

Geçici (Ödünç) İş İlişkisi Nedir Hangi Süreyle Yapılır Ve İşçinin Hakları Nelerdir?

4857 sayılı iş kanununun 7. Maddesi geçici iş ilişkisini düzenlemiştir. Geçici iş ilişkisinde 3 taraf bulunur; 1. Asıl işveren. 2. İşçi. 3. Devir alan işverendir. - 01.02.2015

Buna göre ;

İşveren, kendisinde çalışan işçisini başka bir işverene geçici (ödünç) olarak devir ederken devir sırasında işçiden yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi;

-holding bünyesi içinde

- veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde

-veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme borcunu yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur.

Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahiptir.

Geçici iş ilişkisi 6 ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en fazla 2 defa 6'şar ayı geçmemek üzere toplam 6+6 =12 ay yinelenebilir. Geçici iş ilişkisi toplam 18 ayı geçemez.

Yargıtay işçinin yazılı rızasının devir anında olmasını aramaktadır. Bir defa yazılı rıza verilmesi yetmemekte her 6'şar aylık uzatmalarda yeniden işçinin yazılı rızasını

aramaktadır.İşçiden yazılı rıza alınmaması işçinin devredilen işverende çalışmaması sebebiyle devreden işveren işçiyi haklı sebebe dayanarak iş sözleşmesini feshedip kıdem tazminatı ödemedenden işten çıkartamaz.

İşveren,İşçinin kıdem ve ihbar tazminatını vererek işçiyi işten çıkarma hakkına her zaman için sahiptir.

İşverenin, ücreti ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur. İşçi, işyerine ve işe ilişkin olup kusuru ile sebep olduğu zarardan geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı sorumludur.

İşçinin geçici sözleşmesinden aksi anlaşılmıyorsa, işçinin diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin iş Kanundaki düzenlemeler geçici iş ilişkisi kurulan işverenle olan ilişkisine de uygulanır.

İşçiyi geçici olarak devralan işveren grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, işçi grev ve lokavtın uygulanması sırasında çalıştırılmaz. Ancak, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 65'inci maddesi hükümleri saklıdır. İşveren, işçisini grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır.

Toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren 6 ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleşmez.

4857 sayılı Kanunda geçici iş ilişkisi ile ilgili ilke ve yükümlülöklere uymayan işverene 2013 yılında her işçi için 118 TL. para cezası uygulanmaktadır.

MUHASEBENET

Cengiz TÜRK

SMMM

SPK Lisanslı Bağımsız Denetçi

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

Adres: Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA