

Doç. Dr. Serkan ODAMAN

Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Ödünç İş İlişkisinde Değişiklik Bu Defa Gerçekleşiyor Mu?

Genel Olarak

4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte Türk çalışma hayatı gerçekten de yeni bir döneme girdi. Bunun bir tarafında, kanunun yürürlüğe girmesinden önce kendisini hissettiren “iş güvencesi”, diğer tarafında ise “esneklik” bulunuyordu. İtiraf etmek gerekir ki “iş güvencesi”ne ilişkin hükümler işçi kesimi tarafından memnuniyetle karşılanıp yoğunlukla kullanılabilirken, esasen işverenlerin taleplerinin dikkate alınmasının sonucu olan “esneklik” hükümleri ise çoğu işveren tarafından hiç öğrenilmedi, öğrenenler ise bu hükümlerin uygulanabilir olmadığını gördüklerinde, klasik çalışma yöntemlerini sürdürme yolunu tercih ettiler.

Esnekliğe ilişkin olarak sunulan hükümleri öğrenen ve değerlendiren işverenler esasen uygulamada mütereddit kalmakta haklıydılar. Zira bunların arasında öyle bazı hükümler vardı ki, sadece “adı olsun” dedirtmekten öteye gidemiyordu. O dönemde neler oldu, öncelikle buna bir göz atalım: İşçi, işveren ve hükü-

met temsilcilerinin imzaladığı protokole aykırı bir şekilde, 1475 sayılı İş Kanunu, 2002 yılında 4773 sayılı Kanun ile “iş güvencesi”ne dair hükümleri ihtiva edecek şekilde değiştiriliyordu. Ancak, işveren kesiminin yoğun itirazları sonucunda söz konusu değişikliğin yürürlük tarihi ertelendi. İşte bu dönemde, 1475 sayılı İş Kanunu çağın gereklerine artık uymadığı ve ihtiyaçlara cevap veremediğinden bahisle kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesi dışında, 4857 sayılı Kanunun 120. maddesiyle yürürlükten kaldırıldı ve yeni İş Kanunu 10 Haziran 2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girdi. Kanunun gerek hazırlanması esnasında, gerekse yürürlüğe girişi sonrasında sosyal tarafların talep ve itirazları sürekli gündemde kaldı. Düzenlenen birçok kavramın yeni olması nedeniyle soru işaretlerinin bulunması gayet doğal karşılanmalıdır. İtiraf etmek gerekir ki; özellikle İş Hukuku gibi, hayatın içinde olan ve sosyal tarafları yakından ilgilendiren bir hukuk dalında yapılan herhangi bir hukuki düzenlemenin herkesi memnun

edebilmesi mümkün değildir. Ancak, yürürlüğe giren yeni birtakım müesseselerin, İş Hukukumuzun konusu olması gerektiği tartışmasızdır. Özellikle daha yakın inceleme olanağı bulduğumuz Fransız Hukuku ve bunun yanında diğer Avrupa Birliği'ne üye ülkeler hukuklarında söz konusu düzenlemelerin tartışılma ve oluşturulma zamanları dikkate alındığında, yeni bir İş Kanunu'nun kabulü hususunda geç bile kalındığı söylenebilir. Hatta bu dönüşüm süreci devam etmekte ve günümüzde Avrupa Birliği'ne üye birçok ülkede sosyal hukuk alanında önemli değişiklikler yapılmaktadır. Avrupa Birliği'ne katılma istek ve çabaları içinde olan Türkiye Cumhuriyeti'nin de hem evrensel normlara hem de Avrupa normlarına uyum sağlaması gerekmektedir. Şu halde, Türk iş mevzuatının çağdaşlaşmasını batılı normlara yaklaştırmada aramak gerekir. Kapitalist gelişme döneminin ilk aşamalarında işveren karşısında

olmuştur. Bu anlamda, 4857 sayılı Kanun ile yeni bir endüstriyel ilişkiler sistemine adım attığımız açıktır. Bu durumun doğal olarak işlemleri, çalışanları ve yargıyı önemli ölçüde etkilemesi beklenebilirdi, ancak böyle olmadı, zira iş güvencesine ilişkin hükümler yeni bir Yargıtay Hukuk Dairesinin açılmasını beraberinde getirirken, esnekliğe ilişkin hükümler kısır kaldı ve fiilen uygulanamaz duruma düştü.

Bazıları hakkında kalem bile oynatılmamış yeni konular üzerinde üniversitemizin görüş belirtmeleri, yargı organlarının da tartışmalı olabilecek bazı hususlara açıklık getirmeleri bir zorunluluk olarak karşımızdaydı. Belirtmek gerekir ki; bir yasal düzenlemenin başarılı olabilmesinin en önemli koşulu, içerik olarak mevcut toplumsal sorunların çözümüne veya amaçlanan toplumsal hedeflere uygun çözümler ve öneriler sunabilmesidir. Düzenlemenin içeriğinin; özel olarak, kapsa-

Avrupa Birliği'ne katılma istek ve çabaları içinde olan Türkiye Cumhuriyeti'nin hem evrensel normlara hem de Avrupa normlarına uyum sağlaması gerekmektedir.

çok zayıf duruma düşen işçiyi korumak ve sosyal taraflar arasında menfaat dengesi sağlamak amacıyla getirilen sosyal hukuk düzenlemeleri, küresel rekabetin hızının arttığı bu dönemde, ülkenin ve firmaların rekabet gücünü artırmak ve işsizlik sorununu hafifletmek gibi işlevler de üstlenmektedirler. Almanya ve Fransa gibi kayda değer Avrupa Birliği üyesi ülkelerde dahi "Avrupa Sosyal Modeli" sürekli tartışılmaktadır. Artık hiç kimse Almanya'nın eski Almanya olduğunu söyleyememektedir.

