerektirmektedir²¹⁵. Yine anılan maddede belirtildiği üzere, devletin kurmuş olduğu bu resmi ve parasız iş ve işçi bulma servislerinin esas görevi, gerektiğinde diğer kamu ve özel kuruluşlarla işbirliği içinde, bu kurumun tam çalışması ve devamlılığının sağlanması ve üretken kaynakların geliştirilmesi ve kullanılmasına yönelik ulusal politikanın ayrılmaz bir parçası olarak istihdam pazarının en iyi şekilde örgütlenmesini sağlamaktır²¹⁶. Ayrıca söz konusu Sözleşme'nin 2. maddesine göre, resmi iş ve işçi bulma kurumu ulusal bir makamın denetimi altında faaliyetlerini yürütecektir. Takip eden 3. Maddede ise, ülkenin her coğrafi bölgesinde hizmet etmek için yeterli sayıda yerel büroların oluşturulması öngörülmüştür.

Sözleşmenin ilk maddesinden, resmi bir iş ve işçi bulma servisinin yanında özel iş ve işçi bulma bürolarının da faaliyet gösterebileceği anlaşılmaktadır²¹⁷. Nitekim, Sözleşme'de özel iş ve işçi bulma bürolarını yasaklayan bir hüküm de mevcut değildir. Aksine, Sözleşmenin 11. maddesinde kazanç amacı gütmeyen özel istihdam büroları ile kamu istihdam büroları arasındaki işbirliğine değinmek suretiyle anılan özel istihdam bürolarının olabileceğini dolaylı olarak ifade etmiştir²¹⁸.

Sözleşme, parasız resmi istihdam kuruluşlarının kurulması gerektiğini belirtmekle birlikte, bu kuruluşlar bakımından yapılması gereken görevleri de belirlemiştir. Bunlardan bazıları; iş arayan kişilerin niteliklerini belirlemesi suretiyle işe yerleştirilmeleri, bölgeler arasındaki işçi sayısının dengelenmesini sağlamak, farklı iş imkânlarına sahip bölgeler arasında mobilitiyi sağlamak, aynı şekilde yabancı bir ülkeye işçi hareketlerini sağlamak ve istihdam piyasasındaki verileri toplamak ve analiz etmektir (m. 6).

[E:C088:NO](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377262/lang--tr/index.htm) (E.T, 08.08.2018), sözleşmenin Türkçe metni için bkz. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377262/lang--tr/index.htm (E.T, 08.08.2018).

²¹⁴ Ekin, “*Türkiye’de Piyasanın Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları*”, s. 73

²¹⁵ Emine, Pul: *Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Özel İstihdam Büroları*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2006, s. 71.

²¹⁶ Pul, *Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Özel İstihdam Büroları*, s. 71; Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 99.

²¹⁷ Pul, *Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Özel İstihdam Büroları*, s. 71; Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 99.

²¹⁸ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 97.

Sözleşmeye göre parasız resmi istihdam kuruluşunun kural olarak işçilerden para alması yasaktır (m. 6). Ancak anılan istihdam kuruluşlarının geniş kapsamlı ve özel hizmet niteliği taşıyan faaliyetleri karşılığında ücret alması mümkündür (m. 12).

1.9.5. 1949 Tarih ve 96 Sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında Sözleşme

Ücretli İş Bulma Büroları Hakkındaki 96 sayılı Sözleşme²¹⁹, kendinden önceki sözleşmelerin bir nevi tadili²²⁰, yumuşatılmış ve revize edilmiş halini oluşturmaktadır. Diğer yandan 96 sayılı Sözleşme, salt özel istihdam bürolarının düzenlendiği ilk Sözleşme niteliği taşıyan 34 sayılı Sözleşmedeki gibi ücretli iş bulma bürolarını, kazanç amacı güden ve gütmeyen ücretli iş bulma büroları olmak üzere ikiye ayırmıştır. Kazanç amacı güden iş bulma büroları, işçi veya işveren taraflarının herhangi birisinden maddi bir menfaat sağlamak maksadıyla doğrudan veya dolaylı olarak, iş veya işçi bulmak bakımından aracılık faaliyetini yürüten kişi, şirket, müessese, acente veya diğer herhangi bir teşekküldür. Kazanç amacı gütmeyen ücretli iş bulma büroları ise, gerek işçiden gerek işverenden maddi bir menfaat sağlama amacı gütmemekle birlikte her iki taraftan da olabilecek şekilde, büronun yapmış olduğu faaliyetlerin karşılığı olarak kullanım bedeli, aidat veya herhangi başka bir ad altında para alan şirket, kurum, acente veya diğer bir teşekküllerin faaliyetlerini ifade etmektedir (m. 1/b).

Bilinmektedir ki, 34 sayılı Sözleşme ile ücretli istihdam büroları yasaklanmıştı²²¹. 96 sayılı Sözleşme ise, üye devletler bakımından seçimlik bir hak içermektedir. Beş bölümden oluşan 96 Sayılı Sözleşme'nin ikinci bölümünde, üye devletlere, belli bir zaman içerisinde kazanç amacı güden iş bulma bürolarının faaliyetlerinin sonlandırılmasını ve bununla birlikte sadece kazanç amacı gütmeyen

²¹⁹ 96 sayılı Sözleşme, onaylanması bakımından diğer sözleşmelerden farklılık arz etmektedir. Üye devletler, seçimlik olarak sunulan kazanç amacı güden veya gütmeyen ücretli iş bulma bürolarının düzenlendiği bölümlerden bir tanesini seçerek Sözleşmeyi onaylamışlardır. Ülkemiz, kazanç amacı güden iş bulma bürolarının düzenlenebileceği üçüncü bölüm hükümlerini seçmek suretiyle Sözleşmeyi kabul etmiştir. (RG 14.08.1951,S. 7884) Sözleşme ülkemizde 23.01.1952 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiştir.

Türkiye'de Yürürlüğe Girdiği Tarih: 23 Ocak 1952 Sözleşmenin İngilizce metni için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_COD E:C096:NO (E.T, 08.08.2018), sözleşmenin Türkçe metni için bkz. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377266/lang--tr/index.htm (E.T, 08.08.2018).

²²⁰ Sayın, "Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları", s. 72; Pul, *Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Özel İstihdam Büroları*, s. 75.

²²¹ Bkz. Bölüm I,IX/B.

iş bulma bürolarının faaliyet gösterebileceği düzenlemeleri iç hukuk sistemlerinde aktarmaları gerektiği ifade edilmiştir. Dolayısıyla anılan bölümdeki düzenlemenin 34 sayılı Sözleşmedeki genel mantığı yansıttığı söylenebilecektir. Bununla birlikte 96 sayılı Sözleşmenin 34 sayılı Sözleşmeden ayrılan en önemli yanı ise, üçüncü bölümde, kazanç amacı güden ve gütmeyen ücretli iş bulma bürolarının aynı zamanda faaliyet gösterebilecek olmasıdır (m. 10, 11). Buna göre, üye devletler, iç hukuk sistemlerinde yapacakları düzenlemelerle her iki ücretli iş bulma bürolarının, aynı zamanda faaliyette bulunabileceklerini düzenleyebileceklerdir. Sözleşmenin 2. maddesinde belirtilen bu husus neticesinde üye devletler yukarıda anılan iki seçimlik hak/bölümden birini seçebilecektir.

Belirtmek gerekir ki kazanç amacı güden ücretli iş bulma bürolarının yer aldığı üçüncü bölümdeki düzenleme ile ülkelerin iş piyasasında ihtiyaç duydukları esneklik ihtiyacı da bir nebze giderilmiş olacaktır²²². Nitekim, gelişen şartlar ışığında Sözleşmeyi imzalayan üye ülkeler tarafından hangi bölüm seçilirse seçilsin, anılan bölümler yetkili makam tarafından şartlara uyarlanması amacıyla değiştirilebilecektir²²³.

34 sayılı Sözleşme, kazanç amacı güden ücretli iş bulma bürolarının kapatılmasını düzenlemekle birlikte bunun üç sene içerisinde tamamlanması gerekliliğini de belirtmişti. Ancak 96 sayılı sözleşmenin ikinci bölümünde düzenlenen seçimlik haklarından kazanç amacı güden ücretli iş bulma bürolarının kapatılmasını seçen üye devletler bakımından bunun gerçekleşmesi için belli bir süre tayin edilmemiş olup bu husus üye devletlerin yetkili makamlarına bırakılmıştır.

96 sayılı Sözleşme, devlete, parasız ve resmi bir iş ve işçi bulma kurumu kurma yükümlülüğü getiren 88 sayılı Sözleşme ile de etkileşim içindedir. Zira 96 sayılı Sözleşmenin m. 3/2'ye göre kamu istihdam hizmeti faaliyetini yerine getirecek bir kurumun kurulmaması halinde kazanç amacı güden ücretli iş bulma büroları kapatılamayacaktır.

Kazanç amacı güden veya gütmeyen büroların faaliyetleri neticesinde alacakları ücretler de sözleşmede düzenlenmiştir. Her iki büro da, yetkili makamın

²²² Pul, *Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Özel İstihdam Büroları*, s. 75.

²²³ Aydın, *Özel İstihdam Büroları*, s. 155; Zeki Erdut, *Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye*, 9 Eylül Yayınları, 2002, s. 157.

belirleyeceği ücret tarifesine göre ücretlendirme yapabilecek; bu tarifenin üzerinde herhangi bir ücret talep edemeyeceklerdir.

34 sayılı Sözleşmeye paralel olarak, 96 sayılı Sözleşmede de, istihdam bürosu açısından yurt dışına işçi göndermek veya yurt dışından işçi temin etmek yetkili makamın izni ve karşı devletle olan sözleşme çerçevesinde mümkündür. Aynı şekilde, kazanç amacı güden ücretli iş bulma büroları, yıllık ruhsatname verilmek suretiyle yetkili makamın kontrolünde faaliyetlerini devam ettireceklerdir.

1.9.6. 1964 Tarih ve 122 Sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 1964 yılında imzalanan 122 sayılı Sözleşme²²⁴ doğrudan doğruya ücretli istihdam bürolarını işlemiş olmasa da, söz konusu büroların istihdamın arttırılmasında önemli rol oynadıkları gerçeğinden hareketle 122 sayılı Sözleşme'nin istihdam büroları için önem taşıdığı muhakkaktır.

Sözleşme'nin 1. maddesinde her üye devletin takip etmesi gereken esas amaç belirtilmiştir. Buna göre; üye devletler, ekonomik büyüme ve gelişmeyi teşvik etmek, yaşam düzeylerini yükseltmek, işgücü gereksinimlerini karşılamak ve işsizlik ve eksik istihdamın üstesinden gelmek amacıyla tam üretken bir istihdam politikasını takip etmelidir²²⁵. Devamı fıkrada, 1. fıkrada ilan edilen politikaların amaçları sıralanmıştır. Bu amaçlar; iş arayan herkesin kendine uygun bir işe yerleştirilmesi, aranılan bu işin mümkün olduğunca verimli olması, iş arayanların işlerini serbestçe seçebilmeleri ve bu işlerde kendilerini ayrımcılık yapmayacak şekilde geliştirmeleridir²²⁶. Sözleşme'nin 1. maddesinin 3. fıkrasında ise, yukarıda anlatılan ve hedeflenen politikaların takip edilmesi üzerinde durulmuştur. Anılan fıkraya göre; yukarıdaki politikalar, ekonomik kalkınma seviyesi ile istihdam düzeyi ve diğer ekonomik ve sosyal hedefler arasındaki karşılıklı ilişkiler göz önünde

²²⁴ Sözleşme ülkemizce de kabul edilmiş ve 13.12.1977 tarihinde yürürlüğe girmiştir. (RG 23.10.1977, S. 16093) İngilizce metni için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_COD E:C122:NO (E.T, 08.08.2018), Sözleşmenin Türkçe metni için bkz. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377278/lang--tr/index.htm (E.T, 08.08.2018).

²²⁵ 122 sayılı Sözleşmenin girişinde Philadelphia Beyannamesi'ne atıfta bulunularak üye devletlerin, tam istihdamın sağlanması ve yaşam seviyesinin yükseltilmesi yükümlülüğünü kabul etmiş sayılacağı ve İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin "*her şahsın çalışma ve işini serbestçe seçme, eşit ve elverişli çalışma koşulları ve işsizliğe karşı korunma hakkına sahip olmaları*" vurgulanmıştır.

²²⁶ Nazlı, Özel iş aracılığı, s. 105-106.

bulundurulacak, ulusal şart ve uygulamalara uygun düşen yöntemlerle yerine getirilmeye çalışılacaktır.

Sözleşmenin 2. maddesinde üye devletlerin, anılan politikaları gerçekleştirmek için uygun olan ulusal metodlarla, söz konusu yukarıda anlatılan hedefleri yerine getirmek için gerekli önlemleri belirlemesi ve gözden geçirmesi düzenlenmiştir. Ayrıca gerekli durumlarda, anılan önlemlerin uygulanması veya hayata geçirilmesi için gerekli önlemleri alması ve programlar oluşturulması gerektiği de bu madde kapsamında düzenlenmiştir. Yukarıda değinildiği üzere, 122 sayılı Sözleşme lafzi olarak ücretli iş bulma bürolarını düzenlemiş değildir. Ancak Sözleşme metninin hedef ve amaçlarından, ücretli iş bulma bürolarının ne kadar önem arz ettiği anlaşılmaktadır. Şöyle ki, üye devletler açısından istihdamın artırılması, işsizliğin azaltılması, herkese uygun bir işin bulunması, çalışanların ayrımcılığa girmeden kendilerini geliştirebilmeleri, tam ve üretken bir istihdamın sağlanması gibi birçok etken, ücretli iş bulma bürolarının faaliyetlerinin ne kadar önemli ve gerekli olduğuna işaret etmektedir. Bu bakımdan denilebilir ki, üye devletler bu amaçların gerçekleştirilmesinde ücretli iş bulma bürolarının faaliyetlerini düzenlemeyi gerekli görebileceklerdir²²⁷.

Son olarak şunu da ifade edelim ki, 34 sayılı Sözleşme işçi ve işveren temsilcileriyle ortak hareket etmenin gerekliliğine de vurgu yapmıştır. Sözleşmenin 3. maddesinde, anılan Sözleşmenin uygulanması ve yukarıdaki politikaların hayata geçirilmesi bakımından işçi ve işveren temsilcilerinin de görüş ve tecrübelerinden faydalanılması ve anılan gruplarla istişare edilmesi gerektiği belirtilmiştir.

1.9.7. 1997 Tarih ve 181 Sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi

1.9.7.1.Sözleşme Öncesi Durum ve Yeni Bir Sözleşmeyi Gerektiren Nedenler

Özel istihdam bürolarını doğrudan konu alan uluslararası düzenlemelerden son olarak 1949 tarihli ve 96 sayılı Sözleşmeden bahsetmiştik. Her ne kadar 96 sayılı Sözleşme'den sonra da ILO tarafından imzalanan sözleşmeler olmuşsa da, 1997 tarihli 181 sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi'ne kadar salt bir şekilde özel

²²⁷ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 106; Ekin, "Türkiye'de Piyasanın Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları", s. 75.

istihdam bürolarını düzenleyen sözleşme imzalanmamıştır²²⁸. Nitekim, 181 sayılı sözleşmenin imzalanmasının en büyük nedenlerinden bir tanesi 96 sayılı Sözleşmenin zamanın gereklerine karşılık verememesidir²²⁹. Pek doğaldır ki, 96 sayılı Sözleşmenin imzalanmasından sonra geçen kırk sekiz yıllık süre içerisinde, anılan Sözleşmenin zamanın gereklerine karşılık verememesi de muhtemeldir. İmzalandıkları dönem itibariye iki sözleşme arasındaki en büyük farklılık, 96 sayılı Sözleşmede düzenlenen özel istihdam bürolarının istihdam piyasasındaki payının çok sınırlı olmasına mukabil; 181 sayılı Sözleşme'nin imzalandığı dönemdeki istihdam piyasasındaki ciddi farklılıklar nedeniyle anılan büroların etkinliğidir. Söz konusu Sözleşmenin imzalandığı dönem ve daha öncesinde, özel istihdam bürolarının sayı ve çeşidinde artış meydana gelmiş ve faaliyetleri önem kazanmıştır²³⁰. Belirtmek gerekir ki, 96 sayılı Sözleşme 34 sayılı Sözleşmenin bir nevi tadili ve yumuşatılması bakımından önem taşımaktaydı. Ancak, anılan Sözleşme, her ne kadar 34 sayılı Sözleşmeye nazaran ileri bir düzenleme olsa da, zamanın ilerlemesi karşısında yeni bir sözleşmenin imzalanması gerekliliği ortaya çıkmış ve henüz ülkemiz tarafından onaylanmayan 1997 yılında 181 sayılı Sözleşme imzalanmıştır²³¹. Başka bir ifadeyle 96 sayılı sözleşmenin yetersiz kalması neticesinde böyle bir sözleşmenin imzalanması gerekli olmuştur²³².

Yeni bir sözleşmeyi gerektiren bir diğer neden ise, özellikle 96 sayılı Sözleşmenin imzalanmasından sonra, farklı türdeki istihdam bürolarının ortaya çıkmış olmasıdır. Çalışmamızın esas noktasını da oluşturan mesleki anlamda geçici iş ilişkisi faaliyetleri ile uğraşan büroların sayılarındaki artış da 96 sayılı Sözleşmenin hemen ardından olmuştur. Diğer bir ifadeyle, geçici istihdam büroları olarak da ifade edebileceğimiz bu bürolar yeni bir büro tipi olarak ortaya çıkmış ve 96 sayılı Sözleşmenin uygulama alanına girip girmediği tartışma konusu olmuştur²³³. Aynı şekilde, bunun yanında daha farklı istihdam büroları da bu dönemde ortaya

²²⁸Sözleşmenin İngilizce metni için bkz.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C181:NO (E.T, 08.08.2018).

²²⁹ Demirci, “Türkiye’de İstihdam Aracılık Hizmetlerinde Özel İstihdam Bürolarının Rolü”, s. 79.

²³⁰ Demirci, “Türkiye’de İstihdam Aracılık Hizmetlerinde Özel İstihdam Bürolarının Rolü”, s. 79.

²³¹ Nazlı, Özel İş Aracılığı, s. 110.

²³² Ekin, “Türkiye’de Piyasanın Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları”, s. 76.

²³³ Anılan büroların 96 sayılı Sözleşmenin kapsamına girip girmediği hakkındaki tartışma ve görüşler bakımından ayrıntılı bilgi için bkz. Nazlı, s. 110 vd.

çıkıyordu²³⁴. Dolayısıyla, anılan istihdam bürolarının çeşitlerinin artması ve denetimden yoksun kalmaları nedeniyle yeni bir sözleşmenin yapılması gerekliliği kendini hissettirmiştir²³⁵.

1.9.7.2. Sözleşme ile Amaçlanan Hususlar

Özel istihdam bürolarının sayısı ve çeşidindeki artış, işgücü piyasasında ortaya çıkan bir ihtiyacın neticesinde olmuştur. Gerçekten, atipik sözleşmelerin de yaygınlaşmasıyla işverenler farklı şekilde işgücü sağlamaya başlamışlardır. Klasik ücretli iş bulma bürolarının yetersiz kalması sonucu, piyasada farklı adlar altında aracılık yapan bürolar ortaya çıkmış ve istihdam piyasasında giderek etkin rol oynamaya başlamışlardır. Bunun yanında, kamu istihdam bürolarının da iş ve işçi bulma konusunda gerektiği kadar fayda sağlayamadığı anlaşılmıştır. Tam bu noktada, 181 sayılı Sözleşme, kamu istihdam büroları ile özel istihdam büroları arasında denge sağlamaya yönelik amaçlar taşımakta ve anılan istihdam bürolarının koordineli çalışmasını sağlamaya çalışmaktadır²³⁶. Ayrıca, Sözleşmenin amaçlarından bir diğeri de, ortaya çıkan yeni tip özel istihdam bürolarının yasal zemine oturtulmasıdır²³⁷.

181 sayılı Sözleşme, imzalandığı zamanın gereklerine uygun şekilde düzenlenmeye çalışılmış, kendinden önceki sözleşmelerin ilerisinde olan ve uluslararası alanda standartlar getiren bir sözleşmedir²³⁸. Sözleşmede, yukarıda adı geçen özel istihdam bürolarının bir türü olan geçici istihdam büroları kapsam içine alınmıştır. Anılan bürolar, ilk defa işe yerleştirme, istihdam sağlama ve işgücünün eğitilmesi bakımından önem taşımaktadır²³⁹. Ayrıca, mevcut iş kanunumuzda da düzenlendiği şekilde, özel istihdam bürolarının işveren olarak kabul edilmesi ilk defa 181 sayılı Sözleşmede düzenlenmiştir. Sözleşmenin başka bir özelliği ise, üçlü iş ilişkisini düzenleyen ilk belge niteliğini taşımasıdır²⁴⁰.

İstihdam piyasasında işçinin korunması her zaman olagelen bir olgudur. Ancak işverenlerin de korunması gerektiğinin anlaşılması çok daha sonra ortaya

²³⁴ Ekin, “Türkiye’de Piyasanın Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları”, s. 77.

²³⁵ Demirci, “Türkiye’de İstihdam Aracılık Hizmetlerinde Özel İstihdam Bürolarının Rolü”, s. 79.

²³⁶ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 116.

²³⁷ Tuncay/Savaş, *Özel İstihdam Büroları*, s. 70; TİSK, s. 7.

²³⁸ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 113.

²³⁹ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 113.

²⁴⁰ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 113.

çıkıştır. Nitekim 96 sayılı Sözleşmede işçilerin korunması esas amaç iken, işverenlerin korunması amacını taşıyan herhangi bir hüküm bulunmamaktaydı. 181 sayılı Sözleşme, işverenlerin de korunması amacını taşımak suretiyle daha geniş bir bakış açısı ile istihdam piyasasını düzenlemiş bulunmaktadır.

1.9.7.3. Sözleşmenin Değerlendirilmesi

181 Sayılı Sözleşmenin ilk maddesinde özel istihdam büroları yeniden tanımlanmıştır. Anılan maddeye göre özel istihdam büroları, “*kamu otoritelerinden bağımsız olarak sözleşmede belirtilen işgücü piyasasına yönelik hizmetlerinden biri veya daha fazlasını sağlayan herhangi bir gerçek veya tüzel kişilerdir*”. Yine anılan maddenin devamında ise tanımda belirtilen işgücü piyasası faaliyetleri sayılmıştır. Buna göre; taraf olmaksızın istihdam hizmetlerinde aracılık faaliyeti sağlamaya yönelik hizmetler, gerçek veya tüzel kişi olan üçüncü kişilerin emrinde çalışmakla beraber sorumluluğun bu kişilere ait olduğu istihdam hizmetleri ve belli bir iş için arz ve talep dengesi kurmaya çalışmayan, yetkili makamlarca, en çok üyeye sahip işçi ve işveren kuruluşlarının görüşü alındıktan sonra belirlenen bilgi toplama ve benzeri diğer hizmetlerdir²⁴¹. Sözleşmenin 1. maddesinin 2. fıkrasında iş arayanların işçi olduğu belirtildikten sonra devamı fıkrada, çalışanların kişisel verilerinin işlenmesinin ne anlama geldiği düzenlenmiştir.

Sözleşmenin 2. maddesinde ise, tüm özel istihdam bürolarının anılan sözleşme kapsamına alındığını belirtmektedir. Gemi adamlarının işe alınmaları ve yerleştirilmeleri dışında tüm işçi kategorileri ve ekonomik faaliyetin tüm dallarına söz konusu Sözleşmenin uygulanacağı da m. 2’de belirtilmiştir. Ayrıca anılan maddenin 3. fıkrasında sözleşmenin amaçlarından bir tanesinin işçilerin korunması ve özel istihdam bürolarının işletilmesinin sağlanması olduğu belirtilmiştir. Devam eden 4. fıkrada ise üye devletlere işçi ve işveren kuruluşlarından en fazla üyeye sahip olanlara danıştıktan sonra iki hak tanınmıştır. Bunlardan birincisi, özel istihdam bürolarının faaliyet alanını, belli şartlar altında belirli işçi kategorileri veya ekonomik faaliyetin belli dalları bakımından kısıtlamaktır²⁴². Üye devlete tanınan diğer hak ise, bazı ekonomik faaliyet dalları veya bunların altında çalışan işçilerin, ek koruma

²⁴¹ Erdut, “*Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye*”, s. 158.

²⁴² Demirci, “*Türkiye’de İstihdam Aracılık Hizmetlerinde Özel İstihdam Bürolarının Rolü*”, s. 80.

sağlanmak suretiyle sözleşmenin tamamı veya bir kısmının kapsamı dışında bırakılmasıdır²⁴³.

Anlaşılabacağı üzere, 181 sayılı Sözleşme özel istihdam büroları hakkında ayrıntılı düzenlemeler getirmiştir. Bunlardan bir tanesi de, anılan büroların yasal statülerini düzenleyen Sözleşmenin 3. maddesidir. Bu maddeye göre, özel istihdam bürolarının yasal statüsü, ulusal hukuka ve uygulamaya uygun olarak işçi ve işverenlerin en fazla üyeye sahip kuruluşlarına danıştıktan sonra belirlenecektir. Yine, özel istihdam bürolarının çalışma şekli iç hukukta düzenlenmişse, 2. fıkra gereğince üye devletler lisans veya tescil sistemi ile çalışmalarına imkân tanıyacaktır²⁴⁴.

Sözleşmenin 4. maddesinde, özel istihdam büroları aracılığıyla işe alınan işçilerin örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme yapma haklarının reddedilmemesi için üye ülkelerin gerekli tedbirleri alması gerektiği düzenlenmiştir²⁴⁵.

Üye devletlere, sözleşmenin 5. maddesinde bir yükümlülük getirilmiştir. Buna göre, devlet, işe alınmada fırsat eşitliğinin sağlanması amacıyla, özel istihdam bürolarının ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal çıkarım, sosyal köken veya yaş ya da engellilik gibi konularda ayrımcılık yapmamasını sağlamalıdır. Ancak bunu yaparken, istihdam bürolarının yardıma muhtaç dezavantajlı işçilere iş arama faaliyetlerinde özel hizmet sunmalarını engellememelidir. Bunun yanında, 6. madde ile, özel istihdam büroları tarafından işçilerin kişisel verilerinin işlenmesi faaliyeti sadece işçilerin nitelik ve mesleki tecrübeleri ile ilgili olarak sınırlandırılmıştır.

Sözleşmenin işçileri koruyucu nitelikteki 7. maddesine göre, özel istihdam büroları yapmış oldukları faaliyetlerin sonucu olarak işçilerden, doğrudan veya dolaylı olarak herhangi bir ücret veya masrafın bir kısmı veya tamamını isteyemeyecektir. Bu kuralın istisnasını, en fazla üyeye sahip işçi ve işveren kuruluşlarının görüşü alınmak suretiyle yetkili makam tarafından belirlenen, belirli işçi kategorileri veya bazı özel istihdam bürolarının faaliyetleri oluşturmaktadır.

²⁴³ Demirci, “Türkiye’de İstihdam Aracılık Hizmetlerinde Özel İstihdam Bürolarının Rolü”, s. 80.

²⁴⁴ Pul, *Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Özel İstihdam Büroları*, s. 82.

²⁴⁵ Buradaki yükümlülük özel istihdam bürolarına getirilmiştir (Alpagut, “İstihdam Büroları Konusunda Uluslararası Alandaki Gelişmeler”, s. 18).

Sözleşmenin 9. maddesine göre, her üye devlet, özel istihdam bürolarının çocuk işçileri çalıştırmadığından veya başka işverenlere sağlamadığından emin olacaktır.

Sözleşmenin 11. maddesi işçilerin korunması bakımından son derece önemlidir. Buradaki işçiler, sözleşmenin 1. maddesinin ilk fıkrasının b bendinde anılan geçici işçilerdir. Başka bir ifadeyle geçici istihdam büroları tarafından istihdam edilen işçilerin korunması amaçlanmıştır. Bu maddeye göre; her üye devlet ulusal yasalar ve uygulamalara uygun olarak yukarıda ifade edilen işçilerin korunması için gerekli önlemleri alacaktır²⁴⁶. Maddede sayılan önlemler, örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık hakkı, asgari ücret, çalışma süreleri ve diğer çalışma koşulları, kanuni sosyal güvenlik hakları, mesleki eğitim, işçi sağlığı ve iş güvenliği, iş kazası ve meslek hastalığının olması halinde tazminat, işverenin ödeme gücüne düşmesi halinde işçi alacaklarının korunması, analık halinde korunma ve yardım ile ailenin korunması ve aile ödenekleridir. Görüleceği üzere 11. madde, özel istihdam büroları tarafından istihdam edilen geçici işçileri korumaya yönelik son derece ayrıntılı bir düzenleme niteliğine sahiptir.

Sözleşmenin 12. maddesinde, 11. maddede belirtilen hususlar çerçevesinde alınması gereken önlemler sayılmış ve bunların geçici işçiyi istihdam eden büro ile işçiyi fiilen çalıştıran işletmeler arasındaki sorumluluk alanının belli edilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Kuşkusuz üye devletler bunu ulusal yasalar ve uygulamalara uygun olarak yapacaklardır.

Yukarıda, 181 sayılı sözleşmenin amaçlarından bir tanesinin de kamu istihdam büroları ile özel istihdam büroları arasındaki iş birliğinin sağlanması olduğu ifade edilmişti. Bu husus, Sözleşmenin 13. maddesinde, her üye devlet, ulusal yasalara ve uygulamalara uygun olarak, en çok üyeye sahip işçi ve işveren kuruluşlarının görüşlerini alarak kamu istihdam büroları ile özel istihdam büroları arasındaki işbirliğinin teşvik edilmesinde gerekli şartları belirleyecektir. Ancak kamu istihdam büroları, işgücü piyasası politikasını belirlemek ve anılan politikaların gerçekleştirilmesi için ayrılmış kamu fonlarının kullanım ve kontrolünde son karar verme yetkisini elinde bulunduracaktır. Bununla birlikte, özel istihdam büroları

²⁴⁶ Alpagut, “İstihdam Büroları Konusunda Uluslararası Alandaki Gelişmeler”, s. 18.

yetkili makam tarafından talep edilen bilgileri belirlenen aralıklarda anılan makama verecektir.

Sözleşmenin 14. maddesi, özel istihdam bürolarının denetlenmesi hususunu düzenlemiştir. Büroların, sözleşmenin gerekliliklerini yerine getirip getirmediğini denetlemeye yetkili makam, İş Teftiş Kurumu ya da diğer yetkili makamlardır²⁴⁷. Bu Sözleşmenin ihlal edilmesi halinde uygun olan cezai yaptırımlar da dahil olmak üzere gerekli önlemler alınmalı ve etkili bir şekilde uygulanmalıdır²⁴⁸.

Sözleşmenin 16. maddesinde, yukarıda da ifade edildiği üzere, söz konusu bu sözleşmenin 34 ve 96 sayılı sözleşmeleri revize etmek amacıyla yapıldığı vurgulanmıştır. Nitekim, 96 sayılı sözleşmenin de 34 sayılı sözleşmeyi tadil etmek için yapıldığı da bir gerçektir.

1.9.8. Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

Ülkemizde 1989 yılında onaylanarak yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartı²⁴⁹, özel istihdam bürolarının faaliyetlerine doğrudan değinmiş değildir. Ancak, Sözleşme metnindeki bazı hükümler dolaylı olarak özel istihdam bürolarının faaliyetlerini içermektedir. Şöyle ki, Sözleşmenin *çalışma hakkı* başlıklı 1. maddesinde sözleşmenin taraflarına bazı yükümlülükler getirilmiştir. Bu yükümlülüklerden bir tanesi olarak sözleşmenin tarafı olan devletler, tüm çalışanlar için ücretsiz iş bulma hizmetlerini sağlama veya koruma yükümlülüğü altındadırlar. Buradan hareketle denilebilir ki, Avrupa Sosyal Şartı, doğrudan doğruya özel istihdam büroları ibaresini kullanmasa da, yaptıkları faaliyet gereği devletlerden anılan bürolar vasıtasıyla ücretsiz iş bulma hizmetlerini yerine getirmesi istenmiştir.

Avrupa Sosyal Şartı'nda belirtilen aynı husus, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda²⁵⁰ da yine *çalışma hakkı* başlıklı 1. madde kapsamında düzenlenmiştir.

²⁴⁷ Pul, *Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Özel İstihdam Büroları*, s. 85.

²⁴⁸ Pul, *Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Özel İstihdam Büroları*, s. 85.

²⁴⁹ Sözleşme 18 Ekim 1961'de Torino'da imzalanmış ve 26 Şubat 1965 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Şartın İngilizce metni için bkz. <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168006b642> (E.T, 08.08.2018).

²⁵⁰ Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, 3 Mayıs 1996 tarihinde imzaya açılmış ve 1 Temmuz 1999 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Şartın İngilizce metni için bkz. <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168007cf93> (E.T, 08.08.2018).

1.9.9. 2008/104 Sayılı Avrupa Birliği Direktifi

Avrupa birliğinin “Geçici İş İlişkisi Hakkında 19 Kasım 2008 Tarih ve 2008/104/EC Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi”²⁵¹ adından da anlaşıldığı üzere geçici iş ilişkisi ile ilgili bir düzenlemedir²⁵². Direktifin 1. maddesine göre, anılan Direktif, bir geçici istihdam bürosu ile iş sözleşmesi ya da iş ilişkisi bulunup geçici olarak gözetim ve yönetimlerinde çalışmak üzere kullanıcı işletmelere gönderilen işçilere uygulanır²⁵³. Maddede, iş görme borcunu geçici bir süreliğine²⁵⁴, geçici işverenin gözetim ve denetimi altında iş sözleşmesi veya iş ilişkisi içinde yerine getiren işçilerin Direktif kapsamında olduğu belirtilmiştir²⁵⁵. Direktife göre işveren sıfatı geçici istihdam bürosuna aittir (m. 2)²⁵⁶.

Direktif m. 2/1’e göre ise, geçici istihdam bürolarının ne türde olduğunun bir önem taşımadığı belirtilmiştir. Böylece, kazanç amacı güden veya gütmeyen tüm geçici istihdam büroları Direktifin kapsamına alınmıştır. Ayrıca yine bu maddeye göre, direktifin uygulanması bakımından işçi çalıştıran işletmelerin kamu veya özel işletme türünde olmaları da bir fark oluşturmamaktadır. Üye devletler, sosyal taraflarla istişare etmek koşuluyla direktifin kamu tarafından sağlanan ya da kamu destekli bir mesleki eğitim, adaptasyon ya da mesleki yenilenme eğitimi programı kapsamında akdedilmiş iş sözleşmelerine ya da ilişkilerine uygulanamayacağına karar verebilirler²⁵⁷.

²⁵¹ Sözleşmenin İngilizce metni için bkz. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008L0104&from=EN> (E.T, 08.08.2018); Sözleşmenin Türkçe metni için bkz. Aydın, *Çalışma Mevzuatı ile ilgili Avrupa Birliği Direktifleri*, s. 29 vd; Direktifin hükümlerinin ayrıntılı incelemesi hakkında bkz. Hande Heper: *Esnek İstihdam Uygulamaları ve Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2014, s. 83 vd.

²⁵² Anılan yönerge hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Şelale Üşen, “2008/104/EC Sayılı Ödünç İş İlişkisine İlişkin Avrupa Birliği Yönergesinin Getirdiği Yeni Düzenlemelerin Türkiye Açısından Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum*, 2010/3 (26), s. 169 vd.

²⁵³ Çalışma Mevzuatı ile ilgili Avrupa Birliği Direktifleri, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Editör: Fazıl Aydın, Yayın No: 11, Ankara 2014, s. 31.

²⁵⁴ Mahmut Kabakçı, “5920 Sayılı Kanunun Ödünç İş İlişkisi Hakkındaki Veto Edilen Hükümünün AB Yönergesi Işığında Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum*, 2011/4, s. 79.

²⁵⁵ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 133.

²⁵⁶ Yasemin Başmanav, “Ödünç İş İlişkisi”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, C. I, S. Özel Sayı, C. LXXIV, Y. 2016, s. 161; Gülsevil Alpagut, “Geçici İş İlişkisini Düzenleyen Avrupa Birliği Yönergesi’nin Değerlendirilmesi”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, İstanbul 2011, s.353.

²⁵⁷ “T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri*”, s. 31.

Direktifin amacı, sözleşmenin 2. maddesinde, eşit davranma ilkesinin geçici işçilere uygulanmasının sağlanması, geçici işçilerin korunması, geçici iş ilişkisinin niteliğini iyileştirmek, istihdam oluşturmaya çalışmaktır şeklinde ifade edilmiştir. 2. maddede düzenlenen Direktifin amaçlarından bir tanesi de, geçici istihdam bürolarına işveren sıfatı vererek esnek çalışma modellerinin önünü açmaktır²⁵⁸. Belirtmek gerekir ki, Direktifin gerçekleştirmeyi hedef edindiği temel amaçlardan olan eşit davranma ilkesi 5. maddede ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Özel istihdam büroları kavram olarak daha önce 181 sayılı ILO Sözleşmesinde tanımlanmıştı. Daha önce ise, iki farklı ayrıma tabi tutarak 34 ve 96 sayılı sözleşmelerde kazanç amacı güden ve gütmeyen özel istihdam büroları tanımlanmıştı. Ancak, yukarıda anılan Direktif metninde tanımlanan özel istihdam bürosu, geçici istihdam bürosudur (*temporary-work agency*). Başka bir ifadeyle Direktif, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisini konu almaktadır²⁵⁹. Bu tanıma göre, ulusal mevzuatın olanak vermesi koşuluyla, kullanıcı işletmelerin gözetim ve denetimlerinde geçici olarak çalıştırılması için işçilerle iş sözleşmesi imzalayan ya da sözleşme imzalamaksızın iş ilişkisi içine giren tüm gerçek veya tüzel kişiler özel istihdam bürosu olarak tanımlanmıştır. Söz konusu tanımda geçen kullanıcı işletme (*user undertakings*) kavramı ise, yine Direktifin Tanımlar başlıklı 3. maddesi altındaki d bendinde, kısaca geçici işçiyi çalıştıran tüm gerçek veya tüzel kişileri ifade etmektedir. Söz konusu maddede, işçi, geçici işçi, geçici görev, temel çalışma ve istihdam koşulları da tanımlanmıştır.

Direktif'in 4. Maddesi, özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinin kamu yararı temelinde yasaklanabileceği ve kısıtlanabileceğini belirtmiştir. Maddeye göre, bu ilişki, işçilerin korunması, iş sağlığı ve güvenliği ve istihdam piyasasının düzgün işletilmesinin sağlanması bakımından kısıtlanabilecektir. Ayrıca, bu kısıtlamalar her ne kadar kamu yararı gözetilerek alınmış olsa da, Direktif m. 4/2'ye göre üye devletler 5 Aralık 2011'e kadar anılan kısıtlamaların, ulusal mevzuata, toplu sözleşmelere ve uygulamalara uygun olup olmadığını sosyal taraflara danışmak suretiyle gözden geçirecek; bunun neticesini ise yine 5 Aralık 2011'e kadar Komisyona bildireceklerdir.

²⁵⁸ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 133.

²⁵⁹ Başmanav, *Ödünç İş İlişkisi*, s. 160.

İstihdam ve çalışma koşullarının düzenlendiği 2. Bölümde, eşit davranma ilkesi Direktifin 5. maddesinde yer almıştır. Direktifin öne çıkan maddelerinden bir tanesi olan eşit davranma ilkesine²⁶⁰ göre, özel istihdam aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisindeki işçilerin temel çalışma ve istihdam koşulları, geçici olarak yanında çalıştıkları işverenin asıl işçilerinden aşağı olamayacaktır²⁶¹. Dikkat edilecek olunursa, burada, geçici işverenin işyeri emsal olarak alınmıştır²⁶². Başka bir ifadeyle, geçici işçilerle geçici işverenin işçileri arasında çalışma şartları bakımından ayrımcılık yapılamamasında emsal çalışma koşulları dikkate alınacak; anılan emsal çalışma koşulları ise geçici işverenin işyerindeki çalışma koşulları olacaktır²⁶³. Bununla birlikte direktif, esaslı çalışma koşullarının belirlenmesinde kişi kıstasını değil, iş kıstasını temel almıştır²⁶⁴. Genel olarak bu şekilde ifade edildikten sonra, hamile kadınların ve emziren annelerin, çocukların ve genç işçilerin korunmasına dikkat edilmesi gerekliliği vurgulanmıştır. Ayrıca temel çalışma ve istihdam koşulları bakımından eşitliğin sağlanmasının yanında, erkek ve kadınlar arasında ayrımcılık yapmamak, ırk, etnik köken, din, inanç, cinsel eğilim, yaş, engelli olma durumları gibi her türlü ayrımcılığın da önlenmesi gerektiği de belirtilmiştir²⁶⁵.

Direktif'in 6. maddesine göre, geçici istihdam büroları aracılığıyla çalışan işçiler, yanında çalıştıkları geçici işverenin işyerinde işçi ihtiyacı olması halinde bundan haberdar edilmelidirler. Bunun sonucu olarak, geçici iş ilişkisinin sonunda geçici işveren ile geçici işçi arasında iş sözleşmesi imzalanmasını engelleyecek veya yasaklayacak her türlü engeli ortadan kaldırmakla da yükümlüdürler. Anıldığı gibi

²⁶⁰ Kabakçı, "5920 Sayılı Kanunun Ödünç İş İlişkisi Hakkındaki Veto Edilen Hükümünün AB Yönergesi Işığında Değerlendirilmesi", 78.

²⁶¹ Direktif, salt çalışma koşullarından değil; temel çalışma koşulları demek suretiyle esaslı çalışma koşulları bakımından ayrımcılık yapılamayacağını düzenlemiştir. Ayrıca, Direktife göre esaslı sayılan çalışma koşullarını da saymış bulunmaktadır. Buna göre, "ödünç alan işverene ait işyerinde geçerli olan ve ücreti, çalışma süresini, fazla mesaiyi, ara dinlenmesini, gece çalışmasını, izinleri, tatil günlerini (m.3/1, f), gebe ve emziren anneler ile çocuk ve gençlerin korunmasını (m.5/1, a), kadın erkek eşitliğini ve cinsiyet, cinsel tercih, etnik köken, din, dünya görüşü, özürlülük veya yaşlılık nedenleriyle yapılacak ayrımcılığın önlenmesi tedbirlerini (m.5/1, b) ilgilendiren çalışma koşullarıdır" (Kabakçı, "5920 Sayılı Kanunun Ödünç İş İlişkisi Hakkındaki Veto Edilen Hükümünün AB Yönergesi Işığında Değerlendirilmesi", 84).

