

GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNDE HUKUKA AYKIRILIK

Özel İstihdam Bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulması, 4857 sayılı İş Kanunun 7 nci maddesinde düzenlenmiştir. Özel İstihdam Bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak, bir işçisini geçici olarak başka bir işverene devri ile gerçekleşmektedir.

Özel İstihdam Bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi;

- 4857 sayılı Kanunun 13 üncü maddesinin 5 inci fıkrası ile 74 üncü maddesinde belirtilen hallerde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hallerde,
 - Mevsimlik tarım işlerinde,
 - Ev hizmetlerinde,
 - İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,
 - İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde,
 - İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması halinde,
 - Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları halinde,
- kurulabilir.

Özel istihdam büroları aracılığı ile geçici iş ilişkisi kurulması, süreler vb. belli kurallara bağlanmış, geçici iş ilişkisindeki işverenin özel istihdam bürosu olduğu Kanun'da özellikle belirtilmiştir.

1. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN YASAK OLDUĞU HALLER

İş Kanunu'nun 7 nci maddesi uyarınca bazı hallerde geçici iş ilişkisi kurulması yasaktır. Bu durumlarda diğer tüm şartlar gerçekleşse dahi, geçici iş ilişkisi kurulması mümkün bulunmamaktadır.

Bu kapsamda;

- Toplu işçi çıkarılan işyerlerinde 8 ay boyunca,
- İş sözleşmesi feshedilen işçi ile 6 ay boyunca,
- Geçici iş ilişkisi bittikten sonra aynı iş için 6 ay boyunca,
- Yer altında maden çıkarılan işyerlerinde,
- Kamu kurum ve kuruluşlarında,
- Grev/lokavt esnasında geçici iş ilişkisi kurulması yasaktır.

2. ÖZEL İSTİHDAM BÜROSU ARACILIĞIYLA GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN HUKUKA AYKIRILIĞI

- Geçici iş ilişkisi kuran işverenin faaliyet izni almış bir özel istihdam bürosu olmaması,
- Özel istihdam bürosu faaliyet izni almış olsa da, geçici iş ilişkisi yetkisi almadan geçici iş ilişkisi kurması,
- İş Kanunu'nun 7 nci maddesinde sayılan sebeplerden biri olmadığı halde geçici iş ilişkisi kurulması,



- İş Kanunu'nun 7 nci maddesinde belirtilen süre sınırına uyulmaması,
- İş Kanunu madde 7/2-(f) bendindeki geçici işçi sayısı sınırının aşılması,
- Yasak olan hallerde geçici iş ilişkisi kurulması durumlarında,

Geçici iş ilişkisi kurulması hukuka aykırıdır.

3. HUKUKA AYKIRILIĞIN SONUÇLARI

Geçici iş ilişkisinin hukuka aykırı olmasının ilk sonucu idari para cezasıdır. İş Kanunu'nun 99 uncu ve 4904 sayılı Kanun'un 20 nci maddesinde İş Kanunu'nun 7 nci maddesi hükümlerine aykırılık, farklı para cezalarına bağlanmıştır. Hukuka aykırı şekilde kurulan geçici iş ilişkisinin akıbetine dair bir düzenleme ise doğrudan mevzuatta yer almamaktadır.

2016 yılında yapılan değişiklikle özel istihdam bürosu aracılığıyla isabetli şekilde geçici iş ilişkisi yasal zemine kavuşturulmuş ve bu ilişki kati şartlara bağlansa da uygulamalarda alt işverenlik ilişkisi görünümünde geçici iş ilişkileri kurulmasının önüne geçilememiştir. Aynı zamanda yetki belgesi bulunmayan ajans niteliği taşıyan işyerleri tarafından gayri yasal geçici iş ilişkisi kurulduğu yapılan teftişler neticesinde ortaya çıkmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nda asıl işveren-alt işveren ilişkisi net bir şekilde düzenlenmiştir ve yasaklara aykırılık halinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinde işçilerin "başlangıçtan itibaren asıl işveren işçisi sayılacağı" açık olarak belirtilmiştir.

Yine Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin-22.05.2023 tarih (3717/7484)-;

"(...) 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 anlaşılmakla raporun ilgili kısmına ilişkin değerlendirmenin bu gerekçe ile yerinde olduğu anlaşılmaktadır..." hükmü bulunmaktadır.

Dava konusu somut olayda özel istihdam bürosunun geçici iş ilişkisi kurma yetkisi olmadığından, geçici iş ilişkisi başlangıçtan itibaren geçersiz saymış, bu nedenle Yargıtay’ın geçici iş ilişkisi ile ilgili olarak 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 yönünde karara varmıştır.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

