

## İÇİNDEKİLER

TABLolar LİSTESİ.....	iv
GRAFİKLER LİSTESİ.....	v
EKLER LİSTESİ.....	v
KISALTMALAR LİSTESİ.....	vi

## GİRİŞ

1. PROBLEM.....	2
2. AMAÇ .....	3
3. VARSAYIMLAR .....	4
4. SINIRLILIKLAR.....	4
5. YÖNTEM.....	5
5.1. Araştırma Modeli .....	5
5.2. Veriler ve Toplanması .....	5
5.3. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması.....	6

## BİRİNCİ BÖLÜM

### KAMUDA İSTİHDAM TÜRLERİ, İŞÇİ KAVRAMI VE KAMUDA İŞÇİ İSTİHDAMININ YAPISI

1. KAMUDA İSTİHDAM TÜRLERİ .....	7
1.1. Memur .....	7
1.2. Sözleşmeli personel.....	9
1.3. Geçici Personel.....	10
1.4. İşçiler.....	10
2. İŞÇİ KAVRAMI.....	11
2.1. Tanım .....	11
2.2. İşçi Kavramının Unsurları.....	12
2.2.1. Geçerli Bir İş İlişkisinin Varlığı.....	12
2.2.2. Herhangi Bir İşin Yapılması .....	13
2.2.3. Karşılık Uğruna Çalışma.....	13
2.2.4. İşverene Bağımlı Olarak Çalışma .....	14
3. KAMUDA İŞÇİ İSTİHDAMININ YAPISI.....	15

## İKİNCİ BÖLÜM

### KAMU KESİMİNDE GEÇİCİ İŞÇİ İSTİHDAMI UYGULAMASI

1. GENEL OLARAK .....	19
2. BÜTÇE KANUNLARI İLE GEÇİCİ İŞÇİ İSTİHDAMINA İLİŞKİN DÜZENLEMELERİN TARİHSEL GELİŞİMİ .....	24
3. GEÇİCİ İŞÇİ ALIMINDA USUL .....	35
4. BÜTÇE HAZIRLAMA SÜRECİNDE GEÇİCİ İŞÇİ İŞLEMLERİ .....	36
5. GEÇİCİ İŞ POZİSYONLARININ TESPİTİ, VİZESİ VE KULLANIMI.....	38
5.1. Genel Olarak .....	38
5.2. Maliye Bakanlığınca Yapılan Geçici İş Pozisyon Vizesi .....	40
5.3. Hazine Müsteşarlığınca Yapılan Geçici İş Pozisyon Vizesi .....	41
5.4. İçişleri Bakanlığınca Yapılan Geçici İş Pozisyon Vizesi .....	43
6. KAMUDA GEÇİCİ İŞÇİ İSTİHDAMININ SAYISAL GELİŞİMİ VE DİĞER PERSONEL SAYILARI İLE KARŞILAŞTIRMASI .....	44
7. GEÇİCİ İŞÇİLERİN SÜREKLİ İŞÇİ VEYA MEMUR KADROLARINA NAKİLLERİNE İLİŞKİN GELİŞMELER (1998-2003).....	51
8. KAMUDA GEÇİCİ İŞÇİ İSTİHDAMININ MALİ BOYUTU.....	56
8.1. Kamuda Geçici İşçi Aylık Maliyeti .....	56
8.2. Konsolide Bütçe Geçici İşçi Harcamaları.....	59

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İŞ VE SOSYAL SİGORTALAR HUKUKU KAPSAMINDA GEÇİCİ İŞÇİ VE KAMUDA GEÇİCİ İŞÇİ İSTİHDAMI

1. GEÇİCİ İŞ .....	62
2. GEÇİCİ İŞÇİ KAVRAMI.....	64
3. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ.....	68
3.1. Tanım .....	68
3.2. İş Sözleşmesinin Sürelendirilmesinin Hukuksal Sonuçları .....	70
3.3. Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Belirsiz Süreli İş Sözleşmesine Dönüşmesi .....	74
3.4. Askı Hali ve Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Askıda Kalması .....	76
4. BİREYSEL İŞ HUKUKU KAPSAMINDA GEÇİCİ İŞÇİ .....	78

4.1. Geçici İşçinin İhbar Tazminatına Hak Kazanması.....	78
4.2. Geçici İşçinin Kıdem Tazminatına Hak Kazanması .....	80
4.3. Geçici İşçinin İş Güvencesi .....	82
4.4. Geçici İşçinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı Karşısındaki Durumu .....	84
4.5. Geçici İşçinin Diğer Hakları .....	86
<b>5. TOPLU İŞ HUKUKU KAPSAMINDA GEÇİCİ İŞÇİ.....</b>	<b>87</b>
5.1. Sendikalar Hukuku Kapsamında Geçici İşçi.....	87
5.2. Toplu İş Sözleşmesi Hukuku Kapsamında Geçici İşçi.....	90
5.2.1. Toplu İş Sözleşmeleri ve Geçici İşçi Çalıştırılmasına Dair Hükümleri.....	90
5.2.2. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Bakımından Geçici İşçi Kavramı.....	91
5.2.3. Geçici İşçinin Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinden Yararlanması .....	94
5.2.4. Kapsam Dışı Personel Uygulaması ve Geçici İşçi Kavramı.....	95
5.2.5. Toplu İş Sözleşmesi ile Geçici İşçiler Bakımından Farklılıklar Yaratılması.....	97
5.3. Grev ve Lokavt Hukuku Kapsamında Geçici İşçi.....	98
5.3.1. Grev Hakkı ve Geçici İşçinin Grev Hakkından Yararlanması.....	98
5.3.2. Grev Oylaması Bakımından Geçici İşçi Kavramı.....	99
5.3.3. Kanuni Grevin Uygulanmasının Geçici İşçiler Bakımından Özellikleri ...	100
<b>6. SOSYAL SİGORTALAR HUKUKU KAPSAMINDA GEÇİCİ İŞÇİ .....</b>	<b>101</b>
6.1. Sosyal Sigortalar Kanunu Kapsamında Geçici İşçi .....	101
6.2. İşsizlik Sigortası Kanunu Kapsamında Geçici İşçi.....	103
<b>7. İŞ HUKUKU VE SOSYAL SİGORTALAR HUKUKU AÇISINDAN KAMUDA GEÇİCİ İŞÇİ İSTİHDAMI.....</b>	<b>106</b>

