

4857 SAYILI İŞ KANUNUNA GÖRE GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN HÜKÜMLERİ VE SONUÇLARI

Algun Çifter* / Özge Demir*

ÖZET

1475 sayılı İş Kanunu, esnekleşme sonunda ortaya çıkan yeni istihdam türlerine, dolayısıyla da geçici iş ilişkisine yer vermediğinden, bu dönemde geçici iş ilişkisi öğretisel tartışmalar ile şekillenmiş ve bu tartışmalar ekseninde problemler çözülmeye çalışılmıştır. Ancak zamanla Türkiye'nin Avrupa Birliğine üyelik perspektifinin netlik kazanması ve üyelik sürecinin önemli bir ayağını oluşturan yasaların birlik yasalarına uyumlaştırma sürecinin bir parçası olarak, İş Kanunu da değişmiş ve olgu olarak bize yabancı olmayan geçici iş ilişkisi ancak 4857 sayılı İş Kanunu döneminde kanun kapsamına alınmış ve yasal tanımlaması yapılmıştır. Böylece daha önce kanuni bir düzenleme olmadan uygulanan geçici iş ilişkisi, hukuki dayanağa kavuşmuştur.

Anahtar kelimeler: Geçici iş ilişkisi

LEGAL STATUS AND CONSEQUENCES OF TEMPORARY WORK RELATIONSHIP ACCORDING TO LABOR LAW NO. 4857

ABSTRACT

As the Labor Law No. 1475 does not give room for the different types of employment arising as a result of flexibility, and thus the temporary work relationship has been shaped with the disciplinary debates in this period, and the problems have been sought to be solved in line with these debates. However, the Labor Law has also changed as part of the process through which the perspective of Turkey's accession to European Union has transformed into a certain quality of tone over time, and of the efforts to make the national acts which constitute an important step of the process of accession compatible with the laws of European Union, and it is not earlier than the period of Labor Law No. 4857 that the concept of temporary work relationship that is in fact not strange to us has been legislated and defined under the terms of law. Thus, the temporary work relationship which has previously been in effect without a legal regulation reached to legal grounds thereof.

Keywords: Temporary work relationship

* Prof. Dr., İstanbul Ticaret Üniversitesi Hukuk Fakültesi

* Avukat, İstanbul Barosu

1.GİRİŞ

Ekonomik, sosyal ve teknolojik alanlardaki gelişmelerin çalışma hayatını etkilemesi, esneklik temelli bazı yapılanmaların ortaya çıkmasına neden olmuş, bu yapılanmalar da daha çok yeni çalışma modellerinin oluşmasında kendini göstermiş ve birçok yeni çalışma şekli ortaya çıkmıştır. Geçici iş ilişkisi de, bu yeni çalışma modellerinden birini oluşturmaktadır. Bu çalışmada, 4857 sayılı İş Kanunu ile kabul edilen geçici iş ilişkisinin hükümleri ve sonuçları detaylı olarak incelenmeye çalışılmıştır.

2. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN HÜKÜMLERİ

2.1. Bireysel İş Hukuku Bakımından

Geçici iş ilişkisi, üçlü bir hukuki ilişki olduğu için, bu ilişki süresince her üç taraf bakımından da bazı hak ve yükümlülükler doğar.

2.1.1. Asıl İşverenin Hak ve Yükümlülükleri

Geçici iş ilişkisinin kurulmasıyla, asıl işverenle işçi arasındaki iş ilişkisi sona ermez (m. 7/ f.1). İşverenin hak ve yükümlülükleri aynen devam eder. Ancak, bu ilişkinin kurulmasından sonra, asıl işveren, sahip olduğu bu hak ve yükümlülüklerin bir kısmını, geçici işveren ile paylaşmak durumunda kalır.

4857 sayılı İş Kanununun 7. maddesinin 3. fıkrası, “işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam eder...” hükmünü getirerek, ücret ödeme yükümlülüğünün asıl işverene ait olduğunu belirtmiş ve arkasından “... geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden ... işveren ile birlikte sorumludur.” diyerek, işçinin geçici işverenin yanında çalışıp asıl işveren tarafından işçiye ödenmeyen ücretinden, işçiye ek bir garanti sağlamak amacıyla geçici işvereni de sorumlu tutmuştur. Burada, müteselsil sorumluluk esası benimsenmiştir. İşte, bu halde işçi ödenmeyen ücretini her iki işverenden ayrı ayrı talep edeceği gibi, birlikte de isteyebilir. Geçici işverenin, işçinin asıl işveren tarafından ödenmeyen ücretini işçiye ödenmesi halinde, ödediği ücret kadar asıl işverene rücu hakkı bulunmaktadır. Ancak, geçici işverenin ücretin ödenmemesinden kaynaklanan sorumluluğu, işçinin kendisinin yanında çalıştığı sürelerle sınırlıdır. İşçinin asıl işverenin yanında çalıştığı sürelerle ilişkin ödenmeyen ücretinden, geçici işverenin herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır. Şunu da önemle belirtmek gerekir ki, geçici işverenin geçici işçisinin bu dönemde ödenmeyen ücretinden doğan sorumluluğu, hukuki niteliktedir. Ücretin ödenmemesinden doğan cezai sorumluluk, sürekli işverene aittir (Ekmekçi, 2004: 373).

Sürekli işveren ile geçici işveren, işçinin bu dönemdeki ücretinin geçici işveren tarafından karşılanacağını kararlaştırabilirler (Mollamahmutoglu, 2005: 227; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 2006: 118; Aktay/Arıcı/Kaplan, 2006: 100). Gerçekten de, İş Kanununun 32. maddesinin 1. fıkrasına göre, ücret ödemesi “üçüncü kişi” tarafından da yapılabileceğinden, geçici iş ilişkisi kurulan işverenin de geçici işçisinin

ücretini ödeyebilmesinde herhangi bir hukuki engel bulunmamaktadır. Ancak, sürekli işveren ile geçici işveren arasındaki bu anlaşmadan, asıl işverenin ücret ödeme yükümlülüğünün sona erdiği gibi bir sonuç çıkarılmamalıdır. Bu halde dahi, asıl işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam eder.

