

OVERVIEW OF THE RESULTS OF THE TEMPORARY EMPLOYMENT RELATIONSHIP ESTABLISHED THROUGH THE PRIVATE EMPLOYMENT OFFICE IN TERMS OF LABOUR LAW AND SOCIAL SECURITY LAW

ÖZEL İSTİHDAM BÜROSU
ARACILIĞIYLA KURULAN GEÇİCİ
İŞ İLİŞKİSİNİN İŞ HUKUKU VE
SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU
AÇISINDAN SONUÇLARINA
GENEL BAKIŞ

--

YUNUS EMRE BAŞ
NUR SEZGİ ALTIOKKA
YİĞİT AKTİMUR

ABSTRACT

In our study of the temporary employment relationship, which emerged as a result of the tendency towards flexibility in working relationships and finds more and more applications every day, general explanations will be made and then the provisions and consequences of the temporary employment relationships established through private employment agencies, in other words professional temporary employment relationships, under the labour law, social security law and occupational health and safety legislation will be examined.

ÖZET

İş ilişkilerinde esnekleşmeye yönelimin bir sonucu olarak ortaya çıkan ve her geçen gün daha fazla uygulama alanı bulan geçici iş ilişkisine ilişkin çalışmamızda genel açıklamalar yapılacak ve daha sonra özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkilerinin, diğer bir adlandırmayla meslek edinilmiş geçici iş ilişkilerinin iş hukuku, sosyal güvenlik hukuku ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı tahtındaki hüküm ve sonuçları irdelenecektir.

→ KEYWORDS

TEMPORARY WORKING
RELATIONSHIP, PROFESSIONAL
TEMPORARY EMPLOYMENT
RELATIONSHIP, TEMPORARY
WORKER, PRIVATE EMPLOYMENT
OFFICES, LABOUR LAW ARTICLE 7.

→ ANAHTAR KELİMELER

GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ, MESLEK
EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ,
GEÇİCİ İŞÇİ, ÖZEL İSTİHDAM
BÜROLARI, İŞ KANUNU MADDE 7.

PART 18

In our changing and globalizing world, atypical working relationships have emerged as a result of the flexibility of labour laws. Temporary employment relationships established through private employment agencies is one of the atypical working relationships.

Değişen ve globalleşen dünyamızda iş hukukunun da esnekleşmesi sonucunda atipik iş ilişkileri ortaya çıkmıştır. Özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi de atipik iş ilişkilerinden bir tanesidir.

I. INTRODUCTION

In our changing and globalizing world, atypical working relationships have emerged as a result of the flexibility of labour laws. Temporary employment relationships established through private employment agencies is one of the atypical working relationships. The temporary employment relationship established through a private employment agency is a tripartite working relationship established between the private employment agency, the temporary worker and the temporary employer. In this temporary employment relationship, the worker fulfills his/her obligation to work with another employer other than the private employment agency to which he/she is bound by an employment contract.

II. TEMPORARY EMPLOYMENT RELATIONS THROUGH PRIVATE EMPLOYMENT OFFICE

I. GİRİŞ

Değişen ve globalleşen dünyamızda iş hukukunun da esnekleşmesi sonucunda atipik iş ilişkileri ortaya çıkmıştır. Özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi de atipik iş ilişkilerinden bir tanesidir. Özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu, geçici işçi ve geçici işveren arasında kurulan üçlü iş ilişkisidir. Bu geçici iş ilişkisinde işçi, iş sözleşmesiyle bağlı olduğu özel istihdam bürosu dışında başka bir işverenin yanında iş görme borcunu ifa etmektedir. İşçinin başka bir işverenin yanında iş görme borcunu ifa etmesi; ücret, çalışma şartları ve iş sağlığı ve güvenliği açısından bazı sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

II. ÖZEL İSTİHDAM BÜROSU ARACILIĞIYLA KURULAN GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

FOOTNOTE

1 Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, s.140.



A. Definition and Conceptual Information

1. Temporary Employment Relationship Concept

A temporary employment relationship, which is regulated in Article 7 of the Labour Law No. 4857 ("Labour Law"). The relationship that occurs with the transfer of the worker can be defined as: temporarily transferring a worker to perform a job within the body of the holding or another workplace affiliated to the same group of companies, by obtaining the written consent of the employer during the transfer, or by the private employment agency authorized by the Turkish Employment Agency, and by making a temporary worker supply contract with an employer. In the temporary employment relationship, the employer remains the same, only the creditor of the act of doing business becomes a different employer for a temporary period.

Although this relationship is called a "temporary" working relationship, it is emphasized in the doctrine that this relationship does not contain the element of temporariness, so it is more appropriate to call the relationship between the parties as a loan working relationship, as the case in German Law¹.

A. Tanım ve Kavramsal Bilgi

1. Geçici İş İlişkisi Kavramı

4857 Sayılı İş Kanunu'nun ("İş Kanunu") 7. maddesinde düzenlenerek mevzuatımıza giren 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 veya Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devretmesi ile meydana gelen ilişki olarak tanımlanabilir. Geçici iş ilişkisinde işveren aynı kalmakta, sadece iş görme ediminin alacaklısı geçici bir süre için farklı bir işveren olmaktadır.

Her ne kadar bu ilişki "geçici iş ilişkisi" olarak adlandırılrsa da doktrinde bu ilişkinin geçicilik unsurunu barındırmadığı, dolayısıyla taraflar arasındaki ilişkinin Alman Hukukunda olduğu gibi ödünç iş ilişkisi olarak adlandırılmasının daha isabetli olduğuna vurgu yapılmaktadır¹.

DİPNOT

1 Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, s.140.

PART 18

In our study, the concept of "temporary" employment relationships will be used by adhering to the naming of the law.

Based on the definition in the Labour Law, there are two different types of temporary employment relationships; a professional and non-professional working relationship. To determine the type of temporary employment relationship; it is necessary to determine whether the worker is recruited by the employer to establish a temporary employment relationship or whether the employer has exceptionally established a temporary employment relationship with the worker that he or she constantly employs². A non-professional temporary employment relationship is established when the employer temporarily transfers a worker to another workplace within the holding or in another workplace affiliated with the same group of companies, by obtaining his/her written consent at the time of transfer. In the temporary employment relationship, which is the subject of our article, the private employment office authorized by the Turkish Employment Agency makes a temporary worker contract with an employer and transfers one of its workers to this employer temporarily. This means that the employer, that is the private employment agency, employs the worker in order to transfer it to other employers. On the other hand, in the non-professional temporary employment relationship, the employer would have originally employed the worker to work in his/her own business and transfers the worker to other employers temporarily.

The temporary employment relationship established through a private employment agency constitutes a tripartite relationship. In this tripartite relationship, there is an employment contract between the worker and the private employment agency that is the employer, and a "temporary employment contract" between the private employment agency employer and the employer who employs temporary workers³. In this tripartite relationship, the legal qualities of the parties' relations with each other vary. The determinations regarding the nature of the mentioned bilateral relations will be mentioned below, and making these determinations is important in terms of forming a basis for the resolution of possible disputes.

B. Relationship Between The Parties

1. The Relationship Between the Private Employment Agency and the Worker

Çalışmamızda, kanunun adlandırmasına bağlı kalınarak "geçici iş ilişkisi" kavramı kullanılacaktır.

İş Kanunu'ndaki tanımından hareketle, geçici iş ilişkisinin meslek edinilmiş ve meslek edinilmemiş iş ilişkisi olarak iki ayrı türü bulunmaktadır. Geçici iş ilişkisi türünün belirlenmesi için; işçinin işveren tarafından geçici iş ilişkisi kurmak için mi işe alındığı, yoksa işverenin kendi bünyesinde sürekli istihdam ettiği işçi hakkında istisnai olarak mı geçici iş ilişkisi kurduğu hususunu tespit edilmesi gerekir². Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi işverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi halinde kurulmuş olur. Makalemizin konusunu oluşturan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde ise, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosu, bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yapar ve bir işçisini geçici olarak bu işverene devreder. Bunun anlamı; işverenin, yani özel istihdam bürosunun, işçiyi diğer işverenlere devretmek amacıyla istihdam etmesidir. Buna karşılık meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde işveren işçiyi aslen kendi içinde çalıştırmak için istihdam etmiş olup, işçisini başka işverenlere geçici olarak devretmektedir.

Özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, üçlü bir ilişki teşkil etmektedir. Bu üçlü ilişkide işçi ile işvereni olan özel istihdam bürosu arasında bir iş sözleşmesi, işveren özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında ise bir "geçici işçi sağlama sözleşmesi" mevcuttur³. Bu üçlü ilişkide tarafların birbirleri ile olan ilişkilerinin hukuki nitelikleri değişiklik göstermektedir. Söz edilen ikili ilişkilerin mahiyetine ilişkin tespitlere aşağıda değinilecek olup, bu tespitlerin yapılması olası uyumsuzlukların çözümünü açısından önem arz etmektedir.

B. Taraflar Arasındaki İlişki

1. Özel İstihdam Bürosu ile İşçi Arasındaki İlişki

The source of the relationship between the private employment agency and the worker is the employment contract signed between the parties. As stated in paragraph 11 of Article 7 of the Labour Law, the employer is a private employment agency in a temporary employment relationship. Again, in the same provision, "Temporary employment relationship through a private employment office is established in writing by making an employment contract with the temporary worker, and by making a temporary worker supply contract with the employer who employs temporary workers." The written form requirement is stipulated. Regarding the determination of the type of employment contract between the worker and the private employment office, the absence of other special provisions in the Labour Law causes controversy. However, the generally accepted view is that general provisions are applied in terms of the duration of the contract, that is, the contract established between the private employment offices and the worker is of an indefinite duration. In the presence of objective conditions, a fixed-term employment contract may be concluded⁴.

2. Relationship Between Private Employment Agency and Temporary Employer

The source of the relationship between the private employment office and the temporary employer is the temporary worker supply contract signed between the parties. The temporary worker supply contract signed between the private employment office and the employer of temporary workers is also subject to written form. The contract includes the start and end day of the contract, the nature of the work, the service fee of the private employment agency, and the special obligations of the employers of temporary workers, if any, and of the private employment agency (Labour Law Article 7/11).

The contract does not have to specify the worker or workers to be sent by the private employment agency; however, it is possible for the parties to decide otherwise, that is, it can be decided to send certain a worker or workers⁵.

Obligations of the parties to the temporary worker supply contract in general terms; is the transfer of the worker to the temporary employer within the period specified in the contract by the private employment agency, and the temporary employer paying a wage to the private employment agency in return.

Özel istihdam bürosu ile işçi arasındaki ilişkinin kaynağı taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesidir. İş Kanunu'nun 7. maddesinin 11. fıkrasında da belirtildiği üzere geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur. Yine aynı hükümde "Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle yazılı olarak kurulur." denilerek yazılı şekil şartı öngörülmüştür. İşçi ile özel istihdam bürosu arasındaki iş sözleşmesinin türünün belirlenmesi hususunda ise İş Kanunu'nda başka özel hükümlerin bulunmaması tartışmalara sebebiyet vermektedir. Bununla birlikte, çoğunlukla kabul edilen görüş, sözleşme süresi açısından genel hükümlere başvurulması, yani asıl olarak özel istihdam büroları ile işçi arasında kurulan sözleşmenin belirsiz süreli olmasıdır. Objektif koşulların bulunması hâlinde ise belirli süreli olarak iş sözleşmesi akdedilebilecektir⁴.

2. Özel İstihdam Bürosu ile Geçici İşveren Arasındaki İlişki

Özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasındaki ilişkinin kaynağını ise taraflar arasında imzalanan geçici işçi sağlama sözleşmesi teşkil eder. Özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında imzalanan geçici işçi sağlama sözleşmesi de yazılı şekil koşuluna bağlanmıştır. Yapılan sözleşmede; sözleşmenin başlangıç ve bitişi tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülükleri yer alır (İş Kanunu madde 7/11).

Bununla birlikte, sözleşmede özel istihdam bürosunun göndereceği işçi veya işçilerin belirli olması zorunlu değildir; ancak tarafların aksine karar verebilmesi mümkündür, yani belirli işçi veya işçilerin gönderilmesine karar verilebilir⁵.

Geçici işçi sağlama sözleşmesinin taraflarının genel hatlarıyla yükümlülükleri; özel istihdam bürosunun işçiyi sözleşmede belirtilen süre aralığında geçici işverene çalışmak üzere devretmesi, geçici işverenin de karşılığında özel istihdam bürosuna bir ücret vermesidir.

FOOTNOTE

2 Sezgi Öktem Songu, Asiye Şahin Emir, Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Kurulan (Meslek Edinilmiş) Geçici İş İlişkisi Kapsamında Çalışan İşçiler, 2020, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı:43, s.236, Ş Esra Başkan, Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi, 2017, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XXI, Sayı: 2, s.4.

3 Ayşegül Ekin, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi, s.17.

4 Orhan Ersun Civan, Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Odunc (Geçici) İş İlişkisi, s.317, Ali Baran Çetiz, Türk İş Hukukunda Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi, Sayfa: 17, Mehmet Günay, Odunc İş İlişkisi, s.51.

5 Yiğit Ekmekçi, a.g.e., Sayfa: 170, Civan, a.g.e., s.325-326.

DİPNOT

2 Sezgi Öktem Songu, Asiye Şahin Emir, Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Kurulan (Meslek Edinilmiş) Geçici İş İlişkisi Kapsamında Çalışan İşçiler, 2020, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı:43, s.236, Ş Esra Başkan, Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi, 2017, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XXI, Sayı: 2, s.4.

3 Ayşegül Ekin, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi, s.17.

4 Orhan Ersun Civan, Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Odunc (Geçici) İş İlişkisi, s.317, Ali Baran Çetiz, Türk İş Hukukunda Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi, Sayfa: 17, Mehmet Günay, Odunc İş İlişkisi, s.51.

5 Yiğit Ekmekçi, a.g.e., Sayfa: 170, Civan, a.g.e., s.325-326.

PART 18

3. Relationship Between Worker and Temporary Employer

In the temporary employment relationship established through a private employment agency, there is no employment contract between the worker and the employer who employs temporary workers, this relationship can only be defined as a contract-like relationship⁶. The private employment office continues to be the employer of the worker during the temporary employment relationship.

However, the worker fulfills his/her employment obligation to the temporary employer during the temporary employment relationship. The temporary worker will be included in the workplace organization of the temporary employer, like other workers, while performing his/her job obligation⁷. The temporary employer also has the right of management, the obligation of equal treatment, and the obligation to fulfill its occupational health and safety requirements, as it does for other workers. In addition to these, the special obligations of the temporary employer, such as notifying the temporary worker of vacant job positions at the workplace, are specified in the 9th paragraph of Article 7 of the Labour Law.

