

GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNDEN DOĞAN SORUMLULUK



DOÇ. DR. MURAT ŞEN
MELİKŞAH ÜNİVERSİTESİ HUKUK FAKÜLTESİ

Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Sorumluluk ve Tazminat hukuku
Sempozyumu II

Sunu Düzeni



- Geçici (Ödünç) İş İlişkisi Kavramı ve Şartları
- Geçici İş İlişkisinde Geçici İşçinin (sürekli işveren ve geçici işverene karşı) Sorumluluğu
- Geçici İş İlişkisinde Sürekli İşverenin (ödünç veren işveren) ve Geçici İşverenin (Geçici iş ilişkisi kurulan işveren) Sorumluluğu

İş K.m.7



- MADDE 7 - İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur. Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur.
- Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahip olup, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür.
- Geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir.
- İşverenin, ücreti ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur.
- İşçi, işyerine ve işe ilişkin olup kusuru ile sebep olduğu zarardan geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı sorumludur. İşçinin geçici sözleşmesinden aksi anlaşılmıyorsa, işçinin diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin bu Kanundaki düzenlemeler geçici iş ilişkisi kurulan işverenle olan ilişkisine de uygulanır.
- İşçiyi geçici olarak devralan işveren grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, işçi grev ve lokavtın uygulanması sırasında çalıştırılamaz. Ancak, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 39 uncu maddesi hükümleri saklıdır. İşveren, işçisini grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır.
- Toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleşmez.

BK.m.320



- 1 - Bizzat ifa
- Madde 320 - Hilafı mukaveleden veya hal icabından anlaşılmadıkça işçi taahhüt ettiği şeyi kendisi yapmağa mecbur olup başkasına devredemez.
- İş sahibinin dahi hakkını başkasına devredebilmesi, aynı kayıtlara tabidir.

Gerekçe



- MADDE 7 - İki tarafa borç yükleyen diğer akitlerde olduğu üzere aynı özelliğe sahip iş sözleşmesinin de kesin olarak başkasına devri mümkündür. Borçlar Kanununun 320 nci maddesinin ikinci fıkrasına göre, işveren rızasını almak suretiyle işçiden olan işin görülmesini talep hakkını başkasına geçici veya kesin olarak devredebilir. İş Kanununa talep hakkının hem kesin devrini ve hem de geçici devrini (ödünç iş ilişkisi) düzenleyen hükümler getirilerek çalışma hayatında ihtiyaçların karşılanmasına imkan verilmiştir.
- İş sözleşmesinin kesin devrinde işveren tarafı değişmekte ve onun yerini yeni işveren almakta, önceki işverenle iş ilişkisi sona ererken, devralan işveren tüm hak ve borçları üstlenmiş olarak sözleşmenin işveren tarafını oluşturmaktadır. İş sözleşmesinin kesin devrinde bir fesih söz konusu olmadığı için, önceki işverenden ihbar ve kıdem tazminatı talep edilemez. İşçinin hizmet süresine ilişkin haklarında ve bununla bağlantısı olan kıdem tazminatında işyerinin veya bir bölümünün devrine ilişkin 6 ncı maddenin ikinci fıkrası hükümleri uygulanacaktır.
- İş sözleşmesinin kesin devrinde, devralan işverenin üstlendiği hak ve borçlara, bu sözleşmeden doğan tüm hak ve borçlar, söz gelimi iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklardan veya işyeri uygulamasından doğan hak ve borçlar dahildir. Yeni işverenin bu şartları esaslı surette değiştirebilmesi, işçinin rızasına bağlıdır. Ancak işveren 23 üncü madde hükümlerini uygulayabilir.