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **ÖZET, YARGI ve ÖNERİLER**

1. ÖZET.....	111
2. YARGI .....	114
3. ÖNERİLER .....	119
EKLER.....	122
KAYNAKÇA .....	142

## TABLolar LİSTESİ

**Tablo-1:** 2004 Mali Yılı Bütçesinde İşçilik Ödeneğine İlişkin Bütçe Tertibi Örneği

**Tablo-2:** Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Geçici İşçi Sayıları

**Tablo-3:** Konsolide Bütçe Geçici İşçi Sayıları İle Sürekli İşçi ve Toplam Personel Sayıları Karşılaştırması

**Tablo-4:** Konsolide Bütçe Dolu Sürekli İşçi Kadroları İle Geçici İşçi Sayıları

**Tablo-5:** Kamu İktisadi Teşebbüsleri Geçici İşçi Sayıları İle Toplam Personel Sayıları Karşılaştırması

**Tablo-6:** Konsolide Bütçe ve Kamu İktisadi Teşebbüsleri Geçici İşçi Sayıları İle Toplam Personel Sayıları Karşılaştırması

**Tablo-7:** 26.10.2000 Tarihi İtibariyle Kamu Kesiminde İstihdam Edilen Geçici İşçi Sayıları

**Tablo-8:** Konsolide Bütçe Geçici İşçi Harcamaları

## GRAFİKLER LİSTESİ

**Grafik-1:** Konsolide Bütçe Dolu Sürekli İşçi Kadroları İle Geçici İşçi Sayıları Karşılaştırması

**Grafik-2:** Konsolide Bütçe Geçici İşçi Sayılarının Bir Önceki Yıla Göre Artış Oranları

## EKLER LİSTESİ

**EK-1:** Genel, Katma ve Özel Bütçeli Kamu Kurum ve Kuruluşları ile Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Çalışan Kamu Personelinin Dolu-Boş Kadro Dağılımları

**EK-2:** Kamu Kesiminde İstihdam Edilen Geçici İşçilerle Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmesi Örneği

**EK-3:** Maliye Bakanlığınca Yapılan Geçici İş Pozisyon Vizesi Süreci Şeması

**EK-4:** Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Geçici İşçi Sayılarının Aylara Göre Dağılımı (2003-2004)

**EK-5:** Türk-İş İle Hükümet Arasında Yapılan 22.10.2000 Tarihli Protokol

**EK-6:** Türk-İş İle Hükümet Arasında Yapılan 03.05.2002 Tarihli Protokol

## KISALTMALAR LİSTESİ

**A.Ş.:** Anonim Şirketi

**Bkz.:** Bakınız

**BK:** Borçlar Kanunu

**C.:** Cilt

**E.:** Esas

**E.T.:** Erişim Tarihi

**HD:** Hukuk Dairesi

**HGK:** Hukuk Genel Kurulu

**İş K.:** İş Kanunu

**K.:** Karar

**Kamu İş:** Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası

**KİT:** Kamu İktisadi Teşebbüsleri

**m.:** Madde

**MESS:** Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası

**RG:** Resmi Gazete

**S.:** Sayı

**s.:** sayfa

**TİS:** Toplu İş Sözleşmesi

**TİSK:** Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

**TİSGLK:** 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu

**TÜHİS:** Türkiye Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası

**Türk İş:** Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

**vb.:** ve benzeri

**vd.:** ve devamı

**Yarg.:** Yargıtay

## GİRİŞ

Devlet ve diğerk kamu tuzel kişileri, Anayasanın ve yasaların kendilerine verdiği görevleri yerine getirebilmek için personel istihdam ederler. En geniş tanımıyla, devlet ve diğerk kamu tuzel kişileri bünyesinde istihdam edilen personele kamu personeli denmektedir Türkiye’de kamu personeli esas olarak; memur, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçi statülerinde istihdam edilir.

Çalışmanın konusunu oluşturan, “kamuda geçici işçi istihdamı”, kamu personel istihdamı türlerinden işçi istihdamı kapsamında yer almaktadır. Kamuda istihdam edilen işçi, geçici işçi olabileceği gibi, sürekli (daimi) işçi, süreksiz işlerde çalıştırılan işçi, kısmi süreli işlerde çalıştırılan işçi de olabilir.

Diğerk işçi istihdamı türlerinden farklı olarak, Türk iş mevzuatında geçici işçi kavramı tanımlanmamıştır. Kamuda istihdam edilen geçici işçilere ilişkin yegane düzenleme yılları bütçe kanunlarındaki hükümlerdir. Bu düzenlemelerin amacı, kamuda geçici işçi çalıştırılmasını disipline etmek, istihdam edilen geçici işçilerin çalıştırılma usul ve esaslarını belirlemektir. Bütçe kanunlarındaki geçici işçi istihdamı ile ilgili düzenlemelerde, açıkça bir geçici işçi tanımı yapılmamakla birlikte, salt kamuya özgü bir “geçici işçi” kavramı oluşturulduğu sonucu çıkarılabilir. Buna göre geçici işçi; hizmetin özelliği dikkate alınarak kurumların ihtiyaçları ve bütçe ödenekleri çerçevesinde, 12 ayı aşmayan ve 30 iş gününden az olmayan sürelerle çalıştırılan, istihdamının yetkili makamlar tarafından pozisyon vizesi işlemine bağlı bulunduğu ve hakkında 4857 sayılı İş

Kanunu, iş sözleşmeleri ve varsa toplu sözleşme hükümlerinin uygulandığı gerçek kişidir.

## **1. PROBLEM**

Türk iş mevzuatında geçici işçi kavramının tanımlanmamış olması, bu konuda bir kavram kargaşasına yol açmakta, geçici işçi kavramı birden çok iş ilişkisini (belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi, mevsimlik işçi, ödünç işçi, süresiz işlerde çalışan işçi) ifade edecek şekilde kullanılabilir. Geçici işçi kavramının hukuksal anlamda bir tanıma kavuşturulması da kamuda istihdam edilen geçici işçiler açısından kısmi sonuçlara ulaşmamızı sağlayabilecek niteliktedir. Çünkü, kamuda geçici işçi adıyla istihdam edilen işçiler, gerçek anlamda geçici işlerde değil, sürekli veya dönemsel olarak tekrarlanan işlerde istihdam edilmektedirler.

Kamu kesimindeki sürekli-geçici işçi ayrımı, işçilerin kadrolu ya da kadrosuz olarak istihdam edilmesinden kaynaklanmaktadır. Buna göre, sürekli işçiler kadrolu olarak istihdam edilirken, geçici işçiler kadrosuz olarak, “geçici iş pozisyon vizesi” ile istihdam edilmektedirler. Ancak böyle bir ayrım, İş Kanununda öngörülmediğinden, kamu kesimindeki sürekli-geçici işçi ayrımı kendine özgü bir nitelik göstermekte, İş Kanunu kapsamında bir karşılığı bulunmamaktadır. Bu nedenle, kamuda istihdam edilen geçici işçilerin statüleri ve buna bağlı olarak hak ve yükümlülükleri konusunda bir belirsizlik yaşanmaktadır.

Kamuda geçici işçi istihdamının maddi anlamda dikkat çeken yönü ise, geçici işçi istihdamının kamu personel rejimi içerisinde sayısal olarak ulaştığı boyuttur. Devlet Personel Başkanlığı istatistiklerinde geçici personel sayısı yer almazken, geçici işçi kategorisi belirlemiştir (Bkz. EK-1). Günümüzde memur ya da sürekli işçi alımını gerektiren istihdam türleri yerine, geçici işçi istihdamı yoluna gidilebilmektedir.



Geçici işçi istihdamı, ulaştığı sayısal boyuta bağlı olarak bir takım sosyal ve siyasal sorunlara da yol açmıştır. Geçmiş yıllarda işçi sendikaları ile hükümet yetkililerinin yaptıkları protokollerle, önemli sayıda geçici işçi kadrolu personel statüsüne sokulmuştur ve bu yöndeki talepler halen devam etmektedir. Yılın belirli dönemlerinde çalıştırılan geçici işçilerin sürekli işçi kadrolarına geçirilmeleri kamuya ek bir mali yük getirmektedir.

## **2. AMAÇ**

Kamuda geçici işçi istihdamı, gerek hukuksal yönüyle gerek geçici işçi sayısının toplam kamu personel sayısı içerisinde geldiği nokta itibariyle, yeni düzenlemelere ihtiyaç gösteren bir konu haline gelmiştir. Araştırma Raporu bu eksen üzerinde düşünülmüş; öncelikle mevcut durumun saptanması ve sonra da kamuda geçici işçi istihdamı konusunda yapılabilecek yeni düzenlemeler konusunda uygulanabilecek bir yaklaşım geliştirilmesi amaçlanmıştır.

Araştırma Raporu'nun 1 inci bölümü, kamuda geçici işçi istihdamının kamu personel rejimi içerisindeki yerini görebilmek amacıyla, "kamuda istihdam türleri, işçi kavramı ve kamuda işçi istihdamının yapısı" konularına ayrılmıştır.

2 nci bölüm, kamu kesiminde geçici işçi istihdamı uygulamasına ayrılmıştır. Bu bölümde, geçici iş pozisyon vizesi süreci, bütçe çağrısı ile başlayan süreçten itibaren ele alınmış; yılları bütçe kanunlarındaki geçici işçi istihdamına ilişkin düzenlemeler, başlangıcından günümüze kadar incelenmiş; yıllar içinde, kamuda istihdam edilen geçici işçi sayıları ve bu istihdam türünün kamuya getirdiği mali yüke ilişkin veriler değerlendirilmiştir.