Uluslararası hukukun öneminin her geçen gün arttığı bir dönemde, 4857 sayılı Kanunun birçok maddesinin gerekçesinde de açıklandığı üzere özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel bazı sözleşmelerinin ve Avrupa Birliği'nin yönergelerine konu olan "olmazsa olmaz" sosyal hukuk kurumlarının artık Türk İş Hukuku mevzuatında da bulunması son derece olumlu

mına aldığı konuyla doğrudan ilgili kişilerin, genel olarak da tüm toplumun beklentilerine cevap vermesi, benimsenmesi ve desteklenmesi, yasanın uygulamadaki başarısıyla doğrudan ilişkilidir. Bunun yanında, bir yasanın uygulamadaki başarısı için öncelikli gereklilik, o yasanın amacına uygun olarak ve doğru yorumlanması, uygulanmasının bu doğrultuda sağlam bir temele oturtulmasıdır. Bunun için de, uygulayıcıların yasayla ilgili sağlam bilgi sahibi olmaları ve güncel gelişmeleri yakından takip etmeleri gerekmektedir. Gerçekten de, yeni İş Kanunu'nda düzenlenen birçok husus yargı kararlarıyla olgunlaştırılmaya müsait ve muhtaçtı. Ancak böyle olmadı. Türk akademik dünyası, yargısı, işçisi ve işvereni esnekliğe kolay uyum sağlayamadılar. Aslında bunun günahını bu kesimlerde aramak da sanırım haksızlık olur. Zira hükümler öylesine keskin sınırlar içerisindey-

Günümüzde İş Hukuku, sadece çalışanı korumak olan geleneksel rolünü oynamamakta, istihdam ve iş yaratmayla da yakından ilgilenmektedir.

di ki, mevzuat katılığını giderme iddiasındaki yeni düzenlemelerin bizatihi kendileri katılığı bünyesinde barındırıyordu. Bu katılık, yargının da yeni ve uygulanabilir yorumlar getirmesini sürekli engelledi.

Bugüne gelindiğinde durum değişti mi? Ne yazık ki 2003'den bu yana çalışma mevzuatının esnekleştirilmesi ve bunun çalışma hayatına yansımaları noktasında kayda değer bir yol alınmadı. Oysa İş Hukuku artık hiç de eski mantığıyla devam etmiyor. "Sendikasız Endüstri İlişkileri" başlıklı kitaplar yazılabiliyor, "Ödünç İşçilik" kavramı tüm dünyada yerleşiyor ve kimsenin kimseyi görmediği iş ilişkileri oluşturulabiliyor. Bu anlamda, esneklik ile ilgili kalem oynatmadan önce İş Hukukunun bu yeni yapısı hakkında düşünmek ve tartışmak gerekiyor.

İş Hukukunun Yeni Yapısı ve İşlevi

Bir yandan İş Hukukunun temel varoluş sebebi olan "işçiyi koruma ilkesi"ne, diğer yandan da 4857 sayılı Kanun'un ana mantığına ve getirdiği düzenlemelere bakınca, ciddi sorularla karşı karşıya kalmaktayız. Güvenlik ile esneklik arasında nasıl bir denge kurulmalıdır? İş hukuku başlangıçtaki misyonundan, işçileri korumaktan uzaklaşmakta mıdır? Öncelikle belirtmek gerekir ki, çalışma yaşamının dinamizmi karşısında İş Hukukunun içerdiği kural- ların çağın gerisinde kalması mümkün değildir. Bir başka deyişle, İş Hukuku sürekli değişmek zorundadır. Elbette gayet iyi bilinmektedir ki; İş Hukukunun varlık nedeni; işçinin, çalışma hayatının ortaya çıkardığı çalışma ilişkilerinin, çalışma ortamının olumsuzluklarından korunmasıdır. Ancak, bu durum, bugün çalışma mevzuatının, önceki koruyucu özelliğini ay- nen sürdüreceği anlamına da gelmemektedir.

Çünkü çalışma mevzuatının başlangıçta taşıdığı koruma özelliği, günümüzün bilgi toplumun- da temelini yitirmiş bulunmaktadır. Gerçekten de, günümüzde İş Hukuku, sadece çalışanı korumak olan geleneksel rolünü oynamamak- ta, istihdam ve iş yaratmayla da yakından ilgi- lenmektedir. İş Hukuku, artık sadece işi olan insanları değil, iş arayanları da güvence altına almaya çalışmaktadır. İş hukukunun düzenle- meleri ve prensipleri, artık piyasanın mantığı- nı da göz ardı edememektedir. Zira, artık İş Hukukunun istihdamı desteklemek gibi yeni bir işlevi üstlenmesi söz konusudur. Gerçek- ten de birçok ülkede iş hukuku ve endüstri- yel ilişkiler, başlıca hedefi şirketlerin rekabet gücünü ve istihdam artışını desteklemek olan bir yaklaşıma kaymıştır. Belirtmek gerekir ki, iş hukuku alanında yapılacak değişikliklerden, tek başlarına istihdam yaratmalarını beklemek doğru değildir. Ancak, çalışma mevzuatı eko- nomik sistemin verimli yönetiminin ve buna bağlı olarak istihdam yaratılmasının ve istihda- mın sağlıklı sürdürülmesinin önünde bir engel oluşturmamalıdır. Bu nedenle, iş hukukunun, işçiyi koruma şeklindeki özgün işlevini terk et- meden, yeni işler yaratılmasını engellemek için piyasaya ve işletmeye daha duyarlı olması gerekmektedir. İş hukuku günümüzde, bir ta- raftan yaşama ve çalışma koşullarını koruma- nın aracı olmalı, diğer taraftan da işletmelere piyasanın gereklerine göre rekabet etmelerine olanak veren bir çerçeve sunmak durumunda- dır.

Nihayet, İş hukuku her zaman olduğu gibi bugün de amaç çatışmasında bir uzlaşma ara- malıdır. Buradaki çözümde ise daha fazla es- neklik istemi dikkate alınmalıdır. İşte tam da bu noktada 4857 sayılı İş Kanunu ülkemizde bir milat olarak değerlendirildi ve kanundaki esnekliğe ilişkin hükümlerin varlığı, heyecanı artırdı. Buradaki belki en önemli başlık ise "ödünç iş ilişkisi" idi.

