

Araştırma Makalesi
Sicil, 2024/I Sayı 51: 36-51
Makale Gönderim Tarihi: 13 Mayıs 2024
Makale Kabul Tarihi: 20 Mayıs 2024

Yargı Kararları Işığında Kanuna Aykırı Geçici İş İlişkisinin Sonuçları

Öz

Klasik iş ilişkisinden farklı olarak, işçinin kendi işverenin değil de başka bir işverenin emir ve talimatları ile onun işyerinde iş gördüğü iş ilişkisi, geçici iş ilişkisidir. 4857 sayılı İş Kanunu md. 7'de geçici iş ilişkisi iki türlü düzenlenmiştir. Uygulamada sıklıkla rastlanan geçici iş ilişkisi türü, özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisidir. Bu ge-

çici iş ilişkisi yalnızca faaliyet izni ve geçici iş ilişkisi yetkisi olan özel istihdam bürolarınca kurulabilir. Bunun yanında İşK. md. 7'de geçici iş ilişkisi sebep, süre ve geçici işçi sayısı bakımından da sınırlandırılmıştır. Bu çalışmada, geçici iş ilişkisi için aranan şartlar bulunmadan kurulan geçici iş ilişkisinin sonuçlarına dair bir Yargıtay kararı incelenmiştir.

Anahtar Sözcükler:

Özel istihdam bürosu, geçici iş ilişkisi, geçici iş ilişkisi yetkisi, iş teftişi.

In Light of Judicial Decisions Consequences of Unlawful Temporary Work Employment

Abstract

Unlike the classical employment relationship, a temporary employment relationship is one in which the employee performs work at the workplace under the orders and instructions of another employer rather than his/her own employer. Article 7 of the Labor Act No. 4857 regulates two types of temporary employment relationship. The most common type of temporary employment relationship in practice is the temporary employment relationship through a private employment agency. This temporary

employment relationship can only be established by private employment agencies that have an activity permit and temporary employment relationship authorization. In addition, Article 7 of the Labor Act limits the temporary employment relationship in terms of reason, duration and number of temporary workers. In this study, a Court of Cassation decision on the consequences of a temporary employment relationship established without the conditions required for a temporary employment relationship is analyzed.

Keywords:

Temporary work agency, temporary work relationship, temporary work relationship authorization, labor inspection.

* İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi, o.ekmekci@istanbul.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3658-5744.

** Türk-Alman Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi, yigit@tau.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8312-7941.

I. Giriş

Çalışma hayatında bir işverenin işyerindeki faaliyeti kendi işçileriyle yürütmesi kural; başka işverenin işçilerini kendi faaliyeti için çalıştırması ise istisnadır. 4857 sayılı İş Kanunu işyerinde yürütülen faaliyette başka işverenin işçilerinin çalıştırılmasını çok sınırlı hallerde kabul etmiştir. Bu imkânı veren müesseselerden biri alt işveren ilişkisi, diğeri geçici iş ilişkisidir. İşverenin bu iki yolu tercih etmesi, işin uzmanlık gerektirmesi, işçi ihtiyacının geçici süreli olması yahut pek çok farklı nedene dayanabilir. Ancak Kanun, anılan müesseseleri yalnızca işverenlerin ihtiyaçlarına göre değil, kötüye kullanımları da göz önüne alarak, sınırlı bazı haller için kabul etmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinin 2016 yılında değişmesi ile, özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi yasal hale gelmiştir. Ancak bu ilişki de tıpkı alt işveren ilişkisi gibi ve hatta ondan daha sıkı sınırlamalara tabi tutulmuştur. İnceleme konusu yapılan kararda bu iki müessesenin arasında farklara ve geçici iş ilişkisinin hukuka aykırılığına dair önemli tespitler içermektedir.

II. İnceleme Konusu Kararlar ve Kararlara Konu Olay

İnceleme konusu kararlar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın özel istihdam bürolarına ilişkin olarak başlattığı programlı teftişe dayanmaktadır.

Kararda bahsi geçen özel istihdam bürosu da bu teftişe tabi tutulmuştur. Teftişte bu şirketin özel istihdam bürosu olarak faaliyette bulunmak üzere başvurduğu ve şirkete Bakanlık tarafından izin belgesi verildiği tespit edilmiştir.

Yapılan incelemede şirketin özel istihdam bürosu olarak faaliyetlerinde hiçbir hukuka aykırılık tespit edilmemiştir. Bu çerçevede örneğin; kuruma bilgi verme ve saklama sorumluluğunu yerine getirdiği, iş arayanlardan ücret almadığı, izin belgesini ilan ettiği, kullandığı her türlü kağıt, tabela, afiş ve ilanlarda Kurumca belirlendiği şekil-

de logo kullandığı, teminat ve masraf karşılığını ödediği, kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve pozisyonları için aracılık faaliyeti yürütmediği, iş arayanlardan bedel almadığı veya onlardan herhangi bir menfaat sağlamadığı, kayıt dışı çalışma, sendikaya üye olma/olmama veya asgari ücretin altında ücret ödeme gibi şartlar taşıyan, işverenin veya iş arayanın işe yerleştirme faaliyeti için diğer istihdam bürolarından veya Kurumdan hizmet almasını engelleyen bir sözleşme akdetmediği, başka şirketlere çalışmak üzere gönderilen işçilere ilişkin ücret, vergi, sigorta primi gibi yasal yükümlülükleri yerine getirdiği ve gönderildikleri şirketler adına çalışan işçilerin bu çalışmalarını karşılığında şirketlere fatura kestiği, yazışmalarında özel istihdam bürosu kaşesi kullandığı, iş arayanlara ve işverenlere ilişkin bilgileri sadece iş ve işçi bulma faaliyeti amacıyla kullandığı tespit edilmiştir.

Aşağıda değinileceği üzere, iş aracılığı faaliyeti ile geçici iş ilişkisi kurulması faaliyeti birbirinden farklıdır. Karara konu olaydaki teftişte, söz konusu şirketin özel istihdam bürosu olarak faaliyetleri Kanuna uygun bulunmakla birlikte, geçici iş ilişkisi yetkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Dava konusu somut olayda özel istihdam bürosu bazı şirketlere işçi temini yaptığı için, bu ilişkinin kurulduğu her bir şirket için ayrı ayrı olmak üzere büroya ve özel istihdam bürosundan işçi temin eden şirketlere ayrı ayrı idari para cezası uygulanmıştır (4904 md. 20, İşK. md. 7). Bunun dışında, özel istihdam bürosuna yasal dayanağı da belirtilmek suretiyle özel istihdam bürosu izin belgesinin iptal edildiği bildirilmiştir. Aynı şekilde özel istihdam bürosundan hizmet alan işverenlere, özel istihdam bürosu üzerinden bu şekilde işçi çalıştırılmasının mevzuata aykırı olduğu, bu şekilde çalıştırılan işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulduğu tarihten itibaren hizmet alan işverenlerin işçisi sayılması gerektiği bildirilmiştir.

Yine bu kapsamda, Sosyal Güvenlik Kurumu'na bu işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmesinin kurulduğu tarihten itibaren özel istihdam bürosundan işçi temin eden şirketlerin işçisi sayıldığı

ve buna bağlı olarak söz konusu işçilerin bu şirketlerin bordrosuna alınması ve Gelir İdaresi Başkanlığı'na vergi mevzuatına göre işlem yapılması gerektiği bildirilmiştir.

Özel istihdam bürosundan hizmet alan şirketler, tahakkuk ettirilen idari para cezalarına karşı sulh ceza hakimliğinde itiraz etmişlerse de bu itirazlar reddedilmiştir. İnceleme konusu yapılan yargı kararlarındaki şirketlerden biri, idari para cezasına itiraz reddedilince, bu kez idari para cezasının kaynağını oluşturan teftiş raporunun iptali için iş mahkemesinde dava açmıştır.

Şirketler tarafından idari para cezasına yapılan itirazlar sulh ceza hakimlikleri tarafından teftiş raporundaki tespitlerin hukuka uygun bulunduğu ve raporun aksini ispat edebilecek bir delilin dosyaya sunulmadığı yolundaki gerekçelerle reddedilmiştir. Teftiş raporunun iptali için iş mahkemesinde açılan dava, aşağıda ayrıntılı olarak değinileceği üzere, özel istihdam bürosunun geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin olmadığı, ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinde düzenlenen sürelerle uyulmadığı, davacı tarafın bunun aksini veya aralarındaki ilişkinin farklı bir ilişki olduğunu ispatlayamadığı ve bu hususta tanık dahi bildirmediği gerekçeleriyle reddedilmiştir.