3 üncü bölümde, çalışma yaşamını düzenleyen mevzuat, Yargıtay kararları ve doktrindeki görüşler ışığında geçici işçi kavramı incelenmiş ve ulaşılan sonuçlarla kamuda geçici işçi istihdamı uygulaması karşılaştırılmıştır.

4 üncü ve son bölümde, çalışmanın özeti sunulmuş, konu hakkında ulaşılan yargılar ve öneriler belirtilmiştir.

### **3. VARSAYIMLAR**

Kamu ya da özel sektörde istihdam edilmesi farkı gözetilmeksizin, hukuksal anlamda geçici işçi kavramının tanımlanması gerekmektedir. Doktrinin de üzerinde anlaşmaya vardığı bir geçici işçi tanımı olmamakla birlikte; Araştırma Raporu'nda esas olarak geçici işçi kavramının “geçici iş” kavramından hareketle tanımlanması gerektiği yönündeki görüşlere bağlı kalınmıştır. Zira geçici işçinin niteliği, işin geçici olmasından kaynaklanır.

2004 Yılı Bütçe Hazırlama Rehberi'nde, kamuda süreksiz işlerde istihdam edilecek işçiler için “vizesiz geçici işçi” ibaresi kullanılmıştır. Bu durumda, kamuda istihdam edilen geçici işçilerin vizesiz geçici işçiler ve vizeli geçici işçiler şeklinde bir ayrıma tabi tutulduğu sonucu çıkmaktadır. Ancak gerek 2004 Mali Yılı Bütçe Kanununun ilgili maddesindeki düzenlemede gerek Kanuna ekli (E) cetvelinde, süreksiz işçilerin çalışma süreleri ve hukuksal nitelikleri bakımından önceki yıllardan farklı bir düzenleme bulunmamaktadır. Çalışmanın konusunu vizeli geçici işçiler oluşturduğundan, kavram kargaşasına yol açmamak için, vizeli geçici işçiler için “geçici işçi”, vizesiz geçici işçiler için “süreksiz işlerde çalıştırılan işçi” ifadesi kullanılmıştır.

Çalışmada kullanılan ve değişik kaynaklardan elde edilen verilerin ve diğer tüm bilgilerin doğru olduğu varsayılmıştır.

### **4. SINIRLILIKLAR**

Geçici işçi kavramı, Türk iş hukukunda pek incelenmiş bir kavram olmadığı gibi, kamu kesiminde istihdam edilen geçici işçilere ilişkin, sayısal veriler dışında bir çalışma da bulunmamaktadır. Ancak genel anlamda kamu

personeli ile ilgili çalışmalarda ve iş hukuku kapsamındaki çalışmalarda geçici işçi kavramına kısmen yer verilmiştir.

Yerel yönetimlerde istihdam edilen geçici işçi sayıları tek bir merkezde tutulmadığından, yerel yönetimlerde istihdam edilen geçici işçi sayılarına ulaşılamamıştır. Kamu İktisadi Teşebbüslerinde istihdam edilen geçici işçi sayıları yıl ve adet olarak elde edilebilmiştir. Konsolide bütçeye dahil kurumlar ile özel bütçeli kurumlar ve bu kurumlara bağlı döner sermaye ve fonlarda çalıştırılan geçici işçi sayıları kurum bazında tutulduğundan, çalışmada yer alan tablo ve grafiklerde çoğunlukla bu kurumlar incelenebilmiştir. Öneriler bölümünde ise yine bu kurumlarda çalıştırılan geçici işçiler baz alınmıştır. Ancak burada varılan sonuçlar kamu iktisadi teşebbüslerinde ve yerel yönetimlerde istihdam edilen geçici işçiler için de büyük ölçüde uygulanabilecek niteliktedir.

Geçici işçi istihdamına ilişkin sayısal veriler kurum ve tarih aralığı bazında süreklilik arzemediğinden, elde edilebilen sayısal verilere dayanılarak yapılan açıklama ve yorumlarda da verilerin bu nitelikleri göz önünde bulundurulmuştur.

## **5. YÖNTEM**

### **5.1. Araştırma Modeli**

Araştırma Raporu, yapılan genel taramalar sonucu ulaşılan verilerin analizi yapılarak hazırlanmıştır.

### **5.2. Veriler ve Toplanması**

Konuya ilişkin mevzuat, kitap, makale ve yazılar belgesel tarama ve ilgili web sitelerinin taranması yolu ile elde edilmiştir. Kamuda geçici işçi istihdam edilen kurum yetkilileri ve geçici işçilerin üyesi oldukları sendika yöneticileri ile yüzyüze görüşmeler yapılmıştır.

### **5.3. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması**

Elde edilen verilerle geçici işçi kavramı hukuksal yönü ile incelenmiş, kamuda geçici işçi istihdamı uygulaması bütçe ile ilişkilendirilerek tarihsel süreci ile ele alınmış, kamuda geçici işçi istihdamının esasları ve bu konuda ortaya çıkan sorunlar belirtilmeye çalışılmıştır.