²⁶² Direktif, emsal çalışma koşulları bakımından Fransız modelini benimsemek suretiyle ödünç alan işverenin işyerini kıstas olarak benimsemiştir (Başmanav, "Ödünç İş İlişkisi", s. 163; Kabakçı, "5920 Sayılı Kanunun Ödünç İş İlişkisi Hakkındaki Veto Edilen Hükümünün AB Yönergesi Işığında Değerlendirilmesi", 84).

²⁶³ Başmanav, "Ödünç İş İlişkisi", s. 163; Kabakçı, "5920 Sayılı Kanunun Ödünç İş İlişkisi Hakkındaki Veto Edilen Hükümünün AB Yönergesi Işığında Değerlendirilmesi", 84

²⁶⁴ Başmanav, "Ödünç İş İlişkisi", s. 163; Kabakçı, "5920 Sayılı Kanunun Ödünç İş İlişkisi Hakkındaki Veto Edilen Hükümünün AB Yönergesi Işığında Değerlendirilmesi", 84

²⁶⁵ Nazlı, s. 135

geçici işçi ile geçici işveren arasında geçici iş ilişkisinin bitiminde bir iş sözleşmesi imzalandığı takdirde, özel istihdam bürosu bu sebeple işçilerden ücret talep edemez.

Geçici istihdam büroları aracılığıyla çalışan geçici işçilerin, ulusal mevzuat ya da toplu sözleşmelerle belli edilmiş organ ya da kurumlarda temsil edilebilmek bakımından gerekli olan sayısal çoğunluğa dâhil edilip edilmemesi Direktifin 7. maddesinde düzenlenmiştir²⁶⁶. Bu maddeye göre, geçici işçiler işvereni sayılan geçici istihdam bürolarının işyerindeki işçi sayısına dâhil edilecektir. Belirtmek gerekir ki aynı madde, üye devletlere bunu mutlak olarak zorunlu tutmamış, devletler iş hukuklarında geçici işçilerin geçici işverenin işçisi sayılabilmeleri hususunu istedikleri takdirde düzenleyebileceklerdir²⁶⁷. 8. Madde, geçici istihdam büroları aracılığıyla işçi temin etmek istedikleri hallerde, işverenlerin işçi temsilcilerini bilgilendirme yükümlülüğünü düzenlemiştir.

Avrupa Birliğinin incelemekte olduğumuz 2008/104 sayılı Direktifi, görüleceği üzere, geçici istihdam büroları aracılığıyla ilgili olarak çok ayrıntılı ve kapsamlı hükümler içermektedir. Öncelikle, özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan iş ilişkisinin uygun bir çerçeveye oturtulmasını amaçlayan Direktif, geçici istihdam büroları ve geçici işçiyi tanımlamış, anılan bürolar aracılığıyla çalışan işçilerle geçici işverenin asıl işçileri arasında eşit muamele edilmesinin üzerinde özellikle durmuştur. Direktif, ayrıca üye devletlerin, asgari koruma yükümlülüklerini de belirlemiştir.

²⁶⁶ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 136.

²⁶⁷ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 136.

İKİNCİ BÖLÜM

ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI ARACILIĞIYLA KURULAN GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN TARAFLARI, TARAFLARIN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

2.1.GENEL OLARAK GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ KAVRAM, TANIM ve TÜRLERİ

Geçici iş ilişkisi, İşK m. 7’de “*geçici iş ilişkisi*” kenar başlığı altında düzenlenmiştir. Kanun koyucu, anılan hükümde geçici iş ilişkisinin iki farklı türünü düzenlemiştir. İşK m. 7/1’in ilk cümlesinde “*Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir*” şeklinde tanımlanmıştır. Anlaşılabacağı üzere, 1. fıkrada yapılan tanımda iki tür geçici iş ilişkisine yer verilmiştir.²⁶⁸

İşK m. 7’de 06.05.2016 tarih ve 6715 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle birlikte hukukumuzda geçici iş ilişkisinin ikiye ayrıldığını görmekteyiz²⁶⁹. Bunlar, gerçek (meslek edinilmemiş) ve gerçek olmayan (meslek edinilmiş) geçici iş ilişkileridir²⁷⁰. Gerçek anlamda geçici iş ilişkisi, meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisine karşılık gelmektedir²⁷¹. Zira bu durumda geçici işçi başka bir işverenin işyerinde istisnai olarak çalışmaktadır. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ise gerçek olmayan geçici iş ilişkisi olarak ifade edilmektedir. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde geçici işçinin işe alınma amacı başka bir işverenin yanında çalışmak olduğundan anılan ilişki gerçek olmayan geçici iş ilişkisi olarak adlandırılmaktadır²⁷². Zira bu geçici iş ilişkisinde geçicilik istisnai bir olgu iken söz konusu ilişkide süreklilik arz etmektedir. Anlaşılabacağı üzere, bu iki ilişkinin temel farkını, işçinin kural olarak mı yoksa istisnai olarak mı geçici istihdam edilmesi

²⁶⁸ Süzek, *İş Hukuku*, s. 305.

²⁶⁹ Esra Ş. Baskan, “*Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XXI, S. 2, Y. 2017, s. 4., Özkaraca, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2016 Yılı Toplantıları*, s.55

²⁷⁰ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 204. Benli, Abdurrahman/Yiğit, Yusuf: “*4857 sayılı İş Kanuna Göre Geçici İş İlişkisi Ve Bu İlişkinin Hukukî Sonuçları*”, Kamu-İş, C. 8, S. 4/2006 s. 6/a, Münir Ekonomi, “*Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç (Geçici) İş İlişkisi*” Prof.Dr.Devrim Ulucan’a Armağan,

İstanbul: Legal Yayıncılık, 2008, s.235, 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, 1. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2016, s.142

²⁷¹ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 204.

²⁷² Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 204.

düşüncesi oluşturmaktadır²⁷³. Diğer yandan anılan ilişkiler arasındaki en önemli farklılıklardan bir tanesini de geçici iş ilişkisinin kazanç amacı gütmek suretiyle meslek olarak yapılıp yapılmaması oluşturmaktadır²⁷⁴. Kazanç amacı güderek mesleki faaliyet olarak yapılan geçici iş ilişkisi meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi olurken; kazanç amacı gütmeksizin istisnai olarak yapılan geçici iş ilişkisine meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi denilmektedir²⁷⁵.

Yasal bir zemine kavuşturulan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ile söz konusu değişiklikten önce hükmün içeriğini oluşturan meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi, iki farklı geçici iş ilişkisi türünü oluşturmaktadır. Aşağıda, çalışmanın daha iyi anlaşılabilmesi bakımından meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisini kısaca anlattıktan sonra çalışmanın esasını oluşturan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

Geçici iş ilişkisinin üst kavram olarak benzer bazı kurumlardan da ayırt edilmesi önemlidir. Örneğin, geçici iş ilişkisi iş aracılığı kurumundan bazı yönleriyle farklılık arz etmektedir²⁷⁶. Geçici iş ilişkisi içinde olan işçinin iş akdi yapması zorunlu iken iş aracılığında böyle bir durum söz konusu değildir. Aynı şekilde geçici iş ilişkisi içinde olan bir işçinin işvereni ödünç veren işveren iken iş aracılığı kurumunda büro işveren sıfatı kazanmamaktadır²⁷⁷.

Diğer yandan, geçici iş ilişkisi alt işverenlik kurumundan da bazı yönleriyle ayrılmaktadır²⁷⁸. Bilindiği üzere alt işverenlik ilişkisinin temelinde asıl işin bir bölümünde veya yardımcı işlerde işin alınması vardır. Alt işveren işçilerini, münhasıran, işyerinin bir bölümünde veya eklentilerinde çalıştırmaktadır²⁷⁹. Ancak,

²⁷³ Başkan, “Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi”, s. 4; Aigül Nurmukhambetova, “İş Kanununun Yeni Düzenlemesi Karşısında Geçici İş İlişkisi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt. 19, Sayı. 2, 2017, s. 182; Can Tuncay, “İş Kanunu Tasarısındaki Ödünç İş İlişkisi ve Eleştirisi”, Mercek, Y. 8, S. 30, Nisan –2003, s. 60.

²⁷⁴ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 204.

²⁷⁵ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 204.

²⁷⁶ İş Aracılığı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 191 vd.

²⁷⁷ Süzek, *İş Hukuku*, s. 305; Murat Engin: “A Tipik İstihdam Biçimleri ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar (Özellikle Ödünç İş İlişkisi ve Evde Çalışma)”, Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri, İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2002, s. 127.

²⁷⁸ Alt işverenlik kurumu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Ali Güzel: “İş Yasasına Göre Alt İşveren ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı. 1, Yıl. 2004, s. 31 vd.; Can Şafak: “4857 sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Taşeron (Alt İşveren) Meselesi”, TBB Dergisi, Sayı. 51, Yıl. 2004, s. 111 vd.; Murat Şen/Aslı Naneci: “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Alt İşverenlik Sözleşmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 15, Y. 2009, s. 24 vd.

²⁷⁹ Süzek, *İş Hukuku*, s. 305.

geçici iş ilişkisinde, ödünç veren işverenin işçileri ödünç alan işverenin işyerinde çalışmaktadır. Ayrıca, geçici iş ilişkisi içinde çalışmakta olan işçinin iş görme ediminin alacaklısı olan ödünç alan işveren aynı zamanda işçiler üzerinde yönetim ve organizasyon hakkına sahiptir²⁸⁰. Alt işverenlik kurumunda ise bu hak kural olarak alt işverenindir²⁸¹.

2.1.1. Meslek Edinilmemiş (Gerçek) Geçici İş İlişkisi

İş Kanunu'nun, 6715 sayılı kanunla yapılan değişiklikten önceki 7. maddesinde sadece meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi düzenlenmiş bulunmaktaydı²⁸². Bu düzenleme aynı zamanda meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisine dair Türk iş hukukundaki ilk kanuni düzenlemedir.²⁸³ Söz konusu dönemde düzenlenen tek ödünç iş ilişkisi olan meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi²⁸⁴, yukarıda anılan ayırım söz konusu olmadığından sadece *geçici iş ilişkisi* adı altında düzenlenmişti²⁸⁵. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinin 15. fıkrasına göre meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi "*İşverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi*" şeklinde tanımlanmıştır. Anlaşılacağı üzere meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi holding veya aynı şirketler topluluğuna mensup iki işverenin bulunmasına bağlıdır²⁸⁶. Burada, aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinden anlaşılması gereken, aynı şirketler topluluğuna mensup başka bir işveren olarak anlamak hükmün amacına uygun düşecektir²⁸⁷.

Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkinin kurulabilmesi, söz konusu hükümden açıklıkla anlaşılacağı üzere işçinin yazılı onayının alınmasına bağlıdır. İşçi, yazılı rızasını devir sırasında vermelidir. Başka bir ifadeyle devirden önce verilen rızanın

²⁸⁰ Süzek, *İş Hukuku*, s. 305.

²⁸¹ Süzek, *İş Hukuku*, s. 305.

²⁸² 6715 sayılı değişiklikten önce geçici iş ilişkisinin düzenlendiği 7. maddede anılan ilişki şu şekilde düzenlenmişti: "*İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur*".

²⁸³ Özkaraca, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Toplantıları 2016*, s.58

²⁸⁴ Geçici iş ilişkisinin 6715 sayılı düzenlemeden önceki hali hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Emin Zeytinoglu, *Türk İş Hukukunda Geçici İş İlişkisi*, İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi, s. 119 vd.

²⁸⁵ Ercan Akyiğit, *İş Hukuku*, 11. Basım, Ankara 2016, s. 167.

²⁸⁶ Süzek, *İş Hukuku*, s. 321; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 168.

²⁸⁷ Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 168; Süzek, *İş Hukuku*, s. 321.

geçerliliği bulunmamaktadır²⁸⁸. Ayrıca, anılan ilişki en fazla altı aylık bir süre için kurulabilir. İşçinin tekrardan yazılı onayının bulunması halinde sözleşme en fazla iki defa yenilenebilir. Bu sürelerin uzatılması mümkün değildir²⁸⁹. Bu sürelerden daha fazlası işçiyi bağlamayacaktır. Ancak, sözleşmede belli edilen ya da en fazla 18 ay olan sözleşme süresinin sonunda işçinin ödünç alan işverenin yanında çalışmaya devam etmesi halinde, işçi anılan sürenin bitiminden itibaren ödünç alanın işçisi sayılmalıdır²⁹⁰.

Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde geçici olarak devredilen işçinin işvereni ödünç veren işverendir. Bu bakımdan, ödünç işveren bakımından işçinin ücretini ödeme yükümlülüğü devam etmektedir. Kanun koyucu, ödünç alan işveren hakkında da bazı yükümlülüklerin olduğunu belirtmiştir. İş Kanunu'nun 7. maddesinin son fıkrasında bu durumu “*Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden, devreden işveren ile birlikte sorumludur*” şeklinde belirtmek suretiyle ödünç alan işvereni, işçinin ödenmeyen ücreti, sosyal güvenlik primleri ve gözetme borcundan işçinin kendi bünyesinde çalıştığı süre ile sınırlı olmak kaydıyla ödünç veren işverenle birlikte yükümlü tutmuştur. Bu husus meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisini aşağıda incelediğimiz geçici iş ilişkisinin diğer türü olan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinden ayıran önemli farklardan biridir.

2.1.2. Meslek Edinilmiş (Gerçek Olmayan) Geçici İlişkisi

2.1.2.1. Genel Olarak

İş hukuku sürekli olarak gelişmekte olan bilim dalıdır. Sanayi devrimiyle ortaya çıkan işçi kavramı ile birlikte özellik kazanan bu bilim dalı, gün geçtikçe farklı oluşumlarla karşılaşmaktadır. Ülkemiz bakımından yeni olsa da dünya hukuk sistemlerinde yasal düzenlemelere daha önceden kavuşturulan mesleki anlamda geçici iş ilişkisi de bu oluşumlardan bir tanesidir. Yakın zamana kadar Türk hukukunda düzenlenmeyen bu ilişki, 6715 sayılı Kanunun 4857 sayılı İşK'da yapmış olduğu değişiklikle mevzuatımıza girmiş bulunmaktadır.

²⁸⁸ Süzek, *İş Hukuku*, s. 322; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 169.

²⁸⁹ Arzu Erkol Dursun / Nurullah Dursun, *Belirli İş Sözleşmeleri*, Ankara 2017, s. 106.

²⁹⁰ Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 170.

Değinildiği üzere geçici iş ilişkisinin bir türünü oluşturan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ayrıntılı bir şekilde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. Maddesinin 1 ve 14. fıkraları arasında düzenlenmiştir. Belirtildiği üzere AB lkelerinde daha önceden düzenlenmiş olan bu kurum, kanun koyucu tarafından düzenlenirken 2008/104/EC sayılı AB Direktif'inden²⁹¹ oldukça fazla bir şekilde yararlanılmıřtır²⁹². Doktrinde, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin yasal olarak düzenlenmiş olması olumlu karřılayanlar²⁹³ olduğu gibi bunun aksine, anılan düzenlemenin iş hukukunun işçiyi koruyucu işlevinin etkisini azaltacağı düşüncesiyle olumsuz olduğunu savunan yazarlar da bulunmaktadır²⁹⁴. Ancak belirtmek gerekir ki, her iki düşüncenin taraftarı olan yazarlar bakımından bu düşünceler salt olarak kabullenilmemekte, olumlu veya olumsuz yanlarının olmasına rağmen olumlu veya olumsuz diğer yanlarının olduğunu da kabul etmektedirler.

Gerçekten bakıldığında, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin fazlaca faydası bulunmaktadır. Hemen her ülkenin en büyük toplumsal ve ekonomik problemi olan işsizlik ile mücadelede mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin faydası yadsınamaz derecede büyüktür. Zira istihdamın arttırılmasında anılan geçici iş ilişkisi önemli bir yer tutmaktadır. Özellikle, iş hayatına yeni girecek bireyler açısından iş bulma kapısı olan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, işverenler açısından da işgücü maliyetlerini düşürmektedir. Dolayısıyla her iki taraf için de faydası bulunmaktadır. Diğer yandan, mesleki anlamda geçici iş ilişkisi özel istihdam büroları aracılığıyla yapıldığından, belli bir alanda kalifiye eğitim almış ve kendi alanında ihtisaslaşmış bir işçi sınıfı oluşmakta ve isteyen işverenlerin işyerlerinde çalıştırılmaktadır. Ayrıca anıldığı üzere işgücü piyasasına yeni girmiş olan geenç bireyler, bürolar aracılığıyla sağlanan geçici iş ilişkisi çerçevesinde çalıştığı alanda tecrübe kazanacak ve yeni ve daha iyi bir iş bulması kolaylařacaktır²⁹⁵. lke içinde, istihdam hizmetlerinde sürekli olarak bir hareketliliğin olması da söz konusu kurumun faydalarındandır. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin bireylere sağladığı faydaların yanında dolaylı olarak ülke ekonomisine de katkısı bulunmaktadır. Bunun yanında kayıt dışı işgücünün

²⁹¹ Söz konusu direktif hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Bölüm 1, IX/H.

²⁹² Serkan Odaman, "Yeni Düzenlemeler erevesinde Türk İş Hukukunda dn İş İlişkisi Uygulaması", Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 2016, S. 36, s. 44.

²⁹³ Başkan, *Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*, s. 7

²⁹⁴ Ali Güzel/Hande Heper, "Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi", alışma ve Toplum, 2017/1, s. 12.

²⁹⁵ Başkan, "Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi", s. 7.

denetiminin sağlanması için anılan geçici iş ilişkisi son derece yararlı bir kurumdur²⁹⁶. Kayıt dışı işgücü denetiminin sağlanması kuşkusuz bu yolla çalışan geçici işçilerin yasal haklarının koruma altına alınmasını da sağlayacaktır²⁹⁷.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin faydalarının yanında bazı olumsuz neticeleri de meydana gelebilecektir. Söz konusu geçici iş ilişkisi içinde çalışacak olan geçici işçi, bu düzenleme ile sürekli istihdam edilmekten uzaklaştırılmıştır. İşçi her ne kadar istihdam bürosunun sürekli işçisi olsa da genellikle kısa süreli işler için işe alındıkları için sürekli istihdamın sağlandığı söylenemez. İşverenler, belirsiz süreli çalışan, kıdemi arttıkça maaşı artan veya kıdem tazminatı biriken bir işçi grubunun yerine gerektiğinde istihdam bürolarından kiralanacak ve maaşı, kıdemi veya sigorta primi gibi yükümlülüklerin istihdam bürosuna ait olduğu bir işçi grubuna yönelmekle sürekli istihdamın azalmasını teşvik edebileceklerdir²⁹⁸. Bunun yanında, iş hukukunun temel amaçlarından tek işyeri ve tek işveren prensibine uygun olarak kurulan belirsiz süreli iş sözleşmelerinin yerini atipik olan meslek edinilmiş geçici iş ilişkileri alacaktır²⁹⁹. İşverenler, mesleki anlamda geçici iş ilişkisi ile daha düşük ücretle çalışmakta olan geçici işçileri, iş güvencesi hükümlerinden kaçınmak, belirsiz süreli işçi çalıştırmamak için tercih edebilecekler³⁰⁰. Bununla birlikte, mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin çalışmanın üçüncü bölümünde detaylı olarak ele alındığı üzere sendikal haklar ve toplu iş sözleşmesi hakları bakımından da bazı sorunlar meydana getireceği kaçınılmazdır³⁰¹.

²⁹⁶ Başkan, “Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi”, s. 7-8.

²⁹⁷ Toker Dereli, “Geçici İş İlişkisinin Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulmasına İlişkin Yeni Düzenleme Önerileri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2012, Y. 7, S. 25, s. 14.

²⁹⁸ Güzel/Heper, “Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi”, s. 12-13.

²⁹⁹ Güzel/Heper, “Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi”, s. 11-12.

³⁰⁰ Erdem Özdemir, “Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi: Düzenlenmeli Ama Nasıl?”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2010, Y. 5, S. 18, s. 22 vd; Kabakçı, “5920 Sayılı Kanunun Ödünç İş İlişkisi Hakkındaki Veto Edilen Hükmünün AB Yönergesi Işığında Değerlendirilmesi”, s. 77.

³⁰¹ Gülsevil Alpagut, “Geçici İş İlişkisini Düzenleyen Avrupa Birliği Yönergesi’nin Değerlendirilmesi”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, 1. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2011, s. 354; Doğan Yenisey, Kübra, “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi”, s. 137; meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin sendikal haklar ve toplu iş sözleşmesinden doğan haklar bakımından yarattığı sorunlar III. Bölümde ayrıntılı olarak incelenecektir.

2.1.2.2.Kavram ve Tanım

Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi kurumu Türk Hukuku'nda yeni bir düzenlemedir. Bunun yanında klasik anlamda geçici iş ilişkisinin yasal kökenleri de çok eskiye dayanmamaktadır. Bilinmektedir ki, klasik anlamda geçici iş ilişkisi ilk defa 4857 sayılı İş Kanunu ile hukukumuzda girmiş bulunmaktadır. Daha sonra, 2016 yılında yapılan değişiklikle mesleki anlamda geçici iş ilişkisi geçici iş ilişkisinin bir türü olarak söz konusu kanunun 7. maddesinde düzenlenmiştir.

Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisidir. İş Kanunu'nun 7. maddesinin 2. fıkrasına göre anılan ilişki, *“Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile;...kurulabilir”* denilmek suretiyle tanımlanmıştır. Söz konusu ilişki, Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nin 3. maddesinin 1. fıkrasının k bendinde de tanımlanmıştır. Buna göre özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi *“4857 sayılı Kanunun 7 nci maddesinde aranan koşullar çerçevesinde, Kurumca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak işçisini geçici olarak bu işverene devretmesini”* ifade etmektedir. Yukarıda belirtildiği üzere, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine gerçek olmayan geçici iş ilişkisi de denilmektedir³⁰².

Mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi bakımından özel istihdam bürolarının varlığı şarttır. Bu nedenle bu ilişkiye özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi de denilmektedir. Nitekim İş Kanunu'nun yapmış olduğu tanımda da özel istihdam bürosu aracılığıyla yapılması gerektiği belirtilmiştir. Belirtelim ki, buradaki özel istihdam büroları Türkiye İş Kurumu'nca izin verilen özel istihdam bürolarıdır. Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinde bu husus açıklıkla belirtmek yerine *“4857 sayılı Kanunun 7 nci maddesinde aranan koşullar çerçevesinde”* denilmekle mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin kurulabilmesinin İŞKUR'un izin verdiği özel istihdam büroları aracılığıyla kurulabileceği düzenlenmiştir.

³⁰² Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 204; Bkz. Bölüm II, I/B/2.

Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi üçlü bir ilişkiden oluşmaktadır³⁰³. İşçi, özel istihdam bürosu ile “iş sözleşmesi” imzalamaktadır. Özel istihdam bürosu işçinin gerçek işverenidir. Başka bir ifadeyle asıl işveren özel istihdam bürosudur³⁰⁴. İşçi ile özel istihdam bürosu arasındaki sözleşmenin içeriğini başka bir işverene karşı geçici bir süreliğine iş görme borcunun ifa edilmesi konusu oluşturmaktadır. Özel istihdam bürosu, aralarında iş sözleşmesi olan işçiyi işverenle aralarında yaptıkları geçici işçi sağlama sözleşmesi kapsamında geçici işverene devretmektedir. İşçinin sözleşmesi özel istihdam bürosu ile olmasına rağmen iş görme borcunu hiçbir zaman büroya karşı ifa etmemektedir. İşçi iş görme borcunu, özel istihdam bürosunun sözleşme imzaladığı işverene karşı yerine getirmektedir.

Burada şunu da belirtmenin faydalı olacağını düşünmekteyiz ki, geçici işveren ile özel istihdam bürosu arasında yapılacak olan sözleşmenin şeklinin TBK’nın 12. maddesinin 2. fıkrasında belirtilen usule göre olması gerekmektedir³⁰⁵. Başka bir ifadeyle büro ile geçici işveren arasında imzalanan “geçici işçi sağlama sözleşmesinin” yazılı yapılması kanaatini taşımaktayız.

Özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi her ne kadar İş Kanunu’nun 7.maddesinde ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiş ise de, anılan ilişkinin İş Kanunu dışındaki diğer kanunlara uygulanıp uygulanmayacağı hakkında herhangi bir düzenleme mevcut değildir. Diğer yandan, söz konusu ilişkinin uygulanabilirliği bakımından Türk Borçlar Kanunu, Basın İş Kanunu³⁰⁶ ve Deniz İş Kanunu’nda³⁰⁷ da herhangi bir düzenleme mevcut değildir. Doktrindeki genel düşünceye göre, İş Kanunu’nun 7. maddesinde düzenlenen özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan

³⁰³ Odaman, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulanması”, s. 43; Güzel/Heper, “Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi”, s. 39.

³⁰⁴ Murat Demircioğlu/Murat Engin: *Dünyada ve Türkiye’de Esnek Çalışma*, İstanbul 2007, İstanbul Ticaret Odası Yayını, No:2022-52, s. 43.

³⁰⁵ Nurmukhambetova, “İş Kanununun Yeni Düzenlemesi Karşısında Geçici İş İlişkisi”, s. 182; Çelik Nuri/Caniklioğlu Nurşen/Canbolat Talat, *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 29. Bası, 2016, s 173; Yasemin Başmanav, “Ödünç İş İlişkisi”, s. 157; Baskan, “Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi”, s. 10; bununla birlikte doktrinde, söz konusu bu durumun aydınlığa kavuşturulması bakımından İş Kanunu’nun 7. maddesinde düzenlenen mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin diğer kanunlarda da düzenlenmesi gerektiği savunulmaktadır (Baskan, “Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi”, s. 10; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, s. 171).

³⁰⁶ RG. 20.06.1952, S. 8140.

³⁰⁷ RG.29.04.2967, S. 12586.

geçici iş ilişkisi anılan kanunlar bakımından geçerli değildir³⁰⁸. Bu düşüncedeki yazarlara göre, söz konusu BİK, DİK veya TBK çerçevesinde de işveren, işin görülmesini isteme hakkını geçici olarak başka bir işverene devredebilecektir. Ancak, sözleşme özgürlüğü çerçevesinde alacağın temlik hükümlerinin uygulanacağı³⁰⁹ bu durumlarda İş Kanunu'nun 7. maddesi anlamında geçici iş ilişkisi kurulamayacaktır³¹⁰. Kanımızca da anılan durumlarda özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkinin kurulması imkânı mevcut değildir. Burada şunun belirtilmesi gerekir ki, anılan maddede, İşK'nun 4. maddesinde İşK. hükümlerinin uygulanmasının istisnası olarak belirtilmiş olan bazı durumlarda da meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin kurulabileceği düzenlenmiştir. Örneğin, ev hizmetleri anılan istisnalar arasında olup, İşK m. 7/2-c'de belirtildiği üzere meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin kurulabileceği hallerdendir. Dolayısıyla, TBK hükümlerinin uygulandığı ev hizmetlerinde meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi istisnai olarak kurulabilecektir. Başka bir ifadeyle, ev hizmetlerinde çalışan işçiler İşK kapsamı dışında kaldıklarından sadece anılan ilişki bakımından bu işçilere İşK m. 7 hükmü uygulanacaktır³¹¹. Bunun dışında kalan hususlarda ise TBK hükümleri geçerli olacaktır³¹².

2.1.2.3. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinin Kurulması

İş Kanunu'nun, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisini ayrıntılı olarak düzenleyen 7. maddesine göre söz konusu ilişki üçlü bir niteliğe sahiptir³¹³. Bu ilişkinin bir yanını özel istihdam bürosu ile sözleşme imzalayan işçi arasındaki ilişki, bir yanını geçici işveren ile özel istihdam bürosu arasındaki geçici işçi sağlama sözleşmesi ile kurulan ilişki ve diğer bir yanını ise aralarında iş sözleşmesi benzeri bir ilişki olan geçici işveren ile devredilen işçi arasındaki ilişki oluşturmaktadır. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde iş sözleşmesinin şartları özel istihdam bürosu

³⁰⁸ Süzek, *İş Hukuku*, s. 306; Doğan Yenisey, "Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi", s. 143.

³⁰⁹ Münir Ekonomi, "Teknolojik ve Ekonomik Yeni Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Kamu ve Özel Kesim İşletmelerinde Yönetimin Beşeri Yönü ve Endüstriyel İlişkiler Sistemimiz", İstanbul 1986, s. 190 vd.; Sarper Süzek, "İş Akdinin Türleri", Mercek, Nisan 2001, s. 31-32.

³¹⁰ Süzek, *İş Hukuku*, s. 307.

³¹¹ Başkan, "Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi", s. 21.

³¹² Süzek, *İş Hukuku*, s. 308.

³¹³ Odaman, "Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması", s. 43; Güzel/Heper, "Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi", s. 39.

tarafından belirlenmekte ve işçi belirli bir süreliğine geçici işverenin emir ve talimat verme yetkisi altına girmektedir³¹⁴.

Mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi bakımından her şeyden önce büronun Türkiye İş Kurumu tarafından yetkilendirilmesi gerekmektedir. Kurum tarafından geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmeyen büroların kurduğu geçici iş ilişkileri geçersiz sayılacaktır³¹⁵. Kurumun yetkisiz olması neticesinde işçi ile geçici işveren arasında aracısız bir iş sözleşmesinin kurulduğu düşünülecektir. Dolayısıyla işçi baştan itibaren geçici işveren ile sözleşme yapmış sayılacak ve işçinin işvereni özel istihdam bürosu değil geçici işveren olacaktır³¹⁶.

Kanun koyucu mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin kurulabileceği halleri ayrıntılı olarak düzenlemiştir. Kanun koyucu mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi bakımından bazı sınırlamalar getirmiş ve sınırlı sayı ilkesine³¹⁷ bağlı kalmak suretiyle kurulabilecek halleri sınırlamış ve anılan bu hallerin dışında mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin kurulmasını yasaklamıştır³¹⁸. Çalışmanın bütünlüğü ve konunun anlaşılması bakımından söz konusu bu haller kısaca değinmek yerinde olacaktır.

2.1.2.3.1. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinin Kurulabileceği Haller

2.1.2.3.1.1.Süre Sınırı Bulunmayan Haller

İşK m. 7/2-a bendinde “*Bu Kanunun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrası ile 74 üncü maddesinde belirtilen hâllerde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde*” şeklinde düzenlenen hüküm gereği, mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin kurulabileceği ilk hal gebelik³¹⁹ ve doğum

³¹⁴ Başkan, “*Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*”, s. 11.

³¹⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, s. 172.

³¹⁶ Başkan, “*Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*”, s. 11.

³¹⁷ Bu husus 6715 sayılı kanunun 1. maddesinin gerekçesinde şu şekilde dile getirilmiştir: “*Geçici iş ilişkisinin ancak Kanunda sayılan hallerde kurulabileceği hüküm altına alınmıştır. Bu sınırlamanın amacı, geçici iş ilişkisinin istismarının önlenmesi ve işgücü piyasasının işleyişinin bozulmamasını temin ederek işverenin geçici iş ilişkisini ancak işletmenin geçici ihtiyaçlarını karşılamak için kullanılmasını güvence altına almaktır. Böylelikle, sürekli nitelikte olan işler için zorunlu haller dışında geçici çalışmanın kullanılması engellenmiştir*”.

³¹⁸ Başkan, “*Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*”, s. 17; Doğan Yenisey, “*Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi*”, s. 153. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, s. 175.

³¹⁹ İş Kanunu’nun 74. maddesinde düzenlenen kadın işçilerin doğum halinde kullanabilecekleri izinleri şu şekildedir: “*Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan*

izinlerini³²⁰ kullanan işçilerin yerine ihtiyaç olması halinde işçi devralınmasıdır³²¹. Bu fıkraya göre İş Kanunu'nda düzenlenen tüm askı hallerinde mesleki anlamda geçici iş ilişkisi kurulabilecektir. Örneğin, işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması nedeniyle devamsızlığı halinde iş sözleşmesi Kanununun 17. maddesinde belirtildiği üzere bildirim süreleri kadar askıda kalmaktadır (İşK m. 25/4). Dolayısıyla, askı hallerinden olan bu durum karşısında işveren özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurabilecektir. Aynı şekilde işçinin uğradığı hastalık veya kaza gibi nedenlerle işe devamsızlık yapması halinde işverenin haklı nedenle fesih yapabildiği için gerekli olan süre de askı hali niteliği taşıdığından bu süre zarfında meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulabilecektir. Diğer yandan fıkra düzenlen diğer husus ise işçinin askerlik hizmeti halinin bulunması durumudur. Askerlik hizmeti halinden anlaşılması gereken ise, işçinin askerlik sebebiyle sözleşmesinin askıya alındığı hallerdir³²².

önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerine eklenir”.

³²⁰ İş Kanunu'nun doğum iznini düzenleyen ve 6715 sayılı kanunla değişikliğe uğrayan 13. maddesinin 5. fıkrası şu şekildedir: “*Bu kanunun 74 üncü maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. Bu fıkra kapsamında kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir. Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır”.*

³²¹ Baskan, “*Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*”, s. 19.

³²² Civan, “*Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi*”, s. 337, dn. 72; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, s. 175; Baskan, “*Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*”, s. 20; Belirtmek gerekir ki salt anlamda askerlik hizmetinin yerine getirilmesi amacıyla işten ayrılmak meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin kurulması için yeterli değildir. Zira İşK'da belirtildiği üzere işçi, askerlik hizmetinin yerine getirilmesi için iki farklı şekilde işten ayrılabilir. İlki, sözleşmenin feshedilmesi suretiyle işten ayrılmak olurken diğeri İşK m. 31/1 ve 31/2 de düzenlenmiştir. Buna göre, “*Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır. İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olması şarttır. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca iki gün eklenir. Şu kadar ki bu sürenin tamamı doksan günü geçemez”.* İşK m. 7/2-a'da ifade edilen “*işçinin askerlik hizmeti halinde*” ibaresi ile anlatılmak istenen husus İşK m. 31/1 ve m. 31/2'deki askerlik hali içindir. Başka bir ifadeyle, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi imkânı anılan fıkralarda düzenlenen ve askerlik hizmeti dolayısıyla iş sözleşmesinin askıda kaldığı durumlar içindir. Nitekim, İşK m. 7/2-a'daki “*askıda kaldığı diğer hallerde*” ibaresinin mefhumu muhalifinden de askı hali oluşturmeyen askerlik hizmeti durumunda meslek edinilmiş geçici iş

Söz konusu maddenin b bendinde ise mevsimlik tarım işlerinde mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin kurulabileceği düzenlenmiştir. Süre sınırı olmaksızın kurulabilen bu ilişki tarım işleri bakımından İş Kanunu'nda yer alan 50 ya da daha az tarım işçisinin çalıştığı tarım işletmelerinde İş Kanunu'nun uygulanmamasına istisna teşkil etmektedir³²³. Ev hizmetleri açısından da İş Kanunu kapsamı dışında bulunsalar dahi meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi mümkün hale gelmiştir (m. 7/2-c)³²⁴. Belirtmek gerekir ki, ev hizmetleri bakımından da anılan ilişkinin kurulması belli bir süre ile sınırlandırılmış değildir³²⁵.

2.1.2.3.1.2.Süre Sınırı Bulunan Haller

İşK m. 7/2-d'de mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin kurulabileceği diğer bir hal "*İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işler*" olarak belirtilmiştir. İşletmenin günlük işlerinden anlaşılması gereken her gün yapılan işlerle birlikte düzenli ve kısa aralıklarla yapılan işlerdir³²⁶. Bu bağlamda makine ve tesisatlarının düzenli olarak bakımlarının yapılması işletmenin günlük işlerinden sayılmamaktadır³²⁷. Dolayısıyla işletmenin bu tarz işlerinde mesleki anlamda geçici iş ilişkisine dayalı olarak işçi çalıştırılabilecektir. Kanun koyucu işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde süre sınırı getirmiş olup, bu hallerde en fazla 4 aylık mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin kurulabileceğini kararlaştırmıştır (m. 7/3). Bunun yanında yapılan bu sözleşme toplam sekiz ayı geçmemek şartıyla en fazla iki kere yenilenebilir (m. 7/3).

ilişkisinin kurulamayacağı açıktır. Diğer yandan, İşK m. 31/2'de anılan askı halinin oluşabilmesi için gerekli şartlar düzenlenmiştir.

³²³ Baskan, *Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*, s. 20-21

³²⁴ Süzek, *İş Hukuku*, s. 307-308; Baskan, "*Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*", s. 21.

³²⁵ İşK m. 7'deki mesleki anlamda geçici iş ilişkisine ilişkin hükmün mevsimlik tarım işleri ve ev hizmetleri bakımından bir tutarsızlık taşıdığı söylenebilecektir. Daha doğru bir ifadeyle kanun yapma tekniği bakımından söz konusu iki hususun 7. maddede düzenlenmesi uygun görünmemektedir. Zira gerek tarım işleri (elli ya da daha tarım işçileri çalıştıran tarım işleri) gerek ev hizmetleri İşK m. 4'de belirtildiği üzere anılan Kanunun kapsamı dışında bırakılmıştır. Diğer yandan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ise sadece İşK'nun kapsamı içinde bulunan ilişkiler için düzenlenmiştir. Zira anılan ilişki İşK m. 7'de düzenlenmiş olduğundan ve İşK genel bir kanun olma niteliği taşımadığından bu ilişkinin diğer kanunlara da uygulanması gerektiği düşünülemez. Ancak, kanun koyucu meslek edinilmiş geçici iş ilişkisini düzenlediği 7. Maddede bunu göz ardı etmiştir. Bu bakımdan, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin diğer iş kanunlarını ve TBK'yı da kapsayacak şekilde ayrı bir kanunla düzenlenmiş olması kanun yapma tekniği açısından daha uygun görülmektedir (Güzel/Heper, "*Sürekli İstihdamdan Geçici Atıf İstihdam!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi*", s. 27).

³²⁶ Süzek, *İş Hukuku*, s. 308; Nurmukhambetova, "*İş Kanununun Yeni Düzenlemesi Karşısında Geçici İş İlişkisi*", s. 198; Doğan Yenisey, "*Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi*", s. 156-157.

³²⁷ Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 178.

Mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin kurulabileceği bir diğer husus ise söz konusu fıkranın e bendinde “*İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde*” şeklinde düzenlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlere işçilerin güvenliği açısından gerekli olan tamir ve tadilat işleri verilebilir³²⁸. Üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenler ise 6715 sayılı Kanunu’nun gerekçesinde de belirtildiği üzere sel, yangın ve benzeri doğal afetler ile terör olayları gibi nedenlerdir³²⁹.

“*İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemez şekilde artması hâlinde*” şeklinde belirtilen durumlarda da mesleki anlamda geçici iş ilişkisine başvurulabilmektedir. Söz konusu fıkranın f bendinde belirtilen bu duruma göre, ihracat talebinin artması iç piyasada öngörülemez talep artışı gibi 6715 sayılı Kanunun gerekçesinde de belirtilen hallerde anılan fıkra kapsamında geçici iş ilişkisi kurulabilecektir³³⁰.

İşK m. 7’de mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin kurulabileceği son durum 2. fıkranın g bendinde düzenlenmiştir. “*Mevsimlik işler hariç dönemsel arz eden iş artışları hâlinde*” şeklinde düzenlenen fıkraya göre, dönemsel arz eden ve işçi ihtiyacının olması durumunda mesleki anlamda geçici iş ilişkisi kurulabilmektedir. 6715 sayılı Kanun’un gerekçesinde bu hallere örnek olarak gerçekleşmesi önceden öngörülen, bayram öncesi şeker üretimi veya paketlemesi, seçim öncesi bayrak üretimi gibi iş hacminin arttığı durumlar sayılmıştır.

Mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin kurulabildiği durumların süre sınırlamaları birbirinden farklılık arz edebilmektedir. İşK m. 7/3’e göre, “işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde, iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde, işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemez şekilde artması hâlinde ve mevsimlik işler hariç dönemsel arz eden iş artışları hâlinde mesleki anlamda geçici iş ilişkisi en fazla 4 ay süre ile kurulabilir”. Anılan bu durumlardan mevsimlik işler hariç dönemsel arz eden iş artışları halinde 4 aylık

³²⁸ Civan, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, s. 342.

³²⁹ Civan, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, s. 342.

³³⁰ Civan, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, s. 343.

süre yenilenemezken, diğer 3 halde 8 ayı geçmemek kaydıyla en fazla iki defa yenilenebilir³³¹. Buna karşın, İşK m. 13/5 fıkrasında belirtilen haller ile 74. maddesinde belirtilen hallerde, mevsimlik tarım işlerinde ve ev hizmetlerinde mesleki anlamda geçici iş ilişkisi herhangi bir süreye tabi değildir³³².

2.2.ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI ARACILIĞIYLA KURULAN GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN TARAFLARI

2.2.1. Özel İstihdam Bürosu (Private Employment Agencies)

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin üç taraflı bir ilişki olduğunu yukarıda belirtmiştik. Bunlardan ilki özel istihdam bürosudur (*private employment agencies*). Kuşkusuz, söz konusu geçici iş ilişkisine özellik katan husus özel istihdam bürosu aracılığıyla yapılıyor olmasıdır. Bu bakımdan özel istihdam bürosunun tanımı özüm arz etmektedir. Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nin 3. maddesinin j fıkrasına göre, özel istihdam bürosu, “iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek üzere Kurum tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan büroları” ifade etmektedir³³³.

Özel istihdam büroları (*private employment agencies*), belli bir hizmet bedeli karşılığında çalışmaktadırlar. Bu bedel karşılığında, sözleşme ilişkisi içinde olduğu işçisini işçi ihtiyacı olan işverenlere geçici olarak devretmektedir. Geçici işçi, işveren ile özel istihdam bürosunun geçici işçi sağlama sözleşmesinde belirtilen süre zarfında geçici işverenin emir ve talimatlarına uymakla yükümlüdür³³⁴.

Mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin tarafı olmak için salt anlamda özel istihdam bürosu olmak yeterli değildir. Ayrıca Türkiye İş Kurumu'nca izin verilmesi de gerekmektedir. İşK m. 7/2'de özel istihdam bürosu tanımlanırken “Türkiye İş Kurumunca izin verilen” ibaresinden bu şart anlaşılmaktadır. Bunun yanında kurum tarafından geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin verilebilmesi için öncelikle büronun aracılık faaliyetleri bakımından da yetkili olması gerekmektedir. Nitekim bu durum,

³³¹ Civan, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, s. 335.

³³² Civan, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, s. 335.

³³³ 4904 sayılı TİKK'in 2. maddesinde de özel istihdam büroları yukarıda anılan şekilde tanımlanmıştır.

³³⁴ Başkan, “Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi”, s. 11.