Karar şu şekildedir:

"...Mahkememizde görülen *Tespit (İş Hukukundan Kaynaklanan) davasının yapılan açık yargılama sonuna,*

GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ:

İDDİA: Davacı Vekili dava dilekçesinde özetle; T.C. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstanbul Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından Müvekkili şirket aleyhine tahakkuk ettirilen idari para cezasının dayanağı olan 11/10/2019 tarih, 10048-PRG-27, 10086-PRG-29 sayılı iş teftiş raporuna karşı itirazlarının kabulü ile ilgili kararın iptaline karar verilmesini talep ve dava etmişlerdir.

SAVUNMA: Davalılar Vekili cevap dilekçesinde özetle; Davacının hukuki yararı bulunmadığını, raporun tek başına bir yaptırım hükmü ihtiva etmediğini, davacı tarafça İstanbul 4. Sulh Ceza Hakimliğinin 2020/2915 D. İş ile itiraz edildiğini

ve idari para cezası cezasından başka bir sonucu bulunmayan raporun iptalini talep etmesinde herhangi bir hukuki yararını olmadığı, sunduğu dilekçe ve delilleri ile aksini ispat edemediğini, Geçici iş ilişkisi kurulmasının 4094 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda düzenlendiğini ve davacının mevzuata aykırı hareket ettiğini, raporun dava dışı (...) firmasına ilişkin bir inceleme ve denetim olduğunu ve davacıya ait tespitlerin raporun küçük bir kısmına ilişkin olduğunu, bu nedenle raporun bütünüün iptalini talep etme hakkı da bulunmadığını beyanla davanın öncelikle hukuki yarar yokluğundan, aksi kanaatin hasıl olması durumunda ise esastan reddini talep etmişlerdir.

GEREKÇE: Mahkememizce yapılan yargılama sonunda; taraf beyanları, teftiş raporu, mahkememizce ve başka mahkemelerce aynı konuda aldırılmış bilirkişi raporları, (...) sayılı dosyanın 18.01.2021 tarihli İdari Para Cezasına itirazın reddine ilişkin karar ve 11/02/2021 tarihli kesinleştirme şerhi, (...) sayılı dosyası, (...) sayılı dosyasından verilen idari yaptırım kararının iptali talebinin reddi kararı, toplanan deliller ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde;

Davanın davacı tarafından (...) sayılı iş teftiş raporunun iptaline ilişkin olduğu, davalılar tarafından ilgili teftiş raporunun davacıya tebliğ edildiğine dair belgeler sunulmamakla davanın süresinde açıldığı tespit edildiği ve davacının işbu davayı açmakta hukuki yararı bulunduğu kabulüyle mahkememizce davanın esasına girildiği,

(...) tarihli (...) sayılı iş teftiş raporu incelendiğinde; raporda dava dışı (...) AŞ ile ilgili denetim yapıldığı ve raporun davacı ile ilgili bölümünde "...özel istihdam bürosunun (...) Şirketi işvereni ile izinsiz geçici iş ilişkisi kurduğu, buna göre (...) Şirketi unvanlı işverenlik hakkında 2018 yılı için 23.7770 (yirmüüçbinyediüzyetmiş) idari para cezası uygulanması gerekmektedir. Özel İstihdam bürosunun tutanaktaki (11/3) tabloda belirtilen işçilerin geçici iş ilişkisi kapsamında (...) Şirketi'ne görevlendirdiği, ancak bu işçilerin 4857 sayılı Kanun 7. Maddesinde düzenlenen geçici iş ilişkisi yetki, koşul ve süre kapsamında görevlendirmelerin kanuna aykırı olduğu..." sonucu ile değerlendirme yapılarak da-

vacıya idari para cezasının kesildiğinin görüldüğü,

İdari para cezasının iptali için davacı tarafça başvurulmuş (...) sayılı dosyalarındaki bilirkişi raporu ve kesinleşen hükmüne göre davacı işverenin iş müfettişi raporunun aksini ispat edebilecek herhangi bir belgeyi dosyaya ibraz etmediği gerekçesiyle idari para cezasının iptali taleplerinin reddedildiğinin tespit edildiği, bu yöndeki (...) sayılı dosyasının kesinleştiği, yine dava dışı (...) Şirketinin aynı teftiş raporuna dayalı olarak kendisine verilen idari yaptırım cezasının iptali için başvurduğu (...) sayılı dosyasındaki idare yaptırım kararının da teftiş raporundaki tespitlerin hukuka uygun bulunması nedeniyle iptal talebinin reddine karar verildiği,

Ayrıntıları bilirkişi raporlarında yer alan ilgili mevzuata göre Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilen özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi kurması için Türkiye İş Kurumu tarafından verilmiş özel istihdam bürosunun faaliyet izin belgesinin olmasının gerektiği, diğer şartların sağlanması halinde Türkiye İş Kurumu tarafından faaliyet izni verilmiş olan özel istihdam bürosuna geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin ayrıca verilmesinin gerektiği, dava dışı (...) Şirketinin özel istihdam bürosu olduğu konusunda uyuşmazlık bulunmadığı, özel istihdam bürosunun geçici iş ilişkisi kurması için Çalışma ve İş Kurumu tarafından verilmiş izninin bulunmadığının tespit edildiği, özel istihdam bürosu ile davacı arasında kurulan ilişkide İş Kanununun 7. maddesinde düzenlenen geçici iş ilişkisi kurulma sürelerine uyulmadığı ve Özel istihdam bürosunun geçici iş ilişkisi kapsamındaki bir kısım işçileri davacı (...) Şirketine görevlendirdiği, ancak bu işçilerin görevlendirmelerinin 4857 sayılı Kanunun 7. maddesinde düzenlenen geçici iş ilişkisi yetki, koşul ve süre kapsamında kanuna aykırı olduğunun tespit edildiği, davacı tarafından bunun aksinin veya aralarındaki ilişkinin başkaca bir ilişki olduğunun ispatlanamadığı, zira bu hususta taraflara verilen ihtaratsız kesin sürelerle rağmen her iki tarafın da tanık dahi bildirmede olduğu, bu haliyle özet olarak özellikle idari para cezasının iptali talebine ilişkin sulh ceza hakimliklerince verilen red

kararları da göz önünde tutularak teftiş raporu içeriğindeki tespitlerin hatalı olduğuna dair davacı tarafça tanık dahil hiçbir delil sunulmaması ve rapor içeriğindeki işyeri vekilinin beyanları bir arada değerlendirilerek dava dışı (...) Şirketinin özel istihdam bürosu olduğu ve davacının işçilerini buradan temin ettiği ve işçilerin temin ve çalışmasında süreklilik unsurunun bulunduğu, bu anlamda teftiş raporundaki kanun, yetki ve süre bakımından geçici iş ilişkisine aykırılık bulunduğu yönündeki tespitlerin yerinde olduğu anlaşılmakla davanın reddine karar vermek gerekmiştir..." (İstanbul 11. İş Mah, 16.12.2021, 2020/209, 2021/806).

İş mahkemesi kararının istinaf edilmesi üzerine Bölge Adliye Mahkemesi de aynı yoldaki gerekçelerle istinaf talebini reddetmiştir.

"...İlk derece mahkemesi kararı davacı tarafından istinaf kanun yoluna getirilmiştir.

Davacı vekili istinaf dilekçesinde özetle; müvekkili şirket tarafından yasal düzenlemelere aykırı şekilde geçici iş ilişkisi kurulmasının söz konusu olmadığını, eksik incelemelere dayanılarak hatalı rapor oluşturulmuş olup yerel mahkeme kararının kaldırılması gerektiğini, müvekkili şirket ile (...) arasında imzalanan sözleşmenin niteliği itibarıyla asıl işveren-alt işveren ilişkisinden ibaret olduğunu, (...) A.Ş. tarafından müvekkili şirkete verilen hizmetlerin salt yardımcı işler olduğunu, Alt İşveren Yönetmeliği'nin 3. maddesinde de yardımcı işin asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan işi ifade ettiğinin düzenlendiğini, bu nedenle yerel mahkeme tarafından "geçici iş ilişkisi yetki, koşul ve süre kapsamında kanuna aykırı olduğunun tespit edildiği" belirtilmiş ise de yönetmelik hükümlerinden de anlaşılacağı üzere müvekkili şirket tarafından hukuki düzenlemeye aykırı bir ilişki kurulmadığını, müvekkili şirket tarafından (...) 'nın istihdam etmekte olduğu işçilere hiçbir şekil ve surette emir ve talimat verilmesinin söz konusu da olmadığını, bilirkişi tarafından müvekkili şirketin fiili uygulamaları, iş yeri kayıtları ve (...) ile arasındaki ilişkinin incelenmediğini, sadece (...) A.Ş.'den edinilen bilgilere dayanılarak inceleme yapıldığını, müvekkili şirket ile (...) arasında geçici iş

ilişkisi hükümleri çerçevesinde değerlendirilebilecek herhangi bir ilişki bulunmadığından müvekkili şirket aleyhine yapılan tespitlerin somut duruma uygun düşmediğini, yerel mahkeme kararının kaldırılarak davanın kabulüne karar verilmesini talep ve istinaf etmiştir.

