

CERTIFICATE

OF PARTICIPATION



This certificate is proudly presented to

Lec. Dr. Banu DENİZLİ ÖZTÜRK

in oral and technical presentation, recognition and appreciation of research contributions to

V. INTERNATIONAL ISTANBUL CURRENT SCIENTIFIC RESEARCH CONGRESS

July 9-11, 2023 / Istanbul, Türkiye

with the paper entitled

RIGHTS AND OBLIGATIONS OF THE
PARTIES IN TEMPORARY
NON-VOCATIONAL EMPLOYMENT
RELATIONS

Prof. Dr. Osman ERKMEN

Head of Congress



KONGREMİZ ULUSLARARASI AKREDİTASYONA SAHİPTİR

- En az 30 ülkeden araştırmacı ve akademisyenler katılacaklardır
- Çok uluslu bilim kuruluna sahiptir
- ISBN'li kongre kitabı yayınlanacaktır
- Gönderilen özet metinler ve tam metinlerin titizlikle hakem kontrolünden geçirilmesi

yönleriyle **ULUSLARARASI KONGRE** niteliğindedir;

Kongremiz doçentlik ve profesörlük kadrolarına atanmak da dahil olmak üzere tüm akademik yükselme kriterlerini karşılamaktadır

Türkiye'den katılımcılar için %45 kontenjan ayrılmıştır. Türkiye'den başvurular (başvuru sırasına göre) bu kota korunarak kabul edilecektir. Kongremiz **Akademik Teşvik Kriterlerini** karşılamaktadır



IKSAD Institute - All rights reserved

bilgi@istanbulkongresi.org



© 2021

ISTANBUL
INTERNATIONAL MODERN SCIENTIFIC RESEARCH
CONGRESS -V
July 9-II, 2023 | Istanbul, Türkiye

THE BOOK OF FULL TEXTS

Edited by
Prof. Dr. Osman ERKMEN
Gulnaz GAFUROVA

ISBN: 978-625-367-198-3

INTERNATIONAL ISTANBUL MODERN SCIENTIFIC RESEARCH CONGRESS-V



THE BOOK OF FULL TEXTS

EDITED BY
Prof. Dr. Osman ERKMEN
Gulnaz GAFUROVA

By
IKSAD Institute
All rights of this book belong **IKSAD Publishing House**
Authors of chapters are responsible both ethically and juridically
www.istanbulkongresi.org
Issued: 25.07.2023
ISBN: 978-625-367-198-3

CONGRESS'S IDENTIFICATION
İSTANBUL International Modern Scientific Research Congress-V

DATE AND PLACE
9-11 July 2023
İstanbul, TÜRKİYE
(FACE TO FACE AND ONLINE)

ORGANIZATION
IKSAD Institute

HEAD OF CONGRESS
Prof. Dr. Osman ERKMEN

COORDINATOR
Gulnaz GAFUROVA

NUMBER OF ACCEPTED PAPERS 229
NUMBER OF REJECTED PAPERS 15
TOTAL NUMBER OF PAPERS FROM TÜRKİYE 112
TOTAL NUMBER OF INTERNATIONAL PARTICIPANTS 117

PARTICIPATION COUNTRIES

Türkiye, Azerbaijan, Uzbekistan, Algeria, India, Italy, Portugal, Indonesia,
Vietnam, Albania, Mexico, Romania, Nigeria, UK, Canada, France, Georgia,
Kyrgyzstan

EVALUATION PROCESS
All applications have undergone a double-blind peer review process

SCIENCE AND ADVISORY BOARD

- Dr. Şükrü Karataş - İstanbul Arel University
Dr. Mehmet Pala – Halich University
Dr. Yeşim Müge Şahin - İstanbul Arel University
Dr. Ayşe Erkmen – Gaziantep University
Dr. Fitnat Şule Şakar - İstanbul Arel University
Dr. Dilek Özçelik Ersü - İstanbul Arel University
Dr. Özlem Persil Özkan - İstanbul Arel University
Dr. İlkay Turhan Kara - İstanbul Arel University
Dr. A. Beril TUĞRUL- Istanbul Technical University
Dr. Aparna SRIVATAVA- Noida University
Dr. Gülzar İBRAHİMOVA- Baku Eurasia University
Dr. Rada NOVAKOVIC- National Research Council, Italy
Dr. C. VIJAI- St. Peter Institute of Higher Education and Research
Dr. Dipanvita PAL- Burdwan University
Dr. Ethem İlhan ŞAHİN- Adana Alparslan Türkeş Science and Technology University
Dr. Lech Kościelak- University of Warsaw
Dr. Terane NAGHIYEVA- Azerbaijan State Pedagogical University
Dr. Muhammad AKRAM- Government College Faisalabad University
Dr. Mustafa Bayram- Gaziantep University
Dr. Çiğdem Aykaç- Gaziantep University
Dr. Hidayet Sağlam- Kilis 7 Aralık University
Dr. Faruk Bozoğlu- KTO Karatay University
Dr. Hüseyin Erten- Çukurova University
Dr. Arzu Çağrı Mehmetoğlu- Sakarya University
Dr. Muhammet Arıcı- Yıldız University
Dr. Osman Sağdıç- Yıldız University
Dr. Yeşim Ekinci- Yeditepe University
Dr. Nükhet N. Zorba- Çanakkale Onsekiz Mart University
Dr. Mihriban Koruklu- Uludag University
Dr. İrem Korkmaz- Marmara University
Dr. Emre Ertan- Marmara University
Dr. Fatih Özbey- University of Health Sciences
Dr. Hasan Yetim- İstanbul Sabahattin Zaim University
Dr. Çiğdem Soysal- Gaziantep University
Dr. Ahmet Hilmi Çön- Pamukkale University
Dr. Dilek Heperkan- İstanbul Aydın University
Dr. Fatma ÇAPAN- Gaziantep University