Burada tartışılması gereken konu, işçinin geçici işverenin işyerinde çalışması sonucu hak kazandığı; fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil günü ücreti gibi ücretlerin ödenmesinden kimin sorumlu olacağı hususudur. Bir görüşe göre, bu çalışmaları yapan geçici işveren olmasına rağmen, bu çalışmaların ücretlerini ödemekle yükümlü bulunan kişi, asıl işveren olmalıdır (**Ekmekçi**, 2004: 373). Kanaatimizce, fazla çalışma ücretinden geçici işverenin de asıl işveren ile birlikte sorumlu olması gerekmektedir. Çünkü işçi, geçici işverenin işyerinde ondan yönetim hakkına dayanarak aldığı talimatlar doğrultusunda çalışmış ve yapmış olduğu çalışma karşılığında fazla mesai ücretine hak kazanmıştır. Burada, bu çalışmadan faydalananın geçici işveren olduğu düşünüldüğünde, fazla mesai ücretinden sorumluluğu sadece asıl işverene yüklemek isabetli gözükmemektedir (**Çil**, 2007: 480, yazar ücret kavramının geniş yorumlanması halinde, birlikte sorumluluklarının kabulü gerekir düşüncesindedir. Ayrıca **Arslanoğlu**, 2005: 88). Ancak, Yargıtay 9. HD, 7.05.2001, E. 7837, K. 7889, bazı olaylarda fazla mesai ücretinden, sadece işçiyi geçici olarak alan kurumu sorumlu tutmuştur (**Tuncay**, 2003/I: 36. Aynı şekilde: Yargıtay 9. HD, 4.07.1996, E. 5248, K. 15432, **Günay**, 2003: 258 dn. 510).

Aynı şekilde, asıl işverenin işçinin sigorta primlerini de ödemesi gerekmektedir. Bu yükümlülük gerçekte asıl işverene verilmişse de, İş Kanununun 7. maddesinin 3. fıkrası "... geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin ... sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur." hükmünü getirerek, işçinin ödenmeyen sigorta primlerinden, geçici işverenin asıl işverenle birlikte sorumlu olduğunu açık olarak hükme bağlamıştır.

Bundan başka, asıl işverenin 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunundan doğan belge ve bildirme verme yükümlülüğü de bulunmaktadır.

Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 79. maddesinin 1. fıkrasında; "...İşverenin, sigortalıyı 4857 sayılı İş Kanununun 7. maddesine göre başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi halinde, sigortalıyı devir alan, geçici iş ilişkisi süresine ilişkin bu fıkrafta belirtilen belgelerin aynı süre içinde işverene ait işyerinden Kuruma verilmesinden işveren ile birlikte müteselsilen sorumludur." hükmüne yer verilmiştir. Görüldüğü üzere, bu yükümlülüğün asıl işveren tarafından yerine getirilmemesi halinde, tıpkı ücret ve sigorta primlerinde olduğu gibi, geçici işverenin de asıl işveren ile birlikte sorumlu olacağı düzenlenmiştir. Bu fıkrafta geçen belgeler aylık prim bildirgesi ve dört aylık prim bordrosudur. Asıl işveren ile geçici işverenin bu belgelerin verilmemesinden doğan müteselsil sorumlulukları ise, Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 140. maddesinin (c) bendinde belirtilen idari para cezalarıdır.

Ayrıca, Sosyal Sigortalar Kanununun yürürlüğe girmesinin ardından da bu yükümlülükle ilgili bazı düzenlemeler yapılmıştır. Bunlardan ilki, 08.08.2003 tarih ve 16-

294 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Genelgesidir. Bu Genelge uyarınca “İşverenin, sigortalıyı, 4857 sayılı İş Kanununun 7. maddesine göre başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi halinde, sigortalıyı devir alanın, geçici iş ilişkisi süresine ilişkin prim belgelerini bir ay içinde asıl işverene ait tescilli işyerinden Kurumumuza vermesi gerekmektedir. Bu durumda, prim belgelerinin verilmesinden sigortalıyı devir alan işveren, asıl işveren ile birlikte müteselsilen sorumlu olacaktır.” Diğer düzenleme ise, 1.5.2004 tarihinde yürürlüğe giren Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 6. maddesidir. Yönetmeliği'nin 6. maddesi, “İşveren, kendisinden iş alan aracı ile başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak sigortalısını devrettiği işverenin adını ve soyadını, ikametgahını, varsa işyeri adresini, aracının işe başladığı; geçici olarak sigortalısını devrettiği tarihten itibaren aralarında düzenlenen sözleşme ile birlikte en geç bir ay içinde ilgili üniteye yazılı olarak bildirmek zorundadır” düzenlemesine yer verilmiştir.

İşçinin iş sözleşmesinin sona erdirilmesine ilişkin hak ve yetkiler de sürekli işverene aittir. Geçici işveren, işçi ile işin devamına ilişkin bazı sorunlar yaşarsa, bu ilişkiyi sonlandırabilir, ancak asıl işverenle olan ilişkisine karışamaz. Yani, işçinin asıl işverenle olan iş sözleşmesini sonlandıramaz (Ekmekeçi, 2004: 374. Ancak, bazı yazarlar, geçici işverenin m. 25/2'deki fesih hakkını kullanabileceklerini ileri sürmektedirler. Bkz. Demir, 2003: 40; Demircioğlu, 2003: 33). Ancak, işçinin, geçici işverenin işyerindeki davranışları nedeniyle fesih hakkının doğmayacağı sonucunu çıkarmamak gerekir. Aşağıda inceleyeceğimiz gibi, işçinin geçici işverenin yanındaki davranışları nedeniyle de asıl işveren, işçisinin iş sözleşmesini sona erdirebilir.

Konuyu iş sözleşmesinin geçerli ve haklı nedenle feshine göre ikiye ayırarak incelemek yararlı olacaktır.