Geçici İş İlişkisi- Geçici İş Sözleşmesi-Birlikte İstihdam-Hizmet Alım Sözleşmesi Kavramları



- Geçici İş İlişkisi- Geçici İş Sözleşmesi kavramları birbirinden farklıdır. Geçici iş sözleşmesi, geçici iş gücü ihtiyacını karşılamak üzere yapılan kısa ve belirli süreli sözleşmeleri anlatır ve ikili bir ilişki kurar.
- Geçici iş ilişkisi-birlikte istihdam (grup şirketlerinde ortaya çıkan bir çalışma şekli) kavramları da birbirinden farklıdır.
- Hizmet alım sözleşmelerini karşılayan sözleşme tipi geçici iş ilişkisidir. Geçici iş ilişkisi asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurmaz.(Y9HD., 26.09.2005, 19178/24731).
- Geçici İş İlişkisinde, üçlü bir ilişki söz konusu olup, işveren işçinin onayıyla işçisini başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmesi için geçici olarak devretmektedir.



- İş K.m.7 (BK.m.320/2)gereği, geçici iş ilişkisinde (temporary working relationship) (ödünç iş ilişkisinde) üçlü bir ilişki vardır:
- 1- İşçi
- 2- İşçinin (sürekli) işvereni (ödünç veren işveren)
- 3- İşçinin (sürekli) işvereni ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapan diğer işveren (geçici iş ilişkisi kurulan işveren-geçici işveren).

İş K.m.7-Geçici iş ilişkisi



- İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur.
- Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur.

Neden Geçici İş İlişkisine İhtiyaç Duyulur?



- -Bir işyerinde herhangi bir nedenle ortaya çıkan geçici işçi ihtiyacı
- -Aynı gruptan olmayan şirketlerin birlikte bir işi üstlenmeleri
- -Mali güçlüklerle karşılaşan bir işverenin işçisini işlerinin düzelmesine kadar başka bir işverene vermesi
- -Geçici olarak bir başka işverenin işçisinden yararlanma ihtiyacı (bilgisayar sisteminin kurulması gibi)
- -Holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı bir işyerinde kendisine güven duyulan üst düzey yöneticinin (işçinin) karşılaşılan güçlüklerin giderilmesi için geçici süre görevlendirilmesi

Koşulları



- 1- Holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde çalıştırılma
- veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılma
- 2- İşçinin yazılı onayı (“devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle”). Önceden alınmış onay geçersizdir. İşçinin rızası her yenileme döneminde ayrı ayrı alınmalıdır.

“Somut olayda davacı işçi diğer işverene ait işyerinde görevlendirmeyi kabul etmemiş ve iş sözleşmesi bu nedenle işverence feshedilmiştir, işçinin geçici iş ilişkisi veya hizmet akdi devrine zorlanması düşünülemeyeceğine göre işverence yapılan feshin haklı bir nedene dayanmadığı sonucuna varılmalıdır.” (Y9HD.,26.12.2006, 30168/34624)
- 3- Geçici bir süre devam etmesi (Kanun, “geçici olarak devrettiğinde”; “Geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir” demektedir).
- 4-İşyerinde toplu işçi çıkarmaya gidilmemesi (“Toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleşmez.”)

Geçici İş İlişkisinde İşçinin (Borçları Açısından) Sorumluluğu



- (İşgörme, sadakat, itaat)

İş sözleşmesi sürekli işverenle sona ermeyip devam eder, dolayısıyla işçinin kıdemi de devam eder. (“Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber”, “işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini”; “devredilen işgörme edimini talep hakkı”).

Yargıtay da isabetli olarak “...Geçici iş ilişkisiyle (ödünç iş ilişkisiyle) çalışan işçinin altı aylık kıdemi, 4857 sayılı İş Kanunun 7’ni maddesinden hareketle, işçinin başka işverende (ödünç alan) geçen süresi, işverende (ödünç veren) geçirilmiş gibi sayılır. Söz konusu işçinin daha sonra ödünç alan işverenin işyerinde yeni bir iş ilişkisi kapsamında istihdam edilmesi hâlinde, onun nezdinde ödünç iç ilişkisi kapsamında geçirilmiş süreler, yeni iş ilişkisindeki altı aylık kıdem süresinin hesabında dikkate alınmaz.” (Y9HD., 8.4.2008, E.2007/27725, K. 2008/7812; 23.6.2008, 40991/17075) demektedir.