4904 sayılı TİKK m. 17’de de “aşağıdaki şartlar dâhilinde aracılık faaliyetine izin verilir” denilmek suretiyle açıkça belirtilmiştir. Söz konusu maddenin devamında ise özel istihdam bürolarına hangi şartların sağlanması halinde faaliyet izni verileceği düzenlenmiştir³³⁵. Yine aynı Kanunun m. 17/4 fıkrasında aracılık faaliyeti için gerekli şartları sağlayan bir büronun geçici iş ilişkisi kurabilmesi bakımından sağlaması gereken şartların neler olduğu düzenlenmiştir. Buna göre özel istihdam bürolarına, “a) Kurumca yapılacak inceleme sonucunda olumlu rapor düzenlenmiş olması, b) Geçici iş ilişkisi kurma yetkisi almak üzere Kuruma başvuru tarihinde brüt asgari ücret tutarının iki yüz katına denk gelen miktarda teminat verilmiş olması, c) Kurum alacağı bulunmaması, d) 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 veya vergi dairesine ve Sosyal Güvenlik Kurumuna olan borcunun 21/7/1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanununun 48 inci maddesine göre tecil edilmiş, taksitlendirilmiş veya ilgili diğer kanunlar uyarınca yeniden yapılandırılmış olması ve bu tecil, taksitlendirme ve yapılandırmaların devam etmesi, e) Uygun bir işyerine sahip olması” hâlinde Kurum tarafından geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilebilir.

Burada, büroların aracılık faaliyeti ile geçici iş ilişkisi kurma yetkisi için aranan şartlar arasındaki ilişkiye değinmenin konuyu aydınlatacağı kanaatini taşımaktayız. 4904 sayılı TİKK , büroların aracılık ve geçici iş ilişkisi faaliyetleri için aranan şartları ayrı ayrı düzenlemiş bulunmaktadır. Ancak, aracılık faaliyeti için gereken şartların dolaylı olarak geçici iş ilişkisi faaliyeti için de sağlanması gerektiği kanaatini taşımaktayız³³⁶. Zira 4904 sayılı kanunda, m. 17/4 fıkrasının başında geçici

³³⁵ Maddenin devamında sayılan ve özel istihdam büroları bakımından aranan şartlar şunlardır: “a) Gerçek kişiler ile tüzel kişileri idare, temsil ve ilzama yetkili kişilerin; 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile Devletin güvenliğine karşı suçlar, anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, göçmen kaçakçılığı ve insan ticareti, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkum olmamaları, müflis veya konkordato ilan etmiş olmamaları ve en az lisans mezunu olmaları b) İş ve işçi bulma faaliyetlerini gerçekleştirebilecek ölçüde teknik donanım ve uygun bir işyerine veya internet sitesine sahip olmaları c) Nitelikli personel çalıştırmaları d) Ticaret veya esnaf sicil kaydı ile vergi numarasını Kuruma ibraz etmeleri e) Kurumca belirlenen masraf karşılığını ödemeleri f) Kuruma başvuru tarihinde brüt asgari ücret tutarının yirmi katına denk gelen miktarda teminat vermeleri”.

³³⁶ Civan, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, s. 329.

iş ilişkisi için gerekli şartların neler olduğu sayılmadan önce “Başvuru tarihinden önceki iki yıl süresince kesintisiz faaliyet gösteren Kuruma kayıtlı özel istihdam bürolarına” ibaresine yer verilmekle geçici iş ilişkisi faaliyetinde bulunabilmek öncelikle iki sene kesintisiz aracılık faaliyetinde bulunmaya bağlanmıştır³³⁷.

Özel istihdam büroları meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde asıl işverendir. Bu husus, İşK m. 7/11’de “Geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur” denilmekle açıkça belirtilmiştir.

2.2.2. Geçici İşçi (Temporary Worker)

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği m. 3/c’ de “geçici işçi (temporary worker)”, işçi sağlama sözleşmesi kapsamında özel istihdam bürosu aracılığıyla başka bir işverene ait işyerinde çalıştırılan işçi” şeklinde tanımlanmıştır. Burada şunu belirtmek gerekir ki, geçici işçi (temporary worker) olabilmenin öncelikli şartı işçi olabilmeğdir. Başka bir ifadeyle bir iş sözleşmesi ile işverene bağımlı olarak çalışmak gerekmektedir. İş sözleşmesi, işçi sayılabilmek için zorunlu unsurlardandır³³⁸. İşçi, özel istihdam bürosu ile iş sözleşmesi ilişkisi içinde olmalıdır. Özel istihdam bürosu ile işçi arasındaki iş sözleşmesinin türü işçi sayılabilmek bakımından herhangi bir farklılık oluşturmayacaktır³³⁹. Sözleşmenin belirli ya da belirsiz olması veya kısmi süreli olup olmaması işçi sıfatının kazanılıp kazanılmamasında etken bir role sahip değildir. Anılan türlerin hangisi olursa olsun, sözleşme ilişkisi içinde özel istihdam bürosuna bağılı kişi işçi sıfatını kazanacaktır³⁴⁰.

Bilindiğı üzere, meslek edinilmemiş (gerçek anlamda) geçici iş ilişkisinde geçici işçinin geçici işçi sıfatı alabilmesi ancak yazılı rızasının alınması halinde mümkündür. İşçi, bu ilişkide işveren tarafından kendisine teklif edilen geçici işverenin yanında geçici olarak çalışma talebini kabul etmediğı takdirde geçici işçi sıfatı kazanılmayacaktır. Bu kabul işleminin yazılı olması ve devir sırasında verilmesi gerektiğini de ayrıca hatırlatalım. Ancak, mesleki anlamda geçici ilişkisinde istihdam bürosu ile iş sözleşmesi imzalamakta olan işçinin, geçici işverenin yanında çalıştırılmak istenmesinde işçinin yazılı rızası aranmamaktadır.

³³⁷ Civan, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, s. 329.

³³⁸ Civan, *Meslek Edinilmiş Geçici (Ödünç) İlişkisi*, s. 21.

³³⁹ Civan, *Meslek Edinilmiş Geçici (Ödünç) İlişkisi*, s. 21.

³⁴⁰ Civan, *Meslek Edinilmiş Geçici (Ödünç) İlişkisi*, s. 21.

Zira işçinin, istihdam bürosu ile yaptığı iş sözleşmesinin içeriğini zaten başka bir işverenin yanında geçici bir süreliğine çalışmak oluşturmaktadır.

2.2.3. Geçici İşçi Çalıştıran İşveren (*User Undertaking*)

Geçici işçi çalıştıran işveren (*user undertaking*), özel istihdam bürosu ile “geçici işçi sağlama sözleşmesi” yapan işverendir. Geçici işveren, özel istihdam bürosu ile arasındaki sözleşmede belirtilen süre kadar geçici işçinin iş görme borcunun alacaklısıdır.

Geçici işçi çalıştıran işveren (*user undertaking*), Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği m. 3/ç’ de tanımlanmıştır. Buna göre, geçici işçi çalıştıran işveren, “Özel istihdam bürosundan geçici işçi sağlama sözleşmesi ile geçici iş ilişkisi kapsamında işçi temin eden işvereni” ifade etmektedir. Geçici işçi çalıştıran işveren, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin taraflarından üçüncüsünü teşkil etmektedir.

Geçici işverenin gerçek veya tüzel kişi olmasının meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. İşveren, gerçek kişi olabileceği gibi herhangi bir tüzel kişi de olabilir. İş Kanunu’nun 7. maddesinin ilk fıkrasında da işverenin tüzel kişi olabileceği belirtilmiştir. Dikkat edilecek olunursa, geçici işveren ile işçi arasında herhangi bir sözleşme ilişkisi bulunmamaktadır. İşçi ile geçici işveren arasındaki ilişkiyi, istihdam bürosu ile geçici işveren arasında imzalanan geçici işçi sağlama sözleşmesi kurmaktadır.

Geçici işverenin geçicilik sıfatı sadece geçici işçi bakımından önem taşımaktadır. Başka bir ifadeyle, geçici işçi çalıştıran işveren (*user undertaking*) işyerindeki kendi işçileri bakımından asıl işverendir. Diğer yandan, kanunda meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin gerçekleşebilmesi için büro dışında başka bir işverene ihtiyaç duyulduğundan, bu işverenin İş Kanunu anlamında işveren sıfatını haiz olması gerekmektedir³⁴¹. Dolayısıyla, söz konusu işveren geçici işçinin işvereni sayılmayacağından kendi işçi veya işçilerinin olması gerekmektedir³⁴² ki İş Kanunu anlamında işveren sayılsın. Bunun yanında geçici işverenlik sıfatının olması için özel

³⁴¹ Civan, *Meslek Edinilmiş Geçici (Ödünç) İlişkisi*, s. 20.

³⁴² Serkan Elmas, *Geçici İş İlişkisi*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2007, s. 59.

istihdam bürosu ile geçici işçi sağlama sözleşmesinin bulunması zorunluluğunu da hatırlatmak gereklidir³⁴³.

2.3. TARAFLAR ARASINDAKİ HUKUKİ İLİŞKİ

2.3.1. Özel İstihdam Bürosu İle Geçici İşçi Arasındaki İlişki

Özel istihdam bürosu ile geçici işçi arasındaki ilişki, kanun koyucu tarafından açıklıkla belli edilmiştir. İşK m. 7/11'e göre, geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur³⁴⁴. Anılan durum, Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinde de "geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur." denilmek suretiyle bir kez daha belirtilmiştir³⁴⁵. Dolayısıyla buradaki ilişki geçici işçi ile işveren arasında olan bir ilişkidir. Kuşkusuz, anılan ilişki özel istihdam bürosunun geçici işçi ile iş sözleşmesi yapması ile kurulmaktadır. Yukarıda da belirtildiği üzere, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kural olarak İş Kanunu kapsamında olan iş sözleşmeleri bakımından geçerli olduğundan, geçici işçi ile istihdam bürosu arasındaki ilişkiye 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanacaktır³⁴⁶.

Kanun koyucu, özel istihdam bürosu ile geçici işçi arasında iş sözleşmesinin bulunduğunu söylemekle yetinmemiş; ayrıca bu ilişkinin yazılı olması gerektiğini de vurgulamıştır³⁴⁷. İşK m. 7/11'e göre "Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi

³⁴³ Hülya Akıntürk Türkmen, "İşgücüne Yönelik Olarak İşçinin Üçüncü Bir Kişiyeye Devri: Ödünç İş İlişkisi", Yargıtay Dergisi, C. 25, S. 1-2, Ocak-Nisan 1999, s. 136; Civan, *Meslek Edinilmiş Geçici (Ödünç) İlişkisi*, s. 21.

³⁴⁴ 2008/104/EC sayılı AB Direktif'inde de istihdam bürosu ile işçi arasında yapılan sözleşmenin iş sözleşmesi olduğu ve işveren sıfatının özel istihdam bürosuna ait olduğu kabul edilmiştir (Alpagut, *Geçici İş İlişkisini Düzenleyen Avrupa Birliği Yönergesi'nin Değerlendirilmesi*, s. 356); Demircioğlu/Engin, *Dünyada ve Türkiye'de Esnek Çalışma*, İstanbul 2007, İstanbul Ticaret Odası Yayını, No:2022-52, s. 43.

³⁴⁵ Özel istihdam bürosunun işveren olduğu hususu kanun koyucu tarafından TİKK'da da ayrıca düzenlenmiştir. Söz konusu kanunun 19. maddesinin 2. fıkrasına göre: "özel istihdam bürosu işçisine ilişkin 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kanunu, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 4447 sayılı Kanundan doğan yükümlülükler, 4857 sayılı Kanunun 7 nci maddesi saklı kalmak kaydıyla, özel istihdam bürosu tarafından yerine getirilir" denilmek suretiyle istihdam bürolarının işveren olduğu dolaylı olarak ifade edilmiştir.

³⁴⁶ Süzek, *İş Hukuku*, s. 312.

³⁴⁷ Yazılı sözleşme yapılması şartına uyulmaması durumunda TİKK'da "son fiilin tespit tarihinden geriye yönelik iki yıllık süre içinde aynı bentlere üç kez veya ayrı bentlere altı kez aykırı davranıldığı tespit edilmesi hâlinde iptal edilir ve üç yıl süre ile izin verilmez" şeklindeki hüküm müeyyide olarak düzenlenmiştir.

sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle yazılı olarak kurulur.” Hükümde öngörülen yazılılık şartının her ne kadar geçici işçi sağlama sözleşmesi için geçerli olduğu düşünülebilse de işçi ile istihdam bürosu arasındaki sözleşme bakımından da yazılılık şartının aranması gerektiği açıktır³⁴⁸.

Özel istihdam bürosu ile işçi arasında yapılacak sözleşmenin türüne de değinmek gerekmektedir. Söz konusu iş ilişkisi İş Kanunu’nda düzenlenen herhangi bir iş sözleşmesi türü olabilecektir. Doktrinde bu konu üzerinde herhangi bir ihtilaf bulunmasa da belirli süreli kurulup kurulamayacağı hususunda görüş birliği bulunmamaktadır. Bilindiği üzere belirli süreli sözleşme yapabilmeyen bazı şartları bulunmaktadır. Buradaki sorun, özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinin belirli süreli olarak kurulabilip kurulamayacağı değildir. Esas sorun, belirli süreli sözleşme yapılması için gereken şartların özel istihdam bürosu için aranıp aranmaması sorunudur. Yazarlardan bazıları, belirli süreli sözleşme yapmak için gerekli bulunan şartların özel istihdam büroları bakımından aranmaması gerektiğini düşünmektedirler³⁴⁹. Diğer yandan, yazarlardan bazılarına göre ise mesleki anlamda geçici iş ilişkisi kapsamında olsa da, büronun geçici işçi ile belirli süreli sözleşme yapılabilmesi ancak belirli süreli sözleşme yapma şartlarının oluşmasına bağlıdır³⁵⁰. Bu görüşü savunanların dayanaklarından ilki Türk İş Hukukunda belirsiz süreli sözleşme yapmanın asıl, belirli süreli sözleşme yapmanın ise istisnai olarak düzenlenen bir ilke olmasıdır. Zira anılan sözleşmenin belirli süreli olması gerektiğiyle ilgili İşK m. 7’de bir hüküm bulunmamaktadır³⁵¹. Diğer yandan bu yazarlara göre mesleki anlamda geçici iş ilişkisine rengini veren *geçicilik* kriteri geçici işçinin görevlendirilmesiyle ilgili olup işçi ile yapılacak olan sözleşmenin niteliğine etki etmemektedir. Bu bakımdan, işçinin geçici görevlendirilmiş olması tek başına İşK m. 11 anlamında objektif neden sayılmamalıdır. Dolayısıyla, bu yazarlara göre, diğer objektif neden sayılabilecek hallerin olmaması halinde işçi ile özel istihdam bürosu arasında yapılacak sözleşme belirsiz süreli sözleşme sayılmalıdır³⁵².

³⁴⁸ Civan, “*Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi*”, s. 317; Süzek, *İş Hukuku*, s. 312; Baskan, “*Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*”, s. 13.

³⁴⁹ Gaye Burcu Yıldız, “*Güvenceli Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu*”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, 1. Baskı, Beta Kitapevi, İstanbul, 2011, s. 214.

³⁵⁰ Civan, “*Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi*”, s. 320.

³⁵¹ Güzel/Heper, *Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi*, s. 40; Civan, “*Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi*”, s. 319.

³⁵² Güzel/Heper, *Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi*, s. 40; Civan, “*Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi*”, s. 319.

Ayrıca anılan yazarlar, “Geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilir. Bu süre üç ayı geçemez” hükmünden de dolaylı olarak sözleşmenin belirsiz süreli yapılması gerektiğinin anlaşıldığını savunmaktadırlar³⁵³. Kanımızca da özel istihdam bürosu ile işçi arasında belirli süreli sözleşme yapılabilmesi için geçicilik objektif neden sayılmamalıdır. Sözleşmenin belirli süreli olarak yapılması için geçicilik dışında objektif nedenler bulunmalıdır. Bu görüşün kabulü, aynı zamanda işçi lehine yorum ilkesinin de gereğidir. Zira belirli süreli iş sözleşmelerinde sözleşme süresi bittiği takdirde işçinin kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, işe iade gibi imkanlardan yararlanması mümkün olmayacaktır.

Kanun koyucu, bazı hükümlerle geçici işçinin haklarını korumayı amaçlamıştır. Bunlardan bir tanesine göre, “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” (İşK m. 7/11). Başka bir ifadeyle geçici işçinin sözleşme özgürlüğü kısıtlanamayacaktır³⁵⁴. Diğer yandan sözleşmede söz konusu 7. maddenin aksine hüküm bulunması halinde şartların tamamı değil, ancak söz konusu koşula uymayan kısımların iptali gerekmektedir³⁵⁵.

Geçici iş ilişkisi ile özel istihdam bürosu arasında bağtlanan sözleşmede, İşK m. 7/11 gereği işçinin işe çağrılmamasının sınırının belli edilmesi gerektiği düzenlenmiştir. Anılan madde, “Geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilir. Bu süre üç ayı geçemez” şeklinde düzenlenmek suretiyle işçinin en fazla 3 aylık süre kadar işe çağrılmaması halinde sözleşmenin işçi tarafından haklı nedenle feshedilebileceği düzenlenmiştir³⁵⁶. Kanunda en fazla 3 ay olarak öngörülen bu süre, sözleşme ile daha az olarak kararlaştırılabilecektir³⁵⁷. Doktrinde, geçici işçinin

³⁵³ Güzel/Heper, *Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi*, s. 40.

³⁵⁴ Süzek, *İş Hukuku*, s. 312

³⁵⁵ Başkan, “*Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*”, s. 14; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, s. 173.

³⁵⁶ Aynı hususun Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği’nde de düzenlendiğini görmekteyiz. Anılan durum, Yönetmeliğin 6. maddesinin 5. fıkrasında “Geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilir. Bu süre üç ayı geçemez” şeklinde düzenlenmiştir.

³⁵⁷ Süzek, *İş Hukuku*, s. 312.

çalışmadığı dönemde de ücrete hak kazandığının kabul edilmesi gerektiğini savunan yazarlar bakımından bu şekilde düzenleme yapılmasına ihtiyaç yoktur³⁵⁸.

Özel istihdam bürosunun geçici işçinin işvereni olduğunu yukarıda belirtmiştik. Bu nedenle işçi, iş görme edimini geçici olarak geçici işverene karşı borçlansa da işçinin ücreti özel istihdam bürosu tarafından ödenecektir³⁵⁹. Kanun koyucu ücret bakımından biraz titiz davranmıştır. Bu bakımdan TİKK'in 18. maddesinde de ayrıca bir hükme yer vermiş bulunmaktadır. Bu maddenin b ve c fıkralarına göre, “geçici iş ilişkisi kurulan işçi sayısının yüzde onunun ücretinin, ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmemesi” ya da “bir yıl içinde en az bir işçinin ücretinin, en az üç defa sözleşme ile belirlenen ücretin altında ödenmesi veya süresinde ödenmemesi” hallerinde özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi kurma yetkisi iptal edilecektir³⁶⁰. Ücret konusuna aşağıda ayrıntılı olarak değinileceğinden burada bu kadarlık bir anlatımla yetinmekteyiz.

2.3.2. Özel İstihdam Bürosu ile Geçici İşçi Çalıştıran İşveren Arasındaki İlişki

Özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasındaki ilişkinin temeli geçici işçi sağlama sözleşmesidir.³⁶¹ Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nin 3. Maddesinin d bendine göre geçici işçi sağlama sözleşmesi, “Özel istihdam bürosu ile işveren arasında işçinin, iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici iş ilişkisi kapsamında yapılan yazılı sözleşmeyi” ifade etmektedir. Geçici işçi sağlama sözleşmesinin tarafları özel istihdam bürosu ve geçici işveren olup; karşılıklı borç yükleyen bir sözleşmedir³⁶².

Özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında geçici işçi sağlama sözleşmesi yapılmaktadır. İşK m. 7/11'e göre belirtilen bu sözleşmenin de

³⁵⁸ Civan, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, s. 321. Civana göre, “Bu durumda ödünç işçiye, ödünç verilmediği dönemler için de ücretinin ödenmesine devam edilmesi gerektiğinden, ödünç işçinin çalışmaksızın ücrete hak kazandığı bir yerde haklı nedenle iş sözleşmesini feshetme imkanından yararlanması hayatın olağan akışına uygun düşmeyecektir. Bu itibarla işçiye haklı nedenle fesih imkanı tanınmasından ziyade, İş Kanunu ön tasarisının 93. maddesinde düzenlenen metinde olduğu gibi, özel istihdam bürosunun ödünç işçilerin iş sözleşmesini ödünç verme süresinin sona ermesinden itibaren üç ay içinde yahut belirlenecek farklı bir süre içerisinde süreli fesih yolu ile sona erdiremeyeceği yönünde bir düzenlemeye yer verilmesi daha isabetli olurdu” (Civan, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, s. 321-322).

³⁵⁹ Süzek, İş Hukuku, s. 312.

³⁶⁰ Süzek, İş Hukuku, s. 312.

³⁶¹ Geçici işçi sağlama sözleşmesinin hukuki niteliği hakkında Bkz. Bölüm I/IV

³⁶² Civan, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, s. 327.

büro ile işçi arasında yapılan sözleşme gibi yazılı yapılması gerekmektedir³⁶³. Nitekim anılan fıkranın devamı cümlesinde “*Özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılacak geçici işçi sağlama sözleşmesinde; sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülükleri yer alır*” şeklinde yer alan hüküm gereği de söz konusu sözleşmenin yazılı olarak yapılması gerektiği ortaya çıkmaktadır³⁶⁴. Yazılılık koşuluna uyulmadığı takdirde, geçici işçiyi, yanında çalışmaya başladığı andan itibaren geçici işverenin işçisi olarak kabul etmek gerekecektir. Bu durumda işçi ile geçici işveren arasında belirsiz süreli iş akdinin kurulduğunu kabul etmek uygun bir çözüm tarzı olacaktır³⁶⁵. Yazılılık koşuluna uyulmamasının özel istihdam bürosunu yakından ilgilendiren başka bir neticesi ise, TİKK m. 18’de belirtilen, büronun geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptal edilmesi hususudur. Söz konusu hükme göre, “*son fiilin tespit tarihinden geriye yönelik iki yıllık süre içinde aynı bentlere üç kez veya ayrı bentlere altı kez aykırı davranıldığı tespit edilmesi hâlinde iptal edilir ve üç yıl süre ile izin verilmez*”. Bunun yanında, sözleşmenin yazılı olarak yapılması gerekliliği TBK m. 12/2 gereğince geçerlilik koşulu olarak karşımıza çıkmaktadır³⁶⁶. Ayrıca, Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinde belirtildiği üzere, geçici işçi çalıştıran işverenle sözleşme yapacak olan özel istihdam bürosunun Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilen bürolardan olması da gerekmektedir (m. 5/2).

Yukarıda belirtildiği üzere, geçici işçi sağlama sözleşmesinde hangi hususların zorunlu olarak bulunması gerektiği kanunda belli edilmiştir. Ancak, bu unsurlara ek olarak işçinin iş görme edimini gerçekleştireceği yer, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgiler ve işçinin ücreti konusunda ayrıntılı hususların da sözleşmede yer alması isabetli olurdu³⁶⁷. Diğer yandan bazı yazarlara göre, ücret dâhil geçici işçinin çalıştığı dönemdeki tüm çalışma koşullarının ve özel istihdam bürosunun meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurma yetkisine ilişkin bilgilerin

³⁶³ Civan, “*Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi*”, s. 325; Başkan, “*Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*”, s. 15; Odaman, “*Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması*”, s. 48.

³⁶⁴ Başkan, “*Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*”, s. 15.

³⁶⁵ Başkan, “*Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*”, s. 15-16.

³⁶⁶ Başkan, “*Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*”, s. 15; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, s. 173.

³⁶⁷ Güzel/Heper, *Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi*, s. 43.

sözleşmede yer almasının gerek işçinin hakları gerek uygulamada ortaya çıkabilecek sorunların önüne geçmek bakımından faydalı olacağı kanaatini taşımaktadırlar³⁶⁸.

2.3.3. Geçici İşçi ile Geçici İşçi Çalıştıran İşveren Arasındaki İlişki

Özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinin üçlü bir ilişki olduğunu yukarıda belirtmiştik. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde üç farklı süje bulunmasına rağmen iki farklı sözleşme bulunmaktadır. Bunlardan ilki, işçi ile özel istihdam bürosu arasındaki iş sözleşmesi, diğeri ise özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasındaki geçici işçi sağlama sözleşmesidir. Dikkat edilecek olunursa işçi ile geçici işveren arasında herhangi bir sözleşme bulunmamaktadır³⁶⁹. Bu bakımdan işçinin sözleşme ilişkisi içinde bulunduğu tek işveren özel istihdam bürosudur. Nitekim geçici işverene devredilen işçinin söz konusu işverenle sözleşme kurma iradesi de bulunmamaktadır³⁷⁰. Bunun yanında klasik geçici iş sözleşmelerinden farklı olarak meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde işçinin rızası da aranmamaktadır.

İşçi ile geçici işveren arasında iş sözleşmesinin olmadığını kabul etmekle birlikte anılan taraflar arasında bir ilişkinin bulunduğu da bir gerçektir. Doktrinde anılan ilişkinin iş ilişkisi benzeri bir ilişki olduğu kabul edilmektedir³⁷¹. Söz konusu ilişkinin iş ilişkisi benzeri bir hukuki ilişki olduğunu kabul etmek³⁷², işçinin işini gereğince ifa etmesi, geçici işverenin gözetme borcuna uygun davranması ve anılan

³⁶⁸ Civan, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, s. 328-329.

³⁶⁹ Süzek, *İş Hukuku*, s. 315; Civan, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, s. 333; Başkan, “Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi”, s. 16; Alman ve İsviçre hukuklarında da geçici işveren ile işçi arasında sözleşme ilişkisinin kurulmadığı hakkında bkz. Başkan, “Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi”, s. 16.

³⁷⁰ Başkan, “Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi”, s. 16.

³⁷¹ Süzek, *İş Hukuku*, s. 315; Akyiğit, “İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi”, s. 123; Süzek, “İş Akdinin Türleri”, s. 32; Civan, *Meslek Edinilmiş Geçici (Ödünç) İlişkisi*, s. 33; Civan, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, s. 333; Serkan Odaman, *Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi*, İstanbul 2007, s. 91; Nurmukhambetova, “İş Kanununun Yeni Düzenlemesi Karşısında Geçici İş İlişkisi”, s. 206.

³⁷² Civan’a göre İş Kanunu’nun bazı hükümlerinden, anılan ilişkinin iş sözleşmesi benzeri bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Civan bu konuda şunları söylemektedir: “İş Kanununun 7. maddesinde de ödünç işçi ile ödünç alan işveren arasında iş sözleşmesi benzeri bir hukuki ilişki kurulduğunun kabul edildiğine dair düzenlemelere rastlanmaktadır. Ödünç alan işverenin ödünç işçiye talimat verme yetkisinin kabul edilmesi (md.7/9-a), ödünç işçinin işyerine ve işe ilişkin kusuruyla neden olduğu zarardan, ödünç alan işverene karşı sorumlu olduğunun ifade edilmesi (md.7/14), ödünç işçi ile ödünç alan işveren arasında iş sözleşmesi benzeri bir ilişkinin var olduğunun kanunen de benimsendiğine işaret etmektedir”.

iki taraf arasındaki herhangi bir uyuşmazlıkta çözüm yeri olarak iş mahkemelerinin görevli olması bakımından önem taşımaktadır³⁷³.

2.4. TARAFLARIN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

2.4.1. Özel İstihdam Bürosunun Hak ve Yükümlülükleri

2.4.1.1. Büronun Hakları

Özel istihdam bürosunun haklarını iki farklı süje bakımından değerlendirmek gerekmektedir. Özel istihdam bürosu işçi ile iş sözleşmesi yaparken, geçici işveren ile işçi sağlama sözleşmesi yapmaktadır. Bu sözleşmelerin karşılıklı hak ve borçlar doğurduğu bir gerçektir.

Her şeyden önce, özel istihdam büroları Türkiye İş Kurumu tarafından verilen, geçici iş ilişkisi kurma hakkına sahiptir. Bu husus İşK m. 7/2'deki "*Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak*" ibaresinden açıkça anlaşılmaktadır. Bunun yanında, anılan büroların aracılık ve geçici iş ilişkisi kurmak için sağlaması gereken şartlar TİKK m. 18'de ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir.

Özel istihdam bürosu geçici işverene sözleşme kapsamında işçisini devrettiğinden bunun karşılığında bedel alma hakkına sahiptir. Bu durum, Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği m. 19/1'de "*Özel istihdam bürosu, aracılık ve geçici işçi sağlama faaliyeti karşılığı olarak işverenden hizmet bedeli alma hakkına sahiptir*" şeklinde ifade edilmiştir. Bu bedel, büro ile geçici işveren arasındaki sözleşmenin içeriğine göre serbestçe kararlaştırılabilecektir. Özel istihdam büroları anılan fıkranın ikinci cümlesi gereğince kural olarak işçilerden herhangi bir ücret talep edemez. Ancak Yönetmelikte istisna tutulan meslekler ve pozisyonlar için işçilerden de ücret talep edebileceklerdir. Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği m. 22/2'de anılan istisnalar "*Özel istihdam büroları aracılık faaliyetleri kapsamında sadece; profesyonel sporcu, teknik direktör, antrenör, manken, fotomodel ve sanatçı meslek gruplarında yer alanlar ile genel müdür veya bu göreve eş ya da daha üst düzey yönetici pozisyonlarında işe yerleştirilecek kişilerden ücret alabilir*" şeklinde sayılmak suretiyle belli edilmiştir.

³⁷³ Civan, "*Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi*", s. 333; Akyiğit, "*İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi*", s. 123.

Özel İstihdam bürosunun sözleşme ilişkisi içinde bulunduğu işçisine karşı da hakları bulunmaktadır. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin düzenlendiği İşK m. 7’de işçinin devredildiği geçici işveren bakımından yönetim hakkı açıkça düzenlenmiştir (f. 9/a). Anılan durumun özel istihdam bürosu için de geçerli olup olmadığı konusunda hükümde açıklık yoktur. Ancak, söz konusu yönetim hakkının özel istihdam büroları için de geçerli olacağı kanaatindeyiz³⁷⁴. Zira özel istihdam büroları her şeyden önce işveren sıfatına sahiptir. Bununla birlikte özel istihdam bürosunun her konuda emir ve talimat verme yetkisine sahip olduğu da söylenemeyecektir. Şöyle ki işin görülmesi ile doğrudan ilgili olmayan konularda söz konusu büronun emir ve talimat verme yetkisi devam etmektedir³⁷⁵. Yıllık izinlerin kullandırılması, geçici işçinin geri çağırılması veya başka bir işçi ile değiştirilmesi konuları özel istihdam bürosunun emir ve talimat verme yetkisinin devam ettiği konulardandır³⁷⁶. Dolayısıyla, büronun geçici işverene devrettiği işçisi üzerinde yönetim hakkı bulunmaktadır. Gerçekten, özel istihdam bürosu yönetim hakkına sahip olmakla birlikte bu yetkisini büyük çoğunluğuyla geçici işverene devretmektedir³⁷⁷. Yönetim hakkından anlaşılması gerekenin emir ve talimat verme hakkı olduğunu belirtmek isteriz.

Özel istihdam bürosunun emir ve talimat verme yetkisinin olduğunu kabul etmekle birlikte zaman bakımından sınırlarının da olduğunu kabul etmek gerekmektedir. Şöyle ki, devredilen işçiye işin görülmesi veya işyerindeki davranışlarıyla ilgili emir ve talimat verme yetkisi tanımak pek mümkün görünmemektedir. Başka bir ifadeyle büronun yönetim hakkının işin görülmesi ile ilgili olmadığını söylemek yanlış olmayacaktır³⁷⁸. Ancak, işçinin yıllık izin kullanmasının belli edilmesi bakımında özel istihdam bürosunun yönetim hakkını elinde bulundurduğu söylenebilecektir³⁷⁹. Aynı şekilde, sözleşmede hüküm bulunduğu takdirde büronun devrettiği işçisini değiştirmesi de yönetim hakkı kapsamında değerlendirilecektir³⁸⁰.

³⁷⁴ Başkan, “*Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*”, s. 26.

³⁷⁵ Başkan, “*Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*”, s. 26.

³⁷⁶ Civan, “*Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi*”, s. 365.

³⁷⁷ Süzek, *İş Hukuku*, s. 318.

³⁷⁸ Civan, *Meslek Edinilmiş Geçici (Ödünç) İlişkisi*, s. 595; Akıntürk Türkmen, “İşgücüne Yönelik Olarak İşçinin Üçüncü Bir Kişiye Devri: Ödünç İş İlişkisi”, s. 148.

³⁷⁹ Civan, *Meslek Edinilmiş Geçici (Ödünç) İlişkisi*, s. 595.

³⁸⁰ Civan, *Meslek Edinilmiş Geçici (Ödünç) İlişkisi*, s. 595-596.

2.4.1.2. Büronun Yükümlülükleri

2.4.1.2.1. Geçici İşçinin Ücretinin Ödenmesi

İşçinin ücretinin işveren tarafından ödenmesi kuraldır. İş yaşamının doğal döngüsünden de anlaşılmaktadır. Özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinde işçinin işvereni istihdam bürosudur. Dolayısıyla işçinin ücretini ödemekle yükümlü olan işveren özel istihdam bürosudur³⁸¹. İsveç, Almanya, Hollanda ve İngiltere geçici işçinin ücretinden sadece büroyu sorumlu tutmuşken, Belçika, İtalya, Fransa ve Yunanistan ise geçici işverenle büroyu işçinin ödenmeyen ücretinden müteselsil şekilde sorumlu tutmayı tercih etmiştir.³⁸²

Ülkemizde ise özel istihdam bürosunun işveren olduğu Kanunda açıkça yazmasına rağmen (İşK m. 7/11) ücret ödeme yükümlülüğü içinde bulunduğu aynı açıklıkla dile getirilmiş değildir. Ancak, bazı fıkraların gerek lafzı gerek yorumundan bu durum anlaşılmaktadır. İşK m. 7/12’de geçen “*Geçici işçi çalıştıran işveren, ödenmeyen ücretler mevcut ise bunlar ödenene kadar özel istihdam bürosunun alacağını ödemeyerek, özel istihdam bürosunun alacağından mahsup etmek kaydıyla geçici işçilerin en çok üç aya kadar olan ücretlerini doğrudan işçilerin banka hesabına yatırır. Ücreti ödenmeyen işçiler ve ödenmeyen ücret tutarları geçici işçi çalıştıran işveren tarafından çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirilir*” şeklindeki düzenlemeye göre, geçici işçinin ücretinin ödenmemesi halinde geçici işveren özel istihdam bürosuna ödeyeceği bedelden mahsup etmek kaydıyla işçinin ücretini ödeyebilecektir³⁸³. Başka bir ifadeyle, özel istihdam bürosunun ücret ödeme yükümlüsü olması kural, geçici işverenin ücret ödeme yükümlüsü olması istisnai olarak düzenlenmiştir. Kanun koyucu geçici işverene böyle bir hak sunmakla geçici işçilerin mağdur olmasının önüne geçmek istemiştir. Tanınan bu hakkın yanında ayrıca, ücreti ödenmeyen işçilerin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirilmesi

³⁸¹ Baskan, “*Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*”, s. 26; Alpagut, “*Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri*”, s. 574; Nurmukhambetova, “*İş Kanununun Yeni Düzenlemesi Karşısında Geçici İş İlişkisi*”, s. 207; Süzek, “*İş Hukuku*”, s. 312.

³⁸² Uşen, Şelale, *Avrupa Birliği’nde Ödünç İş İlişkisi ve Ödünç Emek Büroları: İtalya Uygulaması ve Türkiye*, s.102

³⁸³ Ücretin özel istihdam büroları tarafından ödeneceği TİKK’in 18. maddesinin 2. fıkrasının b ve c bentlerinden de anlaşılmaktadır. Bu bentlere göre, “geçici iş ilişkisi kurulan işçi sayısının yüzde onunun ücretinin, ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmemesi ve bir yıl içinde en az bir işçinin ücretinin, en az üç defa sözleşme ile belirlenen ücretin altında ödenmesi veya süresinde ödenmemesi hallerinde özel istihdam bürosunun geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptal edileceği” düzenlenmiştir.

yükümlülüğü getirilmekle özel istihdam bürosunun yetki alabilmesinin denetlenmesini de kolaylaştırmıştır. Anılan bildirim, ödeme gününü takiben 15 gün içinde yapılmalıdır³⁸⁴. Burada şunu da belirtmek gerekir ki, geçici işverenin ücret ödeme yükümlülüğü ancak özel istihdam bürosunun ücretleri ödemediği ve işçinin yanında çalıştığı süre ile sınırlıdır³⁸⁵. Dolayısıyla kural olarak müteselsil bir sorumluluğun varlığından bahsedilemeyecektir³⁸⁶. İşK m. 7/12'deki “*en çok üç aya kadar olan ücretlerini doğrudan işçilerin banka hesabına yatırır*” cümlesine göre geçici işverenin, işçinin ödenmeyen ücret alacağından en çok üç aylık ücreti tutarına kadar büro ile müteselsil sorumlu olduğunu, daha fazlası için ise sorumlu olmadığı söylenebilecektir.

Özel istihdam bürosunun sözleşmede kararlaştırdığı ücreti ödemesi gerektiği konusunda herhangi bir tereddüt bulunmamaktadır. İşçinin bazı durumlarda fazla çalışma yapması veya hafta tatilinde çalışması mümkün olabilmektedir. Bunların sözleşmede ayrıntılı olarak düzenlenmesi durumunda herhangi bir sorun çıkmayacaktır. Ancak sözleşmede yer verilmediği takdirde anılan ücretlerin kim tarafından ödeneceği meselesi ile karşılaşılmaktadır. İşçi ile geçici işveren arasında sözleşme ilişkisi bulunmadığından anılan durumda da ücretlerin özel istihdam bürosu tarafından ödenmesi gerekecektir³⁸⁷. Özel istihdam bürosu, aralarında geçici işçi sağlama sözleşmesi bulunan geçici işverenden bu ödemeleri isteme hakkına sahip olacaktır³⁸⁸. Kuşkusuz bunu kendi aralarındaki sözleşmeye hüküm koymak suretiyle daha farklı bir şekilde de düzenleyebilirler. Fakat her halükarda işçinin ücretini ödemekle yükümlü olan işveren özel istihdam bürosudur.

İşK m. 7/8'de bir anlamda ücret ödeme yükümlüsünün hangi işveren olduğunu belirtmektedir. Bu hükme göre, geçici işçi, geçici işçi çalıştıran işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans veya borç alamaz. Kanun koyucu anılan fıkrada salt anlamda ücretten bahsetmemekle birlikte geçici işverenin yanında çalıştırdığı geçici işçiye hizmet bedelinden mahsup edilmek

³⁸⁴ Başkan, “*Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*”, s. 27.

³⁸⁵ Odaman, “*Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi*”, s. 47.

³⁸⁶ Civan, “*Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi*”, s. 366; Odaman, “*Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulamaları*”, s. 55-56.

³⁸⁷ Civan, *Meslek Edinilmiş Geçici (Ödünç) İlişkisi*, s. 602.

³⁸⁸ Odaman, *Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi*, s. 47

üzere ödenecek olan ödemeleri yasaklamıştır. Buradan anlaşılmaktadır ki geçici işçinin ücret ödemekle yükümlü olan işveren özel istihdam bürosudur.

Ücret hakkında değinilmesi gereken diğer bir husus ise işçinin geçici işverenin yanında çalışmadığı takdirde ücrete hak kazanıp kazanmadığı hususudur. Doktrindeki genel düşünceye göre işçinin çalıştırılmasa dahi ücrete hak kazanacağıdır³⁸⁹. Kuşkusuz bu durum Kanunda, işçinin çalışmadığı halde ücrete hak kazanacağı haller haricindeki durumlar içindir. Diğer yandan, ücretin ödenmesi gerekliliğinin yanında işçi ile özel istihdam bürosu arasında çağrı üzerine çalışma sözleşmesi yapıldığı takdirde uygulamada problemlerin yaşanmayacağı da belirtilmektedir³⁹⁰.

Özel istihdam bürosu tarafından ücretin ödenmemesi halinde İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı bir gerçektir. Buna göre işçi, ücreti İşK m. 24/2-e bendinde yer alan “İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse” şeklindeki hüküm gereğince sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilecektir³⁹¹.

2.4.1.2.2. Ücretin Ödendiğini Gösteren Belgelerin İbraz Edilmesi

Kanun koyucu özel istihdam bürosunun ücret ödeme yükümlüsü olduğunu net belirtmemişse de, ücretin ödendiğini gösteren belgelerin ibraz edilmesi gerektiğini açıklıkla düzenlemiştir. İşK m. 7/12 fıkrasının ilk cümlesinde, “İkinci fıkranın (f) bendi kapsamında kurulan geçici iş ilişkisinde, geçici işçi çalıştıran işveren işyerinde bir ayın üzerinde çalışan geçici işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini çalıştığı süre boyunca her ay kontrol etmekle, özel istihdam bürosu ise ücretin ödendiğini gösteren belgeleri aylık olarak geçici işçi çalıştıran işverene ibraz etmekle yükümlüdür” şeklinde düzenlenen hükümden de anlaşılacağı üzere özel istihdam bürosunun ücret ödeme yükümlülüğünün yanında ödendiğini gösteren belgelerin ibraz etme yükümlülüğü de bulunmaktadır. Zira, kanun koyucu açıkça özel istihdam bürosunun ücretin ödendiğini gösteren belgelerin geçici çalıştıran işverene ibraz edileceğini düzenlemiştir. Ayrıca söz konusu hükümden ücretlerin aylık ödeneceğini de anlamaktayız. Burada geçici işverenin üstlendiği rol ise, geçici

³⁸⁹ Odaman, *Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi*, s. 170; Akyiğit, “İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi”, s. 152-153.

³⁹⁰ Civan, *Meslek Edinilmiş Geçici (Ödünç) İlişkisi*, s. 604.

³⁹¹ Civan, *Meslek Edinilmiş Geçici (Ödünç) İlişkisi*, s. 603.

olarak iş görme borcunu devraldığı işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğinin kontrol etmektir. Dikkat edecek olursak, İşK m. 7’de, özel istihdam bürosuna belge ibraz etme yükümlülüğü sadece İşK m.7/2-f bendinde düzenlenen durum için getirmiştir³⁹². Hemen belirtelim ki, kanun koyucu, İşK m. 7/12-f’deki düzenleme ile İşK m. 7/2-f bendinde düzenlenen mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin kurulabileceği *işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemez şekilde artması* halini olabildiğince sınırlamak gayreti içerisinde olmuştur. Nitekim bunu İşK m. 7/6’da getirilen işçi sayısındaki sınırlamadan da anlamaktayız. Diğer yandan, anılan kanununun 99. maddesinden de kanun koyucunun İşK m. 7/2-f bendindeki durum için mümkün olduğunca sınırlama getirmek istediği anlaşılmaktadır³⁹³. Buna göre, “7 nci maddenin ikinci fıkrasının (f) bendine aykırı olarak davranan işveren veya işveren vekiline ise birinci fıkranın (b) bendinde belirtilen para cezası dört katı artırılarak uygulanır”. Tüm bunlardan hareketle denilebilir ki, özel istihdam bürosunun İşK m. 7/12-f bendindeki düzenlemesi gereği özel istihdam bürosunun anılan hallerde belge ibraz etmek zorunda olması yerinde bir düzenlemedir.