İş Kanununun 18. maddesi “ Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.” hükmünü getirerek, işverenin, işçisinin iş sözleşmesini geçerli nedenle feshetmesi için işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan bir sebebe ya da işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebeplere dayanması gerektiğini hükme bağlamıştır. Bu halde asıl işveren, işçisinin iş sözleşmesini, geçici işverenin işyerinden kaynaklanan sebeplerle feshedemeyecektir. Kanunun 18. maddesinde belirtilen işin veya işyerinin gereklerinden kaynaklanan sebeplerin, asıl işverenin işyerinde olması gerekmektedir. Yani asıl işveren, geçici işverenin işletmesindeki örneğin, satışın azalması, pazar kaybı gibi nedenlerle işçi azaltılması yoluna gidilmesi nedeniyle işçisinin iş sözleşmesini geçerli nedene dayanarak son veremez. Ancak asıl işveren, işçinin yeterliliğinden ve davranışlarından kaynaklanan sebepler ile işçinin iş sözleşmesini geçerli nedenle sona erdirebilir. İşçinin bu davranışları asıl işverenin işyerinde yapmasının bir önemi yoktur. İşçinin, bu davranışları geçici işverenin işyerinde yapması, asıl işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi için yeterlidir. Çünkü bu hüküm, işçi ile ilgili olup, işyerinin bir önemi bulunmamaktadır (Ekmekeçi, 2004: 374).

İş sözleşmesinin haklı nedenle feshini düzenleyen İş Kanununun 25. maddesi haklı sebep oluşturacak halleri saymış ve işçinin bu hükümlere aykırı davranması halinde iş sözleşmesinin haklı sebeple sona erdirilebileceğini düzenlenmiştir. Geçici iş ilişkisinin kurulması halinde de bu hükümler uygulama alanı bulacak, özellikle 25. maddenin 2. bendinde belirtilen ahlak ve iyiniyet kuralları, işçinin iş sözleşmesinin feshi için kriter teşkil edecektir. Bu açıdan, işçinin sadakat ve bağlılığının geçici işverene karşı da olması gerektiğini ve işçinin bu yükümlülüklerini yerine getirmediği takdirde asıl işverenin, işçinin iş sözleşmesini feshedeceğini söyleyebiliriz. Çünkü, bu yükümlülükler, kanundan ve iş sözleşmesinden doğmaktadır. İşçi, iş sözleşmesinin kurulmasından sonra, asıl işverene karşı bu yükümlülükleri uyma borcu altına girmektedir. Yine aynı şekilde, işçi rıza gösterip geçici iş ilişkisi kurulduktan sonra da, kanundan ve iş sözleşmesinden doğan sadakat ve bağlılık yükümlülükleri, kendisiyle geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı da devam edecektir. Buna aykırı davranma sonucunda da asıl işveren, işçinin iş sözleşmesini feshetme yetkisine sahip olacaktır.

Konuyu kısaca özetledikten sonra şunu diyebiliriz ki, geçici işçinin, hem asıl işverene ve hem de geçici işverene karşı olan davranışları iş sözleşmesinin haklı veya geçerli nedenle feshine yol açar. Geçici iş ilişkisi süresince geçici işçinin hem asıl işverene karşı iş sözleşmesinden kaynaklanan ve İş Kanununda da belirtilen kurallara, hem de geçici işverenle olan geçici iş ilişkisinden kaynaklanan yükümlülüklerine uyması gerekmektedir. Bunlara aykırılık, iş sözleşmesinin geçerli veya haklı sebeple fesih edilmesi sonucuna kadar gidebilir.

2.1.2. Geçici İşverenin Hak ve Yükümlülükleri

Geçici işveren ile işçi arasında bir iş sözleşmesi bulunmamasına rağmen aralarındaki iş ilişkisi nedeniyle, geçici işverenin kanundan kaynaklanan bazı hak ve yükümlülükleri vardır. Şimdi, bu hak ve yükümlülükleri sırasıyla inceleyeceğiz.

İş Kanununun 7. maddesinin 1. fıkrasında “Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçiye talimat verme hakkına sahiptir.” hükmü getirilerek, geçici işverenin, işin görülmesini sağlamak amacıyla işçiye talimat verebileceği düzenlenmektedir. Geçici iş ilişkisi süresi boyunca, işi gördürecek olan geçici işveren olduğuna göre, bunu yapmak için de işçiye talimat verme yetkisine de sahip bulunması gerekir. Talimat verme yetkisi, yönetim hakkı ile bir bütün oluşturur ve bu yetkinin de yönetim hakkının sınırları içinde kullanılması gerekecektir (Mollamahmutoglu, 2005: 62-63; Günay, 2003: 256). Eğer geçici işveren, yönetim hakkının sınırları dışına çıkarak bu yetkiyi kullanırsa ve bu kullanımda iş koşullarında esaslı değişikliğe sebep olursa, işçinin, sözleşmeyi derhal fesih hakkı doğacaktır İ.K. m.24/II-f (Günay, 2003: 256).

Burada tartışılması gereken nokta, talimat verme yetkisinin geçici işverene temlik edilip edilmediği sorundur. Bir görüşe göre, geçici iş ilişkisi ile bazı işveren yetkilileri, bu dönemde geçici işverene geçmiş ve iş sözleşmesinden kaynaklanan işin görülmesini talep hakkı da bu yetkiler çerçevesinde geçici işverene temlik edilmiş olur (Ekmekçi, 2004: 375; aynı görüş için bkz. Günay, 2003: 256). Diğer bir görüş ise , iş görme borcunun ifasına ilişkin olan talimat verme yetkisinin geçici işverene

geçtiğini düşünmekle beraber, bu geçişin tümüyle olmadığını, işverenin dar bir alan kalsa da talimat verme yetkisini kullanma hakkına sahip olduğunu savunur (Süzek, 2006: 233). Kanaatimizce de, talimat verme yetkisi geçici işverene tümüyle temlik edilmemiştir. İşçinin iş görme edimini geçici işverenin işyerinde göreceği göz önüne alınırsa, talimat verme yetkisinin büyük bir kısmını kullanacak olanın, geçici işveren olacağı açıktır. Ancak, asıl işverenin de işin niteliğinin elverdiği ölçüde bu hakkı kullanma hakkına sahip olacağı kanaatindeyiz. Örneğin, işçinin yıllık izin kullanma hakkı çerçevesinde asıl işverenin talimat verme yetkisi vardır (Süzek, 2001: 32).