09.07.2023 / SESSION-3 / HALL-1



Istanbul Local Time: 15:00-17:00



Meeting ID: 818 2804 2148 / Passcode: 090007

HEAD OF SESSION: Assoc. Prof. Dr. Pınar ALTIOK GÜREL

Author	University	Presentation title
Murat DURMAZ Prof. Dr. Harun ŞAHİN	Gaziantep University	THE EFFECT OF FREE TRADE AGREEMENTS SIGNED WITH AFRICAN COUNTRIES ON TURKEY'S FOREIGN TRADE
Kadriye KURU Aybüke Selcan BOZAHMETOĞLU Assoc. Prof. Dr. Bülent YILDIZ	Kastamonu University	DIGITALIZATION IN SUPPLY CHAIN OPERATIONS FOR SUSTAINABILITY
Asst. Prof. Dr. Tolga ERGÜN Asst. Prof. Dr. Hilal OK ERGÜN	Trabzon University	THE ROLE OF TOURISM RECEIPTS, RENEWABLE ENERGY AND FINANCIAL DEVELOPMENT IN CARBON EMISSIONS: CASE OF G7 COUNTRIES
Hazal EROĞLU Asst. Prof. Dr. Niran CANSEVER	Süleyman Demirel University	WOMEN LEADERS IN THE POLITICAL AREA IN THE WORLD
Assoc. Prof. Dr. Pınar ALTIOK GÜREL	Aydın Adnan Menderes University	PREVIEW THE FUTURE IN CUSTOMER RELATIONSHIP MANAGEMENT STRATEGIES: AUTONOMOUS STORES
Hasan OCAK Asst. Prof. Dr. Hüseyin ÇAVUŞOĞLU	Zonguldak Bülent Ecevit University	AN EVALUATION ON PRESIDENTIAL POLICY BOARDS AND OFFICES WITHIN THE SCOPE OF PUBLIC POLICIES
H. İREM ALTINTAŞ	Sakarya University	STATES' ACTIONS RESULTING IN COMPENSATION IN INTERNATIONAL LAW: USE OF FORCE
Asst. Prof. Dr. Banu DENİZLİ ÖZTÜRK	Sivas Cumhuriyet University	RIGHTS AND OBLIGATIONS OF THE PARTIES IN TEMPORARY NON-VOCATIONAL EMPLOYMENT RELATIONS
Asst. Prof. Dr. Banu DENİZLİ ÖZTÜRK	Sivas Cumhuriyet University	BINDING CONTROL OF GENERAL TERMS AND CONDITIONS OF EMPLOYMENT
Res. Asst. Yusuf Can TUNABOYLU Asst. Prof. Dr. Sefa CEYHAN	İstanbul Nişantaşı University	THE INFLUENCE OF PERSONALITY TRAITS ON CONSUMER BEHAVIOR IN AIRLINES

Moderator is responsible for ensuring the smooth running of the presentation, managing the group discussion and dynamics.

ISTANBUL
INTERNATIONAL MODERN SCIENTIFIC RESEARCH CONGRESS -V
July 9-11, 2023 | Istanbul, Türkiye

Thi-Hoang-Anh TRAN	THE INFLUENCE OF LANGUAGE ON THE TOURISM INDUSTRY IN PARIS: AN IN-DEPTH STUDY	706
Tolga ERGÜN Hilal OK ERGÜN	THE ROLE OF TOURISM RECEIPTS, RENEWABLE ENERGY AND FINANCIAL DEVELOPMENT IN CARBON EMISSIONS: CASE OF G7 COUNTRIES	731
Ufuk CEBECİ Abdurrahman Enes CESUR Mahmut ÖZAY	LEAN INTERNAL LOGISTICS AND AN APPLICATION IN THE FURNITURE INDUSTRY	741
Van Cong Vu	IMPROVING THE QUALITY OF LOGISTICS HUMAN RESOURCES THROUGH CONNECTING STUDENTS WITH THE LOGISTICS ENTERPRISES	750
Yahya YILDIRIM	THE RELATIONSHIP BETWEEN BODY FAT RATIO, AGE AND PHYSICAL FITNESS TEST RESULTS IN 12-15 YEARS OLD WRESTLERS	757
Yasemin KAVAS Eren ŞAHİNER Aytunç ATEŞ	INVESTIGATION OF THE LUMINANCES PROPERTIES OF InSe-InSe:Ho THIN FILM SAMPLES	762
Yasin SARAÇLI N. Fırat ÖZKAN	SALARY FORECAST FOR INDUSTRIAL ENGINEERS WITH MACHINE LEARNING ACCORDING TO VARIOUS CRITERIA	768
Yeliz ÇELEN Sümeyye ELBEYİ	OPINIONS OF CANDIDATES OF NATURAL SCIENCES ON THE USE OF THE LABORATORY METHOD ON 8TH GRADE PRESSURE	795
Banu DENİZLİ ÖZTÜRK	BINDING CONTROL OF GENERAL TERMS AND CONDITIONS OF EMPLOYMENT	806
Derya GÜNDÜZ HOŞGÖR Hacer GÜNGÖRDÜ Haydar HOŞGÖR	TECHNOSTRESS IN THE HEALTH SECTOR: AN OVERVIEW	817
Aslıhan KUŞÇUOĞLU	COMPARISON ON THE LEARNING OUTCOMES OF THE UNDERGRADUATE THEOLOGY PROGRAM RELIGIOUS EDUCATION COURSE	825
Banu DENİZLİ ÖZTÜRK	RIGHTS AND OBLIGATIONS OF THE PARTIES IN TEMPORARY NONVOCATIONAL EMPLOYMENT RELATIONS	839
Esvet AKBAŞ Adem RÜZGAR	SYNTHESIS OF 5-BENZOYL-6-PHENYL-4-(5-BROMO-2-HYDROXYPHENYL)-2-THIOXO-3,4-DIHYDRO-1H-PYRIMIDINE AS A CATALYTIC WITH HIGH EFFICIENCY AND QUANTUM CHEMICAL CALCULATIONS	849
Funda AYDIN	TRADITION OF TRACING THE PAST IN MINSTREL LITERATURE: DECLARING THE DATE - ERKİLETLİ ÂŞİK HASAN POEMS WITH EXAMPLES –	857
Funda ÖZTÜRK Mine KARAMAN Hüseyin ÇİÇEK	INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN TOURISM EMPLOYEES' LEVELS OF RECREATION BENEFIT AWARENESS, WORKPLACE HAPPINESS AND JOB SATISFACTION	865
Havvanur UÇBEYİAY	DETERMINATION OF KINETICS OF LEACHING OF LOW-GRADE MANGANESE ORE WITH MOLASSES AND IN ACID SOLUTION	876
Moses Adeolu AGOI Oluwakemi Racheal OSHINOWO Oluwanifemi Opeyemi AGOI	THE RELEVANCE OF VIRTUAL ENHANCED CLASSROOM TO TEACHING LEARNING PROCESS AND ITS EFFICACY FOR EFFECTIVE EDUCATIONAL MANAGEMENT	887
Muhammet Yunus PAMUKOĞLU Cihan SARICA	EVALUATION OF APPLICATIONS OF DIFFERENT HOTELS OPERATING IN THE PROVINCE OF ISTANBUL WITHIN THE SCOPE OF ZERO WASTE MANAGEMENT	893
Muzaffer Can EZMEZ Şeyma HAKAN Mustafa Can HACIOĞLU Selçuk ÖZCAN	KAIZEN STUDY IN THE QUALITY CONTROL PROCESS IN THE TEXTILE INDUSTRY: DESIGN OF DIGITAL TAPE GLOVE	902
Nazife MENÇİ	A CHILD PATIENT ATTENDING THE EMERGENCY WITH CHEST PAIN AND DIAGNOSED MYOCARDITIS	916