KARAR:

Üye hakim tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu 355. madde düzenlemesine göre, kamu düzenine aykırılık halleri hariç, istinaf dilekçesinde belirtilen sebepler ile sınırlı olmak üzere yapılan inceleme sonunda;

Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, hukuki ilişkinin nitelen-dirilmesine, vakıa mahkemesi hakiminin objektif, mantıksal ve hayatın olağan akışına uygun dosyadaki verilerle çelişmeyen tespitlerine ve uyuzmazlığa uygulanması gereken hukuk kurallarına göre;

(...) ünvanlı Özel İstihdam Bürosunda "Özel İstihdam Bürolarına Yönelik Programlı Teftiş" kapsamında yapılan teftiş sonucunda düzenlenen teftiş raporuna göre; Özel İstihdam Bürosunun davacı iş veren ile izinsiz geçici iş ilişkisi kurduğunun tespit edildiği, her ne kadar davacı tarafından (...) şirketi ile aralarında asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunduğu bildirilmiş ise de, iddiayı destekler bir delilin dosya kapsamında bulunmadığı, söz konusu teftiş raporu ile tespit edilen idari para cezasının iptaline ilişkin davacı şirket tarafından yapılan başvuru sonucu (...) sayılı kararı ile başvurunun reddine karar verildiği, kararın 11/02/2021 tarihinde kesinleştiği, 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ile ilgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanununun 17. maddesi gereğince Özel İstihdam Bürosu tarafından kurumdan izin almadan iş ve işçi bulmaya aracılık yapılamayacağı, geçici iş ilişkisi kurulamayacağı, söz konusu madde ve dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde, (...)’nin özel istihdam bürosu olarak davacı şirket ile izinsiz olarak geçici iş ilişkisi kurduğu, davacı şirketin işçilerini 4857 sayılı yasanın 7. maddesinde düzenlenen koşullara aykırı olarak (...) ünvan-

lı özel istihdam bürosundan temin ettiği, iptali talep edilen teftiş raporundaki tespitlerin yerinde olduğu, İlk derece mahkemesinin vakıa ve hukuki nitelendirmesinde usul ve esas yönünden yasaya aykırılık bulunmadığı anlaşılmalı, kamu düzenine aykırılık bulunmayan karara yönelik davacı tarafından yapılan istinaf başvurusunun reddine karar verilmesi gerekmiştir..." (İstanbul BAM 30HD, 02.01.2023, 1208/1740).

Kararın temyiz edilmesi üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi isabetle, özel istihdam bürosunun geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin olmaması nedeniyle aradaki ilişkinin kanuna aykırı olduğu yolundaki değerlendirmenin yerinde olduğu sonucuna varmıştır.

"...3. Değerlendirme

1. Bölge Adliye Mahkemelerinin nihai kararlarının bozulması 6100 sayılı Kanun’un 371 inci maddesinde yer alan sebeplerden birinin varlığı halinde mümkündür.

2. (...) sayılı raporda, davacı şirket ile dava dışı (...) arasındaki geçici iş ilişkisinin, dava dışı (...)’nin geçici iş ilişkisi kurma izni bulunmaması sebebiyle kanuna aykırı olduğu yönündeki değerlendirme yerindedir. Söz konusu raporda ayrıca geçersizliğin sonucu olarak işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmelerinin başlangıç tarihi itibarıyla davacı Şirketin işçisi olarak kabul edileceği tespitine yer verilmiş olup bu tarihten kastedilenin ilgili sigorta sicil numaralarında belirtilen işçiler ile 4857 sayılı Kanun’un 7’nci maddesine dayanarak işveren arasında belirsiz süreli iş sözleşmesinin düzenlendiği an olduğu ifade edilmiştir. Ancak ödünç verilen işçilerin ödünç alan davacı Şirket nezdinde fiilen işe başladıkları tarihten itibaren davacı işverenin işçisi sayılması gerektiği anlaşılmalı raporun ilgili kısmına ilişkin değerlendirmenin bu gerekçe ile yerinde olduğu anlaşılmalıdır..." (Y9HD, 22.05.2023, 3717/7484).

Kararların isabetli olduğu görüşündeyiz. Konunun daha iyi ortaya konulabilmesi bakımından öncelikle geçici iş ilişkisi ve bu müessese ile benzer kurumlar hakkında bilgi verilmesi uygun görülmüştür.

III. Kararın İncelenmesi

A. Geçici İş İlişkisi Kavramı

Kararın değerlendirilmesine geçmeden önce, kararda yer alan geçici iş ilişkisi kavramına ve bu müessesenin alt işveren ilişkisinden farklarına değinmek gerekir.

Geçici iş ilişkisi temelde, bir işverenin, kendi işçisini, belirli şartlar dahilinde başka bir işverenin yanında iş görmek üzere görevlendirmesine dayanır. Yani geçici iş ilişkisinde işçi, klasik bir iş ilişkisinden farklı olarak, kendi işverenin yanında değil, başka bir işverenin yanında ve onun emir ve talimatlarıyla iş görür. Bu esnada işçinin işvereni değişmez, diğer bir deyişle iş sözleşmesi devredilmez. Sadece işçiye emir talimat verme yetkisi geçici iş ilişkisi boyunca başka bir işverene ait olur.

Geçici iş ilişkisini klasik iş ilişkilerinden ayıran bu farklılığın kötüye kullanılması ihtimali, kanun koyucuyu, bu iş ilişkisini katı kurallara bağlamaya itmiştir. Bu nedenle geçici iş ilişkisi, yalnızca 4857 sayılı İş Kanunu md. 7'de belirlenen esaslar dahilinde kurulabilir.

B. Geçici İş İlişkisinin Türleri

İşK. md. 7 uyarınca geçici iş ilişkisi;

- i) Özel istihdam büroları aracılığıyla veya
- ii) Holding veya aynı şirketler topluluğu içerisinde kurulabilir.

Yani bu iki durum dışında geçici iş ilişkisi kurulması Kanuna aykırıdır.

İnceleme konusu yaptığımız yargı kararında özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi tartışılmaktadır. Dolayısıyla burada yalnızca bu geçici iş ilişkisi türüne dair açıklamalar yapılacaktır. Zaten holding veya aynı şirketler topluluğu içerisinde kurulan geçici iş ilişkisinin, özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisine göre uygulamada çok daha az yer tuttuğu, hatta hemen hemen hiç görülmediği söylenebilir.

C. Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisinde Taraflar Arasındaki İlişki

İşK. md. 7/2 ve Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği md. 3/1-(k) uyarınca özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, "Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile" kurulabilir.

Bu kapsamda özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi; özel istihdam bürosu, işçi ve geçici işveren arasındaki üç köşeli bir ilişkidir. Bu ilişkide büro ile işçi arasında iş sözleşmesi var iken; büro ile geçici işveren arasında "geçici işçi sağlama sözleşmesi" bulunur.

Büro ile işçi arasındaki iş sözleşmesi genel hükümlere tabi bir iş sözleşmesidir. Büro ile geçici işveren arasında yapılan geçici işçi sağlama sözleşmesi ise yazılı olarak kurulur ve bu sözleşmede; sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülükleri yer alır (4857 md. 7/11).

Bu ilişkide işveren, özel istihdam bürosudur. Zira daha önce açıkladığımız gibi, geçici iş ilişkisinde her ne kadar işçi kendi işvereninden başka bir işverenin yanında iş görse de, iş sözleşmesi devredilmediğinden, işvereni değişmez. Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisinde de büro, işçisini geçici işveren yanında iş görmesi için görevlendirir, ancak kendisi işveren olarak kalmaya devam eder. Bu nedenle aslında işçi ile geçici işveren arasında bir iş ilişkisi değil, emir-talimat ilişkisi bulunur. Yani işçi, yanında görevlendirildiği geçici işverenin emir ve talimatları ile iş görmekle yükümlüdür.

D. Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi ile Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Karşılaştırılması

Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisinin sıklıkla karıştırıldığı bir diğer ilişki, asıl iş-

veren-alt işveren ilişkisidir. Zira temelde iki ilişki de bir işverenin başka bir işverenden hizmet alması esasına dayanır. Bu nedenle her iki ilişki de bünyesinde birden fazla işveren ve bu işverenlerden birine ait işçilerin diğer işverenin işyerinde çalışması üzerine kuruludur. Her ne kadar bu husus bakımından benzer olsalar da iki kurumun birbirinden ayrıldığı önemli noktalar bulunmaktadır.

Nitekim, alt işveren ilişkisinde, bir işverenin, Kanunda öngörülen şartları taşıyan bazı işlerini, diğer bir işverene devretmesi söz konusudur. Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi ise, belirli bir işi veya işin belirli bir bölümünü tamamen başka bir işverene bırakmak değil, Kanunda yer alan bazı hallerin doğumu halinde, ihtiyaç duyulan sayıda işçiyi başka bir işverenden temin etmek üzerine kuruludur. Diğer bir deyişle, alt işveren ilişkisi belirli bir "iş/faaliyet" temelinde kurulurken, özel istihdam bürosu vasıtasıyla geçici iş ilişkisi "işçi/işgücü" temelli bir ilişkidir¹.

Yani, geçici iş ilişkisinde işveren, başka bir işverenin "işçisi"ne ihtiyaç duyar ve mevzuatta öngörülen şartlar dahilinde işgücü ihtiyacını başka bir işverenin işçisi ile giderir. Halbuki alt işveren ilişkisinde bir işveren, kendi iş organizasyonu için gerekli olan bir işi (faaliyeti), o işi yürütmek konusunda gerekli yetkinliğe sahip olan başka bir işverene bırakır. Dolayısıyla alt işveren, asıl işverenin işyerinde görülen bir "iş" kendi işçileriyle yürütürken, geçici iş ilişkisinde özel istihdam bürosu, bir işverenden iş üstlenmez; sadece geçici işverene kendi işçilerinden gönderir. Böylece özel istihdam bürosu, kendi işçisi üzerindeki emir/talimat yetkisini başka bir işverene devretmiş olur.

Söz gelimi, işyerindeki temizlik işini başka bir işverene gördüren işveren ile bu işi üstlenen işveren arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi mevcutken; doğum iznine ayrılan bir temizlik işçisinin yerine başka bir işverenden işçi temin eden

işveren ile diğer işveren arasında geçici iş ilişkisi kurulmuş olur. Zira ilk durumda işyerindeki bir iş başka bir işverene devredilmiştir ve işi üstlenen işveren kendi işçileriyle işi görmektedir. İkinci durumda ise işveren temizlik işini üstlenmemekte, sadece temizlik yapabilecek nitelikteki işçisini ihtiyaç duyan diğer işveren için görevlendirmektedir.

İki kurum arasındaki bir diğer fark, geçici iş ilişkisinde geçici işverenin geçici işçiye talimat verme hakkının bulunmasına karşılık, alt işveren işçisinin kural olarak kendi işverenin talimatlarıyla iş görmesidir. Hatta alt işveren işçilerinin -asıl işverenin denetim ve koordinasyon amacıyla verdiği talimatlar hariç- tamamen asıl işverenin talimatlarıyla iş görmesi, alt işveren ilişkisinin muvazaalı olmasındaki kriterlerden biri olarak kabul edilebilmektedir².

İki ilişkinin kuruluş amacı ve şekli birbirinden farklı olduğu gibi, her iki ilişkinin hukuki sonuçları da farklıdır. Nitekim, alt işverenlik ilişkisinde, alt işverenin işçilerinin bazı hakları bakımından asıl işverenin de sorumluluğu doğmakla birlikte, özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinde, geçici işverenin geçici işçinin hakları bakımından, sosyal sigortaya ilişkin hüküm saklı kalmak üzere, sorumluluğu bulunmamaktadır. Zira geçici iş ilişkisini düzenleyen İşK. md. 7 hükmü, özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinde birlikte sorumluluk öngörmemiştir.

Ekleyelim ki, her iki ilişki bakımından da tarafların aralarındaki sözleşmeyi nasıl isimlendirdikleri önem arz etmez. Zira bilindiği üzere, hukukta tarafların aralarındaki hukuki ilişkiyi ne şekilde nitelendirdikleri, nasıl adlandırdıklarının bir önemi yoktur. Önemli olan somut olaydaki ilişkinin fiilen hangisinin kapsamına girdiğidir. Aynı şekilde tarafların aralarında kararlaştırdıkları sorumluluk hükümleri de hukuki nitelendirmeyi etkilemez. Taraflar, sözleşmede müteselsil sorumluluk kararlaştırarak hukuken geçici iş ilişkisi niteliğindeki bir ilişkiyi alt işveren ilişkisine çevireme-

1 Ekmekçi, Ömer: 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt 1, Sayı 2, Yıl 2004, s. 368.

2 Ekmekçi, Ömer/Yiğit, Esra: Bireysel İş Hukuku, 5. Bası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2023, s. 193-194.

yecekleri gibi, müteselsil sorumluluk kararlaştırılmayarak alt işveren ilişkisini geçici iş ilişkisine de çeviremezler.

E. Alt İşveren İlişkisindeki Muvazaa Kriterleri Karşısında Geçici İş İlişkisinin Durumu

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi ile geçici iş ilişkisinin birbirinden farklı kurumlar olması, iki ilişki arasındaki hukuka aykırılık hallerini ve sonuçlarını da birbirinden ayırır. Bu farklılıkların incelenmesi iki ilişki arasındaki ayrımı aktarmak bakımından önemlidir.

(i) İlk olarak, bir işverenin alt işveren ilişkisi yoluyla gördürebileceği işler İşK. md. 2'de sınırlanmıştır. İşK. md. 2 uyarınca yardımcı işler herhangi bir şarta tabi olmadan alt işveren ilişkisine konu olabilirken; asıl işin bölümü olan işler ancak işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirirse alt işverene gördürülebilir. Asıl işe dair bu sınırlamalara uyulmaksızın kurulan alt işveren ilişkileri muvazaalı kabul edilir ve alt işverenin işçileri başından itibaren asıl işverenin işçileri sayılırlar.

Geçici iş ilişkisinde ise geçici işçinin çalıştırılabileceği işlere dair asıl iş-yardımcı iş ekseninde bir kısıtlama bulunmamaktadır. Nitekim bürodan geçici işçi temin edilebilecek haller Kanunda sınırlı sayıda sayılmıştır ve bu sebepler mevcut olduğu sürece işçinin gördüğü işin asıl iş ya da yardımcı iş olması fark yaratmaz. Dolayısıyla alt işveren ilişkisinden farklı olarak, geçici işçinin asıl işte çalışması tek başına bir geçersizlik sebebi olarak olmaz.

(ii) Alt işveren ilişkisinin İşK. md. 2/7 uyarınca muvazaalı kabul edildiği hallerden ikincisi, daha önce o işyerinde çalışmış olan kişi ile alt işveren ilişkisi kurulmuş olmasıdır. Ancak özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisinde böyle bir kısıtlama bulunmamaktadır. Bu yönde bir yasağın yerine Kanun, geçici iş ilişkisi kurma yetkisi alma imkanını tüm bürolara tanınmayarak, yetki için belirli bir faaliyet süresi ve teminat şartı koşturmuştur.

(iii) İşK. md. 2/7 uyarınca alt işveren ilişkisinde muvazaa sonucunu doğuracak hallerden biri de, asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam edilmek suretiyle haklarının kısıtlanmasıdır. Bu ihtimali geçici iş ilişkisinde de öngören kanun koyucu, İşK. md. 7/7 hükmü ile geçici işverenin, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştırmasını yasaklamıştır.

F. Özel İstihdam Bürosu

1. Tanımı

Özel istihdam bürolarının tanımı, kurulma şartları ve faaliyetleri 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ve Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nde düzenlenmiştir.

Yönetmelik md. 3/1-(j) bendinde 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 Kurum tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan bürolar" olarak tanımlanmıştır.

Bu doğrultuda, iş aracılığı yapmak ve geçici iş ilişkisi kurmak isteyen gerçek ya da tüzel kişilerin, Türkiye İş Kurumu'ndan faaliyet izni alarak özel istihdam bürosu kurmaları gerekmektedir. Diğer bir deyişle, Kurumdan izin alarak kurulan özel istihdam büroları haricindeki gerçek veya tüzel kişilerin bu faaliyetleri yürütmesi yasaklanmıştır.

2. Özel İstihdam Bürosunun Faaliyetleri

Özel istihdam büroları belirli faaliyetleri yürütmek üzere kurulurlar. Bu faaliyetleri temelde ikiye ayırmak mümkündür. Özel istihdam büroları temel olarak;

(i) İş aracılığı ve

(ii) Geçici iş ilişkisi kurma faaliyetlerini yürütürler.