Özel istihdam bürosunun ücretin ödendiğini gösteren belgeleri geçici işverene ibraz etmesi yükümlülüğü Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği’nde de düzenlenmiştir. Söz konusu Yönetmeliği m. 11/3’de yer alan “*Özel istihdam bürosu geçici işçilerin ücretinin ödendiğini gösteren belgeleri aylık olarak geçici işçi çalıştıran işverene ibraz etmekle yükümlüdür*” şeklindeki hükümden bu durum açıklıkla anlaşılmaktadır. Burada şunun ifade edilmesi gerekir ki, İşK m. 7’de ücretin ödendiğini gösteren belgenin ibrazı sadece, yukarıda anlatılan İşK m. 7/2-f bendinde düzenlen mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin kurulabileceği haller için öngörülmüştür. Ancak anılan Yönetmelik söz konusu ücretin ödendiğini gösteren belgenin ibraz edilmesi yükümlülüğünü mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin kurulabileceği diğer haller için de öngörmüştür (m. 11/3).

2.4.1.2.3. Sözleşme Süresince Sınırlı Olmak Kaydıyla Geçici İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu

İşçiyi gözetme borcundan İşK m. 7/9-f bendinde geçici işçi çalıştıran işveren, “20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17 nci

³⁹² Civan, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, s. 344.

³⁹³ Civan, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, s. 344.

*maddesinin altıncı fıkrasında öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür” şeklinde düzenlenen hüküm gereğince kural olarak ve asli olarak sorumludur*³⁹⁴. Nitekim TİKK m. 19/2’de “*Özel istihdam bürosu işçisine ilişkin 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 4447 sayılı Kanundan doğan yükümlülükler, 4857 sayılı Kanunun 7 nci maddesi saklı kalmak kaydıyla, özel istihdam bürosu tarafından yerine getirilir”* şeklinde düzenlenen hükümde belirtildiği üzere, İş Kanunu’nun 7. maddesi saklı kalmak kaydıyla ibaresi kullanılmış ve geçici işverenin asıl muhatap olduğu yinelenmiştir³⁹⁵.

İş sağlığı ve güvenliği bakımından geçici işçiyi gözetme borcunun asıl muhatabının geçici işveren olması isabetli sayılabilir. Zira iş görme edimi devredileceği bilinerek işe alınan işçinin genel çerçevede hangi işlerde çalışacağı bilinse de net açıdan hangi işyerinde ve işkolunda çalışacağı bilinemez. Bu açıdan, geçici işverenin yanında çalıştırmak için devraldığı işçilerin iş sağlığı ve güvenliği bakımlarından gözetme borcunun asıl muhatabı olması isabet taşımaktadır³⁹⁶. Diğer yandan, geçici işçi özel istihdam bürosuna ait işyerinde çalışmadığından iş veya işyeri ile ilgili mesleki risklere geçici işverenin yanında çalıştığı müddetçe maruz kalmaktadır³⁹⁷. Bu bakımdan da gözetme borcunun asıl muhatabının geçici işveren olduğu düzenlemesi isabetlidir. Bunun yanında, TİKK m. 19/2’ye göre İşK m. 7 hükmü saklı olmakla birlikte özel istihdam bürosunun sağlık gözetimi ve bilgilendirme yükümlülüğü gibi konularda işçi devredilse dahi gözetme borcu devam etmektedir³⁹⁸. Başka bir ifadeyle bu durumlarda TİKK m. 19/2 uygulama alanı bulmaktadır. Kanun koyucu, anılan gözetme borcu için özel istihdam bürosu ile geçici işvereni müteselsil sorumlu tutmak yerine sorumluluk alanlarını ayrı ayrı belirlemiştir³⁹⁹. Yazarlardan bazılarına göre, anılan düzenlemenin meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde olduğu gibi müteselsil olarak düzenlenmesi işçinin

³⁹⁴ Civan, “*Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi*”, s. 380.

³⁹⁵ Civan, “*Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi*”, s. 380.

³⁹⁶ İşverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda işçiyi koruma borcu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Mustafa Tiftik/Ayşe Adıgüzel, “*İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu’na Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu*”, YBHD, 2016/1, s. 319 vd.

³⁹⁷ Başkan, *Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*, s. 34.

³⁹⁸ Civan, “*Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi*”, s. 381.

³⁹⁹ Süzek, *İş Hukuku*, s. 318; Civan, “*Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi*”, s. 381.

korunması ve gözetilmesi bakımından daha yerinde olacaktır⁴⁰⁰. Kanımızca da hükmün müteselsil sorumluluk şeklinde düzenlenmesi iş hukukunun amacına daha uygun düşecektir.

Bu noktada İşK.m.7/13 hükmü üzerinde durmak gerekir. Anılan hükme göre geçici işverenin yanında çalışması gereken süre sonlandıktan sonra iş ilişkisine devam eden işçi belirsiz süreli işçi olarak geçici işverenin işçisi kabul edilmektedir ve bu durumda özel istihdam bürosu işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere sorumlu tutulmaktadır. Buradan yola çıkılarak iş sağlığı ve güvenliği açısından özel istihdam bürosu ve geçici işverenin müteselsil sorumluluğu olduğu sonucu çıkarılabilmektedir. Ancak yukarıda değinildiği üzere gerek İşK.m.7/9-f ve gerekse TİKK m.19/2 hükmü geçici işçinin iş güvenliğini sağlama noktasında asıl muhatap olarak geçici işvereni belirlemiştir. Buna karşın özel istihdam bürosunun sorumluluklarına dair İşK.7 maddede yer alan düzenlemelerde özel istihdam bürosuna, geçici işçinin devredildiği süredeki iş güvenliği önlemlerini alma noktasında bir sorumluluk yükleyen açık bir hüküm bulunmamaktadır. Dolayısıyla İşK.m.7/13 hükmünde yer verilen işçiyi gözetme borucununun iş güvenliğine dair tüm önlemler olarak değil, yukarıda değinildiği üzere sadece işçiyi geçici işverene gönderirken gerekli eğitimi verme, iş kazası gerçekleştiğinde SGK'ya bildirme ve işçinin bildirim sonrasında geçici işverene iş güvenliği önlemleri alma noktasında gerekli girişimlerde bulunmasını anlamak gerektiği düşüncesindeyiz. Örneğin geçici işçi sağlama sözleşmesini gerekirse feshetmek, cezai şartlarla caydırıcılık sağlamak özel istihdam bürosunun kullanabileceği araçlardır. Kaldı ki mesleki olmayan geçici iş ilişkisini düzenleyen İşK.m.7/son fıkrasında işçiyi gözetme borcunu asli bir sorumluluk olarak açıkça düzenleyen kanun koyucunun özel istihdam bürosuna dair hükümlerde bu sorumluluğu açıkça düzenlememiş olması da tercihinin (gerekli eğitimleri vermek gibi istisnai durumlar hariç) müteselsil sorumluluk yerine geçici işverenin sorumluluğundan yana olduğu sonucuna götürmektedir.⁴⁰¹

Hukuki düzenlemelerini takip ettiğimiz ve mevzuatımıza aktardığımız Avrupa ülkelerinde de iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin büroya mı yoksa geçici

⁴⁰⁰ Civan, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, s. 382.

⁴⁰¹ Civan, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi” s.381

işverene mi uygulanacağı sorunu gündeme gelmiş ve İrlanda, Portekiz, Lüksemburg iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alma yükümlülüğünü sadece geçici işverene yüklemeyi tercih etmişken Belçika, Avusturya, Almanya, Hollanda, Fransa, İtalya ve İspanya ilgili tedbirler hususunda geçici işvereni sorumlu tutmuş, büronun sorumluluğunu ise (yukarıda benimsediğimiz görüş doğrultusunda) bilgilendirme ve mesleki eğitim verme ile sınırlı olmak kaydıyla sorumlu tutmuştur.⁴⁰²

Özel istihdam bürosunun sorumluluğuna ilişkin yukarıda yapılan açıklamaların esas amacı büronun, geçici işverene devredilen işçinin devredildikten sonraki durumu içindir. Zira işçinin işvereni, iş ilişkisinin kurulmasından itibaren özel istihdam bürosudur. Başka bir ifadeyle özel istihdam bürosu ayrıca düzenlenmesine gerek kalmaksızın işçiyi gözetme borcundan sorumludur⁴⁰³. Ancak, burada üzerinde durulan husus, geçici işçi sağlama sözleşmesi ile devredilen işçi bakımından özel istihdam bürosunun gözetme borcunun olup olmadığı değil, devam edip etmediğidir. Zira işçi, devredildiği takdirde geçici işverenin yanında çalışacağından özel istihdam bürosunun iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma imkânı bulunmayacaktır. Her ne kadar işçi lehine olmasa da böyle bir durumda özel istihdam bürosunun sorumlu tutulmasının, gerek “hakkaniyet ilkesine” gerekse kişinin kendi uhdesinde gerçekleşmeyen durumlardan sorumlu tutulmamasını kabul eden “hakimiyet ilkesine” aykırılık teşkil edeceği görüşüne katılmaktayız.⁴⁰⁴ Bu bakımdan işçi hakkında alınması gerekli olan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülükler geçici bir süreliğine kural olarak geçici işverene geçmektedir⁴⁰⁵. Bu durumun sonucu olarak elli ve daha fazla işçi çalıştıran iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulmasını zorunlu tutan yönetmelikte⁴⁰⁶ geçici işçilere dair bir açıklama olmasa da, geçici işçinin geçici işverenin yanında çalıştığı süre boyunca bu sayıya dahil edilmesi gerektiği yönündeki görüşe⁴⁰⁷ katılmaktayız.

⁴⁰² Uşen, Şelale, *Avrupa Birliği'nde Ödünç İş İlişkisi ve Ödünç Emek Büroları: İtalya Uygulaması ve Türkiye*, ss.100-101

⁴⁰³ Doğan Yenisey, “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi”, s. 166-167.

⁴⁰⁴ Aydın, İbrahim (2005), ‘İşverenin İşyerinde “Çalışan” İşçilerin İş Yapmaktan Kaçınma Hakkı’, Çimento İşveren Dergisi, C:19, S:4, s.15-29. s.24

⁴⁰⁵ Başkan, *Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*, s. 34.

⁴⁰⁶ İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik m.4/1 (RG,18.01.2013, Sayı, 28532)

⁴⁰⁷ Özkaraca, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Toplantıları 2016, s.92

Tüm bunlarla birlikte, özel istihdam bürosunun iş sağlığı ve güvenliği konusunda yükümlülüğü bazı durumlar açısından devam etmektedir⁴⁰⁸. Örneğin, yukarıda belirtildiği üzere özel istihdam bürosunun bilgilendirme veya sağlık gözetiminin yerine getirilmesi gibi yükümlülükleri devam etmektedir⁴⁰⁹. Dolayısıyla özel istihdam bürosu anılan yükümlülükleri yerine getirmediği takdirde işçiye karşı sorumlu olacaktır. Bu sorumluluk özellikle işçinin geçici işverenin yanında çalışırken kaza geçirmesi bakımından önem taşımaktadır⁴¹⁰.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili dikkat çekilmesi gereken bir başka husus da geçici işçinin meslek hastalığına yakalanması durumudur. Geçici işçinin dahil olduğu iş ilişkisi gereğince farklı sürelerle ard arda farklı işyerlerinde hatta farklı işkollarına tabi işyerlerinde çalışması kaçınılmazdır. Bu durumda meslek hastalığının bir işyerinde başlayıp bir başka işyerinde ilerlemesi gibi bir durum ortaya çıkması da muhtemeldir. O halde meslek hastalığından hangi işverenin sorumlu olacağına tespiti oldukça zor olacağından bu özel durum gerek geçici işçi bakımından gerekse geçici işverenler bakımından büyük bir handikap barındırmaktadır.

Sonuç olarak şunu demekteyiz ki, özel istihdam bürosu işveren sıfatını haiz olduğundan gözetim borcunun yükümlüsüdür ve geçici işverenin yanında çalışmak için devredilen işçi için bu borç geçici süreliğine kural olarak devredilmektedir. Ancak şunu da ifade etmek gerekir ki istisnai olarak bazı durumlarda özel istihdam bürosunun da gözetme borcu devam etmektedir. Ayrıca kanunda böylesine önemli bir borcun müteselsil şekilde ve tartışmaya yer bırakmayacak açık bir düzenlemeye yer verilmemiş olmasını da yerinde bulmamaktayız.

2.4.1.2.4. Diğer Borçları

İŞK m. 7/9-d bendinde geçici işçi çalıştıran işveren “*Geçici işçileri çalıştırdıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırır. Geçici işçiler, çalışmadıkları dönemlerde ise özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılır*” şeklinde yer alan hüküm gereği geçici işveren, işyerinde sosyal hizmetlerden yararlandırmak zorundadır. Dolayısıyla geçici işveren ulaşım, kantin, yemek veya kreş gibi sosyal imkânlardan eşit işlem ilkesi gereğince geçici işçileri de yararlandırmak

⁴⁰⁸ Civan, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, s. 381.

⁴⁰⁹ Civan, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, s. 381.

⁴¹⁰ Civan, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, s. 381.

zorundadır⁴¹¹. Hükümün özel istihdam bürosu bakımından getirdiği yükümlülük ise, söz konusu bentte ifade edildiği üzere, özel istihdam bürosu geçici işçinin çalışmadığı dönemlerde eğitim ve çocuk bakım hizmetlerini sağlamak zorunda olmasıdır. İşçilerin çalışmadıkları dönemde sahip oldukları hakları belirten tek düzenleme anılan bentteki düzenlemedir⁴¹². Anılan düzenleme sayesinde büro, geçici işçilerin çalışmadıkları dönemde meslek gelişimlerinin ve istihdam edilebilirliğinin artırılması amacıyla mesleki eğitimlere katılmalarına olanak sağlayacaktır⁴¹³.

2.4.2. Geçici İşverenin Hak ve Yükümlülükleri

2.4.2.1. Geçici İşverenin Hakları

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde iki farklı sözleşme ilişkisi bulunmaktadır. Bunlardan bir tanesi özel istihdam bürosu ile geçici işçi arasında iken diğeri özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasındadır. Görüleceği üzere geçici işveren ile geçici işçi arasında herhangi bir sözleşme ilişkisi bulunmamaktadır. Ancak anılan durumdan geçici işverenin hiçbir hakka sahip olmadığı anlamı çıkarılmamalıdır. Geçici işveren ile geçici işçi arasında sözleşme bulunmadığından söz konusu geçici işverenin sahip olduğu hakkın dayanağı değişecek ve anılan dayanak özel istihdam bürosu ile arasında bulunan geçici işçi sağlama sözleşmesi olacaktır.

Özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinde geçici işverenin en önemli hakkı işçiye emir ve talimat verme yetkisidir. Başka bir ifadeyle geçici işveren geçici işçi sağlama sözleşmesi çerçevesinde yanında çalışan geçici işçi üzerinde yönetim hakkına sahiptir. İşK m. 7/9-a bendinde “*Geçici işçi çalıştıran işveren; a) İşin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçisine talimat verme yetkisine sahiptir*” denmekle anılan durum açıklıkla ifade edilmiştir. Nitekim aynı hükmün Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği’nin 9. maddesinin a fıkrasında da tekrarlandığını görmekteyiz.

⁴¹¹ Doğan Yenisey, “*Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi*”, s. 162; Süzek, *İş Hukuku*, s. 319; Baskan, “*Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*”, s. 30, dn. 76.

⁴¹² Baskan, *Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*, s. 30.

⁴¹³ Doğan Yenisey, “*Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi*”, s. 160.

Geçici işverenin talimat verme yetkisinin kapsamı her şeyden önce işin görülmesi bakımından olacaktır⁴¹⁴. Geçici işveren, işin niteliğine göre işçisine bu konuda emir ve talimat verecek ve işçiyi yönlendirecektir. Örneğin, çalıştığı departmanı değiştirebilecek veya işini nasıl daha doğru bir şekilde yapması gerektiğini söyleyebilecektir. Ancak geçici işverenin emir ve talimat verme yetkisinin bu kadarla sınırlı olduğu söylenemez. İşin görülmesinin yanı sıra işyerindeki düzenin sağlanması açısından da bu hakka sahiptir⁴¹⁵. Aynı şekilde işyeri güvenliğinin sağlanması da geçici işverenin yönetim hakkı kapsamında değerlendirilecektir⁴¹⁶. Dolayısıyla geçici işveren, işçiye sigara içme yasağı, ara dinlenmeler, çalışma süreleri gibi konularda geçici işçi üzerinde yönetim hakkına sahiptir⁴¹⁷.

Geçici işveren, işçi üzerinde baştan itibaren bir yönetim hakkına sahip değildir. Geçici işverenin talimat hakkının başlangıcı, işçi sağlama sözleşmesi çerçevesinde geçici işçinin iş görme ediminin geçici işverene geçmesi ile başlamaktadır⁴¹⁸. Burada şunu da belirtmek gerekir ki, İş Kanunu'nun, yönetim hakkının devrini düzenleyen m. 7/9-a bendinde *geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak* ibaresi bulunmaktadır. Dolayısıyla, geçici işverenin yönetim hakkının en önemli sınırını geçici işçi sağlama sözleşmesi oluşturmaktadır. Diğer yandan şu da ifade edebilir ki, anılan sözleşmenin içeriğine farklı hükümler konulmak suretiyle geçici işçi üzerinde yönetim hakkının sınırları ayrıca belirtilebilecektir. Örneğin, sözleşmeye konulacak hükümlerle geçici işçinin yıllık izin sürelerini kullanmasının zamanı özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasında anlaşılabilir. Bununla birlikte, geçici işverenin yönetim hakkının sınırının hiç kuşkusuz yapılan işin gereği oluşturmaktadır. Nitekim anılan husus maddede belirtilmese bile işin gereği sınırlaması yönetim hakkının doğal sınırını oluşturmaktadır. Ancak, söz konusu hükümde bunun ayrıca ifade edilmesi işçinin korunması bakımından faydalıdır.

⁴¹⁴ Başkan, “*Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*”, s. 26.

⁴¹⁵ Başkan, “*Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*”, s. 26.

⁴¹⁶ Süzek, *İş Hukuku*, s. 316.

⁴¹⁷ Başkan, “*Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*”, s. 26; Nurmukhambetova, “*İş Kanununun Yeni Düzenlemesi Karşısında Geçici İş İlişkisi*”, s. 206.

⁴¹⁸ Nurmukhambetova, “*İş Kanununun Yeni Düzenlemesi Karşısında Geçici İş İlişkisi*”, s. 206; Alpay Hekimler, “*Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisine İlişkin Mevzuat ve Taslakların Genel Değerlendirilmesi*”, Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi Semineri, Tebliğler ve Görüşler, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara 2013, s. 53.

Geçici işveren, talimat verme yetkisi ile birlikte doğal olarak işin görülmesini isteme hakkına da sahiptir. Nitekim talimat verme yetkisini bundan ayrı düşünmek pek de mümkün değildir. Geçici işverenin iş görme ediminin alacaklısı olmasının kaynağı özel istihdam bürosu ile arasındaki geçici işçi sağlama sözleşmesidir.

İşK m. 7/14 fıkrasını da geçici işveren bakımından ele almak uygun olacaktır. Anılan fıkra, “*Geçici işçi, işyerine ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile neden olduğu zarardan, geçici işçi çalıştıran işverene karşı sorumludur*” şeklinde düzenlenmek suretiyle geçici işverene bir takım haklar sağlamaktadır⁴¹⁹. Söz konusu fıkradan anlaşıldığı üzere, işçinin kusurlu davranması neticesinde meydana gelen zararlardan geçici işverene karşı sorumluluğu bulunmaktadır⁴²⁰. Kuşkusuz, bu sorumluluğun doğabilmesinin diğer şartı geçici işçinin vermiş olduğu zararların işyerine ve işe ilişkin olması oluşturmaktadır⁴²¹. Dolayısıyla, geçici işçi, geçici iş sözleşmesi çerçevesi ve süresi içinde geçici işverene karşı yukarıdaki şartlar dâhilinde vermiş olduğu zararlardan sorumludur.

Burada, akla geçici işveren ile işçi arasında sözleşme ilişkisinin bulunmadığı gelmektedir. Dolayısıyla kusurdan dolayı verilen zararın kanuni dayanağının belli edilmesi gerekmektedir. Gerçekten, geçici işveren ile işçi arasında sözleşme ilişkisi bulunmadığından geçici işveren sözleşme hükümlerine ya da İş Kanunu hükümlerine dayanarak söz konusu zararın tazminini talep edemeyecektir. Bu bakımdan geçici işveren, işçinin, geçici işverene vermiş olduğu zararlardan dolayı ancak haksız fiil sorumluluğuna başvurabilecektir⁴²². Burada TBK m. 116’da düzenlenen yardımcı kişilerin fillerinden sorumluluk hükmünün de değerlendirilmesi isabetli olacaktır. Anılan maddenin ilk fıkrasına göre “*Borçlu, borcun ifasını veya bir borç ilişkisinden doğan hakkın kullanılmasını, birlikte yaşadığı kişiler ya da yanında çalışanlar gibi yardımcılarına kanuna uygun surette bırakmış olsa bile, onların işi yürüttükleri sırada diğer tarafa verdikleri zararı gidermekle yükümlüdür*”. Anılan fıkra göre

⁴¹⁹ Söz konusu durum Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği’nin 10. maddesinin 2. fıkrasında da aynı şekilde düzenlenmiştir.

⁴²⁰ Güzel/Heper, “*Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi*”, s. 44; Süzek, *İş Hukuku*, s. 315; Nurmukhambetova, “*İş Kanununun Yeni Düzenlemesi Karşısında Geçici İş İlişkisi*”, s. 206.

⁴²¹ Güzel/Heper, “*Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi*, s. 44; Süzek, *İş Hukuku*”, s. 315; Nurmukhambetova, “*İş Kanununun Yeni Düzenlemesi Karşısında Geçici İş İlişkisi*”, s. 206.

⁴²² Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş: *İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2014, s. 380; Nurmukhambetova, “*İş Kanununun Yeni Düzenlemesi Karşısında Geçici İş İlişkisi*”, s. 206.

işçinin geçici işverene vermiş olduğu zararlardan dolayı özel istihdam bürosunun TBK m. 116 gereğince sorumlu olacağı düşünülebilmektedir. Hemen belirtelim ki özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinde işçi ifa yardımcısı konumunda değildir. Başka bir ifadeyle, anılan durumda işçinin özel istihdam bürosunun yardımcısı olduğu söylenemeyecektir. Zira geçici işçi, ifa ettiği işi özel istihdam bürosu adına değil, yanında çalışmakta olduğu geçici işverenin adına yapmaktadır. İşin geçici işverenin adına yapılmasından kastedilen geçici işverenin emir talimatı altında yapılmasıdır. TBK m.116'da düzenlenen sorumlulukta, ifa yardımcısı konumundaki kimse zarar verici eylemi onu çalıştıranın emir talimatı altında gerçekleştirilmektedir. Oysa burada geçici işçi geçici işverenin emir talimatı ile hareket etmektedir. Geçici işverenin kendi emir talimatı altında hareket eden bir işçinin neden olduğu zarardan özel istihdam bürosunu sorumlu tutmak TBK m.116'da öngörülen düzenlemenin amacıyla bağdaşmayacağı kanaatindeyiz. Bu bakımdan işçinin kusuruyla vermiş olduğu zararlardan dolayı haksız fiil sorumluluğuna gidilebilecek olup, TBK m. 116'ya başvurulamayacaktır. Yine kanaatimizce işçinin, geçici işverenin emir talimatı altında ve işi gördüğü sırada üçüncü kişilere verdiği zararlardan ötürü TBK n.66 uyarınca adam çalıştıran sıfatıyla özel istihdam bürosu değil geçici işveren kusursuz sorumlu olacaktır.

2.4.2.2. Geçici İşverenin Yükümlülükleri

2.4.2.2.1. İşyerindeki Açık Pozisyonları Bildirmek ve Gerekli Belgeleri Saklamak

İşK m. 7/9'da geçici işverenin bazı yükümlülükler içinde olduğu belirtilmiştir. Anılan fıkranın b bendinde "*İşyerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirmek ve Türkiye İş Kurumu tarafından istenecek belgeleri belirlenen sürelerle saklamakla yükümlüdür*" şeklindeki düzenleme de bunlardan bir tanesidir. Buna göre, geçici işveren iş görme edimini devraldığı işçiye karşı bir takım yükümlülükler içine sokulmuştur⁴²³. Geçici işveren, sözleşme süresince yanında

⁴²³ Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nde de işyerindeki açık pozisyonların geçici işçiye haber verilmesi gerektiği düzenlenmiştir. Bu durum anılan Yönetmeliğin 9. maddesinin b fıkrasında "*İşyerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirmek ve Kurum tarafından istenecek belgeleri 25 inci maddenin dördüncü fıkrasında belirtilen sürelerle saklamakla yükümlüdür*" şeklinde düzenlenmiştir. Kanundaki düzenlemeden farklı olarak istenecek belgelerin Yönetmeliğin 25. maddesindeki belgeler olduğu belirtilmiştir. Söz konusu 25. maddedeki belgelerin "*Özel istihdam büroları; faaliyet süresi içinde unvan, faaliyet alanı, yetkili kişi, nitelikli personel, işyeri adresi, posta adresi, internet sayfası ve elektronik posta adresi değişikliklerini on gün içinde izin*

çalışmakta olan geçici işçiyi, işyerinde herhangi bir boş pozisyonun ortaya çıkması halinde bilgilendirecektir. Söz konusu bilgilendirme, işyerinde herkesin görebileceği bir yere ilan asmak, internet sitesinde duyurmak veya işçi temsilcilerine haber vermek şeklinde olabilecektir⁴²⁴. Kanun koyucunun bu şekilde bir düzenleme yapması 2008/104 sayılı AB Direktifi'ne de uygun görünmektedir⁴²⁵ (m. 6/1). Ancak şunu da ifade etmek gerekir ki, geçici işverenin bildirim yükümlülüğü bulursa da geçici işçiyi işe alma zorunluluğu bulunmamaktadır⁴²⁶.

Bilindiği üzere mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin nihai amaçlarından bir tanesi geçici işçinin sürekli olarak bir işe yerleştirilmesi amacıdır⁴²⁷. Bu bakımdan bu amacın gerçekleştirilmesi için geçici işverenin anılan şekilde bir yükümlülük altında bulunması son derece isabetli olmuştur⁴²⁸. Diğer yandan, çalışma yaşamının kalitesinin artırılması açısından da anılan düzenleme isabetlidir. Zira işçi geçici olarak çalışmakta olduğu işi iyi öğreneceğinden kalifiye bir işçi olarak karşımıza çıkacaktır.

İş Kanunu'nun 7. maddesinin 11. fıkrasında “*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*” şeklinde düzenlenen hüküm, yukarıda anlatılan geçici işverenin haber verme yükümlülüğünü

başvurusunu yaptıkları il müdürlüklerine veya hizmet merkezlerine bildirmek, uygulamanın takibi için gerekli olan diğer bilgi ve belgeleri de talep edilmesi halinde Kuruma ibraz etmek zorundadır” şeklinde belirtilen düzenleme ile de Kuruma ibraz edilmesi gerektiği belirtilmiştir. bunun yanında 25. maddenin 4. fıkrasında ise hangi belgenin ne süre ile saklanacağı belirtilmiştir. Bu madde ise şu şekildedir: “(4) Özel istihdam büroları, düzenleme tarihini izleyen takvim yılı başından itibaren; a) 22 nci maddenin ikinci fıkrasında belirtilen ücret alınabilecek mesleklerle ilgili yazılı sözleşmeleri, b) İş arayanlara ait kimlik, eğitim ve meslek bilgilerini, c) Geçici iş ilişkisi kapsamında; geçici iş sözleşmesi imzaladıkları işçilere ait kimlik, eğitim, meslek bilgileri ile geçici işçi çalıştıran işverene ait bilgileri, ç) Geçici işçi sağlama sözleşmesi ile geçici iş sözleşmelerini, d) İşe yerleştirilen kişilere ait kimlik, eğitim ve meslek bilgilerini, e) İşverenlerden alınan açık işlere ait eğitim, meslek ve iletişim bilgilerini, f) Kurumca onaylanan yurt dışı iş sözleşmelerini, g) Yetkili kişi dışında imza atabilecek kişilerle ilgili olarak düzenlenen belgeleri, beş yıl süreyle saklamak ve Kurumun talebi halinde ibraz etmek zorundadır”.

⁴²⁴ Başkan, “Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi”, s. 37.

⁴²⁵ Söz konusu Direktif hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Şelale Usen, “2008/104/EC Sayılı Ödünç İş İlişkisine İlişkin Avrupa Birliği Yönergesinin Getirdiği Yeni Düzenlemelerin Türkiye Açısından Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, 2010/3, s. 169 vd.

⁴²⁶ Başkan, “Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi”, s. 37; Doğan Yenisey, “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi”, s. 163.

⁴²⁷ Başkan, “Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi”, s. 36.

⁴²⁸ Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, s. 182; Süzek, *İş Hukuku*, s. 319.

destekleyen ya da pekiştiren bir düzenlemedir⁴²⁹. Burada şunu da ifade etmek gerekir ki, anılan fıkrada da üzerinde durulduğu gibi işçi ancak özel istihdam bürosu ile arasındaki sözleşme süresinin sonunda geçici işverenin yanında çalışabilecektir. Daha doğru bir ifadeyle, geçici işverenin işyerinde ortaya çıkan boş pozisyonlar işçi ile özel istihdam bürosu arasındaki sözleşmeyi haklı nedenle fesih yetkisi vermez. Söz konusu sözleşme hükümleri bağlamında işçi geçici işverenin teklifini değerlendirecektir.

Geçici işveren, işyerinde ortaya çıkan açık pozisyonları geçici işçiye bildirmekle yükümlü olduğu gibi yukarıda da bahsedildiği üzere gerekli belgeleri de saklamakla yükümlüdür. Kanun koyucunun getirmiş olduğu bu hükmün uygulamada bazı pratik sonuçlarının olduğu bilinen bir gerçektir. Zira meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin ülke istihdamına etkisi, çalışan sayısı, farklı parametreler arasında çapraz karşılaştırmalar saklanan bu belgeler aracılığıyla yapılabilecek ve istatistiksel veriler elde edilecektir⁴³⁰. Anılan belgelerin saklanması ile ilgili olarak 06.05.2016 tarih ve 6715 sayılı Kanunla değiştirilen İşK m. 7'nin gerekçesinde de ayrıntılı olarak bazı cümlelere yer verilmiştir. Buna göre, *“bu ilişkinin istihdam üzerindeki etkisinin tespiti, iş piyasasındaki güncel durumun yakından izlenebilmesi, istihdam politikalarının tespitinde kullanılabilmesi gibi ihtiyaçları karşılamak üzere kullanılacak olan bilgilerin Türkiye İş Kurumunca belirlenecek şekilde düzenli olarak derlemesi, koruması ve saklaması zorunluluğu düzenlenmiştir. Bu belgeler, Türkiye İş Kurumunun özel istihdam bürosu bildirimlerine ilişkin çapraz kontroller yapabilmesine de imkân verecektir”*. Bununla birlikte anılan belgelerin saklanmasının amacını sadece istatistiksel veriler olarak sınırlamak yanlış olacaktır. Zira olası bir ihtilaf halinde bu belgelerin ispat aracı olmaları ya da denetimlerde ibrazı da mümkün görünmektedir.

Sonuç olarak şunları da ifade edecek olursak, İşK m. 7/9-b bendi oldukça faydalı bir düzenleme olmakla birlikte etkili bir yaptırım mekanizması belirtilmediğinden öngörülen faydanın elde edilememesi ihtimal dahilindedir⁴³¹. Her ne kadar İşK m. 99/1-b bendinde *“7 nci maddesinde öngörülen ilke ve*

⁴²⁹ Süzek, *İş Hukuku*, s. 319; Nurmukhambetova, *“İş Kanununun Yeni Düzenlemesi Karşısında Geçici İş İlişkisi”*, s. 211.

⁴³⁰ Başkan, *“Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi”*, s. 37.

⁴³¹ Doğan Yenisey, *“Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi”*, s. 163.

yükümlülüklerine aykırı olarak geçici işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için iki yüz elli Türk lirası” idari para cezası verilir hükmü düzenlenmişse de anılan yaptırımın yeterli olmadığı kanaatindeyiz. Bunun yanında TİKK m. 19/3’de “Özel istihdam bürosu, işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan; iş arayanlar, açık işler, işe yerleştirmeler ve geçici işçi sağlama sözleşmeleri ile ilgili istatistikleri elektronik ortamda Kuruma bildirmekle ve uygulamanın takibi için gerekli olan diğer bilgi ve belgeleri talebi üzerine Kuruma vermekle yükümlüdür. Özel istihdam bürosu, iş ve işçi bulmaya aracılık için derlediği verileri bu amaçlar dışında kullanamaz” şeklinde düzenlenen hüküm gereği de büro, gerekli bilgi ve belgeleri Kuruma vermekle yükümlüdür. Ancak anılan hükümde belgelerin saklanması ile ilgili herhangi bir ifade bulunmamaktadır. Kanun koyucu, belgelerin saklanmasıyla ilgili olarak İşK m. 7/9-b bendinde “...Türkiye İş Kurumu tarafından istenecek belgeleri belirlenen sürelerle saklamakla yükümlüdür” demek suretiyle yetinmiştir.

2.4.2.2.2. Geçici İşçinin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Hallerini Özel İstihdam Bürosu ve Sosyal Güvenlik Kurumuna Bildirmek

Geçici işverenin bir diğer yükümlülüğü ise iş kazası ve meslek hastalıkları bakımındandır. İş Kanunu’nun 7. maddesinin 9. fıkrasının c bendinde “*Geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hâllerini özel istihdam bürosuna derhâl, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13 üncü ve 14 üncü maddelerine göre ilgili mercilere bildirmekle yükümlüdür*”⁴³² şeklinde düzenlenen hüküm gereği geçici işveren, iş kazası ve meslek hastalığı hallerini özel istihdam bürosuna derhal, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda belirtilen mercilere bildirmekle yükümlüdür⁴³³. Söz konusu hükmün yapmış olduğu atıf neticesinde denilebilir ki geçici işveren, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu⁴³⁴ ve bu kanuna dayanarak çıkarılan yönetmelikleri de uygulamak zorundadır⁴³⁵.

⁴³² Söz konusu hükmün aynısı Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği’nin 9. maddesinin c fıkrasında da düzenlenmiş bulunmaktadır.

⁴³³ SSGSSK’nın 13. maddesinde belirtilen merciler işyerinin bulunduğu yerdeki kolluk kuvvetleri, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı; söz konusu kanunun 14. Maddesindeki mercii ise Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığıdır.

⁴³⁴ RG. 30.06.2012, S. 28339.

⁴³⁵ Süzek, *İş Hukuku*, s. 318.

Kanun koyucu, iş sağlığı ve meslek hastalıkları bakımından sorumlu olarak geçici işvereni esas almıştır. Zira meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde işçi geçici işverene devredilmek üzere iş sözleşmesi imzalamaktadır. Başka bir ifadeyle özel istihdam bürosunun pratik anlamda bir işyeri bulunmamaktadır ki iş kazası ve meslek hastalığı meydana gelsin. Bu bakımdan, özel istihdam bürosunun iş kazası ve meslek hastalıklarını ilgili mercilere bildirmek yükümlülüğü de bulunmamaktadır⁴³⁶. Özel istihdam bürosuna bildirilmesinin nedeni ise, kanımızca geniş anlamda işçiyi gözetme borcu çerçevesinde olumlu bir düzenlemedir. Diğer yandan, özel istihdam bürosu geçici işçi sağlama sözleşmesinin ihlal edilip edilmediğini de denetleyebildiğinden söz konusu bu bildirim bu bakımdan da anlam taşımaktadır.

Geçici işveren, iş kazası ve meslek hastalığını özel istihdam bürosuna derhal bildirdiği gibi 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na (SSGSSK) göre yetkili kolluk kuvvetlerine de derhal bildirmekle yükümlüdür. Kanımızca derhal ibaresi ile anlatılmak istenen iş kazası ve meslek kazasının öğrenilir öğrenilmez hemen haber verilmesidir. Zira kolluk kuvvetlerine söz konusu iş kazası ve meslek hastalığının olayın hemen ardından haber verilmesi hayati öneme haiz olup, gelecekte ortaya çıkabilecek hak kayıplarının önüne geçebilecektir. Aynı şekilde anılan durumun özel istihdam bürosuna hemen haber verilmesi de bu açıdan değerlendirilmelidir. Yine anılan kanuna göre geçici işveren iş kazası ve meslek hastalığını Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığına kazadan sonraki üç iş günü içinde bildirmekle yükümlüdür⁴³⁷. SSGSSK, süreler bakımından ayrı olarak *“Bu fıkranın (a) bendinde belirtilen süre, iş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde, iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren başlar”* demek suretiyle üç günlük sürenin başlangıcını işverenin kazayı öğrendiği tarihte başlatmıştır. Anılan kanunun 14. maddesinde ise *“sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen veya bu durum kendisine bildirilen işveren tarafından”* denildikten sonra, *“bu durumun öğrenildiği günden başlayarak üç işgünü içinde, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile Kuruma bildirilmesi zorunludur”* denilmek suretiyle yine üç günlük bir süre şartı getirilmiştir.

⁴³⁶ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, s. 181-182.

⁴³⁷ Başkan, *“Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi”*, s. 35.

2.4.2.2.3. İşyeri Sendika Temsilcilerini Geçici İşçiler Hakkında Bilgilendirmek

Geçici işverenin, İşK m. 7/9’da öngörülen yükümlülüklerinden bir diğeri de e bendinde “İşyerindeki geçici işçilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri varsa işyeri sendika temsilcisine bildirmekle yükümlüdür” şeklinde düzenlenmiştir. Anılan düzenlemeye göre, geçici işveren işyerinde sendika temsilcisinin bulunması halinde geçici işçilerin istihdam durumları hakkında bilgi vermekle yükümlüdür. Kuşkusuz, bu şekilde bir düzenlemenin getirilmiş olması geçici işçilerin istihdam durumlarının denetlenmesi bakımından faydalı olacaktır⁴³⁸. Ancak, geçici işverenin sendika temsilcisine bildirmekle yükümlü olduğu hususlar istihdam durumuna ilişkin denilmek suretiyle muğlak bırakılmış ve işyeri sendika temsilcisinin kendisine bildirilen olumsuz bir durum hakkında yetkisi ve yükümlülüğüne ilişkin herhangi bir hüküm mevcut olmadığından anılan düzenlemenin beklenen faydayı sağlamayacağı kanaatindeyiz.

2.4.2.2.4. İş Güvenliğine İlişkin Eğitimleri Vermek ve Gerekli Tedbirleri Almak

Mesleki anlamda geçici iş ilişkisinde, geçici işçilerin korunması söz konusu ilişkinin mahiyeti itibariyle önem arz etmektedir. İşK m. 7/9-f bendi anılan ilişkide geçici işçileri koruyucu nitelikte bir düzenlemedir. Söz konusu hüküm işçiler açısından da yükümlülük getirmektedir. Bu hükme göre, geçici işçi çalıştıran işveren “20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17 nci maddesinin altıncı fıkrasında öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür”. Dolayısıyla, geçici işveren iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı işçiye gerekli eğitimin verilmesini sağlamalıdır⁴³⁹. İşverenin anılan yükümlülüğü karşısında işçinin de bu eğitimlere katılma zorunluluğu bulunmaktadır⁴⁴⁰.

Kanun koyucu, söz konusu hükümde açıkça belirtmemiş olsa da anılan fıkradaki yükümlülüğü yerine getirmeyen işveren için İşK m. 99’da gerekli yaptırımlar düzenlenmiştir. “7 nci maddesinde öngörülen ilke ve yükümlülüklerle

⁴³⁸ Süzek, *İş Hukuku*, s. 319; Doğan Yenisey, “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi”, s. 164

⁴³⁹ Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde iş sağlığı ve güvenliği hakkında işverenin yükümlülükleri ve buna aykırılığın sonuçları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Canan Erdoğan, “Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü”, YBHD, S. 2, Y. 2017, s. 127 vd.

⁴⁴⁰ Süzek, *İş Hukuku*, s. 318

aykırı olarak geçici işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için iki yüz elli Türk lirası... idari para cezası verilir” şeklinde düzenlenen 99. maddenin 1. fıkrasının b bendi ile kastedilen 7. maddenin tamamına olan aykırılıktır. Kanun koyucu istisnai olarak f bendini ayrı tutmuş ve söz konusu kanununun anılan maddesinin 2. fıkrasında “7 nci maddenin ikinci fıkrasının (f) bendine aykırı olarak davranan işveren veya işveren vekiline ise birinci fıkranın (b) bendinde belirtilen para cezası dört katı artırılarak uygulanır” şeklinde bir düzenleme getirmek suretiyle işçinin korunmasına verdiği önemi bu şekilde hissettirmiştir. Kanun koyucunun f bendi bakımından idari para cezasını dört katı olarak düzenlemiş olmasının başlıca nedenini söz konusu bentde düzenlenen mesleki anlamda geçici iş ilişkisi halinin mümkün olduğunca kurulmasını zorlaştırmaktır.

2.4.2.2.5. Belli Durumlarda Geçici İşçinin Ücretinin Ödenip Ödenmemesini Her Ay Kontrol Etmek

İşK m. 7/12’de geçici işverene işçinin ücret hakkını koruyucu nitelikte bir yükümlülük getirilmiştir. *“İkinci fıkranın (f) bendi kapsamında kurulan geçici iş ilişkisinde, geçici işçi çalıştıran işveren işyerinde bir ayın üzerinde çalışan geçici işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini çalıştığı süre boyunca her ay kontrol etmekle”* ibaresinden anlaşılmaktadır ki, geçici işveren işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini kontrol etmekle yükümlüdür. Kanun koyucunun bu şekilde denetim mekanizması oluşturması kanımızca son derece isabetlidir. Zira, her ne kadar işçinin işvereni ve ücret ödeme yükümlüsü özel istihdam bürosu olsa da, ücreti ödenmeyen işçi geçici işverenin yanında çalışacaktır. Ücreti ödenmeyen işçinin çalışma hayatında verimli olması düşünülemez. Dolayısıyla anılan şekilde bir hükmün düzenlenmiş olmasının işçiyi koruyucu özelliğinin önemi göz ardı edilmemelidir. Söz konusu hüküm, özel istihdam bürosunun ücretin ödendiğini gösteren belgelerin geçici işçiye ibraz etmesi yükümlülüğü ile de uyum içinde olup birbirini tamamlamaktadırlar.