C. Comparison with Other Similar Relationships**1. Comparison with Business Mediation**

Intermediation in finding jobs and workers, regulated in Article 90 of the Labour Law, can be defined as mediation in finding jobs and workers, finding a job for a job seeker and a worker for who looking to hire or mediating the establishment of a service contract between them⁸. In other words, the job of the job intermediary in job mediation is to bring the job seeker and the worker-seeker together. After bringing the parties together, the task of the intermediary ends, whether or not an employment contract is established between the parties. Because of these characteristics, business intermediation is a one-time event⁹. Although the temporary employment relationship differs according to the type of temporary employment relationship and the situations listed in Article 7 of the Labour Law, it continues throughout the temporary employment contract¹⁰.

Although business intermediation is one of the private employment agency activities such as establishing a temporary working

3. İşçi ile Geçici İşveren Arasındaki İlişki

Özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinde, işçi ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında bir iş sözleşmesi bulunmamaktadır, bu ilişkiye ancak sözleşme benzeri bir ilişki tanımlaması yapılabilir⁶. Özel istihdam bürosu, geçici iş ilişkisi süresi boyunca işçinin işvereni olmaya devam eder.

Bununla birlikte işçi, geçici iş ilişkisi süresi boyunca iş görme borcunu geçici işverene ifa eder. Geçici işçi, iş görme borcunu ifa ederken, geçici işverenin işyeri organizasyonuna diğer işçiler gibi dahil olacaktır⁷. Geçici işçinin de tıpkı diğer işçiler gibi geçici işverene karşı sadakat ve itaat borcu bulunmaktadır. Geçici işverenin de diğer işçilerine karşı olduğu gibi yönetim hakkı, eşit davranma borcu, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirme borcu bulunmaktadır. Bu sayılanların yanında, geçici işverenin işyerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirmek gibi özel yükümlülükleri de İş Kanunu'nun 7. maddesinin 9. fıkrası hükmünde belirtilmiştir.

C. Diğer Benzer İlişkiler ile Karşılaştırılması**1. İş Aracılığı ile Karşılaştırılması**

İş Kanunu'nun 90. maddesinde düzenlenen iş ve işçi bulmaya aracılık, iş arayana iş ve işçi arayana işçi bulmak veya bunlar arasında hizmet sözleşmesi kurulmasına aracılık etmek şeklinde tanımlanabilir⁸. Diğer bir deyişle, iş aracılığında iş aracısının görevi, iş arayan ile işçi arayanı bir araya getirmektir. Tarafları bir araya getirdikten sonra, taraflar arasında iş sözleşmesi kurulsa da kurulmasa da aracının görevi sona ermektedir. Bu özelliklerinden dolayı iş aracılığı, bir defalık bir olaydır⁹. Geçici iş ilişkisi ise geçici iş ilişkisinin türüne ve İş Kanunu madde 7'de sayılan hallerde göre farklılık gösterse de geçici işçi sağlama sözleşmesi süresince devam etmektedir¹⁰.

İş aracılığı da geçici iş ilişkisi kurmak gibi özel istihdam bürosu faaliyetlerinden olmakla birlikte; aralarındaki fark, özel istihdam bürosunun iş sözleşmesinin tara-

relationship; the difference between them is whether the private employment office is a party to the employment contract or not. On the other hand, in a temporary employment relationship, the private employment office transfers its own worker to another employer; as a natural consequence of this, the private employment office becomes a party to the employment contract in the capacity of the employer in the temporary employment relationship¹¹.

2. Comparison with Subcontractor Relationship

The subcontractor relationship as defined in the Labour Law, is the relationship established between an employer who takes a job from an employer in auxiliary works related to the production of goods or services in the workplace, or in jobs that require expertise in a part of the main work due to the necessity of the business and the job and technological reasons, and employs the workers assigned for this job only in the job they have taken, and the employer from which the job is undertak-

fı olup olmaması noktasındadır. Şöyle ki; iş aracılığında yalnızca iş arayan işçi ve işçi arayan işveren bir araya getirilmekte, özel istihdam bürosu iş sözleşmesinin tarafı olmamaktadır. Buna karşılık geçici iş ilişkisinde özel istihdam bürosu, kendi işçisini başka bir işverene devretmektedir; bunun doğal sonucu olarak da geçici iş ilişkisinde özel istihdam bürosu iş sözleşmesinde işveren sıfatıyla taraf olmaktadır¹¹.

2. Alt İşveren İlişkisi ile Karşılaştırılması

İş Kanunu'ndaki tanımıyla alt işveren ilişkisi; 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 ilişkidir. Geçici iş ilişkisi ile alt işveren ilişkisinin temel farkı; geçi-

Intermediation in finding jobs and workers, regulated in Article 90 of the Labour Law, can be defined as mediation in finding jobs and workers, finding a job for a job seeker and a worker for who looking to hire or mediating the establishment of a service contract between them.

İş Kanunu'nun 90. maddesinde düzenlenen iş ve işçi bulmaya aracılık, iş arayana iş ve işçi arayana işçi bulmak veya bunlar arasında hizmet sözleşmesi kurulmasına aracılık etmek şeklinde tanımlanabilir.

en. The main difference between a temporary employment relationship and a subcontractor relationship is; while the temporary employment relationship ensures the transfer of the worker, the sub-employer relationship provides the transfer of a part of the work. Essentially, in the principal employer-sub-employer relationship, the sub-employer undertakes a performance obligation. Especially in subcontractor relations based on the contract of construction, the obligation of the subcontractor creates a work, and in that, a result. The employer who supplies temporary workers in a temporary employment relationship has no obligation to bring about a specific result¹².

ci iş ilişkisinin işçinin devrini sağlarken, alt işveren ilişkisinin işin bir bölümünün devrini sağlamasıdır. Esasen, asıl işveren alt işveren ilişkisinde, alt işveren bir ifa borcu altına girmektedir. Özellikle eser sözleşmesi ilişkisinde dayanan alt işverenlik ilişkilerinde alt işverenin borcu bir eser yani sonuç meydana getirmektedir. Geçici iş ilişkisinde geçici işçi veren işverenin belirli bir sonucu ortaya çıkarma borcu bulunmamaktadır¹².

FOOTNOTE

6 Şerafettin Güler, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Oduncu İş İlişkisi, Sayfa: 103. Civan, a.g.e., s.333, 334, Çetiz, a.g.e., s.32.

7 Civan, a.g.e., s.333.

8 Seçkin Nazlı, Özel İş Aracılığı, s.11.

9 Civan, a.g.e. Sayfa: 12.

10 Odaman, s.35, Civan, s.72.

11 Esra Yiğit, Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi, Sayfa: 86, Candan Albayrak Zincirlioğlu, İş Hukukunda Esneklik ve Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi, s.291.

12 Civan, s.45.

DİPNOT

6 Şerafettin Güler, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Oduncu İş İlişkisi, Sayfa: 103. Civan, a.g.e., s.333, 334, Çetiz, a.g.e., s.32.

7 Civan, a.g.e., s.333.

8 Seçkin Nazlı, Özel İş Aracılığı, s.11.

9 Civan, a.g.e. s.12.

10 Odaman, s.35, Civan, s.72.

11 Esra Yiğit, Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi, Sayfa: 86, Candan Albayrak Zincirlioğlu, İş Hukukunda Esneklik ve Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi, s.291.

12 Civan, s.45.

PART 18

Another difference is that while it is possible for the work of the temporary worker to be the same as the job performed by the worker of the temporary employer in a temporary employment relationship, it will constitute a collusion in the sub-employer relationship -with exceptions- if the temporary worker and the temporary employer's worker do the same job. At the same time, while the temporary employer may instruct the temporary worker in a temporary employment relationship; in a subcontractor relationship, the worker works under the instructions of his/her employer¹³.

Another difference is in the responsibility of employers. In the main employer-sub-employer relationship, although the main employer has joint (several) responsibility for the receivables of the workers of the sub-employer, joint responsibility is not stipulated in the Labour Law for the temporary employment relationship.

3. Comparison of the Employment Contract with the Transfer

The transfer of the employment contract regulated in the Turkish Code of Obligations No. 6098 ("TCO") is a permanent transfer to another employer, provided that the written consent of the worker is obtained. The main difference between the temporary employment relationship and the transfer of the employment contract is that the employer does not change in the temporary employment relationship, but the employer changes in the transfer of the employment contract. To put it more clearly, the private employment agency does not lose its title of employer in the temporary employment relationship. In the transfer of the employment contract, the employer who transfers the employment contract will not continue to carry the title of employer. As a result, there is no time limit in the transfer of the employment contract, as in the temporary employment relationship, the worker will work with the new employer indefinitely¹⁴.

Another difference is the condition of written consent. In accordance with the explicit provision of Article 429 of the TCO, the worker's written consent is required for the transfer of the employment contract. However, the written consent of the worker is not required for a temporary employment relationship through a private employment agency. On the other hand, it should not be forgotten that the written consent of the worker will be sought in temporary working relationship within the holding or the same group of companies.

Farklardan diğeri, geçici iş ilişkisinde geçici işçinin yaptığı işin, geçici işverenin işçisinin yaptığı işle aynı olması mümkünken, alt işveren ilişkisinde -istisnalar dışında- geçici işçi ile geçici işveren işçisinin aynı işi yapmasının muvazaa teşkil edecek olmasıdır. Aynı zamanda geçici iş ilişkisinde geçici işveren, geçici işçiye talimat verebilirken; alt işveren ilişkisinde işçi, kendi işverenin talimatları altında çalışır¹³.

Bir diğer fark ise, işverenlerin sorumluluğu konusundadır. Asıl işveren alt işveren ilişkisinde, alt işverenin işçilerinin alacakları bakımından asıl işverenin de birlikte (müteselsil) sorumluluğu söz konusu olmasına rağmen, İş Kanunu'nda meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi bakımından birlikte sorumluluğun öngörülmemiş olmasıdır.

3. İş Sözleşmesinin Devri ile Karşılaştırılması

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda ("TBK") düzenlenen iş sözleşmesinin devri, işçinin yazılı rızasının alınması koşuluyla, sürekli olarak başka bir işverene devredilmesidir. Geçici iş ilişkisi ile iş sözleşmesinin devrinin temel farkı, geçici iş ilişkisinde işverenin değişmemesi, iş sözleşmesinin devrinde işverenin değişmesidir. Daha açık bir anlatımla, geçici iş ilişkisinde özel istihdam bürosu, işveren sıfatını kaybetmez. İş sözleşmesinin devrinde ise iş sözleşmesini devreden işveren, işveren sıfatını taşımaya devam etmeyecektir. Bunun sonucunda iş sözleşmesinin devrinde, geçici iş ilişkisindeki gibi süre kısıtlaması yoktur, işçi süresiz olarak yeni işverenin yanında iş görecektir¹⁴.

Bir diğer fark olarak ise yazılı rıza koşulu söylenebilir. TBK'nın 429. maddesinin açık hükmü gereğince iş sözleşmesinin devri için işçinin yazılı rızası gerekmektedir. Bununla birlikte, özel istihdam bürosu aracılığıyla yapılan geçici iş ilişkisi için işçinin yazılı rızası gerekmez. Buna karşılık holding ya da aynı şirketler topluluğu içindeki geçici iş ilişkilerinde ise işçinin yazılı rızasının aranacağı unutulmamalıdır.

4. Comparison with Gang Contract

Gang contract regulated in Article 16 of the Labour Law; it is defined as the contract concluded between an employer and a gang of employees represented by one of the employees acting as the gang leader. When each of the workers whose names are written in the gang contract starts to work, an employment contract is deemed to have been concluded between that worker and the employer with the conditions determined in the gang contract (Labour Law Article 16/3). On the other hand, as we mentioned above, there is no employment contract between the temporary worker and the temporary employer in the temporary employment relationship.

In addition, there is no employment contract between the team guide and the workers. In the temporary employment relationship, there is an employment contract between the private employment agency and the worker. The result of this is that when the job that the workers will provide for the temporary employer is finished, the transferred employees return to their workplace and continue to work there, but the workers who are included in the gang do not return to the gang leader when the job is complete¹⁵. As another difference, in the temporary employment relationship, the private employment office does this job professionally¹⁶.

III. TERMS OF ESTABLISHING TEMPORARY EMPLOYMENT RELATIONS THROUGH A PRIVATE EMPLOYMENT OFFICE

A. Legal Basis of Offices

As defined in subparagraph j) of paragraph 1 of Article 2 of the Regulation on Private Employment Agencies, private employment agencies are the real or legal entities permitted by the Institution to act as an intermediary in the placement of job seekers in the jobs for which they are suitable, in finding suitable workers for various jobs, and/or in establishing temporary employment offices established by individuals.

4. Takım Sözleşmesi ile Karşılaştırılması

İş Kanunu'nun 16. maddesinde düzenlenen takım sözleşmesi; birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşme olarak tanımlanmaktadır. Takım sözleşmesinde isimleri yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla, o işçi ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirlenen şartlarla bir iş sözleşmesi yapılmış sayılır (İş Kanunu madde 16/3). Buna karşın yukarıda da belirttiğimiz üzere geçici iş ilişkisinde geçici işçi ile geçici işveren arasında bir iş sözleşmesi bulunmamaktadır.

Bunun yanında, takım kılavuzu ile işçiler arasında bir iş sözleşmesi bulunmamaktadır. Geçici iş ilişkisinde ise hatırlanacağı üzere özel istihdam bürosu ile işçi arasında bir iş sözleşmesi bulunmaktadır. Bunun da sonucu, işçinin geçici işveren yanında göreceği iş bitince, işçi devreden işverenin iş yerine dönüp orada çalışmasına devam etmesi, ancak takıma dahil olan işçilerin işveren yanında göreceği iş bitince takım kılavuzu yanına dönmemeleridir¹⁵. Bir diğer fark olarak ise geçici iş ilişkisinde özel istihdam bürosu bu işi profesyonel olarak yapmaktadır. Ne var ki kılavuzun profesyonel olarak bu işi yaptığı söylenemez¹⁶.

III. ÖZEL İSTİHDAM BÜROSU ARACILIĞIYLA GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ KURULMASINA DAİR KOŞULLAR

A. Büroların Hukuki Dayanağı

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nin 2. maddesinin 1. fıkrasının j bendinde tanımlandığı üzere özel istihdam büroları, iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek üzere Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan bürolardır. Aynı şekilde iş aracılığı hususunda da İş Kanunu'nun 90. maddesinde özel istihdam büroları yetkili kılınmıştır.

FOOTNOTE

13 Yiğit, a.g.e., s.76.

14 Yiğit, a.g.e., s.77.

15 Güler, a.g.e., s.98.

16 Güler, a.g.e., s.97.

DİPNOT

13 Yiğit, a.g.e., s.76.

14 Yiğit, a.g.e., s.77.

15 Güler, a.g.e., s.98.

16 Güler, a.g.e., s.97.

PART 18

B. Circumstances in which a Temporary Employment Relationship Can Be Established Through the Private Employment Agency

The cases in which a temporary employment relationship can be established through a private employment agency are listed as limited to seven subparagraphs in the 2nd paragraph of Article 7 of the Labour Law. These cases will be briefly discussed below.