Ödünç İş İlişkisine İlişkin Yeni Düzenlemelerin Etkileri

1475 sayılı eski İş Kanunu'nda düzenlenen sistem, son derece "katı" kurallardan, günün ihtiyaçlarına cevap veremeyen ve taraf irade-

lerinin de çözümler getirmesini engelleyen düzenlemelerden oluşmaktaydı ve bunların değiştirilmesi veya gereksiz olanların kaldırılması gereği çok açıktı. Gerçekten de, eski çalışma mevzuatımız konjonktürel dalgalanmalara, talep farklılaşmalarına, ürün çeşitlenmesine, değişen üretim ilişki ve tarzlarına cevap veremez nitelikteydi. Memnuniyetle tespit ediyoruz ki, 4857 sayılı Kanunla birlikte, uygulamada birçok konuda sıkıntı yaratan ve uyumsuzluk konusu olan hususların yasal zemine oturtulduğu, bu çerçevede, birçok önemli kurumun ihdas edildiği ve bazı bilinen hususların da yeniden ele alındığı, yeni düzenlemelere gidildiği görülmektedir. Ancak yukarıda da belirtildiği üzere, bu düzenlemelerin birçoğu “kanunda bulunmak” dışında bir anlam ifade edememiştir. Bugün bir önemli adım daha atılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesinde değişiklik yaparak evden çalışma, uzaktan çalışma, iş paylaşımı ve esnek zamanlı çalışma şekline ilişkin hükümler getiren “4857 Sayılı İş Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun Tasarısı Taslağı” ile ödünç iş ilişkisinin özel istihdam büroları vasıtasıyla mesleki olarak yapılacak şekilde kurulmasına yönelik “İş Kanunu ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu’nda değişiklik yapan Tasarı Taslağı” tartışmaya açılmıştır. Bu adımı son derece önemli buluyoruz ancak 4857 sayılı Kanunun mevcut halindeki yetersizlikleri ortadan kaldıracak nitelikte değişikliklerin söz konusu olduğunu söylemek ne yazık ki mümkün değildir.

Getirilmesi düşünülen değişikliklere bakıldığında ise bunların bir bölümünün yine esneklik yolunda bir fayda sağlamayacağı, aksine işveren kesimini cezalandırıcı olduğu ve kolay uygulanabilir nitelik taşımadığı dikkat çekmektedir.

Üzerinde değişiklik öngörülen ilk husus “Ödünç İş İlişkisi” ile alakalıdır. Bu müessese mevzuatımıza dahil olduğunda gerçekten de önemli bir değişikliğin yürürlüğe girdiği anlaşılabilirdi. Ancak bu önemli esneklik müessesesinin mesleki olarak yapılamayacağı görüldüğünde, getirilen yeniliğin esasen uygulanabilir olmadığı da ortaya çıkmış oldu. Gerçekten de

o tarihten bu yana ödünç iş ilişkisinin uygulamada bir yoğunluğu olmadığı rahatlıkla tespit edilebilir. Ne var ki, maddede yapılması öngörülen değişiklik elbette bu durumu tümüyle değiştiriyor. Yeni düzenleme tereddütsüz bir şekilde, müessesenin uygulanma oranını artıracaktır.

Ödünç İş İlişkisine Başvurulabilecek Haller ve İşler ile İlgili Düzenleme

Taslakla birlikte 4857 sayılı İş Kanunu’nun 7. maddesinde büyük oranda değişiklik yapılmaktadır. Metinde nihayet ödünç iş ilişkisinin mesleki olarak yapılabilmesinin yolu açılmaktadır. Bu durum kanımızca son derece önemli ve olumlu bir adım olarak değerlendirilmektedir. Bu çerçevede, ödünç iş ilişkisinin sadece aşağıdaki hallerde ve işlerde kurulabileceği, kanunun 7. maddesine eklenmektedir:

- İş sözleşmesi devam eden işçinin herhangi bir nedenle iş görme edimini yerine getirememesi,
- İşletmenin iş hacminin öngörülemez şekilde artması,
- Aralıklı olarak gördürülen kısa süreli işlerde,
- İş güvenliği bakımından acil işlerde,
- İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan işlerde,
- Mevsimlik işlerde.

Ne var ki, ödünç iş ilişkisinin uygulanabileceği haller ve işlerle ilgili olarak böyle bir sınırlamanın isabetli olmayacağı kanısındayız. Bu düşüncemizden elbette ödünç iş ilişkisinin sınırsız olarak uygulanabileceği sonucu çıkarılmamalıdır. Ancak müessesenin anlamı tümüyle bir esneklik fikri olduğuna göre, bunu bu derece sınırlayan hükümlerin mevcudiyetinin tartışmalı olacağı açıktır. Ayrıca böyle bir sayım “esneklik” mantığına da uygun değildir. Bu nedenle, ödünç iş ilişkisinin uygulanabileceği halleri ve işleri genişletme ihtiyacı bugün olmasa bile, çok yakında ortaya çıkacak ve büyük ihtimalle kanunun 7. maddesini yeniden ele alma zorunluluğu söz konusu olacaktır.

Üstelik bu maddeler arasındaki “işletmenin

Ödünç iş ilişkisi; mevcut çalışanların ihtiyaca cevap veremediği zamanlarda, dönemsel işgücü ihtiyacını karşılamak amacıyla kullanılan yöntemlerden biridir.

günlük işlerinden sayılmayan işlerde” ibaresinin varlığı, ödünç iş ilişkisinin uygulanabilirliğini önemli ölçüde zayıflatmaktadır. Zira ödünç iş ilişkisi tam da bu noktada, bir başka deyişle işletmenin günlük işlerinden sayılan işlerde tatbikat alanı bulacaktır. Gerçekten de, TİSK görüşünde de belirtildiği üzere, böyle bir sınırlandırmaya gidilmesi bu çalışma biçiminin hiç uygulanmaması sonucunu doğurabilecektir.

Tam da bu noktada, bir örnek olması açısından, ödünç iş ilişkisinin yoğunlukla yaşandığı bir ülke olan Fransa uygulamasına bakmak yol gösterici olabilir. Zira Fransa’da konunun geçmişi oldukça eskilere dayanmaktadır ve müessesese birçok merhaleden geçtikten sonra, farklı siyasi iktidarların kendi dünya görüşleri çerçevesinde şekillenmesi akabinde, bugünkü halini almıştır. Kanımızca konuya elbette liberal bir bakış açısıyla yaklaşma ihtiyacı bulunmaktadır.