## **BİRİNCİ BÖLÜM**

### **KAMUDA İSTİHDAM TÜRLERİ, İŞÇİ KAVRAMI VE KAMUDA İŞÇİ İSTİHDAMININ YAPISI**

#### **1. KAMUDA İSTİHDAM TÜRLERİ**

Personel mevzuatı açısından, genel ve katma bütçeli kuruluşlar, il özel idareleri, belediyeler, il özel idareleri ve belediyelerin kurdukları birlik, müessese ve işletmeler ile bunlara bağlı kuruluşlar, kanunlarla kurulan fonlar, kefalet sandıkları, üniversiteler, kamu iktisadi teşebbüsleri ile sermayelerinin yarısından fazlası bunlara ait kuruluşlar, özel kanunla kurulmuş kuruluşlar ve diğer kamu tüzel kişiliklerini kamu kuruluşu olarak tanımlamak mümkündür. Bu kuruluşlarda çalışan personel de kamu personeli olarak tanımlanabilir.

Türkiye’de temel personel kanunu olan, 14.7.1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinde, kamu hizmetlerinin, memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülmesi öngörülmüştür.

#### **1.1. Memur**

657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (A) fıkrasında; mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın Devlet ve diğer kamu tüzel kişilerin genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetini ifa ile

görevlendirilenlerin 657 sayılı Kanunun uygulanmasında memur sayılacağı belirtilmiştir.

657 sayılı Kanunun kapsamını belirleyen 1 inci maddesinde sayılan kurumların (Genel ve katma bütçeli kurumlar, il özel İdareleri, belediyeler, il özel idareleri ve belediyelerin kurdukları birlikler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, kanunlarla kurulan fonlar, kefalet sandıkları veya beden terbiyesi bölge müdürlükleri) dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılmaktadır.

T.C. Anayasası'nın "kamu hizmeti görevlileriyle ilgili hükümler" başlığını taşıyan 128 inci maddesinde; Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerin, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülmesi, memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, sorumlulukları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işlerinin kanunla düzenlenmesi gerektiği belirtilmiştir.

Anayasa'nın 129 uncu maddesinde ise; memurlar ve diğer kamu görevlilerinin Anayasa ve kanunlara sadık kalarak faaliyette bulunmakla yükümlü oldukları, memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları mensuplarına savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemeyeceği, uyarma ve kınama cezalarıyla ilgili olanlar hariç, disiplin kararlarının yargı denetimi dışında bırakılamayacağı, memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında işledikleri iddia edilen suçlardan ötürü ceza kovuşturması açılmasının, kanunla belirlenen istisnalar dışında, kanunun gösterdiği idari merciin iznine bağlı olduğu hüküm altına alınarak, memurlarla ilgili işlemlerin objektif kurallara bağlı olarak yürütülmesi teminat altına almıştır.

## 1.2. Sözleşmeli personel

657 sayılı Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasında sözleşmeli personel; “Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan zaruri ve istisnai hallerde münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde çalıştırılan ve işçi sayılmayan personeldir.” şeklinde tanımlanmıştır. Teknik hizmetlerden olan görevler için, işin geçici olma şartı aranmamaktadır.

Yabancı uyrukluların tarihi belge ve arşiv kayıtlarını değerlendiren mütercimlerin, kadrolu avukat istihdam edecek kadar iş bulanmayan hallerde avukatların, kadrolu istihdamının mümkün olmadığı hallerde tabip veya uzman tabiplerin, Adli Tıp Kurumu Uzmanlarının, Devlet Konservatuvarı sanatçı öğretim üyelerinin, İstanbul Belediyesi Konservatuvarı sanatçıların, Milli Savunma Bakanlığı ve Jandarma Genel Komutanlığı ve dış kuruluşlarda belirli bazı hizmetlerde çalıştırılacak personelin de zorunlu hallerde sözleşme ile istihdamı mümkündür.

Bunların dışında 399 sayılı KHK'nin<sup>1</sup> istihdam şekillerinde, sözleşmeli personel ibaresi yer almış ve 3 üncü maddesinin (c) bendinde; “...teşebbüs ve bağlı ortaklıkların genel idare esasları dışında yürüttükleri hizmetlerinde bu KHK'de belirtilen hukuki esaslar çerçevesinde akdedilecek bir sözleşme ile çalıştırılan ve işçi statüsünde olmayan personel” olarak tanımlanmıştır.

Kamu İktisadi Teşebbüslerinde ve özelleştirme kapsamındaki kuruluşlarda istihdam edilen personelin önemli bir bölümü, 399 sayılı KHK ile getirilen sözleşmeli personel statüsünde çalışmaktadır.

---

<sup>1</sup> 22.1.1990 tarihli ve 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname.

Kamu kurum ve kuruluşlarının kendi kuruluş kanunlarına koydukları özel hükümlerle kadro karşılığı sözleşmeli personel çalıştırma uygulaması da yaygın bir hal almıştır.

### **1.3. Geçici Personel**

657 sayılı Kanununun 4 üncü maddesinin (C) fıkrasında geçici personel; “bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselerdir.” şeklinde tanımlanmıştır.

Geçici personele örnek olarak genel nüfus sayımında ve seçimlerde görevlendirilenler, Güzel Sanatlar Fakültelerinde çalıştırılan canlı modeller, Milli Eğitim Bakanlığı örgün eğitim kurumlarında kısmi zamanlı istihdam edilen İngilizce Dil Öğreticileri gösterilebilir.

