

- Araştırma Makalesi -

**# SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BAKIMINDAN  
GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ\***

(TEMPORARY EMPLOYMENT RELATIONSHIP IN REGARD OF SOCIAL  
SECURITY LAW)

**Arş. Gör./Res. Asst. Ecenur SARIKAYA\*\***

**ÖZ**

Geçici iş ilişkisi İş Kanunu'nda düzenlenmiş olup üçlü ilişki kuran bir istihdam biçimidir. Geçici iş ilişkisinde bireysel iş hukuku anlamında tarafların yükümlülükleri açık olmakla birlikte sosyal güvenlik hukuku açısından konu yeterince açıklığa kavuşturulmamıştır. Özellikle mesleki geçici iş ilişkisinde özel istihdam bürosunun sosyal güvenlik hukukundan doğan yükümlülüklerden sorumluluğunun açıklanması gerekmektedir. Çalışmamızda geçici iş ilişkisindeki işverenlerin, sosyal güvenlik hukuku açısından yükümlülüklerinden doğan sorumlulukları açıklanmaya çalışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Geçici İş İlişkisi, İşçi, İşveren, Geçici İşveren, Özel İstihdam Bürosu, Sosyal Güvenlik

---

<sup>H</sup> Hakem denetiminden geçmiştir.

\* Bu makale 09.12.2020 tarihinde Yayinevimize ulaşmış olup, 19.12.2020 tarihinde birinci hakem; 03.03.2021 tarihinde ikinci hakem onayından geçmiştir.

\*\* KTO Karatay Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Araştırma Görevlisi, ecenur.ertus@karatay.edu.tr, ORCID ID: orcid.org/0000-0002-6422-6688

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar tarafından çıkar çatışması bildirilmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir..

Bu makaleye atıf için; SARIKAYA, Ecenur, "Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Geçici İş İlişkisi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt No.: 18, Sayı No.: 69, 2021, s. 259-290.

## ABSTRACT

*Temporary employment relationship is an employment style that established a triple relation and prescribe by Labour Law. In temporary employment relationship all of the sides responsables is clear in regard of individual labour law but the issue isn't clarification enough in regard of social security law. Especially needs to explain the private employment agencies responsibility that social security law inflicted in temporary agency work. In our study, we tried to explain the responsibilities of employers in temporary work relationship under social security law.*

**Keywords:** *Temporary Employment Relationship, Labour, Employer, Temporary Employer, Private Employment Agency, Social Security*

\*\*\*

## I. GİRİŞ

Geçici iş ilişkisi 4857 sayılı İş Kanunu'nda<sup>1</sup> düzenlenmiş üçlü ilişki kuran bir istihdam biçimidir. Geçici iş ilişkisinin kurulma koşulları ve tarafların bu ilişkiden doğan yükümlülükleri de kanunda belirlenmiştir. İş Kanunu'nun geçici iş ilişkisini düzenleyen 7. maddesi, 20 Mayıs 2016 tarihli 6715 sayılı Kanun'la<sup>2</sup> getirilen mesleki geçici iş ilişkisi ile genişletilmiş ve özel istihdam büroları aracılığıyla da geçici iş ilişkisinin kurulması mümkün hale gelmiştir. Yine aynı tarihte Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği<sup>3</sup> çıkarılarak özel istihdam büroları ile kurulacak geçici iş ilişkisinin usul ve esasları ayrıntılı hükümlerle düzenlenmiştir. Bu bakımdan İş Kanunu'nda yer alan geçici iş ilişkisi kavramı, mesleki geçici iş ilişkisi ile mesleki olmayan geçici iş ilişkisini kapsayan üst bir kavram haline gelmiştir.

Mevzuatta her ne kadar geçici iş ilişkisinin kurulması koşulları ve bireysel iş hukukundaki sonuçlarına ilişkin ayrıntılı düzenlemeler yer alsa da sosyal güvenliğin sağlanması hususu detaylandırılmamıştır. Üçlü ilişki kurması nedeniyle esasen karmaşık bir yapıya sahip olan bu istihdam biçiminin sosyal güvenlik hukukundaki sonuçları açısından da ayrıntılı bir şekilde ele alınması gerekmektedir. Zira bu üçlü ilişki içerisin-

<sup>1</sup> İş Kanunu, Kanun Numarası: 4857, Kabul Tarihi: 22.05.2003, RG 10.06.2003/25134.

<sup>2</sup> İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Kanun Numarası: 6715, Kabul Tarihi: 06.05.2016, RG 20.05.2016/29717.

<sup>3</sup> Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği, RG 11.10.2016/29854.

de sosyal güvenlik hukukunun işverenlere yüklediği yükümlülükler açısından hangi işverenin ne kadar sorumlu olduğunun şüpheye yer olmaksızın bilinmesi yerinde olacaktır. Bu nedenle, İş Kanunu'nda sadece mesleki olmayan geçici ilişkisinin açıklandığı hükümde sosyal güvenliğe yönelik bir düzenlemenin yer alması, mesleki geçici iş ilişkisindeki sosyal güvenlik hukukundan doğan sorumluluğun tespit edilmesi gerekliliğini doğurmuştur. Ayrıca, her ne kadar mesleki olmayan geçici iş ilişkisinde sosyal güvenlik hukukuna yönelik bir düzenleme yer alsa da bu düzenlemede sosyal güvenlik hukukunun getirdiği tüm yükümlülüklerden bahsedilmemiş olması, diğer yükümlülüklerin genel hükümlere göre yorumlanmasını gerektirmiştir.

Yine sosyal güvenlik hukukunun temelini oluşturan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda<sup>4</sup> da geçici iş ilişkisi bakımından ayrıntılı düzenlemelere yer verilmemiştir. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda her ne kadar, bu kanundan kaynaklanan tüm yükümlülüklerden geçici iş ilişkisindeki işverenlerin müştereken ve müteselsilen sorumlu olduğu ifade edilmiştir. Ancak söz konusu kanunda yer alan hükmün 2016 tarihinde yapılan değişik öncesinde yer alması, mesleki geçici iş ilişkisindeki sorumluluklar konusunda karışıklığa neden olmuştur. Ayrıca kanunda genel ve geniş bir hükümle açıklanan geçici iş ilişkisinde, bazı sorumluluklar bakımından farklı özel hükümlere yer verilmesi, sosyal güvenlik hukukundan kaynaklı hak ve yükümlülüklerden geçici işçi, esas işveren ve geçici işvereni nasıl etkileyeceğinin ayrıntılı olarak ele alınmasını gerektirmiştir.

Çalışmamızda önce kısaca geçici iş ilişkisi kavramı açıklanarak türlerine değinilip, daha sonra sosyal güvenlik hukukunun işverenlere yüklediği yükümlülükler ele alınarak geçici iş ilişkisinin varlığı halinde işverenlerin sorumluluğunun nasıl şekillendiği üzerinde durulmuştur.

“Ödünç iş ilişkisi” olarak da adlandırılan geçici iş ilişkisinin oluşturduğu üçlü ilişkinin tarafları, çalışmamızda yeknesaklık sağlanması ve karışıklığa neden olmaması adına “geçici işveren” “esas işveren/ özel istihdam bürosu” ve “geçici işçi” olarak anılmıştır.

---

<sup>4</sup> Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Kanun Numarası: 5510, Kabul Tarihi: 31.05.2006, RG 16.06.2006/26200.

## II. GENEL OLARAK GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

### A) Kavram

Geçici iş ilişkisi genel olarak, işverenin belirli bir süre için ihtiyaç duymadığı işçisini, iş görme edimini başka bir işverene karşı yerine getirmesi için işçinin kendisinin de onayını alarak belirli süreliğine gönderdiği iş ilişkisidir.<sup>5</sup> Bu ilişki, işçiyi gönderen işveren, işçiyi geçici olarak yanında çalıştıran işveren ve işçi olmak üzere üçlü bir ilişki oluşturmaktadır. 6715 sayılı Kanun'un getirdiği yenilik ile özel istihdam büroları aracılığıyla da geçici iş ilişkisi kurulması mümkün hale gelmiştir. Bu nedenle işçiyi geçici olarak gönderen işveren tarafında artık özel istihdam bürosu da olabilmektedir.<sup>6</sup>

İş Kanunu'ndaki değişikliklerle geçici iş ilişkisinin açıklandığı hüküm, bir ana başlık altında iki farklı geçici iş ilişkisi türünü anlatan bir hüküm haline gelmiştir. İlgili hüküm artık mesleki geçici iş ilişkisi ve mesleki olmayan geçici iş ilişkisini düzenleyen kapsamlı bir hüküm olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yönde, mesleki olmayan geçici iş ilişkisi işverenin işçisini kanunda belirlenen sürelerle sınırlı olmak kaydıyla başka bir işverene gönderilmesi halini oluştururken; mesleki anlamda geçici iş ilişkisi işveren tarafındaki özel istihdam bürosunun, işçileri başka işverenlere geçici olarak göndermek için istihdam etmesi halini oluşturmaktadır.<sup>7</sup>

Geçici iş ilişkisi İşK md. 7'de: "*özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle*" kurulan iş ilişkisi olarak tanımlanmıştır. Sosyal güvenlik hukuku açısından ise SSGSSK'nda ay-

<sup>5</sup> Ercan Akyiğit, İş Hukuku (12th edn, Seçkin Yayıncılık 2018) 162; Ayşegül Ekin, Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi (1st edn, Seçkin Yayıncılık 2020) 23; Lütfi İnciroğlu, 'Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi' (2017) 12(135), Terazi Hukuk Dergisi 29, 32.

<sup>6</sup> Serkan Odaman, 'Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması' (2016) (26), Sicil İş Hukuku Dergisi 41, 43; "İşçiyi geçici olarak gönderen işveren tarafı, geçici iş ilişkisinin durumuna göre holding bünyesindeki veya aynı şirketler topluluğundaki bir işveren ya da yetkilendirilmiş özel istihdam bürosudur. Bu kişiler dışında geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmemiştir. Ancak bu hususta bir yasak da bulunmamaktadır." Akyiğit (n 5) 163.

<sup>7</sup> Ekin (n 5) 24-25; Ş. Esra Baskan, 'Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi' (2017) 21(2) Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 3, 4.

rica tanımlamaya yer verilmemiş İş Kanunu'ndaki tanım aynen kabul edilmiştir.

## B) Türleri

### 1. Mesleki Olmayan Geçici İş İlişkisi

Mesleki olmayan geçici iş ilişkisi İşK md. 7/son'da açıklanan geçici iş ilişkisini oluşturmaktadır. Buna göre: “işverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi hâlinde de geçici iş ilişkisi kurulmuş olur. Bu fıkra kapsamında geçici iş ilişkisi, yazılı olarak altı ayı geçmemek üzere kurulabilir ve en fazla iki defa yenilenebilir.”