Fransa’da Ödünç İş İlişkisinin Gelişimi ve Hakim Olan İlkeler

Ödünç iş ilişkisinin geçmişi Fransa’da gerçekten de oldukça eskidir¹. Ödünç çalışma işletmeleri ekonomik bir ihtiyaç nedeniyle doğmuş ve gelişmeleri de çok hızlı olmuştur. Ekonomistlere göre; yetmişli yılların ortalarından itibaren ödünç işlerin gelişimi, küresel ekonomik konjonktürdeki gelişmeleri takip etmiştir². Ödünç işçileri seçme, istihdam etme, yönetme ve ücretlendirme ile müşteri işletmelere geçici bir misyon süresince temin hizmeti veren işletmelerin sayısı hızla artmıştır. Ekonomik alanda, üretim gereklilikleri değişiklik gösteren, personel eksikliği bulunan ya da istikrarsızlık yaşayan işletmelere ihtiyaç duyulan kalifiye elemanları temin ederek, ödünç iş ilişkisi önemli bir fonksiyon ifa etmektedir. Bu

gerekçelere işverenlerin, sürekli çalışan işçilerin fesihlerine ait hukuki rejimin getirdiği bazı tereddütlerini de ekleyebiliriz. Sosyal alanda ise, sadece belirli bir zaman sürecinde çalışabilen ya da çalışmak isteyen veya işsiz olan ve sürekli bir iş bulamayan işçiler için ödünç iş ilişkisi önemli avantajlar getirmektedir. Ödünç iş ilişkisi büyük ölçüde personel yönetiminin esnekleştirilmesi, işgücünün dış kaynak kullanımını yoluyla temin edilmesi ve işin geçici hale getirilmesi yolu olarak gelişmiştir³.

Ödünç iş ilişkisi; mevcut çalışanların ihtiyaca cevap veremediği zamanlarda, dönemsel işgücü ihtiyacını karşılamak amacıyla kullanılan yöntemlerden biridir. Kanun koyucu, bir nevi “hizmetin kiraya verilmesi” olan bu özel şekle ihtiyatlı yaklaşmıştır. Bu kuşku, söz konusu çalışma şeklini olabildiğince dar bir biçimde düzenleyen muhtelif metinlerin kabul edilmesine neden olmuştur. Hatta toplu iş uyuşmazlıklarında ödünç iş ilişkisinin yasaklanması yoluna bile gidilmiştir⁴. En katı hükümler içeren metin ise tartışmasız 5 Şubat 1982 tarihli tüzüktür. Öyle ki, söz konusu düzenleme, ödünç çalışma işletmeleri hakkında ciddi bir tereddüdün doğmasına neden olmuştur. Müessesenin kötüye kullanılmasını engelleyebilmek amacıyla yürürlüğe giren bu tüzük ile ödünç iş ilişkisine başvuru halleri kesin çizgilerle belirlenmiştir⁵. Gerçekten de, 1982 tarihli söz konusu tüzükten önce bir kesim, geçici karakterli sözleşmelerin ortadan kaldırılmasını savunmaktaydı. Konuya daha gerçekçi bir şekilde yaklaşan kanun koyucu ise ekonomik olarak kullanışlı olduğunun bilinciyle müesseseyi yasaklamamayı uygun buldu.

Bir ödünç çalışma işletmesi olan MANPO-WER ile işçi konfederasyonu CGT arasında 1969 yılında yapılan anlaşmadan sonra, kanun koyucu ödünç iş ilişkisini bir statüye kavuşturmak, ödünç çalışma işletmelerinin kontrolünü organize etmek için 3 Ocak 1972 tarihli kanunu çıkararak konuya müdahale etti. Bu kanunla birlikte, “ödünç iş ilişkisi”, üçlü çalışma ilişkileri arasında en tanınan ve en çok kullanılan yasal statüyü teşkil etmeye başladı⁶. Gerçekten de, ödünç iş ilişkisine gerçek statüsünü kazandıran bu kanun, ekonomik ve sos-

yal olmak üzere iki hususu düzenlemektedir. Ekonomik açıdan, sürekli çalışan işçilerin zarar görmemesini sağlayarak, işgücü piyasasının işleyişini bozmamak için, tamamlayıcı bir nitelik taşımaktadır. Sosyal alanda ise amaç, bazen kötü niyetli uygulamalarla karşı karşıya kalabilecek olan ödünç işçilere iyi bir koruma sağlamaktır.

3 Ocak 1972 tarihli bu kanun, ödünç iş ilişkisi kurumunun gelişiminin engellenmesine ve ödünç işçilerin statülerinin karmaşık ve zor bir duruma gelmesine izin vermemiştir⁷. 1973'ten 1979'a kadar, ödünç iş ilişkisine başvuru, bu çalışma şekline itirazları olan işçi konfederasyonlarını da kışkırtacak şekilde artmış ve bu müessese daha sık uygulanır hale gelmiştir.

1981 seçimlerinden başarıyla çıkan çoğunluk ise derhal yeni bir metin hazırlama yolunu seçmiştir. Bu yeni düzenlemeyle amaçlanan ise, ödünç iş ilişkisine başvurunun sınırlanması olmuştur. Bu çerçevede, mevzuata riayet edil-

ilgili anlaşma, 16 Haziran 1986 tarihli gençlerin mesleğe girişlerine ilişkin anlaşma, 2 Aralık 1986 tarihli ödünç işçilerin ülke dışında görevlendirilme şartlarına ilişkin anlaşma⁹, 27 Ekim 1988 tarihli işçilerin görevlendirildikleri yerlerdeki kurumlara uyumlarına ilişkin anlaşma, 19 Nisan 1991 tarihli formasyona ilişkin protokol anlaşması, 15 Ekim 1991 tarihli ödünç çalışma işletmelerinin mesleki formasyonuna ilişkin anlaşma, 24 Haziran 1992 tarihli ödünç işçilerin sosyal problemlerine ilişkin çerçeve anlaşma, üç eski anlaşmanın yerine geçen 2 Aralık 1992 tarihli sosyal korumaya ilişkin anlaşma, 20 Ekim 2000 tarihli mesleki formasyona, formasyonla ilgili bireysel haklara ve iş için gerekli sermayeye ilişkin anlaşma). Belirtmek gerekir ki, hem kolektif hem de bireysel ilişkileri içeren bu çok sayıdaki anlaşmalar düzenlenirken, sosyal taraflar birçok nokta üzerinde genellikle mevcut normları birer hüküm haline getir-

Bugün Fransa'da, dönemselsel olarak işgücü ihtiyacıyla karşı karşıya kalan her işveren, ister geçici çalışmaya, ister belirli süreli iş sözleşmesine başvurmayı seçebilir.

memesi halinde müeyyideleri güçlendirmek için 5 Şubat 1982 tarihli tüzük⁸ yürürlüğe girdi. Böylece kanun koyucu; ödünç iş ilişkisine başvurunun sınırlı çerçevesini tanımlama; ödünç işçilerin, yerine geçtikleri sürekli işçilerle aynı işlemlere tabi olmalarını garanti altına alma ve ödünç işçi çalıştırmaya kötü niyetli başvuruları yaptırma bağlama amacını gerçekleştirdi. Tüzük, sosyal tarafların reaksiyonlarını harekete geçirmiş ve PROMATT ile UNETT adlı işveren örgütleri ile CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FO gibi sendikal örgütler arasında ödünç işçilerin çalışma şartlarıyla ilgili kesintisiz görüşmeler ve anlaşmalar için de başlangıç noktası teşkil etmiştir. Bu anlamda, 9 Haziran 1983 ile 20 Ekim 2000 arasında sayısız anlaşma yapılmıştır (9 Haziran 1983 tarihli mesleki formasyon ile ilgili anlaşma, 14 Haziran 1995 tarihli protokol ile değişik 8 Kasım 1984 tarihli sendikal haklarla

mişlerdir. Ancak bazılarında göre, burada sosyal tarafların özerkliği öncelik arz etmeli ve özel mesleki uygulamalar ile normlar harmanlanarak düzenleme yapılmalıdır¹⁰.

Sendikal örgütlerin, varlığı kabul edilen söz konusu geçici nitelikteki sözleşmeler üzerinde tereddütleri bulunmaktaydı. Bu problemi ortadan kaldırmak maksadıyla ilk adım 1985 yılında atıldı ve bu tarihte geçici çalışmalar hakkında ulusal anlaşma imzalandı¹¹. İki işveren örgütü ile sendikal kuruluşların büyük çoğunluğunun imzaladığı 13 Mayıs 1985 tarihli bu anlaşmada sosyal taraflar, ödünç iş ilişkisinde ulusal düzeyde bir sözleşmeye ulaşmayı kararlaştırdılar. Sosyal içerikli muhtelif hükümleri içeren 25 Temmuz 1985 tarihli kanunla, geçmişteki kanuni düzenlemeye karşılık, ödünç iş ilişkisine başvurma hallerinin genişletilmesi ile ilgili ve görevin süresini sınırlayan düzenlemelerin yu-

muşatılması ile ilgili kaygılara cevap olabilecek yeni prensipler getirildi ve 1982 tüzüğü değiştirildi. Bu yapılırken; belirli süreli iş sözleşmesi ile ödünç iş ilişkisi rejimlerinin, bu yollara başvuru açısından uyumlu hale getirilmesi ve sürekli çalışmaların ödünç çalışmaya dönüşmesinin engellenmesi yoluna gidildi.

Siyasi çoğunluğun değişmesinden sonra, işgücünün kullanımının daha geniş ölçüde esnek hale getirilmesi düşüncesi çerçevesinde, 11 Ağustos 1986 tarihli tüzük¹², ödünç iş ilişkisinin hukuki yapısını daha liberal bir hale getirdi, bir başka deyişle, başvuru hallerini içeren listeyi ortadan kaldırarak ve sürekliliği olmayan işlerin yerine getirilmesinde ödünç iş ilişkisinin kullanılmasına izin vererek, bu çalışma şekline başvuruyu daha kolaylaştırdı. 11 Ağustos 1986 tarihli tüzükle, kanun koyucu, ödünç iş ilişkisiyle ilgili bazı açıklığa kavuşmamış noktaları ortadan kaldırarak, sadeleştirme ve yumuşatma isteklerini biraz daha ileri götürdü. Tüzük işçiler için mevcut olan garantileri muhafaza etmekle birlikte, müessesedeki katılıkları ortadan kaldırma amacını taşıyordu¹³. Ancak bu yapılırken, ödünç işçinin statüsünün değiştirilmemesine ve ödünç iş ilişkisine başvurunun sistematik bir hale gelmesinin engellenmesine gayret edildi. Söz konusu tüzük vasıtasıyla, ödünç iş ilişkisini düzenleyen kurullarla, belirli süreli iş sözleşmesi için uygulanabilir olanlar uyumlu bir hale getirilmeye gayret edildi.

Belirli süreli iş sözleşmelerinde olduğu gibi, ödünç iş ilişkisinin gelişimi karşısında, Çalışma Bakanı, belirli süreli iş sözleşmeleri ve ödünç iş ilişkisi gibi geçici sözleşmelere ait rejimlerin de dahil olduğu bir sistemde çalışma istikrarını sağlamaya yönelik bir kanun tasarısı hazırladı. Öyle ki, Bakanın girişimi sonucunda işverenler bu konuda, sonu 24 Mart 1990 tarihli “Meslekler Arası Ulusal Anlaşma”ya varacak olan görüşmelere başladılar ve nihayet kanun tasarısına göre hassas esnek hükümler içeren 12 Temmuz 1990 tarihli kanun kabul edildi.

12 Temmuz 1990 tarihli kanunla, kanun koyucu ödünç iş ilişkisine başvurularda tespit edilen suiistimalleri engellemeye yönelik önlemler aldı. Kanun ödünç çalışma ilişkisine başvuru hallerini, bunların listesini yeniden düzenleye-

rek belirledi ve işçilerin statülerini geliştirmeye gayret etti. Bu kanuni düzenleme, söz konusu geçici sözleşme tipine başvuruyu ise azaltmadı¹⁴. Daha sonra, “Sosyal Çağdaşlaşma” olarak adlandırılan 17 Ocak 2002 tarihli kanun ise, konunun çerçevesini güçlendirme yönünde, aksayan hususları düzeltmeye yönelik önlemler içeriyordu. Bugün Fransa’da, dönemsel olarak işgücü ihtiyacıyla karşı karşıya kalan her işveren, ister geçici çalışmaya, ister belirli süreli iş sözleşmesine başvurmayı seçebilir. Bunlardan birine ya da diğerine başvurmasında belirleyici olacak olan ise ya maliyetlerin karşılaştırılması ya da işe alma ve sözleşme düzenleme gibi işlerden kurtulmak amacıyla uzman bir işletmeyle çalışma iradesi olacaktır¹⁵.

