

## 4857 SAYILI KANUN VE YARGITAY KARARLARI ÇERÇEVESİNDE ÖDÜNÇ İŞ İLİŞKİSİ

Öğr. Gör. Ali KILIÇ  
Selçuk Üniversitesi  
alilikic@selcuk.edu.tr

### ÖZET

Bu çalışmada, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. Maddesi'nde düzenlenen "geçici iş ilişkisi" tüm yönleriyle açıklanmaya çalışılmış ve Yargıtay kararlarıyla konunun pekiştirilmesi amaçlanmıştır. Geçici(Ödünç) iş ilişkisi kavramı Türk çalışma hayatına 1960'lı yıllarda girmiş ve hızla yaygınlaşmıştır. Geçici(Ödünç) iş ilişkisi her şeyden önce şirket topluluklarında ve bunlardan biri olarak holdinglerde, şirketlerin daha çok vasıflı iş gücü ihtiyacını karşılamak için yardımlaşmalarında veya üst kademe yöneticilerinin yetiştirilmesinde ya da aynı gruptan olmayan şirketlerin birlikte bir işi üstlenmelerinde yahut mali güçlüklerle karşılaşan bir işverenin işçisini işlerinin düzelmesine kadar başka bir işverene vermesinde ortaya çıkmaktadır. Böylece hem işçinin verimliliğinin artması sağlanmış hem de işçinin işverene olan maliyetinin düşürülmesi amaçlanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Geçici(Ödünç) iş ilişkisi, işçi-işveren ilişkileri

### TEMPORARY EMPLOYMENT RELATIONSHIP WITHIN THE LAW NO.4857 AND THE SUPREME COURT DECISIONS

### ABSTRACT

In this study, "temporary employment relationship" held in the article no.7 of the Labour Law No. 4857 was explained in all aspects and the Supreme Court decisions matter was aimed strengthen. The concept of Temporary (loan) business relations entered into the Turkish working life in the 1960s, and quickly spread. Temporary (loan) business relationship emerges, in corporate communities and in holding companies which is one of them, in companies where more highly skilled workforce is needed for assistance or educating the senior managers or undertaking the same job together, or giving the workers of one firm that faces financial difficulties to another firm till solving the problems. In this way, both the rise of worker productivity and reduce of the workers' costs was aimed.

**Keywords:** Temporary (loan) business relationship, worker-employer relations

### A- Giriş

4857 sayılı İş Kanunu, Türk çalışma yaşamında yeni çalışma biçimlerini düzenlemektedir. Bunlardan biri de ödünç (geçici) iş ilişkisidir. Özellikle holdingler bünyesinde uzun yıllardan beri uygulanan ve genellikle de ödünç iş ilişkisi olarak adlandırılan ilişki şekli, işçi kesimi tarafından eleştirilmiş, bu ilişki türü çeşitli yönleriyle iş hayatında tartışmalara sebep olmuş[5], ödünç sözcüğüne karşı ciddi itirazlar yapılmış, yasalaşma sırasında da TBMM'den geçici iş ilişkisi olarak geçmiştir.

İşçilerin işgücüne yönelik olarak ve geçici bir süre için üçüncü bir kişiye devredilmesi amacını güden ödünç iş ilişkisi, iş yaşamının uygulamalarından ve pratik zorlamalardan dolayı ortaya çıkmıştır[1]. Hükümet gerekçesinde de belirtildiği gibi ödünç iş ilişkisi, 1960'lı yıllardan başlayarak özellikle holdinglerin yaygın bir

girişim halini almasıyla artan bir hal almış, hatta ödünç iş ilişkisini meslek haline getirip gelir sağlamaya dönük girişimler de ortaya çıkmıştır[3, 22]. Bu durum karşısında ödünç iş ilişkisinin İş Kanunu'nda düzenlenmesi uygulamada ortaya çıkan belirsizliklerin ve duraksamaların giderilmesi açısından yararlı olmuştur[10, 12].

4857 sayılı İş Kanunu bu ilişki türünü geçici iş ilişkisi olarak düzenleme altına almıştır. Uygulamada özellikle bazı kamu kuruluşlarında belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler “daimi” veya “kadrolu” işçi, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar ise “geçici işçi” olarak adlandırılmaktadır. Hatta Yargıtay kararlarında da “daimi” işçi deyimi ile belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışanların kastedildiği belirtilmekte ve “geçici”(muvakkat) işçi deyimi “mevsimlik” (belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan) işçi kavramı ile aynı anlamda kullanılmaktadır[11].

Bununla birlikte, 4857 sayılı İş Kanunu'nun öngördüğü “geçici iş ilişkisi” bundan çok farklı olup, literatürde “ödünç iş ilişkisi” ile ifade edilen deyim in karşılığı olarak kullanılmıştır. Bunun da anlamı, bir işverenin kendisine iş sözleşmesiyle bağlı olan işçisinin iş görme edimini, onun da rızasını almak koşuluyla belirli ve geçici bir süre için diğer bir işverenin emrine vermesidir[3, 4, 27]. Üç taraflı bir iş ilişkisi görünümü taşıyan ödünç iş ilişkisinde, ilişkinin bir tarafını işçi, diğer tarafını iş sözleşmesiyle bağlı olduğu işvereni, üçüncü ve son tarafını da iş ilişkisine yabancı fakat ödünç iş sözleşmesinin bir tarafı olan üçüncü kişi oluşturur. Bu ilişkide taraflar ödünç verilen işçi, ödünç veren işveren ve ödünç alan işverenden oluşmaktadır[2].

Çalışma yaşamının ihtiyaçlarının ortaya çıkardığı ve ülkemizde yaygınlaşan bu ilişki çeşitli nedenlere dayanmaktadır. Örneğin, işverenin vasıflı bir işçisinin işgücünden geçici bir süre için yararlanma ihtiyacı duymaması, buna karşılık başka bir işverenin bu işçiyi geçici bir süre için çalıştırmak istemesi mümkündür[12]. Bunun gibi, bir holdingde kendine güven duyulan bir şirket yöneticisi/işçisi, holding içindeki diğer bir şirketin kuruluş aşamasında veya karşılaştığı güçlüklerin giderilmesinde geçici bir süre görevlendirilebilir[12, 24]. Aynı şekilde bir işveren, içinde bulunduğu ekonomik güçlüklerle karşın, işten çıkarmak istemediği değerli bir işçisini geçici bir süre diğer bir işverene vererek hem kendisinin yükünü hafifletmek hem de işçisinin işsiz kalmasının önüne geçmek istemesi söz konusu olabilir[11]. Bu ilişki, özellikle holdinglerde ve şirket topluluklarında şirketlerin vasıflı işgücü ihtiyacının karşılanması veya üst kademe yöneticilerin yetiştirilmesinde ya da aynı toplulukta yer almayan şirketlerin birlikte bir işi üstlenmelerinde yahut mali sıkıntı içinde bulunan işverenin işçisini işler düzeline kadar başka bir işverenin emrine vermesi şeklinde kendini gösterir[16].

## **B- Ödünç İş İlişkisi Tanımı ve Kavramı**

Ödünç iş ilişkisi, bir işverenin işletmesinde çalışan işçisini, rızasını da almak koşuluyla geçici bir süre için başka bir işverenin yanında işgörmek üzere onun emrine vermesidir[4, 12]. Ödünç veren işverenin yazılı rızasını almak koşuluyla bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması şartıyla başka bir işverene işgörmeye

edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesiyle ödünç iş ilişkisi gerçekleşmiş olur[16].

Ödünç iş ilişkisinde işçi, işgörme borcunu ödünç veren işverene sunmamakta, ödünç alan işverenin emrine vermektedir. İşçi ile ödünç veren işveren arasındaki iş sözleşmesi sona ermemekte, ödünç iş ilişkisi süresince de devam etmektedir[1]. İş Kanunu'muzdan hareketle bir tanım vermemiz gerekirse; *ödünç iş ilişkisi, işverenin kendisine sözleşmeyle bağlı işçisini bu bağın devam etmesi suretiyle işçisinin rızasını alarak holding veya aynı şirketler topluluğuna bağlı işyeri bünyesinde veya yapmakta olduğu işe benzer olmak şartıyla başka bir işyerinde geçici bir süre ile çalıştırılmasını düzenleyen iş ilişkisidir.*

Ödünç iş ilişkisi kavramı, benzer bazı kavramlarla karıştırılabilmektedir. Ödünç iş ilişkisi en çok iş aracılığı ve alt işverenlikle karıştırılmaktadır.

Ödünç iş ilişkisi, iş aracılığından farklıdır. İş aracılığı, iş arayan kişilerle işverenler arasında iş sözleşmesi kurulmasına aracılık etme faaliyetine denir. İş aracılığında işçi, aracıya iş sözleşmesiyle bağlı değildir[10]. Her ne kadar meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi ile iş aracılığı ortak özellikler taşısa da ödünç iş ilişkisinde ödünç veren işveren ile işçi arasında bir iş sözleşmesinin varoluşu ve iş aracılığında böyle bir sözleşmenin yokluğu, bu ilişkileri birbirinden ayıran temel özelliktir. İş aracılığı faaliyetinde bulunan kamu veya özel istihdam büroları, işveren sıfatına haiz değildir. Yine iş aracılığında üçlü bir iş ilişkisi, iş sözleşmesinin kurulması öncesinde mevcut olup, sözleşme kurulduktan sonra üçlü bir ilişki söz konusu değildir. İş ilişkisi işçi ve işveren arasında kurulmakta ve devam etmektedir. İş aracılığı faaliyeti yürüten istihdam bürolarının iş ilişkisi kurulması sonrasında herhangi bir işlevi ve faaliyeti yoktur[8]. Ödünç iş ilişkisinde yasa da belirtilen süre boyunca ilişki devam etmektedir. İş aracılığı ile meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisinde ise farklılık daha da fazladır[21].