1. Parents' Part-Time Work, Maternity and Maternity Leave, Military Service or Other Suspension of Employment Contract

The first of the cases in which temporary employment relations can be established in the Labour Law are listed in the Labour Law Article 13/5 and Article 74. These are the cases specified in Article 74 or in the case of the worker's military service or other cases where the employment contract is suspended. In the aforementioned articles, it is regulated that the leaves to be used by workers in cases of birth and adoption and/or the transition of workers to part-time work due to parenthood and in these cases providing of temporary workers. In Article 7 of the Labour Law, military service or other situations in which the employment contract is suspended are also counted among the situations in which a temporary employment relationship can be established. Although there is no time limit for the temporary employment relationship to be established in these situations, it is stipulated in the 3rd paragraph of Article 7 of the Labour Law that a temporary working relationship can be established for the duration of these situations.

2. Seasonal Agricultural Works

Another situations in which a temporary employment relationship can be established, listed in the Labour Law, is seasonal agricultural work. It is stated in the 3rd paragraph of Article 7 of the Labour Law that there is no time limit for when a temporary employment relationship is established for seasonal agricultural works.

B. Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi Kurulabilecek Hâller

Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisinin kurulabileceği hâller, İş Kanunu'nun 7. maddesinin 2. fıkrasında yedi bent halinde sınırlı olarak sayılmıştır. Bu hâllere aşağıda kısaca tek tek değinilecektir.

1. Ebeveynlerin Kısmi Süreli Çalışması, Analık ve Doğum İzni, Askerlik veya İş Sözleşmesinin Askıda Kaldığı Diğer Hâller

İş Kanunu'nda geçici iş ilişkisi kurulabilecek hâllerden ilk sayılanlar, İş Kanunu madde 13/5'te ve madde 74'te belirtilen haller veya işçinin askerlik hizmeti halinde veya iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerdir. Zikredilen maddelerde işçinin doğum ve evlat edinme hâllerinde kullanacağı izinler ile işçilerin ebeveynlik kaynaklı kısmi süreli çalışmaya geçmesi ve bu hâlde geçici işçi temin edilmesi hâli düzenlenmiştir. İş Kanunu'nun 7. maddesinde ayrıca askerlik veya iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâller de geçici iş ilişkisi kurulabilecek hâllerden sayılmıştır. Sayılan bu hâllerde kurulacak geçici iş ilişkisinde bir süre sınırı öngörülmemekle beraber, bu hâllerin devam ettiği süre boyunca geçici iş ilişkisi kurulabileceği İş Kanunu'nun 7. maddesinin 3. fıkrasında hükme bağlanmıştır.

2. Mevsimlik Tarım İşleri

İş Kanunu'nda sayılan geçici iş ilişkisi kurulabilecek hâllerden bir diğeri, mevsimlik tarım işleridir. İş Kanunu'nun 7. maddesinin 3. fıkrasında mevsimlik tarım işleri için geçici iş ilişkisi kurulduğunda süre sınırı olmadığı belirtilmiştir.

It should be emphasized that in accordance with subparagraph b of paragraph 1 of Article 4 of the Labour Law; the provisions of the Labour Law do not apply to business and working relationships in workplaces or businesses where agricultural work is carried out with 50 or less. On the other hand, workers taken over from a private employment office can be employed in these workplaces and provisions of Labour Law Article 7 will apply to these workers¹⁷.

In matters other than the temporary employment relationship, the provisions of the TCO will be applicable.

3. Home Services

Another temporary employment relationship listed in the Labour Law is home services. The rationale of the Labour Law No. 6715 and the Law on Amending the Turkish Employment Institution guides us on what home services are. Cleaning works, patient, elderly and child care services are counted as examples in the justification of the law. In the doctrine, on the other hand, home services are defined more inclusively as activities required by the daily functioning of the house such as private teaching, maid-servant, chauffeur, cooking, other than/ as well as those listed in the justification¹⁸.

It is stated in the Labour Law that establishing a temporary employment relationship for domestic services is not subject to a time limit. However, as with seasonal agricultural workers, the provisions of the Labour Law do not apply to domestic services and working relationship pursuant to subparagraph e) of paragraph 1 of Article 4 of the Labour Law. However, for the workers in a temporary employment relationship, the Labour Law Article 7 will be applied, and the provisions of the TCO will find application in matters other than this.

4. Works that are Not Counted as Daily Work of the Enterprise and are Carried Out Intermittently

Another situation in which a temporary working relationship can be established is jobs that are not considered as the daily work of

Önemle belirtilmelidir ki İş Kanunu'nun 4. maddesinin 1. fıkrasının b bendi uyarınca; 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım işlerinin yapıldığı iş yerleri veya işletmelerindeki iş ve iş ilişkilerine İş Kanunu hükümleri uygulanmaz. Buna karşın bu iş yerlerinde özel istihdam bürosundan devralınan işçiler çalıştırılabilecek ve bu işçilere İş Kanunu madde 7 hükümleri uygulanacaktır¹⁷.

Geçici iş ilişkisi dışında kalan konularda ise TBK hükümleri uygulama alanı bulacaktır.

3. Ev Hizmetleri

Bir diğer geçici iş ilişkisi kurulabilecek hâl, ev hizmetleri olarak İş Kanunu'nda sayılmıştır. Ev hizmetlerinin ne olduğu konusunda 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un gerekçesi bize yol göstermektedir. Kanunun gerekçesinde temizlik işleri, hasta, yaşlı ve çocuk bakım hizmetleri örnek olarak sayılmıştır. Doktrinde ise ev hizmetleri daha kapsayıcı olarak gerekçede sayılanların dışında özel öğretmenlik, hizmetçilik, şoförlük, açıcılık gibi evin gündelik işleyişinin gerektirdiği faaliyetler olarak tanımlanmıştır¹⁸.

İş Kanunu'nda ev hizmetleri için geçici iş ilişkisi kurulmasının süre sınırına tabi olmadığı belirtilmiştir. Bununla birlikte, mevsimlik tarım işçilerinde olduğu gibi İş Kanunu'nun 4. maddesinin 1. fıkrasının e bendi uyarınca ev hizmetleri işlerinde ve iş ilişkilerinde İş Kanunu hükümleri uygulanmaz. Bununla birlikte, geçici iş ilişkisi ile çalışan işçilere İş Kanunu madde 7 uygulanacak olup, bunun dışındaki konularda TBK hükümleri uygulama alanı bulacaktır.

4. İşletmenin Günlük İşlerinden Sayılmayan ve Aralıklı Olarak Gördürülen İşler

Geçici iş ilişkisi kurulabilecek bir diğer hâl ise işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerdir.

FOOTNOTE

¹⁷ Aigul Nurmukhambetova, İş Kanunu'nun Yeni Düzenlemesi Karşısında Geçici İş İlişkisi, s.187.

¹⁸ Yiğit, a.g.e., Sayfa: 111.

DİPNOT

¹⁷ Aigul Nurmukhambetova, İş Kanunu'nun Yeni Düzenlemesi Karşısında Geçici İş İlişkisi, s.187.

¹⁸ Yiğit, a.g.e., s.111.

PART 18

enterprises and are performed intermittently. Development of a new software, technical maintenance and repair needs, and fixed-term project works are counted as examples in the justification of the law. In order to determine the scope of works that are not counted as daily work, it is first necessary to determine what daily work is. In the doctrine, it is not necessary for a job to be done every day to be considered daily work; it has been stated that the work done at short intervals on a regular basis should also be considered as daily work¹⁹.

In this case, it is stated in the 3rd paragraph of Article 7 of the Labour Law that the temporary employment relationship can be established for a maximum of four months and can be renewed for a maximum of two times, not exceeding eight months in total.

5. Urgent Jobs and Forceful Reasons in terms of Occupational Health and Safety

Another situation in which a temporary employment relationship can be established is stated as urgent jobs and compelling reasons in terms of occupational health and safety. Repair and renovation works, which are necessary for the safety of workers, natural disasters such as floods, fires, and terrorist incidents are listed as examples of this situation in the justification.

Bu hâllere örnek olarak kanun gerekçesinde yeni bir yazılımın geliştirilmesi, teknik bakım ve onarım gibi ihtiyaçlar ve belirli süreli proje işleri verilmiştir. Günlük işlerden sayılmayan işlerin kapsamını belirlemek için öncelikle günlük işlerin ne olduğunun belirlenmesi gerekir. Doktrinde bir işin günlük iş sayılması için her gün yapılıyor olmasının gerekmediği; düzenli olarak kısa aralıklarla yapılan işlerin de günlük iş olarak kabul edilmesi gerektiği belirtilmiştir¹⁹.

Bu durumda kurulan geçici işi ilişkisinin, İş Kanunu'nun 7. maddesinin 3. fıkrasında en fazla dört ay süreyle kurulabileceği ve toplamda sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki kere yenilenebileceği belirtilmektedir.

5. İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Acil Olan İşler ve Zorlayıcı Nedenler

Geçici iş ilişkisi kurulabilecek diğer bir hâl, iş sağlığı güvenliği bakımından acil olan işler ve zorlayıcı nedenler olarak belirtilmiştir. Gerekçede bu hâle örnek olarak çalışanların güvenliği açısından gerekli olan tamir ve tadilat işleri, sel, yangın gibi doğal afet durumları ve terör olayları sayılmıştır.



FOOTNOTE

¹⁹ Aigul Nurmukhambetova, a.g.e., s.189, Yiğit, a.g.e., s.112.

It is stated in the 3rd paragraph of Article 7 of the Labour Law that the temporary employment relationship, in this case, can be established for a maximum of four months and can be renewed for a maximum of two times, not exceeding eight months in total.

6. Unpredictable Increase in Business Volume of the Business

In the Labour Law, an unpredictable increase in the average production capacity of goods and services of the enterprise, which necessitates the establishment of a temporary employment relationship, is regulated as one of the situations in which a temporary employment relationship can be established. It should be noted that the increase in business volume should be unexpected in order to establish a temporary employment relationship. It is not possible to establish a temporary working relationship in just any business volume increase.

In this case, the temporary employment relationship can be established for a maximum of four months in accordance with the 3rd paragraph of Article 7 of the Labour Law and can be renewed at most twice, not exceeding eight months in total. In addition, the number of workers that can be employed in the temporary employment relationship established in this situation is also limited. In accordance with paragraph 6 of Article 7 of the Labour Law, the number of workers employed in a temporary employment relationship cannot exceed one quarter of the number of workers employed in the workplace. However, in workplaces employing ten or fewer workers, a temporary employment relationship can be established for up to five workers.

7. Seasonal Job Increases Excluding Seasonal Jobs

The last of the cases in which a temporary employment relationship can be established is the case of periodic job increases, excluding seasonal jobs. In the justification, candy/ sweet production or packaging before Eid and flag production ahead of elections, which are occurrences that can be foreseen occur as an example, were counted as examples.

Bu durumda kurulan geçici iş ilişkisinin de İş Kanunu'nun 7. maddesinin 3. fıkrasında en fazla dört ay süreyle kurulabileceği ve toplamda sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki kere yenilenebileceği belirtilmektedir.

6. İşletmenin İş Hacminin Öngörülme Ölçüde Artması

İş Kanunu'nda işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemez şekilde artması hâli, geçici iş ilişkisi kurulabilecek hâllerden biri olarak düzenlenmiştir. Dikkat edilmesi gereken husus, geçici iş ilişkisi kurulabilmesi için iş hacmi artışının öngörülebilir nitelikte olmaması gerektiğidir. Herhangi bir iş hacmi artışında geçici iş ilişkisi kurulması mümkün olmamaktadır.

Bu durumda kurulan geçici iş ilişkisi de İş Kanunu'nun 7. maddesinin 3. fıkrası uyarınca en fazla dört ay süreyle kurulabilecek ve toplamda sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki kere yenilenebilecektir. Bunun yanında, bu halde kurulan geçici iş ilişkisinde çalıştırılacak işçi sayısına da sınırlama getirilmiştir. İş Kanunu'nun 7. maddesinin 6. fıkrası gereğince bu hâlde geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemez. Bununla birlikte, on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde beş işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabilir.

7. Mevsimlik İşler Hariç Dönemsellik Arz Eden İş Artışları

Geçici iş ilişkisinin kurulabileceği hâllerden son olarak sayılanı, mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlidir. Gerekçede bu hâle örnek olarak gerçekleşmesi önceden öngörülen, bayram öncesi şeker üretimi veya paketlemesi ve seçim öncesi bayrak üretimi halleri sayılmıştır.

DİPNOT

¹⁹ Aigul Nurmukhambetova, a.g.e., s.189, Yiğit, a.g.e., s.112.

PART 18

In these cases, the time limit for the temporary employment relationship to be established is four months in accordance with the 3rd paragraph of Article 7 of the Labour Law, and unlike other cases, no extension is foreseen.

C. Prohibitions

In Article 7 of the Labour Law, establishing a temporary employment relationship through a private employment agency is prohibited in some cases. These conditions will be briefly discussed below.

1. Reemployment of Temporary Workers for the Same Job

The first prohibition stipulated in the Labour Law is stated in the 3rd paragraph of the 7th article. In accordance with the provision, the employer who employs temporary workers will not be able to employ temporary workers again, unless six months have passed for the same job from the end of the specified period. It is clear that this regulation was introduced by the legislator in order to prevent the temporary employment relationship from turning into permanent employment²⁰.

2. Establishing a Temporary Employment Relationship at Workplaces that Release Collective Workers

Another prohibition stipulated in the Labour Law is the prohibition of establishing a temporary employment relationship for a period of eight months in workplaces where collective workers are dismissed (Labour Law article 7/4). The provision to completely prohibit the employment of temporary workers in workplaces where collective dismissal is made has been criticized in the doctrine, and has been stated that it would be appropriate to accept that the provision is prohibited only for jobs where collective dismissal takes place²¹.

3. Establishing a Working Relationship in Public Institutions and Organizations

Another prohibition seen in paragraph 4 of Article 7 of the Labour Law is the prohibition of establishing temporary employment relations in public institutions and organizations through a private employment office. Parallel

Bu hâllerde kurulacak geçici iş ilişkisinde süre sınırı İş Kanunu'nun 7. maddesinin 3. fıkrası uyarınca dört ay olup, diğer hâllerin aksine sürenin uzatımı öngörülmemiştir.

C. Yasaklar

İş Kanunu'nun 7. maddesinde bazı durumlarda özel istihdam bürosu aracılığı ile geçici iş ilişkisi kurmak yasaklanmıştır. Bu durumların ne olduğuna aşağıda kısaca değinilecektir.

1. Aynı İş İçin Yeniden Geçici İşçi Çalıştırma

İş Kanunu'nda öngörülen ilk yasak 7. maddenin 3. fıkrasında belirtilmiştir. Hüküm uyarınca geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramayacaktır. Bu düzenlemeyi, kanun koyucunun geçici iş ilişkisini sürekli istihdam şekline dönüştürmeyi engelleme amacıyla koyduğu açıktır²⁰.

2. Toplu İşçi Çıkarılan İşyerlerinde Geçici İş İlişkisi Kurulması

İş Kanunu'nda öngörülen diğer bir yasak, toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz aylık süreyle geçici iş ilişkisi kurma yasağıdır (İş Kanunu madde 7/4). Doktrinde bu hükmün toplu işçi çıkarılan işyerlerinde geçici işçi çalıştırılmasını tümünden yasaklaması eleştirilmiş, hükmün sadece toplu işçi çıkarmanın gerçekleştiği işler için yasak bulunduğunun kabulünün uygun olacağı belirtilmiştir²¹.

3. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici İş İlişkisi Kurulması

İş Kanunu'nun 7. maddesinin 4. fıkrasında görülen yasaklardan diğeri, kamu kurum ve kuruluşlarında özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulması yasağıdır. Aynı paralelde bir düzenleme de Türkiye İş Kurumu ile ilgili Bazı

to this, there is a regulation in the provision of paragraph 1 of article 17 of the Law on Certain Regulations Related to the Turkish Employment Agency. Pursuant to the provision of the article, private employment agencies may engage in employment and employment activities outside of public institutions and organizations, provided that they are selected within the permitted amount determined by the Institution, and taking into account the needs of the labour market, and within the framework of the conditions sought.

It is stated in the doctrine that the prohibition should not be interpreted that a temporary employment relationship cannot be established in any way in public institutions and organizations²². The ban only covers the recruitment of temporary workers to public cadres and positions through private employment agencies. This means that it is possible to establish a temporary employment relationship between employers affiliated with the same Ministry or public institution without the intermediary of a private employment office²³.

Düzenlemeler Hakkında Kanun'un 17. maddesinin 1. fıkrası hükmünde mevcuttur. Madde hükmü uyarınca özel istihdam büroları, Kurumca iş piyasasının ihtiyaçları dikkate alınarak belirlenecek sayıda ve aranan koşullar çerçevesinde seçilmek ve izin verilmek kaydıyla, kamu kurum ve kuruluşları dışında iş ve işçi bulma faaliyetlerinde bulunabilirler.

Doktrinde yasağın, kamu kurum ve kuruluşlarında hiçbir şekilde geçici iş ilişkisi kurulamayacağı şeklinde yorumlanması gerektiği belirtilmiştir²². Yasak yalnızca özel istihdam büroları aracılığıyla kamu kadro ve pozisyonlarına geçici işçi alınmasını kapsamaktadır. Bunun anlamı aynı Bakanlık ya da kamu kuruluşuna bağlı işverenler arasında özel istihdam bürosu aracılığı olmadan geçici iş ilişkisi kurulmasının mümkün olmasıdır²³.

Another prohibition stipulated in the Labour Law is the prohibition of establishing a temporary employment relationship for a period of eight months in workplaces where collective workers are dismissed.

İş Kanunu'nda öngörülen diğer bir yasak, toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz aylık süreyle geçici iş ilişkisi kurma yasağıdır

4. Establishing a Temporary Working Relationship at Workplaces That Mine Underground

Another prohibition is related to the establishment of a temporary working relationship in workplaces that mine underground. It is a matter of debate whether establishing a temporary employment relationship is also prohibited in the above-ground unit of these workplaces²⁴. Considering that the workplaces that mine underground are dangerous in terms of occupational health and

4. Yer Altında Maden Çıkarılan İş Yerlerinde Geçici İş İlişkisi Kurulması

Bir diğer yasak ise yer altında maden çıkarılan iş yerlerinde geçici iş ilişkisi kurulmasına ilişkindir. Bu iş yerinin yer üstündeki biriminde de geçici iş ilişkisi kurulmasının yasak olup olmadığı ise tartışma konusudur²⁴. Madde gerekçesinde yer altında maden çıkarılan iş yerlerinin iş sağlığı ve güvenliği bakımından tehlikeli olduğunun belirtilmesi dikkate alın-

FOOTNOTE

20 Yiğit Ekmekçi, a.g.e., s.158.

21 Yiğit Ekmekçi, a.g.e., s.159.

22 Ercan Akyiğit, İş Hukuku, s.178.

23 Akyiğit, a.g.e., s.178.

24 Akyiğit, a.g.e., s.174.

DİPNOT

20 Yiğit Ekmekçi, a.g.e., s.158.

21 Yiğit Ekmekçi, a.g.e., s.159.

22 Ercan Akyiğit, İş Hukuku, s.178.

23 Akyiğit, a.g.e., s.178.

24 Akyiğit, a.g.e., s.174.

PART 18

safety, in the justification of the article, it can be said that the intent/ objective of the legislator is to include only the underground unit within the scope of the provision.

5. Temporary Employment During the Implementation of Strikes and Lockouts

As stated in paragraph 5 of Article 7 of the Labour Law, the temporary employer cannot employ workers on a temporary employment relationship during the implementation strikes and lockouts, without prejudice to the provisions of Article 65 of the Law on Trade Unions and Collective Bargaining Law No. 6356 of 18/10/2012. Considering that this prohibition was put in place to prevent strike-breaking, there is no general prohibition stating that temporary employment relations cannot be established during strikes and lockouts, it can only be said that there is a ban on hiring temporary workers to replace those who participate in the strike²⁵.

6. Establishment of a Temporary Work Relationship with the Worker whose Employment Contract has been Terminated

In the 7th paragraph of the 7th article of the Labour Law; it is stipulated that the employer who employs temporary workers cannot employ a worker whose employment contract is terminated within the scope of temporary employment relationship within six months from the date of termination. It can be said that this provision aims to protect the interests of permanent workers against the practice of dismissing workers with an indefinite-term employment contract and re-employing them as temporary workers.

IV. RESULTS OF THE TEMPORARY EMPLOYMENT RELATIONSHIP ESTABLISHED THROUGH THE PRIVATE EMPLOYMENT OFFICE

A. Obligations of the Parties under the Labour Law

dığında, kanun koyucunun amacının hükmün kapsamına yalnızca yer altındaki birimi almak olduğu söylenebilecektir.

5. Grev ve Lokavtın Uygulanması Sırasında Geçici İşçi Çalıştırma

İş Kanunu'nun 7. maddesinin 5. fıkrasında belirtildiği üzere geçici 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 yasağın grev kırılcılığının önlenmesi adına konulduğu göz önüne alınır, hiçbir şekilde grev ve lokavt esnasında geçici iş ilişkisi kurulamayacağı şeklinde genel bir yasak bulunmadığı, yalnızca greve katılanların yerine geçici işçi alınması hususunda bir yasak bulunduğu söylenebilir²⁵.

6. İş Sözleşmesi Feshedilen İşçi ile Geçici İş İlişkisi Kurulması

İş Kanunu'nun 7. maddesinin 7. fıkrasında; geçici işçi çalıştıran işverenin, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştırmayacağı hükme bağlanmıştır. Bu hükmün belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin işten çıkarılıp tekrar geçici işçi olarak işe alınmasına yönelik uygulamaya karşı daimi işçilerin menfaatlerini korumaya çalışan bir hüküm olduğu söylenebilir.

IV. ÖZEL İSTİHDAM BÜROSU ARACILIĞIYLA KURULAN GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN SONUÇLARI

A. İş Kanunu Tahtında Tarafların Yükümlülükleri

1. Geçici İşçinin Yükümlülükleri

İş Kanunu'nun 7. maddesinde düzenlenen özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi

1. Obligations of the Temporary Worker

A temporary employment relationship through a private employment agency regulated in Article 7 of the Labour Law is established when a private employment agency, authorized by the Turkish Employment Agency, temporarily transfers an worker to another employer by creating a temporary worker contract.

a. Obligation to Work

The employment contract has three elements: Employment, pay and dependency. Employment obligation is the most basic obligation of the worker arising from the employment relationship. In a temporary employment relationship, the worker fulfills his/ her employment obligation arising from the employment contract to the temporary employer²⁶.

In the Labour Law and the Regulation on Private Employment Agencies, it is stated that the nature of the work to be performed by the temporary worker should be included in the temporary worker supply contract to be made between the private employment office and the employer hiring temporary workers. The law and regulation mandates that the nature of the work to be done should be included in the temporary worker supply contract.

Finally, it can be said that if the contract between the employment agency and the temporary employer does not contain a provision regarding working hours, the temporary employer can determine these within the framework of the provisions of the Labour Law on working hours²⁷.

b. Loyalty Obligation

The worker's loyalty obligation is regulated in Article 396 of the TCO. The independence element, which is one of the most important features that distinguishes the employment contract from other contracts, also includes the obligation of loyalty. Loyalty can be defined as the worker's protection of the employer's interests and refraining from behaviors that will harm the workplace and protection of the rights of the worker by the employer.

sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile kurulmaktadır. İş sözleşmesi ise özel istihdam bürosu ile işçi arasında akdedilmektedir ve İş Kanunu madde 7'nin emredici hükümlerine dayanmaktadır. İş sözleşmesi ile işçinin iş görme, işverenin talimatlarına uyma, özen ve rekabet etmeme yükümlülüğü doğmaktadır.

a. İş Görme Yükümlülüğü

İş sözleşmesinin üç unsuru bulunmaktadır: İş görme, ücret ve bağımlılık. İş görme borcu da işçinin iş ilişkisinden doğan en temel borcudur. Geçici iş ilişkisinde işçi, iş sözleşmesinden doğan iş görme borcunu geçici işverene karşı yerine getirmektedir²⁶.

İş Kanunu ve Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nde geçici işçinin yapacağı işin niteliğinin özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılacak geçici işçi sağlama sözleşmesinde bulunması gerektiği belirtilmektedir. Kanun ve yönetmelik yapılacak işin niteliğinin geçici işçi sağlama sözleşmesinde bulunması gerektiğini emredici olarak belirtmiştir.

Son olarak, istihdam bürosu ile geçici işveren arasındaki sözleşmede çalışma sürelerine ilişkin bir hüküm bulunmaması durumunda İş Kanunu'nun çalışma sürelerine ilişkin hükümleri çerçevesinde geçici işverenin bunları belirleyebileceği söylenebilecektir²⁷.

b. Sadakat Yükümlülüğü

İşçinin sadakat yükümlülüğü TBK madde 396'da düzenlenmiştir. İş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran en önemli özelliklerden bir tanesi olan bağımsızlık ögesi içerisinde sadakat yükümlülüğünü de barındırır. Sadakat borcu, işçinin işverenin çıkarlarını koruması ve işyerine zarar verecek davranışlardan kaçınması, işverenin de işçinin bu davranışlarına paralel olarak işçiyi gözetmesi olarak tanımlanabilir.

FOOTNOTE

25 Yiğit Ekmekçi, a.g.e., s.160.

26 Ali Baran Çetiz, Türk İş Hukukunda Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi, 2020, Ankara.

27 Serkan Otaman, Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisinin Sona Ermesi, s.109.

DİPNOT

25 Yiğit Ekmekçi, a.g.e., s.160.

26 Ali Baran Çetiz, Türk İş Hukukunda Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi, 2020, Ankara.

27 Serkan Otaman, Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisinin Sona Ermesi, s.109.

PART 18

Professional temporary employment relationships are a three-way relationship. For this reason, although it would not be wrong to state that the temporary worker's obligation of loyalty is to both the temporary employer and the private employment agency, it can be said that the worker's loyalty obligation is primarily to the private employment agency, since the employment contract is concluded between the temporary worker and the private employment agency in this employment relationship. It is undisputed that the temporary worker has a duty of loyalty to the private employment agency. At this point, it is the duty of loyalty of the temporary worker to the temporary employer that needs to be examined.

The temporary employee works at the workplace of the temporary employer for a certain period of time. Therefore, he/she knows the professional secrets of the temporary employer and is in a position to predict the facts that may cause harm to the temporary employer. Although there is no employment contract between them, the temporary worker has a duty of loyalty to the temporary employer. Keeping the temporary worker free from the obligation of loyalty to the temporary employer may lead to the use of the professional temporary employment relationship institution beyond its purpose. According to Article 25/2 of the Labour Law, the worker's violation of the duty of loyalty constitutes the reason for the termi-

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi üç taraflı bir ilişkidir. Bu nedenle, geçici işçinin sadakat yükümlülüğünün hem geçici işverene hem de özel istihdam bürosuna karşı olduğunu ifade etmek yanlış olmayacaktır da bu iş ilişkisinde iş sözleşmesi geçici işçi ile özel istihdam bürosu arasında akdedildiği için işçinin sadakat yükümlülüğünün asıl olarak özel istihdam bürosuna karşı olduğu söylenebilecektir. Geçici işçinin özel istihdam bürosuna karşı sadakat borcunun mevcut olduğu tartışmasızdır. Bu noktada irdelenmesi gereken, geçici işçinin geçici işverene karşı olan sadakat yükümlülüğüdür.

Geçici işçi, belirli bir süre geçici işverenin işyerinde çalışmaktadır. Dolayısıyla, geçici işverenin meslek sırlarını bilmektedir ve geçici işverene zarar verebilecek olguları önceden görebilecek konumdadır. Aralarında bir iş sözleşmesi mevcut olmasa da geçici işçinin geçici işverene karşı sadakat borcu bulunmaktadır. Geçici işçiyi, geçici işverene karşı sadakat yükümlülüğünden azade tutmak, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurumunun amacı dışında kullanımına yol açabilecektir. İşçinin sadakat yükümlülüğüne aykırı davranması İş Kanunu madde 25/2'ye göre haklı se-



nation of the employment contract with just cause. It can be said that the employment contract can be terminated for just cause in accordance with Article 25/2 of the Labour Law, in case the temporary worker violates the obligation of loyalty to the private employment agency and the temporary employer.

c. Non-Compete Obligation

The non-competite obligation of the worker should be divided into two: while the employment contract is in progress and after the employment contract is terminated. The non-competite obligation of the worker while the employment contract continues is regulated in Article 396/3 of the TCO and is included in the loyalty obligation. Article 396/3 of the TCO regulates that the worker cannot provide service to a third party during the continuation of the employment contract and cannot compete with the employer. There is no need for a separate contract between the parties for this prohibition of competition, which continues throughout the duration of the employment contract. Since the professional temporary employment relationship is a three-sided relationship, the temporary worker has an obligation not to compete against both the private employment agency and the temporary employer during the employment contract.

The non-competition prohibition may be determined by adding an additional provision to the employment contract or by making a separate contract with the worker, stating that the worker will not compete after the employment contract is terminated. According to TCO Article 344, this contract regulating the prohibition of competition must be made in writing. In this part of our study, we will examine whether it is possible for the temporary worker to sign a non-competite agreement with the private employment office and the temporary employer or to add an additional provision to the employment contract under Article 444 of the TCO.