Belirtmek gerekir ki; 24 Mart 1990 tarihli “Meslekler Arası Ulusal Anlaşma” ve 12 Temmuz 1990 tarihli kanunla birlikte, ödünç iş ilişkisi sistemi bir kez daha yeniliğe uğramış oldu. Adı geçen son reformların temel konusu, ödünç işçilerin haklarında bazı değişiklikler yaparak, ödünç iş ilişkisine başvurulabilecek hallerin sınırlı bir listesini düzenlemek olmuştur. Bu yapılırken, 1986 tarihli tüzükten farklı olarak, ödünç iş ilişkisi ile belirli süreli iş sözleşmesine ilişkin hükümlerin birbirine yaklaştırılması, benzer hale getirilmesi için bir çaba sarf edilmemiştir¹⁶. 24 Mart 1990 tarihli anlaşma, “geçicilik” kavramı üzerinde temel bir kültürel değişim getirdi¹⁷. Daha sonra, Avrupa düzeyinde 18 Mart 1999 tarihinde bir çerçeve anlaşma imzalandı ve belirli süreli iş sözleşmesi üzerindeki bu anlaşma 28 Haziran 1999 tarihli yönerge ile yürürlüğe girdi.

17 Ocak 2002 tarihli “Sosyal Çağdaşlaşma Kanunu” ise uygulanmakta olan hukukta derin değişiklikler yapmamış, sadece aynı işle ilgili olarak birbirini izleyen ödünç çalışma sözleşmelerine ait hükümlerde bazı değişiklikleri beraberinde getirmiştir. Bu çerçevede, ödünç işçi ile ödünç çalışma işletmesi arasındaki ilişkilere bakıldığında, ödünç iş ilişkisinin, belirli süreli iş sözleşmesinin özel bir şekli olduğu izlenimi doğmaktadır.

Bugün konuyu md. L.124-1 ile L.124-21 ve L. 152-2 ile L.152-2-2 arasında ve bazı dağınık hükümlerde düzenleyen Fransız İş Kanunu’na göre:

1- Ödünç çalışma işletmesi (Entreprise de Travail Temporaire); özel faaliyeti, kendisi tarafından işe alınan ve ücret verilen işçileri geçici olarak ödünç alan işletmenin hizmetine verme olan işletmedir.

2- Ödünç çalışma işletmeleri idari makamlar karşısında bir ön bildirim tabii kılınmışlardır, bu çerçevede ödünç çalışma işletmeleri gerek idari makamlara gerekse ANPE'ye (Agence Nationale Pour l'Emploi) bazı bilgiler vermek, idari bir denetimden geçmek ve 2 Ocak 1979 tarihli kanunun belirlediği günden itibaren, herhangi bir ekonomik problem halinde borçlarını ödeyebilecek finansal garantiyi sağlamak durumundadırlar. Aksi halde, cezai müeyyideler dışında, Asliye Hukuk Mahkemesi Hakimi işletmenin en fazla iki ay süreyle kapatılmasına karar verebilir ve ödünç çalışma işletmesiyle ödünç alan işletme arasındaki "ödünç işçi sözleşmesi" (contrat de mise à disposition) geçerliliğini kaybeder¹⁸.

3- Ödünç çalışma işletmesiyle ödünç alan işletme ve yine ödünç çalışma işletmesiyle ödünç işçi arasındaki sözleşmeler, her iki sözleşme arasında sınırlı bir ilişki kurularak düzenlenir (temel hükümler ve süre vb.).

Belirtmek gerekir ki, 1984'ten beri sektörde bir "belli noktalarda birleşme" görülmeye başlanmış ve ödünç çalışma işletmelerinin sayısı azalmıştır. Buna bağlı olarak, imzalanan bazı sözleşmeler vasıtasıyla ödünç işçilerin ücretlerinde yükselme, sosyal korumalarında gelişme gözlenmiştir (8 Kasım 1984 tarihli sendikal haklar üzerindeki sözleşme ve ödünç iş ilişkisinin "yardımcı" karakterini tanıyan 13 Mayıs 1985 tarihli genel sözleşme). 18 Nisan 1991 ve 2 Aralık 1992 tarihlerinde imzalanan iki sözleşmenin konuları ise ödünç işçilerin sosyal koruması ve formasyonudur. Nihayet, 27 Mart 2000 tarihli bir sözleşme, çalışma sürelerinin düzenlenmesini ve 35 saate indirilmesini konu ediniyordu.

Ödünç iş ilişkisinin çalışma yaşamı içerisindeki kullanılabilirliği ve yararı bugün tartışmasızdır¹⁹. Ancak kanun koyucu söz konusu müessesenin uygulamasının sistematik hale gelmesinden ve ödünç işçilerin sürekli işçilere göre daha düşük bir statüye sahip olmalarından kaçınmaya çalışmaktadır.

Ödünç İş İlişkisinin Toplu İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesine İlişkin Düzenleme

Gerek teoride gerekse pratikte ödünç iş ilişkisi ile alakalı olarak yaşanan en büyük tereddüt, ödünç işçinin toplu iş hukukuna ilişkin müesseselerden nasıl yararlanacağı noktasında düğümlenmektedir. İtiraf etmek gerekir ki bu tereddüt çok da haksız değildir. Ancak bu hususta tümüyle çözümsüz bir durum da bulunmamaktadır. Şöyle ki; ödünç işçinin üye olabileceği sendika, ödünç veren işverenin işyerinin girdiği işkolundaki sendika olabilecek, toplu iş sözleşmesi yetkisinin kazanılması açısından da ödünç işçi ancak ödünç veren işverenin işyerindeki işçi sayısına dahil olacaktır. Ne var ki, meslek olarak yapılan ödünç iş ilişkisinde bu durum bazı tereddütlere yol açabilecek niteliktedir. Zira bu durumda ödünç veren işverenin işçiyi çalıştırabileceği bir işyeri dahi bulunmamaktadır. Ancak işçinin her ödünç verilisinde değişik bir işkolunun söz konusu olmasından, tüm tereddütlere rağmen ödünç veren işverenin faaliyet gösterdiği işkolunu yeğlemek daha doğru olacaktır kanısındayız. Mesleki olarak bu tür faaliyette bulunabilecek İnsan Kaynakları ve Yönetim Danışmanlığı Şirketlerinin ya da Özel İstihdam Bürolarının (büro), mevcut toplu iş mevzuatı çerçevesinde 17 no'lu "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" ya da 28 no'lu "Genel İşler" işkoluna gireceği düşünülebilir.