Karıştırılan bir başka konu alt işveren ilişkisidir. Alt işveren ilişkisi, işletmelerin özellikle de uzmanlık isteyen konularda işin yerine getirilmesini, işçilerinin bu konuda yetersiz olmaları sebebiyle, kendi işçileriyle işgörme şartına bağlı olarak başka bir işverene devretmesidir[30]. Alt işveren ilişkisi ile ödünç iş ilişkisi, işçi- işveren arasındaki ilişki, amaç gibi yönlerden birbirinden ayrılmaktadır. Her şeyden önce alt işverenlikte amaç başka bir işverene işçi temini değildir. İşin alt işverenin işçileriyle görülmesidir. Ödünç iş ilişkisinde ise işin alınması söz konusu olmayıp, işçinin belirli amaçlarla, geçici bir süre için rızasını da almak şartıyla bir başka işverenin emrine verilmesi vardır[12]. Yine alt işveren ilişkisinde asıl işveren ile alt işverenin işçileri arasında herhangi hukuki bir bağ yoktur[18]. Bunun doğal sonucu olarak alt işverenin işçileri ile asıl işveren arasında yönetim yetkisi de mevcut değildir. Ödünç iş ilişkisinde ödünç alan işveren, işçiye karşı yönetim ve talimat verme yetkisine sahiptir[12]. Alt işverenlik, bir işverenden iş alınması özelliğiyle diğer üçlü iş ilişkilerinden ve dolayısıyla da ödünç iş ilişkisinden ayrılmaktadır[8].

### C- Unsurları

Ödünç iş ilişkisinde üç unsur bulunmaktadır. Bunlar ödünç veren işveren, ödünç alan işveren ve işçidir. Bu nedenle bu ilişkide üç ayrı nitelikte hukuksal ilişki söz konusudur. İşveren ile işçi arasındaki iş sözleşmesi ilişkisi, ödünç veren işveren ile ödünç alan işveren arasındaki ödünç işçi verme sözleşmesi ilişkisi ve ödünç alan işveren ile işçi arasında iş sözleşmesine benzer bir ilişki mevcuttur[4, 20].

Ödünç iş ilişkisinin hangi türünde olursa olsun ödünç veren işveren ile işçi arasında bir iş sözleşmesi mevcut olmalıdır. Ödünç iş ilişkisini benzer kavramlardan ayıran temel özellik burada kendini gösterir. Taraflar arasındaki iş sözleşmesi işçinin başka bir işverene ödünç olarak verilmesi ile sona ermez. İş sözleşmesi devam ettiği için kural olarak işçinin ücret başta olmak üzere sosyal haklarından ödünç veren işverenin sorumluluğu devam etmektedir. İş K. m. 7/III' e göre "Geçici(Ödünç) iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur." Kanun bu hükümle geçici iş ilişkisinde ödenmesi gereken ücret ve sosyal sigorta primlerinden hem ödünç veren işvereni hem de ödünç alan işvereni müteselsil sorumlu tutmuş ve böylece hakları güvence altına almıştır.

Ödünç veren işveren ile ödünç alan işveren arasında ödünç iş ilişkisinin kurulmasına dönük olarak bir sözleşme yapılmaktadır. Bu sözleşmenin yazılı şekilde yapılması gerekir. Bu sözleşme ile işçilerin işgörme borcunu ödünç alan işverenin işyerinde ve ona bağlı olarak yerine getirmesi amaçlanır. Bu ilişkide ödünç veren işveren, kendisine sunulması gereken işgörme borcunu, ödünç alan işverene devretmiş bulunmaktadır[24].

Ödünç alan işveren ile işçi arasındaki ilişki iş sözleşmesi benzeri bir ilişkidir. Bu ilişkide ne ödünç alan işveren, ne de işçi birbirleriyle iş ilişkisi içine girmeyi amaçlamazlar[1]. Bu ilişkide işçi, işgörme borcunu iş sözleşmesi ile bağlı olduğu işveren yerine ödünç alan işverene karşı yerine getirecektir. Buna karşılık ödünç alan işveren, ücret ve sosyal haklara ilişkin olarak ödünç veren işveren ile birlikte sorumlu olacaktır. İşçi, işgörme borcunu ödünç alan işverenin işyerinde ifa edeceği için işyerinin düzenini sağlamak için konulmuş kurallara riayet edecek ve işverenin işle alakalı emir ve talimatlarına uyacaktır.

Ödünç iş ilişkisinde işin geçici bir süre için ödünç alan işveren nam ve hesabına görülmesi söz konusudur. Eğer işçi, ödünç veren nam ve hesabına ödünç alan işveren yanında işgörüyorsa bu durumda ödünç iş ilişkisi gerçekleşmez[12].

### D- Hukuki Mahiyeti

Hukuki mahiyeti bakımından ödünç iş ilişkisi öğretisi tarafından BK. m. 320 ve alacağın temlikine ilişkin hükümler (BK m.162 vd.) çerçevesinde değerlendirilmiştir. Bu çerçevede işverenin, işçiden işin görülmesini isteme talep hakkını m.320'deki hükümlere tabi olarak bir başka işverene devri mümkün olduğundan işveren, işçisinin rızasını aldıktan sonra işin görülmesini BK m.162 hükümleri uyarınca başka bir işverene devredebilmekteydi[4, 20, 23].

4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte ödünç iş ilişkisi detaylı olarak düzenlenmiştir. Artık konu, İş Kanunu çerçevesinde değerlendirilmektedir. İş Kanunu m. 7/1'deki düzenleme, BK m. 320 ve m.162 hükümlerine göre özel hüküm oluşturmaktadır[20, 28]. İş Kanunu'ndaki düzenlemeler çerçevesinde ödünç işçi vermeyi düzenleyen sözleşmeyi "geçici işçi verme sözleşmesi" olarak adlandırabiliriz[9].

## E- Ödünç İş İlişkisinin Koşulları

Uygulamada yaygınlaşmaya başlayan ödünç iş ilişkilerini bir düzene bağlamak ve özellikle işçinin haklarını müteselsil(birlikte) sorumluluk ilkesine göre garanti altına almak amacıyla, kanun koyucunun 4857 sayılı İş Kanunu'nda özel bir hükümle (7. madde) bu ihtiyacı karşılamaya çalıştığını görüyoruz[28].

Ödünç iş ilişkisinin koşulları olarak şunları belirtebiliriz:

### 1- Holding Bünyesinde veya Aynı Şirketler Topluluğuna Bağlı Bir İşyerinde veya Benzer İşlerde Olmak Şartıyla Başka Bir İşyerinde Çalıştırılması

Ödünç iş ilişkisinin kurulabilmesi için, işçinin devrinin yapılacağı işyeri açısından bazı şartlar getirilmiştir. Bir işverenle ödünç iş ilişkisi kurulabilmesi, işçinin ödünç veren işveren nezdindeki işi ile ödünç alan işveren yanındaki işi ile yakından alakalıdır[12]. İşçi ancak aynı holding bünyesi içindeki veya aynı şirketler topluluğundaki başka bir işyerine veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşulu ile başka bir işyerine devredilebilecektir[11, 20]. İşçinin holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılmak koşuluyla başka bir işverene devri ile birlikte ödünç iş ilişkisi kurulmuş olur[8]. İşçiyi ödünç verme yetkisi sadece holding ve şirketler topluluğuna tanınmamış, benzer işlerde çalıştırılmak şartıyla diğer işverenlere de tanınmıştır[3].

Kanunun metninden holding bünyesi içindeki veya aynı şirketler topluluğundaki başka bir işyerine devirde, işçinin çalışmış olduğu asıl işyerindeki yapmış olduğu işin benzerinde çalıştırılması zorunluluğu bulunmamakta olduğu anlamı çıkarılmaktadır[12]. Bu şekilde bir yorumla, kurulan geçici iş ilişkisinde işçi asıl işinde çalıştığı işten farklı bir işte çalıştırılabilecektir[20, 28, 29]. Örneğin, asıl işyerinde şoför olan bir işçi, geçici iş ilişkisi ile devrinin yapıldığı aynı holding bünyesi içindeki veya aynı şirketler topluluğundaki başka bir işyerinde çaycı olarak çalıştırılabilecektir. Ancak bu iş hayatı açısından sorunlu bir yaklaşım olacaktır. Kaldı ki kanunun devamı cümlesinde, iş sözleşmesinin devam ettiğinden ve işçinin bu sözleşme ile üstlendiği işi, ödünç iş ilişkisi çerçevesinde ödünç alan işverene karşı yerine getirme yükümlülüğünden bahsedilmektedir. Bu durumda, holding bünyesi içindeki veya aynı şirketler topluluğundaki başka bir işyerine ödünç işçi verilmesi halinde de iş sözleşmesi ile üstlenilmiş olan işin veya benzer bir işin görülmesi söz konusu olacaktır. Bu durum menfaatler dengesine daha uygundur.

Eğer ödünç iş ilişkisi kurulan işyeri, aynı holding bünyesi içindeki veya aynı şirketler topluluğundaki başka bir işyeri değilse, işçi devrinin yapıldığı bu işyerinde, ancak asıl işyerinde yaptığı işe benzer bir işte çalıştırılabilecektir[12, 20].

Ödünç iş ilişkisinin, bir süre için çalıştırılmasına ihtiyaç duyulmayan işçinin başka bir işveren yanında çalıştırılmasıyla suretiyle feshi önleme etkisinin göz önüne alınarak, benzer iş kavramının geniş yorumlanması daha yararlı olabilir. Bu düzenlemenin ödünç iş ilişkisinin meslek edinilerek yürütülmesini engellemek için konulmuş olduğunu, eğer böyle bir amaç olmayıp işçi işverenin yanında çalıştırılmak için işe alınmışsa ve işveren yanında çalışmakta olan bir işçinin geçici olarak devri söz konusu ise bunun gerçekleştiğinin kabulü gerekir[12].

## 2- İşçinin Yazılı Onayı

Ödünç iş ilişkisi kurabilmek için işverenin tek taraflı kararı yeterli olmamakta, mutlaka işçinin yazılı rızası şartı aranmaktadır. Buradaki yazılı şekil şartı geçerlilik şartı olarak kabul edilmelidir[20]. İşçinin rızasının alınmasına da şekil şartı getirilerek, işçinin ancak yazılı rızası alınarak ödünç iş ilişkisinin kurulabileceği belirtilmiştir. İş Kanunu'nun 7. maddesi de ancak işçinin yazılı rızası alınmak suretiyle ödünç iş ilişkisinin kurulmasını mümkün kılmıştır. Yargıtay 9. HD, 26.12.2006 Tarih ve E. 2006/30168, K. 2006/34624 sayılı vermiş olduğu bir kararında "O halde, işçinin holding bünyesinde ya da aynı guruba ait şirketlerden birinden diğerine geçici olarak gönderilmesi, ancak devir anında işçinin rızasının alınmasıyla mümkün olabilir. ... işçinin rızası olmaksızın belirtilen üçlü ilişkilerin kurulması mümkün olmaz." demiştir[31]. Onayın devir sırasında alınması gerekmekte olup önceden alınmış onay geçersiz sayılacaktır[28]. Ödünç iş ilişkisinin ihtiyaç halinde yenilenmesi mümkün olup, her yenilenmesinde işçinin yazılı rızasını almak gerekir[11]. Bazı müellifler, yazılı rızanın iş sözleşmesinin kurulması sırasında alınmasının da mümkün olması gerektiğini belirtmektedirler[20].

İşçinin yazılı olarak ödünç iş ilişkisine rıza göstermesiyle birlikte, işçi artık işgörme borcunu ödünç alan işverene karşı yerine getirecektir. İşçinin rızaya rağmen ödünç alan işverenin işyerinde çalışmayı reddetmesi iş sözleşmesine aykırılık oluşturur. Buna karşın, işçinin rızası olmadan ödünç iş ilişkisine zorlanması durumunda, çalışma koşullarında esaslı değişiklik söz konusu olacağından konunun İş Kanunu m. 22 hükmüne göre çözülmesi gerekecektir[20]. Ödünç iş ilişkisi içerisine girmeye işçinin zorlanması, kabul etmediği takdirde bu sebebe bağlı olarak iş sözleşmesinin feshedilmesi mümkün değildir[12]. Yargıtay 9. HD, 26.12.2006 Tarih ve E. 2006/30168, K. 2006/34624 sayılı kararında da belirtildiği üzere aksi takdirde işveren hakkında haksız feshine ilişkin hükümler uygulama alanı bulacaktır[31].

## 3- Kurulan İlişkinin Geçici Olması

Ödünç iş ilişkisi, geçici bir ihtiyacın giderilmesi amacını güttüğü için bu ilişkinin temel karakteri geçici bir süre devam etmesidir. Ödünç iş ilişkisinin, süreklilik niteliği kazandıracak şekilde uzun süreli olmaması gerekir. Uzun süreli bir çalışma, bu

çalışma türünün amacı ve niteliğiyle bağdaşmaz[28]. Yargıtay 9. HD, 16.10.2006 Tarih ve E. 2006/17686, K. 2006/27302 sayılı kararında "...10 yıl gibi uzun bir süre ödünç iş ilişkisi ile çalıştığının kabulü mümkün değildir. 4857 Sayılı Yasanın düzenlemesine göre geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere ve gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir. Bu sebeple somut olayda ödünç (geçici) iş ilişkisinin varlığından söz edilemez." demiştir[31]. İşçinin başka bir işverenin emrine geçici iş ilişkisinin niteliği ile bağdaşmayacak şekilde veya sürekli olarak gönderilmesi iş sözleşmesinin feshi olarak değerlendirilir. Ödünç işçi adı altında farklı grupta yer alan işçilerin dönüşümlü olarak ödünç verilmesi, yasanın amacıyla bağdaşmaz ve muvazaalı bir işlem ve kanuna karşı bir hile olarak kabul edilir[15].

Ödünç iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılmalıdır. Ödünç iş ilişkisi gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir. Yani, ödünç iş ilişkisi kurulabilecek toplam süre en fazla onsekiz aydır. Ödünç iş ilişkisinin onsekiz aylık azami süre ile sınırlandırılıp, belirli süreli olarak yapılması gerekir. Kanundaki sürenin altı ayla sınırlı tutulması ve gerekirse iki defa yenilenebilmesi düzenlemesi karşısında, ödünç iş ilişkisinin kurulabilmesi için her defasında işçinin rızasının alınması gerekir[3, 12]. Bu sınırlamaların temel amacı ödünç işçi görüntüsü altında sürekli işçi çalıştırılmasının önlenmek istenmesidir[20, 28].

Ödünç iş ilişkisi sona erdikten sonra işçinin başka bir işverenin yanına, yasadaki koşullara uymak kaydıyla ödünç işçi olarak gönderilmesi mümkündür[12]. Ödünç iş sözleşmesinin tarafları değiştiği için daha önceki ödünç iş ilişkisinin ne kadar süre ile devam ettiği önem taşımaz. Ancak burada özellikle belirtmek gerekir ki yasa ödünç iş ilişkisinin meslek edinilerek yürütülmesine müsaade etmediği için bu uygulamanın meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisine dönüşmemesi gerekir.

Ödünç iş ilişkisi, sürenin dolması durumunda kendiliğinden sona erer[15]. Tarafların birbirine herhangi bir bildirimde bulunması gerekmemektedir. Taraflar anlaşarak, belirlenen süreden önce de ödünç iş ilişkisini sona erdirebilirler.

Ödünç iş ilişkisi süresi sona ermesine rağmen işçi ödünç veren işverenin işyerine dönmezse, ödünç iş ilişkisinin nitelik değiştirerek geçici olmaktan çıkacağı ve tarafların iradelerinin iş sözleşmesinin devamının ödünç alan işverenle sürdürülmesi yönünde olduğunu belirtmek gerekir[16].

## F- Türleri

Ödünç iş ilişkisi uygulanma amacı açısından ikiye ayrılabilir. Birincisi, işverence çalıştırılmak üzere işe alınan fakat çeşitli sebeplere bağlı olarak işçinin onayını da almak suretiyle başka bir işverenin emrine verilen iş ilişkisini ifade eder. Bu ilişkiye meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisi adı verilmektedir. İkincisi, işçi ile sırf başkasının yanında çalıştırılmak şartıyla sözleşme ilişkisi kuran ve menfaat amacı güden ödünç iş ilişkisidir. Bu ilişkiye de meslek edinilmiş iş ilişkisi adı verilmektedir[4, 18]. Bu ilişki türlerine kısaca değinmekte yarar vardır.

## 1- Meslek Edinilmemiş Ödünç İş İlişkisi

Meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisi, işverenin işyerinde çalıştırmak için işe aldığı işçisini yazılı rızasını almak koşuluyla başka bir işverenin emrine vermesidir. İşverenin işçiyi işe almadaki amacı işyerinde çalıştırmaktır. Ancak işçinin işgörmeye edimine geçici olarak ihtiyacın olmaması, başka bir işverenin nitelikli elemanlara ihtiyaç duyması gibi çeşitli sebeplere bağlı olarak işçinin başka bir işveren yanında çalışması icap etmektedir[8]. Belirli süre devam eden bu iş ilişkisinin ardından işçi tekrar işverenin işyerinde çalışmaya devam etmektedir[18]. Bu ilişkide esas olan, işçinin ödünç veren işverenin yanında çalışmasıdır. Ancak istisnai hallerde başvuru olan iş ilişkisi ise işçinin başka bir işverenin yanına gönderilmesidir[1].

Meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisi İş Kanunu m. 7'de düzenlenmiştir. Meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisi, çeşitli nedenlere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Daha önce de belirtmiş olduğumuz gibi bir işletmeye donanım kurulması, yeni bir makine alınması, aksaklıkların giderilmesi, işletmede çalışanların eğitilmesi gibi sebeplerle bazı işçilerin geçici olarak başka işletmelerde çalışması kararlaştırılabilir[5].

Şirket topluluklarında ödünç iş sözleşmesi genelde şu üç amaçla yapılmaktadır. İlki, holdingin topluluk hedef ve amaçlarının gözetilmesi için bağlı şirket nezdinde güvendiği bir üst düzey yöneticiyi görevlendirmesidir. İkincisi, ileride üst düzey yönetici olması istenen işçinin geçici sürelerle değişik alanlarda faaliyet gösteren şirketlerde çalışmasıdır[13, 14]. Son olarak topluluk içindeki işletmelerin ihtiyaçlarını karşılamak üzere topluluk içindeki işçi temininin örgütlenmesidir. Meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisine benzeyen bu son durum uygulamada en yaygın olanıdır[15].

## 2- Meslek Edinilmiş Ödünç İş İlişkisi

Meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinde işveren, işe almış olduğu işçiyi hiçbir şekilde yanında çalıştırmayı düşünmemektedir. Genellikle, işletmelere işçi temin etmek amacıyla kurulmuş ve işçi teminini meslek edinmiş kişilerce işçilerin işe alınması şeklinde ortaya çıkar. Ödünç veren işverenin işçileri istihdam etmekteki temel amacı, işçileri bizzat çalıştırmak değil, düzenli olarak ve belli bir menfaat karşılığında işgücüne ihtiyaç duyan işverenlere devretmektir[1]. Burada işveren işçileri kendi işyerinde çalıştırmamakta, sırf diğer işletmelerin işçi ihtiyacını gidermek için işçileri onların işyerlerinde geçici olarak çalıştırmaktadır[6]. İşçinin istihdamının konusu, gerçekte ödünç iş ilişkisinin kurulması amacını gütmektedir. Bu yönüyle meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi meslek edinilmemiş/gerçek ödünç iş ilişkisinden ayrılır[8].

Meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinde işverenin çoğu zaman kendine ait işçileri çalıştırabilecek bir işyeri bulunmamakta, faaliyetlerini bürolarda sürdürmektedirler. Bugün ülkemizde de 4857 sayılı İş Kanununun 90. maddesi, 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ve Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği çerçevesinde özel istihdam büroları faaliyet göstermektedir. Özel istihdam bürolarının iş aracılığında bulunabilmeleri, belirtmiş olduğumuz mevzuatta düzenlenmiş fakat mesleki anlamda ödünç iş ilişkisinde bulunmaları hukukumuzda düzenlenmemiştir[18]. 4857 sayılı İş Kanununa, 26.06.2009 tarih ve 5920 sayılı Yasa ile 7. maddeden sonra gelmek üzere

bir madde (madde 7/A) eklenerek, özel istihdam büroları aracılığı ile geçici iş ilişkisi kurulabilmesine olanak tanınmıştır. Maddenin gerekçesinde, böyle bir düzenleme ile Türkiye’de yıllardır danışmanlık hizmetleri adı altında geçici iş ilişkisi sözleşmesi düzenleyen kuruluşların yasadışı uygulamalarına son verileceği belirtilmiştir. Bunun yanında, söz konusu yasayla, kayıt dışı istihdamın önlenmesinin ve bu sektörde çalışanların sosyal güvence altına alınabilmelerinin amaçlandığı da ifade edilmiştir. Ancak Cumhurbaşkanı tarafından yayımlanması uygun bulunmayan 5920 sayılı Kanun Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı'na geri gönderilmiştir. Gerekçede de belirtildiği gibi yapılan düzenlemede, istihdam ve çalışma şartlarında eşitlik esasının sağlanması ve dolayısıyla bu eşitliği bozacak uygulamaların yasaklanması yönünde hükümlere yer verilmemiştir. Yapılan düzenleme gerçek amacının dışında sonuçlar doğurabilecek ve madde kapsamındaki işçilerin emeğinin istismarı, insan onuruna yakışmayan durumların doğması gibi kanunun amaçlamadığı olumsuz uygulamalara ve çalışma barışının bozulmasına yol açılabilecektir.

Mesleki anlamda ödünç iş ilişkisi bugün maalesef yasal düzenleme ve denetimden yoksundur. Alt işveren faaliyeti içindeki bazı kuruluşların aynı zamanda iş aracılığı ve ödünç işçi temini konusunda faaliyette buldukları görülmektedir[15]. Ödünç iş ilişkisini meslek edinmiş işverenler, hukuken olmasa da ekonomik olarak iş aracılığı faaliyetini yerine getirmektedir[4]. Önemle belirtmek gerekir ki bugünkü düzenlemeler çerçevesinde mesleki anlamda iş ilişkisi kurulması mümkün değildir[12]. Bu amaçla yürütülen faaliyetleri geçersiz kabul etmek gerekir[8]. Bu ilişkinin geçersizliği iş ilişkisini nasıl etkileyecektir? Bu soruya cevap olarak, tarafların iradelerinin ödünç alan işverenle iş ilişkisi kurmayı ve onun işyerinde çalışmayı amaçladığı göz önüne alınarak işçinin ödünç alan işverenin işçisi sayılması ve işyerinde çalışmayı sürdürmesi yerinde olur[17].

## **G- Hüküm ve Sonuçları**

### **1- İşverenle İş Akdinin Devam Etmesi**

İşveren istihdam ettiği işçisini ödünç olarak çalışmak üzere başka bir işverene devrettiğinde işverenle işçi arasındaki iş akdi sona ermez. İş Kanununun 7. maddesindeki “... bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber...” ibaresi buna işaret etmektedir[28]. Dolayısıyla işçinin kıdemine ilişkin hususlarda ödünç iş ilişkisi çerçevesinde ödünç alan işveren yanında geçirdiği süreler de dikkate alınacaktır. Yargıtay 9. HD, 23.06.2008 Tarih ve E. 2007/39362, K. 2008/17102 sayılı kararında “...Geçici iş ilişkisiyle (ödünç iş ilişkisiyle) çalışan işçinin altı aylık kıdemi, 4857 sayılı İş Kanununun 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 iş ilişkisi kapsamında geçirilmiş süreler, yeni iş ilişkisindeki altı aylık kıdem süresinin hesabında dikkate alınmaz.” demektedir[31].

Buradan hareketle ödünç iş ilişkisinde, ödünç veren işveren ile işçi arasındaki iş sözleşmesinin devam etmekte olduğu, ödünç alan işverenle işçi arasında iş akdinin olmadığı söylenebilir. İşçi ile ödünç alan işveren arasında iş akdine ilişkin bir süreç

yaşanmamakta, işçi sadece sınırlı bir süre için ödünç alan işveren yanında çalışmaktadır. İşçinin işgörme borcunu ödünç alan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olması, sadakat ve itaat borcunun varlığı, buna karşılık ödünç alan işverenin yönetim hakkının ve işçiyi gözetme borcunun mevcudiyeti nedeniyle bu ilişkinin iş ilişkisi benzeri bir hukuki ilişki olarak nitelendirilmesi gerekir[4, 24].

Ödünç veren işverenle iş sözleşmesi devam ettiği için İş Kanunumuz 7. maddesinde “...işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici (ödünç) iş ilişkisi kurulan işveren işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur.” diyerek hem işvereni hem de ödünç alan işvereni sorumlu tutmuştur[18].

## 2- İşçinin İş Görme ve Diğer Borçları

İşçi, iş görme borcunu ödünç iş ilişkisi süresince ödünç alan işverene karşı yerine getirmekle mükelleftir. İş Kanunu’nda belirtildiği gibi “...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.”(m.7/I) [20].

Ödünç işçi kural olarak işgörme borcunu ödünç alan işverenin işyerinde yerine getirir. Ancak bu kuralın işin niteliğinden kaynaklanan bazı istisnalarının olması mümkündür[18].

Ödünç işçinin yapmakla mükellef olduğu işin kapsamının ödünç işçi verme sözleşmesiyle belirlenmesi ilerde çıkabilecek sorunlara engel olacaktır. Doğal olan işçinin daha önceki işyerinde yapmakta olduğu işe benzer işleri yapmakla yükümlü tutulmasıdır[21].

İşçi, işgörme borcunun yanında işin özenle yapılması, sadakat borcuna uygun davranılması gibi yükümlülüklerle sahiptir. İşçinin hem ödünç veren işverenine hem de ödünç alan işverene karşı sadakat borcu vardır[4, 12]. Sadakat borcu, işçinin işgörme edimini yerine getirirken işverenin ve işyerinin menfaatlerini korumak ve bu menfaatlere zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü ifade eder. Örneğin işçi, her iki işverene ait işletmeyle ilgili sırları saklamak zorundadır. Araçların özenle kullanılması, oluşan sorunlarla ilgili olarak işverene bilgi verilmesi gibi davranışlar sadakat borcunun bir parçasıdır[18].

İşçi, ödünç alan işverene karşı işin doğal bir gereği olan işi bizzat, sadakatle ve özenli bir şekilde yerine getirmek yükümü altındadır[15, 25]. İş Kanunu’nda da özen borcu ile alakalı olarak işçinin “...işyerine ve işe ilişkin olup kusuru ile sebep olduğu zarardan geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı sorumlu olduğu...” hükmüne bağlanmıştır[11] (İş K. m. 7/IV).

Burada belirtilmesi gereken bir diğer konu işçinin, işveren adına hizmet veren bir kişi durumunda olmadığından devir sözleşmesinde aksi belirtilmemiş olmadıkça ödünç alan işverene verdiği zarardan ödünç veren işverenin sorumlu tutulamamasıdır[12, 28]. Ödünç alan işverenin yanında çalışan işçi, işi ödünç veren

işveren adına değil ödünç alan işveren adına yapmaktadır[12]. İşin yapılması sırasında işçi, ödünç veren işverenin yardımcısı durumunda olmadığı için BK m.100 çerçevesinde bir sorumluluktan bahsedilemez. Bu durumda işçinin kusuru ile verdiği zararlara ilişkin olarak haksız fiil hükümlerinin uygulanması gerekir[20].

İş Kanunu'nda "...işçinin geçici sözleşmesinden aksi anlaşılmıyorsa işçinin diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin bu kanundaki düzenlemeler geçici iş ilişkisi kurulan geçici işverenle olan ilişkisine de uygulanır." denilmiş olduğundan işçi, İş Kanunu'nda işçiler için öngörülen tüm borç ve yükümlülükler için ödünç alan işverene karşı da sorumlu olacaktır[28]. Ancak bu hükmü, nitelikleri itibariyle ödünç iş ilişkisine uygulanması mümkün olan hususlarla sınırlı tutmak yerinde olacaktır[20].

### 3- Yönetim Hakkı

İş sözleşmelerinde çalışma koşulları, işverenin yönetim hakkına dayanarak verdiği emir ve talimatlar çerçevesinde şekillenir. İşveren, yasalara veya sözleşmeye aykırı olmamak şartıyla, iş ve işyerine ilişkin vereceği talimatlarla işin yürütülmesini ve işyerindeki davranışların düzenlenmesini sağlayabilir. Bu hak yönetim hakkı olarak adlandırılır[6].