Bununla birlikte; bu iki faaliyet birbirinden farklıdır. Şöyle ki;

İş aracılığı hizmeti, bir yandan iş arayanların

elverişli oldukları işlere yerleştirilmesini, diğer yandan ise işverenlerin işe uygun işçi bulmasını sağlar. Bu faaliyette özel istihdam bürosu iş arayan kişiyi istihdam etmez, yalnızca iş ilişkisi kurma ihtimali bulunan kişileri buluşturur. Bu faaliyete karşılık özel istihdam bürosu işverenden hizmet bedeli alır. Dolayısıyla, iş aracılığında özel istihdam bürosu bir iş sözleşmesinin tarafı olmaz; sadece iki taraf arasında bir iş sözleşmesinin kurulması için faaliyet gösterir.

Geçici iş ilişkisinde ise, özel istihdam bürosu, kendi işçisini başka bir işverenin yanında iş görmek üzere görevlendirir. Dolayısıyla burada özel istihdam bürosu "işveren"dir. Burada büro, kendi işçisini başka bir işverene göndermesinin karşılığında, o işverenden hizmet bedeli alır.

Bu iki faaliyeti yürütebilme şartları da birbirinden farklıdır. İş aracılığı için özel istihdam bürosunun faaliyet izni alması (ve dolayısıyla faaliyet izni şartlarını sağlaması) gerekirken, iş aracılığının yanında geçici iş ilişkisi de kurmak isteyen özel istihdam bürosu, geçici iş ilişkisi yetkisi almak (ve dolayısıyla bu yetkinin şartlarını da sağlamak) zorundadır.

3. Faaliyet İzni ve Geçici İş İlişkisi Yetkisi Alma Şartları

a. Faaliyet İzni

Özel istihdam bürosu kurmak üzere faaliyet izni almanın şartları 4904 sayılı Kanun md. 17'de ve Yönetmelik md. 13'te düzenlenmiştir. Buna göre, özel istihdam bürosu faaliyet izni alabilmek için;

(i) Özel istihdam bürosu açmak için başvuracak gerçek kişiler ile tüzel kişileri idare, temsil ve ilzama yetkili kişilerin; en az lisans düzeyinde öğrenim görmüş olmaları, müflis veya konkordato ilan etmiş olmamaları ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 48'inci maddesine göre devlet memurluğuna atanmaya engel mahkumiyetin bulunmaması,

(ii) Özel istihdam bürolarının, iş ve işçi bulma faaliyetlerini gerçekleştirebilecek ölçüde yönetim, nitelikli uzman personel, teknik donanım ve uygun bir işyerine sahip olmaları,

(iii) Başvuru tarihinde brüt asgari ücret tutarının yirmi katına denk gelen miktarda teminat verilmesi,

(iv) Kurum alacağıının bulunmaması ve

(v) Masraf karşılığı ödenmesi

gerekir.

Başvurular, yönetmelikle belirlenecek usul ve esaslar doğrultusunda Kurumca değerlendirilir. Değerlendirme sonucunda uygun bulunanlar ilan edilir ve başvuru sahibine yazılı olarak bildirilir (4904 md. 17/4).

Kurumca verilen izinler üç yıl süreyle geçerlidir. İzin süresi, iznin sona erme tarihinden itibaren en az bir ay önce yazılı talepte bulunulması, iznin verilmesinde aranan şartların mevcut olması, ilave kat'î ve süresiz teminat mektubu verilmesi ve yenileme masraf karşılığı ödenmesi kaydıyla, Kurumca üçer yıllık sürelerle yenilenebilir (4904 md. 17/5).

b. Geçici İş İlişkisi Yetkisi

Özel istihdam bürosunun yukarıda açıkladığımız şartları taşıması halinde aldığı izin yalnızca aracılık faaliyetlerine yönelik bir izin olup, bu izin geçici iş ilişkisi kurmak için alacağı yetki ile eşdeğer değildir. Diğer bir deyişle, faaliyet izni ile geçici iş ilişkisi kurma yetkisi birbirinden farklıdır. Ancak faaliyet izni, büronun kuruluşu ve faaliyet göstermesi için gereken temel izin olduğundan, faaliyet izni bulunmayan bir büronun geçici iş ilişkisi yetkisi alması da düşünülemez.

Bahsettiğimiz üzere bir özel istihdam bürosunun geçici iş ilişkisi kurması için Türkiye İş Kurumu'ndan alacağı "geçici iş ilişkisi kurma yetkisi"ne sahip olması gerekir. Kanunun gerekçesinde faaliyet izni dışında ayrıca bu yetkinin aranmasının sebebi olarak, geçici iş ilişkisinin daha sağlıklı yürütülmesi ve suistimalin engellenmesi gösterilmiştir. Nitekim kötüye kullanımlara açık olan bu iş ilişkisi türünün ancak belirli şartları sağlayan büroların tekeline bırakılması, kayıtlı ve sistematik şekilde yürütülmesi bakımından önemli ve yerindedir.

Yönetmelik md. 14'e göre, geçici iş ilişkisi yet-

kisi alabilmek için özel istihdam bürosunun;

(i) Başvuru tarihinden önceki iki yıl süresince kesintisiz faaliyet göstermiş olması,

(ii) Kurumca yapılacak inceleme sonucunda olumlu rapor düzenlenmiş olması,

(iii) Geçici iş ilişkisi kurma yetkisi almak üzere başvuru tarihinde brüt asgari ücret tutarının iki yüz katına denk gelen miktarda teminat verilmiş olması,

(iv) Kurum alacağı bulunmaması,

(v) Vadesi geçmiş vergi borcunun bulunmaması, Sosyal Güvenlik Kurumuna prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunmaması veya vergi dairesine ve Sosyal Güvenlik Kurumuna olan borcunun 21/7/1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanununun 48 inci maddesine göre tecil edilmiş , taksitlendirilmiş veya ilgili diğer kanunlar uyarınca yeniden yapılandırılmış olması ve bu tecil, taksitlendirme ve yapılandırmaların devam etmesi,

(vi) Uygun bir işyerine sahip olması gerekir.

Ekleyelim ki; yetki için her ne kadar kural olarak özel istihdam bürosunun iki yıldır faaliyet gösteriyor olması aransa da, Bakanlıkça uygun görülmesi halinde, başvuru tarihinden önceki altı ay süresince kesintisiz faaliyet gösteren bürolara, yukarıdaki teminat miktarının iki katı tutarında teminat verilmesi ve diğer koşulların taşınması şartıyla geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilebilir (Yönetmelik md. 14/2).

Özel istihdam bürosunun faaliyet izni olsa bile, bahsettiğimiz geçici iş ilişkisi yetkisi almadan geçici iş ilişkisi kurması halinde, bu geçici iş ilişkisi hukuka aykırı olur. Nitekim inceleme konusu yaptığımız karardaki durum da budur.

G. Geçici İş İlişkisinde Sebep Sınırlaması

Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisinin hangi sebeplerle kurulabileceği İşK. md. 7'de sınırlayıcı olarak sayılmıştır. Maddede sıralanan

yedi hal dışında özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisinin kurulması hukuka aykırı olur.

Bu sebepler;

(i) İşK. md. 13/5 ile md. 74'te belirtilen haller, işçinin askerlik hizmeti ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer haller,

(ii) Mevsimlik tarım işleri,

(iii) Ev hizmetleri,

(iv) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işler,

(v) İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işler veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hali,

(vi) İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması,

(vii) Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışlarıdır.

Bu sebeplerin her birine örnekler vermek mümkün olmakla birlikte, inceleme konusu yaptığımız kararlara konu olaylardaki hukuka aykırılık, bu sebeplerden birinin varlığı tartışmasına dayanmamaktadır. O nedenle incelememizde sebep unsuruna ağırlık verilmemiştir.

H. Geçici İş İlişkisinde Süre Sınırlaması

Kanunkoyucu, özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisini süre yönünden de kısıtlamıştır. İşK. md. 7/3'e göre geçici iş ilişkisi, "ikinci fıkranın (a) bendinde sayılan hâllerin devamı süresince, (b) ve (c) bentlerinde sayılan hâllerde süre sınırı olmaksızın, diğer bentlerde sayılan hâllerde ise en fazla dört ay süreyle kurulabilir. Yapılan bu sözleşme ikinci fıkranın (g) bendi hariç toplam sekiz ay geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir".