Yukarıda ayrıntılı olarak açıklandığı üzere, kanun koyucu ücretin ödenmemesine ciddi sonuçlar bağlamıştır. İşçinin fesih hakkının yanı sıra şartları oluştuğu takdirde özel istihdam bürosunun geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptaline varan sonuçlar kanunda düzenlenmiştir.

2.4.2.2.6. Belli Bazı Durumlarda Geçici İşçinin Ücretini Bankaya Yatırmak ve Bu Durumu Çalışma İl Müdürlüğüne Bildirmek

Geçici işçinin ücretini koruyucu düzenlemelerden bir diğeri ise yine yukarıda anılan on ikinci fıkrada düzenlenmiştir. Söz konusu fıkranın 2. cümlesinde “*Geçici işçi çalıştıran işveren, ödenmeyen ücretler mevcut ise bunlar ödenene kadar özel istihdam bürosunun alacağını ödemeyerek, özel istihdam bürosunun alacağından mahsup etmek kaydıyla geçici işçilerin en çok üç aya kadar olan ücretlerini doğrudan işçilerin banka hesabına yatırır*” şeklinde ifade edilen düzenlemeye göre, geçici işveren her ay kontrol etmekle yükümlü olduğu ücretlerin ödenip ödenmemesinin sonucuna göre hareket edecektir. Söz konusu cümlede geçen *ödemeyerek* ibaresi, geçici işverenin özel istihdam bürosuna olan borcunu peşinen ödemesi halinde anlamını kaybetmektedir. Başka bir ifadeyle, özel istihdam bürosu alacağını peşin olarak aldığı takdirde geçici işverenin mahsup edeceği bir borcu kalmayacaktır. Bu bakımdan yapılacak bir değişiklikle *özel istihdam bürosunun alacağını ödemeyerek* ibaresinin cümleden çıkartılması daha koruyucu bir hükmün oluşması açısından önem arz etmektedir. Ancak, bunun da tek başına yeterli bir güvence için yeterli olmayacağı kanaatindeyiz. Zira alacağın peşinen ödenmesi durumunda mahsup edilecek bir alacak kalmayacaktır. Dolayısıyla daha koruyucu bir düzenlemenin gerekli olduğu ortadadır. Örneğin, anılan düzenlemeye “*büro alacağının işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğinin kontrolü yapıldıktan sonra ödenebilir*” cümlesi kanımızca daha koruyucu bir nitelik taşıyacaktır.

Ücreti ödenmeyen işçilerin tespit edilmesi halinde geçici işverenin ilk yükümlülüğü, özel istihdam bürolarının alacağından mahsup etmek suretiyle işçinin ücretini banka hesabına yatırmaktır. Ancak düzenlemede göze çarpan bir sınırlama bulunmaktadır. Buna göre geçici işverenin ücreti ödenmeyen işçisinin ücretini ödeme yükümlülüğü 3 ay ile sınırlı tutulmuştur. Bakıldığında, mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin zaten en fazla 4 ay süreliğine kurulabileceği ve bu amaçla 3 aylık bir sınırlamanın işçiyi mağdur etmeyeceği düşünülebilir. Ancak, “*Bu Kanununun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrası ile 74 üncü maddesinde belirtilen hâllerde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde*” anılan hallerin devamı süresince ve “*Mevsimlik tarım işlerinde*” ile “*Ev hizmetlerinde*” süre sınırı olmaksızın kurulabilen iş ilişkileri düşünüldüğünde, mesleki anlamda geçici iş ilişkisinde 3 aylık bir sınırlı süre için geçici işverenin sorumlu tutulması

kanımızca hükmün işçiyi koruyucu niteliğine uygun düşmemiştir. Nitekim diğer geçici iş ilişkisi hallerinde de en fazla iki defa olmak üzere geçici işçi sağlama sözleşmesinin uzatılması durumu bulunmaktadır. Geçici işverenin 3 aylık süre ile ücretten sorumlu tutulması, uzatılan her sözleşme ile birlikte baştan başlaması hususu da kanunda açıklıkla yer verilmiş değildir. İşçi için hayati öneme sahip olan ücret konusunda bunun da açıkça düzenlenmesi gerekliliği bulunmaktadır.

2.4.2.2.7. Eşit Davranma İlkesine Riayet Etmek

İş Kanunu'nun, Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisini düzenleyen 7. maddesindeki en önemli düzenlemelerden bir tanesini eşit davranma ilkesi oluşturmaktadır. Kanun koyucu, eşit davranma ilkesini çok açık ifadelerle belirtmemekle birlikte "*Geçici işçinin, geçici işçiyi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı hâlinde sağlanacak koşulların altında olamaz*" şeklinde düzenlemiş bulunmaktadır (m. 7/10). Hükümden de anlaşılacağı üzere tüm her şey *temel çalışma koşulları* ibaresinin içine sıkıştırılmıştır. Bu bağlamda temel çalışma koşullarından ne anlaşılması gerektiğinin aydınlatılması ihtiyacı doğmaktadır⁴⁴¹.

Yukarıda anılan fıkrada temel çalışma koşulları denilmekle yetinilmiş ve eşit muamele ilkesi bakımından İş Kanunu'nun 5. maddesine bir atıfta da bulunulmamıştır. Bu bakımından temel çalışma⁴⁴² koşullarını anlamaya çalışırken gerek İş Kanunu gerek 2008/104/EC sayılı AB Direktifi gerekse de 6715 sayılı kanunun ile birlikte gerekçesini dikkate almak gerekecektir⁴⁴³.

Öncelikle 6715 sayılı Kanunun genel gerekçesinde, "*Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici olarak çalışanların haklarını güvence altına almak amacıyla hazırlanan 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifinin temel ilkesi, güvenceli esnekliğin bir gereği olarak çalışanlara eşit muamele edilmesidir. Eşit muamele ilkesine göre, özel istihdam büroları çalışanlarının haklarının; çalışma süreleri, fazla çalışma, ara dinlenmeleri, gece çalışması ve tatilleri de dahil olmak üzere, çalışma koşullarının geçici işçi sağlama sözleşmesi kapsamında işçinin çalışacağı*

⁴⁴¹ Civan, "Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi", s. 374.

⁴⁴² Temel çalışma koşulları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Dilek Dulay Yangın: "Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisinde Eşit İşlem İlkesi Üzerine Değerlendirmeler", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.38, Y. 2017, s. 115-116.

⁴⁴³ Civan, "Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi", s. 375.

işyerindeki emsal çalışan dikkate alınarak düzenlenmesi esastır. 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifinde istihdam, toplu taşıma hizmetleri ve mesleki eğitimden faydalanma hakları gibi hususlar da düzenlenmektedir” şeklinde temel çalışma koşulları bakımından bazı unsurlar sayılmıştır. Ayrıca, 6715 sayılı Kanunun hazırlanmasında anılan AB Direktifi’nin temel dayanak olarak alındığı gerekçeden anlaşılmaktadır. Diğer yandan, İşK m. 7/10’da eşit muamele ilkesine üstü kapalı olarak yer verilmiş olsa da söz konusu gerekçede açıklıkla eşit muamele ilkesinin önemine değinilmiştir.

Yukarıda anlatılanlar ışığında, İşK m. 7/10’daki temel çalışma koşulları kapsamına genel tatiller, ücretli izinler, dinlenme süreleri ve dönemleri, gece çalışmaları, ara dinlenmeler, fazla çalışmalarının hepsi dahil edilmelidir⁴⁴⁴. 6715 sayılı Kanun’un gerekçesinde dikkat edilirse ücret sayılmamıştır. Bu bakımdan, ücretin, temel çalışma koşullarının içinde değerlendirilebilip değerlendirilemeyeceğine de değinmekte fayda vardır. Gerekçede de belirtildiği üzere 6715 sayılı Kanunun hazırlanmasında AB Direktifi önem taşımaktadır. Söz konusu AB Direktifi’nin 5. maddesinde de temel çalışma koşulları (*basic working and employment conditions*) ibaresi kullanılmıştır. Bununla birlikte Direktif’te çalışma koşullarının tanımına yer verilmek suretiyle çalışma koşulları ibaresi aydınlatılmıştır. Gerçekten, Direktif’in m. 3/1-f bendinde temel çalışma koşulları: “*Ödünç alan işverenin işyerinde uygulanması gereken kanunlar, tüzükler, idari hükümler, toplu iş sözleşmeleri ve/veya diğer genel hükümlerce konulmuş; genel tatiller, ücretli izin, gece çalışması, dinlenme dönemleri, ara dinlenmeleri, fazla çalışmalar ve çalışma süresinin müddeti ile ücrete ilişkin hususlar*”⁴⁴⁵ şeklinde tanımlanmıştır ve ücret temel çalışma koşullarının içinde sayılmıştır⁴⁴⁶. Bu bakımdan, Kanunun çıkarılma amaçlarından bir tanesinin Direktif ile uyumun sağlanması olarak düşünüldüğünde, ücret, temel çalışma koşulları içinde sayılacak ve geçici işveren ücret bakımından eşit işlem yapma yükümlülüğü altına sokulacaktır⁴⁴⁷.

⁴⁴⁴ Civan, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, s. 375.

⁴⁴⁵ Civan, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, s. 370.

⁴⁴⁶ Doktrinde, temel çalışma koşulları içinde olmakla birlikte ücretin sadece geçici işveren için eşit işlem yükümlülük oluşturduğu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Civan, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, s. 375 vd; (Odaman, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması”, s. 53).

⁴⁴⁷ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, s. 180; Baskan, “Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi”, s. 32; Civan, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, s. 370.

Bununla birlikte, doktrinde yasal dayanağı bulunmadığı gerekçesiyle geçici işverenin ücret bakımından eşit işlem yükümlülüğü altında olmadığını savunan yazarlar da bulunmaktadır⁴⁴⁸. Bu görüşü savunan yazarlara göre, ücret açısından eşit işlem borcunun kabul edilmesi, özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinde geçici işverene ücret maliyeti açısından normal işçiye göre daha fazla yük getirecektir. Ancak hem kanunun koyucunun amacını hem de işçi lehine yorum ilkesini gözeterek ikinci görüşün isabetli olmadığı kanaatindeyiz. Kaldı ki özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinde geçici işverenin , geçici işçinin kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, ücret ve sigorta primlerinden sorumlu olmayacağı göz önünde bulundurulursa ücret maliyeti açısından normal işçiye göre geçici işverene daha fazla yük getireceği de tartışmalıdır.

Direktif kapsamında ücret bakımından eşit işlem ilkesinin geçerli olacağını belirledik. Ancak bilinmektedir ki geçici iş ilişkisinde ücret ödeme yükümlülüğü asıl işveren olan özel istihdam bürosuna aittir. Bununla birlikte, eşit işlem ilkesi özellikle geçici işveren bakımından özellik arz etmektedir. Zira işçi, geçici işverenin yanında çalışmak üzere iş sözleşmesi imzalamaktadır ve geçici işverenin yanında çalışmaktadır. Dolayısıyla, eşit işlem ilkesinin hangi işveren bakımından geçerli olacağını da belirlenmesi gerekmektedir. Doktrinde, ücret bakımından eşit işlem ilkesinin bir anlam ifade etmesi için her iki işveren açısından da eşit işlem borcunun geçerli olması gerektiği ifade edilmiştir⁴⁴⁹. Aynı şekilde bu görüşte olan yazarlar bakımından, kanun koyucu İşK m. 7/10'da herhangi bir işvereni muhatap almadığından her iki işverenin de anılan ilkeye uyması zorundadır⁴⁵⁰. Burada şunun da ifade edilmesi gerekir ki, eşit işlem yükümlülüğü ancak işçinin geçici işverene devri halinde ortaya çıkan bir kavramdır. Başka bir ifadeyle, işçinin geçici işverene devredilmediği dönemlerde eşit işlem ilkesinin uygulanabilirliğinden bahsedilemez⁴⁵¹. Kanımızca da meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin mahiyeti gereği eşit işlem borcunun doğabilmesi geçici işçinin devredilmesi halinde mümkün olmaktadır.

⁴⁴⁸ Süzek, *İş Hukuku*, s. 318.

⁴⁴⁹ Civan, “*Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi*”, s. 376.

⁴⁵⁰ Civan, “*Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi*”, s. 376.

⁴⁵¹ Civan, “*Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi*”, s. 369.

İşK m. 7/10'daki eşit işlem yükümlülüğünün içeriğinin belli edilmesinden sonra anılan yükümlülüğün ne anlama geldiğini de açıklamak gerekmektedir. Eşit işlem yükümlülüğü, geçici işverenin, işçiyi geçici işçi sağlama sözleşmesi ile değil de aynı iş için normal iş akdi kurarak işe alması durumundaki çalışma şartlarını sağlamasını ifade etmektedir⁴⁵². Başka bir ifadeyle geçici işçinin çalışma koşullarının işyerinde sürekli çalışan emsal işçinin çalışma koşulları ile aynı olmasıdır. Burada şunu da belirtmek gerekir ki, bazı yazarlar bakımından gerek AB Direktifi gerek İş Kanunu'nun anılan düzenlemesi emsal işçiye yer vermediğinden esas alınması gereken emsal işçi değil, temel çalışma şartlarıdır⁴⁵³. Kuşkusuz bu düşünceye katılmakla birlikte söylemek istediğimiz, emsal işçinin temel çalışma şartlarının baz alınmasıdır. Zira işyerindeki temel çalışma şartları genel itibariyle aynı olmakla birlikte özellikle ücret bakımından değişmektedir. Örneğin 2 yıllık kıdeme sahip bir işçinin ücreti ile aynı işi yapan 23 yıllık bir işçinin kıdemi aynı olmayacaktır. Temel çalışma koşullarının emsal işçiye göre belirlenmesinin uygun çözüm tarzı olacağı kanaatindeyiz.

Yukarıda bahsedilen temel çalışma koşullarının içinde ücret dışında diğer bazı hususlar da sayılmıştır. Anılan direktifin 3. maddesinde temel çalışma koşulları tanımlanmış ve tanım içeriğinde nelerin olduğu belirtilmiştir. Ancak, bununla birlikte eşit muamele ilkesinin düzenlendiği 5. maddede ise temel çalışma koşulları bakımından geçici işverenlerin uyması gereken sınırlar çizilmiştir. Buna göre, kadın erkek eşitliği, cinsiyet, ırk, etnik köken, din, inanç, cinsel tercihler, özgürlük ve yaşlılık nedeniyle ayrımcılık yasağına ve gebe ve emziren kadınlar ile çocuk ve gençlerin korunmasına ilişkin önlemler temel çalışma koşullarının içinde sayılmaktadır⁴⁵⁴. Anılan bu hususların hayata geçirilmesi veya etkinliğinin sağlanması açısından ise kanuni düzenlemeler ile toplu iş sözleşmesi hükümlerine atıfta bulunulmuştur⁴⁵⁵. Mevzuatımızda, İşK m. 5'de eşit davranma ilkesi ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Söz konusu maddenin ilk iki fıkrası "*İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli*

⁴⁵² Süzek, *İş Hukuku*, s. 317.

⁴⁵³ Başkan, "*Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*", s. 33.

⁴⁵⁴ Başkan, "*Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*", s. 209.

⁴⁵⁵ Başkan, "*Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*", s. 269; Süzek, *İş Hukuku*, s. 317; Doğan Yenisey, "*Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi*", s. 159-160.

çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz” şeklinde düzenlenmiş olup, AB Direktifi’nde yer verilen hususlara İş Kanunumuzda da yer verilmiştir.

Geçici işverenin eşit davranma ilkesine riayet etmemesinin yaptırımı konusunda İşK m. 7’de herhangi bir düzenleme bulunmamakla birlikte geçici işçinin, kendisine karşı eşit işlem ilkesine aykırı davranılması sonucunda İşK m. 5’e kıyasen başvurabileceği belirtilmektedir⁴⁵⁶. Bu bakımdan işçi, anılan durumda yoksun kaldığı haklarını veya ayrımcılık tazminatı talep edebilecektir⁴⁵⁷.

2.4.3. GEÇİCİ İŞÇİNİN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

2.4.3.1. Geçici İşçinin Hakları

Geçici İşçi, her şeyden önce iş görme ediminin karşılığında ücret talep etme hakkına sahiptir. Ücret konusu yukarıda ayrıntılı olarak ele almıştık. Dolayısıyla bu başlık altında bazı hatırlatmalarda bulunmakla yetineceğiz.

Ücret ödeme yükümlüğü altında olan işveren, işçinin iş sözleşmesi ile bağlı olduğu özel istihdam bürosudur. Bilinmektedir ki, iş sözleşmesi bir tarafın iş görmeyi diğer tarafın da bu iş görme karşılığında ücret ödemeyi kabul ettiği karşılıklı borç yükleyen bir sözleşmedir. İşçinin kendisine bağımlı olarak çalıştığı işveren özel istihdam bürosu olduğundan ücret ödeme yükümlülüğü altında olan işveren özel istihdam bürosudur. İşçi, sözleşme ile kararlaştırılan ücreti istihdam bürosundan isteme hakkına sahiptir.

İşçinin talep etme hakkına sahip olduğu ücretin dar anlamda mı yoksa geniş anlamda ücret olup olmadığına da değinmek gerekmektedir. İşK m. 7’de işveren tarafından ödenmesi gereken ücretin dar ya da geniş anlamda ücret olup olmadığına değinilmemiştir. Ancak, sözleşme ilişkisi içinde bulunan işçiye karşı özel istihdam

⁴⁵⁶ Nurmukhambetova, “İş Kanununun Yeni Düzenlemesi Karşısında Geçici İş İlişkisi”, s. 210.

⁴⁵⁷ Nurmukhambetova, “İş Kanununun Yeni Düzenlemesi Karşısında Geçici İş İlişkisi”, s. 210; Gaye Burcu Yıldız: *İşverenin Eşit İşlem Borcu*, Yetkin, Ankara 2008, s.329; Ulaş Baysal: “*İşverenin Eşit Davranma Borcu ve İş Sözleşmesinin Feshinde Uygulanması*”, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 25, İstanbul 2010, s.76; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, s.181. Aksi görüşte olan yazarlar için bkz. Dulay Yangın: “*Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisinde Eşit İşlem İlkesi Üzerine Değerlendirmeler*”, s. 120; Kübra Doğan Yenisey: “*İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2013 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi*”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013, 1. Baskı, Kamu-İş Yayını, İstanbul 2015, s.118.

bürosun geniş anlamda ücret borcundan sorumlu olacağı açıktır⁴⁵⁸. Başka bir ifadeyle, özel istihdam bürosu sadece işçinin temel ücretinden değil, para ve para ile ölçülmesi mümkün ek ücretler ile genel tatil veya ulusal bayram tatili, fazla çalışma ücreti gibi ücretlerinden de sorumludur. İşçi, her ne kadar geçici işverenin yanında çalışacak olsa da, temel ücretinin dışında anılan ücretleri özel istihdam bürosundan isteyebilecektir. Belirtmek gerekir ki, yukarıda ayrıntılı olarak üzerinde durmuş olduğumuz eşit işlem ilkesinin kapsamına ücretin de girdiğini açıkladık. Bu bağlamda, geçici işverenin ücret bakımından eşit işlem yükümlülüğü geniş anlamda ücret üzerinden değerlendirilecektir. Eşit işlem borcu yukarıda ayrıntılı olarak anlatıldığından işçinin bu hakkı talep etme hakkı içerisinde olmasının üzerinde burada ayrıca durulmayacaktır.

Geçici işçilerin çalıştıkları dönemlerde hakları açısından pek bir sorun yaşanmasa da çalışmadıkları dönemler için aynı şeyi söylemek pek mümkün değildir. İşK m. 7’de işçilerin, çalışmadıkları dönemler için sahip olduğu haklar üzerinde ayrıntılı bir şekilde durulmamıştır. Anılan maddenin 9. fıkrasının d bendinde “*Geçici işçileri çalıştıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırır. Geçici işçiler, çalışmadıkları dönemlerde ise özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılır*” şeklinde düzenlenen hüküm, işçilerin çalışmadıkları dönemdeki haklarının ele alındığı tek ve sınırlı düzenlemedir⁴⁵⁹. Buna göre, özel istihdam bürosu sözleşme ilişkisi bulunduğu işçiyi, sözleşme süresince çalışmasa dahi eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırmak zorundadır⁴⁶⁰.

Kanunda ücret bakımından işçinin çalışmadığı dönemler için bir düzenleme yapılmış değildir. İşçinin, geçici işverene devredildiği dönemde ücretinden sınırlı bir süre de olsa her iki işverenin sorumlu olduğu düzenlenmiş ancak, işçinin geçici işverenin yanında çalışmadığı dönemler için herhangi bir hükme yer verilmemiştir. Kanun koyucunun her ne kadar anılan hususla ilgili olarak açık bir hükme yer

⁴⁵⁸ Civan, “*Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi*”, s. 366.

⁴⁵⁹ İşçilerin eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden geçici işverenlerin yanında çalıştıkları dönemler dışında da yararlanabileceği 2008/104/EC sayılı AB Direktifi’nin 6. maddesinin 5. fıkrasının A bendinde de yer almıştır. Bu bakımdan İş Kanunu’nun getirmiş olduğu düzenleme anılan Direktif’e uygundur.

⁴⁶⁰ Başkan, “*Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*”, s. 36.

vermesi isabetli olacak idiye de⁴⁶¹, iş sözleşmesinin niteliği gereği işveren ücret ödeme yükümlülüğü altına girmektedir. Bilindiği üzere iş sözleşmesi, bir tarafın bağımlı olarak çalışmayı diğer tarafın ise ücret ödemeyi üstlendiği karşılıklı borç yükleyen bir sözleşmedir. Anılan unsurlar iş sözleşmesinin asli unsurlarıdır. Bu bakımdan, özel istihdam bürosunun, işçinin ücretini geçici işverenin yanında çalıştığı dönemlere özgülemesi mümkün değildir. Nitekim doktrindeki genel düşünceye göre de özel istihdam bürosu işçinin geçici işverenin yanında çalışmadığı dönemlerdeki ücretini de ödemek zorundadır⁴⁶². Diğer yandan, özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici işverenlerin yanında çalışmak için iş sözleşmesi imzalayan işçilerin çalışmadıkları dönemde ücret alamaması gibi son derece olumsuz bir sonucun işçiye yükletilmesinin de mümkün olmadığı kanaatindeyiz⁴⁶³.

Geçici işçinin çalışmadığı dönemde ücrete hak kazanabilmesinin işveren temerrüdü açısından değerlendirilmesi de isabetli olacaktır. Bilindiği üzere TBK m. 408’de işverenin temerrüdü halinde ücretin ne olacağı düzenlenmiştir. Anılan hükme göre, *“İşveren, işgörme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez. Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir”*. Doktrindeki yazarlardan bazılarının göre, özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinde işçinin geçici işverenin yanında çalışmadığı dönemlerde ücrete hak kazanması gerektiği söz konusu işveren temerrüdü hükmünün gereğidir⁴⁶⁴. Burada şunun da belirtilmesi gerekir ki, İŞK m. 66/1-c bendi işveren temerrüdü bakımından önem taşımakta ve TBK hükümlerinden farklı olarak işveren temerrüdü şartlarının oluşabilmesi için işçinin ifa teklifinin fiilen yapması gerektiğini belirtmektedir⁴⁶⁵. Başka bir ifadeyle, anılan bentte belirtildiği üzere İŞK anlamında işveren temerrüdünün oluşabilmesi için işçinin *“işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde”* beklemesi gerekmektedir. Dolayısıyla söz konusu yazarlar bakımından geçici işçi

⁴⁶¹ Başkan, *“Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi”*, s. 36.

⁴⁶² Odaman, *Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi*, s. 170; Akyiğit, *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi*, s. 152-153; Civan, *“Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”*, s. 369.

⁴⁶³ Başkan, *“Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi”*, s. 36; Civan, *“Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”*, s. 366

⁴⁶⁴ Odaman, *Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi*, s. 170.

⁴⁶⁵ Kenan Tunçomağ, *İş Hukuku*, C. I, 3. Bası, İstanbul 1984, s. 204

çalışmadığı dönemde ücrete hak kazanabilecek ve bunun kanuni dayanağı işveren temerrüdü hükümleri olacaktır. Bununla birlikte, geçici işçilerin çalışmadığı dönemde ücrete hak kazması gerektiğini savunmakla birlikte söz konusu ücret hakkının kanuni dayanağının işveren temerrüdü hükümleri olamayacağını savunan yazarlar da bulunmaktadır. Bu yazarlara göre anılan durumda teknik anlamda bir işveren temerrüdünden söz edilemeyecektir. Zira özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinde işverenin işçinin iş görme ediminin kabulden kaçınmasının haksız olduğu söylenemeyecektir⁴⁶⁶. Kanımızca da söz konusu durumda teknik açıdan işveren temerrüdünün şartları oluşmamıştır⁴⁶⁷. Ancak tekrar belirtelim ki her iki görüş açısından da geçici işçinin ücreti çalışmadığı dönemlerde ödenmelidir. Yine doktrinde işçinin özel istihdam bürosu tarafından üç ay boyunca geçici olarak görevlendirilmemesi halinde işçiye fesih hakkı tanınmasının, işçinin çalıştırılmadığı dönemde ücret alamayacak olması ile ilgili olduğu yönünde bir tereddüt oluştursa da, özel istihdam bürolarının sigorta prim yükümlülüğünün devam etmesi ile uyumlu olması açısından da ücret yükümlülüğünün de devam etmesi gerektiği de belirtilmiştir.⁴⁶⁸

İşçinin çalışmadığı dönemlerdeki ücretinin geçici işverenin yanında çalıştığı dönem ile aynı olması gibi bir zorunluluk bulunmamaktadır. Yukarıda da ifade edildiği üzere, eşit işlem yükümlülüğü her iki işveren için geçerli olsa da esas itibariyle geçici işveren için getirilmiş ve ancak işçinin geçici işverenin yanında çalıştığı süre zarfında uygulanabilirliğe sahiptir. Başka bir ifadeyle, işçinin çalışmadığı dönemlerde eşit işlem ilkesine dayanarak geçici işverenin yanında aldığı ücreti özel istihdam bürosundan talep etme hakkı bulunmamaktadır⁴⁶⁹. Bunun yanında özel istihdam bürosu söz konusu bu durumu işçi ile aralarındaki iş sözleşmesiyle de belirleyebilecektir⁴⁷⁰. Ancak, özel istihdam bürosu sözleşme ile dahi olsa asgari ücretin altında bir ücreti belirleyemeyecektir⁴⁷¹.

⁴⁶⁶ Akyiğit, *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi*, s. 62 vd.; Süzek, *İş Hukuku*, s. 152.

⁴⁶⁷ Civan, *Meslek Edinilmiş Geçici (Ödünç) İlişkisi*, s. 604.

⁴⁶⁸ Özkaraca, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Toplantıları 2016*, s.66

⁴⁶⁹ Civan, “*Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi*”, s. 369.

⁴⁷⁰ Civan, “*Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi*”, s. 369.

⁴⁷¹ Civan, “*Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi*”, s. 369.

Ücret bakımında son olarak şunu da söylemek gerekir ki, yapılacak bir kanun değişikliğiyle işçinin çalışmadığı dönemlerdeki ücretinin ödenmesi gerektiği ve işçinin hukuki durumuna ilişkin diğer hallerin belli edilmesi gerekmektedir⁴⁷².

İşçinin haklarından bir tanesi de haklı nedenle fesih hakkıdır. İşçi, sözleşme ilişkisi içinde bulunduğu özel istihdam bürosuna karşı anılan hak ile korunmaya ve hayatını idame ettireceği ücreti güvence altında tutulmaya çalışılmış ve işçinin istihdam bakımından öngörülmesi sağlanmıştır. Kanun koyucu, İşK m. 7/11’de özel istihdam büroları ile yapılacak sözleşmede ne kadar süreliğine işe çağrılmazsa sözleşmenin işçi tarafından haklı nedenle feshedileceğinin belirtilmesi zorunluluğu getirilmiş olup anılan sürenin 3 ayı geçemeyeceği belirtilmiştir⁴⁷³.

2.4.3.2. Geçici İşçinin Yükümlülükleri

2.4.3.2.1. İşverenin Vermekle Yükümlü olduğu İş Sağlığı ve Güvenliği Seminerlerine Katılmak

Geçici işverenin, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 17/6’da öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli tedbirleri almakla yükümlü olduğunu yukarıda açıklamıştık. Anılan bu borcun muhatabı geçici işçidir. İşçi, kanunun açık anlatımıyla, anılan bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür. Nitekim aynı husus Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği m. 10/1’de “*Geçici işçi, işverenin vermekle yükümlü olduğu 6331 sayılı Kanununun 17 nci maddesinin altıncı fıkrasında öngörülen eğitimlere katılmakla yükümlüdür*”⁴⁷⁴ şeklinde ayrıca belirtilmiştir.

2.4.3.2.2. Geçici İşçinin Geçici İşverene Verdiği Zararlardan Sorumluluğu

İşK m. 7/14’e göre “*Geçici işçi, işyerine ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile neden olduğu zarardan, geçici işçi çalıştıran işverene karşı sorumludur*”. İşçinin

⁴⁷² Doğan Yenisey, “*Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi*”, s. 165. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, s. 173. Yıldız, “*Güvenceli Esneklik ve 4857 sayılı İş Kanunu*”, s. 218; Usen, “*2008/104/EC Sayılı Ödünç İş İlişkisine İlişkin Avrupa Birliği Yönergesinin Getirdiği Yeni Düzenlemelerin Türkiye Açısından Değerlendirilmesi*”, s. 184.

⁴⁷³ Başkan, “*Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*”, s. 14.

⁴⁷⁴ 6331 sayılı kanununun 17. maddesinin 6. fıkrası: “*Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar*”.

vermiş olduğu zararın geçici işverene karşı sorumlu tutulabilmesi için, zararın işyerine ve işe ait olması gerekmektedir⁴⁷⁵

Burada akla, işçi ile geçici işveren arasında sözleşme ilişkisinin bulunmadığından hareketle zararın işçi tarafından tazmin edilmesinin hukuki dayanağının ne olduğu sorusu gelebilmektedir. Gerçekten, işçi ile geçici işveren arasında sözleşme ilişkisi bulunmadığından söz konusu zararın haksız fiil hükümlerine göre tazmin edilmesi istenebilecektir⁴⁷⁶. İşçinin vermiş olduğu bu zarardan, özel istihdam bürosunun herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır⁴⁷⁷. Ancak, özel istihdam bürosunun işçinin kusuru ile vermiş olduğu bu zarardan dolayı olarak sorumlu tutulabileceği haller bulunabilmektedir. Örneğin özel istihdam bürosunun işçiye karşı sağlık gözetimi veya bilgilendirme yükümlülüğünü yerine getirmemesinden dolayı işçinin kişisel kusuruyla zarar vermiş olması muhtemel olabilmektedir. Kuşkusuz bu gibi hallerde zararın tazmininin sadece işçiye yükletilmesi doğru olmayacaktır. Dolayısıyla, söz konusu yükümlülüklerini yerine getirmemesi sebebiyle özel istihdam bürosunun işçi ile birlikte, kusurlu olarak sorumlu olacağı söylenecektir⁴⁷⁸. Ancak, unutmamak gerekir ki, anılan durum istisnai bir durum olup, esas sorumlu işçidir. Diğer yandan özel istihdam bürosu işçinin kötü ifası sebebiyle ortaya çıkan zararlardan sorumlu değildir⁴⁷⁹. Yukarıda, işçinin kusuruyla geçici işverene karşı vermiş olduğu zararlar bakımından sorumluluğun hangi işverene ait olduğunu anlattık⁴⁸⁰. Bunun yanında işçinin bazen kusuru olmaksızın da geçici işverene zarar verebilmesi mümkün olabilmektedir. Kanun koyucu İŞK m. 7/14'de işçinin sorumluluğunu düzenlemiş ancak işçinin kusursuz olma ihtimalini düzenlememiştir. Dolayısıyla işçinin kusuru olmaksızın geçici işverene vermiş olduğu zarardan kimin sorumlu olduğunun belirlenmesi gerekmektedir. İşçinin iş ile ilgili kusuru olmaksızın vermiş olduğu zararlar bakımından söyleyeceklerimiz yukarıda TBK m. 116 hükmü ile ilgili yapılan açıklamalarla benzerdir. Başka bir ifadeyle anılan durumda sorumluluk geçici işçi sağlama sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe özel istihdam bürosuna ait olmayacaktır.

⁴⁷⁵ Nurmukhambetova, “*İş Kanununun Yeni Düzenlemesi Karşısında Geçici İş İlişkisi*”, s. 207.

⁴⁷⁶ Nurmukhambetova, “*İş Kanununun Yeni Düzenlemesi Karşısında Geçici İş İlişkisi*”, s. 207.

⁴⁷⁷ Başkan, “*Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*”, s. 35; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, s. 172.

⁴⁷⁸ Başkan, “*Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*”, s. 35; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, s. 172.

⁴⁷⁹ Civan, “*Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi*”, s. 326.

⁴⁸⁰ Bkz. Bölüm II, I/B/1.

İşçinin TBK m. 66 hükmü çerçevesinde üçüncü kişilere vermiş olduğu zararlar açısından da aynı şeyleri söylemek mümkündür. Anılan her iki durumda da sorumluluk geçici işçi çalıştıran işverene aittir⁴⁸¹. İşçi geçici işverenin yanında çalıştığı süre zarfında geçici işverenin emir ve talimatları altında işi gördüğünden söz konusu zararlardan da geçici işverenin sorumlu olması gerekmektedir⁴⁸². Özel istihdam bürosunun söz konusu durumda bir sorumluluğu bulunmayacaktır. Bununla birlikte, özel istihdam bürosu, geçici işverene karşı geçici işçi sağlama sözleşmesi çerçevesinde ödünç vereceği işçinin seçimiyle ilgili olarak ortalama bir işçinin devrinin gerçekleştirmek için sorumluluk altına girmektedir. Bu durumda büro, sözleşmede belirlenen kriterlerde veya mesleki bakımdan bulunması gereken zorunlu donanımına sahip bir işçiyi devretmekle asli yükümlülüğünü yerine getirecektir⁴⁸³.

Özel istihdam bürosunun işçinin kötü ifasından sorumlu olmamasının sınırını dürüstlük kuralı oluşturmaktadır. Özel istihdam bürosu, geçici işverenin yaptığı iş ile ilgili olarak ortalama bir işçi seçimine dikkat etmeyip işi yapamayacak bir işçi göndermesinden dolayı ortaya çıkan kötü ifadan büro sorumlu tutulacaktır⁴⁸⁴. Bunun yanında özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasında sözleşme ilişkisi bulunduğundan, geçici işçinin sözleşmede belirtilen tarihte işe başlatılmaması halinde büronun sorumluluğu doğacaktır⁴⁸⁵.

2.4.3.2.3. Geçici İşçinin, Geçici İşverenden Avans veya Borç İsteyememesi

Bilindiği üzere, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde işçinin asıl işvereni özel istihdam bürosudur. Büro, işçinin ücretini ödemekle yükümlüdür. Geçici işveren ile aralarında iş sözleşmesi benzeri bir ilişki olan işçi, bu ilişkiye dayanarak geçici işverenden avans veya borç adı altında herhangi bir ödeme yapılmasını talep edemez. İŞK m. 7/8'de "*Geçici işçi, geçici işçi çalıştıran işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans veya borç alamaz*" şeklinde düzenlenen hüküm gereği, işçi, büronun geçici işverenden olan hizmet bedeli alacağından mahsup edilmek üzere geçici işverenden avans veya borç da isteyemez. Bu

⁴⁸¹ Algun, Çifter/Özge, Demir; "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Geçici İş İlişkisinin Hüküm ve Sonuçları", İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S. 12 Güz, Y. 6, 2007/2, s. 14.

⁴⁸² Çifter/Demir, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Geçici İş İlişkisinin Hüküm ve Sonuçları", s. 14.

⁴⁸³ Civan, "Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi", s. 325.

⁴⁸⁴ Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 181 vd.; Civan, "Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi", s. 327.

⁴⁸⁵ Civan, "Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi", s. 326; Akıntürk Türkmen, "İşgücüne Yönelik Olarak İşçinin Üçüncü Bir Kişiye Devri: Ödünç İş İlişkisi", s. 143-144.

bağlamda, geçici işverenin işçiye yapmış olduğu ödemeler özel istihdam bürosuna karşı olan ödeme yükümlülüğünü etkilemeyecektir⁴⁸⁶.

2.4.3.2.4. Geçici İşçinin Sadakat Borcu

2.4.3.2.4.1. Genel Olarak

İş sözleşmesinin karşılıklı borç yüklemesinin neticesi olarak işçinin borçlarından bir tanesi de sadakat borcudur. Sadakat borcu, iş sözleşmesinin kişisel ilişki kuran niteliğinin bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır⁴⁸⁷. Sadakat borcu işçinin borçlarından olmakla birlikte İş Kanununda düzenlenmemiş olup TBK m. 396'da düzenlenmiştir. İşçi bakımından sadakat borcunun kapsamına, işverenin ve işyerinin haklı çıkarlarını koruma, işverene zarar gelebilecek her türlü davranıştan kaçınma girmektedir⁴⁸⁸. İşverene gelebilecek bu zararlar ekonomik, ticari veya mesleki anlamda olabilmektedir.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde de işçi işvereni olan özel istihdam bürosuna karşı sadakat borcu altındadır⁴⁸⁹. İşçi her ne kadar büronun işyerinde çalışmasa da sadakat borcunun sadece işyeri ile ilgili olmadığı bir gerçektir. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin üçlü bir niteliğe sahip olmasından dolayı işçi, yanında çalıştığı geçici işverene karşı da sadakat borcu altındadır⁴⁹⁰. Asıl işveren olan özel istihdam bürosuna karşı bu borcun dayanağı gerek İş Kanunu ve gerek iş sözleşmesi iken; geçici işveren bakımından ise aralarında bulunan iş sözleşmesi benzeri bir ilişkidir⁴⁹¹. Nitekim geçici işveren, bu iş sözleşmesi benzeri ilişkiye dayanarak emir ve talimat verme yetkisine de sahiptir. Dolayısıyla işçi, hem özel istihdam bürosuna karşı hem de geçici işverene karşı sadakat borcu altındadır⁴⁹².

2.4.3.2.4.2. Sır Saklama Yükümlülüğü

Sır saklama yükümlülüğü işçinin sadakat borcu kapsamında yer alan yükümlülüklerindedir. İşçi, geçici işverenin yanında çalıştığı süre içerisinde edindiği mesleki sırları devreden işverene karşı açıklamama yükümlülüğü

⁴⁸⁶ Civan, "Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi", s. 365.

⁴⁸⁷ Süzek, *İş Hukuku*, s. 378.

⁴⁸⁸ Süzek, *İş Hukuku*, s. 318.

⁴⁸⁹ Nurmukhambetova, "İş Kanununun Yeni Düzenlemesi Karşısında Geçici İş İlişkisi", s. 206.

⁴⁹⁰ Civan, "Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi", s. 363.

⁴⁹¹ Nurmukhambetova, "İş Kanununun Yeni Düzenlemesi Karşısında Geçici İş İlişkisi", s. 206.

⁴⁹² Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 131; Civan, "Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi", s. 363.

altındadır⁴⁹³. Anılan yükümlülük sadece geçici işveren bakımından değil, özel istihdam bürosu bakımından da geçerlidir⁴⁹⁴. Meslek edinilmiş iş ilişkisinde işçi, özel istihdam bürosunun işyerinde çalışmamakta olduğundan sır saklama yükümlülüğünün bir anlam ifade etmeyeceği düşünülse de durum bundan farklıdır. Zira işçinin sır saklama yükümlülüğü altında olmadığını düşünmek, gerek büronun mesleki sırlarının geçici işverenlere gerek geçici işverenlerin mesleki sırlarının özel istihdam bürosuna ya da farklı geçici işverenlere ulaştırılması gibi İş Kanunu'nun amacına uymayan bir sonucun ortaya çıkmasına neden olur.

2.4.3.2.4.3.Rekabet Etmeme Borcu

İşçinin borçlarından bir tanesi de rekabet etme yasağıdır. Sadakat borcunun kapsamında sayılan rekabet etmeme borcunun, hem özel istihdam bürosu hem de geçici işverene bakan yönü bulunmaktadır. Kural olarak işçinin özel istihdam bürosu ile arasındaki iş sözleşmesi gereğince rekabet etmeme borcu devam edecektir⁴⁹⁵. Anılan borç sözleşme süresince geçerli olacaktır. Aynı şekilde, geçici işçinin sadakat borcunun yansıması olarak geçici işverene karşı da rekabet etmeme yükümlülüğü bulunmaktadır⁴⁹⁶. Ancak meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi bakımından rekabet yasağı sözleşmesi için aynı şeyleri söylemek mümkün görünmemektedir. Rekabet yasağı sözleşmesi, taraflar arasında iş sözleşmesinin bitiminden sonra işçinin rekabet etmeyeceğine ilişkin bir hükmün sözleşmeye konulması veya ayrı bir sözleşme yapılmak suretiyle yapılan bir sözleşmedir⁴⁹⁷. Rekabet yasağı sözleşmesi, işverenin korunmaya değer haklı bir menfaatinin olması, yani işçinin konumu nedeniyle işverenin müşteri çevresi, üretim sırları veya işleri hakkında bilgi edinme olanağının olması ve işverenin önemli bir zarara uğrama ihtimalinin bulunması gereklidir⁴⁹⁸. İşçi bakımından ise rekabet yasağı sözleşmesinin işçinin ekonomik geleceğini tehlikeye düşürmemesi gerekmektedir⁴⁹⁹. Bu anlatılanlar ışığında meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde rekabet yasağı sözleşmesinin imzalanıp imzalanmayacağı hususuna

⁴⁹³ Odaman, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması”, s. 51.

⁴⁹⁴ Odaman, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması”, s. 51.

⁴⁹⁵ Odaman, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması”, s. 53.

⁴⁹⁶ Odaman, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması”, s. 53.

⁴⁹⁷ Süzek, *İş Hukuku*, s. 380.

⁴⁹⁸ Süzek, *İş Hukuku*, s. 381 vd.

⁴⁹⁹ Süzek, *İş Hukuku*, s. 384.

değinecek olursak, anılan ilişkide kural olarak rekabet yasağı sözleşmesinin imzalanmayacağı kanaatindeyiz. Nitekim doktrinde, işçi ile özel istihdam bürosu arasında rekabet sözleşmesinin şartlarının oluşmadığı dile getirilmiştir⁵⁰⁰. Bu düşüncede olan yazarlara göre, özel istihdam büroları ile geçici işverenler aynı işkolunda faaliyet göstermediklerinden rekabet yasağı sözleşmesinin yapılmasında haklı bir yarar bulunmamaktadır⁵⁰¹. Burada özel istihdam bürosu ile işçi arasındaki rekabet yasağı sözleşmesinin konusunu işçinin sözleşmenin bitiminden sonra geçici işverenin işletmesine rakip olmaması oluşturmaktadır. Ancak belirtildiği üzere, özel istihdam bürosu ile işçi arasında anılan konuda bir rekabet yasağı sözleşmesi yapılamayacaktır⁵⁰². Bunun yanında özel istihdam bürosu, işçinin başka bir özel istihdam bürosu ile çalışmasını yasaklayan hükümleri içeren rekabet yasağı sözleşmesi imzalatması da mümkün değildir⁵⁰³.