Ödünç alan işveren, işçi üzerinde yönetim hak ve yetkisine sahip bulunduğu için işçinin de buna karşılık olarak itaat borcu söz konusudur[20]. İşin ifa edilmesi ve işçinin işyerindeki davranışları ile ilgili emir ve talimat verme yetkisi karşısında, işçinin bu emir ve talimatlar doğrultusunda hareket etmesi gerekir[12]. İşçinin itaat borcu, iş sözleşmesinin bağımlılık unsurunun doğal bir sonucudur. İşgörme borcunu ödünç alan işverenin işyerinde ifa edecek olan işçinin işverenin verdiği talimatlara uyması icap eder[18]. Ancak ödünç alan işverenin yönetim hakkına dayanarak vereceği emir ve talimatların aynı statüdeki işçiler arasında herhangi bir ayırım yapmaksızın uygulanması yerinde olur. Ödünç işçi, bu niteliği sebebiyle aynı durumdaki diğer işçilerle farklı bir uygulamaya tabi tutulamaz[10].

Ödünç iş ilişkisi ile yönetim hakkı tamamen ödünç alan işverene geçmez. Ödünç veren işveren ödünç iş ilişkisi nedeniyle ödünç alan işverenin yanında çalıştırdığı işçisiyle ilgili yönetim yetkisini ödünç alan işverenle paylaşmaktadır. Ödünç veren işveren, dar anlamda da olsa işin niteliğinin gerektirdiği ölçüde yönetim yetkisine sahiptir[28].

Ödünç iş ilişkisinde üçlü ilişki varolup, işçinin yönetimi hem ödünç veren işveren hem de ödünç alan işveren arasında paylaşılacaktır. Bu paylaşım neticesinde yönetim hakkının kapsamının farklılıklar taşıyacağını belirtmek gerekir[21].

Ödünç alan işveren, ödünç iş ilişkisi kurulan işçiye talimat verme hakkına sahiptir(İş K. m. 7/I). İş görme borcunu talep hakkı ile işe ilişkin talimat verme yetkisi bir bütün oluşturur. Bu nedenle, ödünç iş ilişkisi çerçevesinde işin görülmesini isteme hakkının devri ile birlikte işin görülmesi noktasında talimat verme hakkı da ödünç alan işverene geçer. Doğaldır ki maddede öngörülen talimat verme yetkisi sadece işin görülmesine hasredilemez. İşyerinin düzeninin ve güvenliğinin

sağlanmasına yönelik işçi davranışlarına ilişkin talimat yetkisinin varlığını kabul etmek gerekir[20, 28].

Yönetim hakkı sınırsız da değildir. Bu hak, yönetim hakkı sınırları içinde kullanılır[10]. Genel olarak yönetim hakkının işgörme edimini isteme hakkı ve işyerindeki davranışları belirleme hakkıyla sınırlı olduğunu görürüz[18].

#### 4- Ücret

Ödünç iş ilişkisinde ödünç alan işveren işin görülmesini isteme ve talimat verme hakkına sahip olsa da bu süre içinde ödünç veren işveren, iş akdinin tarafı olarak işçiye başta ücret olmak üzere sözleşmeden doğan borçlarını ifa etmekle sorumludur[4, 20]. Kaldı ki İş K. m. 7/3'de "...İşverenin ücreti ödeme yükümlülüğü devam eder." denilmek suretiyle konu hükme bağlanmıştır. Ancak belirtmeliyiz ki İş Kanunu'na göre ücret, işveren dışında üçüncü kişiler tarafından da ödenebileceğinden ödünç veren işverenle, ödünç alan işveren arasında yapılacak anlaşma uyarınca ücretin ödünç alan işveren tarafından ödeneceği kararlaştırılabilir[4, 11, 15, 27]. Bu durum ödünç veren işverenin ücret konusundaki sorumluluğunu bertaraf etmez[20].

Ücret ödeme yükümlüğü, ücrete ilişkin hesap pusulası verilmesi gibi yükümlülükleri de kapsar[12].

İş K. m. 7/3' e göre "Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur." Kanun bu hükümle ödünç iş ilişkisinde ödenmesi gereken ücret ve sosyal sigorta primlerinden hem ödünç veren işvereni hem de ödünç alan işvereni müteselsil sorumlu tutmuş ve böylece hakları güvence altına almıştır. Buradan çıkan sonuç, ücretin ödenmesi konusunda ödünç alan işverene sorumluluk yüklenmesi, taraflar arasında yapılacak sözleşme ile ücretin ödenebilmesi konusunda bir kolaylığı beraberinde getirmektedir. Ödünç veren işverenle ödünç alan işveren arasında yapılacak bir anlaşma gereği olarak ücretin ödünç alan işveren tarafından ödenmesine bir engel bulunmamaktadır[18]. Ancak taraflar aralarında anlaşarak müteselsil sorumluluk hükmünü bertaraf edemezler[3]. Önemle belirtmek gerekir ki, ödünç alan işverenin ücret ve sosyal sigorta primlerinden sorumluluğu, işçinin ödünç iş ilişkisi çerçevesinde yanında çalışmış olduğu döneme ilişkindir[12].

Ödünç işçinin ücretinin ödünç iş ilişkisi kapsamında çalışmakta olduğu işyerinde uygulanan ücretlere göre belirlenmesi zorunlu değildir[15]. Ödünç alan işverenin kendi işçilerine başarılı çalışmaları nedeniyle verdiği prim, ikramiye gibi ödemelerden ödünç işçileri de yararlandırması ödünç alan işverenden talep edilemez[12]. Ancak bazı müellifler işçiye prim, ikramiye gibi çalışmaya ve başarıya bağlı ödüllendirmelerden ödünç işçilerin de yararlandırılması gerektiğini belirtmektedirler[15].

Ödünç işçinin ödünç iş ilişkisi süresince hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ödünç veren veya ödünç alan işveren tarafından ödenecektir[18]. Yargıtay 9. HD, 24.01.2006 Tarih ve E. 2005/31547, K. 2006/1192 sayılı kararında "Davacı

davalı şirketin rızası ile davalı partide ödünç işçi olarak çalışmış ve tüm mesaisini davalı partiye harcamıştır. Bu durumda fazla çalışma ücretinden davalı Parti sorumludur. Buna karşılık hüküm altına alınan kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık ücretli izin alacağından ödünç işçi çalıştıran Genç Parti Başkanı sorumlu tutulması doğru değildir.” demiştir[31]. Bu ödemeler bakımından sırf ödünç iş ilişkisi çerçevesinde çalışmakta olduğu gerekçesiyle ödünç işçi ile diğer işçiler arasında bir ayırım yapılamaz[10].

Ücret konusunda müteselsil bir sorumluluk söz konusudur ve ücretin ödenmemesi durumunda işçi, İş Kanunu'nun 34. maddesindeki çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilir[12]. İşçilerin ücret alamamaları sebebiyle 34. madde kapsamında işi bırakmalarını etkisiz hale getirmek için ödünç işçi alma yoluna başvurulması da yasaktır[7].

## 5- İşverenin İşçiyi Gözetme ve Diğer Borçları

İşçiyi gözetme borcu, işveren tarafından işçinin yararına hususların gözetilmesi ve ona zarar verebilecek davranışlardan kaçınılmasını ifade eder. Gözetme borcu genel hatlarıyla işçinin sağlığına, vücut bütünlüğüne, kişiliğine ve mallarına ilişkindir. İşveren işçinin özel durumlarını göz önünde bulundurmak ve gerekli önlemleri almakla yükümlüdür[25].

İş Kanunu m.7/3 gereğince “Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede... işçiyi gözetme borcundan... işveren ile birlikte sorumludur.” İlk fıkrada da belirtildiği gibi “geçici iş ilişkisi kurulan işveren... işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür.”

İşçi, iş görme borcunu ödünç alan işverene karşı onun işyerinde yerine getirdiğine ve talimatlara uyma yükümü altına girdiğine göre işçiyi koruma ve gözetme borcu ile iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kural olarak ödünç alan işveren tarafından sağlanacaktır[20]. Aynı zamanda ödünç alan işveren, işçiye bu konuda gerekli eğitimi vermek ve iş kazası meydana gelmişse koşulları varsa tazminat ödemek zorundadır. İşçiyi gözetme borcunun yerine getirilip getirilmediğinin tespitinde ödünç alan işverenin işyerinde uygulanan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin göz önünde tutulması esas olup, iş kazalarından doğacak sorumluluk da buna göre belirlenecektir[12].

2004 yılında çıkarılan Geçici ve Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik uyarınca da ödünç alan işveren, ödünç iş ilişkisi ile çalıştırdığı işçilere işyerinde sağlık ve güvenliklerinin korunmasını içeren çalışma koşulları bakımından aynı işyerinde çalışan diğer işçilere sağladığı düzeydeki korumayı sağlayacaktır. Yine bu yönetmelikte belirtildiği gibi ödünç alan işveren, ödünç iş ilişkisi ile çalıştırdığı işçisine iş sağlığı ve güvenliği hakkında işin niteliğine uygun eğitimi ve karşılaşacağı riskler konusunda gerekli bilgileri vermek zorundadır[28].

Ödünç iş ilişkisinde farklı konularda da olsa her iki işveren de işçiye eşit davranma yükümü altındadır. İş akdinin tarafı olan işveren sırf ödünç iş ilişkisi nedeniyle başka bir işverenin yanında çalışıyor olması sebebiyle işçisine ücret açısından farklı bir

işlem yapamaz. Bununla paralel olarak ödünç alan işveren de yönetim hakkını kullanırken ödünç işçi ile aynı nitelikteki diğer işçiler arasında ayırım yapmaması icap eder[4, 12].