Mesleki olmayan geçici iş ilişkisinin geçerli bir şekilde kurulabilmesi için birtakım şartlar aranmaktadır. Kanunda açıkça yer verilmese de işçiyi geçici olarak gönderen işveren ile işçiyi geçici olarak yanında çalıştıracak işveren arasında geçici işçi sağlama sözleşmesi yapılması gerektiği ifade edilmektedir.<sup>8</sup> Ancak sadece işverenlerin aralarında anlaşması geçici iş ilişkisinin geçerli olarak kurulması için yeterli değildir.<sup>9</sup> Kanunda işçinin yazılı rızasının alınması gerektiği de açıkça ifade edilmiştir. Aynı şekilde geçici iş ilişkisinin ancak yazılı<sup>10</sup> olarak ve en fazla altı aylık süre için kurulabileceği hükme bağlanmıştır. Altı ayı geçmemek üzere kurulan geçici iş ilişkisinin en fazla iki defa yenilenebileceği düzenlenmiştir<sup>11</sup>. Ancak elbette her yenileme için işçinin tekrar onayının alınması gerekmektedir.<sup>12</sup>

<sup>8</sup> Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu and Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri (31st edn Beta Basım Yayım 2018) 209; Ekin (n 5) 28.

<sup>9</sup> Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I (5th edn Beta Basım Yayım 2014) 260.

<sup>10</sup> “Yazılılık şartı ispat şartı olmayıp, geçici iş ilişkisinin hüküm ve sonuç doğurabilmesi için gerekli olan geçerlilik şartıdır.” Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 8) 210; Onur Erdem, Geçici İş İlişkisi (İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi İstanbul 2007) 23; Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku Uygulamaları (7th edn, Seçkin Yayıncılık 2019) 71; Narmanlıoğlu (n 9) 262.

<sup>11</sup> “Geçici iş ilişkisinin “ altı ayı geçmemek üzere” yapılabileceği ve en fazla iki defa yenilenmesi sonucu toplam 18 aylık süreyi aşamayacağı İş Kanunu'nun 7. maddesinde öngörülmüştür. Anılan dönemsel süreler, en uzun mutlak sürelerdir. Aşılıamaz. Yasa koyucu muvazaalı yoldan işçi teminini önlemek için süre yönünden sınırlama getirmiştir. Yasada öngörülen sürenin bitiminde işçinin ödünç veren işverene ait işyerinde iş görmeye devam etmesi gerekir. Sürenin sonunda da işçinin ödünç alan işve-

Mesleki olmayan geçici iş ilişkisinde, işçi ile iş sözleşmesi kuran ve işçiyi geçici olarak başka bir işverene karşı iş görme edimini yerine getirmesi için gönderen işveren işçinin esas işverenidir.<sup>13</sup> Geçici iş ilişkisinin kurulmasıyla mevcut iş sözleşmesi sona ermemektedir.<sup>14</sup> Bu bakımdan geçici iş ilişkisi süresince işçiyi yanında çalıştıran işveren, geçici işçinin işvereni konumunda değildir.

## 2. Mesleki Geçici İş İlişkisi

İlk kez 2016 yılında kanunlaşan mesleki anlamda geçici iş ilişkisi, İşK md. 7'ye göre: “Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile” kurulmaktadır. Özel istihdam

---

ren yanında çalışmaya devam etmesi halinde, bu defa taraflar arasında hizmet sözleşmesi devrinin gerçekleştiği kabul edilmelidir... Somut olayda davalılar arasındaki ödünç iş ilişkisinin süresi 18 ayı çok aşmış olup, davacı artık davalı Başbakanlığın işçisi olarak kabul edilmelidir... Bu nedenle dava konusu alacaktan davalı Başbakanlığın tek başına sorumlu tutulması gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Yargıtay 9 HD., 4338/13927, 09.05.2011, Lexpera.com.

<sup>12</sup> Akyiğit (n 5) 184; Seda Alkazak, Geçici İş İlişkisinde Geçici İşveren-İşçi İlişkisi (Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Yüksek Lisans Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Ankara 2010) 19-20; Fevzi Demir, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması (10th edn Albi Yayıncılık 2017) 112; Ekin (n 5) 28; Hande Heper, Esnek İstihdam Uygulamaları ve Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi (Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi İstanbul 2014) 61; Sümer, Uygulama (n 10) 71; Haluk Hadi Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku (3rd edn Seçkin Yayıncılık 2019) 57; Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku (24th edn Seçkin Yayıncılık 2019) 66; Sarper Süzek, İş Hukuku (16th edn Beta Basım Yayım 2018) 304; Serkan Odaman and Hakan Çavuş, ‘İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi’ (2016) 15(1) İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 249, 254; Narmanlıoğlu (n 9) 261; Aigul Nurmukhambetova, ‘İş Kanununun Yeni Düzenlemesi Karşısında Geçici İş İlişkisi’ (2017) 19(2) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 177, 214; Begüm Şermet, ‘İş Hukukunda Esneklik ve Atipik İş Sözleşmeleri’ (2014) 9(123-124) Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 139, 163; Ayşenur Tarakcıoğlu Altınay, Türk İş Hukukunda Esnekliğe İlişkin Bir Düzenleme: Geçici İş İlişkisi (Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Eskişehir 2011) 40.

<sup>13</sup> Süzek (n 12) 305.

<sup>14</sup> Sümer, Uygulama (n 10) 74; Süzek (n 12) 305; Odaman and Çavuş (n 12) 250.

bürosu<sup>15</sup> işçiyi geçici olarak devretmek için istihdam etmektedir.<sup>16</sup> Bu bakımdan özel istihdam bürosu ile işçi arasında iş sözleşmesi bulunmaktadır.<sup>17</sup> Aralarındaki sözleşme ilişkisi dolayısıyla özel istihdam bürosu geçici işçinin işvereni konumundadır.<sup>18</sup> İşçiyi geçici olarak çalıştıran işveren ile özel istihdam bürosu arasında da “ödünç/ geçici işçi sağlama sözleşmesi” kurulmaktadır.<sup>19</sup> Bu sözleşme, işçinin iş görme edimini geçici olarak yanında çalıştığı işverene karşı yerine getirmesine ve onun emir ve talimatları altında olmasına dayanak teşkil etmektedir.<sup>20</sup>

Mesleki anlamda geçici iş ilişkisinde özel istihdam büroları çoğunlukla vasıfsız, uzun süredir işsiz veya birtakım sosyal yükümlülükleri olan kişileri, geçici bir süre için çalıştıracak işverenlerle buluşturmayı bir

<sup>15</sup> Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği md. 3/ j’ye göre özel istihdam bürosu: “İş 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”dır.

<sup>16</sup> Orhan Ersun Civan, ‘Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi’ (2017) 66(2) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 311, 315; İnciroğlu (n 5) 32.

<sup>17</sup> Akyiğit (n 5) 164; Yusuf Alper and İlknur Kılıç, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku (4th edn Dora Yayınları 2018) 50; Selvinaz Cengiz, Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Kurulan Geçici İş İlişkisi (Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi İstanbul 2018) 13; Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 8) 210; Odaman (6) 43; Hamdi Mollamahmutoglu, Muhittin Astarlı and Ulaş Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı (1st edn Lykeion 2017) 117; Nurmukhambetova (n 12) 201; Tuncay Senyen-Kaplan, Bireysel İş Hukuku (9th edn Gazi Kitabevi 2018) 115; Sümer, Uygulama (n 10) 77; Sümer, İş Sağlığı (n 12) 58; Sümer, İş Hukuku (n 12) 67; Murat Şen, ‘Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulan (Meslek Edinilmiş) Geçici İş İlişkisi’ (2014) 3(1) Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 13, 15.

<sup>18</sup> Alper and Kılıç (n 17) 50; Cengiz (n 17) 14; Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 8) 210; Hülya Kaşkaya, Türk İş Hukukunda Geçici İş İlişkisi (Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi İstanbul 2019) 10; Nurmukhambetova (n 12) 182; Sümer, Uygulama (n 10) 77; Sümer, İş Sağlığı (n 12) 58; Sümer, İş Hukuku (n 12) 66; Süzek (n 12) 289; Müjdat Şakar, İş Hukuku Uygulaması (12th edn Beta Basım Yayım 2018) 93.

<sup>19</sup> Nurşen Caniklioğlu, ‘Atipik İstihdam Biçimi ile Çalışanların –Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların- Sosyal Güvenliği’ (2016) 15(1) İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 43, 51-52; Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 8) 210; Nurmukhambetova (n 12) 182; Odaman (n 6) 43.

<sup>20</sup> Caniklioğlu (n 19) 51-52; Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 8) 210; Nurmukhambetova (n 12) 182; Odaman (n 6) 43.

ücret karşılığında meslek olarak yapmaktadırlar. Bu bakımdan özel istihdam bürolarının kazancı, işverenlere geçici işçi temininden kaynaklanmaktadır.<sup>21</sup> Sadece başka bir işverene geçici olarak gönderilme amacıyla özel istihdam bürosu tarafından işe alınan işçiler genellikle iş sözleşmesinin gerçek tarafı olan işverenin yanında hiç çalışmamaktadır.<sup>22</sup> İşçiyi sürekli istihdam ile çalıştırmak istemeyen ve özellikle feshe yönelik sıkıntı yaşamak istemeyen işverenler, özel istihdam büroları ile geçici iş ilişkisi kurma yoluna gitmektedirler.<sup>23</sup>

Özel istihdam bürosu ile geçici olarak işçiyi çalıştıracak işveren arasında kurulacak işçi sağlamaya yönelik sözleşmenin yazılı olması gerekmektedir.<sup>24</sup> Bununla beraber, mesleki olmayan geçici iş ilişkisi için Kanunda aranan işçinin yazılı rızasının alınması şartı ise mesleki geçici iş ilişkisinde söz konusu değildir.<sup>25</sup> Mesleki geçici iş ilişkisi sadece taraf iradeleriyle kurulması mümkün olan bir ilişki olmayıp, Kanun hangi işlerde ve hangi hallerde mesleki geçici iş ilişkisinin geçerli bir şekilde kurulabileceğini sınırlı olarak sayma yoluna gitmiştir.<sup>26</sup>

<sup>21</sup> Yasemin Başmanav, ‘Ödünç İş İlişkisi’ (2016) 74 İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 139, 155; Cengiz (n 17) 14; Nurmukhambetova (n 12) 182; Odaman (n 6) 44.

<sup>22</sup> Odaman (n 6) 44; Odaman and Çavuş (n 12) 251.

<sup>23</sup> Ekin (n 5) 31.

<sup>24</sup> Kanunda aranan yazılılık şartının TBK. md. 12/ 2 kapsamında geçerlilik koşulu olduğu yönünde bkz. Nurmukhambetova (n 12) 182; Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 8) 210.

<sup>25</sup> Odaman (n 6) 43.

<sup>26</sup> Mesleki geçici iş ilişkisi kurulması mümkün olan ve olmayan haller hakkında bilgi için bkz. Akyiğit (n 5) 165-180; Cengiz (n 17) 36-47; Civan, Ödünç (Geçici) İş İlişkisi (n 16) 334-354; Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 8) 211-213, 214-216; Kübra Doğan Yenisey, ‘Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi’ in Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu and Ender Demir (eds), Turhan Esener Armağanı I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi (1st edn Seçkin Yayıncılık 2016) 149-159; Kaşkaya (n 18) 20-33; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 17) 113-116; Nurmukhambetova (n 12) 184-200; Senyen-Kaplan (n 17) 112-114; Süzek (n 12) 291-296; Esra Yiğit, ‘Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi (İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayımlanmamış Doktora Tezi İstanbul 2018) 104-125.



### III. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİNDE İŞÇİNİN SOSYAL GÜVENLİĞİ

#### A) Genel Olarak

Geçici iş ilişkisinin; geçici işçi, esas işveren ve geçici işveren olmak üzere üç taraflı bir hukuki ilişki oluşturması dolayısıyla işçinin sosyal güvenlik haklarına ilişkin işverenin yükümlülüklerinin geçici işveren ve esas işveren arasında nasıl dağılacağı noktası önem arz etmektedir. Bu hususta İş Kanunu prim borcuna yönelik özel olarak düzenleme yaparken Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu geçici işveren için sadece genel bir sorumluluk hükmüne yer vermiştir. Sosyal güvenlik hukukunun işverenlere yüklediği yükümlülükler açısından, özellikle iş kazalarından kaynaklanan sorumluluklar açısından ise ayrıntılı düzenlemelere yer verilmemiştir.

#### B) Geçici İşçinin Sigortalılığı

Sosyal güvenlik hukukundaki sigortalı, güvence altına alınan sosyal risklerin gerçekleşmesi halinde sosyal güvenlik sistemince korunan kişinin karşılığıdır. 5510 sayılı Kanun'da sigortalı: “*Kısa ve/ veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişi.*” olarak tanımlanmıştır. Kanunun getirmiş olduğu bu düzenleme, esasen sigortalılık ilişkisinin madde numarası ile ifade edilmesi zorunluluğunu doğurmuştur. Buna göre, sigortalılık statüleri 4. maddenin a, b ve c bentleri ile adlandırılmaktadır.

5510 sK. md. 4/1-a'ya göre: “*Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar... sigortalı sayılırlar*”. Bu madde bakımından kişinin sigortalılığı iş (hizmet) sözleşmesi ile çalışmasına bağlanmıştır.<sup>27 28</sup> Geçici iş ilişkisi içerisindeki “işçi”nin iş sözleşmesinin bir tarafı olduğu dolayısıyla sosyal sigortalılık bakımından md. 4/1-a kapsamında değerlendirileceği konusunda bir kuşku bulunmamaktadır. Bu çalışma ilişkisi içinde önemli olan, işveren tarafının kim olduğu hususu-

<sup>27</sup> “Sigortalılığın başlangıcı iş sözleşmesinin kurulmasına değil fiilen çalışmaya bağlıdır.” Alper and Kılış (n 17) 214; Fuat Bayram, İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri (1st edn Beta Basım Yayım 2015) 13; Ali Güzel, Ali Rıza Okur and Nurşen Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku (17th edn Beta Basım Yayım 2018)148; Refik Korkusuz and Suat Uğur, Sosyal Güvenlik Hukuku (6th edn Ekin Basım Yayın Dağıtım 2018) 258; Müjdat Şakar, Sosyal Sigortalar Uygulaması (12th edn Beta Basım Yayım 2017) 94; Can Tuncay and Ömer Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri (19th edn Beta Basım Yayım 2017) 151.

<sup>28</sup> Caniklioğlu (n 19) 53.

dur. Nitekim, yükümlülüklerin üstlenilmesi açısından sorumlu olan işverenin net olması gerekmektedir. Burada, işçi her ne kadar iş görme edimini geçici işverene karşı yerine getiriyor olsa da iş sözleşmesinin “işveren” tarafı değişmemektedir. İş sözleşmesi işçi ile önceki işveren arasında devam etmektedir.<sup>29</sup> Bu durum, sosyal güvenlik sistemi bakımından işveren sıfatına haiz olan kişinin önceki (esas) işveren olmasını sağlamaktadır.<sup>30</sup>

Gerçekten, geçici iş ilişkisinin devam ettiği süre zarfında işçi geçici işveren yanında çalışmakla birlikte sosyal güvenlik hukuku bakımından işçinin önceki işvereni ile olan sigortalılık ilişkisi sürdürülmektedir. Burada önem arz eden husus işçinin gerçekte başka bir işverenin yanında çalışıyor olmasıdır. Ancak işçi, esasen iş sözleşmesinin tarafı olan esas işverenin talimatıyla başka bir işyerinde başka bir işverene edimde bulunmaktadır. Bu husus iş sözleşmesinin tarafını değiştirmediği gibi işçinin de kabulüyle iş sözleşmesinin gereği olarak işverenin talimatını yerine getirmesinin sonucudur. Bu nedenle de sigortalılık hususunda bir değişiklik yaratmamaktadır.<sup>31</sup>

Özel istihdam büroları aracılığı ile kurulan geçici iş ilişkilerinde ise Yargıtay’ın geçici işçi çalıştıran işverenle geçici işçi arasında iş sözleşmesi kurulduğu yönünde kararları mevcuttur.<sup>32</sup> Ancak özel istihdam bürosunun açıkça işveren olarak nitelendirilmesi nedeniyle işçinin fiilen yanında çalıştığı kişinin işveren olarak kabulü mümkün değildir.<sup>33</sup>

<sup>29</sup> Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 8) 209; Caniklioğlu (n 19) 53; Odaman and Çavuş (n 12) 264; Aydın Başbuğ and Mehtap Yücel Bodur, İş Hukuku (5th edn Beta Basım Yayın 2018) 93; Tuncay and Ekmekçi (n 27) 281.

<sup>30</sup> Caniklioğlu (n 19) 53; Odaman and Çavuş (n 12) 264.

<sup>31</sup> Caniklioğlu (n 19) 54.

<sup>32</sup> “Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Davalı A... şirketinin L... Türkiye şirketi ile yaptığı hizmet teminine ilişkin sözleşme geçerli değildir. Davacı eylemli olarak L... Türkiye işyerinde çalıştığına göre asıl işveren L...’dir. Burada temsilde yanılma durumu vardır. Hatalı olarak A... firmasına davanın yöneltilmesi davacının süreyi kaçırdığı sonucunu doğurmaz. L... Türkiye firmasına karşı davaya devam edilerek elde edilecek sonuca göre karar verilmesi gerekir.” Yargıtay 9HD, 28763/28314, 08.10.2010, Kazancı İçtihat Bankası; Yargıtay 9HD, 774/11838, 04.04.2005, Kazancı İçtihat Bankası; Caniklioğlu (n 19) 54.

<sup>33</sup> Geçici işverenle işçi arasındaki ilişki iş sözleşmesi olmamakla birlikte iş ilişkisi benzeri hukuki bir ilişki olduğu yönünde bkz. Başmanav (n 21) 142; Civan, Ödünç (Geçici) İş İlişkisi (n 16) 333; Nurmuhambetova (n 12) 206; Sümer, Uygulama (n 10) 71; Sümer, İş Sağlığı (n 12) 58; Süzek (n 12) 299; Şermet (n 12) 161.

Geçici iş ilişkisinin kurulmasının işçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesini sona erdiren<sup>34</sup> durumlardan biri olmaması nedeniyle iş sözleşmesinin tarafı olan işveren elbette mevzuattan kaynaklanan yükümlülüklerden sorumlu olmaya devam etmektedir.<sup>35</sup> Ancak geçici iş ilişkisi kurulduğunda işçi, iş görme edimini başka bir işverene karşı yerine getireceğinden en azından bu süre için mevzuattan kaynaklanan yükümlülüklerden geçici olarak işçiyi çalıştıran işverenin de sorumlu olup olmadığı hususu önem arz etmektedir.

### C) İşverenlerin Yükümlülükleri

#### 1. İşe Giriş Bildiriminin Yapılması

İş sözleşmesi ile çalışanlar, zorunluluk ilkesi<sup>36</sup> dolayısıyla bildiri-me bakılmaksızın<sup>37</sup> eski 506 sK. kapsamında şimdiyse SSGSSK md. 4/1-a kapsamında sigortalı olmaktadır. İşverenlere ise bu hususta Sosyal Güvenlik Kurumuna açıklayıcı nitelikte bir bildirimde bulunma yükümlülüğü getirilmiştir. Nitekim sigortalının sosyal sigorta sisteminin sağladığı faydalardan yararlanması ancak kurumun kendisinden haberdar olmasına bağlıdır.<sup>38</sup>

SSGSSK md. 8'e göre: "*İşverenler, 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılan kişileri, 7nci maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sigortalılık başlangıç tarihinden önce, sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlüdür*".

<sup>34</sup> İş sözleşmesini sona erdiren durumlar için bkz. Akyiğit (n 5) 245-322; Başbuğ and Bodur (n 29) 181-221; Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 8) 403-583; Demir (n 12) 291-399; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent and Devrim Ulucan, Bireysel İş Hukuku (9th edn Beta Basım Yayım 2019) 180-199; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 17) 264-373; Narmanlioğlu (n 9) 334-533; Senyen-Kaplan (n 17) 254-336; Sümer, İş Hukuku (n 12) 97-126; Süzek (n 12) 511-776; Şakar, İş Hukuku (n 18) 327-333; Kenan Tunçomağ and Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları (9th edn Beta Basım Yayım 2018) 194.

<sup>35</sup> Eyrenci, Taşkent and Ulucan (n 34) 128; Gülsüm Tatar, 'Sosyal Güvenlik Hukukunda Mütessesil Sorumluluk' (2017) 4(55) Çalışma ve Toplum 2133, 2148.

<sup>36</sup> Zorunluluk ilkesi için bkz. Güzel, Okur and Caniklioğlu (n 27) 147-152; Şakar, Sigorta (n 27) 94, Tuncay and Ekmekçi (n 27) 151; Kenan Tunçomağ, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar (4th edn Beta Basım Yayım 1987) 182-184.

<sup>37</sup> Alper and Kılıç (n 17) 214; Bayram (n 27) 13; Güzel, Okur and Caniklioğlu (n 27) 148; Korkusuz and Uğur (n 27) 258; Şakar, Sigorta (n 27) 94; Tuncay and Ekmekçi (n 27) 151.

<sup>38</sup> Caniklioğlu (n 19) 54.

Söz konusu maddeye göre işçi çalışmaya başlamadan önce işverene kuruma bildirim yapma yükümlülüğü getirilmiştir. Bahsedilen işveren kavramı işçi ile birlikte iş sözleşmesinin taraflarını oluşturan kişidir.<sup>39 40</sup>

Geçici iş ilişkisinde işçi ile geçici işveren arasında iş sözleşmesi kurulmamaktadır. Bu nedenle bahsedilen bildirim yapma yükümlülüğü geçici işçi çalıştıran işveren üzerinde değildir. Mesleki geçici iş ilişkisinde de işçiyle arasında iş sözleşmesi olan özel istihdam bürosu işveren konumunda olduğu için işçiyi Kuruma bildirim yükümlülüğünden büro sorumlu olacaktır.<sup>41</sup>

Kanun'da da geçici işverenin işe giriş bildirgesi verme yükümlülüğüne yönelik aksine bir düzenleme bulunmamaktadır. Esasen kurumun geçici iş ilişkisinin varlığı hakkında bilgi sahibi olabilmesi amacıyla işe giriş bildirgesi olmasa da en azından geçici iş ilişkisi kurulduğuna dair bir bildirim kuruma yapılması yerinde olacaktır.<sup>42</sup>

## 2. Aylık Prim ve Hizmet Belgesi Verme

5510 sK. işverenlere yanlarında çalıştırdıkları sigortalılar için birtakım belgeleri Kuruma ibraz etme zorunluluğu getirmiştir. Bu yönde verilecek belgelere ilişkin olarak md. 86'ya göre: *“Bu Kanunun 4 üncü ve 5 inci maddesine tabi sigortalılar ile sosyal güvenlik destek primine tabi sigortalılar için işverenlerce Kuruma verilmesi gereken aylık prim ve hizmet belgelerinin şekli, içeriği, ekleri, ilgili olduğu dönemi, verilme süresi ve diğer hususlar Kurum tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir.”*. Bu hususta Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği<sup>43</sup> md. 102'de *“aylık prim ve hizmet belgesinin düzenlenmesi, verilmesi ve saklanması”* düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemede işverenlerin yanlarında çalışan işçilerin; *“sosyal güvenlik sicil numaralarını, ad ve soyadları ile ikinci soyadı almış olan sigortalıların ilk soyadlarını, prim ödeme gün sayılarını, sigorta primine esas kazanç veya emeklilik keseneğine esas aylık tutarlarını, işe başlama ve işten çıkış tarihlerini, ayın bazı günlerinde*

<sup>39</sup> Bildirim zamanına ilişkin istisnalar için bkz. Alper and Kılış (n 17) 215; Bayram (n 27) 14-16; Güzel, Okur and Caniklioğlu (n 27) 152-155;; Korkusuz and Uğur (n 27) 258; Şakar, Sigorta (n 27) 132; Tuncay and Ekmekçi (n 27) 251-254.

<sup>40</sup> Caniklioğlu (n 19) 55.

<sup>41</sup> Cengiz (n 17) 66; Kaşkaya (n 18) 65.

<sup>42</sup> Caniklioğlu (n 19) 55.

<sup>43</sup> Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği RG 12.05.2010/27579.

*çalışmamış olmaları halinde, eksik çalışma nedenlerini, ay içinde işten ayrılmış olmaları halinde, işten çıkış nedenlerini, sigorta primi, işsizlik sigortası primi ve sosyal güvenlik destek primlerini, varsa 3568 sK.a tabi olan meslek mensubunun adı ve soyadı ile bunların mesleki oda kayıt numarasını, işverenin kamu idaresi olması halinde tahakkuk veya tediye görevlisinin adı ve soyadını, kurumca belirlenen diğer bilgilerini” taşıyan belgeleri belirlenen süre içerisinde Kuruma vermesi gerektiği ifade edilmiştir. Bu yönde Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 102/3’e göre md. 4/1-a kapsamında sigortalı sayılanlar için aylık prim ve hizmet belgesi süresi “a) Özel nitelikteki işyeri işverenleri, en geç belgenin ilişkin olduğu ayı izleyen ayın 23’ünde b) Resmî nitelikteki işyeri işverenleri ise, en geç belgenin ilişkin olduğu ayı takip eden ayın 23’ünde, c) Bazı özel nitelikteki işyeri işverenleri ayın 15’i ile müteakip ayın 14’ü arasında; bazı resmî nitelikteki işyeri işverenleri ise ayın 1’i ile 30’u arasında ücret alan sigortalılar çalıştırdığından, bu nitelikteki işyeri işverenlerince; 1) Ayın 1’i ile 30’u arasındaki çalışmaları karşılığı ücret alan sigortalılar için en geç belgenin ilişkin olduğu ayı izleyen ayın 23’ünde, 2) Ayın 15’i ile müteakip ayın 14’ü arasındaki çalışmaları karşılığı ücret alan sigortalılar için en geç belgenin ilişkin olduğu ayı takip eden ayın 23’ünde, saat 23.59’a kadar e-Sigorta kanalıyla Kuruma göndermek zorundadırlar. Ayın 15’i ile müteakip ayın 14’ü arasındaki çalışmaları karşılığı ücret alan sigortalıların bildiriminde esas alınacak ay, 15 inci günün içinde bulunduğu aydır.” olarak belirlenmiştir.*

Yönetmelikte işverenlerin Kuruma belge vermesine yönelik yükümlülük açıklanırken yer verilen: “...4857 sayılı İş Kanunu’nun 7nci maddesine göre iş görme edimini yerine getirmek üzere başka işverene geçici olarak devrettiği sigortalıların...” ifadesi dolayısıyla geçici iş ilişkisi kurulan hallerde gerekli belgeleri kuruma ibraz etme yükümlülüğü işçiyi geçici olarak devreden işveren üzerine bırakılmıştır. Bu bakımdan geçici iş ilişkisi kurulduğunda işçi her ne kadar iş görme edimini başka bir işverene karşı yerine getiriyor olsa da Kurum tarafından talep edilen belgelerin işçi ile iş sözleşmesi kuran ve işçiyi geçici olarak başka işverene gönderen işveren tarafından ibrazı gerekmektedir.

5510 sK. md. 86/3’te ise geçici iş ilişkisinin varlığı halinde işçiyi devralan işverenin de sorumlu olduğuna yönelik ayrı bir hükme yer verilmiştir. Söz konusu maddeye göre: “İşverenin, sigortalıyı, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 7nci maddesine göre başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi halinde, sigortalıyı devir

alan, geçici iş ilişkisi süresine ilişkin birinci fıkrada belirtilen belgelerin aynı süre içinde işverene ait işyerinden Kuruma verilmesinden, işveren ile birlikte müteselsilen sorumludur”. Kanun’da aylık prim ve hizmet belgelerini verme yükümlülüğü hakkındaki sorumluluk doğrudan esas işverene verilmiş olmakla birlikte işçiyi geçici olarak yanında çalıştıran işverene de bu belgelerin ibraz edilmesini sağlama hususunda görev yüklenmiştir. Gerçekten geçici işveren bu belgelerin ibraz edilip edilmediğini takip etmeli ve gerekirse ibrazını sağlamalıdır.<sup>44</sup>

Kanun ile müteselsil sorumlu tutulan geçici işveren Kuruma ibrazı gerekli belgelerin verilmemesinden doğan idari para cezasıyla da karşı karşıya kalacaktır.<sup>45</sup> Müteselsil sorumluluğun beraberinde getirdiği bu riske karşı geçici işveren özenli olmalıdır. Bu hususta geçici işverenin, işçiye yönelik sigorta işlemlerini kolay denetleyebilmesi ve gerekirse kendisinin de işlem yapabilmesi adına yönetmelikle bir imkân sağlanmıştır.<sup>46</sup> Söz konusu düzenleme ile geçici iş ilişkisi ile işçiyi devralan işveren adına ayrıca dosya açılmayıp, açılmış olan dosya üzerinden işlem yapılabilme imkânı getirilmiştir. Bu yönde, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 31’e göre: “*Sigortalıyı geçici iş ilişkisi çerçevesinde devralan işveren, müştereken ve müteselsilen sorumlu olduğu yükümlülüklerini sigortalıyı devir aldığı işverenle yapmış olduğu sözleşmeyi Kuruma ibraz etmesi kaydıyla kendisine verilecek üç haneli numara ile sigortalıyı devir aldığı işverene ait işyeri dosyası üzerinden yerine getirebilir. Sigortalıyı geçici iş ilişkisi çerçevesinde devralan işveren adına işyeri dosyası açılmaz.*”.

Mesleki anlamda geçici iş ilişkisinde ise, işverenin özel istihdam bürosu olması dolayısıyla aylık prim ve hizmet belgesi verme yükümlülüğü de esasen özel istihdam bürosunun kendisindedir.<sup>47</sup> Söz konusu düzenleme doğrultusunda özel istihdam bürosu ile işçi alım sözleşmesi yapan işverenin de belgelerin Kuruma ibrazı hususunda birlikte sorumluluğu mevcuttur.<sup>48</sup> Ancak Kanunda yer alan düzenlemenin mesleki olmayan geçici iş ilişkisi için getirildiği ve bu nedenle de özel istihdam büro-

<sup>44</sup> Caniklioğlu (n 19) 54; Tatar (n 35) 2149.

<sup>45</sup> Caniklioğlu (n 19) 56.

<sup>46</sup> Geçici iş ilişkisinde geçici işçi çalıştıran işverenin, sosyal güvenlik hukukundan doğan sorumluluğa dahil olmaması gerektiği yönünde bkz. Ekin (n 5) 246.

<sup>47</sup> Ekin (n 5) 246.

<sup>48</sup> Yiğit (n 26) 181.

su ile geçici işverenin birlikte sorumluluğunun olmaması gerektiği yönünde görüşler bulunmaktadır.<sup>49</sup> Nitekim 5510 sK. md. 12/ 2'deki geçici iş ilişkisinde müşterek ve müteselsil sorumluluğu düzenleyen “İşveren vekili ve 4857 sayılı İş Kanunu’nda tanımlanan geçici iş ilişkisi kurulan işveren, bu Kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur.” hükmünün de sadece mesleki olmayan geçici iş ilişkisini kapsadığı ifade edilebilmektedir. Zira söz konusu hüküm 2006 tarihli 5519 sayılı Kanunun ilk halinden beri mevcuttur. Mesleki geçici iş ilişkisi ise 6715 sayılı Kanunla 2016 yılında yasalaşmıştır. Bu nedenle değişiklikten önce var olan 5510 sK. hükmünün mesleki geçici iş ilişkisini kapsamayacağı düşünülebilmektedir. Ancak 5510 sK. hem mesleki hem de mesleki olmayan geçici iş ilişkisini kapsayan “geçici iş ilişkisi” genel başlığını kullanmaktadır. Bu nedenle “geçici iş ilişkisi” adıyla Kanun’da yer alan düzenlemelerin tamamının geçici iş ilişkisinin tüm türlerine uygulanması gerekmektedir. Gerçekten, kanun koyucunun 2016 yılından sonra ilgili hükümde değişikliğe gitmemesi, hükmün mesleki geçici iş ilişkisinde de uygulanması gerektiğini düşündürmektedir. Bu bakımdan “geçici iş ilişkisi” üst başlığının kanun koyucu tarafından bilinçli bir şekilde bırakıldığını düşünmekteyiz.

### 3. Sosyal Sigorta Primlerinin Ödenmesi

Çalışanların sosyal güvenliklerinin sağlanması için en önemli araç olan sosyal sigortaların finansmanını primler oluşturmaktadır.<sup>50</sup> Prim genel olarak sosyal risklerin gerçekleşmesi halinde yapılacak olan yardımların ve giderlerin karşılanması için bağımlı çalışanların işverenleri tarafından sigortalının kazancına bağlı olarak belirli bir yüzde üzerinden, bağımsız çalışanların ise prime esas kazanç alt ve üst sınırında kalmak kaydıyla kendileri tarafından belirlenen meblağ üzerinden Kuruma yatırılan paradır.<sup>51</sup>

SSGSSK md. 87’ye göre: “Bu Kanunun uygulanmasında kısa ve uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası ve isteğe bağlı sigorta bakımından; 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentle-

<sup>49</sup> Cengiz (n 17) 67; Ekin (n 5) 246.

<sup>50</sup> Alper and Kılış (n 17) 236; Murat Yetik, Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler ve Prim Teşvikleri (1st edn Legal Yayıncılık 2018) 9.

<sup>51</sup> Yetik (n 49) 10; Güzel, Okur and Caniklioğlu (n 27) 226.

rine ve 5 inci maddenin (a) bendine tabi olanlar için bunların işverenleri, ... prim ödeme yükümlüsüdür.” Bu bakımdan işçilerin primlerinin ödenmesinden işverenleri sorumludur. Aynı Kanun’un 88. maddesine göre, primler işveren tarafından bir ay içerisinde işçinin prime esas kazancının toplamı üzerinden hesaplanacak olan meblağı işçinin ücretinden kesip, kendisine ait olan kısmı da bu miktara ekleyerek Kurumun belirlediği zamana kadar ödemelidir.