Ödünç işçinin sözleşmesel ilişki içinde bulunduğu işvereni ödünç veren işverendir, bu nedenle kendisine karşı iş görme edimini ifa ettiği ödünç alan işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkün değildir. Zira ücret ve sosyal yardımlara ilişkin hükümlerden yararlanması için gerekli olan sözleşmesel ilişki ödünç alan işverenle işçi arasında bulunmamaktadır. Ödünç işçi sadece ödünç veren konumunda olan kendi işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir. Ne var ki adı geçen toplu iş sözleşmesinde yer alan ücrete ilişkin hükmün uygulanmaması halinde, söz konusu ödemedeki gerek ödünç

alan gerekse de ödünç veren işveren sorumlu olacaktır. Zira İş Kanunu'nun 7. maddesi uyarınca ödünç alan işveren de işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden ödünç veren işveren ile birlikte sorumlu olacaktır. Diğer yandan, ödünç işçi ödünç alan işverenin işyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesinin çalışma süresine, ara dinlenmelerine, iş sağlığı ve güvenliğine ve o işverenin yönetim hakkına ilişkin düzenlemelerine tabi olacaktır. Ayrıca sigara içme yasağı, yemek paydosu, çalışmanın başlangıç ve bitiş saatlerine ilişkin hükümler de niteliğine uygun düştüğü ölçüde ödünç işçiyi de etkileyecektir. Bunun yanında, ödünç işçi, ödünç alan işverenin işyerinde uygulanan ve bu işverenin fesih ve ceza verme yetkilerini sınırlandıran toplu iş sözleşmesi hükümlerinden ise etkilenmeyecektir.

Ne var ki taslakta, büro işçisinin dayanışma aidatı ödemek suretiyle işyerinde toplu iş sözleşmesi ile sağlanan haklardan da emsal işçi ile eşit ölçüde yararlanacağı düzenlenmiştir. Doğal olarak parasal haklar da aynı çerçevede değerlendirilmektedir. TİSK görüşünde de belirtildiği üzere, ödünç işçi, ödünç alan işverenin değil, büronun işçisi olacaktır. Bu işçilerin ücret ve diğer parasal haklarının ödenmesinden de büro sorumlu olacaktır. Bu durumda, büronun taraf olmadığı bir toplu iş sözleşmesine istinaden sağlanan ücret, ücret zamları, sosyal yardımlar vs. gibi hakların işçiye ödenmesi mümkün olmayacaktır. Ayrıca eklemek gerekir ki, büro ile ödünç alan işveren büyük ihtimalle farklı işkollarına dahil olacaklardır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun ödünç iş ilişkisini düzenleyen 7. maddesinin beşinci fıkrasında, ödünç alan işverenin grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı olması halinde, grev ve lokavtın uygulanması sırasında ödünç işçi çalıştıramayacağı hüküm altına alınmaktadır. Buna göre; ödünç iş ilişkisi, ödünç alan işverenin işyerinde bir toplu iş uyuşmazlığı vuku bulmadan önce kurulduğunda ve bu uyuşmazlık grev ve lokavt aşamasına geldiğinde, ödünç işçinin ödünç alan işverenin işyerinde çalıştırılması mümkün olmayacaktır. Ödünç veren işveren bu süre boyunca işçisini kendi işyerinde çalıştırmak mecburiyetinde bulunacaktır.

Değişiklik Öngörülen Diğer Düzenlemeler

Getirilmesi öngörülen bir başka düzenlemeyle, aynı iş için altı ay geçmedikçe ödünç işçi çalıştırılmayacağı hususuna yer verilmektedir. Ancak işyerinde ödünç iş ilişkisinin devamı zorunluysa, böyle bir yasak getirmek isabetli olmayacaktır. Diğer yandan, ödünç iş ilişkisinin istisnai olarak uygulanacağı izlenimini veren bu hüküm esasen müessesenin varlık nedeniyle çelişmektedir. Bu kurum süreklilik içinde, ihtiyaç devam ettiği müddetçe uygulanabilecek bir yapıya ve hukuki statüye kavuşmalıdır. Bu nedenle, söz konusu yasaklayıcı hükmün isabetli olmayacağı kanısındayız.

Değişiklik çerçevesinde getirilen “.....gibi işverenin sağladığı tüm hizmetlerden emsal işçi ile eşit ölçüde yararlanır” hükmünde geçen “işveren” teriminin hangi işvereni ifade ettiği açık bir şekilde anlaşılmamaktadır. Bu işveren ödünç veren mi yoksa ödünç alan işveren midir? Muhtemelen ödünç alan işveren kastedilmektedir. Diğer yandan, emsal işçinin kim olduğu, eşit ölçüde yararlanılacağı belirtilen “tüm” hizmetlerin neler olduğu da netleştirilmelidir. Zira bu husus son derece önemlidir ve getirilmek istenen ifade muğlaktır. Ancak burada ciddi bir tercihle karşı karşıya kalınmaktadır. Zira esnekliğe ilişkin hükümler zaten rekabet avantajına sahip olmak, bu anlamda işgücü maliyetlerini düşürmek amacıyla mevcuttur. Böyle bir eşitlik esasen müessesenin mevcudiyet nedeniyle çelişmektedir.

İş Kanunu'nun 7. maddesinin mevcut halinde bulunan “geçici iş ilişkisi kurulan işverenin işçiye talimat verme hakkına sahip olduğuna” ilişkin hükme, taslakta yer verilmediği görülmektedir. Oysa her ne kadar ödünç işçiyle ödünç alan işveren arasında bir iş sözleşmesi bulunmasa da, bu ilişki sözleşme benzeri (quasi contractus) bir ilişkidir. Bu çerçevede, ödünç alan işverenin doğal olarak ödünç işçiye, kendi çalıştırdığı dönem ile sınırlı olarak talimat verme hakkı bulunmalıdır. Aksi halde müessesenin işlevsel bir anlamı kalmayacaktır.