Geçici işverenle işçi arasında iş sözleşmesi kurulmaz; ama sadakat ve itaat borcu; yönetim hakkı ve işçiyi koruma (gözetme) borcu nedenleriyle iş ilişkisi benzeri bir hukuki ilişki kurulmuştur).



- 1-İşgörme borcu (bizzat ve özenle): İşçi işgörme ve diğer borçlarını geçici işverene karşı yerine getirmekle yükümlüdür (“Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, ... geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur”).

İşçinin sürekli işverenin işyerindeki greve katılabilir. Zira grev (geçici işyerindeki işgörme edimini engellese bile) Anayasal ve yasal bir hak olduğu için haklı görülmelidir.

Grev kırılcılığını önlemek için, geçici işçi geçici işverenin işyerindeki grev esnasında çalıştırılmaz. (“İşçiye geçici olarak devralan işveren grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, işçi grev ve lokavtın uygulanması sırasında çalıştırılmaz. İşveren, işçisini grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır. Ancak, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 39 uncu maddesi hükümleri (işyerinin faaliyetinin devamını sağlamak ve bazı maddelerin bozulmasını önlemek gibi amaçlarla bazı işçiler greve katılamaz) saklıdır.)

- Özen borcu ile de yükümlüdür (“İşçi, işyerine ve işe ilişkin olup kusuru ile sebep olduğu zarardan geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı sorumludur”).

Ama işçinin geçici işverene verdiği zarardan kural olarak devreden işveren sorumlu değildir.



- 2- İşçi hem sürekli işverene hem de geçici işverene karşı sadakat borcu altındadır. (Her iki işverenin işletmesi ile ilgili sırları saklamak zorundadır).
- 3- İşçi itaat borcu altındadır (geçici işveren yönetim (emir ve talimat) hakkına sahip olduğu için).

İşin görülmesini isteme hakkı devredilince talimat verme hakkı geçici işverene geçer (işin görülmesine, işyerinin düzenine ve güvenliğine yönelik işçi davranışlarına ilişkin talimatlar).

Sürekli işveren de dar bir alan içinde işin niteliğine uygun düştüğü ölçüde yönetim hakkını kullanabilir (yıllık izin hakkının kullanılmasında talimat verme yetkisi devam eder).

Geçici işverenin tabi olduğu TİS ile işyerinde yönetim hakkını düzenleyen hükümleri, işçinin aleyhine olmadığı sürece geçici işveren uygulamakla sorumludur.

TİS ile geçici işverenin yönetim hakkı (işçinin aleyhine olarak) genişletilmiş ise, bu kurallar işçi yararına şart gereği işçiyi bağlamaz.(TİSGLK.m.6/II).



- 4- İşçi, İş Kanunundaki sürekli işverene karşı borç ve yükümlülüklerinden geçici işverene karşı da sorumludur

(Geçici iş ilişkisi kuran sözleşmeden aksi anlaşılmıyorsa, işçinin diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin bu Kanundaki düzenlemeler geçici iş ilişkisi kurulan işverenle olan ilişkisine de uygulanır.)

Geçici İş İlişkisinde Sürekli İşveren ve Geçici İşverenin (Borçları Açısından) Sorumluluğu



- (Ücret ödeme, koruma, eşit davranma).
- 1- “Sürekli işverenin, ücreti ödeme yükümlülüğü devam eder.” Geçici işveren işin görülmesini ve yönetim hakkını elinde tutsa bile, sürekli işveren ücret ödeme borcu altındadır.

Geçici iş ilişkisi ile çalıştığı işyerinde TİS uygulansa bile, geçici işçi ondan yararlanamayacağı için, TİS ile getirilen değil, sürekli işverenle arasında kararlaştırılan ücret ödenir.

Üçüncü kişiler de ücreti ödeyebildiğine göre, sürekli işverenle geçici işveren arasındaki anlaşma uyarınca ücretin geçici işveren tarafından ödenmesi kararlaştırılabilir. Ancak aksi kararlaştırılmış olsa bile müteselsil sorumluluğu ortadan kaldırmaz.

Buradaki ücret geniş anlamda ücrettir. “Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, ... ve sosyal sigorta primlerinden ... sorumludur.”



- Yargıtay yeni tarihli kararlarında (Y9HD., 16.12.2008, E. 2007/26179, K. 2008/33761) “...Geçici iş ilişkisinde, ücret ödemesi yükümlülüğü yine ödünç veren işverene aittir. Ancak geçici iş ilişkisi kurulan işveren de kendisinde çalıştığı süre ile sınırlı olarak ödenmeyen ücretten ve işçiyi gözetme borcu ile sosyal sigorta priminden ödünç veren işverenle birlikte sorumludur. Yasada sözü edilen ücret geniş anlamda ücret olarak kabul edilmelidir. Öyle ki, ödenmeyen pirim, ikramiye, sosyal yardımlar ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri de bu kapsamdadır. İşçinin ödünç alan işverene karşı, iş görme, talimatlara uyma ve sadakat borcu bulunmaktadır.”



- Ancak Yargıtay, 2005 tarihli bir kararında ise, fazla çalışma ücreti ve genel tatil ücretinden sadece geçici işverenin sorumlu olduğunu isabetsiz olarak ifade etmişti:

“Davacı, S. Digital İletişim A.Ş.’nin işçisi olduğu, ücret, giyim, yol ve yemek paraları bu şirket tarafından ödendiği halde diğer davalı G.P. Genel Merkezinde güvenlik görevlisi olarak çalıştırılmıştır. İş akti yine şirket tarafından devamsızlık nedenine dayanarak fesh edilmiştir. Ancak fesih nedeni ispatlanmadığından ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık ücretli izin alacağından şirket sorumludur.

Buna karşılık davacı tüm mesaisini ödünç işçi olarak G.P. Başkanlığının Genel Merkezinde güvenlik görevlisi olarak geçirdiğinden fazla çalışma ücreti ve genel tatil ücret alacaklarından G.P. Başkanlığı sorumludur. Bu durum dikkate alınmaksızın gerekçesiz olarak davacının tüm tazminat ve işçilik alacaklarından davalıların müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulması hatalıdır.” (Y9HD., 29.12.2005, 37186/40672).

Sigorta Primlerinden Sorumluluk



- “Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, ... ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur.” (müteselsil sorumluluk).
- 5510 sayılı SSGSSK. m.12/II, “...4857 sayılı İş Kanununda tanımlanan geçici iş ilişkisi kurulan işveren, bu Kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur.”
- 5510 sayılı Kanun m.86, “İşverenin, sigortalıyı, 4857 sayılı İş Kanununun 7 nci maddesine göre başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi halinde, sigortalıyı devir alan, geçici iş ilişkisi süresine ilişkin birinci fıkrafta belirtilen belgelerin aynı süre içinde işverene ait işyerinden Kuruma verilmesinden, işveren ile birlikte müteselsilen sorumludur.

YHGK. 02.05.2007, E. 2007/21/228, K. 2007/247



- “...506 sayılı Kanunda müteselsil sorumluluğu öngören hükümler bulunmaktadır:
- 79. maddede; İşverenin, sigortalıyı, 4857 sayılı İş Kanununun 7 nci maddesine göre başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi halinde, sigortalıyı devir alan, geçici iş ilişkisi süresine ilişkin bu fıkra da belirtilen belgelerin aynı süre içinde işverene ait iş yerinden Kuruma verilmesinden işveren ile birlikte müteselsilen sorumludur;
- 80. madde ile; sigorta primlerini haklı sebepleri olmaksızın, belirtilen süre içerisinde tahakkuk ve tediye etmeyen kamu kurum ve kuruluşların tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlileri mesul muhasip, sayman ile tüzelkişiliği haiz diğer işverenlerin üst düzeydeki yönetici veya yetkilileri kuruma karşı, işverenleri ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur; 87. madde; Sigortalılar üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bununla sözleşme yapmış olsalar bile, bu kanunun işverene yüklediği ödevlerden dolayı, aracı olan üçüncü kişi ile birlikte asıl işvereni de sorumlu saymaktadır.”



- İşçi, ücretinin ödenmemesi nedeniyle İş K.m.34 gereği çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilir. (“İşçinin geçici sözleşmesinden aksi anlaşılmıyorsa, işçinin diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin bu Kanundaki düzenlemeler geçici iş ilişkisi kurulan işverenle olan ilişkisine de uygulanır.”)
- 2- Koruma (gözetme) borcundan her iki işveren birlikte sorumludur (“Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, ...işçiyi gözetme borcundan ...işveren ile birlikte sorumludur”; “Geçici iş ilişkisi kurulan işveren ... işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür”).
Geçici işverenin tabi olduğu TİS ile işyerinde daha etkili iş güvenliği önlemlerinin alınması öngörülmüşse bu gözetme borcundan geçici işveren sorumludur.
Geçici işveren iş kazası tazminatlarından da sürekli işverenle birlikte sorumludur.
Bu hükümle işverenin, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmayan işyerlerine geçici işçi göndermekten kaçınması amaçlanmıştır.

İş Kanunu m.77



- İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.
- İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek zorundadırlar.

Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik (RG.,15.05.2004, S. 25463).



- Madde 4 - İşveren, ...(geçici) iş ilişkisi ile çalıştırdığı işçilere, işyerinde sağlık ve güvenliklerinin korunmasını içeren çalışma koşulları bakımından aynı işyerinde çalışan diğer işçilere sağladığı düzeydeki korumayı sağlar, özellikle kişisel koruyucu donanımlara erişim açısından farklı uygulamada bulunamaz.
- İşçilerin Bilgilendirilmesi: Madde 5'e göre, geçici işveren geçici işçiye, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işin niteliğine uygun eğitimi ve karşılaşacağı riskler hakkında gerekli bilgileri vermek zorundadır. ("...çalışmaya başlamadan önce yapacağı işin ne olduğu, bu işte karşılaşacağı özel riskler hakkında gerekli bilgilerin verilmesini sağlar. Bu bilgiler özellikle, yapılacak işin gerektirdiği mesleki bilgi, yetenek ve tecrübe ile yapılması gerekli tıbbi muayene ve tetkikleri içerir, iş nedeniyle ortaya çıkabilecek ilave özel riskler açıkça belirtilir.)
- Eğitim: Madde 6- İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 12 nci maddesi hükmü ile birlikte işveren, bu Yönetmeliğin 2 nci maddesinde belirtilen iş sözleşmeleri ile çalıştıracığı işçilerin, bilgi ve tecrübelerini de dikkate alarak, yapacakları işin niteliğine uygun yeterli eğitim almalarını sağlar.



- Geçici işveren iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almadığı takdirde işçi çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilir:
İş K.m. 83 “İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul aynı gün acilen toplanarak kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar işçiye yazılı olarak bildirilir. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde talep, işveren veya işveren vekiline yapılır. İşçi tespitin yapılmasını ve durumun yazılı olarak kendisine bildirilmesini isteyebilir. İşveren veya vekili yazılı cevap vermek zorundadır.
- Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir.
İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde ücreti ve diğer hakları saklıdır.”