**MESLEKİ AMAÇLI OLMAYAN GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNDE TARAFLARIN
HAKLARI VE BORÇLARI**
RIGHTS AND OBLIGATIONS OF THE PARTIES IN TEMPORARY NON-
VOCATIONAL EMPLOYMENT RELATIONS

Banu DENİZLİ ÖZTÜRK

Dr. Öğr. Gör., Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
ORCID: 0000-0003-4429-4605

ÖZET

Küresel rekabetin artmasıyla birlikte piyasada var olmaya çalışan işverenlerin maliyetleri düşürme çabaları esnekleşme olgusunun çalışma hayatına dahil olmasına sebep olmuştur. Esnekleşmeyle birlikte de standartlardan uzaklaşan istihdam modelleri yaygınlaşmıştır. Nitekim üretim maliyetlerinin düşürülmesi amaçlandığında genellikle ilk akla gelenin işçilik maliyetleri olduğu bir gerçektir. Bu çerçevede işverenler sadece ihtiyaç duydukları zamanlarda işçi istihdam etmek suretiyle esnek çalışma modellerine yönelmektedirler. Geçici iş ilişkisi, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma bu uygulamalara örnek olarak sayılabilir. Esnekliği ön planda tutan bir iş ilişkisi olan geçici iş ilişkisi, işçinin rızasıyla, kalıcı olmamak suretiyle ve nispeten kısa bir süre için diğer bir işverenin işyerinde çalıştırılması amacıyla kurulan bir ilişkidir.

Geçici iş ilişkisi, mevzuatımızda iki farklı şekilde düzenlenmektedir. İlk olarak mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi, özel istihdam büroları aracılığıyla kurulabilmektedir. Özel istihdam büroları bünyelerinde istihdam ettikleri işçileri geçici olarak başka işverenlerin işyerlerinde görevlendirerek geçici iş ilişkisine taraf olmaktadır. İkinci olarak ise mesleki amaçlı olmaksızın aynı holding ya da şirketler topluluğu bünyesinde işçinin rızasıyla geçici olarak başka bir işyerinde görevlendirilmesi şeklinde olmaktadır. Böylece aynı holding ya da şirketler topluluğu bünyesinde yer alan şirketler ilave işçi çalıştırmaları gereken bir durum ortaya çıktığında birbirlerinin işçilerini geçici olarak çalıştırma imkanına sahip olmaktadır.

Geçici iş ilişkisinin İş Hukukunu ilgilendiren esas noktası ise tarafların hak ve yükümlülüklerinin nasıl tespit edileceğidir. Çünkü bu ilişkide geçici olarak işçisini veren bir işveren, geçici işçi alan işveren ve geçici işçi olmak üzere üç taraf bulunmaktadır. Bu noktada işçinin iş görme borcu, sadakat yükümlülüğü gündeme geldiğinde hangi işverenin talep hakkına sahip olacağı cevaplanması gereken bir sorudur. Aynı şekilde ücret ödeme, işçiyi koruma ve gözetme ve eşit davranma gibi yükümlülükler söz konusu olduğunda hangi işverenin sorumluluğuna gidilebileceği hususu da netleştirilmelidir. Bu çerçevede çalışmamızda amacımız mesleki amaçlı olmayan, yani aynı holding ya da şirketler topluluğu bünyesinde kurulan geçici iş ilişkisi özelinde tarafların hak ve yükümlülüklerini ortaya koymaktır.

Anahtar Kelimeler: Geçici iş ilişkisi, Geçici işçi, Geçici işveren.

ABSTRACT

With the increase in global competition, the efforts of employers trying to exist in the market to reduce costs have caused the phenomenon of flexibility to be included in working life. With the flexibility, employment models that move away from standards have become widespread. As a matter of fact, it is a fact that labor costs are usually the first thing that comes to mind when it is aimed to reduce production costs. In this context, employers tend to flexible working models by employing workers only when they need it. Temporary

employment relationship, part time work, on-call work can be counted as examples of these practices.

Temporary employment relationship, which is a business relationship that prioritizes flexibility, is a non-temporary and relatively short-term relationship established with the consent of the employee to be employed at another employer's workplace.

Temporary employment relationship is regulated in two different ways in our legislation. First of all, temporary employment relationship for professional purposes can be established through private employment agencies. Private employment agencies become a party to the temporary employment relationship by temporarily assigning the workers they employ to the workplaces of other employers. Secondly, it is in the form of temporary assignment in another workplace with the consent of the worker within the same holding or group of companies without professional purposes. Thus, companies within the same holding or group of companies have the opportunity to employ each other's workers temporarily when a situation arises where they need to employ additional workers.

The main point of the temporary employment relationship concerning the Labor Law is how the rights and obligations of the parties will be determined. Because there are three parties in this relationship: an employer who gives his/her worker temporarily, an employer who hires a temporary worker and a temporary worker. At this point, it is a question that needs to be answered which employer will have the right to demand when the employee's duty of work and loyalty obligation come to the fore. In the same way, it should be clarified which employer can be held responsible when it comes to obligations such as paying wages, protecting workers and treating them equally. In this context, our aim in our study is to reveal the rights and obligations of the parties in the temporary business relationship established within the same holding or group of companies, which is not for professional purposes.

Keywords: Temporary agency work, Agency worker, Temporary employer.

1. GİRİŞ

İşletmelerin küresel rekabet ortamında ayakta kalabilmelerine formül olarak geliştirilen esnekleşme kavramı, işçi ve işveren arasındaki iş ilişkilerini de etkilemektedir. Şöyle ki, küreselleşmeyle birlikte yaşanan sosyal, ekonomik ve teknolojik gelişmeler şartların son derece ağır olduğu bir piyasanın ortaya çıkışına sebep olmuş, piyasa şartlarından etkilenen işverenler de maliyetleri düşürme ekseninde hareket eder hale gelmişlerdir.

Üretim maliyetlerini düşürmek gündeme geldiğinde konunun odak noktasının genellikle emek olduğunu görmekteyiz. İşverenlerin işçiye verdikleri ücreti ve ücretin eklerini çoğu zaman büyük bir külfet olarak görmeleri, emek kullanımını en aza indirgeyecek önlemler almaları sonucunu doğurmaktadır. Anılan sebepler doğrultusunda istihdamda esnekleşmeyle birlikte çalışma hayatına klasik istihdam anlayışından uzaklaşan çalışma türleri dahil olmaktadır. Kökeni 19. yüzyıla dayanan geçici (ödünç) iş ilişkisi de esnekliği ön planda tutmakta ve bu bağlamda uygulamada sık bir şekilde tercih edilmektedir (Akyiğit, 1995; Alpagut, 2005; Alpagut, 2006; Fudge, 2017). İlk olarak ne zaman uygulanmaya başladığına dair net bir tarih bulunmasa da 1837 yılında Almanya'da bir makine fabrikasında işverenin elindeki işi kendi istihdam ettiği işçilerle yetiştiremediği hallerde ordudan kura ile asker temin ettiği ve iş bittiğinde herhangi bir feshi beyanına ihtiyaç olmaksızın askerlerin kışlarına geri gönderildiği sistemin geçici işçi teminine bir örnek olduğu belirtilmektedir (Akyiğit, 1995).

Geçici iş ilişkisi, işverenin kendi işçisini işçinin rızasıyla ve nitekim kısa bir süre çalıştırmak için diğer bir işverenin emrine geçirmesi ile kurulan bir ilişki olarak tanımlanmaktadır (Mollamahmutoğlu ve diğerleri, 2022). Geçici işçi veren işveren, geçici işçi alan işveren ve geçici işçi olmak üzere üç tarafın yer aldığı bu ilişki, İş Hukuku açısından birçok tartışmalı hususu beraberinde getirmektedir. Özellikle geçici iş ilişkisinde tarafların hak ve

yükümlülüklerini belirlemek uygulamada kimi zaman sorun yaratmaktadır. İlâveten geçici iş ilişkisinin işletmeler açısından olumlu yönleri mevcut olmasına karşın iş güvencesinden yoksun ve düşük ücretlere katlanmak zorunda kalan bir işgücü piyasası ortaya çıkarması da bir tehlike olarak değerlendirilmektedir (Özdemir, 2010; Schoukens ve Barrio).

Mevzuatımızda geçici iş ilişkisi 2016 yılında yapılan değişikliğe kadar sadece mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisine ilişkin düzenlemelerle yer almaktaydı. 4857 sayılı İş Kanunu'na (Resmi Gazete, 25134, 10 Haziran 2003) 06.05.2016 tarihinde kabul edilen 6715 sayılı Kanunla (Resmi Gazete, 29717, 20 Mayıs 2016) yapılan değişiklikle hem mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde birtakım farklılıklar yaratılmış hem de mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi mevzuatımıza dahil edilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinin (m.) 1. fıkrasına (f.) göre "Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir". Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi özel istihdam büroları aracılığıyla bürolar bünyesinde yer alan işçilerin ihtiyacı olan işverenlere ödünç verilmesi suretiyle kurulmaktadır. Kanunda özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi çeşitli sınırlamalara tabi tutularak hangi hallerde bu ilişkinin kurulabileceği hükme bağlanmıştır. İncelememizin esas konusunu mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisi özelinde belirlediğimizden ilgili ilişkide tarafların hak ve borçları çalışmamızda incelenmiştir.

2. MESLEKİ OLMAYAN GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun m. 7'de düzenlenen geçici iş ilişkisi 6715 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik öncesi "İşverenin, işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna ait başka bir işyerinde ya da hali hazırda yaptığı işe benzer işlerde çalıştırmak üzere ve işçinin rızasını almak şartıyla, başka bir işverene, iş görme borcunu o işverene karşı yerine getirmesi amacıyla devretmesi" şeklinde tanımlanmaktaydı. Yapılan değişiklik sonrası hüküm "İşverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi halinde de geçici iş ilişkisi kurulmuş olur" (m.7/15) halini almıştır. Böylece mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinin eski düzenlemeden farklı olarak sadece holding ya da şirketler topluluğu bünyesinde kurulmasına imkan tanınmış, işçinin benzer işlerde çalıştırılmak üzere herhangi bir işyerinde görevlendirilmesi ise hükümden çıkarılmıştır.

Holding ve şirketler topluluğu kavramlarına kısaca değinmek gerekirse, holding kavramı uygulamada sıkça karşılaşılmamasına karşın mevzuatımızda kapsamlı bir kanuni tanımı bulunmamaktadır. Holding, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu (Resmi Gazete, 27846, 14 Şubat 2011) m. 519/4'te "başlıca amacı başka işletmelere katılmaktan ibaret olan holding şirketler" ifadesiyle ele alınmakta ve amaç unsurundan hareketle bir açıklama yapılmaktadır. Holdingin doktrinde yapılan tanımı ise bir şirketin bir ya da daha fazla şirkete ekonomik olarak bütünlük sağlamak maksadıyla ve yönetimlerine hakim olacağı bir biçimde katılmasıyla oluşan bir yapı olduğu şeklindedir (Poroy ve diğerleri, 2019; Bahtiyar, 2014). Şirketler topluluğu ise yine doğrudan tanımı yapılamamakla birlikte Türk Ticaret Kanunu m. 195'te "(1) a) Bir ticaret şirketi, diğer bir ticaret şirketinin doğrudan veya dolaylı olarak; 1) Oy haklarının çoğunluğuna sahipse veya 2) Şirket sözleşmesi uyarınca, yönetim organında karar alabilecek çoğunluğu oluşturan sayıda üyenin seçimini sağlayabilmek hakkı haizse veya 3) Kendi oy hakları yanında, bir sözleşmeye dayanarak, tek başına veya diğer pay sahipleri ya da ortaklarla birlikte, oy haklarının çoğunluğunu oluşturuyorsa, b) Bir ticaret şirketi, diğer bir ticaret şirketini, bir sözleşme gereğince veya başka bir yolla hakimiyeti altında tutabiliyorsa, birinci şirket hakim, diğeri bağlı şirkettir. Bu şirketlerden en az birinin merkezi Türkiye'de ise bu Kanundaki şirketler topluluğuna ilişkin hükümler uygulanır" hükmüyle açıklanmaktadır. Anılan tanımlamalar kapsamında İş Kanunu m. 7/15'e göre

mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisi işçinin holding ya da aynı şirketler topluluğu bünyesinde başka bir işyerinde görevlendirilmesi suretiyle gerçekleştirilebilecektir.

2.1. MESLEKİ OLMAYAN GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNDE TARAFLAR ARASINDAKİ HUKUKİ İLİŞKİ

Kanunda mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde taraflar arasındaki ilişkinin niteliğini doğrudan açıklayan bir hüküm bulunmamasıyla beraber m.7/15'te özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisine dair hükümlere çeşitli göndermeler yapılmaktadır. Geçici işçi çalıştıran işverenin işin gereğine ve taraflar arasında yapılan geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçiye talimat verme yetkisine sahip olduğunu içeren m.7/9-a bendine yapılan gönderme gereğince geçici işçiyi veren işveren ile geçici işveren arasında işçinin devrine yönelik bir geçici işçi sağlama sözleşmesi yapılmasının gerektiği söylenebilecektir (Çelik ve diğerleri, 2022).

Kanun geçici işçi sağlama sözleşmesinin yazılı yapılması zorunluluğunu da getirmektedir. Geçici iş ilişkisi yazılı olarak en fazla altı aylık bir süre için kurulabilecek olup, en fazla iki defa yenilenebilecektir (m.7/15). Geçici iş ilişkisi kurulan sürenin dolması üzerine işçinin asıl işverenin yanına döndükten sonra yeniden önceki geçici işverenin işyerinde görevlendirilmesine ise engel bir düzenleme bulunmamaktadır (Çelik ve diğerleri, 2022). Ayrıca ilgili fıkranın yaptığı gönderme gereğince toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde geçici iş ilişkisi kurulamayacağı, grev ve lokavt sırasında geçici işçi çalıştırılmayacağı sınırlamaları da bulunmaktadır.

3. MESLEKİ OLMAYAN GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN BİREYSEL İŞ HUKUKU BAKIMINDAN DOĞURDUĞU HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLER

Geçici iş ilişkisinde geçici işveren ile geçici işçi arasında sözleşmesel bir ilişki bulunmamasıyla beraber, geçici işçi geçici işverenin işyerinde iş görme borcunu yerine getirdiğinden tarafların hak ve yükümlülüklerinin tespiti önem arz etmektedir.

3.1. İŞ GÖRME BORCU AÇISINDAN

İş sözleşmesinin temel unsurlarından olan iş görme borcu işçinin iş sözleşmesindeki esas yükümlülüğünü teşkil etmektedir. İşçinin iş görme borcunun niteliği ise kanunla ya da taraflar arasında yapılan iş sözleşmesi kapsamında değerlendirilecektir. Geçici iş ilişkisi açısından iş görme borcuna geldiğimizde ise klasik bir iş ilişkisine kıyasla farklılık arz eden hususlar karşımıza çıkmaktadır.

Geçici iş ilişkisinin üçlü yapısı kapsamında geçici işçi ile asıl işvereni arasındaki ilişkinin devamlılığı söz konusu olmasına karşın, işçinin iş görme borcunu geçici işverene karşı yerine getirmesi gündeme gelmektedir (Çelik ve diğerleri, 2022; Andaç, 2016; Sümer, 2019). Geçici işveren de geçici iş ilişkisinin kurulmasıyla birlikte geçici işçiden iş görmesini talep etme hakkına sahip olmaktadır (Caniklioğlu, 2008). Yani işçi, iş görme borcunu iş sözleşmesiyle bağlı olduğu işverene değil de başka bir işyerinde başka bir işverene karşı ifa etmekte, bunu yaparken de asıl işvereni nam ve hesabına değil de kendi nam ve hesabına hareket etmektedir (Caniklioğlu, 2008; Eyrenci ve diğerleri, 2020). Geçici işçinin bu yükümlülüğünün dayanağı ise kendisinin onayıyla asıl işvereni ve geçici işvereni arasında kurulan geçici işçi teminine dair sözleşme olarak nitelendirilmektedir (Çelik ve diğerleri, 2022; Odaman, 2016). Ancak İş Kanunu m. 7/11 mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi kapsamında geçici işçi sağlama sözleşmesinin yapılacağı hüküm altına alınmakta, mesleki amaçlı olmayan geçici ilişkisinde taraflar arasındaki sözleşme ilişkisi ise kanunda ele alınmamaktadır. Ancak bu tür geçici iş ilişkilerinde de asıl işveren ile geçici işveren arasında geçici işçi sağlama sözleşmesinin

yapılması gerektiği daha önce ifade edildiği üzere ileri sürülmektedir (Çelik ve diğerleri, 2022).

Geçici işçi geçici işverenin işyerinde ve onun talimatları doğrultusunda işi ifa etmek durumundadır. İşçinin iş görme borcunu yerine getirirken de dikkatli ve özenli bir şekilde hareket etmesi gerekecektir. Nitekim işçinin özen borcu iş görme borcunu tamamlayıcı bir nitelik arz etmektedir. İş Kanunu m. 7/14'te bu doğrultuda, her iki geçici iş ilişkisinde de uygulanmak üzere, geçici işçinin, işyerine ve işe ilişkin olmak şartıyla kusuru ile sebep olduğu zararlardan geçici işverene karşı sorumlu olduğu hüküm altına alınmıştır.

Geçici işçinin yapacağı işin niteliğine gelecek olursak daha önce de belirttiğimiz üzere eski düzenlemede yer alan geçici işçinin benzer işi yapmak üzere holding ya da şirketler topluluğuna dahil olmayan geçici işverenlere de gönderilmesi ihtimali mevcut düzenlemede yer almamakta, dolayısıyla geçici işçinin ifa edeceği işin niteliği herhangi bir sınırlamaya tabi tutulmamaktadır.

İş görme borcu açısından diğer bir önemli nokta ise geçici işçinin işi nerede ifa edeceğidir. Kural olarak geçici işçi geçici işverenin işyerinde işi yerine getirmekle yükümlü tutulmaktadır. Aksi takdirde asıl işverenin işyerinde çalışmaya devam etmesiyle alt işverenlik ilişkisinin gündeme geleceği ileri sürülmektedir (Akyiğit, 1995; Çankaya ve Çil, 2009). Uygulamada sorun yaşanmaması adına özellikle geçici işverenin birden fazla işyeri bulunması halinde işin ifa edileceği yerin taraflar arasında yapılacak sözleşmelerde netleştirilmesinde fayda olacaktır (Odaman, 2011).

Geçici işçinin iş görme borcuna aykırı hareket etmesi halinde durumun ne olacağına gelecek olursak, geçici işçinin asıl işvereni ile olan ilişkisinin devam etmesi sebebiyle her ne kadar iş görme borcu doğrudan geçici işverene karşı yerine getiriliyor olsa da borcuna aykırılık geçici işçinin asıl işverenine karşı olan yükümlülüğünün ihlali olarak nitelendirileceğinden asıl işveren tarafından geçici işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi gündeme gelebilecektir (Caniklioğlu, 2008; Çankaya ve Çil, 2009; Keser, 2006; Serin, 2005).

İşçinin iş görmekten kaçınma hakkı, geçici iş ilişkisi açısından bir diğer sorundur. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun (Resmi Gazete, 28339, 30 Haziran 2012) 13. maddesi gereğince çalışanlar ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaşmaları halinde iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurul yoksa da işverene başvurarak durumun tespiti ile gerekli tedbirlerin alınmasını isteme, gerekli tedbirler alınmaya kadar da çalışmaktan kaçınma hakkına sahiptir. Şüphesiz işbu haktan geçici işçinin de faydalanabilmesi gerekmekte ancak asıl işvereni ile mevcut olan iş sözleşmesi gereğince durumu asıl işverenine de bildirmesi gerekliliği ifade edilmektedir (Caniklioğlu, 2008).

3.2. SADAKAT BORCU AÇISINDAN

İş sözleşmesinin kendine has niteliği taraflar arasındaki bağımlılık ilişkisinde kendisini göstermektedir. Nitekim işçi ve işveren arasında kurulan ilişkinin kişisel bir nitelik taşıması sebebiyle işçinin iş görme borcu kadar sadakat borcu da ayrı bir önem arz etmektedir (Süzek, 2022). Hatta işçinin çalıştığı süre boyunca iş görme borcunun yanı sıra sadakat, özen, itaat, iyi niyet ve dürüstlük borçlarını da yan edim olarak yerine getirmek zorunda olduğu belirtilmektedir (Demir ve Demir, 2009).

Sadakat borcunun tanımlanmasına gelecek olursak, işin işverenin menfaatine uygun bir biçimde ifa edilmesi şeklinde olumlu bir yanı olan, aynı zamanda da işverene zarar verme ihtimali olan davranışlardan kaçınmayı ifade eden olumsuz bir tarafı da olan bir kavram olarak nitelendirilmektedir (Demircioğlu ve Centel, 2016). Geçici işçi bakımından sadakat borcunu ele aldığımızda ise sadece asıl işverene ya da geçici işverene karşı bu yükümlülüğün söz konusu olacağını söylemek mümkün görünmemektedir. Haliyle her iki işveren açısından da işçinin sadakat borcunu yerine getirmesi gündeme gelecektir (Akyiğit, 1995; Caniklioğlu, 2008; Odaman, 2016). Geçici işçi sadakat borcuna aykırılık teşkil eden ve İş Kanunu'nun 25.

maddesinin 2. fıkrasında yer alan işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlardan hem geçici işverenine hem de asıl işverenine karşı kaçınmak durumundadır.

Sadakat borcunun bir diğer yansıması ise işçinin sır saklama borcudur. Geçici işçi bu kapsamda her iki işverenin de meslek sırlarını ifşa etmemek borcu altına girmektedir. Nitekim asıl işverenin herhangi bir sorun yaşamamak adına sıkı bir güven ilişkisi temin ettiği işçisini ödünç vermeyi tercih etmesinin bekleneceği, bu sayede geçici işçinin asıl işverenin sırlarını geçici işverene açıklama riskinin önüne geçileceği ileri sürülmektedir (Odaman, 2016; Korkmaz ve Alp, 2016). Bunun dayanağı ise asıl işverenle geçici işçi arasındaki ilişkinin hali hazırda devam ediyor olmasıdır. Aksi takdirde geçici işçilerin muhbir konumuna gelmesi gibi bir tehlikenin gündeme geleceği vurgusu da yapılmaktadır (Odaman, 2016).

Geçici işçi sadakat borcu bağlamında yine her iki işverene karşı geçerli olmak üzere rekabet etmeme borcu altına da girmektedir. Asıl işverenin işçisini geçici bir süre için geçici işverene göndermesi yukarıda da belirttiğimiz üzere onun menfaatlerinin göz ardı edilmesi gibi bir sonuç ortaya çıkarmayacaktır¹. Ancak aksi yönde bir görüş de bulunmakla birlikte, geçici işverenin, aynı iş kolunda çalıştırmak amacıyla geçici işçiyi alması durumunda artık rekabet yasağından vazgeçmiş sayılacağı, aynı şekilde asıl işverenin de bile bile işçisini aynı iş kolunda başka bir işverene göndermek suretiyle rekabet yasağı açısından korunacak bir çıkarından bahsedilemeyeceği ileri sürülmektedir (Akyiğit, 1995).

3.3. ÜCRET ÖDEME BORCU AÇISINDAN

İş Kanunu m. 7/15'te mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisi kapsamında ücret ödeme yükümlülüğü ele alınmakta, asıl işverenin ücret ödeme yükümlülüğünün devam edeceği belirtilmektedir. Her ne kadar işçisini geçici olarak bir başka işverene göndermiş olsa da, asıl işverenin, geçici işçiye karşı yükümlülükleri devam etmekte olduğundan, iş sözleşmesinin asli unsurlarından olan ücret noktasında da asıl işverenin sorumluluğu söz konusu olacaktır.

Doktrinde geçici işçi sağlama sözleşmesi ile asıl işverenin yükümlülüğünde olan ücret ödemenin geçici işveren tarafından gerçekleştirilmesinin kararlaştırılabileceği ifade edilmekte, buna dayanak olarak da İş Kanununun 32. maddesinde yer alan ücretin işveren ya da üçüncü kişiler tarafından sağlanan tutar olduğu düzenlemesi gösterilmektedir (Canıklıoğlu, 2008). Ancak böyle bir anlaşmanın asıl işverenin ücret ödeme yükümlülüğünü ortadan kaldırmayacağı da ifade edilmektedir (Çelik ve diğerleri, 2022). Nitekim madde metninde sadece mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde geçerli olmak üzere işverenlere birlikte sorumluluk getirilmiş, geçici işverenin, kendisinde çalıştığı süre boyunca işçinin ödenmeyen ücretinden asıl işverenle birlikte sorumlu olacağı belirtilmiştir.

Ücrete ilişkin bir diğer husus da ücretin geniş anlamda kabul edilmesi gerekliliği olup, temel ücrete ilaveten para ile ölçülebilen ücretler, fazla çalışma ücretleri, bayram ve genel tatil ücretlerinin de ücrete dahil edilmesi gerekmektedir².

¹ "İşçinin iş sözleşmesinin feshinden sonra rekabet yasağına uyma yükümü, geçici iş ilişkisi sırasında da devam eder. Bu noktada işçinin ödünç alan işverene bağlı olarak yapmakta olduğu çalışmalarının da rekabet yasağının ihlali olarak değerlendirilmesi mümkündür": Yargıtay 9. HD., 20.06.2013, 2011/20759 E., 2013/19695 K., Legalbank.

² "Ödünç iş ilişkisinde ücret ödemesi yükümlülüğü yine ödünç veren işverene aittir. Ancak geçici iş ilişkisi kurulan işveren de kendisinde çalıştığı süre ile sınırlı olarak ödenmeyen ücretten ve işçiyi gözetme borcu ile sosyal sigorta primlerinden ödünç veren işverenle birlikte sorumludur. Yasada sözü edilen ücret geniş anlamda ücret olarak kabul edilmelidir. Öyle ki, ödenmeyen prim, ikramiye, sosyal yardımlar ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri de bu kapsamdadır": Yargıtay 9. HD., 10.02.2010, 2009/14417 E., 2010/1745 K., Legalbank.

3.4. İŞÇİYİ KORUMA VE GÖZETME BORCU AÇISINDAN

İşçinin korunması ve gözetilmesi borcu, işçinin sağlık ve güvenliğinin korunması açısından gereken koşulların oluşturulmasının yanı sıra borca aykırı davranılması halinde işçinin maruz kaldığı zararlardan sorumluluğu da ifade etmektedir (Caniklioğlu, 2008). İş ilişkisi kapsamında ise işbu yükümlülüklerden sorumlu olacak olan taraf şüphesiz işverendir. Geçici iş ilişkisine geldiğimizde ise işçinin iş görme borcunu geçici bir işveren bünyesinde yerine getirmesi söz konusu olduğundan işçiyi koruma ve gözetme borcu da farklı bir durum arz edecektir³.