İşçiye yıllık izin ya da hafta tatili verilmesinde ödünç alan işveren yanında çalıştığı süreler de dikkate alınır. Ödünç alan işveren yanında işin görülmesi sırasında ödünç veren işveren ile iş sözleşmesi varlığını devam ettirmekte olup, ödünç iş ilişkisine bağlı olarak yerine getirilen çalışmalar önceki işin devamı niteliğindedir. Dolayısıyla işçinin yıllık izin gibi belli bir süre çalışmayı gerektiren hakların kazanılmasında ödünç iş ilişkisi çerçevesinde çalışılan süreler de kıdem süresine eklenecektir[12].

## 6- İş Akdinin Feshi

Belirtmiş olduğumuz yükümlülükleri ödünç alan işverene karşı da yerine getirmekle mükellef olan işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışlarda bulunması nedeniyle ödünç alan işveren tarafından haklı nedenle derhal fesih hakkı kullanılabilir midir? Öğretide bazı müellifler ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranış dolayısıyla ödünç alan işverenin sözleşmeyi derhal fesih hakkına sahip olduğunu belirtmektedirler. Ancak ödünç alan işverenle işçi arasında iş akdinin var olmayışı fesih hakkını kullanma konusunu imkansız kılmaktadır[15]. Burada fesih hakkının doğumu bakımından herhangi bir sorun yoktur. Çünkü işçi ödünç iş ilişkisine bağlı olarak hem ödünç veren işverene hem de ödünç alan işverene karşı bir takım sorumluluklar taşımaktadır. İşçinin işverenlerden birine karşı ahlak kurallarına aykırı davranışta bulunması, asılsız isnatlarda bulunması, işe devam etmekte sorunlar yaratması fesih hakkını doğurur. Sorun doğmuş bulunan bu hakkın kim tarafından kullanılacağıdır. İş sözleşmesi ödünç veren işverene devam ettiği için bu hakkın ödünç veren işveren tarafından kullanılması gerekir[12]. Böyle bir durumda ödünç alan işveren kendisine karşı ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışta bulunan işçinin iş sözleşmesinin feshini işverenden talep edebilir, işçinin başka işçiyle değiştirilmesini isteyebilir veya ödünç iş ilişkisini sona erdirebilir[28]. Ödünç alan işveren ödünç iş ilişkisini sona erdirebilme gibi bazı haklara sahipse de aralarında iş sözleşmesi olmadığından işçinin sözleşmesini feshedemez[12].

Daha önce de belirtmiş olduğumuz gibi işçinin ödünç alan işverene verdiği zararlardan dolayı şahsen sorumluluğu söz konusudur. Ödünç alan işverenin her ne kadar sözleşmeyi fesih yetkisi bulunmasa da işçinin borçlarını yerine getirmemesi dolayısıyla uğradığı zararları işçiden isteme hakkı vardır. İşçi, İş K. m.7/4'de belirtildiği gibi işyerine ve işe ilişkin olup kusuru ile verdiği zarardan ödünç alan işverene karşı sorumludur[28].

İşçinin fesih hakkına değinmek gerekirse, hem ödünç veren işverenin hem de ödünç alan işverenin davranışları işçiye haklı nedenle fesih hakkını verebilir. Ödünç alan işveren veya ödünç veren işveren İş Kanunu'ndaki haklı fesih nedenlerine sebebiyet verirlerse işçi iş sözleşmesini feshedebilir[12, 28]. Bu fesih her iki işveren açısından sonuç doğurur. İşçi ödünç veren işverene iş sözleşmesini sona erdirdiği ve işgörmeye borcu olmadığı için ödünç alan işverene karşı da bir borcu söz konusu değildir.

İş akdinin süreli fesih yoluyla sona erdirilmesi hakkı da ödünç veren işverene aittir. Bu hak da ödünç alan işveren tarafından kullanılamaz. İş güvencesinin kapsamına giren iş ilişkilerinde süreli feshin geçerli olması “işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan...” fesih nedeninin ödünç veren işverenin işyerinde gerçekleşmesi gerekir. Bu nedenlerin ödünç alan işverenin işyerinde gerçekleşmesi fesih hakkını vermez. Buna karşılık ödünç alan işverenin işyerinde gerçekleşen “işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından” kaynaklanan nedenlere dayanarak iş akdi geçerli olarak feshedilebilir[12, 28].

İşçinin iş güvencesi kapsamına girip girmediği belirlenirken ödünç veren işverenin işyerindeki işçilerin sayısı esas alınır. Ödünç veren işverenin işyerinde çalışan işçi sayısı 30 veya daha fazla ise işçi iş güvencesinden yararlanır. Ödünç alan işverenin işyerindeki işçi sayısı iş güvencesinin belirlenmesinde dikkate alınmaz[12].

İşveren tarafından iş akdini fesih hakkının kötüye kullanılması veya sözleşmenin geçersiz ya da haksız feshedilmesi halinde işçi tarafından hak kazanılacak ihbar, kötüniyet, kıdem tazminatı, iş güvencesi tazminatı ve dört aya kadar doğmuş ücret gibi işçi alacaklarından sorumluluk konusunda öğretide farklı görüşler ileri sürülmüştür. Bir görüşe göre ödünç alan işveren de bu alacaklardan sorumludur. İş Kanunu m. 7/4 uyarınca, işçinin haklarına ilişkin İş Kanunu’ndaki düzenlemeler ödünç alan işverenle olan iş ilişkisine de uygulanır. Ancak ödünç alan işverenin, ödünç veren işverenle yaptığı sözleşmede bunun aksi kararlaştırılabilir ve ödünç alan işveren bu sorumluluktan kurtulabilir[17, 28]. Öğretide diğer görüş kanunda böyle bir yükümlülük belirtilmemiş olduğundan ödünç alan işverenin belirtilen işçi alacaklarından herhangi bir sorumluluğunun bulunmadığını belirtmişlerdir. Ödünç alan işverenin sadece İş Kanunu m. 7/3 gereği işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sorumludur[26]. Buna karşılık geçersiz fesih durumunda işçi tarafından açılan davada mahkemece geriye dönük olarak hükmedilen en çok dört aylık ücretten ödünç alan işverenin de işçinin kendisi yanında çalıştığı süre ile sınırlı olarak sorumlu olduğunu belirtebiliriz[12].

İş Kanunu, ödünç iş ilişkisini sınırlayan bir başka hüküm de getirmiştir. Bu hükme göre “...toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleşmez.” Hükümden de anlaşıldığı üzere yasak, bireysel işçi çıkarmalarda değil toplu işçi çıkarmalarda söz konusudur. Altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın olduğu işle alakalı işçi alımları için yasak vardır ve diğer işlerle ilgili işçi alımı mümkündür[28]. Kanunda, toplu işçi çıkarılan işyerlerinde altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın gerçekleştiği işlerde ödünç iş ilişkisinin kurulamayacağı belirtilmiştir[10, 12]. Toplu işçi çıkarmanın ardından bu işlerin ödünç işçilerle görülmeye çalışılması önlenmek istenmiştir. Hükümün aksinden de anlaşıldığı gibi, toplu işçi çıkarma sayılmayan işten çıkma veya çıkarmalarda ödünç iş ilişkisi kurulmasına bir engel yoktur[11].

## 7- Toplu İş Sözleşmesi ve Sendika Üyeliği

Ödünç iş ilişkisinde iş görme borcunu ödünç alan işverenin işyerinde yerine getirmesine karşın işçinin devreden işverenle iş akdi devam ettiğine göre, işçi iş akdi ile bağlı olduğu işverene ait işyerinin girdiği işkolundaki sendikaya üye olabilir. Toplu iş sözleşmesi yetkisinin saptanmasında bu işverenin işyerindeki işçi sayısına dahil edilir[12, 28]. Ödünç işçi sendikacılık hakları bakımından iş sözleşmesi ile bağlı olduğu işverenin ait olduğu işkolunda kurulacak olan sendikanın üyesi olabilir[10].

Toplu iş sözleşmesi, iş akdinin yapılması, içeriği ve sona ermesini düzenlediğinden işçi, iş akdi ilişkisi içinde olduğu işverenin işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinden yararlanır. Buna karşılık, ödünç alan işverenle arasında iş akdi olmadığından bu işverenin işyerinde uygulanmakta bulunan toplu iş sözleşmesine dahil olmaz[12]. Ancak ödünç alan işverenin tabi olduğu toplu iş sözleşmelerinde işyerinde daha etkili iş güvenliği önlemlerinin alınmasını öngören hükümlerden ödünç işçi de yararlanır[28].

Ödünç işçi, ödünç alan işverenin işyerinde uygulanacak çalışma süresi, ara dinlenmesi ve o işyerinin yönetim hakkına ilişkin düzenlemelerine uymak durumundadır[10].

Ödünç alan işverenin tabi olduğu yönetim hakkını düzenleyen toplu iş sözleşmesi hükümleri, işçinin işverenle arasındaki iş sözleşmesi hükümlerine göre işçi aleyhine kurallar getirmediği takdirde uygulanabilir. İşçinin aleyhine hükümler getirilmiş, ödünç alan işverenin yönetim hakkını genişleten kurallar öngörülmüşse bu kurallar işçiyi bağlamaz[11]. Çünkü Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 6. maddesinin 2. fıkrasında "toplular iş sözleşmesinde hizmet akitlerine aykırı hükümlerin bulunması halinde hizmet akdinin işçi lehindeki hükümleri uygulanır" denmektedir[4].