Görüldüğü üzere, geçici ilişkisinin süresi, hangi sebeple kurulduğuna göre değişmektedir. Söz gelimi ev hizmetleri için kurulan geçici iş ilişkisinde süre sınırı bulunmazken, dönemsellik arz eden bir iş artışı için kurulan geçici iş ilişkisi yalnızca dört ay sürebilir.

Geçici iş ilişkisinin en uzun ne kadar süre için

kurulabileceği ise tartışmalıdır. Zira İşK. md. 7 uyarınca geçici iş ilişkisi çoğu halde dört ay için kurulabilmekte ve "toplam sekiz ayı geçmemek üzere iki defa" yenilenebilmektedir. Kanundaki toplam sekiz ay ifadesinin yenilemeler dahil toplam süreyi mi, yoksa yalnızca yenilemenin toplam süresini mi kastettiği anlaşılacaktır. Kanaatimizce burada kastedilen, yalnızca yenilemelerin toplam sekiz ayı geçemeyeceğidir. Bize göre, ilk seferinde dört ay kurulan geçici iş ilişkisi daha sonra sekiz ay süreyle yenilenebilir ve toplamda en fazla 12 ay sürebilir³.

İ. Geçici İşçi Sayısı Sınırlaması

İşK. md. 7/6, bu zamana kadar bahsettiğimiz hal ve süre sınırlamalarına ek olarak, (f) bendi kapsamında çalıştırılacak geçici işçiler için bir de sayı sınırı öngörmüştür. Buna göre, işletmenin iş hacminin öngörülemez ölçüde artması halinde geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısı, o işyerinde çalıştırılan toplam işçi sayısının dörtte birini geçemez. Ancak Kanun, küçük ölçekli işyerlerinde geçici iş ilişkisi kurulmasının önünü kapamamak için, on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde beş işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulmasını mümkün kılmıştır. Diğer bir deyişle, on ve daha az işçi çalıştıran işyerlerinde, İşK. md. 7/2-(f) kapsamında kurulacak geçici iş ilişkilerinde dörtte bir sınırı uygulanmaz ve bu işyerlerinde beş geçici işçi çalıştırılabilir.

Kanunun gerekçesinde geçici işçi sayısındaki sınırlama ile, geçici iş ilişkisinin sürekli istihdamın yerini alacak şekilde kullanımının önlenmek istendiği belirtilmiştir. Belirtelim ki, bahsi geçen işçi sayılarının tespitinde, kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar çalışma süreleri dikkate

³ Aynı görüşte Civan, Orhan Ersun: "Meslek Edinilmiş Ödünç İş İlişkisi ile İlgili Güncel Gelişmeler", İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2017, s.110; Özkaraca, Ercüment: Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2016 Yılı Toplantıları, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2018, s. 74-75; Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, 36. Bası, Beta Basım Yayım, İstanbul 2023, s. 249.

alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür.

J. Geçici İş İlişkisinin Yasak Olduğu Haller

İşK. md. 7 uyarınca bazı hallerde geçici iş ilişkisi kurulması yasaktır. Yani bu durumlarda diğer tüm şartlar gerçekleşse dahi, geçici iş ilişkisi kurulması engellenmiştir.

Bu kapsamda;

(i) Toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay boyunca,

(ii) İş sözleşmesi feshedilen işçi ile altı ay boyunca,

(iii) Geçici iş ilişkisi bittikten sonra aynı iş için altı ay boyunca,

(iv) Yer altında maden çıkarılan işyerlerinde,

(v) Kamu kurum ve kuruluşlarında,

(vi) Grev/lokavt esnasında

geçici iş ilişkisi kurulması yasaktır.

K. Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisinin Hukuka Aykırılığı ve Sonuçları

1. Hukuka Aykırılık Halleri

Yukarıda özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulmasına dair kısıtlamaları açıkladık. Bu kısıtlamalardan birine aykırı davranılması halinde ilgili geçici iş ilişkisi hukuka aykırı olur.

Bu kapsamda;

(i) Geçici iş ilişkisi kuran işverenin faaliyet izni almış bir özel istihdam bürosu olmaması,

(ii) Özel istihdam bürosu faaliyet izni almış olsa da, geçici iş ilişkisi yetkisi almadan geçici iş ilişkisi kurması,

(iii) İşK. md. 7'de sayılan sebeplerden biri olmadığı halde geçici iş ilişkisi kurulması,

(iv) İşK. md. 7'de belirtilen süre sınırına uyulmaması,

(v) İşK. md. 7/2-(f) bendindeki geçici işçi sayısı sınırının aşılması ve

(vi) Yasak olan hallerde geçici iş ilişkisi kurulması

durumlarında geçici iş ilişkisi hukuka aykırıdır⁴.

2. Hukuka Aykırılığın Sonuçları

Yukarıda sayılan haller nedeniyle geçici iş ilişkisinin hukuka aykırı olmasının ilk sonucu idari para cezasıdır. İşK. md. 99 ve 4904 sayılı Kanun md. 20'de İşK. md. 7'deki hükümlere aykırılık farklı para cezalarına bağlanmıştır.

Hukuka aykırı şekilde kurulan geçici iş ilişkisinin akıbetine dair bir düzenleme ise mevzuatta yer almamaktadır. Bu durumun, hukuka aykırı geçici iş ilişkisinin tek sonucunun idari para cezası olduğu şeklinde yorumlanmaması ve geçici iş ilişkisinin geçersizliği halinde, geçici işçinin artık özel istihdam bürosunun değil, yanında çalıştığı işverenin işçisi olarak kabul edilmesi gerektiği kanaatinde olduğumuzu daha önce belirtmiştik⁵. Diğer bir deyişle, geçici iş ilişkisinin hukuka aykırılığı halinde, işçinin özel istihdam bürosunun değil, emir ve talimatı altında çalıştığı işverenin işçisi sayılması ve o işyerindeki çalışma koşullarına tabi olduğunun kabulü gerekir.

Geçici iş ilişkisi mevzuatına aykırılık halinde salt idari para cezası ile yetinilmesinin madde düzenlenmiş sınırlamaların etkisini azaltacağı tereddütsüzdür. Kaldı ki, geçici iş ilişkisindeki yasaklara aykırılık halinde, aykırılığın yaptırımı olarak, aykırılığın gerçekleştiği tarihten itibaren işçilerin çalışmak üzere gönderildikleri işverenin işçisi sayılması için, açık bir düzenlemeye ihtiyaç olmadığı kanaatindeyiz. Gerçekten, geçici iş ilişkisinde özel istihdam bürosunun işveren sıfatını kazanması ve bu sıfatını devam ettirmesi ilişkisinin hukuka uygun olarak kurulması ve devam etmesine bağlıdır. Geçici iş ilişkisinin hukuka uygunluk koşulları mevcut olmadığında veya sonradan ortadan kalktığında, bunun zorunlu sonucu olarak özel istihdam bürosunun işveren sıfatını hiç kazanmadığı veya sonradan kaybet-

tiği kabul edilmeli ve işçiler geçici işverenin işçisi sayılmalıdır.

Ekleyelim ki bu sonuç, yalnızca incelediğimiz karardaki gibi özel istihdam bürosunun geçici iş ilişkisi yetkisine sahip olmaması halinde değil, diğer hukuka aykırılık hallerinde de kabul edilmelidir. Diğer bir deyişle, geçici iş ilişkisinin md. 7'de gösterilen sebeplerden biri olmadan kurulması, yasak olmasına rağmen kurulması veya süre sınırına aykırı davranılması hallerinde de geçici işçi, özel istihdam bürosunun değil, yanında iş gördüğü işverenin işçisi sayılmalıdır.

Bununla birlikte, süre sınırının aşılmış olması durumuna ayrıca değinmek gerekir. Zira geçici iş ilişkisinin süre sınırı aşıldığı için geçersiz olması, süre sınırının aşıldığı tarihten ileriye sonuç doğurmalıdır. Söz gelimi, dört aylık sınıra tabi olan bir geçici iş ilişkisinde, taraflar altı aylık bir sözleşme yapmış veya dört aylık yapmakla birlikte, yenileme imkanları olmadığı halde geçici iş ilişkisini yenilemişlerse, ilk dört ay bu geçici iş ilişkisi geçerli kabul edilmeli ve işçi bu dört aylık sürede özel istihdam bürosunun işçisi olarak kalmalıdır. Ancak dört ay aşıldıktan sonra geçici iş ilişkisi devam ediyor ise, artık bu tarihten sonra geçici iş ilişkisi geçersiz olur ve işçi, yanında iş gördüğü işverenin işçisi olarak işlem görmelidir⁶.