Pursuant to article 7/11 of the Labour Law, "The temporary worker employment contract to be concluded between the private employment agency and the employer hiring temporary workers, in which the

beple iş sözleşmesinin feshi nedenini oluşturur. Geçici işçinin özel istihdam bürosu ve geçici işverene karşı sadakat yükümlülüğünü ihlal etmesi durumunda, iş sözleşmesinin İş Kanunu madde 25/2'ye göre haklı nedenle feshedilebileceği söylenebilecektir.

c. Rekabet Etmeme Yükümlülüğü

İşçinin rekabet etmeme yükümlülüğü iş sözleşmesi devam ederken ve iş sözleşmesi bittikten sonra olmak üzere ikiye ayrılmalıdır. İş sözleşmesi devam ederken işçinin rekabet etmeme yükümlülüğü TBK madde 396/3'te düzenlenmiş olup, sadakat borcunun içerisinde değerlendirilmektedir. TBK madde 396/3 işçinin iş sözleşmesinin devamı süresinde üçüncü bir kişiye hizmet veremeyeceğini ve işvereni ile rekabet etmeyeceğini düzenlemektedir. İş sözleşmesinin devamı süresince devam eden bu rekabet yasağı için taraflar arasında ayrıca bir sözleşmeye gerek yoktur. İşçinin iş sözleşmesi süresince rekabet etmeme borcu bulunmaktadır. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi üç taraflı bir ilişki olduğu için geçici işçinin hem özel istihdam bürosuna hem de geçici işverene karşı iş sözleşmesi süresince rekabet etmeme yükümlülüğü bulunmaktadır.

İş sözleşmesi sona erdikten sonra işçinin rekabet etmeyeceğine ilişkin rekabet yasağı iş sözleşmesine ek hüküm koyularak veya işçi ile ayrı bir sözleşme yapılarak kararlaştırılabilir. TBK madde 344'e göre rekabet yasağını düzenleyen bu sözleşmenin yazılı olarak yapılması zorunludur. Çalışmamızın bu kısmında geçici işçinin özel istihdam bürosu ve geçici işveren ile TBK madde 444 tahtında rekabet etmeme sözleşmesi imzalamasının veya iş sözleşmesine ek hüküm koyulmasının mümkün olup olmadığı incelenecektir.

İş Kanunu madde 7/11; "özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılacak geçici işçi sağlama sözleşmesine, geçici işçinin, Türkiye İş Kurumu'ndan veya bir başka özel istihdam bürosundan hiz-

PART 18

temporary employee works as a temporary worker after receiving service from the Turkish Employment Agency or another private employment agency or fulfilling the job performance. Provisions cannot be made that prevent the employer or another employer from working at the workplace." It would not be wrong to say that within the framework of this provision of the Labour Law, a non-compete agreement cannot be signed between the private employment agency and the temporary worker to prevent the worker from working at the workplace of the employer or a different employer.

d. Obligation to Follow Employer's Instructions

The obligation of the worker to comply with the instructions of the employer is regulated in Article 399 of the TCO. According to this provision regulated in the TCO, the employer can make regulations regarding the performance of the work and the behavior of the worker in the workplace and give instructions to the workers. According to Article 399 of the TCO, the worker must comply with the instructions of the employer to the extent required by the honesty rules. Since the temporary employment relationship is a three-sided legal relationship, the situation is slightly different in this type of relationship.

It is clearly regulated in Article 7/9 of the Labour Law that the temporary employer has the authority to give instructions to the temporary worker²⁸. Since there is an employment contract between the private employment agency and the worker, the worker is also obliged to comply with the instructions of the private employment agency. It can be said that the worker has an obligation to comply with both the instructions of the temporary employer and the instructions of the private employment office²⁹. However, the content of the instructions of the private employment office and the instructions of the temporary employer will differ. Since the worker will perform his/ her employment obligation at the workplace of the temporary employer, the private employment office does not have the authority to give instructions regarding the work performed elsewhere³⁰. Here, it can be mentioned that the annual leave and similar instructions arising from the employment contract can be given by the private employment office, while the instructions regarding the working order in the workplace and the execution of the work

met almasını ya da iş görme edimini yerine getirdikten sonra geçici işçi olarak çalıştığı işveren veya farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını engelleyen hükümler konulamaz." hükmünü haizdir. İş Kanunu'nun bu hükmü çerçevesinde özel istihdam bürosu ile geçici işçi arasında geçici işçinin, geçici işçi olarak çalıştığı işveren veya farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını engellemeye yönelik rekabet yasağı sözleşmesi imzalanamayacağını söylemek yanlış olmayacaktır.

d. İşverenin Talimatlarına Uyma Yükümlülüğü

İşçinin işverenin talimatlarına uyma yükümlülüğü genel olarak TBK madde 399'da düzenlenmiştir. TBK'da düzenlenen bu hükme göre, işveren, işin görülmesi ve işçinin işyerindeki davranışlarıyla ilgili düzenlemeler yapabilir ve işçilere talimat verebilir. TBK madde 399'a göre işçi işverenin bu talimatlarına dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadır. Geçici iş ilişkisi üç taraflı bir hukuki ilişki olduğu için bu ilişkide bu durum biraz daha farklılık göstermektedir.

İş Kanunu madde 7/9 - a'da geçici işverenin geçici işçiye talimat verme yetkisinin bulunduğu açıkça düzenlenmektedir²⁸. Özel istihdam bürosu ile işçi arasında iş sözleşmesi mevcut olduğu için işçinin özel istihdam bürosunun talimatlarına da uyma yükümlülüğü bulunmaktadır. İşçinin hem geçici işverenin talimatlarına hem de özel istihdam bürosunun talimatlarına uyma yükümlülüğünün bulunduğu söylenilebilecektir²⁹. Ancak özel istihdam bürosunun talimatları ile geçici işverenin talimatlarının içeriği farklılık arz edecektir. İşçi iş görme borcunu geçici işverenin işyerinde ifa edeceği için, özel istihdam bürosunun başka yerde görülen işe ilişkin talimat verme yetkisi bulunmamaktadır³⁰. Burada iş sözleşmesinden kaynaklı yıllık izin vb. talimatları özel istihdam bürosunun, işyerindeki çalışma düzeni, işin görülmesi ile ilgili talimatların da geçici işveren tarafından verilebileceğinden söz edilebilecektir³¹. Geçici işçinin hem özel istihdam bürosunun talimatlarına hem de geçici işverenin talimatlarına uyma yükümlülüğü bulunmaktadır.

can be given by the temporary employer³¹. The temporary worker has the obligation to comply with both the instructions of the private employment agency and the instructions of the temporary employer.

Another issue that needs to be examined in this section is what will be the sanctions that the worker may face if he/ she does not comply with the instructions. In case the worker does not comply with the instructions of the private employment agency, since there is an employment contract between the private employment agency and the worker, the worker may face consequences to be applied by the private employment agency who is in the position of employer, such as disciplinary punishment, termination of the employment contract and also in case the worker does not comply with the instructions of the temporary employer, it may also be considered as a reason for termination and/ or disciplinary punishment may be on the agenda for the private employment agency who is in the position of the employer³². Since there is no employment contract between the temporary employer and the worker, if the worker does not comply with the instructions of the temporary employer, imposing of sanctions such as disciplinary punishment, termination, etc. by the temporary employer will not be possible³³. The temporary employer will only be able to claim the damage caused by the worker's failure to comply with the instructions from the private employment office or request another worker from the private employment office³⁴.

2. Obligations of Private Employment Agency and Temporary Employer

a. Fee Payment Obligation

Salary in Article 32 of the Labour Law; is defined as "the amount provided to a person by the employer or third parties in return for a job and paid in money." The wage is one of the essential elements of the employment contract. Without a fee, the employment contract cannot be considered established.

In accordance with Article 7/12 of the Labour Law, the temporary employer is obliged to check whether the private employment office has paid the wages of the worker. The same provision obliges the private employment agency to submit documents to the temporary

Bu kısımda irdelenmesi gereken bir diğer husus, işçinin talimatlara uymaması durumunda karşılaşılabileceği yaptırımların neler olacağıdır. İşçinin özel istihdam bürosunun talimatlarına uymaması halinde, özel istihdam bürosu ile işçi arasında iş sözleşmesi mevcut olduğundan, işçinin işvereni konumundaki özel istihdam bürosu tarafından uygulanacak disiplin cezası, iş sözleşmesinin feshedilmesi gibi sonuçlara katılması söz konusu olabileceği gibi, işçinin geçici işverenin talimatlarına uymaması halinde de, bu durumun da işçinin işvereni konumundaki özel istihdam bürosu bakımından fesih sebebi olarak değerlendirilmesi söz konusu olabilecek ve/ veya disiplin cezası uygulanması gündeme gelebilecektir³². Geçici işveren ile işçi arasında bir iş sözleşmesi mevcut olmadığından, işçinin geçici işverenin talimatlarına uymaması durumunda geçici işverenin disiplin cezası, fesih vb. yaptırımlar uygulaması ise mümkün olamayacaktır³³. Geçici işveren, işçinin talimatlarına uymamasından doğan zararını ancak özel istihdam bürosundan talep edebilecek veya özel istihdam bürosundan başka bir işçi talep edebilecektir³⁴.

2. Özel İstihdam Bürosu ve Geçici İşverenin Yükümlülükleri

a. Ücret Ödeme Borcu

İş Kanunu 32. maddede ücret "Bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır." şeklinde tanımlanmıştır. Ücret, iş sözleşmesinin esaslı unsurlarından biridir. Ücret olmadan iş sözleşmesi kurulmuş sayılamayacaktır.

İş Kanunu madde 7/12 gereğince geçici işveren, özel istihdam bürosunun işçinin ücretini ödeyip ödemediğini kontrol etmek zorundadır. Aynı hüküm özel istihdam bürosuna, işçinin ücretini ödemediğine dair belgeleri geçici işvere-

FOOTNOTE

28 Çetiz, s.121.

29 Civan, a.g.e., s.365.

30 Odaman, a.g.e., s.135.

31 Süzek, Sarper, İş Hukuku, 16. Baskı, İstanbul 2018, s.81.

32 Çetiz, s.48.

33 Odaman, a.g.e., s.135.

34 Odaman, a.g.e., s.141.

DİPNOT

28 Çetiz, s.121.

29 Civan, a.g.e., s.365.

30 Odaman, a.g.e., s.135.

31 Sarper Süzek, İş Hukuku, 16. Baskı, İstanbul 2018, s.81.

32 Çetiz, s.48.

33 Odaman, a.g.e., s.135.

34 Odaman, a.g.e., s.141.

PART 18

employer proving that it has paid the wages of the worker³⁵. The Regulation on Private Employment Offices also regulates the obligation of the private employment agency to present to the temporary employer the documents showing that the wage of the worker has been paid. In the temporary employment relationship with a profession, the obligation of paying wages belongs to the private employment office. Article 32/1 of the Labour Law provides that wages can be paid by the employer or third parties. Therefore, if the parties agree, it may be possible to pay the wages of the worker by the temporary employer.

The provisions of the employment contract between the worker and the private employment agency regarding the obligation to pay wages do not differ from other employment contracts. The private employment agency has an obligation to pay wages, as in typical employment relationships. Typical working relationship consequences arise when the private employment agency fails to meet its wage-payment obligations. However, according to article 18 of the Employment Agency Law, if the private employment agency does not pay the wages of ten percent of the number of workers with whom temporary employment relationship is established, within twenty days from the date of payment, except for force majeure; if he pays the wages of at least one worker at least three times within a year below the contractual wage; or if he/she does not pay in due time, his authorization to establish a working relationship is cancelled³⁶.

The most sensitive aspect of the temporary employment relationship through the private employment agency is the issue of determining the wage and how the principle of equality will be applied to this relationship³⁷. The fact that the private employment agency constantly sends its workers to other employers to work causes the work of the employee to vary³⁸. As the job to be done by the worker changes, the wage he/she will receive also changes, and a new wage may need to be determined before each transfer. For this reason, in the employment contract to be signed between the private employment agency and the worker, it should be considered reasonable to include a provision that the wage will be re-determined before the next transfers, although the wage is determined for the first transfer period³⁹.

In our opinion, the wage to be determined by the private employment agency for its workers should not be less than the wages paid by the temporary employer to its workers for sim-

ne sunma yükümlülüğü getirmiştir³⁵. Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği de özel istihdam bürosunun işçinin ücretinin ödendiğini gösterir belgeleri geçici işverene sunma yükümlülüğünü düzenlemektedir. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde ücret ödeme borcu özel istihdam bürosuna aittir. İş Kanunu madde 32/1 ücretin işveren veya üçüncü kişiler tarafından ödenebileceği hükmünü haizdir. Dolayısıyla, tarafların anlaşması halinde işçinin ücretinin geçici işveren tarafından ödenmesi de mümkün olabilecektir.

İşçi ile özel istihdam bürosu arasındaki iş sözleşmesinin ücret ödeme yükümlülüğüne dair hükümleri diğer iş sözleşmelerinden farklılık arz etmez. Özel istihdam bürosunun tipik iş ilişkilerinde olduğu gibi ücret ödeme yükümlülüğü vardır. Özel istihdam bürosu ücret ödeme yükümlülüklerini yerine getirmede tipik iş ilişkisinden doğan sonuçlar doğar. Ancak İş Kurumu Kanunu madde 18'e göre özel istihdam bürosu geçici iş ilişkisi kurulan işçi sayısının yüzde onunun ücretini, ödeme gününden itibaren yirmi gün içerisinde mücbir bir neden dışında ödemezse ve bir yıl içerisinde en az bir işçinin ücretini en az üç defa sözleşme ile belirlenen ücretin altında öder veya süresinde ödemezse iş ilişkisi kurma yetkisi iptal edilir. Ayrıca özel istihdam bürosu tarafından işçiye ödenecek olan ücret asgari ücretten daha düşük olamayacaktır³⁶.

Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisinin en hassas tarafı ücretin tespit edilmesi ve eşitlik ilkesinin bu ilişkiye nasıl uygulanacağı meselesidir³⁷. Özel istihdam bürosunun işçisini sürekli olarak başka işverenlerin yanına iş görmek üzere göndermesi işçinin yapacağı işin değişkenlik göstermesine sebep olur³⁸. İşçinin yapacağı iş değiştikçe alacağı ücret de değişmekte, her devirden önce yeni bir ücret belirlenmesi gerekebilecektir. Bu nedenle özel istihdam bürosu ile işçi arasında yapılacak iş sözleşmesinde, ilk devir süresi için ücret kararlaştırmakla birlikte, sonraki devirlerden önce ücretin yeniden belirleneceğine ilişkin hüküm konulması makul kabul edilmelidir³⁹.