## 8- Grev ve Lokavt

Bu konuyu ikiye ayırarak ele almakta yarar var. Grev, ödünç veren işverenin işyerinde yapıyorsa işçinin işverenle arasındaki iş akdi devam ettiğinden greve katılmasına bir engel yoktur. İşçi her ne kadar işgörme borcunu ödünç alan işverene karşı yerine getirmekle mükellef olsa da ödünç veren işveren ile arasındaki iş sözleşmesi devam etmektedir ve greve katılması mümkün olmalıdır. Toplu iş sözleşmeleri iş akitlerini düzenlemek amacıyla yapıldığından ödünç işçinin taraf olduğu iş akdini etkileyecek toplu iş sözleşmesine ulaşmak için yapılan ödünç veren işverenin işyerindeki greve katılması mümkündür. Bu durumda işçinin ödünç alan işverene karşı yükümlüğünü yerine getirmediği ileri sürülebilir. Unutmamak gerekir ki işçinin işverenin işyerindeki greve katılamayacağını iddia etmek onu anayasal haklarından yoksun bırakmak anlamına gelecektir. Bu nedenle işçi grev hakından yoksun bırakılamaz[28].

Grevin ödünç alan işverenin işyerinde yapılması durumunda İş K. m. 7/5'e göre "...işçiyi geçici olarak devralan işveren grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise işçi grev ve lokavtın uygulanması sırasında çalıştırılmaz.

Ancak, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 39. maddesi hükümleri saklıdır. Ödünç veren işveren, grev ve lokavt süresince işçisini kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır" [20, 28]. Bu hükme göre, üretim ve satışa yönelik olmamak üzere sürekli olmasında işin niteliği bakımından teknik zorunluluk bulunan işlerde ve işyeri güvenliği ve üretim araçlarının korunması amacıyla çalıştırılması mümkündür. Ödünç işçi ise grev ya da lokavt sürdüğü müddetçe ödünç veren işverenin işyerinde çalışmaya devam edecektir[12].

Grevi etkisiz hale getirmeyi önlemek için getirilmiş olan bu maddeye göre ödünç alan işveren, grev süresince işyerinde ödünç işçileri çalıştıramayacaktır. Aksi takdirde ödünç alan işveren greve giden işçilerin yerine ödünç işçi çalıştırmak suretiyle grevi etkisiz kılabilir. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu 43. maddesindeki düzenlemeyle işverenin greve giden işçilerin yerine hiçbir surette daimi veya ödünç içi alamayacağı veya başkalarını çalıştıramayacağı belirtilmiştir. İstisnai olarak, grev ve lokavt sonunda işyerinin faaliyetinin devamını sağlamak, bazı maddelerin bozulmasını önlemek, işyerini ve ülke ekonomisini korumak amacıyla bazı işçiler grev ve lokavta katılamazlar ve belirtilen işçiler çalışmak zorundadırlar. Bu işçiler arasında ödünç işçilerin bulunması durumunda bu işçiler de çalışmaya devam edeceklerdir[20, 28].

## H- Ödünç İş İlişkisinin Sona Ermesi

Ödünç iş ilişkisi niteliği gereği geçici nitelikte bir sözleşmedir. Bunun doğal sonucu olarak sürenin sona ermesi bu iş ilişkisini sona erdirecektir. Bunun yanında ödünç iş ilişkisinin taraflarının anlaşması, geçersizlik, işyerinin kapatılması, ölüm ve sözleşmenin feshedilmesi gibi nedenlere bağlı olarak sona ermesi mümkündür.

### 1- Sürenin Dolması

Ödünç iş ilişkisi niteliği icabı belli bir süre için yapılır. Dolayısıyla belirtilen sürenin dolması ile birlikte ödünç iş ilişkisi sona erecektir[11, 12, 20]. İş Kanunu bu süreyi altı ay olarak belirtmiş ve en fazla iki kez yenilenmesine izin vermiştir. En geç onsekiz ayın sonunda ödünç iş ilişkisi sona erecektir.

Ödünç iş ilişkisinin sona ermesi, ödünç veren işveren ile işçi arasındaki iş sözleşmesinin devamına engel değildir. Taraflar arasında iş sözleşmesi devam eder ve işçi işgörme borcunu ödünç veren işverenin işyerinde yerine getirir[18].

Ödünç iş ilişkisinin sona ermesiyle beraber işçi, ödünç veren işverenin işyerine döner ve işveren de ona iş vermek zorundadır[12]. Ödünç verilen işçi işyerine dönmez, ödünç alan işverenin işyerinde çalışmaya devam ederse ödünç iş ilişkisi açısından kanuna aykırılık söz konusu olduğundan geçersizlik hali vardır[20]. Ödünç iş ilişkisi sona ermesine rağmen işçinin işverenin işyerine dönmemesi iş akdinin işçi tarafından haklı bir sebep olmaksızın feshi anlamına gelir[28]. İşçi, çalışmaya devam ederse bu ilişki ödünç iş ilişkisi olarak nitelendirilemez ve işçi ile ödünç alan işveren arasında yeni bir iş akdi kurulduğunu kabul etmek gerekir[12, 28]. Yargıtay 9. HD, 16.06.2008 Tarih ve E. 2007/41042, K. 2008/5622 sayılı konuya ilişkin bir kararında

“... işçi ile ödünç alan işverenin anlaşması suretiyle işçi süresi sona eren geçici işi ilişkisinde ödünç alan işçisi olarak çalışmaya devam ediyorsa, ödünç veren işverene ait işyerinden işçinin ayrıldığı kabul edilmelidir.” diyerek görüşünü ortaya koymuştur[31]. Konuya ilişkin Yargıtay 9. HD, 22.09.2003 tarih ve 2572/15250 sayılı bir başka kararında “Davacının davalıya ait Beylikdüzündeki iş yerinde çalıştığı sırada başka bir işverene ait olup davalının da mallarının satıldığı Mimarobadaki işyerinde ödünç işçi olarak görevlendirildiği, iki aylık süre sonunda tekrar Beylikdüzündeki işyerine ve işine dönmesi istendiğinde dönmeyerek hizmet aktini haklı bir neden bulunmadığı halde davacının sona erdirdiği dosya içeriğinden anlaşıldığı halde yazılı şekilde ihbar, kıdem tazminatı isteklerinin hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” denilmiştir[32].

## 2- Tarafların Anlaşması

Ödünç iş sözleşmesi tarafların anlaşmasıyla her zaman sona erdirilebilir. Sözleşmenin belirli süreli olup olmaması buna engel teşkil etmez[4, 12]. Sözleşmenin, tarafların anlaşması ile sona erdirilmesi ödünç iş ilişkisini ortadan kaldıracaktır[12].

Ödünç iş ilişkisi sona erse de ödünç veren işveren ile işçi arasındaki iş sözleşmesi devam etmektedir. Kural olarak ödünç iş ilişkisinin sona ermesi iş sözleşmesinin varlığını etkilemez[18].

Ödünç veren işveren ile işçinin anlaşarak aralarındaki iş sözleşmesini sona erdirmeleri nasıl bir sonuç doğuracaktır. İşçinin iş sözleşmesi, tarafların anlaşması ile sona erdirildiği için işçinin ödünç iş ilişkisi çerçevesinde yerine getirmek zorunda olduğu işgörmeye borcu artık sözkonusu olmayacaktır. Çünkü ortada bir iş sözleşmesi mevcut değildir ve işçi ne ödünç veren işverene ne de ödünç alan işverene karşı bir yükümlülük taşımamaktadır. Belki de asıl sorun ödünç veren işveren ile ödünç alan işveren arasındaki hukuki ilişkinin ne olacağıdır. İş sözleşmesinin sona ermesinin ödünç iş sözleşmesini sona erdirmeyeceğini söylemek gerekir. Çünkü işçi ile ödünç veren işverenin aralarında anlaşarak üçlü bir ilişki olan ödünç iş ilişkisini sona erdirmeleri mümkün değildir[4]. Ödünç iş ilişkisinin bu şekilde sona erdirilmesi ödünç veren işverenin sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle tazminat sorumluluğunu gündeme getirebilecektir[9].

Bu konuda farklı görüşte olan müellifler, iş sözleşmesinin sona ermesinin ödünç iş ilişkisini de sona erdireceğini, iş sözleşmesinin sona ermesinin işçi ile ödünç alan işveren arasındaki ilişkiyi de sona erdireceğini, bunun da ödünç iş ilişkisinin sona ermesi anlamına geleceğini, ödünç iş ilişkisinin iş sözleşmesinin devamına bağlı olduğunu belirtmişlerdir[21].

## 3- Sözleşmenin Feshi

Taraflardan birinin sözleşmeyi feshetmesi durumunda ödünç iş ilişkisi sona erecektir. İş sözleşmesinin feshi ise sadece ödünç veren işveren ile işçiye aittir. İşçi ile ödünç alan işveren arasında iş sözleşmesi şeklinde bir ilişki mevcut olmadığından iki tarafın da fesih gibi bir yetkisi sözkonusu olmayacaktır. İki taraf için de haklı nedenle

fesih gerektiren bir durumun ortaya çıkması halinde ya ödünç işverenle olan sözleşmenin feshi gündeme gelecek ya da ödünç veren işverenden fesih hakkını kullanması talep edilecektir[18].

Ödünç veren işveren ile işçi arasındaki iş sözleşmesinin feshi durumunda ödünç iş sözleşmesi bu durumdan etkilenmeyecektir. Bağımsız iki sözleşmenin varlığı sözkonusu olduğundan iş sözleşmesinin feshi ödünç iş ilişkisinin de sona ermesi anlamına gelmez. İş sözleşmesinin feshiyle birlikte işgörme borcu ödünç alan işverene karşı da sona ereceğinden yalnızca işçi açısından ödünç iş ilişkisinin sona erdiği kabul edilir. Ödünç veren işveren ile ödünç alan işveren arasında sözleşme ilişkisi devam ettiği için ödünç veren işverenin sorumluluğu yoluna gidilebilir[4]. Daha önce de değindiğimiz gibi iş sözleşmesinin sona ermesinin ödünç iş ilişkisini de sona erdireceğine dair görüşler ileri sürülmektedir[12, 21].