İş Kanunu m. 7/9'da (c) ve (f) bentlerinde işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamındaki yükümlülükleri düzenlenmektedir. (c) bendi sadece özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkilerinde uygulanmakta olup, (f) bendi uyarınca ise her iki geçici iş ilişkisi kapsamında geçici işveren, 6331 sayılı Kanun'un 17. maddesinde öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliğinin gerektirdiği tedbirleri almakla yükümlüdür. 6331 sayılı Kanun geçici işverenin eğitim verilmesini sağlayacağını düzenlemekle birlikte hem sonraki hem de özel hüküm olması sebebiyle İş Kanunu md. 7 kapsamında eğitimleri vermesi gerekenin geçici işveren olduğu ifade edilmektedir (Çelik ve diğerleri, 2022). Gerekli kanuni düzenlemelerle konunun netleştirilmesi ve sorumluluğun hangi işverende olduğunun bütünlük arz edecek biçimde belirlenmesi isabetli olacaktır.

Geçici işçi, iş görme borcunu geçici işverenin işyerinde yerine getirmekte olduğundan iş sağlığı ve güvenliği önlemleri açısından sorumluluk geçici işverende olacaktır. Haliyle geçici işveren sadece eğitim vermekle kalmayacak, işçinin bilgilendirilmesi, işyerinde risk değerlendirilmesinin, acil durum planlamasının yapılması, çalışanların kurallara uyup uymadıklarının denetimi gibi birçok yükümlülüğü yerine getirmek durumunda kalacaktır.

Mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisi açısından getirilen düzenleme 7. maddenin son fıkrasında yer almakta, işçiyi gözetme borcundan asıl işveren ile geçici işveren birlikte sorumlu tutulmaktadır. Asıl işverenin her ne kadar geçici işverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınıp alınmadığını kontrol etme durumu olmasa da ilgili düzenlemede açıkça belirtildiği üzere sorumluluğu gündeme gelecektir. Doktrinde asıl işverenin sorumlu tutulmaması gerektiği de ileri sürülmektedir (Ekmekçi, 2004). Geçici işçi geçici işverenin işyerinde çalışırken bir iş kazasına maruz kaldığında müteselsil sorumluluk gereğince hem asıl işverene hem de geçici işverene başvurabilmesi mümkün olacaktır (Odaman, 2016).

3.5. YÖNETİM HAKKI AÇISINDAN

Geçici iş ilişkisinde, işçinin asıl işvereni dışında, geçici bir süreyle başka bir işverenin iş organizasyonuna dahil olmak suretiyle iş görme borcunu ifa etmesi, başka bir işverenin emir ve talimatlarının gündeme gelmesine sebep olmaktadır. Nitekim İş Kanunu md. 7/9 (a) bendinde geçici işverenin işçiye talimat verme hakkına sahip olduğu açıkça ifade edilmekte ve maddenin son fıkrasında yapılan atıfla bu düzenlemenin her iki geçici iş ilişkisi türünde de uygulanacağı belirtilmektedir. Ancak hükümde geçici işverene sınırsız bir yönetim hakkı tanınmamış, "işin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun" olmak kaydıyla talimat verebileceği netleştirilmiştir. Geçici işverenin talimat yetkisi, sadece işin görülmesine ilişkin

³ "4857 sayılı Yasanın 7/1 maddesinde geçen 'Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur' hükmünden de anlaşılacağı üzere ödünç iş ilişkisinin temeli işveren ile işçi arasında önceden kurulmuş bir iş sözleşmesi ilişkisidir. İşçinin ödünç veren işvereni ile iş ilişkisi devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı süre içinde işçiyi gözetme borcundan ödünç veren işverenle birlikte sorumludur. Bu bağlamda 4857 sayılı Kanunun 7. maddesi işçiyi gözetme borcu açısından her iki işvereni birlikte sorumlu tuttuğundan müteselsil sorumluluk gündeme gelecektir.": Yargıtay 22. HD., 04.11.2010, 2010/7930 E., 2010/10884 K.

değil, bunun yanı sıra işyerinin düzeninin ve güvenliğinin temin edilmesine yönelik olarak da değerlendirilmektedir (Süzek, 2022).

Daha önce de belirttiğimiz üzere geçici işçi ile asıl işveren arasında süregelen iş ilişkisi kapsamında işçinin asıl işverenin talimatlarına da uyma yükümlülüğü gündeme gelmektedir. Özellikle yıllık izin hakkının kullanılması söz konusu olduğunda asıl işverenin yönetim hakkı çerçevesinde talimat verme yetkisinin varlığını sürdüreceği ifade edilmektedir (Çelik ve diğerleri, 2022). Örnek olarak işyerinde sigara içme yasağı, çalışmanın başlangıç ve bitiş saatleri, yemek molaları gibi uygulamalar da geçici işçi açısından bağlayıcılık arz edecektir (Odaman, 2012). Aynı şekilde geçici işçi geçici işverenin işyerinde uygulanan en fazla çalışma süresi kapsamında çalıştırılacaktır (Caniklioğlu, 2008).

3.6. EŞİT DAVRANMA BORCU AÇISINDAN

Geçici iş ilişkisinde tarafların hakları ve borçları kapsamında ele alınması gereken en önemli konulardan biri de yine her iki işveren açısından değerlendirilmesi gereken eşit davranma borcudur. Konunun ayrı bir önem arz etmesinin altında yatan gerçek ise geçici iş ilişkisinin esnekliği ön planda tutan bir çalışma türü olarak uygulamada sık bir şekilde tercih edilmesi ve kötü niyetle kullanılma ihtimalinin bir hayli yüksek olmasıdır.

İş Kanunu açık bir şekilde işvereni eşit davranma yükümlülüğüne tabi tutmakta ve geçici işçinin geçici işverenin işyerinde çalıştığı süre boyunca temel çalışma koşullarının, bu iş için geçici işveren tarafından doğrudan istihdam edilmelerinde temin edilecek koşulların altında olamayacağı düzenlenmektedir (md. 7/10). Maddenin son fıkrasında yapılan atıfla işbu hükmün her iki geçici iş ilişkisinde de uygulanacağı belirtilmektedir. Temel çalışma koşullarının ne olduğu ise madde gerekçesinde yer almakta, çalışma süreleri, fazla çalışma, ara dinlenmeleri, gece çalışması ve işyerinde yapılacak mesleki eğitim, yıllık izin, iş sağlığı ve güvenliği, genç çalışanların ve hamilelerin korunması gibi tüm koşulları kapsadığı şeklinde nitelendirilmektedir.

Aynı şekilde geçici işçilerin çalıştıkları dönemlerde işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit bir şekilde yararlandırılmaları gerekmekte olup, bu husus da iki tür geçici iş ilişkisi kapsamında sağlanacaktır (md. 7/9, d). Sosyal hizmetlerle kastedilenin gerekçede de yer aldığı üzere ulaşım, yemek, kantin, çocuk bakımı hizmetleri olduğu görülmektedir.