Hukuka aykırılık bahsinde 4904 sayılı Kanununun özel olarak düzenlediği bir hususa da değinmek gerekir. Özel istihdam bürosunun başlangıçtan itibaren geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin bulunmaması bir yana, bir ihtimal olarak başlangıçta yetkisi bulunan büro, bu yetkiyi geçici iş ilişkisi devam ederken kaybedebilir. Bu durumda 4904 sayılı Kanun md. 18 uyarınca, yapılmış ve devam eden sözleşmelerin uygulanmasına sözleşmede belirtilen süreler tamamlanincaya kadar devam edilir. Ancak, özel istihdam bürosu bu dönem içerisinde geçici iş ilişkisi kurma veya geçici işçi sağlama sözleşmesini uzatma yetkisini kullanamaz. Bununla birlikte, inceleme konusu yaptığımız kararlardaki olayda bu durum söz konusu değildir.

4 Yiğit, s. 187.

5 Yiğit, s. 190-191; Ekmekçi/Yiğit, s. 234.

6 Yiğit, s. 188-189; Ekmekçi/Yiğit, s. 232-233.

IV. Genel Değerlendirme

4857 sayılı İş Kanunu'nun yedinci bölümünde yer alan "Devletin yetkisi" başlıklı md. 94/1'inci fıkrasına göre; *"Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Bu ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır."*

Aynı maddenin ikinci fıkrasına göre iş müfettişleri işçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin başvuruları üzerine de iş sözleşmesinin devam etmesi kaydıyla teftiş ve denetleme yapmaya yetkilidir.

Maddede "ihtiyaca yetecek sayıda" iş müfettişinden söz edilmişse de, iş müfettişi sayısının hiçbir dönemde ihtiyaca yetecek sayıda olmadığını kabul edilmektedir. Halbuki teftiş ve denetlemenin çok daha yaygın hale getirilmesi iş yargısının yükünün azaltılmasına veya en azından işinin kolaylaştırılmasına büyük katkı sağlayacaktır.

İş teftişinin nasıl yapılacağı İş Teftişi Hakkında Yönetmelik'te düzenlenmiştir. Kuşkusuz işçilerin bireysel başvuruları üzerine yapılan teftiş de son derece önemlidir. Ancak özellikle sektörel bazlı olarak yapılan programlı teftişlerin etkisi, çalışma hayatına yön verilmesi ve yeknesak uygulamaların sağlanması bakımından çok daha büyüktür. Bu etkinin gerçekleşmesi de iş teftişinin çok daha yaygın hale getirilmesine bağlıdır.

Kararda öncelikle, ilk derece mahkemesince, işverenin teftiş raporunun iptalini talep etmekte hukuki yararı olup olmadığı tartışılmıştır.

Zira davalılar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü cevap dilekçesinde, raporun tek başına bir yaptırım hükmü içermediği, tek sonucunun idari para cezası olduğu, raporun iptalinin talep edilmesinde hiçbir hukuki yarar olmadığı, teftişin özel istihdam bürosuna ilişkin olduğu, sadece küçük bir kısmının davacı şirkete ait olduğu, bu nedenle raporun bütününe iptalini talep etme hakkının bulunmadığını beyanla, davanın öncelikle hukuki yarar yokluğundan reddini talep etmiştir. Bu konuda iş mahkemesi son derece isabetli bir şekil-

de davacı şirketin raporun iptalini talep etmekte hukuki yararının bulunduğunu kabul etmiş ancak bu konuda herhangi bir gerekçe göstermemiştir.

İkincisi, somut olayda teftiş sadece özel istihdam bürosu hakkında yürütmekle birlikte, istihdam bürosundan işçi temin eden şirketlere de aynı süreçte idari para cezası verilmesi yerindedir. Yani idari para cezası verilebilmesi için işçi temin eden şirketler hakkında da teftiş başlatılması gerekmez.

Bununla birlikte, Bakanlığın, teftiş raporunun idari para cezası dışında bir sonucunun olmadığı yolundaki savunması doğru değildir. Gerçekten, özel istihdam bürosunun personeli olarak görülen işçiler, fiilen çalıştıkları işverenin işçisi olarak kabul edildiklerinde, bu kişilerin fark ücret alacağı ortaya çıkabilecek ve bunun da sosyal sigorta ve vergi mevzuatı yönünden sonuçları olacaktır⁷.

Uygulamada yapılan teftişlerde zaman zaman sadece idari para cezasının tebliğ edildiği, başka bir açıklamaya yer verilmediği görülmektedir. Elbette bunun doğrusu, teftiş raporunun tamamının tebliğ edilmesi olmasa da, teftiş bulguları ve idari para cezasının gerekçesinin tebliğ edilmesidir. Memnuniyet vericidir ki, karara konu olayda teftişte tespit edilen hususlar ve yapılan değerlendirme işverenlere bildirilmiştir.

Karardan, teftişte özel istihdam bürosu yetkilisinin "işçi kiralamadıklarını, ilişkiyi alt işverenlik şeklinde kurduklarını" iddia ettiği ancak bu hususta delil sunulmadığı için mahkemece bu savunmaya itibar edilmediği anlaşılmaktadır. Davacı tarafça bu hususta delil sunulmaması bir yana, yukarıda açıkladığımız üzere, tarafların aralarındaki ilişkiyi nasıl isimlendirdikleri değil, somut olaydaki fiili durum önem arz eder.

Uygulamada sıklıkla aslında geçici iş ilişkisi kurma amacıyla ve ihtiyacında olan işverenlerin, aralarındaki sözleşmeyi alt işverenlik ilişkisi gibi formüle ettikleri görülmektedir. İnceleme konusu karara konu teftiş raporunda da aslında bu du-

⁷ Aksı yolda Y9HD, 03.04.2019, 3001/7685. Kanaatimizce kararda yer alan karşı oy oldukça isabetli değerlendirmeler içermektedir.

rum söz konusudur. Nitekim olayda işveren, özel istihdam bürosundan temin ettiği işçileri “resep-siyonist, şoför, fatura kontrol uzmanı, idari işler personeli” unvanlarda çalıştırmıştır. Bu fiili duruma göre, iki işveren arasında bir “işin” diğerine gördürülmesi söz konusu değildir. Zira burada belirli bir işin “o işin uzmanı olması” nedeniyle özel istihdam bürosuna bırakılması durumu yoktur. Uygulamada sıklıkla görülen bu şekilde işçi temini, aslında geçici iş ilişkisinin klasik bir örneğidir. Zira çalıştırılan işçilerin nitelik ve unvanları işverence üstlenilen bir işe yönelik değildir, aksine farklı farklı işlerde çalışan işçiler söz konusudur. Dolayısıyla yukarıda anlatıldığı üzere, tarafların böyle bir ilişkiyi alt işveren ilişkisi olarak nitelendirmeleri, ilişkiyi geçici iş ilişkisi olmaktan çıkarmaz. Dolayısıyla kararda, somut olayda alt işverenlik ilişkisi değil, geçici iş ilişkisi olduğu yönündeki değerlendirme -her ne kadar mahkeme delil yokluğuna dayanmış olsa da- sonucu itibarıyla isabetlidir.

Karardan çıkarılan belki de en önemli sonuç, Yargıtay’ın hukuka aykırı geçici iş ilişkilerine bağladığı sonuca ilişkindir. Yüksek Mahkeme, olaydaki özel istihdam bürosunun her ne kadar faaliyet izni almış olsa da geçici iş ilişkisi yetkisi almadan geçici iş ilişkisi faaliyeti yürütmüş olması nedeniyle, geçici iş ilişkisini isabetli olarak⁸ hukuka aykırı kabul etmiştir. Bunun sonucunu ise yalnızca idari para cezası olarak görmemiş, bu işçilerin özel istihdam bürosunun değil, kendilerini çalıştıran işverenlerin işçisi olarak kabul edileceklerini belirtmiştir.

Mahkemenin daha önce kabul ettiğimiz görüş doğrultusunda karar vermiş olması memnuniyet vericidir. Bu görüş doğrultusunda, hukuka aykırı geçici iş ilişkisi kurulması halinde geçici işçiler, geçici iş ilişkisinin başlangıcından itibaren, emir ve talimatı altında çalıştıkları geçici işverenin işçisi sayılacaklar ve onun bordrosuna alınacaklardır⁹.

Kanaatimizce bu sonuç yalnızca özel istihdam

bürosunun geçici iş ilişkisi yetkisinin olmaması hali için kabul edilmemeli ve diğer hukuka aykırılık hallerinde de aynı sonuca varılmalıdır. Söz gelimi, geçici iş ilişkisi faaliyeti yürüten işverenin bir “özel istihdam bürosu” olmaması, özel istihdam bürosu izin ve yetkisi olsa bile İşK. md. 7’de yer alan sebepler yokken geçici iş ilişkisi kurulması veya açıkça yasaklanan hallerde geçici işçi temin edilmesi hallerinde de aynı sonucu kabul etmek gerekir.