### **1.4. İşçiler**

657 sayılı Kanununun 4 üncü maddesinin (D) fıkrasında işçi; memur, sözleşmeli personel ve geçici personel dışında çalışanlar olarak ifade edilmiş ve bağımsız bir işçi tanımının yapılmasından kaçınılmıştır.

5.5.1983 tarihli ve 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 2 nci maddesinin 4 üncü fıkrasında, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince yürütülen hizmetlerde yahut İktisadi Devlet Teşekkülleri ile müessese ve iştiraklerinde veya özel kanunlarla kurulmuş kurum, müessese ve işyerlerinde bedenen veya bedenen ve fikren çalışanlardan, bedeni çalışmaları fikri çalışmalarına galip gelen kimselerin Sendikalar Kanunu bakımından işçi sayılacakları belirtilmiştir.



İşçiler hakkında her türlü özlük hakları da dahil olmak üzere 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır. Bu anlamda kamu sektöründe ya da özel sektörde çalışan işçiler arasında bir fark yoktur.

Kamuda istihdam edilen işçiler esas olarak, “sürekli işçi” ve “geçici işçi” olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanununda sürekli işçi ve geçici işçi tanımına yer verilmemiş, nitelikleri bakımından 30 iş günü süren işlerin “süreksiz iş”, bundan fazla süren işlerin ise “sürekli iş” olduğu belirtilmiştir (m.10). Kamudaki sürekli ve geçici işçi istihdamı 4857 sayılı İş Kanununda düzenlenen sürekli iş ve süreksiz iş tanımına uygun bir şekilde yapılmamaktadır.

İşçilerle ilgili olarak yılları bütçe kanunlarında çeşitli hükümler yer almaktadır. 2004 Mali Yılı Bütçe Kanununun 34 üncü maddesinin (a) bendinde, sürekli ve geçici işçilere bütçede tertiplenen ödeneği aşacak şekilde fazla çalışma yaptırılmayacağı, bu tertiplere hiçbir şekilde ödenek aktarması yapılamayacağı ve bütçenin başka tertiplerinden işçi ücreti ve fazla çalışma ücreti ödenemeyeceği; toplu iş sözleşmelerinden doğacak yükümlülükler ile ihbar ve kıdem tazminatları ödemeleri nedeniyle meydana gelecek ödenek eksikliklerinin Maliye Bakanlığı bütçesindeki “personel giderlerini karşılama ödeneği” ile “yedek ödenek” tertiplerinden karşılanabileceği belirtilmektedir.

## **2. İŞÇİ KAVRAMI**

### **2.1. Tanım**

İşçi, 4857 sayılı İş Kanununda “bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi” olarak tanımlanır (m.2/I).

İş Kanunu işçiyi tanımlarken, “iş sözleşmesine dayanarak çalışan kişi” unsurunu vurgulamaktadır. Şu halde, çalışmayı konu alan istisna, vekalet, adi şirket gibi akitler İş Kanununun kapsamı dışında kalmaktadır. 506 sayılı Sosyal

Sigortalar Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu kapsamına da sadece iş sözleşmesi ile çalışanlar sokulmuş, bunlara uygun olarak 5.5.1983 tarihli ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununa (TSGLK) göre toplu sözleşme ve grev hakları da iş sözleşmesi ile çalışan işçilere tanınmıştır (m.1).

Buna karşılık Sendikalar Kanunundaki işçi kavramının sınırları genişletilmiş, iş sözleşmesinden başka, bedenen çalışmayı konu alan nakliye, neşir, adi şirket akitlerine göre çalışanların da, bu Kanunun uygulanmasında işçi sayılmaları kabul edilmiş bulunmaktadır (m.2/I, II).

“Bu duruma göre, işçi kavramının sınırları, Sosyal Sigortalar Kanunu ve iş kanunları ile TSGLK’nun uygulanmasında sadece iş sözleşmesine yer verilerek dar; Sendikalar Kanununda ise, iş sözleşmesi ile bazı iş görme akitlerine göre çalışanların da işçi sayılmalarıyla geniş tutulmuş olmaktadır.”<sup>2</sup>

## **2.2. İşçi Kavramının Unsurları**

### **2.2.1. Geçerli Bir İş İlişkisinin Varlığı**

İş Kanunu işçi sayılabilmek için, “iş sözleşmesine dayanarak çalışma”nın gerçekleşmesini arar. Burada söz konusu olan, geçerli bir iş ilişkisinin varlığıdır. Ancak her iş ilişkisi, işçi sayılmak için yeterli değildir. Söz konusu iş ilişkisinin, öncelikle, hukuken geçerli bir iş ilişkisi olması gerekir. İş ilişkisinin yürürlükteki hukuk düzeninin temel görüşleriyle bağdaşmadığı durumlarda, geçerli bir iş ilişkisinin doğması ve ilgili bir kişinin işçi sayılması düşünülemez. Çalışan tutuklu ve hükümlülerde görüldüğü üzere iş görmenin, serbest iradeyle kurulmuş bir iş sözleşmesinin yerine, kanun hükmüne dayandığı durumlarda, iş hukuku anlamında bir iş ilişkisine rastlanmaz.

---

<sup>2</sup>ÇELİK, Nuri, **İş Hukuku Dersleri**, Beta Yayınları, İstanbul, 2000, s.37.

### 2.2.2. Herhangi Bir İşin Yapılması

İş sözleşmesi karşılıklı borç doğuran bir sözleşmedir. İşçinin iş sözleşmesinden doğan temel borcu bir işin görülmesidir. İş, kişinin ekonomik bakımdan iş olarak değerlendirilebilen her türlü faaliyetidir.