Görüşümüze göre; özel istihdam bürosunun işçisi için belirleyeceği ücret, geçici işverenin benzer işler için işçilerine ödediği ücretten daha az olmamalıdır.

ilar jobs. As a matter of fact, the Labour Law Article 7/10 contains the provision "The basic working conditions of the temporary worker during the employment period at the employer's workplace cannot be below the conditions that would be provided if these workers were directly employed by the same employer for the same job." In this provision, the principle of equality is regulated only in terms of basic working conditions⁴⁰. However, the legislator, in the justification of the provision, states the basic working conditions as; "working time, overwork, education, occupational health and safety, etc.". Therefore, it can be said that the legislator does not consider wages among the basic working conditions. There are different views on this subject in the doctrine. There are those who argue that since equality in wages is not explicitly regulated in the article of the law⁴¹, equality in wages cannot be mentioned and that freedom of contract should be given priority⁴². According to the majority view and the view that we agree with, equal wages should be paid to other workers employed by the temporary employer and doing the same job.

Pursuant to the last sentence of the 11th paragraph of Article 7 of the Labour Law, it should be stated in the employment contract to be signed with the temporary worker that the worker can terminate the employment contract for just cause if he is not called to work within a certain period of time, and this period cannot exceed 3 (three) months. Therefore, if the worker is still not called to work by the private employment agency even after three months have passed since the end of the last temporary employment relationship, he may terminate the employment contract with just cause and demand severance pay if there is at least one year's severance condition. Although the Labour Law regulates the worker's right to terminate when he/she cannot be sent to any employer with a temporary employment relationship, the absence of a provision regarding whether a wage will be paid to the worker by the private employment agency employer during this period may cause problems in practice⁴³.

b. Employer's Duty of Care Obligation

The duty of care obligation to the worker is one of the most basic obligations of the employer. The employer's duty to watch over the worker is the worker's duty of loyalty. The employer also has the obligation to take precautions against the damages that the worker may suffer due to the employ-

Nitekim İş Kanunu madde 7/10 "Geçici işçinin, geçici işçiyi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı halinde sağlanacak koşulların altında olamaz." hükmünü haizdir. Bu hükümden eşitlik ilkesi yalnızca temel çalışma koşulları açısından düzenlenmiştir⁴⁰. Ancak kanun koyucu hükmün gerekçesinde temel çalışma koşullarını "çalışma süresi, fazla çalışma, eğitim, iş sağlığı güvenliği vb" olarak saymıştır. Dolayısıyla, kanun koyucunun ücreti temel çalışma koşulları arasında görmediği söylenebilecektir. Doktrinde bu konuda farklı görüşler mevcuttur. Kanun maddesinde açık olarak ücrette eşitlik düzenlenmediği için ücrette eşitlikten bahsedilemeyeceğini⁴¹ ve sözleşme serbestisine öncelik verilmesi gerektiğini⁴² savunanlar vardır. Çoğunluk görüşü ve bizim de katıldığımız görüşe göre, geçici işveren tarafından istihdam edilen ve aynı işi yapan diğer işçilere eşit ücret verilmelidir.

İş Kanunu'nun 7. maddesinin 11. fıkrasının son cümlesi uyarınca geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği de belirtilmelidir ve bu süre 3 (üç) ayı geçemez. Dolayısıyla işçi son geçici iş ilişkisinin sona ermesinden itibaren üç ay geçmesine rağmen hala özel istihdam bürosunca işe çağrılmazsa iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebilir ve en az bir yıllık kıdem koşulu varsa kıdem tazminatını talep edebilir. İş Kanunu'nda işçinin geçici iş ilişkisi ile herhangi bir işverene gönderilemediği süredeki fesih hakkı düzenlenmiş olmakla birlikte, işçiye bu sürede özel istihdam bürosu işveren tarafından bir ücret ödenip ödenmeyeceği konusunda hükme yer verilmemiş olması, uygulamada sorunlara yol açabilecek mahiyettedir⁴³.

b. İşçiyi Gözetme Borcu

İşçiyi gözetme borcu işverenin en temel yükümlülüklerinden bir tanesidir. İşverenin işçiyi gözetme borcu işçinin sadakat borcunun karşılığıdır. İşverenin de işçinin iş görmesi nedeniyle uğrayacağı zararlara karşı önlem almak, işçiye yardımcı olmak ve işçi aleyhine davranmaktan

FOOTNOTE

- 35 Ali Baran Çetiz, s.52.
36 Odaman, a.ge., s.159.
37 Yiğit Ekmekçi, a.g.e., s.147.
38 Yiğit Ekmekçi, a.g.e., s.147.
39 Yiğit Ekmekçi, a.g.e., s.147.
40 Yiğit Ekmekçi, a.g.e., s.149.
41 Süzek, s.318.
42 Odaman, a.g.e., s.216.
43 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.173, Yenisey, s.152.

DİPNOT

- 35 Ali Baran Çetiz, s.52.
36 Odaman, a.g.e., s.159.
37 Yiğit Ekmekçi, a.g.e., s.147.
38 Yiğit Ekmekçi, a.g.e., s.147.
39 Yiğit Ekmekçi, a.g.e., s.147.
40 Yiğit Ekmekçi, a.g.e., s.149.
41 Süzek, s.318.
42 Odaman, a.g.e., s.216.
43 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.173, Yenisey, s.152.

PART 18

ment of the worker, to help the worker and to avoid acting against the worker, and to take care of the worker⁴⁴. It is not possible to determine the framework of the employer's duty of care to the worker, but the scope of the obligation must be determined with the rules of honesty and goodwill, as well as the provisions of the legislation⁴⁵.

The temporary employer and the transferor employer are jointly responsible for the duty of care to the worker in the non-professional temporary employment relationship. In the professional sense, there is no such regulation in the law on the temporary employment relationship. It is within the scope of the duty of care for the employer who employs temporary workers to notify the temporary worker of the vacant positions in the workplace within the framework of the provision of Article 7/9-b of the Labour Law⁴⁶. The temporary employer must notify the temporary workers of the vacant positions in the workplace⁴⁷. In our opinion, this provision is appropriate in order to ensure permanent employment of temporary workers. The obligation of the temporary employer to take occupational health and safety measures, to provide occupational health and safety training to the worker, to report work accidents and occupational diseases is also within the scope of the temporary employer's obligation to supervise the worker.

c. Equal Treatment Obligation

Although the employment contract exists between the temporary employer and the worker in the temporary employment relationship, the temporary employer also has a duty of equal treatment since the worker works for the temporary employer. As a matter of fact, the provision of Article 7/9-d of the Labour Law states that the temporary employer has to make use of the social services in the workplace in line with the principle of equal treatment during the period of employing the temporary worker⁴⁸. However, what the concept of "social work" is, just like the concept of "basic working conditions", is not clearly explained in the legislation⁴⁹. According to the majority view in the doctrine and the view that we also agree with, the concept of social work should be considered as opportunities such as childcare, transportation and food that are outside the basic working conditions. In this framework, the temporary employer should also offer the opportunities it offers to its own workers to the temporary worker in line with the principle of equality.

kaçınmak ve işçiyi gözetme borcu vardır⁴⁴. İşverenin işçiyi gözetme borcunun çerçevesini belirlemek mümkün değildir, ancak mevzuat hükümlerinin yanında dürüstlük ve iyi niyet kuralları ile borcun kapsamı belirlenmelidir⁴⁵.

Mesleki olmayan geçici iş ilişkisinde işçiyi gözetme borcundan geçici işveren ile devreden işverenin birlikte sorumlu olduğu İş Kanunu madde 7/son hükmünde düzenlenmiştir. Mesleki anlamda geçici iş ilişkisinde ise Kanun'da böyle bir düzenleme bulunmamaktadır. Geçici işçi çalıştıran işverenin İş Kanunu madde 7/9-b hükmü çerçevesinde işyerindeki açık pozisyonları geçici işçisine bildirmesi gözetme borcu kapsamındadır⁴⁶. Geçici işveren işyerindeki açık pozisyonları geçici işçilere bildirmelidir⁴⁷. Geçici işçilerin devamlı olarak istihdamının sağlanması adına bizce de bu hüküm yerindedir. Geçici işverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alması, işçiye iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermesi, iş kazası ve meslek hastalığını bildirme yükümlülüğü, yine geçici işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamındadır.

c. Eşit Davranma Borcu

Geçici iş ilişkisinde iş sözleşmesi geçici işveren ve işçi arasında mevcut olsa da işçi, geçici işveren nezdinde iş gördüğü için geçici işverenin de eşit davranma borcu doğmaktadır. Nitekim, İş Kanunu madde 7/9-d hükmü de geçici işverenin geçici işçiyi çalıştırdığı süreçte işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesi doğrultusunda yararlandırmak zorunda olduğunu söylemektedir⁴⁸. Ancak, "sosyal hizmet" kavramının ne olduğu tıpkı "temel çalışma koşulları" kavramı gibi mevzuatta net olarak açıklanmamıştır⁴⁹. Doktrindeki çoğunluk görüşü ve bizim de katıldığımız görüşe göre; sosyal hizmet kavramı, temel çalışma koşulları dışında kalan kreş, taşıma, yemek gibi imkanlar olarak değerlendirilmelidir. Bu çerçevede geçici işveren, kendi işçilerine sunduğu imkanları eşitlik ilkesi doğrultusunda geçici işçiye de sunmalıdır.

B. The Consequences of the Temporary Employment Relationship in terms of Social Security Law and Occupational Health and Safety Legislation

In terms of the temporary employment relationship established through a private employment agency, which also has consequences in terms of Social Security Law; although it is stated that the private employment agency is the employer in the Labour Law, the Law on the Turkish Employment Agency and the Regulation on Private Employment Agencies, and joint responsibility of the private employment agency and the temporary employer is not foreseen to have any liability, in the Social Insurance and General Health Insurance Law No. 5510 ("Social Insurance and General Health Insurance Law"), it is stated that the private employment agency and the temporary employer are jointly and severally liable for their obligations arising from this law⁵⁰. These obligations will be briefly mentioned below and the consequences of non-compliance with these obligations will be discussed.

Obligation to observe the worker and take precautions, which is one of the main obligations of employers, is explained in Article 4 of the Occupational Health and Safety Law No. 6331 ("Occupational Health and Safety Law"), titled "General obligation of the employer", together with other obligations. According to the article, employers are obliged; to prevent occupational risks, to take all kinds of measures including training and information, to organize work, to provide the necessary tools and equipment, and to adapt health and safety measures to changing conditions and to work to improve the current situation, ensuring that non-conformities are eliminated by monitoring and inspecting whether the occupational health and safety measures taken in the workplace are complied with, creating a risk assessment, considering the worker's suitability for the job in terms of health and safety when assigning a task to the worker, workers other than those who have been given sufficient information and instructions should take the necessary precautions to prevent them from entering places where there is a life and special danger.

In addition to this regulation, the necessity of the temporary employer to take measures regarding occupational health and safety is also stated in paragraph f of the 9th paragraph of the 7th article of the Labour Law. In accordance with the article, the temporary employer is obliged to "give the trainings stipulated in the sixth para-

B. Geçici İş İlişkisinin Sosyal Güvenlik Hukuku ve İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Bakımından Sonuçları

Sosyal Güvenlik Hukuku açısından da sonuçlar doğuran özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi açısından; her ne kadar İş Kanunu, Türkiye İş Kurumu Kanunu ve Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nde özel istihdam bürosunun işveren olduğu belirtilmiş ve özel istihdam bürosu ile geçici işverenin herhangi bir yükümlülükte müteselsil sorumluluğu öngörülmemiş olsa da, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda ("Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu") özel istihdam bürosu ile geçici işverenin bu kanundan doğan yükümlülüklerinde müteselsilen sorumlu oldukları belirtilmiştir⁵⁰. Aşağıda bu yükümlülüklerden kısaca bahsedilecek ve bu yükümlülüklerle uyulmamasının sonuçlarına değinilecektir.

İşverenlerin asli yükümlülüklerinden olan işçiyi gözetme ve önlem alma yükümlülüğü, diğer yükümlülüklerle birlikte 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun ("İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu") "İşverenin genel yükümlülüğü" başlıklı 4. maddesinde açıklanmıştır. Madde uyarınca işverenlerin; mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbiri alması, iş organizasyonunu yapması, gerekli araç ve gereçleri sağlama, sağlık ve güvenlik tedbirlerini değişen şartlara uygun hale getirmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapması, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izleyip denetleyerek uygunsuzlukların giderilmesini sağlama, risk değerlendirme yapması veya yaptırmayı, çalışana görev verirken çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alması, yeterli bilgi ve talimat veriler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alması gerekmektedir.

Bu düzenlemenin yanında geçici işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemler alması gerekliliği İş Kanunu'nun 7. maddesinin 9. fıkrasının f bendinde de belirtilmiştir. Madde uyarınca geçici

FOOTNOTE

44 Sözek, s.399.

45 Sözek, s.399.

46 Nuri Çelik, Nursen Caniklioğlu, Talat Canbolat, s.237.

47 Ekmekçi, Yiğit a.g.e., s.153.

48 Yiğit Ekmekçi, a.g.e., s.158.

49 Sözek, s.301.

50 Yiğit Ekmekçi, a.g.e., s.181.

DİPNOT

44 Sözek, s.399.

45 Sözek, s.399.

46 Nuri Çelik, Nursen Caniklioğlu, Talat Canbolat, s.237.

47 Yiğit Ekmekçi, a.g.e., s.153.

48 Yiğit Ekmekçi, a.g.e., s.158.

49 Sözek, s.301.

50 Yiğit Ekmekçi, a.g.e., s.181.

PART 18

graph of the 17th Article of the Occupational Health and Safety Law dated 20/6/2012 and numbered 6331 and to take the necessary measures in terms of occupational health and safety..." According to the 1st paragraph of Article 5 of the Regulation on Occupational Health and Safety in Temporary and Fixed-Term Work, the employer "cannot engage in different practices in temporary employment relations, especially in terms of working conditions that include the protection of the health and safety of workers in the workplace, including access to personal protective equipment."

With regard to the obligation to inform, in accordance with paragraph 1 of Article 16 of the Occupational Health and Safety Law, in order to ensure and maintain occupational health and safety in the workplace, the employer, by taking into account the characteristics of the workplace, must inform its employees and employee representatives about the health and safety risks that may be encountered in the workplace, protective and preventive measures, legal rights and responsibilities related to them, first aid, extraordinary situations, disasters and fire fighting and evacuation works.

The obligation to report work accidents and occupational diseases to the social security institution is regulated in the 13th and 14th Articles of the Social Insurance and General Health Insurance Law and the second paragraph of the 14th article of the Occupational Health and Safety Law. The obligation of the temporary employer to report work accidents and occupational diseases is regulated in subparagraph c) of the 9th paragraph of Article 7 of the Labour Law. In accordance with the provision of the article, the temporary employer is obliged to notify the temporary worker's work accident and occupational disease cases to the private employment office immediately, according to the 13th and 14th Articles of the Social Insurance and General Health Insurance Law dated 31.05.2006 and numbered 5510.