İşverenin, işçisini grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorunda olduğuna

dair hükmün özel istihdam büroları için uygulanması, yukarıda da belirtildiği üzere mümkün değildir. TİSK tarafından da kanımızca isabetli olarak belirtildiği üzere, “Cumhurbaşkanı tarafından TBMM’ye iade edilen Kanun metninin ardından hazırlanan metinde bu konuya ilişkin olarak “Devredilen işyerinde grev ve lokavt olması ve özel istihdam bürosunun işçiyi bu süre içerisinde başka bir işyerinde istihdam edememesi halinde, işçinin asgari ücretten az olmamak üzere sözleşmede belirtilen ücretinin yarısını ödemek zorundadır.” şeklinde bir düzenleme yer almaktaydı. Benzer bir düzenlemenin Taslağa eklenmesi gerekir”.

Yine TİSK tarafından da ifade edildiği üzere, toplu işçi çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde aynı işlerde ödünç iş ilişkisi kurulamayacağına ilişkin düzenleme, 4857 sayılı İş Kanunu md. 29’a uyumlu bir şekilde düzenlenerek “toplu işçi çıkarma çerçevesinde iş sözleşmesi feshedilen işçinin tekrar işe çağrıldığında işe gelmemesi halinde, ödünç işçi çalıştırılabileceğine” ilişkin bir düzenleme getirilmesi kanımızca da isabetli olacaktır.

Türkiye’de öngörülen değişiklik çerçevesinde, ilk defa düzenlenecek ödünç iş ilişkisinin dört ayı geçemeyeceği, ödünç iş ilişkisine olan ihtiyacın sürmesi halinde sözleşmenin toplamda on iki ayı geçmemek üzere en fazla üç defa yenilenebileceği düzenlenmiştir. Mevcut düzenleme, ödünç iş ilişkisinin azami on sekiz ay süreye kadar uygulanabilmesine olanak tanırken, bu süreyi, müessesenin uygulanabilmesini zorlaştıracak şekilde kısaltmak, esneklik sağlamak olarak değil, tam tersine esnekliğe aykırı yöntem olarak değerlendirilebilir. Kanımızca süreye ilişkin mevcut düzenlemenin, ödünç iş ilişkisine başvurulacak haller ve işler arasında hiçbir ayırım gözetilmeksizin devamı isabetli olacaktır.

Nihayet, 4904 sayılı Kanununun 19. maddesinde yapılan değişiklikle, “geçici iş ilişkisinde, işveren özel istihdam bürosudur. Büro, iş sözleşmesinde yer alan ücretten az olmamak kaydıyla, büro işçisine, çalıştıran işverenin emsal daimi işçisinin aldığı ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki istihkakı ödemek zorundadır” hükmü getirilmektedir. Ne var ki bu hüküm müesse-

senin mantığıyla tümüyle çelişki içindedir. Zira bu düzenlemeyle birlikte, özel istihdam bürosu ödünç işçiye, ödünç alan işverenin daimi işçisine verdiği ücret, prim, ikramiye vb. ödemeleri aynen yapmak durumunda kalacaktır. Bu durumda söz konusu işçinin ödünç alan işverene maliyeti, özel istihdam bürosunun da kar payı düşünüldüğünde, kendi daimi işçisinin maliyetini geçecektir. Açıkça görülmektedir ki, böyle bir düzenlemenin varlığında, “ödünç iş ilişkisi” müessesesinin uygulanma olasılığı ortadan kalacaktır. Bu nedenle, söz konusu hükmün yeniden değerlendirilmesi gereği mutlaklıdır.

DİPNOTLAR

- 1 Hess-Fallon, B./Simon, A. M.: Droit du Travail et Législation Sociale, 10.éd., 1996, s.50
- 2 Paugam, S.: Le Salarié de la Précarité, Paris, 2000, s.68
- 3 Verdier, J. M./Cœuret, A./Souriac, M-A.: Droit du Travail, Paris, 2002, s.348 vd.
- 4 Gaudu, F.: Le Contrat de Travail, Dalloz, Paris, 1996, s.45
- 5 Hess-Fallon/Simon, s.50
- 6 Gaudu, F./Vatinet, R.: Traité des Contrats-Les Contrats du Travail, LGDJ, Paris, 2001, s.105
- 7 Söz konusu kanun hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Thévenoz, L.: Le Travail Intérimaire, CJR, Lausanne, 1987, s.50 vd.
- 8 Ayrıntılı bilgi için bkz. Thévenoz, s.53 vd.
- 9 Ülke dışında görevlendirilen ve misyonunun süresi üç ayı geçmeyen ödünç işçiler oturma izninden muafırlar. Ancak, ödünç işçinin üç aydan uzun ve bir yıldan kısa süreli olarak, kabul eden ülkedeki bir ödünç alan işverene karşı hizmet görme edimini yerine getirmesi halinde, kabul eden ülke kendisine, yapılacak işin süresi boyunca geçerli ve bu süreyle sınırlı bir geçici oturma izni verecektir. Bkz. Teyssié, B.: Droit Européen du Travail, Litec, Paris, 2001, s.94-95
- 10 Javillier, J-C.: Droit du Travail, 6.éd., LGDJ, Paris, 1998, s.257-258
- 11 Mazeaud, A.: Droit du Travail, Montchrestien, 4.éd., Paris, 2004, s.321
- 12 Ayrıntılı bilgi için bkz. Thévenoz, s.57 vd.
- 13 Hess-Fallon/Simon, s.50
- 14 Hess-Fallon/Simon, s.50
- 15 Guéry, G.: Pratique Du Droit Du Travail, Paris, 2003, s.117
- 16 Rivero, J./Savatier, J.: Droit du Travail, Thémis, 13.éd., Paris, 1993, s.443-444
- 17 Blaise, V. H.: “Les Contrats Précaires Après La Loi du 12 Juillet 1990, Dr.Soc.1991, 11
- 18 Cass. Soc. 28 Février 2001
- 19 Rivero/Savatier, s.444