

## HOLDİNG BÜNYESİNDE YA DA ŞİRKETLER TOPLULUĞUNDA GEÇİCİ İŞÇİ İSTİHDAMI

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 6.5.2016 tarih ve 6715/1 sayılı kanunla değişik 7 nci maddesinin birinci fıkrasına göre, "**Geçici iş ilişkisi holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir iş yerinde görevlendirme yapmak suretiyle kurulabilir.**" düzenlemesi yer almaktadır.

Aynı maddesinin son fıkrasında ise, "**...İşverenin devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi halinde de geçici iş ilişkisi kurulmuş olur. Bu fıkra kapsamında geçici iş ilişkisi, yazılı olarak 6 ayı geçmemek üzere kurulabilir ve en fazla iki defa yenilenebilir. İşçisini geçici olarak devreden işverenin ücret ödeme yükümlüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden, devreden işveren ile birlikte sorumludur. Dördüncü, beşinci, onuncu ve on dördüncü fıkralar ve dokuzuncu fıkranın (a) ve (f) bentleri ile (d) bendinin birinci cümlesinde düzenlenen hak ve yükümlülüklerden bu fıkraya göre kurulan geçici iş ilişkisine de uygulanır.**" denilmektedir.

Geçici iş ilişkisinde işçi, geçici bir süre için bir başka işveren nam ve hesabına çalışmaktadır.

Söz konusu düzenlemede yapılan değişiklik; holding bünyesinde yer alan şirketler arasında yapılan geçici işçi devrinde, şirketlerin yapmakta olduğu **benzer işte geçici işçi çalıştırılması koşulu/zorunluluğu** kaldırılmıştır.

**Holding bünyesi içinde ya da şirketler topluluğu arasında geçici işçi çalıştırma koşulları** şunlardır;

- 1) Bu geçici işçi devri holding bünyesindeki veya aynı şirketler topluluğundaki başka bir işyerinde iş görme edimini görmek üzere geçici bir şekilde yapılacaktır.
- 2) Geçici iş ilişkisi işçiyi devreden işverenle devralan işveren arasında yazılı olarak yapılacaktır.
- 3) İşçinin devir sırasında yazılı rızası alınacaktır. **Üç tarafın aynı anda katılımı ile geçici iş ilişkisinin kurulması en uygun yoldur.**
- 4) Toplu işçi çıkarılan işyerlerinde 8 ay süresince geçici iş ilişkisi kurulamaz.
- 5) İşçinin geçici hizmet ilişkisini kuran işverenin işçici olması sebebiyle iş görme borcunu ifa ettiği geçici hizmet ilişkisi kurulan işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden hiç bir koşulda yararlanma imkanı yoktur.



6) Geçici işçi, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18 inci maddesinde belirtilen (iş güvencesi hükümleri) 30 işçi sayısına geçici iş ilişkisi kurulan işveren bakımından dahil edilemez.

7) Geçici iş ilişkisinde işçi ödünç verenin işçisi olması sebebiyle bu işyerindeki işçi sayısına dahildir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 30 uncu maddesinin (engelli çalıştırma yükümlülüğü) uygulanması açısından ödünç alan işyeri işçisi olarak değerlendirilemeyecektir.

8) Geçici iş ilişkisinde söz edilebilmesi için ödünç veren işverenin işçi çalıştırabileceği bir işyerinin olması gerekmektedir. Geçici iş ilişkisi iş sözleşmesinin devrinde olduğu gibi, işçinin fiilen görev yaptığı işyerinden ayrılarak başka bir işverene ait işyerinde çalışması gerekmektedir. Kanuni düzenlemede geçen "işçinin devredildiği işyeri" ve "işveren" kavramlarının doğal uzantısı devredilen bir işyerinin ve bu işyerinde çalışan işçinin ya da işçilerin olması zorunluluğudur. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde işveren, "..İşçi çalıştıran gerçek veya tüzelkişiliğe yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar." şeklinde tanımlanmıştır.

9) Geçici iş ilişkisi 6 ayı geçmemek üzere yapılabilecek ve en fazla 2 defa yenilenebilecektir. Yani sözleşmenin maksimum süresi 18 aydır.

10) Geçici işçinin ücretini, işçisini devreden işveren ödemeye devam edecektir. Burada geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendi yanında çalıştığı döneme ilişkin ücretten (ikramiye, prim vb.) ve SGK priminden müteselsilen sorumludur. Geçici işçiyi çalıştıran işverenin feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatı ve izin ücretinden sorumluluğu bulunmamaktadır. Geçici iş ilişkisinde işçinin yasal dinlenme hakları geçici işçiyi çalıştıran işverence sağlanacaktır.

11) Geçici işçinin, geçici işçiyi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince **temel çalışma koşulları**, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı halinde sağlanacak koşulların altında olamaz. Geçici işçi çalıştıran işveren, geçici işçi çalıştırdıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırılır.

12) Geçici işçi, işyerine ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile neden olduğu zarardan, geçici işçi çalıştıran işverene karşı sorumludur.

13) Geçici işçi çalıştıran işveren, grev ve lokavtın uygulanması sırasında 6356 Sayılı Kanunun Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 65 inci maddesi saklı kalmak kaydıyla geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramaz.

14) Geçici işçi çalıştıran işveren işin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçiye **talimat verme yetkisine** sahiptir.

15) Geçici işçi çalıştıran işveren, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 17 nci maddesi uyarınca iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, eğitimleri vermekle, geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür.



16) 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 12 nci ve 86 ncı maddeleri uyarınca, geçici işçiyi devreden işveren ile devralan işveren geçici işçi açısından bu kanundaki yükümlölükleri yönünden (prim belgeleri, primlerin ödenmesi, işyeri kayıtları) müteselsilen sorumludur.

**BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ**

**isVerenim.com**