- 3- Eşit davranma borcu: Her iki işveren de sorumludur.
- Sürekli işveren, geçici işçiye örneğin ücrette farklı işlem yapamaz.
- Geçici işveren de yönetim hakkını kullanırken örneğin işin dağıtımında geçici işçi ile aynı nitelikteki diğer işçiler arasında ayırım yapamaz.

Eşit davranma ilkesi (İş K.m.5)



- “İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.
- İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.
- İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır.

20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.”

İş sözleşmesinin Feshi ve Zararlardan Sorumluluk



- İş sözleşmesinin tarafı olanlar (yani sürekli işveren ve işçi) süreli veya haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabilir.
- Hak geçici işverene karşı doğmuş olsa da bunu sürekli işveren kullanabilir.
- Haklı fesih imkanının doğması halinde geçici işveren, ya sürekli işverenin işçinin sözleşmesini feshetmesini isteyebilir ya da geçici işçi sağlama sözleşmesini sona erdirebilir.
- İş K.m.25/II-1 gereğince işverenin malına zarar vermesi halinde geçici işveren zararların tazminini isteyebilir. (“İşçi, işyerine ve işe ilişkin olup kusuru ile sebep olduğu zarardan geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı sorumludur.”)
- İş K.m.24 gereği olarak sürekli işveren veya geçici işverenle ilgili olarak haklı neden oluşmuşsa, işçi feshedebilir.



- Sürekli fesih halinde geçerli nedenle fesih için, geçerli nedenin sürekli işverene ait işletmede, işyerinde veya işte gerçekleşmesi gerekir. Geçici işverenin işyerinde ortaya çıkarsa geçerli neden oluşmaz.
- Geçici işverenin işyerinde gerçekleşen, “işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından” doğan nedenlere dayanarak ancak sürekli işveren feshedebilir.
- Geçici iş ilişkisinde geçici (ödünç alan) işverenin feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatı ile izin ücretinden sorumluluğu yoktur.(Y9HD., 16.12.2008, E. 2007/26179, K. 2008/33761).
- Öğretideki (katılmadığım) bir görüşe göre, işverence iş sözleşmesinin kötüye kullanılması veya sözleşmenin geçersiz ya da haksız feshinden, ihbar, kötünîyet, kıdem, iş güvencesi tazminatları ile dört aya kadar doğmuş bulunan ücret gibi haklardan geçici işveren de sorumludur. (“İşçinin geçici sözleşmesinden aksi anlaşılmıyorsa, işçinin diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin bu Kanundaki düzenlemeler geçici iş ilişkisi kurulan işverenle olan ilişkisine de uygulanır.”)

Geçici iş ilişkisinin sona ermesi



- -Sürenin bitimiyle sona erer.

Süre bitmesine rağmen geçici işçi geçici işverenin işyerinde çalışmaya devam ederse, işçi ile geçici işveren arasında iş sözleşmesi kurulmuş sayılır. Geçici iş ilişkisi sona erdiği halde, işçinin işyerine dönmemesi süreli fesih olarak değerlendirilir.

“Geçici iş ilişkisinde sürenin bitiminde ödünç alan işyerinde çalışmaya devam eden işçi ödünç alanın işçisi olur. Tarafların ortak iradeleri ile gerçekleşen bu işlem, hizmet akti devri olarak adlandırılmalıdır.

Ancak, bu uygulamaya sürekli işverenin rızası hilafına gidilmiş ve işçi ile ödünç alan işverenin anlaşması suretiyle işçi süresi sona eren geçici iş ilişkisinde ödünç alan işçisi olarak çalışmaya devam ediyorsa, ödünç veren işverene ait işyerinden işçinin ayrıldığı kabul edilmelidir.” (Y9HD., 16.6.2008, E.2007/41042, K. 2008/5622).

- - Geçici işçi sağlama sözleşmesinin ve iş sözleşmesinin sona ermesiyle de sona erer.



- TEŞEKKÜR EDERİM.