Buna karşılık, geçici işveren işin görülmesinde yönetim hakkına dayanarak vereceği talimatlar açısından, işçi ile aynı durumdaki diğer işçiler arasında ayırım yapamaz. (Talimat yetkisi sadece işin görülmesine ilişkin talimatlar olarak algılanamalı; işin veya işyerinin düzenine ilişkin konuları da kapsadığı unutulmamalıdır). Örneğin geçici işveren, çalışma sürelerinde, gece çalışmalarında, işçilerin giriş ve çıkış sürelerinde, ara dinlenmelerinde geçici işçi ile diğer işçiler arasında ayırım yapamayacaktır. Eşit davranma borcunu bu işçiye karşı da yerine getirmek zorundadır (Çelik, 2007: 102).

Yukarıda da belirttiğimiz gibi, geçici işverenin, bu süre içerisinde aslen işçinin ücretini veya sigorta primini ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Ancak, bu yükümlülüklerin asıl işveren tarafından yerine getirilmemesi halinde, geçici işveren asıl işverenle birlikte sorumlu olacaktır.

Yukarıda belirttiğimiz gibi, sürekli ve geçici işverenin, bu sürede ücret ödeme yükümünün geçici işverene ait olduğunu kararlaştırmaları mümkündür. Ancak, böyle bir anlaşma, işçinin asıl işverene başvurmasını engellemeyecektir. Geçici iş ilişkisi kurulmasına ilişkin sözleşmede işçinin açıkça ödenmeyen ücretini sadece geçici işverenden talep edebileceğini kabul etmiş olması da, durumu değiştirmeyecektir (Ekmekçi, 2004: 375).

Kanunun 7. maddesinin 4. fıkrası “İşçinin geçici iş sözleşmesinden aksi anlaşılıyorsa, işçinin diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin bu Kanundaki düzenlemeler geçici iş ilişkisi kurulan işverenle olan ilişkisine de uygulanır.” hükmünü getirdiğinden, işverenler için Kanunda düzenlenmiş olan borçlar, bu ilişki ile nitelikleri bakımından bağdaştığı oranda ve aksi kararlaştırmadıkça, geçici işveren için de geçerli olacaktır. Örneğin, geçici iş ilişkisi süresi içerisinde iş sözleşmesi sürekli işveren tarafından sona erdirilen işçiye ödenmesi gereken kıdem, ihbar, geçersiz fesih tazminatı gibi işçilik haklarından geçici işverenin, herhangi bir sorumluluğu bulunmayacaktır (Ekmekçi, 2004: 375; Mollamahmutoğlu, 2005: 230; aksi görüş için bkz. Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 2006: 118).

Bir görüşe göre, süresi içerisinde iş sözleşmesi sürekli işveren tarafından geçersiz bir nedenle sona erdirilen işçinin açacağı işe iade davasında, husumetin sürekli işverene yöneltilmesi gerekmektedir. Geçersiz fesih halinde mahkemenin hükmedeceği geriye doğru en az dört aylık ücretten, geçici iş ilişkisi dönemine tekabül ettiği oranda, geçici işveren de birlikte sorumlu olacak ve bu davanın açılmış olması geçici iş ilişkisinin süresini durdurmayacaktır (Ekmekçi, 2004: 375-376).

Burada tartışılması gereken bir nokta da, İş Kanununun 7. maddesinin 3. fıkrasındaki “geçici iş ilişkisi kurulan işveren ... işçiyi gözetme borcundan ... işveren ile birlikte sorumludur.” hükmüdür. Acaba, buradaki gözetme borcundan aslen kim sorumludur? Bir görüşe göre, işçiyi gözetme borcu, geçici iş ilişkisi süresince geçici işverene aittir, bunun yerine getirilmemesinden de asıl işveren geçici işverenle birlikte sorumlu olacaktır (Ekmekçi, 2004: 376; Günay, 2003: 256). Bir diğer görüşe göre ise, sorumluluk esas itibarla asıl işverene aittir ve asıl işverenle birlikte geçici işveren de sorumlu olacaktır (Arslanoğlu, 2005: 84). Kanaatimizce, gözetme borcundan kaynaklanan sorumluluk esas itibarıyla geçici işverene aittir. Çünkü işçi, geçici işverenin yanında ve onun denetimine bağlı olarak çalışacaktır. Bu sebeple de, gözetim borcunu onu yanında çalıştıran işverene vermek daha isabetli bir yaklaşımdır. Ancak, geçici işveren bu borcu yerine getirmez ve bunun neticesinde de sorumluluk doğuracak bir durum meydana gelirse, bu halde asıl işveren de geçici işveren ile birlikte sorumlu olmalıdır.

Yine İş Kanununun 7. maddesinin 3. fıkrasına göre geçici işveren, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle de yükümlü kılınmıştır. Ayrıca, 15.05.2004 tarihinde kabul edilerek yürürlüğe giren Geçici ve Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik bulunmaktadır. Bu yönetmelikte de geçici işverene işçiyi bilgilendirme ve koruması kapsamında hükümler bulunmaktadır. Bu, gözetme borcu ile yakından ilgili bir düzenlemedir ve burada da bu yükümlülüğün öncelikle geçici işverene ait olduğu açıktır.

2.1.3. Geçici İşçinin Hak ve Yükümlülükleri

İş Kanununun 7. maddesinin 1. fıkrasında belirtildiği üzere geçici iş ilişkisinin kurulması ile işçi, iş sözleşmesine göre ifa etmekle yükümlü olduğu işin görülmesini, geçici işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur. İşçi, geçici bir süre için bir başka işverenin nam ve hesabına çalışacaktır. Buna bağlı olarak, işçinin geçici işverenin emir ve talimatlarına da uyması gerekmektedir. Kanunun 7. maddesinin 4. fıkrası “İşçinin geçici sözleşmesinden aksi anlaşılmıyorsa, işçinin diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin bu Kanundaki düzenlemeler geçici iş ilişkisi kurulan işverenle olan ilişkisine de uygulanır” hükmünü getirerek, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin iş sözleşmesine bağlı olarak üstlendiği ifa borcunun yanında, örneğin sadakat borcu, özen borcu, rekabet etmeme borcu gibi borçları da yerine getirmekle yükümlü olduğu anlaşılmaktadır (Demir, tarih yok: 63; Demircioğlu, 2003: 33; Ekmekçi, 2004: 377; Çelik, 2007: 202).