Diğer yandan bu düşünceleri destekler mahiyette olan TİKK m. 19/4-c bendinde yer alan *“Bir işverenin veya iş arayanın, işe yerleştirme faaliyeti için diğer özel istihdam bürolarından veya Kurumdan hizmet almalarını engelleyen anlaşmalar geçersizdir”* şeklindeki hüküm gereği de rekabet yasağı sözleşmesinin yapılmasının imkânı bulunmamaktadır⁵⁰⁴.

⁵⁰⁰ Civan, *“Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”*, s. 364.

⁵⁰¹ Odaman, *Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi*, s. 132; Civan, *“Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”*, s. 364.

⁵⁰² Civan, *“Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”*, s. 364.

⁵⁰³ Civan, *“Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”*, s. 364.

⁵⁰⁴ Aynı husus 2008/104/EC sayılı Direktif’in 6. maddesinin 2. fıkrasında da dile getirilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI ARACILIĞIYLA KURULAN GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN TOPLU İŞ HUKUKUNDAKİ ETKİ VE SONUÇLARI

3.1. GENEL OLARAK

Özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinin toplu iş hukuku bakımından önemli etki ve sonuçları bulunmaktadır. Bunların başında geçici işçinin sendika üyeliği gelmektedir. Geçici işçinin hangi sendikaya üye olabileceği ve bunun neticeleri ayrıntılı olarak incelenecektir. Diğer yandan özel istihdam bürosu işçilerinin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilme durumlarının da ayrıca incelenmesi gerekmektedir. Geçici işçilerin toplu iş sözleşmesi yapılmasında yetki tespitinde nasıl değerlendirileceği de yine önem arz eden farklı bir konudur. Özel istihdam bürosu işçilerinin grev ve lokavt uygulamaları ile anılan büroların sendikalaşma üzerindeki etkilerine de aşağıda ayrıntılı olarak değinilecektir.

3.2. SENDİKA ÜYELİĞİ BAKIMINDAN

3.2.1. Genel Olarak Sendika Üyeliği

Sendika ile üyeler arasındaki hukuksal ilişkinin kaynağı sendika üyeliğidir. Başka bir ifadeyle sendika üyeliği, sendika ile üyeler arasında karşılıklı hak ve borçlar doğuran hukuki ilişkiye verilen addır⁵⁰⁵. Karşılıklı hak ve borçlara sahip olma sendika üyeliğinin sürekli ve iki taraflı bir ilişki olmasının neticesidir⁵⁰⁶. Sendika üyeliği, sendikaya üye olunarak kazanılır ve üye kalındığı müddetçe bu hak devam eder. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu⁵⁰⁷, nun (STİSK) 17. maddesinin ilk fıkrasına göre, on beş yaşını dolduran ve bu STİSK hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir. Anılan maddenin 4. fıkrasında ise işçinin sendikanın kurulu bulunduğu iş kolunda faaliyette bulunması üyelik için aranan diğer bir şart olarak düzenlenmiştir.

⁵⁰⁵ Fevzi Demir, *Sendikalar Hukuku*, 4. B., İzmir 1999, s.75; Turhan Esener, *İş Hukuku*, 3.B, Ankara 1978, s. 343; Yusuf Yiğit, “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Sendika Üyeliğinin Kazanılması”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, C. 11, S. 22, Y. 2013, s. 35.

⁵⁰⁶ Yiğit, “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Sendika Üyeliğinin Kazanılması”, s. 36.

⁵⁰⁷ RG. 07.11.2012, S. 28460.

Türk hukukunda sendika üyeliğinde saflık ilkesi benimsenmiş olup, STİSK m. 26/6⁵⁰⁸ gereğince işçi sendikasına üye işçiler, işveren sendikasına üye olamadığı gibi işveren sendikasına üye işverenler de işçi sendikasına üye olamamaktadır⁵⁰⁹. Benimsenen başka bir ilke ise, iş kolu sendikacılığı ilkesidir. STİSK'nın 3. maddesinin ilk fıkrası *“kuruluşlar, bu Kanundaki kuruluş usul ve esaslarına uyarak önceden izin almaksızın kurulur. Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur”* şeklinde düzenlenmiş olup, sendikaların ancak kuruldukları işkolunda faaliyette bulunabileceklerini açıklıkla belirtmiştir.

İşçi ve işveren sendikalarının her ikisi için de geçerli olan bu durum işkolu sendikacılığı olarak adlandırılmaktadır⁵¹⁰. Sendika üyeliği, işçinin yapmış olduğu asıl işin niteliğine göre belirlenecek ve işçi asıl işin girdiği işkolundaki bir sendikaya üye olabilecektir⁵¹¹. İşkolları, STİSK'ya ekli (I) Sayılı listede sayılmış olup, söz konusu işkolları, İşkolları Yönetmeliği'nde⁵¹² ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

Sendika üyeliğinde teklik ilkesi, işçi ve işverenler bakımından düzenlenen başka önemli bir ilkedir. STİSK m. 17/3'de, *“işçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz. İşçi ve işverenlerin bu hükme aykırı bir şekilde birden çok sendikaya üye olmaları halinde sonraki üyelikleri geçersizdir”* şeklinde düzenlenen hükme göre işçi veya işverenler her ne kadar istedikleri sendikayı seçmekte özgür olsalar da, aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olmaları engellenmiştir⁵¹³. Ancak, aynı zamanda ve aynı işkolunda farklı işverenlerin yanında çalışan işçiler; sendika üyeliğinde teklik ilkesinin istisnasını oluşturmaktadır⁵¹⁴ (STİSK m. 17/3). Anlatılan bu ilkelerin sağlanması ve

⁵⁰⁸ *“İşçiler ve işçi kuruluşları işveren kuruluşlarına, işveren kuruluşları da işçi kuruluşlarına üye olamaz; gerek doğrudan gerek temsilcileri veya mensupları veya araya koyacakları diğer kimseler aracılığıyla biri diğerinin kurulmasına, yönetim ve faaliyetine müdahalede bulunamaz.”*

⁵⁰⁹ Can A. Tuncay/ F. Burcu Savaş, *Toplu İş Hukuku*, 4. B., İstanbul 2015, s. 130; Zeki Okur, *“6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi”*, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 4, Y. 2013, s. 73.

⁵¹⁰ STİSK'nın 3. maddesinin 2. fıkrası söz konusu bu durumun istisnasını *“Kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve faaliyette bulunması şartı aranmaz.”* şeklinde düzenlenen hükümlerle belirtmiştir.

⁵¹¹ Okur, *“6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi”*, s. 74.

⁵¹² RG. 19.12.2012, S. 28502.

⁵¹³ Bu durumun istisnasına aşağıda değinilecektir.

⁵¹⁴ Okur, *“6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi”*, s. 76.

sendika tüzüğünde aranan şartların yerine getirilmesi ile işçiler sendikaya üye olabileceklerdir.

İşçi sendikaları açısından önemli olan diğer bir husus da, sadece işçi sayılan kişilerin sendikaya üye olabilmesidir. Kişinin, STİSK hükümlerine göre işçi sayılması sendika üyeliği bakımından gereklidir (m. 17/1). Öncelikle, 4857 sayılı İş Kanunu bakımından işçi sayılanlar sendikaya üye olabilmektedir. Bunun yanında, işçi niteliğini taşımadıkları halde STİSK anlamından işçi sayılanlar da sendikaya üye olabilmektedir. Bu durum, STİSK m. 2/4’de “*iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılır*” denilmek suretiyle belirtilmiştir. Tüm bu anlatılanlar ile birlikte, on beş yaşını doldurmuş olan işçinin fiil ehliyetine sahip olması gerektiğini de hatırlatmak gerekmektedir. Zira sendikaya üye olma işlemi hukuki işlem niteliğindedir⁵¹⁵.

3.2.2. Geçici İşçinin Sendika Üyeliğinin Değerlendirilmesi

Türk hukukunda, geçici işçilerin sendikaya üye olması veya sendikal haklardan yararlanması konusunda özel bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu nedenle, önceki başlıkta sendika üyeliği hakkında genel bilgilere yer verilmek suretiyle geçici işçinin sendika üyeliğinin değerlendirilmesinin daha anlaşılır olması sağlanmak istenmiştir. Zira, özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinin toplu iş hukuku açısından doğurduğu bazı problemler vardır. Bu problemlerin başında geçici işçi sağlama sözleşmesi kapsamında geçici işverenin yanında çalışan işçinin sendika üyeliği bulunmaktadır.

Bilindiği üzere özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinde geçici işçinin işvereni istihdam bürosudur. Geçici işçilerin farklı işverenler yanında kısa aralıklarla çalışması, onların sendika üyeliklerini zorlaştırmaktadır. Zira, yanında çalıştıkları işverenlerin faaliyet gösterdiği işkolu değişebilmektedir. Bu bakımdan, geçici işçinin hangi sendikaya üye olabileceğinin tespiti, ancak işçinin yanında çalışmakta olduğu işverenin işyerinin girdiği iş kolunun belirlenmesi ile mümkün olacaktır. Başka bir ifadeyle geçici işçinin sendika üyeliği konusundaki

⁵¹⁵ Okur, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi”, s. 79.

tartışmaların odak noktasını, geçici işçi çalıştıran işverenlerin işyerleri ile özel istihdam bürosunun işyerlerinin dahil olduğu işkolunun belirlenmesi ve geçici işçinin bunlardan hangisinin kapsamında olduğu oluşturmaktadır. Belirtmek gerekir ki geçici işçinin, aralarında iş sözleşmesi bulunmayan geçici işverenin yanında çalışması işçinin statüsünü değiştirmeyecektir. Başka bir ifadeyle geçici işçi, geçici işverenin içinde bulunduğu işkolundan herhangi bir şekilde etkilenmeyecektir. Dolayısıyla, geçici işçi ile istihdam bürosu arasında iş sözleşmesi devam ettiği için işçi, ancak istihdam bürosunun girdiği işkolunda bulunan bir sendikaya üye olabilecektir⁵¹⁶. Başka bir ifadeyle, geçici işçi, yanında çalıştığı işverenin işyerinin bulunduğu işkolundaki bir sendikaya üye olamayacaktır.

Burada üzerinde durulması gereken bir diğer konu ise geçici işçinin sendika kurucusu olma durumudur. Bu bağlamda belirtilmesi gereken ilk husus, geçici işçinin sendika üyeliği konusunda varılan sonucun sendika kuruculuğu açısından da geçerli olduğudur. Buna göre geçici işçi, özel istihdam bürosunun girdiği işkolunda kurulu bir sendikanın kurucusu olabilecek, buna karşın yanında çalıştığı geçici işverenin işyerinin girdiği işkolundaki bir sendikanın kurucusu olamayacaktır⁵¹⁷.

Özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinde işçinin sendika üyeliği konusunda ulaşılan sonuç, işçinin yanında çalıştığı geçici işverenler değişmiş olsa dahi yaptığı işin niteliğinin değişmemesinin de bir sonucudur. Şöyle ki, otel kat görevlisi olarak geçici işverenin yanında çalışan bir işçi, söz konusu işverenin yanındaki çalışma süresi sona erdiğinde yine otel kat görevlisi olarak bir başka geçici işverenin yanında çalışmak üzere özel istihdam bürosu tarafından gönderilecektir. Aynı örneğin farklı meslek türleri açısından verilmesi de mümkündür. Ayrıca geçici işçinin sendika üyeliği açısından statü devamlılığı kriterinden hareket edilmesi, birden fazla işkolunda çalışan geçici işverenlerin bulunabilmesi ihtimalinin getireceği sorunların da önüne geçmektedir. Zira geçici işçinin, farklı işverenlerin yanında belli sürelerle çalıştığı durumlarda söz konusu işverenlerin işkollarının aynı olmaması işçi açısından bazı problemler doğuracaktır. Dolayısıyla, geçici işçinin özel istihdam bürosu nezdindeki sürekli statüsü göz önünde bulundurularak sendika

⁵¹⁶ Odaman, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulamaları”, s. 58; Civan, *Meslek Edinilmiş Geçici (Ödünç) İlişkisi*, s. 612; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, s. 190.

⁵¹⁷ Odaman, *Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi*, s. 63.

üyeliği buna göre belirlenmeli; işçinin sendika üyeliği, geçici işverenlerinin işyerlerinin girdiği işkolundan etkilenmemelidir⁵¹⁸.

3.2.3. Özel İstihdam Bürosunun İşyerinin Girdiği İşkolunun Değerlendirilmesi

Yukarıda anlatıldığı üzere özel istihdam bürosunun işyerinin girdiği işkolunun belirlenmesi, geçici işçinin sendika üyeliğinin belirlenmesi açısından hayati öneme sahiptir⁵¹⁹. İşkolları, STİSK'ya ekli (I) sayılı cetvelde 20 tane olarak düzenlenmiştir. Anılan Kanunda işkollarının sadece isimleri verilmekle yetinilmiştir. Bu işkollarının hangi işleri kapsadığı ise 19.12.2012 tarih ve 28502 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan İşkolları Yönetmeliğinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir (EK-I). Özel istihdam bürolarının söz konusu bu işkollarından hangisine girdiği doktrin tarafından ele alınmak suretiyle incelenmiştir. Doktrin tarafından ele alınan bu konuda yazarların vardıkları sonuçlardan ilkinde göre, özel istihdam bürolarının iki farklı işkoluna dahil edilmesi mümkündür. Buna göre özel istihdam büroları ya 10 no.lu “Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar” ya da 20 no.lu “Genel İşler” işkoluna dahil edilmelidir⁵²⁰. Nitekim, işkolları ve işkollarına girecek olan işler İşkolları Yönetmeliği’nde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Söz konusu Yönetmeliği’nin EK-1 sayılı listesinde 10 no.lu “Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar” işkolunun içine dahil olan işler sayılmış olup; iş bulma acentelerinin faaliyetleri ve geçici iş bulma acentelerinin faaliyetleri de anılan işkolu kapsamından değerlendirilmiştir⁵²¹.

Belirtelim ki, söz konusu yazarlar bakımından 4857 sayılı İş Kanunu’nun 7. maddesinde geçici iş ilişkisi ile ilgili değişiklik yapılmadan önce de özel istihdam bürolarının yukarıda değinilen işkollarına girdiği kabul edilmekteydi. STİSK’dan önceki 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 60 maddesinde düzenlenen işkollarının sayısı azaltılarak 28 ‘den 20’ye düşürülmüş; böylelikle “17 no.lu Ticaret, Büro,

⁵¹⁸ Civan, *Meslek Edinilmiş Geçici (Ödünç) İlişkisi*, s. 612.

⁵¹⁹ Türk hukuk sisteminde işkolu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Kübra Doğan Yenisey, “Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 4, Y. 2013, s. 43 vd; Asiye Şahin Emir, “6356 Sayılı Kanun Bakımından İşkolunun Tespitine İlişkin Temel Esaslar,” *İÜHFİM*, LXXIV, Özel Sayı, C. 2, s. 1040 vd.

⁵²⁰ Odaman, *Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi*, s. 62; Ercan Akyiğit: *4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, 2. B., Ankara 2006, s. 369

⁵²¹ Onur Bakır, “Türkiye’de Kiralık İşçilik ve Özel İstihdam Büroları, Özel İstidam Büroları ve Zorunlu Bireysel Emeklilik”, *TBB 24 Şubat 2017*, Ankara, s. 28; Güzel/Heper, “Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi”, s. 51.

Eğitim ve Güzel Sanatlar” ile “28 no.lu Genel İşler” işkolları yukarıda belirtilen sıra numaralarını almışlardır.

Doktrindeki yazarlardan bazılarına göre ise özel istihdam büroları sadece “10 no.lu Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar” işkoluna dhildir⁵²². Nitekim yukarda da değinildiği üzere işkolları yönetmeliğinin EK-1 sayılı listesinde 10 numaralı anılan işkolunun altındaki tanımlarda iş bulma ve geçici iş bulma acenteleri yer almakta ve bu durum açıkça belirtilmektedir. Söz konusu düzenlemeler birlikte değerlendirildiğinde özel istihdam bürolarının faaliyetleri 10 no.lu “Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar” işkolunda değerlendirilmeli ve işçi, bu koldaki bir sendikaya ye olabilmeli sonucuna varmaktayız.

Kanaatimizce bu durum hem özel istihdam bürosunun işçilerin sendikal örgütlenmeleri açısından hem de ülke genelinde diğer işkollarında sendikalaşma açısından büyük bir handikap barındırmaktadır. şöyle ki, özel istihdam büroları niteliği gereği işçileri uhdesinde barındırmayıp farklı işyerlerine geçici olarak gönderecek şekilde hareket etmektedir. Bu durumun sendikalaşmaya olası etkisini bir varsayım ile izah etmekte fayda görmekteyiz. Özel istihdam bürolarının sayısının ve etkinliğinin işgücü piyasasında arttığı ve rneğin Türkiye genelinde toplam 500 bin işçiye ulaştıkları varsayımında, halihazırda sendikalaşma sorunu yaşayan ülkemizin genelinde 500bin işçinin fiilen çalıştıkları işyerinin işkolunda sendikal faaliyete katılamaması gibi bir sonuç doğacaktır. İşyerleri geçici işçi çalıştırmayı sırf bu nedenle tercih edecek ve geçici işyerinin dahil olduğu işkolundaki sendikalar gszleşeceğinden, işveren üzerinde etkileri de azalacaktır.

3.2.4. İşyeri Sendika Temsilciliğinin Değerlendirilmesi

Özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinde geçici işçilerin işyeri sendika temsilciliği, STİSK’da düzenlenen işyeri sendika temsilciliğinden farklı bir özellik arz etmemektedir. İşyeri sendika temsilciliği STİSK m. 27’de düzenlenmiştir. Anılan maddenin ilk fıkrasına göre, *“toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika; işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, elli bir ile yüz arasında ise en çok iki, yüz bir ile beş yüz arasında ise en çok üç, beş yüz bir ile bin arasında ise en çok dört, bin bir ile iki bin arasında ise en çok altı, iki binden*

⁵²² Heper, *Esnek İstihdam Uygulamaları ve Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*, s. 132.

fazla ise en çok sekiz işyeri sendika temsilcisini işyerinde çalışan üyeleri arasından atayarak on beş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir. Temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder". Söz konusu hüküm gereği işyeri sendika temsilciliği bakımından ilk incelenmesi gereken husus, sendika temsilcilerinin fiilen çalışma şartının olup olmadığıdır. Bu durumun tespiti özellikle işçinin özel istihdam bürosundaki sendika temsilciliği konusunda önem arz etmektedir.

Doktrindeki yazarlardan bazılarında göre işyeri sendika temsilciliğinin vuku bulabilmesi için işçinin fiilen çalışmaya başlaması şarttır⁵²³. Bu yazarlara göre, fiilen işe başlamamış bir işyeri sendika temsilcisi, STİSK m. 27'de düzenlenen görevleri yerine getiremeyecektir.

Doktrindeki farklı bir düşünceye göre ise, işyeri sendika temsilciliği bakımından fiilen çalışmak şart değildir⁵²⁴. Başka bir ifadeyle, iş sözleşmesi bağlatmış bir işçi işyerinde fiilen işe başlamış olmasa da işyeri sendika temsilcisi olabilecektir. Dolayısıyla işyeri sendika temsilciliği bakımından sözleşmesel bir ilişkinin varlığı yeterli kabul edilmektedir. Söz konusu durum özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan iş ilişkisi bakımından ele alınacak olunursa, geçici işçinin işvereni özel istihdam bürosu olup geçici işçinin asıl işyeri özel istihdam bürosunun işyeridir. Bilindiği üzere geçici işçi özel istihdam bürosunun işyerinde fiilen çalışmamaktadır. Ancak, yukarıda varılan sonuç, özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi bakımından da geçerlidir. Dolayısıyla, geçici işçinin sözleşmesel ilişki içinde bulunduğu özel istihdam bürosunda işyeri sendika temsilcisi olması mümkündür. İşçinin, ödünç olarak başka bir işverene verilmesi anılan durumu değiştirmeyecektir. Zira, kanımızca da geçici işçinin işyeri sendika temsilcisi olabilmek için işyerinde fiilen çalışma şartı aranmamalı, işveren ile arasında iş sözleşmesinin bulunması yeterli görülmelidir. Nitekim söz konusu durum meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi bakımından da geçerlidir. Başka bir ifadeyle başka bir işverenin yanında çalışmakta olan geçici işçilerin, ödünç veren işverenin işyerinde işyeri sendika temsilcisi olabilmesi mümkündür⁵²⁵. Bu bakımdan her iki geçici iş

⁵²³ Odaman, *Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi*, s. 64.

⁵²⁴ Ekmekçi, "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi", s. 379. Akyiğit, *4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, 2. B., Ankara 2006, s. 370.

⁵²⁵ Akyiğit, *4857 sayılı İş Kanunu Şerhi*, 370.

ilişkisi açısından işyeri sendika temsilciliği bakımından bir fark bulunmamaktadır⁵²⁶. Diğer yandan, geçici işverene devredilmeden önce özel istihdam bürosunun işyerinde bulunan seçilmiş işyeri sendika temsilcisinin de geçici işçi olarak ödünç alan işverenin yanında çalışması mümkündür.

Özel istihdam bürosunun işçisi olup fiilen geçici olarak geçici işverenin işyerine gönderilmiş olan işçiler özel istihdam bürosundaki işyeri sendika temsilcilerinin sayısının belirlenmesinde hesaba katılacaktır. Özel istihdam bürosunun işyerinde işçilerin fiilen bir işte çalışmıyor olması anılan sonuca etki etmeyecektir. Başka bir ifadeyle, özel istihdam bürosuna ait işyerinde, işçiler, fiilen çalışmasalar dahi işyeri sendika temsilcisi seçmek suretiyle temsil mekanizması kurmaları mümkündür.⁵²⁷ Nitekim 2008/104/EC sayılı AB Yönergesi'nin 7. maddesinde de söz konusu bu durum ele alınmıştır. Yönergenin anılan maddesine göre, özel istihdam bürolarında çalışan işçilerin temsil edilmesi konusunda oluşturulacak organların belirlenmesinde geçici işçilerin dikkate alınması gerekmektedir⁵²⁸. Buradan hareketle, özel istihdam büroları aracılığıyla çalışan geçici işçiler ancak özel istihdam büroları nezdinde kurulan işçi temsil mekanizmaları yoluyla temsil edilebileceklerdir⁵²⁹. Ancak, söz konusu bu hususların kanun koyucu tarafından açıklıkla düzenlenmesi hak kayıplarının önüne geçmek açısından son derece faydalı olacaktır.

Öte yandan özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinde, geçici işverenin işyerinde sendika temsilcilerinin sayısının belirlenmesi de önem ifade etmektedir. Doktrindeki yazarlardan bazılarının göre, STİSK'nın m. 27/1'de geçen "işyerinde işçi sayısı" ibaresinden hareketle işyeri sendika temsilcilerinin sayısının belirlenmesinde geçici işverenin işyerinde çalışan işçi sayısının tamamı düşünülmelidir. Başka bir ifadeyle, geçici işverenin işyerinde seçilecek olan işyeri sendika temsilcisinin sayısının belirlenmesinde sayıya geçici işçilerin de dahil edilmesi gerekmektedir⁵³⁰. Bu görüşten farklı olarak, doktrindeki başka bir

⁵²⁶ Civan, *Meslek Edinilmiş Geçici (Ödünç) İlişkisi*, s. 613.

⁵²⁷ Heper, *Esnek İstihdam Uygulamaları ve Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*, s. 132.

⁵²⁸ Usen, "2008/104/EC Sayılı Ödünç İş İlişkisine İlişkin Avrupa Birliği Yönergesinin Getirdiği Yeni Düzenlemelerin Türkiye Açısından Değerlendirilmesi", s. 179; Heper: *Esnek İstihdam Uygulamaları ve Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*, s. 132.

⁵²⁹ Usen, "2008/104/EC Sayılı Ödünç İş İlişkisine İlişkin Avrupa Birliği Yönergesinin Getirdiği Yeni Düzenlemelerin Türkiye Açısından Değerlendirilmesi", s. 179.

⁵³⁰ Odaman, *Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi*, s. 65.

düşünceye göre ise işyeri sendika temsilcilerinin sayısının belli edilmesinde geçici işçiler ödünç alan işverenin işyerindeki işçi sayısına dahil edilmeyecektir⁵³¹. Bu görüşteki yazarlar açısından işyeri sendika temsilcisinin sayısı belirlenirken daimi kadrodaki işçiler hesaba katılmalıdır⁵³². Belirtmek gerekir ki, anılan husus açısından meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi ile özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi arasında “işçinin geçici olması” açısından bir fark bulunmamaktadır. Dolayısıyla, özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinde işyeri sendika temsilcilerinin sayısının belirlenmesinde özel istihdam bürosunun işçileri geçici işverenin işyerindeki işçi sayısına dâhil edilmeyecektir. İşK. m.7/6 hükmü “Geçici işçi sağlama sözleşmesi ile çalışan işçi, 30 uncu maddenin uygulanmasında özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işverenin işçi sayısına dâhil edilmez.” Düzenlemesine yer vererek geçici işverenin engelli çalıştırma yükümlülüğünün belirlenmesinde geçici işçilerin hesap edilmeyeceğini belirtmiştir. Buradan da yola çıkarak ikinci görüşün Kanunun amacına uygun olacağını söyleyebiliriz. Hollanda, Almanya, Fransa, Lüksemburg, İrlanda gibi Avrupa ülkelerinde ise geçici işçinin geçici olarak çalıştığı işyerinde sendikal temsil hakkından yararlanabilmesi için asgari bir süre çalışmış olma şartı getirilmiştir.⁵³³

Doktrinde, özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisindeki geçici işçilerin ödünç alan işverenin işyerine aidiyet hissedebilmeleri bakımından işyeri sendika temsilcilerinin seçimlerinde oy kullanmaları gerektiğini savunan yazarlar bulunmaktadır⁵³⁴. Bu yazarlara göre; geçici işçiler, işyeri sendika temsilciliğine aday olamasalar dahi temsilcinin seçilmesinde etkili olabilmek adına oy kullanabilmelidir⁵³⁵. Zira bu şekilde bir uygulamanın kabul edilmesi geçici işçilerin öneri ve şikâyetlerinin temsilciler tarafından dikkate alınmasını sağlayacaktır⁵³⁶. Kanımızca söz konusu tavsiye edilen uygulamanın pratikteki faydası tartışmalıdır. Zira geçici bir süreliğine işyerinde çalışmakta olan işçinin işyeri sendika temsilcisinin seçiminde etken rol oynaması işçiler arasında iş barışının sağlanmasından çok ayrılıklara neden olacaktır. Diğer yandan, geçici işçilerin kısa

⁵³¹ Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II (Toplu İş İlişkileri)*, 3. B., İzmir 2016, s. 266; Akyiğit, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, s.370-371.

⁵³² Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II (Toplu İş İlişkileri)*, 3. B., İzmir 2016, s. 266.

⁵³³ Şelale Uşen, *Avrupa Birliği'nde Ödünç İş İlişkisi ve Ödünç Emek Büroları: İtalya Uygulaması ve Türkiye*, ss.119-120

⁵³⁴ Heper, *Esnek İstihdam Uygulamaları ve Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*, s. 132.

⁵³⁵ Heper, *Esnek İstihdam Uygulamaları ve Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*, s. 132-133.

⁵³⁶ Heper, *Esnek İstihdam Uygulamaları ve Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*, s. 133.

sürekli olarak çalıştıkları göz önünde tutulursa yapacakları eleştiri veya önerilerin gerçekliği de tartışma konusu olacaktır. Yine yukarıda değinildiği üzere geçici işyerindeki sendika temsilcisi sayısının belirlenmesinde hesaba katılmayacak geçici işçilerin sendika temsilcisi seçebilmesi bir çelişki olacaktır.

3.2.5. Geçici İşçinin Sendikal Tazminat Talep Edebilmesi

Sendikal tazminat kavramından önce kısaca sendikal faaliyet kavramını açıklamak konunun anlaşılması açısından faydalı olacaktır. Sendikal faaliyet, işçilerin sendika ile ilgili tüm faaliyetlerini içeren bir kapsama sahiptir. Başka bir ifadeyle, sendikayı tanıma, sendikanın faaliyetlerine katılma, sendikaya üye kaydetme veya temsilcilerin kanundan veya toplu iş sözleşmelerinden doğan görev ve yetkilerinin hepsi sendikal faaliyet kapsamı içinde değerlendirilmektedir⁵³⁷.

Sendikal tazminat ise, hizmet sözleşmesinin işveren tarafından sendikal nedenlerle kötü niyetli olarak feshedilmesi neticesinde ortaya çıkan bir tazminattır⁵³⁸. Dolayısıyla işçilerin herhangi bir sendikaya üye olup olmamaları veya sendikal faaliyetler içinde bulunup bulunmamaları nedeniyle yapılan ayırım sebebiyle ödenecek tazminat sendikal tazminattır. Sendikal tazminatın doğabilmesi için işçinin mutlaka sendika üyesi bir işçi olması gerekmektedir⁵³⁹. Sendikal tazminatın miktarı STİSK m. 25/4'e göre işçinin bir yıllık ücretinden az olamaz.

Bilinmektedir ki, sendika üyeliği açısından sürekli işçi ile geçici işçi arasında herhangi bir ayırım bulunmamaktadır. Bu bakımdan özel istihdam bürosu işçilerinin de sendikaya üye olmaları mümkün ve sendikal tazminatın muhatabı olması muhtemeldir. Öncelikle belirtelim ki özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinde geçici işçinin işvereni anılan büro olduğundan, sendikal tazminatı ödeyecek işveren de özel istihdam bürosudur. Başka bir ifadeyle, sendikal tazminat ödeme yükümlüsü ödünç veren işverendir⁵⁴⁰. Dolayısıyla, geçici işverene devredilen işçinin, salt sendika üyeliği veya sendikal faaliyette bulunması nedeniyle iş akdinin

⁵³⁷ Berna Öztürk, "Sendikal Tazminat", Ankara Barosu Dergisi, S. 4, Y. 2013, s. 85.

⁵³⁸ Cevdet İlhan Günay, *İş Hukuku Yeni İş Yasaları*, Ankara 2004, s. 441.

⁵³⁹ Esra, Başkan, *6356 sayılı Kanun Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi*, Ankara 2013, s. 167.

⁵⁴⁰ Civan, *Meslek Edinilmiş Geçici (Ödünç) İlişkisi*, s. 471

feshi söz konusu olduğundan özel istihdam bürosundan sendikal tazminat talep etme hakkı doğacaktır⁵⁴¹.

Bunun yanında, geçici işverenin de sendikal tazminatı doğuracak hareketleri olabilmektedir. Örneğin, işyerinde çalışan geçici işçilerin sendika üyeliğini veya sendikal faaliyetlerini bahane ederek eşit işlem borcuna aykırı davranma, sendikal tazminatın doğmasına neden olur. Bu durumda geçici işverenin, geçici işçinin sendikal tazminat talebinin muhatabı olacağı⁵⁴² yönünde görüş olsa da kanaatimizce geçici işverenin anılan durumda sendikal tazminatın muhatabı olması son derece isabetsizdir. Ancak bu durumda işçinin kendisine karşı geçici işveren tarafından yapılan haksız eylemler karşısında genel hükümler çerçevesinde geçici işverene başvurması mümkün olabilecektir. Keza sendikal tazminatın düzenlendiği STİSK m.25'te sadece sendikal nedenle ayrımcı davranışlar değil, sendikal nedenle feshe (m.25./3) de yer vermiştir. Fesih sadece tek bir işveren tarafından gerçekleştirilebileceğine göre ilgili madde bütün olarak değerlendirildiğinde sendikal tazminatın muhatabının işçinin iş sözleşmesiyle bağlı olduğu (özel istihdam bürosu) işveren olacağı açıktır.

İşçinin geçici işverenin ayrımcılık içeren davranışları karşısında özel istihdam bürosunun sorumlu olabilmesi ise kanaatimizce işçinin bu durumdan özel istihdam bürosunu haberdar etmesi ve buna rağmen özel istihdam bürosunun gerekli tedbirleri almaması ile mümkün olacaktır. Burada İşK. m.24/2-d⁵⁴³ hükmünün kıyasen uygulanabileceğini düşünmekteyiz. Aksi takdirde özel istihdam bürosunun haberdar olmadığı yahut olmasının mümkün olmadığı durumlarda bile sorumluluğu doğacaktır ki bu da genel anlamda sorumluluk hukuku kurallarıyla örtüşmeyecektir.

Öte yandan Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği m. 28/1-e bendinde “İş ilişkisinde, 4857 sayılı Kanununun 5 inci maddesinde düzenlenen eşit davranma ilkesine aykırı davranılması” halinde, son fiilin tespit tarihinden geriye yönelik iki

⁵⁴¹ Civan, *Meslek Edinilmiş Geçici (Ödünç) İlişkisi*, s. 471, 613; *ödünç işçinin ödünç alan işverenin işyerinde sendikal faaliyete başlaması nedeniyle ödünç alan işverenin, işçinin değiştirilmesini istemesi ve işçisi kendi işyerine dönen ödünç veren işverenin de iş sözleşmesini feshetmesi halinde işçinin sendikal tazminat talebi pekala gündeme gelebilir*”, Odaman, *Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi*, s. 65.

⁵⁴² Civan, *Meslek Edinilmiş Geçici (Ödünç) İlişkisi*, s. 471, 613.

⁵⁴³ İşK.m.24/2-d: “İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa”

yıllık süre içinde aynı bentlere üç kez veya ayrı bentlere altı kez aykırı davranıldığına tespit edilmesi hâlinde özel istihdam bürosunun geçici iş kurma yetkisi iptal edilir ve özel istihdam bürosuna üç yıl süre ile yetki verilmez. Söz konusu bentte eşit davranma yükümlülüğünün ihlali durumunda özel istihdam bürosunun sorumlu olacağı düzenlenmiştir. İşçinin sendikal faaliyetlerde bulunması neticesinde eşit davranma borcuna aykırı davranırsa, borca aykırılığın nedenini geçici işveren oluştursa da ilgili bende göre yaptırımın muhatabı özel istihdam bürosudur. Dolayısıyla özel istihdam bürosunun geçici işverene , geçici işverenin eylemlerinden kaynaklı olarak ilgili bent kapsamında bir zarara uğraması nedeniyle rücu hakkı söz konusudur. Bu durumda özel istihdam bürosu işçiye herhangi bir ödeme yapmış ise yahut yetkisinin iptali gibi sonuçlarla karşılaştıysa iç ilişkide geçici işverene rücu edebilecektir. Dolayısıyla özel istihdam bürolarının sendikal tazminat yükümlülüğünün olduğu anılan Yönetmelikçe de sabittir.

Geçici işçinin geçici işverenin işyerinde sendikal faaliyete başlaması nedeniyle geçici işveren tarafından değiştirilmesinin istenmesi ve özel istihdam bürosunun, bu isteği kabul ederek işçiyi geri çağırması ve iş sözleşmesini feshetmesi durumunda her iki işveren de sendikal tazminatın muhatabı olabileceği yönündeki görüşe⁵⁴⁴ de katılmıyoruz. Değindiğimiz üzere geçici işçinin özel istihdam bürosuna sendikal nedenlerle çağırılması gibi farklı muameleye tabii tutulması durumunda sendikal tazminatın muhatabı özel istihdam bürosu olacaktır. İşçinin özel istihdam bürosu tarafından geri çağırılmasında payı olan geçici işveren geçici işçiye karşı ancak genel hükümler çerçevesinde (haksız fiil sorumluluğu) sorumlu olacaktır.

Burada şunu belirtelim ki, yapılacak bir kanun değişikliğiyle geçici işçilerin sendikal hakları ve özellikle sendikal tazminatlarının ayrıca düzenlenmesi, geçici işçilerin korunması bakımından faydalı olacaktır.

3.3. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA BAKIMINDAN

3.3.1. Genel Olarak

Toplu iş sözleşmesi, kanunen ehliyetli ve yetkili işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında, kanunen belirlenmiş usule göre kurulan, tarafların hak ve borçları dışında taraf üyelerinin iş ilişkilerine

⁵⁴⁴ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 255.

uygulanabilecek çalışma şartlarını düzenleyen ve yazılı şekilde yapılması gereken bir sözleşmedir⁵⁴⁵. Toplu iş sözleşmeleri de diğer sözleşmeler gibi tarafların karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarıyla kurulmaktadır⁵⁴⁶. Ancak, toplu iş sözleşmesinin klasik sözleşmelerden ayrılan yönlerinin bulunduğu da bir gerçektir. Toplu iş sözleşmesi, tarafların hak ve borçlarına ilişkin düzenlemeler içermekle birlikte esas olarak üyeleri ilgilendiren genel ve emredici nitelikte olan hükümler içermektedir⁵⁴⁷. Bu bakımdan toplu iş sözleşmeleri sadece tarafları ilgilendirmemekte; akdi ve normatif hükümleri beraberinde getirmesinden dolayı üyelerini de ilgilendiren hükümler içermektedir. Dolayısıyla, toplu iş sözleşmeleri sözleşmenin nisbiliği prensibinin de istisnasını oluşturmaktadır özne eksik.

STİSK’nda farklı toplu iş sözleşmesi türleri düzenlenmiştir. Söz konusu kanununun 34. maddesine göre toplu iş sözleşmeleri işyeri toplu iş sözleşmesi, işletme toplu iş sözleşmesi, grup toplu iş sözleşmesi ve çerçeve sözleşme olmak üzere dört farklı şekilde kurulabilmektedir⁵⁴⁸. Türk hukukunda toplu iş sözleşmesinin temel birimi işyeridir.

STİSK m. 39’da toplu iş sözleşmesinden kimlerin yararlanacağı açıkça belirtilmiştir. Söz konusu bu maddeye göre toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanmaktadır. Taraf işçi sendikasının üyelerinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için ayrıca bir irade göstermelerine gerek bulunmamaktadır. Bunlar sözleşmeye taraf olan sendikanın üyesi olmalarında dolayı kanunen söz konusu sözleşmeden yararlanma hakkını elde etmektedirler⁵⁴⁹. Diğer yandan, toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinde işçi olarak çalışmak da şarttır. Nitekim söz konusu işçi sıfatına sahip olma durumu sendika üyeliği için de gerekli olan şartlardandır. Ancak burada belirtmek istediğimiz husus, sendika üyesi işçinin toplu iş sözleşmesi kapsamındaki bir işyerinde işçi olarak çalışmasıdır.

⁵⁴⁵ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II (Toplu İş İlişkileri)*, s. 313.

⁵⁴⁶ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II (Toplu İş İlişkileri)*, s. 314.

⁵⁴⁷ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II (Toplu İş İlişkileri)*, s. 314.

⁵⁴⁸ Bu sözleşmeler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Melda Sur, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 4, Y. 2013, s. 339

⁵⁴⁹ Tuncay /Savaş, *Toplu İş Hukuku*, s. 254; Kenan Tunçomağ /Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları*, 7. B., İstanbul 2015, s. 374-375.

Toplu iş sözleşmesinden yaralanmanın başka bir şartı da işçinin çalıştığı işyerinin toplu iş sözleşmesi kapsamında olmasıdır. Toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı bu işyerleri yetki belgesinde gösterilmektedir. Başka bir ifadeyle toplu iş sözleşmesinden yetki belgesinin alındığı tarihte o toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işyerlerinde çalışan, taraf sendika üyesi işçiler yaralanabileceklerdir⁵⁵⁰.

STİSK m. 39/2’de belirtilen “*Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıca işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır*” şeklindeki hüküm gereği, toplu iş sözleşmesinden yararlanma imza tarihinde üye olanlar ile imza tarihinden sonra üye olanlar bakımından iki farklı zaman olarak düzenlenmiştir. Anılan fıkraya göre, toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihinin aynı olması halinde, toplu iş sözleşmesini imzalayan sendikanın üyeleri imza tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir. Ancak bazen yürürlük tarihi, imza tarihinden farklı olarak kararlaştırılabilmektedir. Bu durumda toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın başlangıcı sözleşmenin imza tarihi değil, yürürlüğe girdiği tarihtir⁵⁵¹. Toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra üye olan işçiler de anılan sözleşmeden yararlanabileceklerdir. Söz konusu işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başlayacakları tarih sendika üyeliklerinin taraf işçi sendikası tarafından işverene bildirilmesi ile mümkün olacaktır⁵⁵². Burada, sendika tarafından yapılan bildirim, işverenin hakimiyet alanına girdiği takdirde söz konusu bildirim gerçekleştiği kabul edilmektedir.

Kural olarak, yukarıda da anlatıldığı üzere toplu iş sözleşmesinden, taraf işçi sendikasına üye olmak, işçi sıfatına sahip olmak ve toplu iş sözleşmesinin kapsamında olan bir işyerinde çalışan işçi olmak şartları birlikte aranmaktadır. Bununla birlikte kanun koyucu bazı hallerde taraf sendikaya üye olunmadığı takdirde de toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkanını getirmiştir. Bunlar, STİSK’nın 26. maddesinin 4. fıkrasında düzenlenen işçi sendikasının yazılı onayı ile yararlanma,

⁵⁵⁰ Tuncay/Savaş, *Toplu İş Hukuku*, s. 254; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II (Toplu İş İlişkileri)*, s. 424.

⁵⁵¹ Didem Yardımcıoğlu, *Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı*, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Diyarbakır 2014. s. 52.

⁵⁵² Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II (Toplu İş İlişkileri)*, s. 438.

aynı kanunun 39. maddesinin 4. fıkrasında düzenlenen dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanma ve 40. maddesinde düzenlenen teşmil yoluyla yararlanmadır. Söz konusu durumlarda sendika üyesi olmayan işçiler, toplu iş sözleşmesinden taraf sendikanın üyesiymiş gibi yararlanmaktadır.

Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinden bazıları, sendika üyesi olmayan ve aynı zamanda yukarıda açıklanan üç yoldan birisine dahil olmayan sendikasız işçilere de uygulanmaktadır. Ancak şuna değinmek gerekir ki, toplu iş sözleşmesinden her ne kadar sendikalı olmayan işçilerin de anılan şekilde yararlanacakları düzenlenmişse de kapsam itibariyle farklılıkların olduğu da bir gerçektir. Şöyle ki, STİSK'nın 25. maddesinin 2. fıkrasına göre, işveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Örneğin kreş, yemekhane, sosyal aktiviteler, servis aracı hakkında toplu iş sözleşmeleri ile getirilen düzenlemeler sendikalı-sendikasız işçi ayrımı yapılmaksızın tüm işçiler hakkında geçerlidir. Dikkat edileceği üzere toplu iş sözleşmesinin tüm işçilere uygulanacak hükümleri genel olarak işyeri düzeni ve işçilerin ortak yararlarıyla ilgilidir⁵⁵³. STİSK m. 25/2'nin 2. cümlesinde ise ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümlerinin saklı olduğu düzenlenmiştir. Başka bir ifadeyle, anılan fıkradaki hususlardan ancak sendika üyesi işçiler yararlanabileceklerdir. Kuşkusuz, söz konusu bu yararlanmanın kapsamına dayanışma aidatı ödeyerek, işçi sendikasının yazılı onayını alarak veya teşmil yoluyla toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler de girmektedir⁵⁵⁴.

3.3.2. Geçici İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde geçici işçinin işverenin, özel istihdam bürosu olduğunu daha önce belirtmiştik⁵⁵⁵. İşçi özel istihdam bürosu tarafından işe alınmaktadır. İşçi özel istihdam bürosunda fiilen çalışmayacak olsa da bu durum, özel istihdam bürosunun işyerinin bulunmadığı anlamına gelmemektedir. Diğer yandan toplu iş sözleşmesi, STİSK m. 2/1-h bendine göre; iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası

⁵⁵³ Yardımcıoğlu, *Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı*, s. 60.

⁵⁵⁴ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II (Toplu İş İlişkileri)*, s. 444.

⁵⁵⁵ Bkz. Bölüm II, C/2/c.

ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi ifade etmektedir. Geçici işçinin iş sözleşmesinin muhatabının özel istihdam bürosu olduğu düşünüldüğünde işçinin özel istidam bürosunun işyerindeki toplu iş sözleşmesinden yararlanması gerektiği anlaşılmaktadır⁵⁵⁶. Dolayısıyla geçici işçiler özel istihdam bürosunun işyerinde fiili olarak çalışmasalar dahi söz konusu büronun taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanacaklardır. Nitekim toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın şartlarından bir tanesi, işyerinde yetkili bir sendikanın bulunmasıdır. Geçici işçi için bu işyeri, her ne kadar işçilerin fiilen çalışmasına olanak sağlamasa da özel istihdam bürosunun işyeridir.

Geçici işçinin özel istihdam bürosunun işyerindeki toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için aranan şartlar sürekli işçiler bakımından aranan şartlardan farklı değildir. Diğer bir anlatımla, geçici işçi geçici istihdam bürosu ya da büronun üye olduğu sendikanın bağtladığı toplu iş sözleşmesine taraf sendikaya üye olmak koşuluyla bu toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir. Bununla birlikte, sendika üyesi olmayan geçici işçinin, dayanışma aidatı ödeyerek, yetkili işçi sendikasının yazılı onayını alarak veya teşmil yoluyla toplu iş sözleşmesinden yararlanması imkânı bulunmaktadır⁵⁵⁷. Söz konusu bu durum hakkında her ne kadar özel bir hüküm bulunmasa da, doktrinde sendika üyesi olmayan geçici işçilerin yetkili işçi sendikasının yazılı onayını alarak veya teşmil yoluyla toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları hususu üzerinde herhangi bir tereddüt bulunmamaktadır.

Geçici işçinin kural olarak geçici işverenin işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkün değildir⁵⁵⁸. Ancak, yukarıda da anlatıldığı üzere STİSK m. 25/2'nin ilk cümlesi gereğince geçici işverenin işyerinde çalışan tüm işçiler, geçici işverenin işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinin, çalışma şartları veya çalışmaya son verilmesi hakkındaki normatif hükümleri bakımından yararlanmaya hak kazanmaktadırlar. Dolayısıyla geçici işçi; yemekhane ve kreş hizmetlerinden faydalanma, spor faaliyetlerine katılabilme, ara dinlenme sürelerinin ve çalışma saatlerinin belirlenmesi veya üst araması gibi konularda geçici işverenin işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanabilecektir⁵⁵⁹.

⁵⁵⁶ Civan, *Meslek Edinilmiş Geçici (Ödünç) İlişkisi*, s. 613.

⁵⁵⁷ Ercan Akyiğit, *4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, 2. B., Ankara 2006, s. 373.

⁵⁵⁸ Civan, *Meslek Edinilmiş Geçici (Ödünç) İlişkisi*, s. 613.

⁵⁵⁹ Akyiğit, *4857 sayılı İş Kanunu Şerhi*, s. 373; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, s. 190.

Bunun yanında, geçici işçiler, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda da geçici işverenin işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden yararlanacaktır⁵⁶⁰. Geçici işçinin, farklı bir sendikaya üye olması ya da hiçbir sendikaya üye olmaması bu durumu etkilemeyecektir.

Geçici işçiler ücret ile ilgili hükümler bakımından ise geçici işverenin işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaktır. Nitekim, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisini düzenleyen 4857 sayılı İşK m. 7'nin yasalaşma sürecinde bu durum dile getirilmiş ve “geçici işçi, kullanıcı işverenin işyerindeki yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden sendika üyesi olmak veya dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlandırılır” fıkrasının ilgili maddeye eklenmesi teklif edilmişti⁵⁶¹. Anılan teklifin kabul edilmiş olması ihtimalinde geçici işçiler diğer sendika üyesi işçiler gibi ücretle ilgili haklar da dahil olmak üzere geçici işverenin işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecekti. Söz konusu teklif kabul edilmediğinden mevcut durumdaki iş hukuku mevzuatımız açısından geçici işçiler sadece özel istihdam bürosunun bağıtladığı bir toplu iş sözleşmesinin ücretle ilgili hükümlerinden yararlanabilmektedir. Başka bir ifadeyle, kanun koyucu geçici işçilerin geçici işverenin işyerindeki toplu iş sözleşmesinin ücretle ilgili hükümlerinden faydalanmasına müsaade etmemiştir.

3.3.3. Toplu İş Sözleşmesi Yapılmasında Yetki Tespitinin Değerlendirilmesi

Yetki kurallarının amacı toplu pazarlık sırasında işverene karşı işçi sendikasının yeterli temsil gücüne, bir başka ifadeyle yeterli pazarlık gücüne sahip olmasını güvenceye almaktır⁵⁶². Bu nedenle toplu iş sözleşmesinin yapılmasında işyerindeki yetkili sendikanın belirlenmesi, önemli bir aşamayı oluşturmaktadır. STİSK 41/1'de “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” hükmü düzenlenmiştir. Buna göre; işçi sayısının belirlenmesinin, geçici işçilerin gerek özel istihdam bürolarının gerekse geçici işverenin dahil olduğu

⁵⁶⁰ Civan, *Meslek Edinilmiş Geçici (Ödünç) İlişkisi*, s. 614.

⁵⁶¹ Civan, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, s. 385.

⁵⁶² Engin, E. Murat, “6356 Sayılı Yasa'da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2013/4, S.39, ss 143-164, s.153

işkolunda yetkili sendikanın tespitinde dikkate alınıp alınmayacağı hususu önem arz etmektedir. Zira, işyerindeki yarından fazla⁵⁶³ sendikalı işçi sayısı, işkolunda çalışan yüzde bir sendikalı işçi sayısı ve işletmede çalışan sendikalı işçi sayısının yüzde kırkının tespitinde söz konusu geçici işçilerin sayıya dahil edilip edilmeyeceği önem taşımaktadır. Aynı şekilde geçici işçilerin işkolunun belirlenmesinin, yetki tespitinde önemli bir yer tuttuğunu da hatırlatmak gerekmektedir.⁵⁶⁴

STİSK m. 41’de “*işyerinde*” ibaresi kullanılmakla toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı işyerinin kastedildiği açıktır. Belirtelim ki, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde geçici işçinin toplu iş sözleşmesinde taraf olan işvereni, özel istihdam bürosudur. Başka bir anlatımla, özel istihdam bürosunun işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinden yararlanmakta idiler. Dolayısıyla, açıklıkla anlaşılmaktadır ki geçici işçiler, özel istihdam bürosunun işyerindeki işçi sayısının belirlenmesinde dikkate alınacaktır⁵⁶⁵. Diğer yandan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde işçi, kısa veya değişen aralıklarla bazen fiili olarak çalışmayabilmektedir. Geçici işverenin işyerinde çalışma süresi sona eren işçi, başka bir geçici işverenin yanında çalışmaya başlayacağı zamana kadar çalışmayarak bekleyebilmektedir. Geçici işçinin, özel istihdam bürosunda uygulanacak olan toplu iş sözleşmesi kapsamında değerlendirileceği ifade edilmişti. Bununla birlikte, işçinin yukarıda anıldığı üzere fiili olarak çalışmadığı zamanlar da yetki tespitinde dikkate alınmaktadır⁵⁶⁶. İşçinin, sendikanın yetkili olup olmadığının belirlenmesinde özel istihdam bürosuna iş sözleşmesi ile bağlı olması yeterlidir. Nitekim, STİSK m. 41’de yer alan “... *toplular iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin ...*” ibaresi anılan durumu tasdik edici niteliktedir. Burada kastedilen işyeri, işçinin sürekli olarak bağlı olduğu işyeri (özel istihdam bürosu) olarak anlaşılmalıdır. Keza benzer durum alt işveren işçileri için de söz konusudur. Ancak Yargıtay istikrar kazanmış içtihatlarında alt işveren işçilerini asıl işverenin taraf olduğu toplu iş

⁵⁶³ Tespit sırasında (%50+1) değil “yarından fazlası” aranmaktadır.

⁵⁶⁴ Sendikacılık faaliyetleri bakımından işkolu tespitinin belirlenmesinin önemi için bkz. Bölüm III, V/B.

⁵⁶⁵ Odaman, *Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi*, s. 65-55; Akyiğit, “*İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi*”, s. 164; Nurşen Caniklioğlu, “*Geçici(Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları*”, Legal Vefa Toplantıları (II) - Prof. Dr. Nuri Çelik’e Saygı - Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Mart-İstanbul 2008, s. 143.

⁵⁶⁶ Civan, *Meslek Edinilmiş Geçici (Ödünç) İlişkisi*, s s. 614; Odaman, *Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi*, s. 66.

sözleşmesine ilişkin yetki tespitinde dikkate almamaktadır.⁵⁶⁷ yetki Bu bakımdan geçici işçiler, geçici işverenin işyerinde uygulanacak olan toplu iş sözleşmesinin yetki tespitinde hesaba katılmayacaktır.

3.4. GREV VE LOKAVT BAKIMINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

3.4.1. Genel Olarak

Grevin mahiyetini, bir işçi topluluğunun işi bırakmak suretiyle işverene karşı baskı yaratmak oluşturmaktadır⁵⁶⁸. Grevi, sosyolojik ve hukuki yönden olmak üzere iki farklı şekilde tanımlamak mümkündür. “*Mesleki bir grubun, karşı koymak istediği bir durum veya karar karşısında işi bırakmak suretiyle direnmesi*”, grevin sosyolojik yönünü oluşturmaktadır⁵⁶⁹. Kanuni grev de denilen hukuki açıdan grev ise, *grevin yapılacağı ülke hukukuna göre kanunilik şartları ve kapsamı belirlenmiş grevi* ifade etmektedir.

Grev, salt bir olayı temsil etmenin yanı sıra bir hakkın konusunu da oluşturmaktadır. Gerçekten, Anayasanın m. 54’de grevden bir hak olarak söz edilmiştir⁵⁷⁰. Anayasanın söz konusu bu maddesine uygun olarak STİSK’da da grev hakkı düzenlenmiş ve anılan kanun m. 58/1’de “*İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir*” şeklinde düzenleme yapılmak suretiyle genel olarak grev tanımlanmıştır⁵⁷¹. Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise kanuni grevin ne olduğu düzenlenmiştir. Buna göre, “*toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir*”.

⁵⁶⁷ 9.HD E.1991/5888, K.1991/6405, T.22.03.1991, 9.HD E.1987/4300, K. 1987/4437, T.04.05.1987, Aktaran: Aktay, Nizamaettin; “Toplu İş Hukuku”, Gazikıtabevi, Ankara, Ocak, 2015 , s.207, dn.185

⁵⁶⁸ Narmanlıoğlu, İş Hukuku II (Toplu İş İlişkileri), s. 557.

⁵⁶⁹ Nurşen Canıklioğlu, “6356 sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi”, Çalışma ve Toplum, 2013/4, s. 291; Melda Sur, *Grev Kavramı*, İzmir 1987, s. 7.

⁵⁷⁰ Erhan Tural, “Türk Hukukunda Grev Hakkı ve Uluslararası Belgelerde Görünümü”, TAAD, Y. 4, S. 15, Ankara 2013, s. 432.

⁵⁷¹ Canıklioğlu, “6356 sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi”, s. 291.

Yukarıdaki tanım dikkate alındığında kanuni grevin mesleki amaca uygunluk, işçi sendikasının kararına dayanması, işçilerin topluca işi bırakması, toplu menfaat uyuşmazlığının bulunması, barışçı yolların denenmiş olması ve kanunda gösterilen diğer şartlara uygunluk sağlanması unsurlarından oluştuğu görülmektedir⁵⁷².

Grev hakkını kullanmayı elinde bulunduran özne işçilerdir⁵⁷³. Grev hakkı STİSK anlamında işçi sayılan kişiler için tanınmış bir haktır⁵⁷⁴. STİSK, 4857 sayılı İş Kanunu'ndan farklı olarak işçi kavramını daha geniş bir şekilde düzenlemiştir. Başka bir ifadeyle, işçi sayılan kişilerin kapsamını genişletmek suretiyle grev hakkından yararlanacak kişilerin kapsamını genişletmiştir. STİSK, 10.06.2003 tarih ve 4857 sayılı İşK m. 2'deki tanımda yer alan işçi sayılan kişilere ek olarak "İş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler"i de STİSK'un ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi saymaktadır (STİSK m. 2/4). Bununla birlikte grev hakkını ancak işverenle aralarında iş (hizmet) sözleşmesi olan kişiler kullanabilecektir⁵⁷⁵. Başka bir ifadeyle, sözleşme ilişkisinin bulunmadığı çalışanlar diğer şartların sağlanmış olması ihtimalinde dahi grev hakkından faydalanamayacaktır. Kuşkusuz söz konusu sözleşme ilişkisinden kastedilen İşK. m. 2'de ifade edilen iş sözleşmesi ile birlikte STİSK m. 2/4'deki taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmeleridir.

Grev hakkının öznesini her ne kadar işçiler oluşturmakta ise de, belirtmek gerekir ki işçilerin kendi başlarına grev kararı almaları mümkün değildir. Grev kararı ancak işçi sendikasının öncülüğünde alınabilen bir karardır. Grev hakkının kullanılmasına başlanması, grevin devam etmesi ve sona ermesi konularında sendikalara yetki verilmesi, grevin çok önemli ekonomik ve sosyal sonuçlarının olması ile yakından ilişkilidir. Zira, kanun koyucu bu şekilde bir düzenleme yapmakla olası kötü sonuçlarda başvurulacak sürekli bir organı muhatap almıştır⁵⁷⁶.

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde işçiler için getirilen grev hakkının yanında işverenler için de bazı imkânlar düzenlenmiştir.

⁵⁷² Caniklioğlu, "6356 sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelemesi", s. 291 vd.

⁵⁷³ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II (Toplu İş İlişkileri)*, s. 562.

⁵⁷⁴ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II (Toplu İş İlişkileri)*, s. 562.

⁵⁷⁵ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II (Toplu İş İlişkileri)*, s. 562.

⁵⁷⁶ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II (Toplu İş İlişkileri)*, s. 562.

Lokavt, işverenler için tanınmış toplu mücadele aracıdır⁵⁷⁷. Lokavtın mahiyetini işçilerin toplu halde işten uzaklaştırılması oluşturmaktadır⁵⁷⁸. STİSK m. 59/1’de lokavt, “işyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak, işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denir” şeklinde düzenlenmek suretiyle tanımlanmıştır. Bu bakımdan lokavt, işçilerin topluca işten uzaklaştırılmaları, işyerinde yürütülen faaliyetin tamamen durduracak tarzda olması, işveren veya işveren kuruluşunun kararının bulunması ve işçilerin işten uzaklaştırılmasının başka bir hakka dayanmaması unsurlarından oluşmaktadır⁵⁷⁹.

Yukarıdaki maddenin 2. fıkrasında ise kanuni lokavt “*toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması hâlinde bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavta kanuni lokavt denir*” şeklinde tanımlanmıştır. Söz konusu fıkra göre kanuni lokavt mesleki amaç ve yasal usule uyulması unsurlarının birlikte gerçekleşmesi halinde mümkün olmaktadır.

3.4.2. Özel İstihdam Bürosunun İşyerinde Uygulanan Grev ve Lokavt Bakımından

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde geçici işçilerin durumunun, grev ve lokavt bakımından ayrıca incelenmesi gerekmektedir. Zira, ödünç veren işveren konumunda olan özel istihdam bürosunun, grev yapılabilecek bir işyeri dahi bulunmaması, söz konusu konuyu özelliikli hale getirmektedir⁵⁸⁰. Geçici işçiler, ödünç verilmek üzere işe alındıklarından özel istihdam bürosunun fiilen böyle bir işyerine sahip olması da gerekmez. Ancak, söz konusu bu durum, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ile çalışan işçilerin grev haklarının olmadığı ya da işverenler tarafından lokavta maruz kalmayacakları anlamına gelmemektedir. Toplu iş sözleşmelerinin esas amacını işçi ile işveren arasında akdedilecek olan iş sözleşmelerini düzenlemek oluşturduğundan, geçici işçinin sözleşme ilişkisi içinde bulunduğu özel istihdam bürosunun işyerinde yapılacak olan greve katılma hakkının bulunması pek mümkündür. Zira bilinmektedir ki, geçici işçinin işvereni özel

⁵⁷⁷ Tuncay/Savaş, *Toplu İş Hukuku*, s. 423.

⁵⁷⁸ Tuncay/Savaş, *Toplu İş Hukuku*, s. 423.

⁵⁷⁹ Tuncay/Savaş, *Toplu İş Hukuku*, s. 424 vd.

⁵⁸⁰ Civan, *Meslek Edinilmiş Geçici (Ödünç) İlişkisi*, s. 613-614.

istihdam bürosudur ve iş sözleşmesinin muhatabı da yine anılan bürodur. Aynı şekilde özel istihdam bürosu da lokavt ile birlikte geçici işçileri topluca işten uzaklaştırabilecektir.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde, işçilerin işyerinde fiilen çalışmadıkları için greve başvuramayacaklarını kabul etmek, söz konusu kurumun bu işçiler için kullanılamaz hale gelmesine neden olacaktır. Diğer yandan, geçici işçiler ile özel istihdam bürosu arasındaki sözleşmenin içeriğini zaten özel istihdam bürosunda çalışmak oluşturmamaktadır. Aksine, geçici işçi geçici işverenin yanında çalışmak üzere sözleşme imzalamaktadır. Dolayısıyla, geçici işçinin özel istihdam bürosunun işyerinde olan bir greve katılması mümkündür⁵⁸¹.

Geçici işçinin, özel istihdam bürosu tarafından görevlendirilmeyi beklerken ortaya çıkan bir greve katılabileceğini kabul etmek fazla sorun ortaya çıkarmaz. Asıl sorun geçici işçinin geçici işverenin işyerinde çalışırken özel istihdam bürosunun işyerinde ortaya çıkan bir greve katılabiliş katılamayacağı noktasında karşımıza çıkacaktır. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi bakımından doktrinde savunulan ve yukarıda anlatılan görüşe karşı olan başka bir düşünceye göre, geçici işverenin işyerinde çalışmakta olan geçici işçi, özel istihdam bürosunun işyerindeki greve katılamayacaktır⁵⁸². Bu düşünceyi savunanlara göre, geçici işçi her ne kadar özel istihdam bürosu ile sözleşme ilişkisi içinde olsa da, iş görme borcunun alacaklısı geçici işverendir. Bu nedenle, geçici işçinin özel istihdam bürosunun işyerindeki greve katılması anılan iş görme borcunun ihlali anlamını taşıyacaktır⁵⁸³. Yine bu düşüncedeki yazarlara göre, geçici işçilerin iş görme borcunu ifa ederken, özel istihdam bürosunun işyerinde uygulanan greve katılmaları geçici iş ilişkisinin sürekli olarak kesilmesine yol açacaktır⁵⁸⁴.

Geçici işçinin özel istihdam bürosunun işyerindeki greve katılmaması gerektiğini düşünen yazarlar, bu katılmama durumunun işçi üzerinde olumsuz sonuçlar doğurmaması gerektiğini ifade etmektedirler. Bu sebeple grev sonunda imzalanacak olan toplu iş sözleşmesinden geçici işçilerin de yararlanması gerektiğini

⁵⁸¹ Odaman, *Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi*, s. 71; Civan, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, s. 386.

⁵⁸² Ayrıntılı bilgi için bkz. Civan, *Meslek Edinilmiş Geçici (Ödünç) İlişkisi*, s 614 vd.

⁵⁸³ Odaman, *Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi*, s. 71.

⁵⁸⁴ Odaman, *Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi*, s. 71.

savunmaktadırlar. Söz konusu ifadenin yasal dayanağı olarak, STİSK m. 39/8 ile m. 65'i göstermektedirler. Başka bir ifadeyle, geçici işçilerin kanuni grev ve lokavta katılamayacak kişilerden sayılması gerektiğinden hareketle, imzalanan toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmalarının mümkün olduğunu düşünmektedirler⁵⁸⁵.

Kanımızca, ikinci görüşün kabul edilmesi isabetli değildir. Öncelikle, geçici işçinin özel istihdam bürosunun işyerinde uygulanan greve katılması geçici işverene karşı iş görme borcunun ihlali olarak yorumlanmamalıdır. Başka bir ifadeyle, geçici işçinin geçici işverenin yanında çalışmaması temerrüt halini oluşturmamalıdır⁵⁸⁶. Nitekim geçici işçi sağlama sözleşmesi, geçici işveren ile özel istihdam bürosu arasında imzalandığından buradaki ihlalin süjesini özel istihdam bürosu oluşturmaktadır⁵⁸⁷. Dolayısıyla, özel istihdam bürosunun işyerinde uygulanmakta olan bir greve katılan geçici işçinin, geçici işverenin yanında çalışmamasından dolayı sözleşmenin ifa edilmemesinin sonuçlarına özel istihdam bürosu katlanmalıdır⁵⁸⁸. İkinci olarak geçici işçilerin özel istihdam bürolarının işyerinde uygulanan greve katılmayacağını kabul etmek, anılan işçilerin grev hakkını çok sınırlı hale getirecektir. Bu ise, Anayasa m. 54'de tanımlanan grev hakkının ihlali anlamını bile taşıyabilecektir. Zira, yanında çalıştıkları işverenler sürekli değişen geçici işçilerin grev hakkı dolaylı olarak ellerinden alınmış olacaktır. Bu bakımdan, geçici işçilerin grev hakkının kullanabilmesi için belirli bir işverene ve işyerine bağlanması hakkın amacına da uygun olacaktır⁵⁸⁹. Diğer yandan, geçici işverenin yanında çalışan işçileri greve katılmamakla birlikte bunları greve katılamayacak işçi kapsamına değerlendirerek durumlarını yumuşatmaya çalışan bu görüş, grev hakkının anlamlı bir şekilde kullanılmasının da önüne geçecektir. Zira, grev zamanı geçici işverenlerin yanında çalışmayan işçilerin tek başına güçlü bir grev yapabilecekleri veya işveren üzerinde baskı oluşturabilecekleri söylenemeyecektir⁵⁹⁰. Aksi düşünülduğünde, geçici işçilerin özel istihdam bürosunun işyerinde uygulanan bir greve katılabilmeleri işvereni toplu iş sözleşmesi imzalamaya itecektir⁵⁹¹. Özel istihdam bürosu, sözleşme

⁵⁸⁵ Odaman, *Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi*, s. 71.

⁵⁸⁶ Civan, "Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi", s. 386.

⁵⁸⁷ Mehmet Anıl Arslanoğlu, *İş Hukukunda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler-Geçici İş İlişkisi-Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi*, İstanbul 2005, s. 71.

⁵⁸⁸ Akyiğit, "İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi", s. 171, dn. 640.

⁵⁸⁹ Civan, "Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi", s. 387.

⁵⁹⁰ Civan, "Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi", s. 386-387.

⁵⁹¹ Civan, "Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi", s. 387.

ilişkisi içinde bulunduğu geçici işverenlerle ilişkilerinin bozulmaması için kendi işçilerinin isteklerini bu şekilde dikkate almak mecburiyetinde kalacaktır.

Şunu da ifade etmek gerekir ki, ikinci görüşün kabul edildiği düşünüldüğünde toplu iş sözleşmesinin yapılması için aranan yetki koşulunun belirlenmesinde de problemler ortaya çıkacaktır. Ayrıca, özel istihdam bürosunda yetkili bir sendikanın olması bu ihtimalde oldukça güçleşmektedir. Tüm bu anlatılanlar ışığında, özel istihdam bürolarının işyerinde yapılacak olan bir greve geçici işverenin yanında çalışan işçilerinde katılabileceklerinin kabul edilmesi gerek kanun gerek Anayasal düzenlemelere daha uygun olacaktır⁵⁹². Sonuç olarak geçici işçi geçici işverenin işyerindeki iş görme borcunu yerine getirmeyerek özel istihdam bürosundaki greve katılabilecektir.

3.4.3. Ödünç Alan İşverenin İşyerinde Uygulanan Grev ve Lokavt Bakımından

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisiyle çalıştırılan işçilerin, geçici işverenin işyerinde uygulanan bir grevin olması halinde çalışıp çalışmayacakları bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. 4857 sayılı İşK m. 7/5'na göre “geçici işçi çalıştıran işveren, grev ve lokavtın uygulanması sırasında 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 65 inci maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramaz”. Bu hükme göre, geçici işçi çalıştıran işveren, kendi işyerinde uygulanan bir grevin bulunması halinde geçici işçilerin iş görme edimlerini kabul etmemelidir. Başka bir ifadeyle, sorumluluk geçici işçi çalıştıran işverende olmak üzere geçici işçilerin çalışmasına müsaade edilmeyecek ve bu işçiler asıl işverenleri olan özel istihdam bürosuna gönderileceklerdir. Kanun koyucu, grev esnasında geçici işçilerin çalışmasını yasaklamak suretiyle grev kırıncılığının önüne geçmek istemiştir⁵⁹³. Böylelikle, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ile çalışan işçiler aracılığıyla işyerindeki grevin etkisiz hale getirilmesi önlenecektir. Ayrıca, bu durum çalışma barışı bakımından da son derece isabetlidir.

Geçici işçi çalıştıran işverenin işyerindeki grev ve lokavtta geçici işçilerin çalışamayacak olmaları , anılan işçilerin ücret talep hakkını kazanıp kazanamayacağı

⁵⁹² Civan, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, s. 387.

⁵⁹³ Civan, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, s. 387.

sorusunu gündeme getirecektir⁵⁹⁴. Hemen belirtelim ki, iş görme borcunu ifa etmeye hazır halde bulunan geçici işçi, grev ve lokavt nedeniyle işveren tarafından engellenmektedir. Bu durumun kaynağını her ne kadar İşK m. 7/5 oluştursa da burada kanundan kaynaklanan bir işveren temerrüdü bulunmaktadır. Dolayısıyla, söz konusu bu durumun tüm olumsuz neticelerinin işçi üzerine bırakılması hakkaniyetle bağdaşmayacaktır. Bu bakımdan, temerrüt halini oluşturan bu hallerde işçiye, iş sözleşmesi çerçevesinde geçici olarak devredilmediği dönemlerdeki ücretin ödenmesi gerekmektedir⁵⁹⁵.

Bunun yanında, doktrindeki yazarlardan bazılarına göre, 18.01.2010 tarihinde “Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı’nın” meslek edinilmiş geçici iş ilişkisini düzenleyen 8. maddesinde yer alan “*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 ücretinin yarısını ödemek zorundadır*” ifadesinin, İş Kanunu’nun meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisini düzenleyen 7. maddesine eklenmesi isabetli olacaktır⁵⁹⁶. Belirtmek gerekir ki söz konusu tasarı kanunlaşmadan hükümet tarafından geri çekilmiştir. Asgari çalışma koşulları düşünüldüğünde ilgili tasarıda yer alan ve özel istihdam bürosunun işçiye “*asgari ücretten az olmamak üzere sözleşmede belirtilen ücretinin yarısını*” ödemek zorunda olması işçiyi koruyucu nitelikte olacaktır. Burada akla ücretin yarısının ödenmesi adil değilmiş gibi gelse de özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkilerinin büyük çoğunluğunda zaten asgari ücret seviyesinde çalıştırılmakta olan işçiler çalışmaktadır. Bu bakımdan ilgili tasarıdaki hükmün işçinin yararına olacağı kanaatindeyiz. Yukarıda anlatılanlarla birlikte şunu da ifade etmek gerekir ki geçici işçi çalıştıran işveren, STİSK’nın 65. maddesinde belirtilen grev ve lokavta katılamayacak işçiler kapsamından olan işçilerin meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ile çalışması mümkündür.

⁵⁹⁴ Civan, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, s. 387.

⁵⁹⁵ Civan, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, s. 387-388.

⁵⁹⁶ Civan, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, s. 388.

3.5. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI VE SENDİKALAŞMA BAKIMINDAN

3.5.1. Genel Olarak

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi mahiyeti gereği sendikalaşma ve toplu pazarlık konuları bakımından bazı problemleri beraberinde getirmektedir. Geçici işçilerin genellikle kısa süreli olarak işe alınması, sık sık iş değiştirmesi ve farklı sektörlerde çalışmaları sendikalaşma ve toplu pazarlık hususları açısından onları dezavantajlı duruma düşürmektedir⁵⁹⁷. Diğer yandan, özel istihdam bürolarının sadece sendikal örgütlenme veya toplu pazarlıkla ilgili yansımaları bulunmamaktadır. Bunun yanı sıra, küreselleşme ve özelleştirme kavramları da özel istihdam büroları ile yakın ilişki içindedir⁵⁹⁸.

3.5.2. Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulan Geçici İş İlişisinin İşkolu Esaslı Sendikalaşma Sistemi Bakımından Değerlendirilmesi

Bilindiği üzere ülkemizde sendikalaşma bakımından kabul edilen sistem işkolu esaslı sistemdir. İşkolu, kanundan açıkça tanımlanmamış olsa da genel olarak, “*nitelikleri bakımından benzer iktisadi faaliyetlerin sınıflandırılması ve bunun sonucunda ortaya çıkan temel iktisadi faaliyet türleridir*”⁵⁹⁹. İşkollarının belirlenmesinde serbestlik yoktur. İşçi veya işveren kuruluşları işkollarını kendileri belirleyemezler. Tüm işkolları kanunla belirlenmiştir ve bunların sayısı yirmidir.

STİSK m. 4/3’e göre, bir işkoluna giren işler, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü alınarak ve uluslararası normlar göz önünde bulundurularak bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir. Bu bağlamda çıkartılan İşkolları Yönetmeliği’nin 2. maddesinde, her bir işkoluna giren işlerin neler olduğu, ekonomik faaliyetlerin sınıflandırılmasına ilişkin uluslararası norm ve standartlar göz önünde bulundurularak düzenleneceği belirtilmiştir. İşkolları ayrıntılı

⁵⁹⁷ Özveri, Murat, “*Özelleştirme-Alt İşveren Özel İstihdam Büroları ve Ucuz İşgücü.*”, (Ed.) Abdi Pesok, Emegın Hukuku Kurultayı Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara 2016, s. 171-176.

⁵⁹⁸ Ayrıntılı bilgi için bkz. Erdem Cam, “*Türkiye’de Özel İstihdam Büroları ve Geçici İşçilik Hakkında Sendikal Açıdan Bir Değerlendirme*”, Karatahta İş Yazıları Dergisi, S. 7, Nisan 2017, s. 123 vd; Erdem Cam, *Sendikal Perspektiften Özel İstihdam Büroları ve Türkiye*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2005, s. 79 vd.

⁵⁹⁹ Metin Kutsal, “*Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı (Önemi, Uygulaması ve Sorunları)*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2006, s. 119.

ve tek tek belirtilmek suretiyle İşkolları Yönetmeliği'nin EK 1 sayılı listesinde belirtilmiş ve bu işkollarına giren işlerin türü altlarına yazılmıştır.

Yukarıda, özel istihdam bürolarının 10 no.lu “Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar” işkolunda bulunduğu ifade edilmişti⁶⁰⁰. Bu bakımdan, özel istidam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinde çalışacak geçici işçiler ancak bu işkollarındaki bir sendikaya üye olabileceklerdir.

Özel istihdam bürolarının, kendilerinden farklı bir işkolunda faaliyet gösteren geçici işverene işçi sağlamasının önünde herhangi bir engel bulunmamaktadır. Başka bir ifadeyle işkollarının farklı olması geçici iş ilişkisini etkilemeyecektir. Geçici işverenin farklı bir işkolunda olması hali, geçici işçinin mevcut sendika üyeliğini de etkilemeyecektir⁶⁰¹.

STİSK m. 17/3'deki “İşçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz” cümlesinden de anlaşılacağı üzere, işçiler birden fazla sendikaya yukarıdaki sınırlar içerisinde başvuramayacaktır. Başka bir ifadeyle işçiler aynı zamanda farklı işkollarında faaliyet göstermekte olan işyerlerinde çalışıyorlarsa, farklı işkollarında faaliyet gösteren bu sendikalara ayrı ayrı üye olabileceklerdir. Anılan cümlelerin devamında ise “Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir” cümlesi gelmektedir. Kanımızca, işçinin farklı işverenlere ait işyerinde çalışması birden fazla sendika üyeliği için yeterli olmayacaktır. Bunun yanında işçinin farklı işverenlerin her birisi ile arasında iş sözleşmesi de bulunmalıdır. Nitekim İŞK m. 2/1'e göre işçi, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişidir. Bu bakımdan, özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinde işçinin geçici işverene devredilmesi halinde işçi geçici işverenin işyerinde faaliyette bulunduğu sendikaya üye olamayacaktır. Zira işçi devredildiğinde her ne kadar işçi sıfatında bir değişme olmasa da bu işçilik sıfatı özel istihdam bürosuna karşıdır. Başka bir ifadeyle işçi, sözleşme ilişkisi içinde bulunduğu özel istihdam bürosunun işçisi olmaya devam etmektedir.

Bunun sonucu olarak da, geçici işçi kendi işvereni sayılan özel istihdam bürosunun işyerindeki sendikaya üye kalmaya devam edecek ve geçici işverenin

⁶⁰⁰ Bkz. Bölüm III, II/C.

⁶⁰¹ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 252.

işyerinde örgütlü bulunan işçi sendikasına üye olamayacaktır⁶⁰². Burada akla kısmi süreli çalışan işçilerin özellik arz eden durumu gelebilmektedir. Zira, kısmi süreli çalışan işçiler birden fazla sendikaya üye olabilmektedir. Bu işçiler, iki farklı işverenle sözleşme imzalamaktadır⁶⁰³. Dolayısıyla, farklı işkollarında faaliyet gösteren ve iki farklı işyerinde kısmi süreli olarak çalışan işçinin farklı işkollarında bulunan bu iki sendikaya birden üye olması mümkündür⁶⁰⁴. Özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinde ise geçici işçi, tek bir sözleşme kapsamında çalışmaktadır. Bu bakımdan iş sözleşmesiyle bağlı olduğu işveren özel istihdam bürosu olduğundan geçici işverenin işyerinin girdiği işkolundaki bir sendikaya üye olamayacaktır.

3.5.3. Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulan Geçici İş İlişkisinin Sendikal Faaliyetlere Olası Etkileri

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisindeki en büyük sorunlarından bir tanesini sendikal faaliyetler bakımından önem taşıyan sendikal örgütlenme oluşturmaktadır. Bu sorun, sendikaların en yoğun olduğu ülkelerde dahi halledilebilmiş değildir⁶⁰⁵. Nitekim, endüstriyel bakımdan daha gelişmiş ve kolektif hakların daha yerleşik olduğu bu ülkelerde de anılan sorun devam etmektedir⁶⁰⁶. 181 sayılı ILO sözleşmesinin 4. maddesinde de bu durum öngörülerek özel istihdam büroları tarafından istihdam edilen işçilerin, sendikalaşma ve toplu pazarlık haklarından yoksun olmamalarını sağlamak amacıyla önlemler alınması gerektiği ifade edilmiştir.

İşçi sendikaları, özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinde, bürolar tarafından işçi ve işveren kavramlarına yeni boyutlar getirildiği ve bu durumun işçi aleyhine sonuç doğurduğunu düşünmektedirler. Belirtelim ki, özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinde, işçi ve işveren

⁶⁰² Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 252-253.

⁶⁰³ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 252.

⁶⁰⁴ Nazlı, *Özel İş Aracılığı*, s. 252.

⁶⁰⁵ Aykut Günel, *Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi ve Türkiye İşgücü Piyasalarına Olan Etkileri*, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli 2017, s. 74

⁶⁰⁶ Onur Bakır, “Yeni İstihdam Rejiminin Kurucu Bir Unsuru Olarak Kiralık İşçilik: Kapıyı Aralamak Ya Da Aralamamak, İşte Bütün Mesele Bu!”, DİSKAR, s. 72.

kuruluşlarını karşı karşıya getiren en önemli nedenlerin başında sendikal örgütlenmenin zorluğu gelmektedir⁶⁰⁷.

Yukarıda da ifade edildiği üzere, özel istihdam büroları işçileri, 10 no.lu “ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar” işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilecektir. Geçici işçiler anılan işkolundaki sendikaya üye olsalar dahi geçici olarak devredildikleri işverenlerin işyerlerinin aynı işkoluna girme gibi bir zorunluluğu bulunmamaktadır⁶⁰⁸. Örneğin, geçici işçi iletişim veya taşımacılık işkollarından bir tanesinde hiçbir ilgisi olmamasına rağmen çalışabilecektir. Geçici işçinin, bu şekilde farklı işkollarında çalışması, onun kendi işkolunu benimsemesinin önüne geçmektedir. Diğer yandan işçi, büro ile arasında olan sözleşme süresince birden fazla farklı işkolunda da çalışabilmekte ve bu durum da işçinin kendi işkoluna olan aidiyetini sarsmaktadır. Meselenin sosyolojik boyutunun yanı sıra, geçici işçinin özel istihdam bürosunun işyerinde faaliyette bulunan sendikaya üye olması zorunluluğunun, sendikal faaliyetlerde bulunmanın esas gayelerinden bir tanesini oluşturan iş sağlığı ve güvenliği ve diğer koruma yükümlülükleri bakımından da değerlendirilmesi gerekmektedir. Zira, özel istihdam bürosunun işyerinde yapılmış olan bir toplu iş sözleşmesinin geçici işverenin yanında çalıştığı süre zarfında işçiye pek fayda sağlamayacağı açıktır. Özellikle, çalışma koşulları ve geçici işçinin haklarının iyileştirilmesi bakımından söz konusu durumda yeterli koruma sağlanamayacağı bilinen bir gerçektir⁶⁰⁹.

Sendikal faaliyetler bakımından önemli noktalardan bir tanesini işçilerin birbirleriyle olan etkileşimi oluşturmaktadır. Geçici işçiler, yaptıkları iş sözleşmesi nedeniyle farklı işverenlerin yanında çalışabilmektedir. Dolayısıyla, aynı işverene bağlı olmalarına rağmen birbirlerini hiç tanımayan bir işçi grubu oluşmaktadır. Bu bakımdan, işçisi oldukları özel istihdam bürosunda fiilen çalışmadıkları için özel istihdam bürosunun işçilerinin birbirlerini tanımaları, kaynaşmaları ve birlikte

⁶⁰⁷ Rıza Demir/Onur Hasan Özgün, “Geçici İş İlişisine ve Geçici İstihdam Bürolarına İlişkin Çalışanların Tutumlarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Aralık 2015, 16/2, s. 131.

⁶⁰⁸ Güzel/Heper, “Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi”, s. 51.

⁶⁰⁹ Güzel/Heper, “Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi”, s. 51.

örgütlenip toplu iş sözleşmesi için sendikayla birlikte yetki alabilmeleri neredeyse imkânsız gözükmektedir⁶¹⁰.

Ayrıca, birbirinden çok farklı işkollarında çalışabilen işçilerde, her ne kadar ortak sıkıntılar yaşasalar da çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği veya diğer haklar bakımından ortak bir bilincin oluşması da olanaksız gözükmektedir. Bu bilinçten yoksun işçilerin sendikal faaliyetlerde bulunması düşünülemez. Özel istihdam bürolarının işyerlerinde örgütlenemeyen geçici işçilerin bu durumu sendikasızlaştırma faaliyetinin tüm sektörlere yayılması anlamına gelmektedir. Diğer yandan, çalışma barışı ve huzuru açısından da geçici işçilerin sendikasız ve sosyal güvencesiz çalışması olumsuz bir tablo ortaya koymaktadır⁶¹¹.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde özel istihdam bürosunun esas amacı kazanç sağlamaktır. Özel istihdam bürosu, ucuz işgücünü geçici işverenlere sağlamak suretiyle bu ilişkiden para kazanmaktadır. İşsizlik rakamlarının 3-4 milyon gibi büyük rakamlarla ifade edildiği ülke şartlarında özel istihdam bürolarının işgücü temin etmesinin önünde hiçbir zorluk bulunmamaktadır. Kafa avcısı olarak isimlendirilen bürolar dahi bu anlamda geniş işçi grubu içinden işçi seçmektedirler. Dolayısıyla, işgücü alternatifinin bu kadar fazla olduğu bir ortamda özel istihdam bürolarının sendikal işçi çalıştırmak istediğini düşünmek pek mantıklı değildir. Kuşkusuz yasanın amacına aykırı bu durum, bürolar tarafından dillendirilmese de geçici işçilerin işe alınmaları esnasında bir kıstas olarak kullanılmaktadır.

⁶¹⁰ Güzel/Heper, “Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdam!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi”, s. 51.

⁶¹¹ Demir/Özgün, “Geçici İş İlişkisine ve Geçici İstihdam Bürolarına İlişkin Çalışanların Tutumlarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, s. 136.

SONUÇ

6715 sayılı Kanunla, Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun (TİKK) 2. maddesine özel istihdam bürosunun tanımı eklenmiştir. Mevzuatımızda ilk kez yapılan bu tanıma göre özel istihdam büroları, *“İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek üzere Kurum tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan büroları”* ifade etmektedir.