Ödünç iş sözleşmesinin feshi durumunda işçinin ödünç alan işverene karşı iş görme borcu sona erer. İşçi, ödünç veren işverenin işyerinde çalışmaya devam edecektir. Ödünç iş sözleşmesinin feshi iş sözleşmesinin varlığına zarar vermez[18]. İşverenle ödünç alan işveren arasında ödünç iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi de aynı sonucu doğurur[28].

#### **4- Sözleşmenin Geçersizliği**

İşçi ile ödünç veren işveren arasındaki iş sözleşmesi yaş küçüklüğü, emredici kurallara aykırılık veya ahlaka aykırılık gibi nedenlerle geçersiz olursa ileriye dönük olarak sonuç doğuracak ve işçi ile işveren arasındaki sözleşme sona erecektir. Ödünç iş sözleşmesi işçinin vasıfları gözönüne alınarak yapılmışsa ödünç iş ilişkisi de sona erecektir. İşçinin vasfı veya kimliği sözleşmenin yapılmasında önemli bir unsur oluşturmuyorsa, ödünç iş sözleşmesinin devam ettiği ve ödünç veren işverenin ödünç alan işverene yeni bir işçi göndermek suretiyle ödünç iş ilişkisinin devam ettirileceği belirtilebilir[28].

Ödünç iş sözleşmesi çeşitli nedenlere bağlı olarak geçersiz hale gelirse, ödünç iş ilişkisi sona erecek ve işçi ödünç veren işveren yanında çalışmasını devam ettirecektir[18].

#### **5- İşyerinin Kapatılması**

Ödünç veren işverenin işyerinin kapanması durumunda ödünç iş ilişkisi sona erer[12]. Ancak ödünç alan işveren, işçiyi çalıştırmaya devam eder ve işçi de kabul ederse işçi ile işveren arasında iş sözleşmesi kurulduğunu kabul edebiliriz. Taraflar, belirsiz süreli sözleşme yapma konusunda anlaşmamışlarsa ödünç iş süresince çalışmanın devam edeceği belirtilebilir. Ödünç alan işverenin işyerinin kapatılması durumunda yine ödünç iş ilişkisi sona erecek ve işçi ödünç veren işverenin işyerinde çalışmaya devam edecektir[19].

## 6- Ölüm

Ödünç iş ilişkisi üç taraflı bir ilişki olup taraflardan birinin ölmesi durumunda bu ilişki de etkilenecektir. Ödünç işçinin ölmesi durumunda ödünç iş ilişkisi sona erecektir[12]. Ancak taraflar aralarında kararlaştırırlarsa ölen işçinin yerine başka bir işçinin ödünç olarak verilmesi sözkonusu olabilir. Bu durumda ödünç iş ilişkisi devam edecektir[18].

Ödünç veren işverenin ölümü halinde eğer işverenin ölümü halinde sözleşmenin sona ereceğine dair bir hüküm konulmamışsa ödünç iş ilişkisi devam edecektir. Ödünç iş sözleşmesini devam ettirme görevi ödünç veren işverenin mirasçısına geçecektir[4].

Ödünç alan işverenin ölmesi durumunda ödünç iş ilişkisi mirasçılarla devam ettirilecektir.

## SONUÇ

Ödünç iş ilişkisi, bir işverenin işletmesinde çalışan işçisini işçisinin rızasını da almak koşuluyla geçici bir süre için başka bir işverenin yanında işgörmek üzere onun emri altına göndermesidir.

Ödünç iş ilişkisi, işverenin kendisine sözleşmeyle bağlı işçisini bu bağın devam etmesi suretiyle işçisinin rızasını alarak holding veya aynı şirketler topluluğuna bağlı işyeri bünyesinde veya yapmakta olduğu işe benzer başka bir işyerinde geçici bir süre ile çalıştırılmasını düzenleyen iş ilişkisidir.

Özellikle holdingler bünyesinde uzun yıllardan beri uygulanan ve genellikle de ödünç iş ilişkisi olarak adlandırılan ilişki şekli, işçi kesimi tarafından eleştirilmiş, ödünç sözcüğüne karşı ciddi itirazlar yapılmış, yasalasma sırasında da TBMM'den geçici iş ilişkisi olarak geçmiştir.

Çalışma yaşamının ihtiyaçlarının ortaya çıkardığı ve Ülkemizde yaygınlaşan bu ilişki çeşitli nedenlere dayanmaktadır. Örneğin, işverenin vasıflı bir işçisinin işgücünden geçici bir süre için yaralanma ihtiyacı duymaması, buna karşılık başka bir işverenin bu işçiyi geçici bir süre için çalıştırmak istemesi mümkündür.

Ödünç iş ilişkisi en çok iş aracılığı ve alt işverenlikle karıştırılmaktadır. Ödünç iş ilişkisi, niteliği itibarıyla alt işveren ve iş aracılığından farklıdır.

Ödünç iş ilişkisinde üç unsur bulunmaktadır. Bunlar ödünç veren işveren, ödünç alan işveren ve işçi. Bu nedenle bu ilişkide üç ayrı nitelikte hukuksal ilişki söz konusudur.

Ödünç iş ilişkisi uygulanma amacı açısından ikiye ayrılabilir. Birincisi, meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisi, ikincisi, meslek edinilmiş iş ilişkisi olarak adlandırılabilir. Hukukumuzda meslek edinilmiş iş ilişkisi düzenlenmemiştir.

Ödünç iş ilişkisi taraflar açısından ücretin ödenmesi, iş sözleşmesinin devamı, karşılıklı hak ve yükümlükler ve birçok konuda hükümler ve sonuçlar doğurmaktadır.

Ödünç iş ilişkisi niteliği gereği geçici nitelikte bir sözleşmedir. Bunun doğal sonucu olarak sürenin sona ermesi bu iş ilişkisini sona erdirecektir. Bunun yanında ödünç iş ilişkisinde tarafların anlaşması, geçersizlik, işyerinin kapatılması, ölüm ve sözleşmenin feshedilmesi gibi nedenlere bağlı olarak sona ermesi mümkündür.

## KAYNAKÇA

- [1] Akıntürk Türkmen H. (1999), İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyeti Açısından Ödünç İş İlişkilerinin Değerlendirilmesi, *Yargıtay Dergisi*, C. 25, S. 3.
- [2] Akıntürk Türkmen H. (1999), İşgücüne Yönelik Olarak İşçinin Üçüncü Bir Kişiye Devri: Ödünç İş İlişkisi, *Yargıtay Dergisi*, C. 25, S. 1-2.
- [3] Aktay N., Arıcı K., Kaplan E. T. (2006), İş Hukuku, Ankara.
- [4] Akyiğit E. (1995), İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Ankara.
- [5] Akyiğit E. (1999), Ödünç İş İlişkisinin Çeşitli Hukuk Sistemlerindeki Görünümü, *TÜHİS*, C. 13, S.6.
- [6] Akyiğit E. (2005), İş Hukuku, Ankara.
- [7] Akyiğit E. (2005), Ücreti Geciken İşçinin Çalışmaktan Kaçınması, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 5.
- [8] Alpagut G. (2006), Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi ve Konuya İlişkin Yargıtay Kararı, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 10.
- [9] Benli A., Yiğit Y. (2006), 4857 sayılı İş Kanununa göre Geçici İş İlişkisi ve Bu İlişkinin Hukuki Sonuçları, *KAMU-İŞ*, C. 8, S. 4.
- [10] Çelik N. (2004), İş Hukuku Dersleri, İstanbul.
- [11] Demir F. (2005), İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir.
- [12] Ekmekçi Ö.(2004), 4857 sayılı İş Kanunu'nda Geçici(Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 2.
- [13] Ekonomi M. (1986), Teknolojik ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Kamu ve Özel Kesim İşletmelerinde Yönetimin Beşeri Yönü ve Endüstriyel İlişkiler Sistemimiz, İstanbul.
- [14] Engin E. M. (1993), Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren, İstanbul.
- [15] Engin E. M. (2005), Üçlü İş İlişkileri, III. Yılında İş Yasası, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, Bodrum.
- [16] Eyrenci Ö. (2004), 4857 sayılı İş Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2004, S. 1.
- [17] Eyrenci Ö., Taşkent S., Ulucan D. (2005), Bireysel İş Hukuku, İstanbul.
- [18] Günay M. (2007), İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi, Ankara.
- [19] Köseoğlu A.C.(2004), İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, İstanbul.
- [20] Mollamahmutoğlu H.(2004), 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler, *KAMU-İŞ, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 7.
- [21] Odaman S. (2007), Türk ve Fransız Hukukunda Ödünç İş İlişkisi, İstanbul.
- [22] Özmen R. (2004), İş Kanunu ve İlgili Mevzuat, Ankara.
- [23] Soyer M. P. (1979), İşçinin İşgörme Borcu, İzmir.
- [24] Soyer M. P. (1980) İşçinin Bir Başka İşverenin Yanında Çalışması ve Bireysel İş Hukukuna İlişkin Bazı Sorunlar, *Yasa Hukuk Dergisi*, C. III, S. 3.
- [25] Sümer H. H. (2006), İş Hukuku, Konya.

- [26] Sümer H. H. (2009), İş Hukuku Uygulamaları, Konya.
- [27] Süzek S. (2001), İş Akdinin Türleri, *Mercek*.
- [28] Süzek S. (2005), İş Hukuku, İstanbul.
- [29] Şahlanan F. (2003), 4857 Sayılı Genel Hükümleri, Sözleşme Türleri, İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesine İlişkin Hükümleri, 4857 Sayılı İş Kanununu Değerlendirme Konferans Notları, Ankara.
- [30] Taşkent S. (2004), Alt İşveren, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 2.
- [31] Yargıtay 9. HD, E: 2006/30168, K: 2006/34624, K. T: 26.12.2006, *Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programları*.
- [32] *Yargıtay Kararları Dergisi*, S. 2004/1, s. 387-388.