SONUÇ

Klasik anlamda iş ilişkilerinin yerini alan esnek istihdam türlerinden biri olan geçici iş ilişkisi 4857 sayılı İş Kanununa 2016 yılında yapılan değişikliklerle birlikte mesleki amaçlı olan geçici iş ilişkisi ve mesleki amaçlı olmayan iş ilişkisi şeklinde ikili bir ayrıma tabi tutulmuştur. Eski düzenlemede sadece mesleki amaçlı olmayan iş ilişkisi düzenlenmekle birlikte değişiklik sonrası özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulmasına imkan tanınmış, ekonomik ve teknolojik gelişmelerin etkisiyle esnekleşme ihtiyacını giderme amacıyla yapılan düzenleme modern kölelik olarak adlandırılarak eleştirilere maruz kalmaktadır.

İş Kanunu'nun 7. maddesinde düzenlenen geçici iş ilişkisi 15 fıkradan oluşmakta ve sadece son fıkası mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisine dair hükümler içermektedir. İlaveten özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisine dair hükümlere de göndermeler yapmak suretiyle birtakım hususlar netliğe kavuşturulmaktadır. Ancak kanun yapma tekniği açısından maddenin oluşumunda sıkıntılar olduğu söylenebilir. İş Hukukunda üçlü ilişkilerin eskiden beri pek çok tartışmayı da beraberinde getirdiği göze alındığında, mesleki olmayan geçici iş ilişkisinin de tarafların hak ve yükümlülüklerini belirlemek açısından ayrıntılı ve sistematik olarak kaleme alınmasının yerinde olacağı görüşünderiz.

Geçici iş ilişkisiyle işçinin borçları açısından iş sözleşmesinin asli unsurunu teşkil eden iş görme borcunun klasik iş ilişkilerinden uzaklaşmak suretiyle başka bir işverenin emir ve talimatları altında ve o işverenin işyerinde yerine getirmesi gündeme gelmekte, bu durum da

uygulamadan pek çok sıkıntının yaşanmasını muhtemel hale getirmektedir. Aslında çalışma ilişkilerinin esnekleşmesiyle birlikte gündeme gelen esnek işyeri kavramı artık işyerinin, işverenin iş organizasyonu kapsamında değerlendirilmesini gerektirmekte, bu bağlamda da işçi başka bir işyerinde işini ifa ediyor olsa da asıl işverenin sorumluluklarının devamlılığı aranmaktadır.

Geçici iş ilişkisinde geçici işçinin de yükümlülüklerinin farklılık arz ettiğini görüyoruz. İlk etapta, geçici işçi, hem asıl işverene hem de geçici işverene sadakat yükümlülüğü altında bulunmakta bu yükümlülüğü de işverenlerinin sırlarını saklamayı ve işverenleriyle rekabet etmeme borcunu ifade etmektedir. Geçici işçi iş görme borcunu geçici işverenin işyerinde ve onun emir ve talimatları altında yerine getirmekte olduğundan geçici işverenin yönetim hakkı devreye girecek, ancak geçici işçi ile asıl işvereni arasındaki iş ilişkisinin devamı sebebiyle asıl işverenin de yönetim hakkı devamlılığını koruyacaktır.

Mevcut kanunların dönemin ihtiyaçlarını gidermek adına değiştirilmesi gayet doğal olmakla birlikte yapılan düzenlemelerin uygulamada yaşanan sıkıntıları bertaraf edici etki taşıması ve muhtemel sorunları da dikkate alması gerekliliği aşıkardır. Kanun koyucunun tüm dünyada yaşanan gelişmeler neticesinde özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisini de İş Kanununun kapsamına dahil etmesi karşısında iş bu ilişkinin her iki türünün de kötüye kullanılmasını engellemek adına önlemler alması gerekmektedir. Ancak İş Kanununun 7. maddesinde yer alan geçici iş ilişkisinin birtakım boşluklarla kaleme alındığını görmekteyiz. Her ne kadar çağdaş hukuk sistemlerinde kanunların soyut yöntemle hazırlanması söz konusu olsa da iş ilişkileri açısından konuların daha hassas değerlendirilmesi ve işçiyi koruma prensibinden ayrılmaması en makul çözüm olacaktır.

KAYNAKÇA

1. Akyiğit, E. (1995) "İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi", Kamu – İş Yayınları, Ankara.
2. Alpagut, G. (2005) "Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi: Sınırlamadan Teşvike", Prof. Dr. Can Tuncay'a Armağan, Legal Yayıncılık, İstanbul.
3. Alpagut, G. (2006) "Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündükleri", Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 10.
4. Andaç, F. (2016), İş Hukuku, Detay Yayıncılık, Ankara.
5. Caniklioğlu, N. (2008), "Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları", Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Vefa Toplantıları (II), İstanbul.
6. Çankaya, O. ve ÇİL, Ş. (2009), İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Yetkin Yayınları, Ankara.
7. Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. ve Özkaraca, E. (2022), İş Hukuku Dersleri, İstanbul.
8. Demir, F. ve Demir, G. (2009), "İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması", Kamu – İş, C:11, S: 1.
9. Demircioğlu, M. ve Centel, T. (2016), İş Hukuku, Beta Yayınevi, İstanbul.
10. Ekmekçi, Ö. (2004), "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Geçici İş İlişkisinin Kurulması Hükümleri ve Sona Ermesi", Legal İSGHD, S:2.
11. Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D. ve Baskan, E., (2020), İş Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul.
12. Fudge, J. (2017), "The Future of the Standart Employment Relationship: Labor Law, New Institutional Economics and Old Power Resource Theory", Journal of Industrial Relations, Vol. 59 (3).
13. Keser, H., (2006), "İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Geçici İş İlişkisine Yansıması, Legal İSGHD, S: 9.
14. Korkmaz, F. ve Alp, N., (2016), Bireysel İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

15. Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U. (2022), İş Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara.
16. Odaman, S. (2016), "Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İlişkisi Uygulaması", Sicil, S:36.
17. Odaman, S. (2011), Türk ve Fransız Hukukunda Ödünç İş İlişkisi, Legal Yayıncılık, İstanbul.
18. Odaman, S. (2012), "Güvenceli Esneklik Açısından Fransa ve Türkiye Uygulamaları", İşveren Dergisi, Ocak – Şubat.
19. Özdemir, E. (2010), "Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi: Düzenlenmeli Ama Nasıl?", Sicil, Haziran.
20. Schoukens, P ve Barrio, A. (2017), "The Chaning Concept of Work: When Does Typical Work Become Atypical?", European Labour Law Journal, Vol. 8 (4).
21. Serin, İ. (2005), "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisi", Legal İSGHD, S: 7.
22. Sümer, H. (2019), İş Hukuku Uygulamaları, Seçkin Yayıncılık.
23. Süzek, S. (2022), İş Hukuku, Beta Yayınevi, İstanbul.