Kanun koyucu, işçi niteliğinin oluşması için iş ilişkisinin iş sözleşmesine dayanmasını gerekli görmüş olmakla birlikte, işçinin bu sözleşme kapsamında taahhüt etmiş olduğu işin türüne, niteliğine önem vermemiştir. Dolayısıyla işin bedensel veya düşünsel olması; vasıflı veya vasıfsız olması; sanayi ve hizmet sektöründe yürütülmesi; kamu veya özel sektör işyerinde yürütülmesi hukuksal anlamda işçi sıfatının kazanılması bakımından herhangi bir fark yaratmaz.

İşçi, iş sözleşmesi kapsamında bir işin görülmesini taahhüt etmesine rağmen, bu işin sonucundan sorumlu değildir. İşçi yalnızca belirli bir amaca yönelik belirli bir eylemi göstermeyi taahhüt etmiştir.

### 2.2.3. Karşılık Uğruna Çalışma

Bir kişinin işçi sayılabilmesi için, onun o işi bir karşılık uğruna yapması gerekir. Söz konusu karşılık, para biçiminde (yani ücret olarak) belirlenebileceği gibi, eşya biçiminde de kararlaştırılabilir.

İşçinin ücret karşılığı çalışan kişi olduğu 4857 sayılı İş Kanununda düzenlenmeyen, buna karşılık 25.8.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununda<sup>3</sup> açıkça yer alan bir esastır. 4857 sayılı İş Kanununda, işçi tanımı içerisinde yer almamakla beraber ücretin, iş sözleşmesinin önemli bir unsuru olduğu kabul edilmektedir. Yargıtay'ın kararları da bu yöndedir.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> 4857 sayılı İş Kanununun 120 inci maddesi ile, 14 üncü maddesi hariç diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır.

<sup>4</sup> Yarg. 9. HD., 19.2.1990, E. 9766 K. 1667, UYGUR, Turgut, **Borçlar Kanunu V. Cilt**, Kazancı Yayınları, İstanbul, 1993, s.500.

“Ancak, ahlaki bir görev olarak veya hatır için yapılan bir hizmet ücreti gerektirmeyecek ve böyle bir ilişki iş sözleşmesi olarak nitelenmeyecektir.”<sup>5</sup>

#### **2.2.4. İşverene Bağımlı Olarak Çalışma**

İş hukuku; özel olarak, bağımlı çalışanların (işçilerin) iş ilişkilerini düzenleyen bir hukuk dalıdır. Bu bakımdan bir işçinin işçi sayılabilmesi için, işverenle kişisel bağımlılık içinde bulunması, yani işverenin buyruklarına uygun biçimde ve onun gözetim-denetim ve yönetimi altında işini görmesi gerekir.

İş sözleşmesinin bağımlılık unsuru, bu sözleşmeyi diğer iş görme sözleşmelerinden ayırır. İşverenle işçi arasındaki bağımlılık unsuru görece bir anlam taşımakta; bağımlılığın derecesi, işçinin taahhüt ettiği işin niteliğine, işçinin işyerindeki konumuna, mesleki uzmanlığına göre değişebilmektedir.

“Bağımlılık kavramının niteliğini açıklayan yaygın görüş ise kişisel/hukuksal bağımlılık görüşüdür.”<sup>6</sup> Buna göre bağımlılık önce kişiseldir. İşveren işçinin kişiliği üzerinde diğer iş görme sözleşmelerinde bulunmayan hak ve yetkilere sahiptir. İş sözleşmelerinin taraflar arasında kişisel bir bağımlılık meydana getirmesinin temelinde ise, bu sözleşmenin sürekli borç ilişkisi kuran bir sözleşme olması niteliği yatmaktadır. İş sözleşmesi bu niteliği ile ani edimli borç ilişkilerinde bulunmayacak derecede sıkı ve yoğun bir kişisel ilişki doğurmaktadır.

Hukuksal bağımlılık, iş sözleşmesinden doğan yönetim hakkı doğrultusunda işverene emir ve talimat verme yetkisi bahşeder. İşveren vereceği emir ve talimatlarla kanuna, toplu iş sözleşmesine ve iş sözleşmelerine aykırı

---

<sup>5</sup> ÇELİK, Nuri, **a.g.e.**, s.37.

<sup>6</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, **Hizmet Sözleşmesi (Kuruluş-İçerik-Sona Erme)**, Tasarım Ofset, Ankara, 1995, s.23.

olmamak kaydıyla, işin yürütülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarını düzenleyebilme hakkına sahiptir.

### **3. KAMUDA İŞÇİ İSTİHDAMININ YAPISI**

Kamu tüzel kişileri, kuruluş mevzuatında kendilerine verilen bazı görevleri yerine getirebilmek için işçi istihdam etmektedirler. İşçiler hakkında, her türlü özlük hakları da dahil olmak üzere, başta 4857 sayılı İş Kanunu olmak üzere özel hukuk hükümleri uygulanır.