Kanunda işverene yüklenmiş olan bu yükümlülüğün, geçici iş ilişkisinde ise hangi işveren üzerinde olduğu hususu önem arz etmektedir. Maddede bahsi geçen işveren, işçinin iş sözleşmesi ile bağlı olduğu işverenin kendisidir. Bu hususta, işverenlerin belge verme yükümlülüğünün düzenlenmesinde yer aldığı gibi prim ödeme borcu düzenlenmesinde özel olarak geçici olarak işçiyi çalıştıran işverene bir yükümlülük de yüklenmemiştir.

SSGSSK md. 12/ 2’de “İşveren vekili ve 4857 sayılı İş Kanunu’nda tanımlanan geçici iş ilişkisi kurulan işveren, bu Kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı işveren ile birlikte müştereken ve müteşelsilen sorumludur.” denilerek geçici işçi çalıştıran işveren için genel bir sorumluluk öngörülmüştür. Bu genel yükümlülük kapsamına prim ödeme borcunun da dahil olduğu düşünülmektedir. Zira “kanunda belirtilen yükümlülükler” lafzı kapsayıcı bir nitelikte olup, sosyal güvenlik hukuku bakımından işverene yüklenen tüm yükümlülükleri içerdiği kabul edilmelidir.<sup>52</sup> Bu hüküm dolayısıyla Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası bakımından işverene yüklenen yükümlülüklerin tamamından geçici olarak işçi çalıştıran işverenin de sorumlu olması gerekmektedir.

Bununla birlikte Kanun’daki birtakım yükümlülükler düzenlenirken, geçici işçi çalıştıran işverenin de sorumlu olduğunun ayrıca belirtilmesi SSGSSK md. 12/ 2’deki genel düzenlemenin kapsamının sorgulanmasına neden olmuştur. Bu bakımdan SSGSSK md. 86’da işverenin Kuruma verilecek belgelere yönelik yükümlülüğünü düzenlerken geçici iş ilişkisinde, geçici işçi çalıştıran işverenin yükümlülüğünü tekrar özel olarak ele alınmış ancak prim ödeme borcuna ilişkin olan 88. maddede geçici iş ilişkisi için ayrıntılı bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

Her ne kadar geçici iş ilişkisinde işverenin prim ödeme borcuna ilişkin olarak Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda

<sup>52</sup> Tatar (n 35) 2148.



özel bir düzenlemeye yer verilmemiş olsa da İşK md. 7’de “Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden, devreden işveren ile birlikte sorumludur.” denilerek geçici olarak işçi çalıştıran işverenin de işçinin sosyal sigorta primlerinden sorumlu olduğu ifade edilmiştir.<sup>53</sup> Ancak primlere ilişkin bu yükümlülüğün İş Kanunu yerine Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda düzenlenmesi daha yerinde olacaktır.<sup>54</sup>

Geçici işçi çalıştıran işverenin işçinin sosyal sigorta primlerinden işçiyi geçici olarak devreden işveren ile müştereken ve müteselsilen sorumlu olması nedeniyle, Kurum primlerin ödenmesi için her iki işverene de başvuru olacaktır.<sup>55</sup> Taraflardan birinin bu sorumluluğu aralarındaki anlaşma ile üzerine alması da durumu değiştirmeyecektir.<sup>56</sup> Kanundan doğan müteselsil sorumluluk nedeniyle bu anlaşma ancak işverenlerin aralarındaki iç ilişkide sonuç doğuracaktır.

İşK’da yer alan geçici olarak işçi çalıştıran işverenin sorumluluğuna yönelik söz konusu hüküm mesleki olmayan geçici iş ilişkisi düzenlemesinde yer almaktadır.<sup>57</sup> Özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinde ise müteselsil sorumluluk düzenlenmemiştir.<sup>58</sup> Gerçekten, mesleki olmayan geçici iş ilişkisindeki sorumluluk düzenlemesinde özel olarak “birlikte sorumluluk” ifadesi lafza alınmışken mesleki geçici iş ilişkisindeki sorumluluk düzenlemesinde sadece özel istihdam bürosundan bahsedilmiştir.<sup>59</sup> Bu nedenle mesleki geçici iş ilişkisi içeri-

<sup>53</sup> “Geçici işveren ve işverenin sadece sayılan yükümlülüklerden değil Kanundan kaynaklanan tüm yükümlülüklerden birlikte sorumlu olduğu ancak aksinin taraflarca belirlenebilir nitelikte olması nedeniyle geçici işverenin sorumluluktan kurtulabileceği” yönündeki görüş için bkz. Eyrenci, Taşkent and Ulucan (n 34) 129; Sümer, Uygulama (n 10) 74; Aksi yönde bkz. Narmanlıoğlu (n 9) 265.

<sup>54</sup> Caniklioğlu (n 19) 57; Tatar (n 35) 2148.

<sup>55</sup> Caniklioğlu (n 19) 58; Tatar (n 35) 2148.

<sup>56</sup> Caniklioğlu (n 19) 58; Senyen-Kaplan (n 17) 123; Tatar (n 35) 2148.

<sup>57</sup> Doğan Yenisey (n 26) 165; Özkan Edemir, 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Özel İstihdam büroları Aracılığıyla Ödünç İş İlişkisi (Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma İktisadi Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Tekirdağ 2019) 138; Süzek (n 12) 299; Odaman (n 6) 55-56.

<sup>58</sup> Doğan Yenisey (n 26) 165; Edemir (n 56) 138; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Bay-sal (n 17) 119; Nurmukhambetova (n 12) 207; Odaman (n 6) 56; Süzek (n 12) 299.

sindeki geçici olarak işçiyi çalıştıran işverenin prim ödeme borcu olmadığı yorumu yapılabilse de<sup>60</sup>, daha önce ifade edildiği üzere SSGSSK md. 12/ 2’deki genel sorumluluk hükmününün bu hususu da kapsadığı kabul edilmelidir<sup>61</sup>.

#### 4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Halinde Yükümlülükler

##### a) Genel Olarak

İş kazası ve meslek hastalıklarının önüne geçebilmek adına işverenlerin öncelikle iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması gerekmektedir. Nitekim iş kazası ve meslek hastalıklarından kaynaklanan sorumluluklarda işverenin gerekli önlemleri alıp almadığının denetimi yapılacaktır. İş sözleşmesinden kaynaklanan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanabilmesi için gereken en kapsamlı yükümlülük işçiyi gözetme ve koruma yükümlülüğüdür. Bu sorumluluk kapsamında işveren, işçinin iyiliği doğrultusunda hareket etmek, işçiye zarar verecek durumlardan korumak ve tehlikeleri önlemek zorundadır<sup>62</sup>. İşverene yüklenmiş olan bu yükümlülüğe ilişkin detaylı düzenleme ise 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu<sup>63</sup> ve ilgili mevzuatta yer almaktadır.

Geçici iş ilişkisinin varlığı halinde işçi geçici işverenin emir ve talimatları altında onun işyerinde iş görme edimini yerine getirmektedir. Bu durum işçiyi geçici olarak yanında çalıştığı işverenin işyerindeki tehlikelerle karşı karşıya getirmektedir.<sup>64</sup> İşçinin geçici olarak çalıştığı işyerinde kendi işvereni tarafından korunabilmesi mümkün olmadığı-

<sup>59</sup> “Mesleki olmayan geçici iş ilişkisinde prim ödeme borcuna ilişkin birlikte sorumluluğa hükmedilirken mesleki geçici iş ilişkisinde sadece özel istihdam bürosunun sorumluluğundan bahsedilmesi nedeniyle primleri ödeme yükümlülüğünün sadece büro üzerinde olduğu” yönündeki görüş için bkz. Odaman (n 6) 56; Baskan (n 7) 28-29.

<sup>60</sup> “Kanunda özel istihdam bürosu ve geçici işverenin birlikte sorumluluğuna ilişkin bir hükme yer verilmemesinin eksiklik olarak kabul edilmesine” yönelik bkz. Doğan Yenisey (n 26) 165-166; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 17) 119; Süzek (n 12) 300.

<sup>61</sup> Başbuğ and Bodur (n 29) 99; Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 8) 221; Edemir (n 56) 139; Kaşkaya (n 18) 65.

<sup>62</sup> Tarakcioğlu Altınay (n 12) 51.

<sup>63</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Kanun Numarası: 6331, Kabul Tarihi: 20.06.2012, RG 30.06.2012/28339.

<sup>64</sup> Geçici iş ilişkisi ile çalışan işçilerin, emsal işçilere göre iki kat fazla işyeri kaynaklı kaza geçirdiği tespit edilmiştir. Civan, Ödünç (Geçici) İş İlişkisi (n 16) 379.

dan geçici işverenin iş sağlığı ve güvenliği hükümleri bakımından kendi işçileri için sağladığı koşulları geçici olarak yanında çalışanlara da sağlaması gerekmektedir.<sup>65</sup> Bu nedenle geçici iş ilişkisinin varlığı halinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemlerin hangi işveren tarafından alınması gerektiği ve mevzuata aykırılık halinde hangi işverene başvurulması gerektiği önem arz etmektedir.

İşçinin iş sağlığı ve güvenliği bakımından korunabilmesi için gereken önlemlerin geçici işveren tarafından alınması gerekliliğinin yanında işçinin esas işverenin de işçiyi gözetme yükümlülüğü olup olmadığı hususunda, işçi için gerekli önlemleri alması mümkün olmadığından sorumluluğunun da olmadığı düşünülebilmektedir.<sup>66</sup> Ancak geçici iş ilişkisinin kurulmasının mevcut iş sözleşmesini sona erdirmemesi işverenin gözetme borcunu devam ettirmektedir.<sup>67</sup> Nitekim bu yönde, İş Kanunu'nda: “Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden, devreden işveren ile birlikte sorumludur.” denilerek işçiyi gözetme borcundan hem işverenin kendisinin hem de geçici işverenin sorumlu olduğu ifade edilmiştir. Bu bakımdan geçici işverenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatından kaynaklanan yükümlülüklerle aykırı hareketi halinde hukuki ve cezai sorumluluğu bulunmaktadır.<sup>68 69</sup> Kanunla getirilen müteselsil sorumluluk dolayısıyla iş kazasından doğan

<sup>65</sup> “Geçici işverenin, geçici işçi ile kendi işçileri arasında iş sağlığı ve güvenliği mevzuatından kaynaklanan yükümlülüklerde eşit davranmasına yönelik olarak “Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik” çıkarılmıştır. Bu yönde işveren, gerekli koruyucu donanımların sağlanması da dahil olarak işçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunmasına yönelik tüm hususlarda geçici işçi ile kendi işçilerin arasında ayırım yapmamalıdır (md. 5). Geçici işçinin bilgilendirilmesi (md. 6), gerekli eğitimin verilmesinin sağlanması (md. 7), gerektirdiği takdirde sağlık gözetiminin yapılması (md. 7)’dan da sorumludur.” Erdem (n 10) 96; Geçici işverenlerin yönetmelikten kaynaklanan iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Canan Erdoğan, ‘Geçici İş İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü’ (2017) 2(2) Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi 127, 137-144; Ertan İren, ‘Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü’ (2011) 60(2) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 281, 289-293.

<sup>66</sup> Erdem (n 10) 98

<sup>67</sup> Erdem (n 10) 99; İren (n 63) 288.

<sup>68</sup> “Cezai sorumluluk kişisel olup, esas işveren de geçici işveren de kendi kişisel kusurlarına göre sorumlu tutulmaktadır.” Sümer, İş Sağlığı (n 12) 61.

<sup>69</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 17) 120.

maddi-manevi tazminat davasının da işçi tarafından doğrudan geçici işverene açılması mümkündür<sup>70</sup>. Böylesi bir durumda 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu<sup>71</sup> gereği geçici işverenin, işçiyi geçici olarak gönderen işverenin kusuru oranında rücu hakkı da bulunmaktadır.<sup>72</sup>

Mesleki olmayan geçici iş ilişkisinde gözetme borcuna yönelik olarak müteselsil sorumluluk İşK md. 7/son'da açıkça kabul edilmişken mesleki geçici iş ilişkisinde müteselsil sorumluluk olup olmadığı hususu tartışma yaratmaktadır. İşK md. 7/ 13'e göre, özel istihdam bürosu geçici iş ilişkisi süresi boyunca "*geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden*" sorumludur. Ancak bu düzenlemede, mesleki olmayan geçici iş ilişkisinde olduğu gibi "*birlikte sorumluluk*" hükmüne yer verilmemiştir. Bu nedenle de mesleki geçici iş ilişkisindeki gözetim yükümlülüğünün sadece özel istihdam bürosu üzerinde olduğu sonucunu çıkarılmaktadır.<sup>73</sup> Bu bakımdan mesleki geçici iş ilişkisinde gerçekleşen iş kazası halinde işçinin gözetme borcuna aykırılık nedeniyle her iki işverene karşı müteselsilen başvuramayacağı sonucuna ulaşılmaktadır.<sup>74</sup>

Yine özel istihdam bürosunun sorumluluğuna yönelik Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği md. 11/ 2'de: "*Özel istihdam bürosu işçisine ilişkin 6331 sK., 5510 sK. ile 25/ 8/ 1999 tarihli ve 4447 sK.dan doğan yükümlülükler, 4857 sK.un 7 nci maddesi saklı kalmak kaydıyla, özel istihdam bürosu tarafından yerine getirilir.*". denilmiştir. Buna göre, geçici işverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alması ve gerekli eğitimleri vermesi ile iş kazası ve meslek hastalığındaki bildirim yükümlülükleri saklı tutularak özel istihdam bürosunun diğer yükümlülüklerden

<sup>70</sup> "...geçici iş ilişkisinin varlığı halinde geçici işverenin yanında iş gören işçinin uğradığı iş kazasından, aksi ispatlanmadığı, uygun nedensellik bağının kurulamadığı ya da kesildiği ispatlamadıkça, işçisini gönderen işverenin de sorumlu olacağı gözetilmeli, böylece kazanın oluşuna uygun uzman bilirkişi heyetinden, kusur oran ve aidiyeti konusunda denetime uygun rapor alınarak, oluşması halinde çelişki de giderilerek varılacak sonuca göre bir karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir." Yargıtay 10HD, 1958/3928, 09.05.2017, Kazancı İçtihat Bankası.

<sup>71</sup> Türk Borçlar Kanunu, Kanun Numarası: 6098, Kabul Tarihi: 11.01.2011, RG 04.02.2011/27836.

<sup>72</sup> Cengiz (n 17) 68; Odaman (6) 55; Odaman and Çavuş (n 12) 260; Sümer, İş Sağlığı, (n 12) 60.

<sup>73</sup> Odaman (n 6) 55.

<sup>74</sup> Civan, Ödünç (Geçici) İş İlişkisi (n 16) 381.

sorumlu olduğu ifade edilmiştir.<sup>75</sup> Ancak özel istihdam bürosunun zaten “işveren” sıfatı nedeniyle işverenin tüm yükümlülüklerinden sorumlu olduğu kabul edilmelidir.<sup>76</sup>

### **b) İş Kazası ve Meslek Hastalığını Bildirim Yükümlülüğü**

İş kazası ve meslek hastalıkları hem Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda hem de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda ele alınmıştır. Bu yönde iş kazası ve meslek hastalığı halinde sigortalının korunması için işverene kazayı veya meslek hastalığını bildirim yükümlülüğü getirilmiştir.

İş kazasının SSGSSK md. 13/ 2’ye göre “işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde” bildirilmesi gerekmektedir. İşverenin bu yükümlülüğe aykırı davranması halinde kaza bildirilene yahut Kurumca anlaşılana kadarki süre için ödenen geçici iş göremezlik ödeneği işverenden tahsil edilmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda ise bu yükümlülüğe aykırılığın yaptırımı idari para cezası olarak öngörülmüş ve 2015 yılında 6645 sayılı Kanunla<sup>77</sup> idari para cezasının yaptırımının işyeri tehlike sınıfına göre belirleneceği düzenlenmiştir.

Kanunda bildirim yükümlülüğü yüklenen işveren, işçi ile iş sözleşmesinin tarafını oluşturan işverendir. Bu bakımdan geçici iş ilişkisinde sigortalıyı geçici olarak başka işverenin yanında çalışmaya gönderen işveren bu bildirim yapmakla yükümlüdür. SSGSSK md. 13/ 3’te ise kazayı bildirim yükümlülüğünde belirtilen sürelerin başlangıcı, işverenin durumdan haberdar olmasına bağlanmıştır. Buna göre: “iş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde, iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren” başlayacaktır. Bu bakımdan işverenin durumu öğrendiği tarihten itibaren 3 işgünü içerisinde Kuruma bildirim yapması gerekmektedir. Geçici iş ilişkisinin niteliği göz önüne alındığında işçi geçici olarak yanında çalıştığı işverenin işyerinde kazaya uğramaktadır. Bu nedenle işçiyi gönderen işverenin, kazadan haberdar olması ancak geçici işverenin ya da sigortalının kendisinin kazayı, kendi-

<sup>75</sup> Kaşkaya (n 18) 64.

<sup>76</sup> Doğan Yenisey (n 26) 149.

<sup>77</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Kanun Numarası: 6645, Kabul Tarihi: 04.04.2015, RG 23.04.2015/29335.

sini gönderen işverene bildirmesine bağlıdır.<sup>78</sup> Yani geçici olarak işçiyi gönderen işverenin bildirim yükümlülüğün başlaması için öncelikle işçinin iş kazasına uğradığını bilmesi gerekmektedir. Geçici işverenin bu açıdan kazayı esas işverene bildirmesi gerekliliğine ilişkin ise Kanunda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

Esasen SSGSSK md. 12/ 2'deki geçici iş ilişkisi için geçici olarak işçiyi çalıştıran işverenin Kanundan doğan yükümlülüklerde esas işverenle müştereken ve müteselsilen sorumluluğun düzenlenmiş olması nedeniyle Kuruma direkt geçici işverenin bildirim yapabilmesi gerekmektedir. Kaldı ki iş kazası halinde Kuruma verilecek bildirim formundaki<sup>79</sup> sigortalının kaza günü işbaşı saati, kazadan sonra ne yaptığı, kaza anında yürütmekte olduğu genel/ özel faaliyetin ne olduğu, kazanın gerçekleştiği yer ve ortamın nasıl olduğu gibi ayrıntılı soruların, işçiyi geçici olarak gönderen işveren tarafından bilinmesi mümkün değildir. Bu nedenle geçici iş ilişkisinin varlığı halinde Kuruma bildirim yükümlülüğünün o an için işçinin geçici olarak kendisine iş görme borcunu yerine getirdiği geçici işveren üzerinde olması gerekmektedir.<sup>80</sup>

İş Kanunu'nda mesleki anlamdaki geçici iş ilişkisi içerisinde iş kazası ve meslek hastalığı halinin gerçekleşmesi durumu için özel bir bildirim yükümlülüğü hükmüne yer verilmiştir. Buna göre, geçici işçi çalıştıran işverenin, işçinin iş kazası ve meslek hastalığına uğraması halinde bunu özel istihdam bürosuna derhal, ilgili mercilere de Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndaki düzenlemelere göre bildirimde bulunması gerekmektedir.<sup>81</sup> Bu bakımdan işveren konumundaki özel istihdam bürosunun iş kazası ve meslek hastalığı halindeki bildirim yükümlülüğünün kaldırılıp, bu konuda geçici işverenin yükümlü kılındığı görülmektedir.<sup>82</sup> Bu durumda, özel istihdam bürosu, kazadan haberdar olsa dahi Kuruma bildirim yapması gerekmemektedir.<sup>83</sup>

<sup>78</sup> Tatar (n 35) 2149.

<sup>79</sup> SGK. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formu için bkz. <<http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/a899e80b-4f5c-4b8c-9a96-cfcf9215ea12/SGK-032.xls?MOD=AJPERES>> erişim tarihi 28 Eylül 2020.

<sup>80</sup> “İş kazası ve meslek hastalığı halinde bildirim yükümlülüğünde sorun yaşanmaması adına geçici olarak işçi çalıştıran işverenin sorumlu olduğunun Kanunda açıkça yer alması gerekmektedir.” Görüş için bkz. Caniklioğlu (n 19) 59; Tatar (n 35) 2149.

<sup>81</sup> Güzel, Okur and Caniklioğlu (n 27) 366; Odaman (n 6) 54; Edemir (n 56) 144.

<sup>82</sup> Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 8) 219; Baskan (n 7) 34; Kaşkaya (n 18) 64.

<sup>83</sup> Civan, Ödünç (Geçici) İş İlişkisi (n 16) dpn. 170.

### c) Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Rücu Hakkı

İş kazası ve meslek hastalığı halinde Kurum tarafından yapılan ödemelerin belirli hallerde işverenden tahsil edilebilmesi mümkündür. Kurumun bu açıdan işverene başvurusu SSGSSK md. 21 ve 23'te düzenlenmiştir. Farklı durumlardaki rücu hakkını ifade eden bu maddelerin ayrı ayrı ele alınması gerekmektedir.<sup>84</sup> Ancak rücu hakkının doğumu için gereken belirli bazı koşullar vardır. Buna göre, kişinin sigortalı olması, ortada bir iş kazası veya meslek hastalığı bulunması ve uygun illiyet bağı işverene her iki madde kapsamında da başvurulabilmesi için aranan ortak koşulları oluşturmaktadır.

SSGSSK md. 21/ I' e göre: “İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır.” Söz konusu maddede işverenin sorumluluğu kusur sorumluluğu olarak düzenlenmiştir. Kurumun iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde işçiye ödemek durumunda kaldığı bedeli işverenden talep edebilmesi için maddede belirtildiği üzere öncelikle, “iş kazası veya meslek hastalığının işverenin kastı veya iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmiş” olması gerekmektedir.<sup>85</sup> Bu bakımdan sorumluluğa gidilebilmesi için işverenin kastının veya iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketinin olması gerekmektedir.

Bu anlamda ilk olarak işverenin iş kazası ve meslek hastalığının oluşumunda kastı<sup>86</sup> aranmıştır. Kanunda sınırlayıcı bir anlatımla sadece

<sup>84</sup> SGK.'nin işverene rücu hakkına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Güzel, Okur and Caniklioğlu (n 27) 402-426; Şakar, Sigorta (n 27) 218-221; Korkusuz and Uğur (n 27) 307-309; Tuncay and Ekmekçi (n 27) 421-436.

<sup>85</sup> 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda “iş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veyahut suç sayılabilir bir hareketi sonucu olmuşsa...” hükmü ile işverenin hareketinin suç sayılması gerekliliği aranmaktaydı ancak bu unsur 5510 sK.la kaldırılmıştır. Güzel, Okur and Caniklioğlu (n 27) 407; Tuncay and Ekmekçi (n 27) 425.

<sup>86</sup> Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 45/ 1'e göre kast: “iş kazası veya meslek hastalığına, işverenin bilerek ve isteyerek, hukuka aykırı eylemiyle neden olması hâlidir.”

‘işverenin kastı’ ifadesine yer verildiği için, işverenin ihmalinden, hatta ağır ihmalinden dolayı Kurumun işverene başvurabilmesi mümkün değildir.<sup>87</sup> Kurumun yapılan iş kazası ve meslek hastalığı neticesine yaptığı ödemeler için işverene başvurabileceği diğer hal işverenin “sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi”nin olması durumudur. İşverenin mevzuat hükümlerine aykırı davranışı kusurlu hareketin kendisini oluşturmaktadır. Kurumun rücu hakkını işverene yönetebilmesi için iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırılık teşkil eden hafif ihmali davranışı bile yeterlidir.<sup>88</sup>

Bahsedilen “işveren” işçiyi geçici olarak başka işverenin yanına gönderen işverenin kendisidir. Ancak geçici iş ilişkisinde işçinin iş kazasına uğradığı sırada yanında çalıştığı işveren geçici işçi için işveren sıfatına haiz değildir. Bu bakımdan işçiyi yanında çalıştırmayan esas işverenin kastından yahut iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı hareketi nedeniyle kazanın meydana geldiğinden bahsedilmesi olanaksızdır. Ancak Yargıtay geçici iş ilişkisinde teknik bir iş için gönderilen işçinin eğitimsiz ve bilgisiz olması nedeniyle işçiyi gönderen işverenin kusurlu olduğunu kabul etmektedir.<sup>89</sup>

<sup>87</sup> Orhan Ersun Civan, ‘İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Hakkının Hukuki Niteliği ve Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Koşulları’ (2015) 64(3) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 531, 555; Güzel, Okur and Caniklioğlu (n 27) 407.

<sup>88</sup> Civan, İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan (n 83) 555; Tuncay and Ekmekçi (n 27) 426.

<sup>89</sup> “Uygulamada ve öğretide davalılar arasındaki hukuksal ilişkiye ""ödünç iş ilişkisi"" denmektedir. Davalı T... şirketi ödünç veren, davalı İstanbul E... ise ödünç alan işveren durumundadır. Her iki davalının da ayrı ayrı tüzel kişiliğe sahip oldukları da çekişmesizdir. Kural olarak İş güvenliği önlemlerinin iş kazasının meydana geldiği işyerinin işvereni tarafından alınması gerekir. Davada, iş güvenliğini alma yükümü davalı İstanbul E... A.Ş.'ye aittir. Ne ki, işverenlik sıfatının T... A.Ş.'nden İstanbul E... A.Ş.'ye geçmediği göz ardı edilmemelidir. Kural olarak iş güvenliği önlemlerini alma yükümü davalı İstanbul E... A.Ş.'ye ait olmakla beraber iş kazasının meydana gelmesinde davalı T... A.Ş.'nin de kusurlu görülmesi mümkündür. Ne ki anılan şirketin, yürürlükte bulunan işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı eyleminin bulunup bulunmadığının inandırıcı biçimde araştırılıp saptanması gerekir. Örnek vermek gerekirse, eğitimsiz ve ehil olmayan işçisini teknik bilgiyi gerektiren bir işte çalıştırılmak üzere başka bir işverenin işyerine gönderen işveren kusurlu görülebilir.” Yargıtay 10HD, 10298/ 5, 20.01.2003, Kazancı İçtihat Bankası; Caniklioğlu (n 19) 61; Tuncay and Ekmekçi (n 27) 435.



Bununla birlikte işçinin kazaya uğramaması için gerekli önemlerin işçiyi o an için çalıştıran işveren tarafından alınması gerekliliği muhakkaktır. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği mevzuatından kaynaklı önlemleri almayarak işçinin iş kazasına uğramasına sebebiyet veren geçici işverene de Kurum tarafından rücu yapılabilmesi mümkündür. Ancak geçici işverenin geçici işçi açısından işveren olarak kabul edilmemesi dolayısıyla söz konusu rücu davasının geçici işverene üçüncü kişi sıfatıyla yöneltilmesi mümkündür.<sup>90</sup> Nitekim üçüncü kişi, iş sözleşmesinin tarafları olan işçi ile işveren dışında kalan herkesi ifade etmektedir.<sup>91</sup>

İşverenin sorumluluğu belirlenirken SSGSSK md. 21/ 1'e göre kaçınılmazlık<sup>92</sup> ilkesi dikkate alınacaktır. Kaçınılmazlığın bulunduğu hallerde, meydana gelen kaza ile yapılan iş arasında illiyet bağı kesilecek ve bu nedenle Kurum tarafından işveren aleyhine rücu hakkı kullanılamayacaktır.

Kurumun iş kazası ve meslek hastalığı halinde yaptığı ödemeler için SSGSSK md. 23'te işverene başvurusu düzenlenmiş ve kusursuz sorumluluğa gidilmiştir.<sup>93</sup> Bu bakımdan Kurumun sigortalıya iş kazası nedeniyle yapmış olduğu ödemeleri, iş kazasının meydana gelmesinde herhangi bir kusuru bulunmayan işverene yansıtılabilmesi mümkündür.<sup>94</sup> Bu bakımdan işverene karşı Kurum tarafından rücu davası açılabilmesi için iş kazası veya meslek hastalığının ortaya çıkmasında kusuruna bakılmaksızın, bildirim yükümlülüğünü ihlal etmiş olması yeterlidir.<sup>95</sup> Bu husus Kanunda: “*Sigortalı çalıştırmaya başladığının süresi içinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirgenin sonradan verildiği veya sigortalı çalıştırıldığı Kurumca tespit edildiği tarihten önce meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurumca ödenir. Yukarıdaki fıkırada belirtilen hallerde, Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı, 21 inci*

<sup>90</sup> Caniklioğlu (n 19) 61.

<sup>91</sup> Güzel, Okur and Caniklioğlu (n 27) 425; Tuncay and Ekmekçi (n 27) 431.

<sup>92</sup> Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 45/ 3: “Kaçınılmazlık, olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumudur.”

<sup>93</sup> Civan, İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan (n 83) 568.

<sup>94</sup> Güzel, Okur and Caniklioğlu (n 27) 420-421

<sup>95</sup> Güzel, Okur and Caniklioğlu (n 27) 421; Tuncay and Ekmekçi (n 27) 435.

*maddenin birinci fıkrasında yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın, işverene ayrıca ödettilir.” şeklinde ifade edilmiştir.*

Söz konusu bildirim yükümlülüğü iş kazasının bildirim olmayıp, işçinin çalışmaya başladığına dair Kuruma verilecek işe giriş bildirgesine ilişkindir. Şayet işveren tarafından işe giriş bildirgesi, verilmesi gereken tarihten sonraki bir tarihte verilmişse ve verilmesinden sonra iş kazası meydana gelmişse artık Kurumun SSGSSK md. 23’e dayanarak işverene başvurması mümkün değildir.<sup>96</sup>

Geçici iş ilişkisi durumunda Kuruma işe giriş bildirgesi verilmiş olan bir işçinin iş kazasına uğraması halinde Kurumun hangi işverene başvuracağı hususu önem arz etmektedir. Kusursuz sorumluluk halinin bildirim yükümlülüğünün ihlaline doğrudan bağlantılı olması nedeniyle bu yükümlülüğün hangi işveren üzerinde olduğu belirlenmelidir.<sup>97</sup> Daha önce belirtildiği üzere işçinin işe giriş bildirimini yapma yükümlülüğü, işçiyi geçici olarak başka işverenin yanına gönderen işveren üzerindedir. Ancak geçici işveren için müşterek ve müteselsil sorumluluğu düzenleyen SSGSSK md. 12 dolayısıyla esas işverenin bildirim yapmaması nedeniyle doğan yükümlülüğü geçici işveren de üstlenmiş olacaktır.

Tüm bu açıklamalar dışında İşK md. 7’deki geçici iş ilişkisi için öngörülen müteselsil sorumluluk burada da söz konusu olacaktır. Bu nedenle geçici olarak işçiyi gönderen işverenle birlikte geçici olarak işçiyi çalıştıran işverenin Kurumun rücu davasında müteselsil sorumlu olduğu muhakkaktır. Ancak kanun mesleki anlamda geçici iş ilişkisi için müteselsil sorumluluğa yer vermemiştir. TBK md. 61 dolayısıyla özel istihdam bürosu ile geçici olarak işçi çalıştıran işverenin de iş kazası ve meslek hastalığı neticesinde Kurumun yaptığı ödemeler dolayısıyla açacağı rücu davasında müteselsil sorumlu olduğu kabul edilebilmektedir.<sup>98</sup>

#### IV. SONUÇ

Geçici iş ilişkisi İş Kanunu’nda düzenlenmiş üçlü ilişki kuran bir istihdam biçimidir. Geçici iş ilişkisinin kurulma koşulları ve tarafların bu ilişkiden doğan yükümlülükleri kanunda belirlenmiştir. 20 Mayıs 2016 tarihli 6715 sayılı Kanun ile mesleki geçici iş ilişkisi hukukumuzda getiri-

<sup>96</sup> Güzel, Okur and Caniklioğlu (n 27) 422; Tuncay and Ekmekçi (n 27) 435.

<sup>97</sup> Caniklioğlu (n 19) 60.

<sup>98</sup> Güzel, Okur and Caniklioğlu (n 27) 418.

lerek İş Kanunu'nun geçici iş ilişkisini düzenleyen 7. maddesi genişletilmiş, özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisine de yer verilmiştir. Geçici iş ilişkisinin; işçi, esas işveren ve geçici işveren olmak üzere üç taraflı bir hukuku ilişki oluşturması dolayısıyla işçinin sosyal güvenlik haklarına ilişkin işverenin yükümlülüklerinin geçici işveren ve esas işveren arasında nasıl dağılacağı hususu önem arz etmektedir.

İşe giriş bildirgesi verme yükümlülüğü bakımından aksine bir düzenleme bulunmadığından bu yükümlülük esas işverenin üzerindedir. Ancak kurumun geçici iş ilişkisinin varlığı hakkında bilgi sahibi olabilmesi amacıyla en azından geçici iş ilişkisi kurulduğuna dair bir bildirim yapılması yerinde olacaktır. Bu yönde işe giriş bildirimlerinde olduğu gibi internet üzerinden Sosyal Güvenlik Kurumunun oluşturduğu platformda geçici iş ilişkisinin kurulduğuna dair bir bildirim sekmesinin de yer alması, geçici iş ilişkisinin kurulduğuna dair ispat da oluşturur nitelikte Kurumun bilgilenmesini sağlayacaktır. Bu bakımdan geçici işverenin kendi işyerinin SGK hesabına girerek işçinin kimlik numarası ile işyerinde geçici olarak çalışmaya başladığına dair bildirim yapabilmemesinin önü açılmalıdır.

