

ÇALIŞMA HAYATINDA GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ UYGULAMASI

Ersin UMDU*

I-GİRİŞ

Bir işverenin kendi işçisini aralarındaki iş sözleşmesi son bulmaksızın iş görme edimini geçici ve kısa bir süre için gönderdiği kişinin yanında ve onun yönetimine tabi bir biçimde yerine getirmek üzere ekonomik bir karşılık elde ederek veya karşılıksız olarak bir başka işverene vermesiyle oluşan üçlü bir ilişki(Akyiğit, 1995, 25) olan geçici (ödünç) iş ilişkisi Türk çalışma hayatında; 1960'lı yıllardan başlayarak, özellikle holdinglerin gittikçe yaygın bir girişim olarak faaliyete geçmeleriyle sayıları artan şekilde görülmüş, hatta ödünç iş ilişkisini mesleki faaliyet olarak yürütüp gelir sağlamayı amaçlayan girişimcilerin sayılarında bir artışın olduğu da tespit edilmiştir. Bu amaçla 4857 sayılı İş Kanunu söz konusu uygulama ile yasal düzenlemeler yaparak çalışma mevzuatımıza dahil etmiştir.

Mevzuatımızda yasal düzenlemeye kavuşan geçici iş ilişkisi uygulamasının 4857 Sayılı İş Kanunu ve 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre nasıl yapıldığı ve geçici iş ilişkisi sonucu işçiye ödenene ücretin asıl ve devir alan işveren açısından defter tutma usulleri makalemizin konusunu oluşturmaktadır.

II- 4857 SAYILI İŞ KANUNUNA GÖRE GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ UYGULAMASI

Bir işverenin işçisinin iş görme edimini belirli ve geçici bir süreyle diğer bir işverenin emrine verilen işçinin sosyal ve ekonomik haklarının korunması için Kanun koyucu geçici iş sözleşmesi yapabilmeyi bazı alanlarla sınırlamıştır.

Buna göre 4857 sayılı İş Kanununun 7. maddesinde geçici iş ilişkisi uygulaması şöyledir.(Mumcu ve Umdu, 2008)

* SGK Müfettişi

a) Uygulama alanı olarak: Geçici iş ilişkisi sonucu başka işverenin yanın-da görevlendirilecek olan işçinin;

1- Holding bünyesi içinde

2- Holding şeklinde olmasa da aynı sermaye grubunun oluşturduğu şirketler topluluğu içerisinde başka bir işyerinde

3- Yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması

Koşullarıyla başka bir işverenin işyerinde, iş edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi doğacaktır. Bu alanın sınırları dışında geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi mümkün gözükmemektedir.

b) İşçinin Rızası: İşverenin işçinin devir esnasında, (yani işçinin geçici olarak başka işverene verildiği sırada) yazılı rızasını alması üçlü ilişkinin kurulması bakımından zorunlu unsurdur. Madde devir esnasında dediği için işçi rızası söz konusu devirden önce özel olarak alınmalıdır.

c) İş Sözleşmesi (asıl) işverenle işçi arasında devam eder: Geçici iş ilişkisi işçinin kendi işvereni ile arasında kurulan ilişkiye zarar vermez. Zaten ücretini de işçiye o ödemeye devam edecektir.

d) İşçi ile geçici işveren arasında geçici iş ilişkisi kurulmuş olur: Asıl işverenle işçinin sözleşmesi iş sözleşmesi olarak kalacak, yeni işverenle arasında “geçici iş ilişkisi” kurulmuş

olacaktır. Yukarıda belirtildiği üzere bu ilişki bir iş sözleşmesi sayılmayıp iş sözleşmesine benzeyen bazı hukuki sonuçlar ortaya çıkacaktır. Nitekim işçi iş görme borcunu geçici işverene karşı yerine getirme borcu altına girerken, geçici işveren de işçiye talimat verme hakkını eline geçirmiş olur. Ancak geçici işveren işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı bilgi ve eğitimi verme yükümlülüğünü de üstlenmiş olur.

e) En fazla 18 ay sürebilecektir: Söz konusu ilişki geçici olduğu için geçici iş ilişkisi kural olarak 6 ay için kurulabilecek fakat iki kez altışar ay için (toplam 18) uzayabilecektir.

f) Birlikte Sorumluluk: Prensip iş ilişkisinin işçiyle asıl işvereni arasında devam etmesi, ücretin de asıl işveren tarafından ödenmeye devam edilmesidir. İşçiye asıl işveren tarafından ödenmeyen ücret borcundan işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden her iki işveren birlikte sorumlu tutulmuştur.

g) İşçinin kişisel sorumluluğu: İşçinin yeni (geçici) işverene ait işyerine kusuruyla verdiği zararlardan işçi kendisi sorumlu olur. Bununla beraber geçici işyerinde çalıştığı esnada üçünü kişilere verdiği zararlardan işçinin kusuru bulunmasa dahi Borçlar Kanunundaki “istihdam edenlerin mesuliyeti” gereği 55. madde hükümlerine göre geçici işveren sorumlu olur.

**h) Grev ve Lokavta çalıştırma ya-
sağı:** Geçici işvereni işyerinde veya
işyerlerinde grev ve lokavt uygulama-
sı başlamış ise işveren geçici işçiyi iş-
te çalıştıramaz. Bu yasak grev kırıcılı-
ğını, lokavtın suistimalini önlemeye
yöneliktir. Ayrıca muvazaalı işleme-
re engel olmak için toplu işçi çıkarma
yapılan işyerlerinde 6 ay geçmeden
geçici iş ilişkisi kurulamaz.

**ı) Aksi geçici iş sözleşmelerinden
anlaşılmıyorsa işçinin sair hak ve
yükümlülüklerinde İş Kanunu hü-
kümleri uygulanır:** Geçici işçinin
yıllık ücretli izni genel tatil hakkı, kı-
dem tazminatı, ihbar tazminatı gibi
haklardan yararlanacağı kabul edil-
melidir.

III- 506 SAYILI SOSYAL SİGOR- TALAR KANUNA GÖRE GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ UYGULAMASI

4857 sayılı İş Kanunu'nun geçici iş
ilişkisini düzenleyen 7. maddesine
benzer düzenlemeler 4958 sayılı ka-
nunun 37. maddesi ile 506 sayılı Sos-
yal Sigortalar Kanununda yapılmıştır.

a) Sigortalının Bildirilmesi: 506 sa-
yıllı Kanunun 79. maddesine göre; "İş-
verenin, sigortalıyı, 4857 sayılı İş Ka-
nunu'nun 7. maddesine göre başka bir
işverene iş görme edimini yerine ge-
tirmek üzere geçici olarak devretmesi
halinde, sigortalıyı devir alan, geçici
iş ilişkisi süresine ilişkin bu fıkrada
belirtilen belgelerin aynı süre içinde

işverene ait iş yerinden kuruma veril-
mesinden işveren ile birlikte mütesel-
silen sorumludur" denilmektedir. Söz
konusu yasal düzenlemenin ne şekilde
uygulanacağını gösteren 13.05.2004
tarih ve 16-318 ek sayılı genelgeye
göre; "İş Kanunu'nun 7. maddesine is-
tinaden iş görme edimini yerine getir-
mek üzere başka işverenin sigortalısı-
nı geçici olarak devir alanlar da anılan
belgeyi (Aylık Prim ve Hizmet Belge-
si), kendileri için işyeri tescil edil-
meksizin, sigortalısını devir eden asıl
işverene ait işyeri sicil numarası üze-
rinden düzenleyerek Kuruma verebi-
lecektir.

Ancak, 506 sayılı kanunun 79. mad-
desinin birinci fıkrası uyarınca Aylık
Prim ve Hizmet Belgesinin yasal sü-
resi içinde kuruma verilmesi yüküm-
lülüğünden işverenle birlikte sigorta-
lıyı devir alan da müteselsilen sorum-
lu olduğundan, söz konusu belgenin
verilmemesi veya yasal süresi dışında
verilmesi halinde, idari para cezası
hem asıl işverene hem de sigortalıyı
devir alana ayrı ayrı tebliğ edilerek
tahsiline başvurulacaktır.