Another obligation brought to employers by the Occupational Health and Safety Law is the obligation to establish an occupational health and safety committee. Pursuant to Article 22 of the Law, "In workplaces with fifty or more workers and where continuous work lasting more than six months is carried out, the employer establishes a committee to work on occupational health and safety. The employer implements the decisions of the board in accordance with the occupational health and safety legislation."

Another obligation is the employer's obligation

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..." yükümlüdür. Geçici ve Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik madde 5/1'e göre ise işveren "geçici süreli iş ilişkilerinde, özellikle kişisel koruyucu donanımlara erişim dâhil olmak üzere işyerinde çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunmasını içeren çalışma koşulları bakımından farklı uygulamalarda bulunamaz."

Bilgilendirme yükümlülüğüne ilişkin olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 16. maddesinin 1. fıkrasına istinaden işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla çalışanları ve çalışan temsilcilerini; işyerinin özelliklerini de dikkate alarak işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar, ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler ile ilgili konularda bilgilendirmelidir.

İş kazaları ve meslek hastalığını sosyal güvenlik kurumuna bildirme yükümlülüğü ise Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. ve 14. maddeleri ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 14. maddesinin 2. fıkrasında düzenlenmiştir. Geçici işverenin iş kazası ve meslek hastalıklarını bildirme yükümlülüğü ise İş Kanunu'nun 7. maddesinin 9. fıkrasının c bendinde düzenlenmiştir. Madde hükmü uyarınca geçici işveren; "Geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hallerini özel istihdam bürosuna derhâl, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13. ve 14. maddelerine göre ilgili mercilere bildirmekle yükümlüdür."

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile işverenlere getirilen bir diğer yükümlülük ise iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğüdür. Kanunun 22. maddesi uyarınca; "Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular."

to perform health surveillance. Pursuant to Article 15 of the Occupational Health and Safety Law, the employer is obliged to ensure that workers are subject to health surveillance by taking into account the health and safety risks they will be exposed to at the workplace. Besides that, the employer is obliged to ensure that the health examinations of the workers are carried out at regular intervals determined by the Ministry according to the nature of the worker and the job and the danger class of the workplace, upon request of the workers, upon their return to work after their repetitive absence from work due to work accident, occupational disease or health, and during the continuation of the work.

The last obligation we will mention is related to the submission of monthly premium and service documents. In accordance with the Article 86 of the Social Insurance and General Health Insurance Law; "In case the employer temporarily transfers the insurance holder to another employer in order to fulfill work pursuant to Article 7 of Labour Law, then the transferee shall be jointly obliged with the employer for submission of the documents stated in paragraph one regarding the temporary work relation period from the workplace of the employer to the Institution within the same time period."

Violating the obligations listed above has separate consequences for the worker and the employer. In the event of a behavior contrary to the aforementioned obligations, the worker may refrain from doing his/her job, provided that the worker is faced with a serious and imminent danger and this situation is not due to a dangerous job under normal conditions. Another right is the right to terminate for just cause. Pursuant to paragraph 4 of Article 13 of the Occupational Health and Safety Law, "In cases where necessary measures are not taken despite their requests, workers with employment contracts may terminate their employment contracts in accordance with the provisions of the law to which they are subject to. Public personnel working under a collective agreement or collective bargaining agreement shall be deemed to have actually worked during the period when they did not work, in accordance with this article."

If the consequences for the employer of not complying with the obligations are evaluated; the employer, who has violated the obligation to protect the worker, may be liable to pay the worker material and moral compensation if there are conditions. Apart from this, administrative sanctions may also be on the agenda. Suspension of work regulated in Article 25 of the Occupational Health and Safety Law is a sanction that

Bir diğer yükümlülük ise işverenin sağlık gözetimi yapma yükümlülüğüdür. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 15. maddesi uyarınca işveren, çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlamakla yükümlüdür. Bunun yanında çalışanların işe girişlerinde, iş değişikliklerinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri halinde ve işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla işveren, çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır.

Son olarak belirteceğimiz yükümlülük ise aylık prim ve hizmet belgelerinin verilmesine ilişkindir. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 86. maddesi uyarınca; "İşverenin, sigortalıyı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7'nci maddesine göre başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi halinde, sigortalıyı devir alan, geçici iş ilişkisi süresine ilişkin birinci fıkrada belirtilen belgelerin aynı süre içinde işverene ait işyerinden Kuruma verilmesinden, işveren ile birlikte müteselsilen sorumludur."

Yukarıda saydığımız yükümlülüklerle aykırı davranmanın işçi ve işveren açısından ayrı sonuçları olmaktadır. Söz konusu yükümlülüklerle aykırı bir davranışın söz konusu olması durumunda, işçinin ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaşması ve bu durumun işin normal şartlar altında tehlikeli bir iş yapması nedeniyle olmaması şartıyla, işçi işini yapmaktan kaçınabilir. Bir diğer hak ise haklı nedenle fesih hakkıdır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 13. maddesinin 4. fıkrası uyarınca; "İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır."

Yükümlülüklerle uymamanın işveren açısından sonuçları değerlendirilecek olursa; işçiyi gözetme ve koruma borcuna aykırı davranmış işverenin işçiyeye, maddi ve koşulları varsa manevi tazminat ödeme yükümlülüğü söz konusu olabilecektir. Bunun dışında idari yaptırımlar da gündeme gelebilmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 25. maddesinde düzenlenen işin durdurulması, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınma-

PART 18

can occur if occupational health and safety measures are not taken. Pursuant to the aforementioned article 25, "When a life-threatening issue is detected for the workers in the buildings and annexes, working methods and forms or work equipment in the workplace; until this danger is eliminated, work is stopped in a part or all of the workplace, taking into account the nature of the life-threatening danger, the area that may be affected by the risk that may arise from this danger, and the workers." In accordance with paragraph 6 of the same Article, during this period the employer is required to pay the worker's wage or to employ him/her in another job without any reduction in wage.

Another result is administrative fines. The imposition of an administrative fine is not dependent on the occurrence of a work accident or occupational disease. If the rules stipulated in the law are violated, this situation is sufficient in terms of imposing an administrative fine.

The last result we will talk about is criminal sanctions. The employer, who does not comply with the occupational health and safety provisions, is likely to face criminal sanctions. However, it should be emphasized that, in accordance with the principle of "individual criminal responsibility", which is one of the principles that dominate criminal law, in this case, there will be no joint liability, and the employers will be personally responsible for their own exclusive actions.

ması durumunda ortaya çıkabilecek bir yaptırımdır. Söz konusu 25. madde uyarınca; "İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur." Aynı maddenin 6. fıkrası uyarınca ise bu süre boyunca işverenin işçinin ücretini ödemesi ya da ücretinde herhangi bir düşüklük olmadan işçiyi başka bir işte çalıştırması gerekmektedir.

Bir diğer sonuç ise idari para cezasıdır. İdari para cezasının verilmesi, iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesine bağlı değildir. Kanunda öngörülmuş kurallar ihlal edilmiş ise, idari para cezası verilmesi açısından bu durum yeterlidir.

Son bahsedeceğimiz sonuç ise cezai yaptırımlardır. İş sağlığı ve güvenliği hükümlerine uymayan işverenin, cezai yaptırımla karşılaşma olasılığı bulunmaktadır. Ancak önemle belirtmek gerekir ki, ceza hukukuna hakim olan ilkelerden olan "cezaların şahsiliği" ilkesi gereği, bu durumda müteselsil sorumluluk söz konusu olmayacak, işverenler kendi münhasır eylemlerinden şahsen sorumlu olacaklardır.



FOOTNOTE

51 Ekin, a.g.e., s.171, Çetiz, a.g.e., s.62.

52 Yiğit Ekmekçi, a.g.e., s.176, Çetiz, a.g.e., s.64.

V. UNLAWFULNESS AND TERMINATION OF TEMPORARY EMPLOYMENT RELATIONS ESTABLISHED THROUGH A PRIVATE EMPLOYMENT OFFICE

A. Unlawfulness of the Temporary Employment Relationship Established Through the Private Employment Agency

As we mentioned above in our study, temporary employment relationships through a private employment agency is only possible in some cases, and the establishment of temporary employment relationships is subject to certain conditions. If these conditions do not exist or if the conditions are not met, if a temporary employment relationship is still established, it would be appropriate to say that this relationship will be legally invalid, considering Article 27 of the TCO. There are opinions in the doctrine that in such a case, the regulations for collusion in the sub-employer relationship (the temporary worker is counted as a worker working with an indefinite-term employment contract from the beginning) should be applied⁵¹.

Establishing a temporary employment relationship without the authorization of a private employment agency is also considered a violation of the law. If the bureau is not authorized from the very beginning, the legal sanction will be invalid. In the event that the authority of the bureau is revoked, the provision of the 4th paragraph of the 18th article of the Law No. 4904 on Certain Regulations Regarding the Turkish Employment Agency will be applicable.

Failure to comply with the time limits set in the law will also cause the temporary employment relationship to be invalid⁵². Here, the issue of when the invalidity will begin is a matter of debate.

In case of exceeding the quotas specified in the 6th paragraph of Article 7 of the Labour Law, there will be an illegality. As we mentioned above in our study; in the event that the business volume of the enterprise increases unpredictably and a temporary employment relationship

V. ÖZEL İSTİHDAM BÜROSU ARACILIĞIYLA KURULAN GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN HUKUKA AYKIRILIĞI VE SONA ERMESİ

A. Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Kurulan Geçici İş İlişkisinin Hukuka Aykırılığı

Çalışmamızda yukarıda belirttiğimiz üzere, özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi yalnızca bazı hâllerde mümkün olup, geçici iş ilişkisinin kurulması bazı koşullara bağlanmıştır. İşte bu hâllerin mevcut olmaması veya koşulların gerçekleşmemesi durumunda yine de geçici iş ilişkisi kurulursa bu ilişkinin TBK'nın 27. maddesi de göz önüne alındığında hukuken geçersiz olacağını söylemek yerinde olacaktır. Doktrinde böyle bir durumda alt işveren ilişkisindeki muvazaa haline yönelik düzenlemelerin (geçici işçinin başından beri belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi sayılması) uygulanması gerektiği yönünde görüşler mevcuttur⁵¹.

Özel istihdam bürosunun yetkisi olmadan geçici iş ilişkisi kurması da bir hukuka aykırılık hâli olarak kabul edilmektedir. Büronun en başından beri yetki sahibi olmaması durumunda hukuki müeyyide geçersiz olacaktır. Büronun yetkisinin iptal edilmesi durumunda ise 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun'un 18. maddesinin 4. fıkrası hükmü uygulama alanı bulacak, yani yetkisi iptal edilen büronun halihazırda yapmış olduğu ve devam eden sözleşmelerinin uygulanmasına devam edilecektir.

Kanunda belirlenen süre sınırlarına uyulmaması da geçici iş ilişkisinin geçersizliğine neden olacaktır. Burada geçersizliğin başlangıcının ne zaman olacağı konusu tartışma konusudur⁵². Sürenin aşılmasından itibaren geçici iş ilişkisinin geçersiz sayılmasının daha isabetli bir çözüm olduğunu belirtmek gerekir.

İş Kanunu'nun 7. maddesinin 6. fıkrasında belirtilen kotaların aşılması hâlinde de bir hukuka aykırılık söz konusu olur. Çalışmamızda yukarıda bahsettiğimiz gibi; işletmenin iş hacminin öngörülemeyecek şekilde artması ve geçici iş ilişkisi kurulması durumunda, çalışma-

DİPNOT

51 Ekin, a.g.e., s.171, Çetiz, a.g.e., s.62.

52 Yiğit Ekmekçi, a.g.e., s.176, Çetiz, a.g.e., s.64.

PART 18

is established, the number of temporary workers to be employed cannot exceed one-fourth of the workers in the workplace and temporary employment relations can be established for up to five workers in workplaces with ten or fewer workers. In the determination of the number of workers, those who work according to the part-time employment contract are returned to full-time work, taking into account the working hours. In case of violation of these quotas, the legal sanction will be invalid. The scope of the invalidity, namely, a sorting by date should be made regarding with which workers the temporary employment relationship will be deemed invalid. In addition, if all workers are taken over with the same temporary worker supply contract, the temporary employment relationship will be invalid for all workers⁵³.

We have mentioned that the first sanction is invalidity in cases where the temporary employment relationship is against the law listed above. In addition to the invalidity sanction, administrative fines will also be on the agenda. Administrative fines are regulated in the Law on Labour Law and Some Regulations Related to the Turkish Employment Agency.

Pursuant to the provision of subparagraph b) of paragraph 1 of Article 99 of the Labour Law, the employer or employer's representative who employs temporary workers in violation of the principles and obligations stipulated in Article 7 of the Labour Law is punished with an administrative fine for each worker in this situation. In case of violation of subparagraph (f) of paragraph 2 of Article 7, it is also stipulated that the specified administrative fine will be increased fourfold. Administrative fines are listed in Article 20 of the Law on Certain Regulations Regarding the Turkish Employment Agency.

B. Termination of the Temporary Employment Relationship Established Through the Private Employment Agency

1. Agreement of the Parties

The first of the reasons for the termination of the temporary employment relationship established through the private employment agency is that the parties have agreed to a termination agreement. The fact that this relationship is three-sided leads to two different ways of ending by agreement. Namely; while the temporary employment

relationship can be terminated by concluding a termination agreement between the private employment agency and the temporary worker, the temporary employment relationship can also be terminated by concluding a cancellation agreement between the private employment agency and the temporary employer⁵⁴.

Geçici iş ilişkisinin yukarıda sayılan hukuka aykırılığı durumlarında ilk yaptırımın geçersizlik olduğundan bahsetmiştik. Geçersizlik müeyyidesinin yanında idari para cezası da gündeme gelecektir. İdari para cezaları İş Kanunu ve Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun'da düzenlenmiştir.

İş Kanunu'nun 99. maddesinin 1. fıkrasının b bendi hükmü uyarınca, İş Kanunu'nun 7. maddesinde öngörülen ilke ve yükümlülükler aykırı olarak geçici işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için idari para cezası verilir. 7. maddenin 2. fıkrasının f bendine aykırılık hâlinde ise belirtilen idari para cezasının dört kat artırılarak uygulanacağı ayrıca hükme bağlanmıştır. Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun'un ise 20. maddesinde idari para cezaları sayılmıştır.

B. Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Kurulan Geçici İş İlişkisinin Sona Ermesi

1. Tarafların Anlaşması

Özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinin sona erme sebeplerinden ilki, tarafların anlaşarak bir bozma sözleşmesi akdetmeleridir. Bu ilişkinin üç taraflı olması, anlaşarak sona ermenin iki farklı şekilde olabilmemesine yol açar. Şöyle ki; özel istihdam bürosu ile geçici işçi arasında bir boz-

ma sözleşmesi akdedilerek geçici iş ilişkisi sona erdirilebilecek iken, aynı şekilde özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasında bir bozma sözleşmesi akdedilerek de geçici iş ilişkisi sona erdirilebilir⁵⁴.