Belirtmek gerekir ki 6715 sayılı Kanunla birlikte ilk kez tanımı yapılan özel istihdam büroları mevzuatımızda öteden beri düzenlenmiş bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun *“iş ve işçi bulmaya aracılık”* kenar başlığı altındaki 90. maddesinde *“İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirilir.”* şeklinde düzenlenen hükümlerle özel istihdam büroları açıkça düzenlenmiştir. Ancak söz konusu hükümlerden de açıkça anlaşıldığı üzere burada büronun işlevi klasik anlamda işe aracılıktan başka bir şey değildir.

Türk hukukunda özel istihdam bürolarıyla ilgili yaşanan gelişmeler esasen dünyadaki gelişmelerin bir yansımasıdır. I. Dünya Savaşı sonrası Versay Barış Antlaşması ile kurulan, İşsizliği önleme ve sosyal adaleti sağlama amacıyla faaliyet gösteren ILO, yapmış olduğu sözleşme ve yayınladığı tavsiye niteliğindeki kararları ile geçici iş ilişkisinin özel istihdam büroları aracılığıyla kurulması hakkında birçok ülkeyi etkilemiştir.

Özellikle sanayi devrimi ile artan fabrikalaşma nedeniyle işverenler daha fazla işçiye ihtiyaç duymuştur. İşçi ile işverenleri bir araya getirmek maksadıyla özel istihdam büroları kurulmuş ve bu büroların yerini tekel niteliğinde yapmak suretiyle devletler almıştır. Dünyada uzun bir süre iş ve işçi bulma devlet tekelinde gerçekleştirilmiştir. Ülkemizde bu yükümlülüğün yerine getirilmesi uzunca bir süre Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından yapılmıştır. Daha sonra, artan işsizliğin sonucu olarak devlet tekelindeki bu iş için farklı teşebbüslere de izin verilmesi gerektiği anlaşılmış ve İŞKUR'dan izin alınmak suretiyle özel istihdam bürolarının kurulmasına izin verilmiştir. Bu suretle, özel istihdam büroları idare niteliğinde

bulunan İŞKUR'dan izin almak koşuluyla anılan kurumun yürütmekte olduğu kamu hizmeti görevini devralmakta veya paylaşmaktadır. Özel istihdam bürolarının faaliyetleri de İŞKUR'un yürüttüğü faaliyetlerle aynı niteliğe sahiptir. Başka bir ifadeyle özel istihdam bürolarının faaliyetlerinin niteliğini de kamu hizmeti oluşturmaktadır.

İşletmeler, özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi ile işgücü maliyetlerini düşürmeyi hedeflemektedir. Aynı zamanda kalifiye işçinin sağlanması bakımından da işletmeler bu iş ilişkisini tercih etmektedir. Bürolar, işletme ve işverenlere bir nevi danışma kurulu işlevi de görmektedir. İşçiler bakımından da özel istihdam bürolarının bilinen bazı faydaları bulunmaktadır. Örneğin, işgücü piyasasına yeni girmiş olan işçiler için uygun bir iş alanının olup olmadığı, hangi işlerin kendi niteliklerine uygun olduğu ya da çalışmak istediği iş için hangi niteliklere sahip olması gerektiği gibi birçok sorun anılan bürolar aracılığıyla halledilebilmektedir. Ayrıca, özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi, işsizliğin kısa süreli de olsa önüne geçmekte ve sürekli istihdam için işçilere bir başlangıç sağlamaktadır.

Özel istihdam bürolarıyla kurulan geçici iş ilişkisi, meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi, iş aracılığı, Türkiye İş Kurumu ve alt işverenlik gibi kurumlardan farklı bir iş ilişkisidir. Özel istihdam büroları klasik anlamda işçi temin etmek suretiyle gelir elde etmek için faaliyet gösterirler. Her ne kadar gelir sağlamak temel faktör ise de anılan büroların çeşitleri konusunda bir sınırlamaya gitmek pek uygun değildir. Bununla birlikte bir sınıflandırma yapmak gerekirse; ILO'nun 181 sayılı sözleşmesi ve 188 sayılı özel istihdam bürolarıyla ilgili tavsiye kararları çerçevesinde özel istihdam bürolarını hizmet çeşitleri dikkate alınarak üç ana başlık altında toplayabilmekteyiz. Bu başlıkları aracı bürolar (*mediators*), vasıflı eleman sağlayan bürolar (*skill providers*) ve doğrudan hizmet sunan bürolar (*direct service providers*) oluşturmaktadır.

Özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi Türk hukukunda farklı merhalelerden geçmiştir. İlk olarak, 1936 tarih ve 3008 sayılı ilk İş Kanunu, aynı konuda imzalanan ILO'nun 2 ve 34 sayılı Sözleşmelerinin etkisiyle m. 65/A hükmünde işçilerin iş bulmalarına aracılık etmesi için devlet tarafından İş ve İşçi Bulma Kurumunun oluşturulması gerektiği düzenlenmiştir. Anılan kurumun hayata

geçirilmesi, İkinci Dünya Savaşı nedeniyle 1946 tarihli ve 4837 sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun ile gerçekleşmiştir. Daha sonra çıkarılan 1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununda da iş aracılığı kamu görevi sayılmış ve kamunun tekeline verilmiştir. İş aracılığının kamu tekeline çıkarılmasının ilk dayanağını 1983 yılında 1475 sayılı Kanununun 85. maddesinde yapılan değişiklik oluşturmaktadır. Söz konusu bu düzenleme 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile de devam ettirilmiştir. 4857 sayılı İş Kanununun 90. maddesinde iş ve işçi bulma görevi İŞ-KUR yanında özel istihdam bürolarına da verilmiştir. Ancak, sadece iş aracılığına izin veren bu düzenlemenin özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisini tam anlamıyla yansıttığı söylenemez. Nitekim, Özel İstihdam Bürolarına 2008 ve 2013 yıllarında çıkarılan Yönetmeliklerde de, özel istihdam bürolarının mesleki amaçlı olarak geçici iş ilişkisi faaliyetinde bulunamayacakları açıkça düzenlenmiştir.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine geçiş, 4857 sayılı İşK m. 7 hükmünde düzenlenen geçici iş ilişkisinin düzenlenmesiyle yumuşatılmıştır. Daha sonra, 26.06.2009 tarih ve 5920 sayılı Kanun mesleki amaçlı geçici iş ilişkisini de düzenlemiş, ancak Cumhurbaşkanı tarafından veto edilmesiyle bu yasaklayıcı dönemin devam edeceği konusunda bir beklenti yaratılmış iken, 6.5.2016 tarihli ve 6715 sayılı Kanun ile İşK. m. 7’de bu ilişki türü de ayrıntılı olarak düzenlenmiş ve böylece hukukumuzda bu konudaki yasaklayıcı dönem de sona ermiştir. Böylelikle, geçici iş ilişkisinin özel istihdam büroları aracılığıyla kurulmasının kanuni dayanağı sağlanmıştır (İşK m. 7).

Geçici iş ilişkisi, İşK m. 7’de *geçici iş ilişkisi* kenar başlığı altında düzenlenmiş bir kurumdur. Kanun koyucu, anılan hükümde geçici iş ilişkisinin iki farklı türünü düzenlemiştir. Anılan kanunun m. 7/1’in ilk cümlesinde “*Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir*” şeklinde tanımlanmıştır. Anlaşılacağı üzere, 1. fıkrada yapılan tanım her iki geçici iş ilişkisini içine alan üst kavramdır. 4857 sayılı İşK m. 7/15’e göre meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi “*İşverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi*”

şeklinde tanımlanmıştır. Anlaşılacağı üzere meslek edinilmemiş geçici ilişkisinin kurulabilmesi holding veya aynı şirketler topluluğuna mensup iki işverenin bulunmasına bağlıdır.

Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi ise özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisidir. İşK m. 7/2'ye göre anılan ilişki, “*Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile,..kurulabilir*” denilmek suretiyle tanımlanmıştır. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine gerçek olmayan geçici iş ilişkisi de denilmektedir.

Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi üçlü bir ilişkiden oluşmaktadır. İşçi, özel istihdam bürosu ile iş sözleşmesi imzalamaktadır. Özel istihdam bürosu işçinin gerçek işverenidir. Başka bir ifadeyle asıl işveren özel istihdam bürosudur. İşçi ile özel istihdam bürosu arasındaki sözleşmenin içeriğini başka bir işverene karşı geçici bir süreliğine iş görme borcunun ifa edilmesi konusu oluşturmaktadır. Özel istihdam bürosu, aralarında iş sözleşmesi olan işçiyi işverenle aralarında yaptıkları geçici işçi sağama sözleşmesi kapsamında geçici işverene devretmektedir. İşçinin sözleşmesi özel istihdam bürosu ile olmasına rağmen iş görme borcunu hiçbir zaman büroya karşı ifa etmemektedir. İşçi iş görme borcunu, özel istihdam bürosunun sözleşme imzaladığı işverene karşı yerine getirmektedir.

Özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi her ne kadar İşK m. 7'de ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiş ise de, anılan ilişkinin İş Kanunu dışındaki diğer kanunlarda düzenlenen iş ilişkilerinde uygulanıp uygulanmayacağı hakkında herhangi bir düzenleme mevcut değildir. Diğer yandan, söz konusu ilişkinin uygulanabilirliği bakımından Türk Borçlar Kanunu, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu'nda da herhangi bir düzenleme mevcut değildir. Doktrindeki genel düşünceye göre, İşK m. 7'de düzenlenen özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi anılan kanunlar bakımından geçerli değildir. Buna göre, söz konusu BİK, DİK veya TBK çerçevesinde de işveren, işin görülmesini isteme hakkını geçici olarak başka bir işverene devredebilecektir. Ancak, sözleşme özgürlüğü çerçevesinde alacağın temlik hükmünün uygulanacağı bu durumlarda İşK m. 7 anlamında geçici iş ilişkisi kurulamayacaktır. Kanımızca da anılan durumlarda özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkinin kurulması imkânı mevcut değildir.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi üç taraflı bir ilişkiden oluşmaktadır. Bunlar, özel istihdam bürosu, geçici işveren ve geçici işçidir. İşK m. 7/11'e göre, anılan geçici iş ilişkisinde geçici işçinin işvereni özel istihdam bürosudur. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi sadece iş kanunu kapsamında olan iş sözleşmeleri bakımından geçerli olduğundan, geçici işçi ile istihdam bürosu arasındaki ilişkiye İş Kanunu hükümleri uygulanır. Yazılı olarak yapılması gereken söz konusu iş ilişkisi, İş Kanunu'nda düzenlenen herhangi bir iş sözleşmesi türü şeklinde düzenlenebilir.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin taraflarından diğeri ise geçici işçi çalıştıran işverendir. Özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasındaki ilişkinin temeli *geçici işçi sağlama* sözleşmesidir. İşK m. 7/11'de belirtilen bu sözleşmenin de büro ile işçi arasında yapılan sözleşme gibi yazılı yapılması gerekmektedir. Geçici işçi sağlama sözleşmesi, hukuki niteliği bakımından İş hukuku kapsamından ziyade ticaret ve borçlar hukuku kapsamında değerlendirmektedir. Geçici işçi ile geçici işveren arasında herhangi bir sözleşme bulunmamaktadır.

Geçici işçi, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin üçüncü süjesidir. Geçici işçinin sözleşme ilişkisi içinde bulunduğu işveren özel istihdam bürosudur. Nitekim, geçici işverene devredilen işçinin söz konusu işverenle sözleşme kurma iradesi de bulunmamaktadır. İşçi ile geçici işveren arasında iş sözleşmesi olmamakla birlikte anılan taraflar arasında bir ilişkinin bulunduğu da bir gerçektir.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisini kurma yetkisi, İŞKUR tarafından kendisine izin verilmiş özel istihdam bürosunundur. Özel istihdam bürosu geçici işverene sözleşme kapsamında işçisini devrettiğinden bunun karşılığında bedel alma hakkına sahiptir. Bu bedel, büro ile geçici işveren arasındaki sözleşmenin içeriğine göre serbestçe kararlaştırılabilecektir. Özel istihdam bürosu kural olarak emir ve talimat verme yetkisine sahiptir. Bunun yanında, büroların bir takım yükümlülükleri de bulunmaktadır. Bunların başında ücret ödeme yükümlülüğü gelmektedir. Özel istihdam bürosu, ücretin ödendiğini gösteren belgeleri geçici işverene ibraz etmekle de yükümlüdür. Aynı şekilde, sözleşme süresi ile sınırlı olmak kaydıyla geçici işçiyi koruma ve gözetme borcu altındadır.

Geçici işçi çalıştıran işverenin de bazı hak ve yükümlülükleri bulunmaktadır. Geçici işverenin en önemli hakkı emir ve talimat verme yetkisidir. Geçici işveren,

işçinin, kendisine vermiş olduğu zararlardan dolayı haksız fiil sorumluluğuna başvurabilir. Geçici işveren, sözleşme süresince yanında çalışmakta olan geçici işçiyi, işyerinde herhangi bir boş pozisyonun ortaya çıkması halinde bilgilendirir. Ayrıca, iş kazası ve meslek hastalığı hallerini özel istihdam bürosuna derhal, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda belirtilen mercilere bildirmek, işyeri sendika temsilcilerini geçici işçiler hakkında bilgilendirmek, iş güvenliğine ilişkin eğitimleri vermek ve gerekli tedbirleri almak, geçici işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini kontrol etmek, bazı durumlarda özel istihdam bürolarının alacağından mahsup etmek suretiyle işçinin ücretini banka hesabına yatırmak, eşit davranma ilkesine riayet etmekle de yükümlüdür.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin üçüncü süjesini oluşturan geçici işçi de bazı hak ve yükümlülerle donatılmıştır. Her şeyden önce ücret talep etme hakkına sahip olan işçi, bunu özel istihdam bürosundan talep edecektir. Kanunda ücret bakımından işçinin çalışmadığı dönemler için bir düzenleme yapılmış değildir. İşçinin, geçici işverene devredildiği dönemde ödenmeyen ücretinden sınırlı bir süre de olsa her iki işverenin sorumlu olduğu düzenlenmiş ancak işçinin geçici işverenin yanında çalışmadığı dönemler için herhangi bir hükme yer verilmemiştir. Kanun koyucunun her ne kadar anılan hususla ilgili olarak açık bir hükme yer vermesi isabetli olacak idiyse de iş sözleşmesinin niteliği gereği işverenin ücret ödeme yükümlülüğü altında olduğu muhakkaktır. Bilindiği üzere iş sözleşmesi, bir tarafın bağımlı olarak çalışmayı diğer tarafın ise ücret ödemeyi üstlendiği karşılıklı borç yükleyen bir sözleşmedir. Anılan unsurlar iş sözleşmesinin asli unsurlarıdır. Bu bakımdan, özel istihdam bürosunun, işçinin ücretini geçici işverenin yanında çalıştığı dönemlere özgülmesi mümkün değildir. Bunun yanında geçici işçilerin şartları olduğu takdirde haklı nedenle fesih hakları da bulunmaktadır. Anılan haklara karşılık, işverenin vermekle yükümlü olduğu iş sağlığı ve güvenliği seminerlerine katılmak, işverene karşı kusuruyla vermiş olduğu zararları karşılamak, geçici işverenden avans ve borç isteyememe ve geçici işverene karşı sadakat borcunu yerine getirmekle yükümlüdür.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin yukarıda anılan bireysel iş hukukuna bakan sonuçları bulunsa da, en önemli etki ve sonuçlarını toplu iş hukuku bağlamında göstermektedir. Özellikle sendikal faaliyet ve toplu iş sözleşmesinden

yararlanma bakımından geçici iş ilişkisi önem arz etmektedir. Türk Hukukunda, geçici işçilerin sendikaya üye olma veya sendikal haklardan yararlanma bakımından özel bir düzenlemeye yer verilmiş değildir. Kanaatimize göre, geçici işçinin, aralarında iş sözleşmesi bulunmayan geçici işverenin yanında çalışması işçinin statüsünü değiştirmez. Dolayısıyla, geçici işçi ile istihdam bürosu arasında iş sözleşmesi devam ettiği için işçi, ancak istihdam bürosunun girdiği işkolunda faaliyet gösteren bir sendikaya üye olabilir. Bununla birlikte, geçici işçinin sendika üyeliği konusunda varılan sonuç sendika kuruculuğu açısından da geçerlidir.

19.12.2012 tarih ve 28502 sayılı İşkolları Yönetmeliği'nin EK-1 sayılı listesinde 10 no.lu "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" işkolunun içine dâhil olan işler sayılmış olup; iş bulma acentelerinin faaliyetleri ve geçici iş bulma acentelerinin faaliyetleri de anılan işkolu kapsamından değerlendirilmektedir. Bu bakımdan, özel istihdam bürolarının söz konusu 10 no.lu "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" işkoluna dâhil olduğu kabul edilmekte ve işçilerin bu işkolunda faaliyet göstermekte olan bir sendikaya üye olabileceği açıklıkla anlaşılmaktadır.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde sendikal faaliyetler açısından önem taşıyan diğer bir husus da işyeri sendika temsilciliğidir. Hemen belirtmek gerekir ki, geçici işverenin yanında çalışmakta olan geçici işçilerin ödünç veren işverenin işyerinde işyeri sendika temsilcisi olabilmesi mümkündür. Bu bakımdan meslek edinilmiş veya edinilmemiş geçici iş ilişkisi arasında işyeri sendika temsilciliği bakımından bir fark bulunmamaktadır. Diğer yandan, geçici işverene devredilmeden önce seçilmiş özel istihdam bürosunun işyerinde bulunan işyeri sendika temsilcisinin de geçici işçi olarak ödünç alan işverenin yanında çalışması mümkündür. Özel istihdam bürosundaki sendika temsilcisi sayısının hesabına dahil edilirler. Geçici işverenin işyerindeki sendika temsilci sayısının hesabına ise dahil edilmezler. Ayrıca geçici işçiler işverenin işyerinde sendika temsilcisi seçilemeyecekleri gibi söz konusu işyerinde sendikal temsilci seçiminde de oy kullanamayacaktır.

Geçici işçinin sendika üyeliği veya sendikal faaliyette bulunması nedeniyle ayrımcılığa uğraması nedeniyle sendikal tazminat isteme hakkı doğmaktadır. Sendikal tazminatı ödeme yükümlüsü kural olarak özel istihdam bürosudur. Ancak sendikal nedenlerle geçici işveren tarafından özel istihdam bürosuna geri gönderilen geçici işçinin sendikal tazminat talep etmesi durumunda ise bu tazminat talebinin

muhabatının geçici işveren olacağı kabul edilmelidir. Geçici işçinin sendikal faaliyette bulunması neticesinde her iki işverenin de ayrımcılık teşkil eden eylemlerde bulunması durumunda ise, işçi anılan işverenlerin ikisinden de sendikal tazminat talebinde bulunabilecektir. Zira söz konusu bu durumda sendikal tazminatı doğuracak iki farklı eylem ve iki farklı sorumlu bulunmaktadır.

STİSK m. 2/1-h'a göre, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi ifade etmekte olan toplu iş sözleşmesinden yararlanma bakımından da meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi önem arz etmektedir. Geçici işçiler özel istihdam bürosunun işyerinde fiili olarak çalışmaları dahi söz konusu büronun taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanacaklardır. İşyerinde faaliyette bulunan yetkili bir sendika tarafından imzalanmış olan toplu iş sözleşmesinden yararlanma bakımından geçici işçiler ile sürekli işçiler arasında herhangi bir fark bulunmamaktadır.

Geçici işçinin kural olarak geçici işverenin işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkün değilken, STİSK m. 25/2'nin ilk cümlesi gereğince, geçici işverenin işyerinde çalışan tüm işçiler, söz konusu işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinin çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi hakkındaki hükümleri bakımından anılan toplu iş sözleşmesi kapsamı içindedirler.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanmada işyerindeki yetkili sendikanın belli edilmesi de önemli bir aşamayı oluşturmaktadır. İşçi sayısının belli edilmesi, geçici işçilerin yetkili sendikanın tespitinde dikkate alınıp alınmayacağı hususları önem arz etmektedir. Hemen belirtelim ki, geçici işçiler özel istihdam bürosunun işyerinde faaliyette bulunan sendikanın yetkili olup olmamasında dikkate alınacak; geçici işverenin işyerindeki işçi sayısına dâhil edilmeyecektir.

Ödünç veren işveren konumunda olan özel istihdam bürosunun grev yapılabilecek bir işyerinin bulunmaması, söz konusu grev durumunu özellikli hale getirmektedir. Toplu iş sözleşmelerinin esas amacını işçi ile işveren arasında akdedilecek olan iş sözleşmelerini düzenlemek oluşturduğundan, geçici işçinin sözleşme ilişkisi içinde bulunduğu özel istihdam bürosunun işyerinde yapılacak olan

greve katılma hakkının bulunması mümkündür. Geçici işçinin, geçici işverenin işyerinde uygulanan grev ve lokavt esnasında özel istihdam bürosuna gönderilmesi gerekmektedir. İşK m. 7/5'den açıkça anlaşılan bu durum, grev kısıcılığın önlenmesi bakımından son derece isabetli bir düzenlemedir. Bunun istisnasını STİSK m. 65'de düzenlenen greve katılamayacak kişiler oluşturmaktadır.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin sendikal faaliyetler açısından da bazı olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Geçici işçiler, farklı işkollarında faaliyet gösteren geçici işverenin işyerlerinde kısa süreli görevlendirilebilmektedirler. Bu durum, işçilerin ortak bir sendikal faaliyet bilinci kazanmasına engel olmaktadır. Zira kısa aralıklarla sürekli olarak işveren değiştiren bu işçilerin sendikal faaliyeti düşünecek bir imkâna sahip olduğu söylenemez. Ayrıca, özel istihdam bürosunun her ne kadar 10 no.lu “Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar” işkolunda faaliyet gösterdiği sayılmış olsa da büronun işçileri farklı işverenlerin yanında farklı iş kollarında çalışmaktadırlar. Bunun sonucunda aynı özel istihdam bürosunun işçileri çalışma şartlarına dair farklı problemlerle karşılaşacaklardır. Bir diğer ifadeyle ortak problem alanlarının az olması bu problemlerin kolektif örgütlenme yoluyla aşılması konusunda hayli zorluk doğuracaktır. İşçilerin anılan şekilde farklı işverenlerin yanında çalışıyor olması birbirini hiç tanımayan bir işçi grubunun doğmasına neden olmaktadır. Aralarında hiçbir bağın oluşmadığı bu işçilerin sendikal faaliyetler açısından ortak hareket etmesi de son derece güç olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akdemir, Koray Alper; *Geçici İş İlişkisi Uygulamasının Yurtdışı Örnekleri ve Türkiye'deki Uygulanabilirliği*, T.C.Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (Uzmanlık Tezi), Ankara, 2014
- Akıntürk Türkmen, Hülya; “İşgücüne Yönelik Olarak İşçinin Üçüncü Bir Kişiyeye Devri: Ödünç İş İlişkisi”, *Yargıtay Dergisi*, C. 25, S. 1–2, Ocak-Nisan 1999, ss. 130-149.
- _____; *İş ve İşçi Bulmaya Aracılık* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 1998.
- Akyiğit, Ercan; *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi*, Ankara 1995.
- _____; *İş Hukuku*, 11. Basım, Ankara 2016.
- _____; *4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, 2. Bası, Ankara 2006.
- Aktay, Nizamaettin; “Toplu İş Hukuku”, Gazikitabevi, Ankara, Ocak, 2015
- Alpagut, Gülsevil; “*Geçici İş İlişkisini Düzenleyen Avrupa Birliği Yönergesi'nin Değerlendirilmesi*”, *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan*, Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2011, ss. 353–368.
- _____; “*İstihdam Büroları Konusunda Uluslararası Alandaki Gelişmeler*”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 14, S. 6, Mayıs 1998, ss. 9-25.
- _____; “*Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri*”, *Karar İncelemesi, İHSGHD*, 10, 2006, ss. 569-584.
- Arslanoğlu, Mehmet Anıl; *İş Hukukunda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler-Geçici İş İlişkisi-Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi*, İstanbul 2005.
- Aydın, Ali Rıza; *Özel İstihdam Büroları*, Türk-İş Yıllığı, Cilt II, Ankara 1997.
- Aydınlı, İbrahim (2005), ‘İşverenin İşyerinde “Çalışan” İşçilerin İş Yapmaktan Kaçınma Hakkı’, *Çimento İşveren Dergisi*, C:19, S:4, s.15-29

Bakır, Onur; “Türkiye’de Kiralık İşçilik ve Özel İstihdam Büroları”, *Özel İstihdam Büroları ve Zorunlu Bireysel Emeklilik*, TBB yayınları, 24 Şubat 2017, Ankara, ss. 17-33.

_____ ; “Yeni İstihdam Rejiminin Kurucu Bir Unsuru Olarak Kiralık İşçilik: Kapıyı Aralamak Ya Da Aralamamak, İşte Bütün Mesele Bu!”, *DiSK-AR Dergisi*, Y. 2014, ss. 64-73, http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2014/02/DiSKAR_08.pdf, Erişim Tarihi: 01. 06. 2018.

Baskan, Ş. Esra; “Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. XXI, Y. 2017, S. 2, ss. 1-44.

_____ ; *6356 sayılı Kanun Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi*, Ankara 2013.

Başmanav, Yasemin: “Ödünç İş İlişkisi”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, Cilt-I, Sayı: Özel Sayı, Cilt: LXXIV, Yıl:2016, 139-169.

Başterzi, Süleyman; “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Düzenlenmesi”, *Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi*, 2009, Ankara 2011, ss. 1-131.

Baysal, Ulaş; “İşverenin Eşit Davranma Borcu ve İş Sözleşmesinin Feshinde Uygulanması”, *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 25, İstanbul 2010, ss. 59-99.

Benli, Abdurrahman/Yiğit, Yusuf: “4857 sayılı İş Kanuna

Göre Geçici İş İlişkisi Ve Bu İlişkinin Hukukî Sonuçları”, *Kamu-İş*, C. 8, S. 4/2006 s. 6/a

Beyhan Acar, Aslı; *Geçici İstihdam Bürolarının Çalışma Yaşamı Açısından Önemi Ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2011.

Bilgin, Zehra Esra; *Özel İstihdam büroları ve Türkiye’deki Görünümü*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa 2007.

- Cam, Erdem; “Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri”, *Çimento İşveren Dergisi*, Ocak 2008, s. 20-31.
- _____ ; “Türkiye’de Özel İstihdam Büroları ve Geçici İşçilik Hakkında Sendikal Açıdan Bir Değerlendirme”, *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, S. 7, Nisan 2017, ss. 109-146.
- _____ ; *Sendikal Perspektiften Özel İstihdam Büroları ve Türkiye* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2005.
- Caniklioğlu, Nurşen; “Geçici(Ödünç) İş İlişisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları”, Legal Vefa Toplantıları (II) - Prof. Dr. Nuri Çelik’e Saygı - *Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, Mart 2008 İstanbul, ss. 121-155.
- _____ ; “6356 sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi”, *Çalışma ve Toplum*, 2013/4, ss. 289-316
- Civan, Orhan Ersun; *Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İlişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2008.
- _____ ; “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, *Ankara Üni. Hukuk Fak. Dergisi*, 66 (2) 2017: 311-397.
- Çalışma Mevzuatı ile ilgili Avrupa Birliği Direktifleri*, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Editör: Fazıl Aydın, Yayın No: 11, Ankara 2014.
- Çankaya, Osman Güven/Çil, Şahin; *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, Ankara 2006.
- Çavuş, Hakan, *Sosyal Politika Bakımından Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C.20, 2018 ss.183-203
- Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat, *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 29. Bası, 2016.

Çifter, Algun/Demir, Özge; 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Geçici İş İlişkisinin Hüküm ve Sonuçları, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S. 12 Güz, Y. 6, 2007/2, ss. 7-20.

Demir, Fevzi; *Sendikalar Hukuku*, Yenilenmiş 4. Baskı, İzmir 1999.

Demir, Rıza/Özgün, Onur Hasan; “Geçici İş İlişkisine Ve Geçici İstihdam Bürolarına İlişkin Çalışanların Tutumlarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Aralık 2015, 16(2), ss. 127-153.

Demirci, Sertaç; *Türkiye’de İstihdam Aracılık Hizmetlerinde Özel İstihdam Bürolarının Rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2011.

Demircioğlu, Murat/Engin, Murat; *Dünyada ve Türkiye’de Esnek Çalışma*, İstanbul 2007, İstanbul Ticaret Odası Yayını, No:2022-52.

Deniz Özkan, Sema; *Toplu İş Sözleşmesinin Kişi Bakımından Uygulama Alanı* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2016.

Dereli, Toker; “Geçici İş İlişkisinin Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulmasına İlişkin Yeni Düzenleme Önerileri”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Mart 2012, Y. 7, S. 25, ss. 10-14.

_____; Türkiye’de Çalışma Yaşamında Özel İstihdam Hizmetlerinin Yeri ve İşlevi Ne Olmalıdır?", *Çalışma Yaşamında Özel İstihdam Bürolarının Kuruluşu ve İşleyişi Semineri*, Ankara : İİBK Yay., ss. 60 – 82,

Doğan Yenisey, Kübra; “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi”, Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı, *I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi*, 1. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2016, ss. 133-172.

_____; “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2013 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013*, 1. Baskı, Kamu-İş Yayını, İstanbul 2015, ss. 9-149.

_____ ; “Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2013/4, ss. 43-68.

Dulay Yangın, Dilek; “Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisinde Eşit İşlem İlkesi Üzerine Değerlendirmeler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 38, Y. 2017, ss.112-124.

Dursun, Arzu Erkol/Dursun, Nurullah; *Belirli İş Sözleşmeleri*, Ankara 2017.

Ekin, Nusret; *Türkiye’de Piyasanın Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları*, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 2001-30, İstanbul 2001.

Ekmekçi, Ömer; “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici(Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C. 1, S. 2, Y. 2004, ss. 367-382.

Ekonomi, Münir; “Teknolojik ve Ekonomik Yeni Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar”, *Kamu ve Özel Kesim İşletmelerinde Yönetimin Beşeri Yönü ve Endüstriyel İlişkiler Sistemimiz*, İstanbul 1986, ss. 173-198.

_____ ; “Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç (Geçici) İş İlişkisi” Prof.Dr.Devrim Ulucan’a Armağan, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2008

Elmas, Serkan; *Geçici İş İlişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2007.

Engin, Murat; “A Tipik İstihdam Biçimleri ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar (Özellikle Ödünç İş İlişkisi ve Evde Çalışma)”, *Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri*, İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2002, ss. 117-132.

Engin, E. Murat , “6356 Sayılı Yasa’da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2013/4, S.39, ss.143-164

Erdoğan, Canan; *Geçici “İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü”*, *YBHD*, S. 2, Y. 2017, ss. 127-158.

Erdut, Zeki; “İsgücü Piyasasında Yeniden Yapılanma: İŞKUR ve Özel İstihdam Büroları”, *İşveren Dergisi*, C. XXXVIII, S. 7, 2000.

_____; *Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye*, 9 Eylül Yayınları, 2002

Eren, Fikret Borçlar Hukuku Özel Hükümler, Yetkin Yayınları, 2.Baskı, Ankara, 2015

Erol, Hatice/ Özdemir, Abdullah; “Türkiye’de Özel İstihdam Büroları ve Geçici İş İlişkisi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 30, S. 5, Y. 2016, ss. 1095-1110.

Esener, Turhan; *İş Hukuku*, 3.B, Ankara 1978.

Giritli, İsmail/Bilgen, Pertev/Akgüner, Tayfun/Berk, Kahraman; *İdare Hukuku*, Güncellenmiş 5. Baskı, İstanbul 2012.

Gümüş Mustafa Alper, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, Cilt I, 3.Bası İstanbul, 2013

Günay, Cevdet İlhan; *İş Hukuku Yeni İş Yasaları*, Ankara 2004.

Günel, Aykut; *Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi ve Türkiye İşgücü Piyasalarına Olan Etkileri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli 2017.

Güzel, Ali / Heper, Hande; “Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2017/1, ss. 11-58.

_____; “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, *Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi*, 2005, Ankara 2007, ss. 9-71.

_____; “İş Yasasına Göre Alt İşveren ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı. 1, Yıl. 2004, ss. 31-65.

Hekimler, Alpay; “Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisine İlişkin Mevzuat ve Taslakların Genel Değerlendirilmesi”, *Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi Semineri*, Tebliğler ve 221 Görüşler, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara 2013, ss. 49-76.

Heper, Hande; *Esnek İstihdam Uygulamaları ve Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2014.

- İsbir, Begüm; “Özel İstihdam Bürosu Açma İzninin Hukuksal Niteliği”, *Kamu-İş*, C. 14, S. 2, 2015, ss. 29-45.
- Kabakçı, Mahmut; “5920 Sayılı Kanunun Ödünç İş İlişkisi Hakkındaki Veto Edilen Hükümünün AB Yönergesi Işığında Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2011/4, ss. 73-112.
- _____ ; “Kamu Hizmet Alım Sözleşmelerinin İş Hukuku Uygulamaları Açısından Değerlendirilmesi”, *Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan*, C. 1, İstanbul 2011, ss. 83-124.
- Karaaslan, İlknur; *Avrupa Topluluğu Ülkelerinde Özel İstihdam Kurumları ve Türkiye’de Özel İstihdam Hizmetlerine Geçiş Süreci*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 1996.
- Kenar, Nejdet; "Özel İstihdam Bürolarının Faaliyete Geçmesini Teminen Bir Yasal Düzenlemeye İhtiyaç Vardır", *İşveren Dergisi*, C: XXXVIII, S: 7, Nisan 2000, ss. 9-11.
- Kılıç, Ali; “4857 sayılı Kanun ve Yargıtay Kararları Çerçevesinde Ödünç İş İlişkisi”, *Selçuk Üniversitesi Kadınhanı Faik İçil Meslek Yüksekokulu Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, S. 1, Y. 1, Mayıs 2011, ss. 57-78.
- Kurt, Resul/Koç, Muzaffer; *İş Sözleşmesinin Sona erdirilmesi*, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, Güncellenmiş 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2017.
- Kutal, Metin; “Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı (Önemi, Uygulaması ve Sorunları)”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Eylül 2006, ss. 118-125.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş; *İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2014.
- Mustafa Tiftik/Ayşe Adıgüzel; “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu”, *YBHD*, 2016/1, ss. 319-356.
- Narmanlıoğlu, Ünal; *İş Hukuku II (Toplu İş İlişkileri)*, Yeni Mevzuata Göre Basılmış 3. Baskı, İzmir 2016.
- Nazlı, Seçkin; *Özel İş Aracılığı* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul 2009.

Nurmukhambetova, Aigul; “İş Kanununun Yeni Düzenlemesi Karşısında Geçici İş İlişkisi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 19, Sayı: 2, 2017, ss. 177-221.

Odaman, Serkan; *Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi*, İstanbul 2007.

_____ ; Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y. 2016, S. 36, ss. 41-61.

Okur, Zeki; “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2013/4 ss. 69-110.

Oktay, Saibe; Saibe Oktay, İsimli Sözleşmelerin Geçerliliği, Yorumu ve Boşlukların Tamamlanması, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.55, 1996, ss.264-296

Özdemir, Erdem; “Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi: Düzenlenmeli Ama Nasıl? ”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Haziran 2010, Y.5, S. 18, ss. 20-32.

_____ ; Özdemir, Erdem, *Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi: Düzenlenmeli Ama Nasıl?*, Sicil, Yıl 5, Sayı 18, ss.20-33

Özkaraca, Ercüment, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2016 Yılı Toplantıları, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2018, 53-103

Öztürk, Berna; “Sendikal Tazminat”, *Ankara Barosu Dergisi*, 2013/4, ss. 79-120.

Özveri, Murat; “Özelleştirme-Alt İşveren Özel İstihdam Büroları ve Ucuz İşgücü.”, (Ed.) *Abdi Pesok. Emegın Hukuku Kurultayı*, Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 2016, ss. 171-176.

Pul, Emine; *Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Özel İstihdam Büroları*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2006.

Sayın, Ali Kemal; *Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları*, Yayın No: 324, Türkiye İş Kurumu Yayınları, Ankara 2000.

- Selek, Cihan; *Türkiye’de İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri ve Özel İstihdam Büroları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya 2005.
- Sur, Melda; “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2013/4, ss. 317-356.
- _____; *Grev Kavramı*, İzmir 1987.
- Süzek, Sarper; “Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y. 4, S. 14, Haziran 2009, ss. 5-29.
- _____; “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, *Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi*, 2001, Ankara 2003, ss. 1-57.
- _____; “İş Akdinin Türleri”, *Mercek*, Nisan 2001, ss. 17-35.
- _____; *İş Hukuku*, Yenilenmiş 12. Bası, İstanbul 2016.
- Şafak, Can; “4857 sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Taşeron (Alt İşveren) Meselesi”, *TBB Dergisi*, S. 51, Y. 2004, ss. 111-132.
- Şahin Emir, Asiye; “6356 Sayılı Kanun Bakımından İşkolunun Tespitine İlişkin Temel Esaslar”, *İÜHFM*, LXXIV, Özel Sayı, C. 2, ss. 1039-1063.
- Şen, Murat; “Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulan (Meslek Edinilmiş) Geçici İş İlişkisi”, *Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. III, S. 1, Y. 2014, ss. 13-23.
- _____; *Esnek Çalışma Bağlamında Geçici İş İlişkisi Ve Özel İstihdam Büroları, Hukuk Biliminin Güncel Sorunları, III. Uluslararası Kongre Bildiri Kitabı*, C. II, 4-6 Mayıs 2012, s. 409-430
- Şen, Murat/Naneci, “Aslı; Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Alt İşverenlik Sözleşmesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 15, Y. 2009, ss. 24-54.
- Tarakcioğlu Altınay, Ayşenur; *Türk İş Hukukunda Esnekliğe İlişkin Bir Düzenleme: Geçici İş İlişkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir 2011.

TİSK; *İşgücü Piyasalarında Özel İstihdam Bürolarının Önemi*, Ankara, TİSK İnceleme Yayınları, Yayın No:16, Ankara.

Tuncay A. Can/Savaş F. Burcu; *Özel İstihdam Büroları Gerçek ve Çağdaş Fonksiyonlarına Artık Kavuşmalıdırlar*, *Mercek*, Ekim 2007, 66-77.

_____; *Toplu İş Hukuku*, 4. Baskı, İstanbul 2015

Tuncay A. Can; “İş Kanunu Tasarısındaki Ödünç İş İlişkisi ve Eleştirisi”, *Mercek*, Y. 8, S. 30, Nisan –2003., ss.56-75.

_____; “Bir Seminerin Ardından Özel İstihdam Büroları”, *Çimento İşveren Dergisi*, C. 9, S. 1, Ocak 1995, ss. 3-12.

Tunçomağ, Kenan; *İş Hukuku*, C. I, 3. Bası, İstanbul 1984

Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut; *İş Hukukunun Esasları*, 7. Baskı, Beta, İstanbul 2015.

Tutal, Erhan; *Türk Hukukunda Grev Hakkı ve Uluslararası Belgelerde Görünümü*, *TAAD*, Y. 4, S. 15, Ankara 2013, 431-460.

Usta, Didem; *İnternet Üzerinde Hizmet Veren Özel İstihdam Bürolarının Farkındalığının Anlaşılması: Yalova Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova 2012.

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

_____; *Avrupa Birliği'nde Ödünç İş İlişkisi ve Ödünç Emek Büroları:*

İtalya Uygulaması ve Türkiye, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2005

Ünal, Ayşe; *AB'de Geçici İstihdam Ve Sendikaların Bakış Açısı*, U.Ü. Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl: 5, Sayı: 7, 2004/2, ss.121-131

- Yardımcıoğlu, Didem; *Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı* (Yüksek Lisans Tezi), Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış, Diyarbakır 2014.
- Yayvak, İrem; *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2013.
- Yıldız, Gaye Burcu; “Güvenceli Esneklik ve 4857 sayılı İş Kanunu”, *Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan*, 1. Baskı, Beta Kitapevi, İstanbul, 2011, ss. 203-231.
- Yıldız, Gaye Burcu; *İşverenin Eşit İşlem Borcu*, Yetkin, Ankara 2008.
- Yiğit, Yusuf; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Sendika Üyeliğinin Kazanılması, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, C. 11, S. 22, Y. 2013, ss. 31-68.
- Yöney Fırat, Zerrin; *İstihdam Politikalarının Oluşturulmasında İş ve İşçi Bulma Kurumunun Etkinliği: Küreselleşme Sürecinde İstihdam Kurumları* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa 1997.
- Zeytinoglu, Emin; “Türk İş Hukukunda Geçici İş İlişkisi”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi*, s. 119-131.

İnternet Kaynakları

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&kelime=bakıcı&guid=TDK.GTS.5a2ff34ce2a334.81803819, Erişim Tarihi: 21.11.2017.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C002, Erişim Tarihi: 02.03.2018.

http://mevzuat.tbmm.gov.tr/mevzuat/faces/maddedetaylari?_afLoop=8351216668323626&psira=123186&_afWindowMode=0&_adf.ctrl-state=sohvtevt5_69, E.T, 08.08.2018.

<https://www.wecglobal.org/fileadmin/media/images/LMFS-Labour-relationships-EU.jpg> E.T. 13.01.2019



ÖZGEÇMİŞ

Fatih Akpınar, 12.02.1988 tarihinde Malatya’da doğdu. Kadıköy Mustafa Saffet Anadolu Lisesi’ni bitirdikten sonra Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi’nden mezun oldu. İstanbul Barosu’nda Avukatlık stajını tamamladıktan sonra TC. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesinde araştırma görevlisi olarak göreve başlayan Akpınar, halen bu görevini sürdürmektedir.

İletişim Bilgileri:

E mail : faa-tih@hotmail.com

Telefon : 5554896305

Bildiriler / Yayınlar :

Kitap Bölümü :

Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmalarına Yönelik Bir Değerlendirme- Yayın Yeri- Yayın Yeri: Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimlerde Akademik Araştırmalar-VI-2018

Makale :

Türkiye’de Ev Eksenli Çalışan Kadınların Hukuki Durumları-Yayın Yeri: Sosyal Güvenlik Dergisi , 2017

Bildiri :

Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisinin İşgücü Piyasası Açısından Değerlendirilmesi- Yayın Yeri: 1.Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu , Elazığ, 2016

Eğitim İstihdam İlişkisinde Yeni Dönem: Mesleki Yeterlilik Belgesi Uygulaması- Yayın Yeri: 2. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu ,Antalya 2017

Toplu İş Hukukuna Yansıyan Yönleriyle Özel İstihdam Büroları Aracılığı İle Kurulan Geçici İş İlişkisi- Yayın Yeri: IV. International Balkan and Near Eastern Social Sciences Congress Series- Russe/Bulgaria , 2017

İş Yargılamalarında Bilirkişilik Kurumunun Güncel Gelişmeler Işığında Değerlendirilmesi - Yayın Yeri: 2. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu , 2017

Türkiye’deki Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmalarına Yönelik Bir Değerlendirme- Yayın Yeri: International Balkan and Near Eastern Social Sciences Congress Series-Russe/Bulgaria , 2017