İş Kanununun 7. maddesinin 4. fıkrası, özen borcu kapsamında, “ İşçi, işyerine ve işe ilişkin olup kusuru ile sebep olduğu zararlardan geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı sorumludur” düzenlemesi getirerek, işçinin neden olduğu zararlardan sadece kendisinin sorumlu olacağını düzenlemiştir. Bunun nedeni de işçinin, geçici işveren karşısında asıl işverenin yardımcıısı konumunda olmamasıdır (Mollamahmutoglu, 2005: 230). Ancak, geçici işveren ile asıl işveren devir sözleşmesinde bunun aksini de kararlaştırabilirler (Demir, 2003: 39-40). Geçici işveren ile işçi arasında sözleşme ilişkisi bulunmadığından, işçinin kusuruyla verdiği zarardan doğan kişisel sorumluluğu, haksız fiil sorumluluğuna ilişkin esaslara tabi olacaktır (Mollamah-

mutoğlu, 2005: 231). Burada tartışılması gereken nokta, geçici işçinin kusuru olmadan üçüncü kişilere verdiği zararlardan kimin sorumlu olacağıdır. Bu konuda Tuncay, geçici işçinin kusuru bulunmasa dahi, geçici işyerinde çalıştığı esnada üçüncü kişilere verdiği zararlardan, BK. m. 55 ve 100 hükümlerine göre geçici işveren sorumludur demektedir (**Tuncay**, 2003/I: 44; aynı yazar, 2003/II: 143). Kanaatimizce bu görüş isabetlidir. Yukarıda da belirttiğimiz gibi işçi, asıl işverenin yardımcısı konumunda değildir ve asıl işveren adına işini ifa etmemektedir. İşçi, geçici işverenin nam ve hesabına işini görmektedir. Geçici işveren istihdam eden konumundadır. Bu durumda, geçici işveren ile zarar gören üçüncü kişi arsında sözleşme ilişkisi varsa, geçici işveren BK m. 55'e veya BK m. 100'e göre sorumlu olacaktır. Çünkü, fiilin aynı zamanda hem haksız fiil hem de borca aykırılık oluşturması halinde, işçinin verdiği zararlar bakımından B.K.'nın 55 ve 100. madde hükümleri yarışabilir (**Oğuzman/Öz**, 2005: 593. Farklı görüş **von Tuhr**, 1983: 573/576).

İşçi, iş sözleşmesine dayanan iş görme borcunu, geçici işveren yanında yerine getirmekle birlikte, kanunun çalışma koşullarıyla kendisine tanıdığı hakların doğması için öngörülen süreler kesintiye uğramadan işlemeye devam edecektir. Örneğin, yıllık ücretli izin, hafta tatili ve kıdem tazminatı ile ilgili süreler kesintiye uğramadan, işçinin geçici işverenin işyerinde çalıştığı süreler de eklenerek hesaplanacaktır (**Ekmekçi**, 2004: 377; **Arslanoğlu**, 2005: 82-83).

Geçici işçinin ücretinin her iki işveren tarafından belirli bir süre içerisinde ödenmemesi halinde, İş Kanununun 34. maddesi uyarınca işçi çalışmaktan kaçınma hakkını¹ kullanabilir (**Ekmekçi**, 2004: 377). Bu kaçınma da dayanağını, Kanunun 7. maddesinin 4. fıkrasındaki, sözleşmede aksi kararlaştırılmadıkça işçinin haklarına ilişkin İş Kanunundaki düzenlemeler geçici işverenle olan ilişkisine de uygulanır, hükmünden almaktadır.

Asıl işverenin haklı nedenle iş akdini feshedebileceğini yukarıda açıklamıştık. Aca- ba, işçi de geçici işverenin yanında çalıştığı dönemde haklı nedenle fesih hakkını asıl işverene karşı kullanabilecek midir? Bu soruya olumlu bir yanıt vermek gerekmektedir. Hem sürekli işverenin ve hem de geçici işverenin davranışları, işçiye haklı nedenle fesih hakkı verebilir (**Ekmekçi**, 2004: 378; **Süzek**, 2006: 236) İşçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshini İş Kanununun 24. maddesi düzenlemektedir. Bu halde örneğin; işçinin ücretinin sürekli işveren tarafından ödenmemesi (m.24/II-e), işçinin şeref ve namusa yönelik davranışlarda bulunulması, işçiye haklı nedenle fesih hakkı verir (m.24/II-b).

2.2. Toplu İş Hukuku Bakımından

Geçici iş ilişkisinde işçi, iş görme edimini geçici işverenin işyerinde yerine getirmekte, ancak iş sözleşmesi asıl işverenle devam etmektedir. Bu durumun bir sonucu

¹ 4857 sayılı Kanun döneminden önce de, öğretilde Soyer, asıl işveren tarafından ücreti ödenmeyen geçici işçinin, asıl işveren karşısında BK m.81'e dayanarak iş görmekten kaçınma hakkını kullanabileceğini ve aynı imkandan geçici işverene karşı da yararlanacağını ileri sürülmekteydi, **Soyer**, 1980: 344-345.

olarak da işçi, asıl işverenin işyerinin bağlı olduğu işkolundaki sendikaya üye olabilir ve toplu iş sözleşmesi yetkisi bakımından asıl işverenin işyerindeki sayıya dahil olur (**Süzek**, 2006: 236; **Ekmekçi**, 2004: 378).

İşçinin geçici işverenle arasında iş sözleşmesi bulunmadığından, bu işverenin işyerindeki toplu iş sözleşmesinin kapsamında değildir. Bundan dolayı, ücret ve sosyal yardımlara ilişkin hükümlerden yararlanamaz. Sendikalar Kanununun 31. maddesinin 3 ve 4. fıkralarında toplu iş sözleşmelerinin paraya ilişkin hükümleri dışındaki bütün hükümler sendikaya üye olsun olmasın, bütün işçilere uygulanır hükmü mevcuttur. İşverenin yönetim hakkını düzenleyen toplu iş sözleşmelerindeki hükümlerden geçici işçi de yararlanacaktır. Bu yüzden, işverenin yönetim hakkı ile ilgili olan fazla çalışma veya gece çalışması gibi ücretlere işçinin hak kazanması gerekir (**Engin**, 2002: 122; **Günay**, 2003: 259; **Demircioğlu**, 2003: 33).

Burada tartışmamız gereken, geçici işverenin ya da asıl işverenin işyerinde grev uygulanması halinde geçici işçinin durumunun ne olacağı hususudur.

Grev uygulaması geçici işverenin işyerinde yapılması halinde, İş Kanununun 7. maddesinin 5. fıkrasında “İşçiyi geçici olarak devralan işveren grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, işçi grev ve lokavt uygulanması sırasında çalıştırılmaz. Ancak, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 39. maddesi hükümleri saklıdır. İşveren, işçinin grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır.” hükmü mevcuttur.

Görüldüğü üzere geçici işverenin işyerinde, grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığı mevcut ise, bu halde geçici işveren, grev süresince geçici işçi çalıştıramayacaktır. Bu düzenlemenin amacı, işyerindeki grevi, geçici işçi çalıştırarak etkisiz hale getirmenin önlenmesidir. Ancak, yasanın devamında, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 39. maddesi hükümleri saklıdır hükmü getirilmiştir. Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 39. maddesi, üretim veya satışa yönelik olmamak kaydıyla, niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamını sağlamak, işyeri güvenliğinin, makine ve demirbaş eşyanın, gereçlerinin, hammaddenin, hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçinin kanuni grev ve lokavt sırasında çalıştırılmasının zorunlu olduğunu belirtmektedir. Zorunlu olarak çalışması gereken işçilerin arasında geçici işçilerin bulunması halinde, bunlar grev ve lokavt esnasında çalışmak zorunda olacaklardır. Eğer bu işçiler arasında geçici işçi yoksa, Kanununun 7. maddesinin 5. fıkrasına göre bu işçileri asıl işverenin kendi işyerinde çalıştırması zorunludur.

Grev uygulamasının asıl işverenin işyerinde olması halini, İş Kanunu düzenlememiştir. Ancak, doktrinde bu konu tartışılmış ve bazı fikirler ileri sürülmüştür. Bir görüşe göre, geçici işçinin asıl işverenin işyerindeki greve katılması mümkün değildir. Yazara göre, geçici işçinin grev hakkı bulunsa da, asıl işverenin işyerindeki greve katılmak amacıyla işi bırakması, geçici işverene karşı yükümlü olduğu iş görme borcunu ihlal anlamına gelir ve bu nedenle de greve katılması mümkün değildir, ancak işçinin grev sonunda imzalanacak toplu iş sözleşmesi hükümlerinden

yararlanmasının da engellenmemesi gerekir. (Engin, 2002: 122; Günay, 2003: 259). Bir diğer görüşe göre ise, işçinin geçici işveren yanında yaptığı işin, aslında asıl işverene iş sözleşmesi ile yapmayı taahhüt ettiği iştir; bu nedenle de işi bırakıp greve katılmasında herhangi bir engel yoktur. Yazar, grev hakkının anayasa ve yasa ile getirilen bir hak olduğu, bu hakların varlığının da iş görme ediminin ifa edilmesini haklı göstereceği kanaatindedir (Süzek, 2006: 238; Akyigit, 1995: 170-171). Kanaatimizce, işçinin asıl işverenin işyerindeki greve katılmasının engellenmesi onun anayasal ve kanuni bir hakkının elinden alınması anlamına gelir. Kaldı ki, geçici işçi, aslen asıl işverenin işçisi durumundadır ve kendi rızasıyla iş görme edimini başka bir işverenin işyerinde görmektedir. Kendi işverenin işyerinde grev olması halinde de, sanki kendi işverenin yanında iş görüyormuş gibi, işi bırakıp greve katılması gerekmektedir. Bunun aksi bir düşünce, anayasaya ve kanuna aykırılık teşkil eder.

Sendikalar Kanununun 34. maddesinde; işyeri sendika temsilcisinin işyerinde çalışan üyeler arasından tayin edileceği düzenlenmiştir. Bu halde geçici işçi, asıl işverenin işyerinde sendika temsilciliği yapabilecek midir? Bir görüşe göre, bu durum, geçici işçinin, asıl işverenin işyerinde sendika işyeri temsilcisi olmasına engel değildir. 34. maddede işyerinde çalışan üyeler ifadesi ile kast edilen, işyerinde fiilen çalışmak değil, o işyerinin işçisi olmaktır. Bu bakımdan da, geçici işçinin, asıl işverenin işyerinde sendika temsilcisi olmasında herhangi bir engel bulunmamaktadır (Ekmekçi, 2004: 379).

3. GEÇİCİ İŞÇİ ÇALIŞTIRMANIN YASAKLANDIĞI HALLER

Kanunda, geçici işçi çalıştırmanın yasaklandığı iki hale yer verilmiştir

Birinci olarak, İş Kanununun 7. maddesinin 5. fıkrası hükmüne göre, “işçiyi geçici olarak devralan işveren, grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, işçi grev ve lokavtın uygulanması sırasında çalıştırılmaz. Ancak, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 39.maddesi hükümleri saklıdır. İşveren, işçisini grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır.”

Buna göre, geçici işverenin işyerindeki toplu iş uyuşmazlığı, grev ve lokavt aşamasına gelmişse, geçici işçinin o işyerinde çalıştırılması artık mümkün olmayacaktır. Bu takdirde, asıl işveren, bu işçiye kendi işyerinde iş verecek, geçici işçi de asıl işverenin işyerinde çalışmaktan kaçınamayacaktır. Buna karşılık, geçici işçinin geçici işverenin işyerinde gördüğü iş, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 39. maddesi kapsamına giren işlerden ise, geçici işçi, bu işlerde çalışmaya devam edecek, grev ve lokavt onu etkilemeyecektir.

İkinci olarak, İş Kanununun 7. maddesinin son fıkrasında “Toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleşmez. “ hükmü mevcuttur.

Burada kastedilen, Kanunun 29. maddesindeki sebeplerle işverenin topluca işçi çıkarması halinde, toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde, işverenin çıkartma tari-

hinden itibaren altı ay boyunca geçici iş ilişkisi kuramamasıdır. Bunun dışında, işveren toplu işçi çıkarma sayılamayan, geçerli veya haklı sebeple sözleşmenin feshedilmesi halinde, işten çıkan veya çıkarılan işçilerin yerine, çalıştırmak üzere başka bir işverenle geçici iş ilişkisi kurabileceğine kuşku yoktur.

4. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN SONA ERMESİ

Geçici iş ilişkisi, işyerinin kapanması ve işçinin ölümü gibi nedenlerle sona erebileceği gibi, bunlardan başka pek çok nedenle de sona erebilir.

Geçici iş ilişkisi öncelikle, bu ilişki için öngörülen sürenin dolmasıyla kendiliğinden sona erer. İş Kanununun 7. maddesinin 2. fıkrasında belirtilen altı aylık sürenin dolmasıyla ya da yenileme dönemlerinin sonunda sona erer. Ancak bu sürelerin bitmesine rağmen işçi, asıl işverenin yanına dönmez ve geçici işverenin işyerinde çalışmaya devam ederse, kanaatimizce geçici işverenle işçi arasında yeni bir iş sözleşmesinin kurulduğunun kabulü gerekecektir (**Ekmekçi**, 2004: 381; **Süzek**, 2006: 239; **Süzek**, 2003: 9; **Engin**, 2002: 125; **Demircioğlu**, 2003: 34. Çil'e göre ise, bu halde iş sözleşmesinin devri söz konusudur. Ancak, bu uygulamaya asıl işverenin rızası hilafına gidilmiş olması ve geçici işverenle işçinin anlaşarak çalışmaya devam etmesi halinde geçerli olacağını kabul eder. Bu halde işçi, asıl işverenin işyerinden ayrılır ve asıl işverenden kıdem tazminatı talep edemez². Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'nin yeni bir kararına göre , işçinin geçici iş ilişkisinin sona erdiği tarihte sürekli işverenin işyerine dönmemesi, iş sözleşmesinin kendisi tarafından sona erdirildiği anlamını taşır.³

Geçici iş ilişkisinin tarafları, bu ilişkiyi sürenin dolmasını beklemeden, anlaşmak suretiyle her zaman sona erdirebilirler (**Ekmekçi**, 2004: 381).

Ayrıca, geçici iş ilişkisinin devam etmesi, işçinin asıl işverenle olan iş sözleşmesinin devam etmesine bağlıdır. İşçinin asıl işverenle olan iş sözleşmesi herhangi bir nedenle, örneğin tarafların sözleşmeye devam etme iradelerinin olmaması veya taraflardan birinin sözleşmeyi feshetmesi gibi sebeplerle sona ererse, geçici iş ilişkisi de kendiliğinden sona erer⁴.

5. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNE İLİŞKİN ESASLARA AYKIRILIĞIN SONUÇLARI

4857 sayılı İş Kanunu'nda geçici iş ilişkisine ilişkin esaslara aykırı davranış için, idari para cezası öngörülmüştür.

² Detaylı bilgi için bkz. **Çankaya/Çil**, 2006: 162; **Çil**, 2007: 489. Ayrıca doktrinde bazı yazarlar, bu halde, sözleşmenin geçici statüden çıkıp belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüştüğünü, bunun sonucu olarak da geçici işverenin işveren sıfatını kazandığını ve asıl işveren ile birlikte işveren sayılarak, sorumluluklarının devam ettiği kanaatindedirler. Bunun için bkz. **Demir**, 2003: 41.

³ Yargıtay 9 HD., 22.9.2003, E. 2003/2572, K. 2003/15250, **Ekmekçi**, 2004: 382.

⁴ Karşıt görüş **Akyiğit**, 1995: 197).

Kanunun 99. maddesinin (a) bendinde, 7. maddede öngörülen ilke ve yükümlülük-
lere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline, bu durumdaki her işçi için elli
milyon lira para cezası verileceği hükme bağlanmıştır

Kanunun 99. maddesinde belirtilen idari para cezasının, hangi hallerde hangi işveren
tarafından verileceği konusunda kanunda bir açıklık bulunmamaktadır. Ancak, yu-
karıda yapmış olduğumuz açıklamalar sonucunda, örneğin ücret ödeme, sigorta
primi verme gibi yükümlülükleri bulunan asıl işverenin, bu yükümlülüklerine aykırı
davranması sonucu, 99. maddedeki idari para cezası ile cezalandırılacağı açıktır.
Aynı şekilde, geçici işverende, işçiyi gözetme borcuna aykırı davranırsa, 99. madde-
deki idari para cezası ile cezalandırılacaktır.

Kanunda belirtilen bu para cezası, bu durumdaki her işçi için öngörülmüştür. Mad-
dede, aykırılığın devam ettiği her ay için ayrı para cezası tahakkukundan söz
edilmediği için, bu halde işverenden her işçi başına elli milyon para cezası tahakkuk
ettirilecek, ancak bu ceza aykırılığın devam ettiği her ay artırılmayacaktır (**Ekmekeçi**,
2004: 382).

6. SONUÇ

Geçici iş ilişkisinin kurulması ile işçi, iş sözleşmesine göre yapmakla yükümlü
olduğu işin görülmesini, geçici işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur. An-
cak işçi, Kanunun 7. maddesinin 4. fıkrasındaki “İşçinin geçici sözleşmesinden aksi
anlaşılmıyorsa, işçinin diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin bu Kanundaki düzen-
lemeler geçici iş ilişkisi kurulan işverenle olan ilişkisine de uygulanır” hükmü
dolayısıyla, aksi kararlaştırılmadıkça, iş sözleşmesine bağlı olarak üstlendiği ifa bor-
cunun yanında, örneğin sadakat borcu, özen borcu, rekabet etmeme borcu gibi
borçları da yerine getirmekle yükümlü olacaktır. Bununla beraber, geçici işverende
işçiye talimat verme yetkisine sahip olacaktır. Bu yetki, tamamen geçici işverene
temlik edilmemiş olsa da, işçi iş görme ediminin büyük bir kısmını geçici işverenin
işyerinde ifa edeceğinden dolayı, talimat verme yetkisinin büyük bir kısmını geçici
işverenin kullanacağı açıktır.