Bu söylenenlerin yanında, özel istihdam bürosu ile işçinin aralarında anlaşarak iş sözleşmelerini feshetmeleri durumunda ne olacağı hususuna kısaca değinmek gerekir. Bu duruma uygun düşen çözüm, iş sözleşmesi sona erse dahi geçici işçi sağlama sözleşmesinin bundan etkilenmemesi olacaktır⁵⁵. Bu durumun istisnasını geçici işçi sağlama sözleşmesinde işçinin ismen belirlenmiş ve özel istihdam bürosuna başka bir işçi görevlendirme yetkisi tanınmamış olması oluşturur. Bu durumda iş sözleşmesinin sona ermesi, geçici işçi sağlama sözleşmesini doğal olarak etkileyeceği için geçici işçi sağlama sözleşmesine aykırılık meydana gelecek ve tazminat yükümlülüğü doğabilecektir. Tazminat yükümlülüğünü bertaraf etmek adına geçici işçi sağlama sözleşmesine 'işçinin değiştirilebileceği' yönünde hüküm konulması uygun düşecektir⁵⁶.

2. Sürenin Sona Ermesi

Geçici iş ilişkisi belirlenen sürenin sonunda sona erer. Sürenin sona ermesine rağmen geçici iş ilişkisinin devam etmesi durumunda, geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasında sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılacağı İş Kanunu'nun 7. maddesinin 13. fıkrasında hükme bağlanmıştır.

3. İşçinin Ölümü

TBK'nın 440. maddesinde düzenlenen işçinin ölümü, işçi ile özel istihdam bürosu arasındaki iş ilişkisini sona erdirecektir. Ancak bu durumun geçici iş sağlama sözleşmesini etkileyip etkilemediği sözleşmede kararlaştırılan hususlara göre değişiklik gösterecektir. Şöyle ki, geçici işçi sağlama sözleşmesinde işçinin ismen belirlenmiş olduğu ve özel istihdam bürosunun başka bir işçi görevlendirme yetkisinin olmadığı durumda geçici işçi sağlama sözleşme-

FOOTNOTE

⁵³ Yiğit, a.g.e., s.192, Çetiz, a.g.e., s.65.

⁵⁴ Yiğit, a.g.e., s.198.

⁵⁵ Yiğit, a.g.e., s.198, Çetiz, a.g.e., s.66.

⁵⁶ Yasemin Başmanav, Ödünç İş İlişkisi, s.151.

DİPNOT

⁵³ Yiğit, a.g.e., s.192, Çetiz, a.g.e., s.65.

⁵⁴ Yiğit, a.g.e., s.198.

⁵⁵ Yiğit, a.g.e., s.198, Çetiz, a.g.e., s.66.

⁵⁶ Yasemin Başmanav, Ödünç İş İlişkisi, s.151.

PART 18

naturally expire. On the other hand, if the worker is not identified by name or if the private employment agency is authorized to assign another worker, the temporary worker supply contract and in parallel with it, the temporary employment relationship, will continue⁵⁷.

4. Termination of Contract

In a temporary employment relationship, if the employment contract between the worker and the private employment agency, which is one of the two contracts, is concluded for an indefinite period, both the private employment agency and the worker will be able to terminate the contract with a temporary termination notice⁵⁸. If the private employment agency terminates the employment contract for a valid reason, the temporary employment relationship will end, and in the case of terminations with a notice period, the temporary employment relationship will continue until the end of the given period⁵⁹. In addition, the private employment agency has the opportunity to terminate the employment contract of the worker for just cause. In this case, the temporary employer will not be liable for the obligations arising from the termination⁶⁰. If the worker terminates the employment contract for just cause, this will also terminate the temporary employment relationship.

si de doğal olarak sona erecektir. Buna karşın işçi ismen belirlenmemiş veya özel istihdam bürosuna başka bir işçi görevlendirme yetkisi tanınmış ise, geçici işçi sağlama sözleşmesi ve bununla paralel olarak geçici iş ilişkisi devam edecektir⁵⁷.

4. Sözleşmenin Feshi

Geçici iş ilişkisinde iki sözleşmeden biri olan işçi ve özel istihdam bürosu arasındaki iş sözleşmesi, belirsiz süreli olarak akdedildiyse hem özel istihdam bürosu hem de işçi sözleşmeyi süreli fesih bildirimiyse feshedebilecektir⁵⁸. Özel istihdam bürosu, iş sözleşmesini geçerli sebeple feshettiyse geçici iş ilişkisi sona erecek, ihbar öneli tanınarak yapılmış fesihlerde ise önel sonuna kadar geçici iş ilişkisi devam edecektir⁵⁹. Bunun yanında özel istihdam bürosunun haklı nedenle de işçinin iş sözleşmesini feshetme imkanı vardır. Bu durumda fesihden kaynaklanacak yükümlülüklerden geçici işverenin sorumluluğu bulunmayacaktır⁶⁰. İşçinin haklı nedenle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda bu da geçici iş ilişkisini sona erdirecektir.

Geçici iş ilişkisindeki sözleşmelerden ikincisi olan geçici işçi sağlama sözleş-



FOOTNOTE

57 Yiğit, a.g.e., s.199, Başmanav, a.g.e., s.152, Çetiz, a.g.e., s.67.

58 Odaman, a.g.e, Sayfa: 34.

59 Odaman, a.g.e., s.34.

60 Odaman, a.g.e., s.35.

61 Yiğit, a.g.e., s.200.

If the temporary worker supply contract, which is the second of the contracts in the temporary employment relationship, is terminated by the employer's private employment office or the temporary employer, the temporary employment relationship will also come to an end.

5. Cancellation of Private Employment Agency's Permit or Closure of the Office

Pursuant to the third paragraph of Article 28 of the Private Employment Offices Regulation, if the authorization of the private employment agency to establish a temporary employment relationship is revoked, the execution of the ongoing contracts continues until the periods specified in the contract are completed. However, the private employment agency cannot use its authority to establish a temporary employment relationship or extend the temporary employment contract during this period. The point to be noted is that authorization and permission are different documents and permission is required for all activities of the private employment agency⁶¹. Therefore, the loss of this permit will result in the termination of the temporary employment relationship.

Pursuant to paragraph 4 of the same article, if the private employment office is closed for any reason, the temporary employment relationship is terminated by the notification of this situation to the employer employing temporary workers. Pursuant to this explicit provision, the closure of the private employment agency is one of the reasons for terminating the temporary employment relationship.

VI. CONCLUSION

Temporary employment relationships, which are newer than other working relationships, are in the nature of a tripartite relationship. There are two types of temporary employment relationship: professional and non-professional temporary employment relationship. With the professional temporary work relationship established with the private employment office, which is the focus of our work; an employment contract is established between the private employment agency and the temporary worker, and a temporary worker supply contract is established between the private employment agency and the temporary employer.

leşmesinin işverenin özel istihdam bürosu ya da geçici işveren tarafından feshedilmesi durumunda da geçici iş ilişkisi son bulacaktır.

5. Özel İstihdam Bürosu İzninin İptali veya Büronun Kapanması

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nin 28. maddesinin 3. fıkrası uyarınca özel istihdam bürosunun geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptali hâlinde devam eden sözleşmelerin uygulanmasına, sözleşmede belirtilen süreler tamamlanıncaya kadar devam edilir. Ancak, özel istihdam bürosu bu dönem içerisinde geçici iş ilişkisi kurma veya geçici işçi sağlama sözleşmesini uzatma yetkisini kullanamaz. Dikkat edilmesi gereken nokta, yetki ile izin farklı belgeler olduğu ve özel istihdam bürosunun tüm faaliyetleri için izin gerekliliğidir⁶¹. Dolayısıyla bu izin kaybedilmesi geçici iş ilişkisinin sona ermesine neden olacaktır.

Aynı maddenin 4. fıkrası uyarınca herhangi bir nedenle özel istihdam bürosunun kapanması hâlinde geçici işçi çalıştıran işverene bu durumun tebliğ edilmesi ile geçici iş ilişkisi sona erer. Bu açık hüküm uyarınca özel istihdam bürosunun kapanması da geçici iş ilişkisini sona erdiren nedenlerden biridir.

VI. SONUÇ

Tarihi olarak diğer iş ilişkilerine nazaran daha genç olan geçici iş ilişkisi, üç taraflı bir ilişki niteliğindedir. Geçici iş ilişkisinin de mesleki olan ve mesleki olmayan geçici iş ilişkisi olmak üzere iki türü bulunmaktadır. Çalışmamızın odak noktasını oluşturan mesleki, yani özel istihdam bürosu ile kurulan geçici iş ilişkisiyle birlikte; özel istihdam bürosu ile geçici işçi arasında iş sözleşmesi, özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasında geçici işçi sağlama sözleşmesi kurulur. Bu ilişkinin kurulması mevzuatta öncelikle bazı durumların gerçekleşmesine özgülenmiş olup bu ilişkinin suiistimal edilmesi önlenmeye çalışılmıştır. Geçici iş ilişkisi kurulduktan sonra ise tarafların üçlü ilişkisinde birbirlerine karşı

DİPNOT

57 Yiğit, a.g.e., s.199, Başmanav, a.g.e., s.152, Çetiz, a.g.e., s.67.

58 Odaman, a.g.e, s.34.

59 Odaman, a.g.e., s.34.

60 Odaman, a.g.e., s.35.

61 Yiğit, a.g.e., s.200.

PART 18

Establishment of this relationship is primarily specific to the realization of certain situations in the legislation, and the abuse of this relationship has been tried/aimed to be prevented. After the temporary employment relationship is established, the parties have various rights and obligations towards each other in the tripartite relationship. It is inevitable that this will have various consequences in terms of individual and collective labour law and social security law.

There is an employer-employee relationship between the private employment agency and the employee. With the establishment of a temporary employment relationship, the temporary employer has the right to give instructions to the worker, and besides this right, it also has obligations to take care the workers and to treat them equally. On the other hand, the worker has obligations to do his/her job diligently, to be loyal to his/her employer and not to be in competition. In addition to these obligations of the worker, there are also some rights arising from the collective labour law. The multifaceted nature of this relationship requires careful classification in terms of results.



çeşitli hak ve yükümlülükleri söz konusu olmaktadır. Bunun da bireysel ve toplu iş hukuku ile sosyal güvenlik hukuku bakımından çeşitli sonuçları olması kaçınılmazdır.

Özel istihdam bürosu ile işçi arasında bir işveren-işçi ilişkisi mevcuttur. Geçici iş ilişkisinin kurulmasıyla, geçici işveren, işçiye talimat verme hakkına sahip olup, bu hakkının yanında işçiyi gözetme ve eşit davranma yükümlülükleri de bulunmaktadır. İşçinin ise işini özenle yapma, işverene sadakat ve rekabet etmeme borçları bulunmaktadır. İşçinin bu borçlarının yanında toplu iş hukukundan doğan bazı hakları da söz konusu olmaktadır. Bu ilişkinin çok yönlü mahiyeti, sonuçlar bakımından dikkatli bir tasnif yapılmasını gerektirmektedir.

BIBLIOGRAPHY

ERCAN AKYİĞİT, İş Hukuku, 2018.

CANDAN ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, İş Hukukunda Esneklik ve Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi, 2021, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2021, s. 272-305.

Ş. ESRA BASKAN, Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi, 2017, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XXI, sayı 2.

YASEMİN BAŞMANAV, Ödünç İş İlişkisi, 2016, İstanbul Hukuk Mecmuası, s.139-169.

NURİ ÇELİK, NURŞEN CANIKLIOĞLU, TALAT CANBOLAT, İstanbul 2020.

ORHAN ERSUN CİVAN, Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi, 2017, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, s.311-397.

ALİ BARAN ÇETİZ, Türk İş Hukukunda Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi, Ankara, 2020.

AYŞEGÜL EKİN, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi, Konya 2019.

ÖMER EKMEKÇİ, ESRA YİĞİT, Bireysel İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2020, On İki Levha Yayıncılık.

ŞERAFETTİN GÜLER, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Ödünç İş İlişkisi, Kasım 2007/Şubat 2008, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 21, Sayı: 2-3.

MEHMET GÜNAY, Ödünç İş İlişkisi, Konya 2007.

SEÇKİN NAZLI, Özel İş Aracılığı, 2009, Vedat Yayıncılık, İstanbul.

AİGÜL NURMUKHAMBETOVA, İş Kanunu'nun Yeni Düzenlemesi Karşısında Geçici İş İlişkisi, 2017, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi.

SERKAN ODAMAN, Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisinin Sona Ermesi, 2008, Sicil İş Hukuku Dergisi.

SEZGİ ÖKTEM SONGU, ASIYE ŞAHİN EMİR, Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Kurulan (Meslek Edinilmiş) Geçici İş İlişkisi Kapsamında Çalışan İşçiler, 2020, Sicil İş Hukuku Dergisi.

SARPER SÜZEK, İş Hukuku, İstanbul 2018.

ESRA YİĞİT, Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi, İstanbul 2018.

KAYNAKÇA

ERCAN AKYİĞİT, İş Hukuku, 2018.

CANDAN ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, İş Hukukunda Esneklik ve Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi, 2021, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2021, s. 272-305.

Ş. ESRA BASKAN, Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi, 2017, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XXI, sayı 2.

YASEMİN BAŞMANAV, Ödünç İş İlişkisi, 2016, İstanbul Hukuk Mecmuası, s.139-169.

NURİ ÇELİK, NURŞEN CANIKLIOĞLU, TALAT CANBOLAT, İstanbul 2020.

ORHAN ERSUN CİVAN, Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi, 2017, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, s.311-397.

ALİ BARAN ÇETİZ, Türk İş Hukukunda Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi, Ankara, 2020.

AYŞEGÜL EKİN, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi, Konya 2019.

ÖMER EKMEKÇİ, ESRA YİĞİT, Bireysel İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2020, On İki Levha Yayıncılık.

ŞERAFETTİN GÜLER, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Ödünç İş İlişkisi, Kasım 2007/Şubat 2008, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 21, Sayı: 2-3.

MEHMET GÜNAY, Ödünç İş İlişkisi, Konya 2007.

SEÇKİN NAZLI, Özel İş Aracılığı, 2009, Vedat Yayıncılık, İstanbul.

AİGÜL NURMUKHAMBETOVA, İş Kanunu'nun Yeni Düzenlemesi Karşısında Geçici İş İlişkisi, 2017, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi.

SERKAN ODAMAN, Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisinin Sona Ermesi, 2008, Sicil İş Hukuku Dergisi.

SEZGİ ÖKTEM SONGU, ASIYE ŞAHİN EMİR, Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Kurulan (Meslek Edinilmiş) Geçici İş İlişkisi Kapsamında Çalışan İşçiler, 2020, Sicil İş Hukuku Dergisi.

SARPER SÜZEK, İş Hukuku, İstanbul 2018.

ESRA YİĞİT, Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi, İstanbul 2018.