Aylık prim ve hizmet belgesi verme yükümlülüğü bakımından Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda geçici iş ilişkisindeki her iki işverenin de müştereken ve müteselsilen sorumlu olduğu ifade edilmiştir. Ancak prim ödeme borcuna yönelik olarak müteselsil sorumluluk İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. Hatta ilgili hükmün mesleki olmayan geçici iş ilişkisi düzenlemesinde yer alması, mesleki geçici iş ilişkisinde prim ödeme borcu bakımından müteselsil sorumluluğun olmadığı yönünde yorum yapılabilmesine neden olmuştur. Bununla beraber SSGSSK md. 12/ 2'deki genel sorumluluk hükmünün mesleki olan ve olmayan geçici iş ilişkisini de kapsayacağı yorumuyla her iki geçici iş ilişkisinde de prim ödeme borcuna yönelik müteselsil sorumluluğun olduğu sonucu çıkarılmaktadır. Bu yönde bir karışıklığa sebebiyet verilmemesi adına hükmün mesleki geçici iş ilişkisi bakımından da geçerli olduğuna yönelik açık hükme yer verilmesi isabetli olacaktır.

Esasında Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda aylık prim ve hizmet belgesi verme yükümlülüğünde özel olarak müteselsil sorumluluğa hükmedilmişken prim ödeme borcuna yönelik müteselsil sorumluluğa değinilmemesi kanunda eksiklik oluşturmaktadır. Nitekim sosyal güvenliğin sağlanması bakımından en temel yükümlülük

olan prim ödeme borcuna ilişkin müteselsil sorumluluğun İş Kanunu'nda değil Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda yer alması gerekmektedir. Hatta işçiye tam koruma sağlanabilmesi ve kanundaki karışıklığın önüne geçilebilmesi açısından, hem mesleki geçici iş ilişkisinde hem de mesleki olmayan geçici iş ilişkisinde işverenlerin müştereken ve müteselsilen sorumlu olduklarını ifade eden açık bir hükmün, primlere ilişkin düzenlemelerin yer aldığı SSGSSK md. 88'e eklenmesi yerinde olacaktır.

Geçici iş ilişkisinin kurulması mevcut iş sözleşmesini sona erdirmediğinden sözleşmeden kaynaklanan yükümlülükler de devam etmektedir. Bu nedenle esas işverenin işçiyi gözetme borcu ortadan kalkmayacaktır. Ancak geçici iş ilişkisinin niteliği dolayısıyla işçisi yanında çalışmadığı halde gözetme borcu üzerinde olan esas işverenin bu borcu nasıl yerine getireceği hususu önem arz etmektedir. Zira kendi işyerinde çalışmayan işçiyi işverenin iş sağlığı ve güvenliği tehditlerine karşı etkin bir şekilde koruyabilmesi mümkün değildir. Bu yönde İş Kanunu'nda işçiyi gözetme borcu hususunda geçici işverenin de sorumlu olduğuna dair yerinde bir hüküm yer almaktadır. Ancak söz konusu hüküm mesleki olmayan geçici iş ilişkisine ilişkin düzenlemede mevcuttur. Bu durum mesleki geçici iş ilişkisinde geçici işverenin işçiyi gözetme borcundan sorumlu tutulamayacağı sonucunun çıkarılmasına neden olmaktadır. Sorumluluğun belirlenmesinde hükmün anlaşılabilir hale getirilmesi bakımından mesleki geçici iş ilişkisindeki sorumluluk hükümlerine ayrıca ve açıkla yer verilmesi yerinde olacaktır.

İşçiyi gözetme borcu kapsamındaki en önemli yükümlülük iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması ve dolayısıyla iş kazası ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesinin sağlanmasıdır. İş kazası ve meslek hastalığının gerçekleşmesi haline ilişkin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda olduğu kadar Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda da işverene yönelik birtakım yükümlülükler bulunmaktadır. Bu yönde en başta işverenin kazayı bildirim yükümlülüğü söz konusudur. Kanuna göre bildirim yükümlülüğü işveren üzerinde olduğundan geçici iş ilişkisinde de bu yükümlülük esas işverenedir. Ancak esas işverenin kazaya ilişkin bildirim yapabilmesi için elbette önce kazadan haberdar olması gerekmektedir. Nitekim geçici iş ilişkisi içerisinde işçi esas işverenin işyerinde çalışmamaktadır. Bu bakımdan esas işverenin bildirim yükümlülüğü başlaması için öncelikle işçinin iş kazasına uğradığını bilmesi gerekmektedir. Geçici işverenin bu açıdan kazayı esas işverene

bildirilmesi gerekliliğine ilişkin ise Kanunda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak geçici iş ilişkisinin varlığı halinde Kuruma bildirim yükümlülüğünün kazadan hemen haberdar olabilecek ve kaza hakkında detaylı bilgiye sahip olabilecek olan geçici işveren üzerinde olması gerekmektedir. Nitekim mesleki geçici iş ilişkisinde özel bir düzenlemeyle bu yükümlülük geçici işverene bırakılmıştır. Bu yönde mesleki olmayan geçici iş ilişkisinde de açık düzenlemeye yer verilmesi ve bildirim yükümlülüğünün hangi işveren üzerinde olduğu fark etmeksizin geçici işveren tarafından esas işverene de bildirim yapma yükümlülüğü getirilmesi, iş sözleşmesinin tarafı olan işverenin, işçisinin durumu hakkında bilgi sahibi olabilmesi açısından yerinde olacaktır.

İş kazası ve meslek hastalığı halinde Sosyal Güvenlik Kurumunun rücu hakkı kapsamında kusursuz sorumluluğa gidilmesi için önemli olan işe giriş bildirgesi verilmesi yükümlülüğünde esas işveren sorumlu olmakla birlikte SSGSSK md. 12 dolayısıyla esas işverenin bildirim yapmaması nedeniyle doğan yükümlülüğü geçici işveren de üstlenmektedir. Bu bakımdan daha önce değinildiği üzere işe giriş bildirgesi olmasa da geçici iş ilişkisinin kurulduğuna ve işçinin geçici olarak kendi işyerinde çalışmaya başladığına dair geçici işverenin bildirim yapabiliyor olması, söz konusu yükümlülüğün geçici işverene yöneltilebilmesi hususunu somutlaştıracaktır. Nitekim, kusura dayanılarak kullanılacak rücu hakkı kapsamında geçici işverenin işçi üzerindeki gözetim yükümlülüğünden hareketle her iki işverene de başvurulabilmesi mümkündür.

## KAYNAKÇA

Akyiğit E, İş Hukuku (12th edn, Seçkin Yayıncılık 2018)

Alkazar S, Geçici İş İlişkisinde Geçici İşveren-İşçi İlişkisi (Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Yüksek Lisans Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Ankara 2010) 19-20

Alper Y and Kılıksız İ, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku (4th edn Dora Yayınları 2018)

Baskan Ş E, 'Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi' (2017) 21(2) Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 3-46.

Başbuğ A and Yücel Bodur M, İş Hukuku (5th edn Beta Basım Yayın 2018)

Başmanav Y, 'Ödünç İş İlişkisi' (2016) 74 İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 139-169.

Bayram F, *İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri* (1st edn Beta Basım Yayım 2015)

Caniklioğlu N, ‘Atipik İstihdam Biçimi ile Çalışanların –Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların- Sosyal Güvenliği’ (2016) 15(1) İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 43-78.

Cengiz S, *Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Kurulan Geçici İş İlişkisi* (Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi İstanbul 2018)

Civan O E, ‘İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Hakkının Hukuki Niteliği ve Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Koşulları’ (2015) 64(3) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 531-596

Civan O E, ‘Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi’ (2017) 66(2) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 311-398.

Çelik N, Caniklioğlu N and Canbolat T, *İş Hukuku Dersleri* (31st edn Beta Basım Yayım 2018)

Doğan Yenisey K, ‘Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi’ in Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu and Ender Demir (eds), *Turhan Esener Armağanı I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi* (1st edn Seçkin Yayıncılık 2016) 149-159

Edemir Ö, 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Özel İstihdam büroları Aracılığıyla Ödünç İş İlişkisi (Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma İktisadi Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Tekirdağ 2019)

Ekin A, *Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi* (1st edn, Seçkin Yayıncılık 2020)

Erdem O, *Geçici İş İlişkisi* (İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi İstanbul 2007)

Erdoğan C, ‘Geçici İş İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü’ (2017) 2(2) Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi 127-158

Eyrenci Ö, Taşkent S and Ulucan D, *Bireysel İş Hukuku* (9th edn Beta Basım Yayım 2019)

Güzel A, Okur A R and Caniklioğlu N, *Sosyal Güvenlik Hukuku* (17th edn Beta Basım Yayım 2018)

Heper H, Esnek İstihdam Uygulamaları ve Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi (Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi İstanbul 2014)

İnciroğlu L, ‘Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi’ (2017) 12(135), Terazi Hukuk Dergisi 29-44.

İren E, ‘Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü’ (2011) 60(2) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 281-307.

Kaşkaya H, Türk İş Hukukunda Geçici İş İlişkisi (Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi İstanbul 2019)

Korkusuz R and Uğur S, Sosyal Güvenlik Hukuku (6th edn Ekin Basım Yayın Dağıtım 2018)

Mollamahmutoglu H, Astarlı M and Baysal U, İş Hukuku Ders Kitabı (1st edn Lykeion 2017) 117

Narmanhoğlu Ü, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I (5th edn Beta Basım Yayım 2014)

Nurmukhambetova A, ‘İş Kanununun Yeni Düzenlemesi Karşısında Geçici İş İlişkisi’ (2017) 19(2) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 177-221.

Odaman S and Çavuş H, ‘İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi’ (2016) 15(1) İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 249-277.

Odaman S, ‘Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması’ (2016) (26), Sicil İş Hukuku Dergisi 41-61.

Senyen-Kaplan T, Bireysel İş Hukuku (9th edn Gazi Kitabevi 2018)

Sümer H H, İş Hukuku (24th edn Seçkin Yayıncılık 2019)

Sümer H H, İş Hukuku Uygulamaları (7th edn, Seçkin Yayıncılık 2019)

Sümer H H, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku (3rd edn Seçkin Yayıncılık 2019)

Süzek S, İş Hukuku (16th edn Beta Basım Yayım 2018)

Şakar M, İş Hukuku Uygulaması (12th edn Beta Basım Yayım 2018)

Şakar M, Sosyal Sigortalar Uygulaması (12th edn Beta Basım Yayım 2017)

Şen M, ‘Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulan (Meslek Edinilmiş) Geçici İş İlişkisi’ (2014) 3(1) Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 13-23

Şermet B, ‘İş Hukukunda Esneklik ve Atipik İş Sözleşmeleri’ (2014) 9(123-124) Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 139-169.

Taracıoğlu Altınay A, Türk İş Hukukunda Esnekliğe İlişkin Bir Düzenleme: Geçici İş İlişkisi (Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Eskişehir 2011)

Tatar G, ‘Sosyal Güvenlik Hukukunda Mütessesil Sorumluluk’ (2017) 4(55) Çalışma ve Toplum 2133-2170

Tuncay C and Ekmekçi Ö, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri (19th edn Beta Basım Yayım 2017)

Tunçomağ K and Centel T, İş Hukukunun Esasları (9th edn Beta Basım Yayım 2018)

Tunçomağ K, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar (4th edn Beta Basım Yayım 1987)

Yetik M, Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler ve Prim Teşvikleri (1st edn Legal Yayıncılık 2018)

Yiğit E, Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi (İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi İstanbul 2018)