Bununla birlikte Geçici iş ilişkisinde
devralan işverenin yeni bir işyeri dos-
yası tescil ettirmesine gerek yoktur.
Ayrıca, sigortalılar içinde yeniden işe
giriş bildirgesi verilmeyecektir. Sos-
yal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin
"Aracıların ve Sigortalıyı Devir Ala-
nın Bildirilmesi" başlıklı 6. maddesin-

de, işverenlerin, ...başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak sigortalısını devrettiği işverenin adını ve soyadını, ikametgâhını, varsa işyeri adresini, geçici olarak sigortalısını devrettiği tarihten itibaren aralarında düzenlenen sözleşme ile birlikte en geç bir ay içinde ilgili sigorta müdürlüğüne yazılı olarak bildirmek zorunda olduğu hükme bağlanmıştır. Bildirim için bir şekil şartı getirilmemiştir.

b) Sigorta Priminin Ödenmesi: İşverenlerin sigortalılara ödedikleri ücretler (SSK prime esas kazancın alt ve üst sınırı da göz önünde bulundurulmak suretiyle) üzerinden SSK primi kesintisi de yapmaları ve işveren hissesi primini de ekleyerek aylık prim ve hizmet belgelerini ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar SSK'ya vermekle yükümlü tutulmuştur.

c) Diğer Sorumluluklar: Sosyal Sigortalar Kanunu'nda iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili olarak öngörülen tüm yükümlülüklerden, iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminatla ilgili olarak birlikte asıl işverenle birlikte müteselsilen sorumludur. Geçici iş ilişkisinde, iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur.

IV- GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN DEFTER TUTMA YÖNÜNDEN İNCELENMESİ

4857 sayılı İş Kanunu'nda, asıl işverenlerin (işçisini geçici olarak devreden) ücret ödeme yükümlülüğü devam eder denilmesine karşın, işçi ücretlerinin işveren veya üçüncü kişiler tarafından ödenebileceği hükmü karşısında ödünç veren ve alan işverenler arasındaki anlaşma ve işçinin de rızasıyla ücretin ödünç alan işveren tarafından ödenmesine de bir engel bulunmamaktadır. Aksi halde, işçinin çalıştığı sürede ödenmeyen ücretlerinden, işçiyi gözetme borcundan (iş kazaları ve meslek hastalıklarından) ve sosyal sigorta primlerinden doğan haklarından her iki işveren de birlikte sorumludur. Bir başka deyişle, işçi, çalıştığı bu süre içinde doğan işçilik haklarını ödünç veren işvereninden talep edebileceği gibi, ödünç alan işvereninden veya her ikisinden birden de isteyebilir. Ancak, işçilik haklarını ödeyen ödünç veren işverenin ödünç alana karşı rücu hakkı saklıdır.

Bu açıklamalar ışığında Geçici İş İlişkisine konu olan çalışanın ücret ödemesi de hem devreden işveren hem de devralan işveren tarafından yapılabilir. Her iki durumda aşağıda açıklanmaya çalışacaktır.

1.a Asıl İşverenin Ücret Ödemesi Durumunda Asıl İşverenin Yapması Gereken Kayıtlar;

Geçici iş ilişkisi sonucu devir edilen işçiye asıl işverenin ücret ödemesi halinde bu durumu kayıtlarında göstermesi gerekmektedir. Çünkü işçilik ücretlerinin gider olarak gösterilmesi ve sosyal sigorta mevzuatı uygulamaları açısından asıl işverenin sorumluluğu altındadır.

Örnek: İşyerinde çalışan ve geçici olarak başka bir işverene devredilen bir çalışana 820,00-YTL- ücret tahakkuk ettirilmiştir. Bu ücrete ilişkin gelir vergisi tutarı 120,00-YTL-, işçi sigorta payı 75,00-YTL- ve işveren sigorta payı 100,00-YTL-'dir. Ücrete ait damga pulu kesintisi ise 14,00-YTL-'dir. Tahakkuk eden ücret 10 gün sonra ödenmiştir.

770	Genel Yönetim Giderleri	936,40
	Personel Ücreti	820,00
	İşveren Sigorta Payı	100,00
	İşveren İşsizlik Sigortası Payı	16,40
360	Ödenecek Vergi ve Fonlar	134,00
	Gelir Vergisi	120,00
	Damga Pulu Kesintisi	14,00
361	Ödenecek Sosyal Güvenlik Kes.	199,60
	İşveren Sigorta Payı	100,00
	İşçi Sigorta Payı	75,00
	İşveren İşsizlik Sigortası Payı	16,40
	İşçi İşsizlik Sigortası Payı	8,20
335	Personele Borçlar	602,80

Fakat ücret tahakkuk kaydı yanında asıl işveren yaptığı ücret ödemeleri ve vergi, SSK gibi diğer giderleri devrettiği işverenden alır. Bunu da sözleşme düzenleyerek fatura karşılığı yapmak durumundadır. Çünkü işçilik giderleri karşılığında işletmenin gelir-gider dengesini sağlayabilmek amacıyla bir gelir kaydı yapmak gerekmektedir. Geçici iş ilişkisi, bir işverenin kendi işçisini aralarındaki iş sözleşmesi son bulmaksızın iş görme edimini geçici ve kısa bir süre için gönderdiği kişinin yanında ve onun yönetimine tabi bir biçimde yerine

getirmek üzere ekonomik bir karşılık elde ederek veya karşılıksız olarak bir başka işverene vermesiyle oluşan üçlü bir ilişkidir. Bu yüzden karşılıksız olarak devir durumunda faturada KDV olmaması gerekir. Çünkü bu durumda “Geçici İş İlişkisi” bir hizmet ifası ya da mal bedeli değil esnek çalışma sistemleri çerçevesinde oluşturulmuş özel bir düzenleme olarak değerlendirilmelidir. Bu durumda aşağıdaki muhasebe kaydının yapılacağı düşünülmektedir

100 Kasa		936,40	
	602 Diğer Gelirler		936,40

Geçici iş ilişkisi, bir işverenin kendi işçisini aralarındaki iş sözleşmesi son bulmaksızın iş görme edimini geçici ve kısa bir süre için gönderdiği kişinin yanında ve onun yönetimine tabi bir biçimde yerine getirmek üzere ekonomik bir karşılık elde ederek yapılmışsa bu durumda faturada KDV tutarının bulunması gerekmektedir. Asıl işverenin işçilik ücreti, vergi ve SSK giderleri dışında devir alan işverenden 563,60-YTL- aldığı düşünürsek bir hizmet bedeli söz konusu olmaktadır. Bu miktar (563,60) işçilik ücreti, vergi ve SSK giderleri (936,40) ile birlikte faturaya yansıtılmalıdır. Aşağıdaki muhasebe kaydının yapılacağı düşünülmektedir.

100 Kasa		1.725,00	
	602 Diğer Gelirler		1.500,00
	Hizmet Bedeli		
	191 İndirilecek KDV	225,00	

1.b Geçici İş İlişkisi Sonucu Devir Alan İşverenin Devir Aldığı İşçi İçin Asıl İşverene Ödeme Yapması Halinde Gereken Kayıtlar

Devir alan işveren kendisinde geçici iş ilişkisine dayanarak çalıştırdığı işçiler karşılığında bir gider yapmaktadır. Bu yüzden de bu giderleri muhasebe kayıtlarına geçirmek durumundadır. Aksi takdirde devir alan işverenin bu işçileri çalıştırdığına dair uygulamada sorunlarla karşılaşılacaktır. Karşılıksız olarak devir durumunda faturada KDV olmaması gerekir. Bu durumda aşağıdaki muhasebe kaydının yapılacağı düşünülmektedir.

770 Genel Yönetim Giderleri		936,40	
	100 Kasa		936,40

Geçici iş ilişkisi, bir işverenin kendi işçisini aralarındaki iş sözleşmesi son bulmaksızın iş görme edimini geçici ve kısa bir süre için gönderdiği kişinin yanında ve onun yönetimine tabi bir biçimde yerine getirmek üzere ekonomik bir

karşılık elde ederek yapılmışsa aşağıdaki muhasebe kaydının yapılacağı düşünülmektedir.

770 Genel Yönetim Giderleri	1500,00	
Hizmet Bedeli		
391 Hesaplanan KDV	225,00	
100 Kasa		1.725,00

3.2. Geçici İş İlişkisi Sonucu Devir Alan İşverenin Devir Aldığı İşçiye Ücret Ödemesi Durumunda Devir alan İşverenin Yapması Gereken Kayıtlar; 4857 sayılı İş Kanununun 32. maddesinin 1. fıkrasına göre ödünç veren ve alan işverenler arasındaki anlaşma ve işçinin de rızasıyla ücretin devir alan işveren tarafından ödenmesine de bir engel bulunmamaktadır. Devir alan işverenin ücreti ödemesi durumunda muhasebe kayıtlarında ücret tahakkuk kaydı yapılacaktır. Asıl işverenin de bu uygulamaları nazım hesaplarda takip etmesi gerektiği düşünülmektedir. Devir alan tarafından ücret tahakkuku yapılacaktır.

770 Genel Yönetim Giderleri	936,40	
Personel Ücreti	820,00	
İşveren Sigorta Payı	100,00	
İşveren İşsizlik Sigortası Payı	16,40	
360 Ödenecek Vergi ve Fonlar	134,00	
Gelir Vergisi	120,00	
Damga Pulu Kesintisi	14,00	
61 Ödenecek Sosyal Güvenlik Kes.	199,60	
İşveren Sigorta Payı	100,00	
İşçi Sigorta Payı	75,00	
İşveren İşsizlik Sigortası Payı	16,40	
İşçi İşsizlik Sigortası Payı	8,20	
335 Personele Borçlar	602,80	

V- SONUÇ

Çalışma hayatı içinde işverenlerin geçici iş ilişkisine başvurmasının en önemli nedeni ödünç alan işverenin geçici bir süreyle işçiye ihtiyaç duyması ancak çalışma hayatında kısa sayılabilecek bir süre için iş sözleşmesi yapmak yoluna gitmeyi tercih etmemesidir. Bununla birlikte geçici iş ilişkisi; işverenin işçisinin iş gücünden geçici bir süreyle yararlanma ihtiyacı duymaması, bir işvere-

nin içinde bulunduğu ekonomik problemlerine karşın işine son vermek istemediği işçilerini geçici bir süre için başka bir işverene vererek yükünü azaltmak istemesi, işletmenin sürekli bir işçisinin hastalığı nedeniyle geçici olarak onun yerine işçi ihtiyacı doğması, bir işverenin bir süre için vasıflı bir işçiye ihtiyaç duyması sebebiyle yapılmaktadır.

Ancak işverenlerin geçici iş ilişkisine yönelmesi için sayılan bütün bu sebeplerin yanında işçinin sosyal ve ekonomik haklara sahip, iş sözleşmesinde emeğini kiralayan taraf olduğu, unutulmamalıdır. Kısacası işçi bu tip geçici iş ilişkilerinde modern çağın kölesi değildir, yani istenildiği gibi alınıp satılamaz. İşte bu şekilde 4857

sayılı Kanunun 7. maddede geçici iş ilişkisi başlığı altında düzenlenen ilke ve yükümlülükler aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için 83,00-YTL- para cezası verilir. (Vergi Usul Kanunu 298. maddesinde belirtilen yeniden değerlendirme oranı ile söz konusu ceza 2008 yılı için 88,00.-YTL olarak hesaplanmıştır.)

KAYNAKÇA

Akyiğit, Ercan(1995). **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**. Ankara : [yayl.y.]

Mumcu, Tahsin ve Umdu, Ersin(2008). "4857 Sayılı İş Kanunu Ve 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa Göre Geçici İş İlişkisi Uygulaması" **E-Yaklaşım Dergisi** Mayıs (2008)