Asıl işverenin de işçiye karşı, iş sözleşmesinden kaynaklanan hak ve yükümlülükleri
de bu süre içinde devam edecektir. Aslında işçinin ücret ve sigorta primlerini ödeme
yükümlülükleri asıl işverene aittir. Ancak, bunların ödenmemesinden, geçici işveren
de asıl işverenle birlikte sorumlu tutulmuştur. Geçici işverenin, yaptığı ödemeler
karşılığı, asıl işverene karşı rücu hakkı saklıdır. İşçiyi gözetme borcu, aslen işçiyi
geçici olarak yanında çalıştıran işverene aittir. Ancak, geçici işverenin bu yüküm-
lülüğüne aykırı davranması sonucu bir zarar meydana gelirse, asıl işveren de geçici
işverenle birlikte sorumlu olacaktır. Kanundaki gözetme borcu ile ilgili ifadeden,
gözetme borcundan aslen asıl işverenin sorumlu olacağı şeklinde bir anlam da çı-
karılmaktadır. Bu nedenle, Kanunun 7. maddesinin 3. fıkrasındaki bu muğlak ifa-
denin değiştirilmesi gerekmektedir. Çünkü, işçi geçici işverenin yanında ve onun
denetiminde iş görmektedir. Bu durumda da asıl işverenin, işçisini her zaman
gözetme durumunda bulunmayacağı açık bir durumdur. Bu sebeple de gözetim bor-
cunu onu yanında çalıştıran işverene vermek daha isabetli bir yaklaşımdır.

İşçinin iş sözleşmesinin sona erdirilmesine ilişkin hak ve yetkiler de sürekli işverene aittir. Geçici işveren, işçi ile işin devamına ilişkin bazı sorunlar yaşarsa bu ilişkiyi sonlandırabilir, ancak asıl işverenle olan ilişkisine karışamaz. Asıl işveren, işçisinin geçici işverenin işyerindeki yeterliliğinden ve davranışlarından dolayı iş sözleşmesini geçerli veya haklı sebeple sona erdirebilir. Aynı şekilde işçi de, iş sözleşmesini, asıl veya geçici işverenin davranışlarından dolayı haklı nedenlerle her zaman sona erdirebilir.

Geçici iş ilişkisi, varlığının iş sözleşmesinin varlığından almaktadır. İş sözleşmesi herhangi bir nedenle sona ererse, geçici iş ilişkisi de sona erer.

Geçici işverenin işyerinde, grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığı mevcut ise, bu halde geçici işveren, grev süresince geçici işçi çalıştırmayacaktır. Ancak, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 39. maddesi hükümleri saklıdır. Kanun grev ve lokavt uygulamasının asıl işverenin işyerinde olması halini düzenlememiş olsa da, bu halde işçinin, işini bırakıp asıl işverenin işyerindeki greve katılması gerekmektedir.

Geçici iş ilişkisi işçinin ölümü, işyerinin kapanması, asıl işverenin veya işçinin iş sözleşmesini fesh etmesi veya iş sözleşmesine devam etme iradelerinin bulunmaması gibi nedenlerle sona ereceği gibi, kanundaki sürelerin dolmasıyla da sona erebilir. Sürelerin dolmasına rağmen, işçinin asıl işverenin işyerine dönmemesi halinde, geçici işverenle işçi arasında yeni bir iş sözleşmesinin kurulduğunun kabul etmek gerekir.

Son olarak, İş Kanununun 99. maddesinin (a) bendinde, 7. maddede öngörülen ilke ve yükümlülükler aykırı davranan işveren veya işveren vekiline, bu durumdaki her işçi için elli milyon lira para cezası verileceği hükme bağlanmıştır. Ancak bu maddede, hangi işverenden hangi yükümlülüğe aykırı davrandığı için para cezası isteneceği belirtilmemiştir. Kanundaki bu boşluk, hangi hallerde, hangi işverenden para cezası alınacağı açıkça düzenlenerek doldurulmalıdır.

KAYNAKÇA

AKTAY, A.N./ARICI, K./KAPLAN SENYEN, A.T., İş Hukuku, Ankara 2006.

AKYİĞİT, E., İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Ankara 1995.

ARSLANOĞLU, M.A., İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler Geçici İş İlişkisi Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisi, İstanbul 2005.

ÇANKAYA, O.G./ÇİL, Ş., İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Ankara 2006.

ÇELİK, N., İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2007.

ÇİL, Ş., 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Ankara 2007.

DEMİR, F., “İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri”, Türkiye Kooperatif ve Büro İşçileri Sendikası Yayını, t.y.

DEMİR, F., Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2003.

DEMİRCİOĞLU, M., “Sorularla Yeni İş Yasası”, İstanbul Ticaret Odası Yayını, No.2003-42, İstanbul 2003.

EKMEKÇİ, Ö., “4857 Sayılı İş Kanununda Geçici İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, C.1, S.2, 2004.

ENGİN, M., “A Tipik İstihdam Biçimleri ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar (Özellikle Ödünç İş İlişkisi Ve Evde Çalışma)”, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2000 Yılı Ekim Toplantısı, Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2002.

EYRENCİ, Ö./TAŞKENT, S./ULUCAN, D., Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2006.

GÜNAY, C.İ., İş Hukuku, Ankara 2003.

MOLLAMAHMUTOĞLU, H., İş Hukuku, Ankara 2005.

OĞUZMAN, K./ÖZ, T., Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2005.

SOYER, P., “İşçinin Bir Başka İşverenin Yanında Çalışması ve Bireysel İş Hukukuna İlişkin Bazı Sorunlar”, Yasa Hukuk Dergisi, C:3, S:3, Mart 1980.

SÜZEK, S., “İş Akdinin Türleri”, MERCEK, S.22, Nisan 2001.

SÜZEK, S., İş Hukuku, İstanbul 2006.

SÜZEK, S., “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi” Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001, Kamu-İş Eğitim Yayını, Ankara 2003.

TUNCAY, A.C., “Kayıtlı İstihdamın Yaratılmasında Geçici Çalışma Türleri ve Özel İstihdam Bürolarının Rolü”, İstihdam Yaratılmasında Geçici Çalışma Türleri ve Özel İstihdam Bürolarının Rolü Semineri, Ankara 2003/I.

TUNCAY, A. C., “İş Sözleşmesinin Türleri Ve Yeni İstihdam Biçimleri”, İstanbul Barosu/ Galatasaray Üniversitesi 2003 Yılı Toplantısı:2, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul 2003/II.

von TUHR, A., Borçlar Hukuku I, II (Çeviren: Cevat Edegen), Ankara 1983.