Kararda ayrıca teftiş raporundaki bir konuya açıklık kazandırılarak, rapordaki özel istihdam bürosu ile şirketler arasındaki ilişkinin geçersizliğinin bir sonucu olarak, “işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmelerinin başlangıç tarihi itibarıyla davacı şirketin işçisi sayılacağı” yolundaki ifadeyle kastedilenin, “işçilerin, onları çalıştıran davacı şirket nezdinde fiilen işe başladıkları tarihten itibaren davacı işverenin işçisi sayılacağı” olduğu belirtilmiştir.

Bu açıklama da kanaatimizce isabetlidir. Zira geçici iş ilişkisinin hukuka aykırılığına sonuç bağlayabilmek için, şüphesiz ki öncelikle ortada bir geçici iş ilişkisinin “var olması” gerekir. Geçici iş ilişkisi, işçinin gönderildiği işveren yanında fiilen işe başladığı tarihte başlayacağından, işçi en erken bu tarihte görevlendirildiği işverenin işçisi sayılabilir.

Bununla birlikte, yukarıda da değindiğimiz gibi, geçici işçinin, yanında çalıştığı işverenin işçisi sayılması sonucu, geçici iş ilişkisinin geçersizliği anından ileriye doğru söz konusu olabilir. Karara konu olayda özel istihdam bürosunun geçici iş ilişkisi kurma yetkisi hiç bulunmadığı için, geçici işçiler geçici iş ilişkisinin başlangıcından itibaren diğer işverenin işçisi olarak kabul görmüşlerdir. Ancak somut olayda geçici iş ilişkisinin süresi aşılmış olsaydı, bu durumda kanaatimizce işçiler başlangıçtan itibaren değil, sürenin aşıldığı tarihten itibaren geçici işverenin işçisi sayılmalıydı¹⁰.

Elbette geçersiz geçici iş ilişkisiyle gönderilen

8 Yiğit, s. 188.

9 Yiğit, s. 190-191.

10 Yiğit, s. 188-189; Ekmekçi/Yiğit, s. 232-233.

işçilerin, geçersizlik tarihinden itibaren geçici işverenin işçisi sayılmasının iş, sosyal güvenlik ve vergi mevzuatı bakımından belirli sonuçları doğar. Bu gibi sözleşmelerde personelini başka yerde görevlendiren şirket veya özel istihdam bürosunun işçilerine verdiği ücret, gönderildikleri işverenin bordrosunda bulunan işçilere verilen ücretten çoğunlukla daha düşük olmaktadır. Böyle bir ihtimalde işçiler geçersizlik tarihinden itibaren fark ücret ve varsa diğer haklara ilişkin talepte bulunabilirler. Buna bağlı olarak, gerçek işverenin bu işçilere ilişkin bordro düzenlemesi ve fark ücrete ilişkin sosyal sigorta ve vergi yükümlülüklerini de yerine getirmesi gerekir.

Bununla birlikte, bu ihtimalde gerçek işveren işçilere ilişkin olarak işe giriş bildirgesi ile aylık prim ve hizmet belgesi vermemiş olarak kabul edilemez. Özel istihdam bürosu tarafından 5510 sayılı Kanun uyarınca verilen bildirge ve belgeler ile ödenen primler gerçek işverence ödenmiş sayılır. Bu işverenin 5510 sayılı Kanun'dan doğan yükümlülükleri yerine getirmemiş sayılması ve prim borcu ile idari para cezası sorumluluğu sadece işçilere ödenmesi gereken fark ücretler için söz konusu olur. Kuşkusuz aynı durum vergi yükümlülükleri konusunda da geçerlidir.

V. Sonuç

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı çalışma hayatıyla ilgili mevzuatın uygulamasını izleme, denetleme ve teftiş etme görev ve yetkisine sahiptir. Ne var ki; ülkemizdeki çalışma hayatının büyüklüğüne nazaran Bakanlığa bağlı iş müfettişi sayısı çok azdır. Halbuki, özellikle sektörel bazlı olarak yapılan programlı teftişler çalışma hayatına yön verilmesi ve yeknesak uygulamaların ortaya çıkması bakımından son derece önemli olduğu gibi, yargı sürecine de yardımcı olabilecek niteliktedir.

İncelediğimiz kararlara konu olay, Bakanlık tarafından özel istihdam bürolarına yönelik programlı teftiş ile başlayan sürece ilişkindir. Kararlardan anlaşıldığı kadarıyla teftiş raporunda son derece isabetli tespit ve değerlendirmelere yer

verilmiştir. Nitekim yargı kararlarında teftiş raporu hukuka uygun bulunmuştur.

Uygulamada her nedense bir hukuki ilişkinin kurucu unsurlarının mevzuat ile belirlendiği göz ardı edilerek, farklı adlar konulmak ve farklı nitelendirmeler yapılmak suretiyle o hukuki ilişkinin niteliğinin değiştirilebileceği şeklinde bir yaklaşım bulunmaktadır. Çalışma hayatı için sevindiricidir ki; bir hukuki ilişkinin farklı adlandırılması veya sözde modern terimler kullanılmak suretiyle güvencesiz çalışmayı çağa uygun çalışma şekilleri olarak gösterme gayreti içerisinde olan yaklaşımlar yargıdan dönmektedir.

Bu bakımdan gerek teftiş raporunda gerekse anılan yargı kararlarında farklı adlar konulmak suretiyle hukuki ilişkinin değiştirilemeyeceğinin tespit edilmiş olması isabetlidir.

2016 yılında İşK. md. 7'de yapılan değişiklikle özel istihdam bürosu aracılığıyla isabetli şekilde geçici iş ilişkisi yasal zemine kavuşturulmuş olsa da kanun koyucunun bu ilişkiyi sıkı şartlara bağlaması sebebiyle, uygulamada alt işverenlik ilişkisi görünümünde geçici iş ilişkileri kurulmasının önüne geçilememiştir. Tabii ki klasik iş ilişkisinden ayrılan bir iş ilişkisine tedbirli yaklaşılması olağandır. Ancak hem sebep, hem süre, hem faaliyet izni, hem geçici iş ilişkisi yetkisi ve hatta (f) bendi için hem de geçici işçi sayısı sınırlaması getirilmiş olması, bu ilişkinin uygulanabilirliğini azaltmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nda gerek asıl işveren-alt işveren ilişkisi gerekse geçici iş ilişkisi kurulması sıkı koşullara bağlanmıştır. Bu koşullara ve yasaklara aykırılık halinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinde işçilerin "başlangıçtan itibaren asıl işveren işçisi sayılacağı" açık olarak düzenlenmişken, geçici iş ilişkisindeki yasaklara aykırılık halinde idari para cezası dışında böyle bir yaptırım düzenlenmemiştir. Bununla birlikte, görüşümüz, bu takdirde de işçilerin geçersizliğin gerçekleştiği tarihten ileriye doğru geçici iş ilişkisi kurulan işverenin işçisi sayılacağı ve buna ilişkin sonuçların ortaya çıkacağı yolunda olmuştur.

Dava konusu somut olayda özel istihdam bü-

rosunun geçici iş ilişkisi kurma yetkisi olmadığından, geçici iş ilişkisi başlangıçtan itibaren geçersizdir. Bu nedenle Yargıtay'ın Kanunda açıkça düzenlenmemiş olsa da, koşulları bulunmayan geçici iş ilişkisinde işçilerin davacı şirketin işçisi sayılacağı ve bunun işçilerin şirket nezdinde ilk çalışmaya başladığı tarihten itibaren olacağı yolundaki değerlendirmesi son derece isabetlidir ve çok önemli bir adım niteliğindedir.

KAYNAKÇA

- Ercüment Özkaraca: Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2016 Yılı Toplantıları, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2018.
- Esra Yiğit: Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2019.
- Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat/Ercüment Özkaraca: İş Hukuku Dersleri, 36. Bası, Beta Basım Yayım, İstanbul 2023.
- Orhan Ersun Civan: "Meslek Edinilmiş Ödünç İş İlişkisi ile İlgili Güncel Gelişmeler", İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2017, s. 103-122.
- Ömer Ekmekçi: 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt 1, Sayı 2, Yıl 2004, 367-382.
- Ömer Ekmekçi/Esra Yiğit: Bireysel İş Hukuku, 5. Bası, İstanbul 2023.