Kamuda işçi istihdamının 1 inci grubunu sürekli işçiler oluşturmaktadır. 190 sayılı KHK'nin 11 inci maddesinde, kurumların, atelye, şantiye, fabrika ve çiftlik gibi işçi istihdamı zorunlu olan hizmet birimleri için sürekli işçi istihdam edebilecekleri belirtilmektedir. Maddede belirtilen işyerlerinin ortak özelliği ise, bu işyerlerinde görülen işlerin, nitelikleri gereği kesintisiz devam etmesidir. Gerek 190 sayılı KHK'de gerek yılları bütçe kanunlarında "sürekli işçiler" ifadesi kullanılsa da, bundan anlaşılması gereken, bu işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile istihdam edildikleridir.

Sürekli işçiler, tıpkı memurlar gibi açıktan atanma suretiyle bu göreve getirilebilirler ve birer kadro işgal ederler. Kamuda sürekli işçi istihdamına ilişkin esaslar 190 sayılı KHK'nin 11 inci maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, kamu kurumlarının sürekli işçi kadroları, Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşü üzerine Maliye Bakanlığınca, bütçe imkanları göz önünde bulundurularak, vize edilebilir. İl özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birlik ve müesseselerde sürekli işçi çalıştırılması, Devlet Personel Başkanlığının görüşüne dayalı İçişleri Bakanlığının vizesine tabidir.

Kamuda işçi istihdamının 2 nci grubunda, kamuda yaygın olarak uygulanan geçici işçi istihdamı bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanununda geçici işçi kavramına yer verilmemiştir. Geçici işçi istihdamı ile ilgili düzenlemeler

yılları bütçe kanunlarıyla yapılmaktadır. 2004 Mali Yılı Bütçe Kanununun 34 üncü maddesinde, geçici işçilerin 12 ayı aşmayan ve 30 günden az olmayan sürelerle istihdam edilecekleri, istihdamlarının Kanunda belirtilen kurumların vizesine tabi olduğu hüküm altına alınmıştır.

2004 Mali Yılı Bütçe Kanunundaki düzenlemeye göre, Genel bütçeye dahil dairelerle katma bütçeli idareler, sürekli işçiler ile geçici işçileri, bütçelerinin (01-3) ile (02-3) ekonomik kodunda yer alan ödenekleri aşmayacak sayıda ve süreyle istihdam edebilirler.

İşçi istihdamının 3 üncü türü, İş Kanunundaki ifade ile “süreksiz iş”lerde işçi istihdamıdır. 4857 sayılı İş Kanununun 10 uncu maddesinde süreksiz işler, nitelikleri bakımından en çok 30 iş günü süren işler olarak tanımlanmış ve İş Kanununun 26 kadar maddesinin "süreksiz işlerde" uygulanmayacağı, bu maddelerde düzenlenen konularda Borçlar Kanunu hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir.

Kamu kesiminde süreksiz işlerde işçi çalıştırılması, yılları bütçe kanunlarında düzenlenmektedir. 2004 Mali Yılı Bütçe Kanununun ”Geçici hizmet karşılığı yapılacak ödemeler” başlıklı 44 üncü maddesinin (a) bendinde, kurumların, arızı nitelikteki işleriyle sınırlı kalmak koşulu ile, yıl içinde bir ayı aşmayan sürelerle hizmet alımı yoluyla çalıştıracakları kişiler” ibaresi ile belirtilen işçiler, İş Kanunu bağlamında süreksiz işlerde çalıştırılan işçilerdir. Geçici hizmet alımına ilişkin ayrıntılı düzenleme ise yine Bütçe Kanununa ekli (E) cetvelinde yapılmıştır. Buna göre, kurum ve kuruluşlar faaliyetlerine ilişkin arızı mahiyetteki işler ile sınırlı olmak kaydıyla, bir ayı aşmayan sürelerde ve Maliye Bakanlığından vize alınmaksızın çalıştırılacak kişilere ödeme yapabilirler. Bir mali yıl içinde aynı kişiye aynı kurum bütçesinden farklı program ve tertiplerde olsa dahi en fazla üç ay için ödeme yapılabilir. Ancak yurt dışında görevli Türk Silahlı Kuvvetleri birliklerinde insani amaçla çalıştırılan ve

azami sayılar ile ücretleri ödenekleri çerçevesinde Maliye Bakanınca belirlenecek yerel personel için bu süre kaydı aranmaz.

Kamuda işçi istihdamının 4 üncü türü ise “kısmi zamanla hizmet alımı”, yoluyla işçi istihdamıdır. 1475 sayılı İş Kanununda kısmi zamanlı hizmet alımına ilişkin açık bir hüküm yoksa da engelleyici bir hüküm de bulunmamaktaydı. Genel bütçe kanunlarının (R) cetvelinin (mb) bendinde kısmi zamanlı hizmet alımına ilişkin giderin (390) harcama kaleminden yapılacağı hükmü ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun değişik 46 ncı maddesinde, cari hizmet maliyeti karşılığı olarak öğrencilerden alınan öğrenim harçlarının diğer faaliyetlerle birlikte, öğrencilerin kısmi zamanlı olarak geçici işlerde çalıştırılmasına ilişkin giderlerde de kullanılacağı hükmü, bu tür istihdamın kamu kurumlarında uygulanmasına açık zemin oluşturmaktaydı.

4857 sayılı İş Kanununun 13 üncü maddesinde kısmi süreli iş sözleşmesi tanımlanmıştır. Bu tanıma göre, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir. Emsal işçi ise, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzeri işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçidir.

2004 Mali Yılı Bütçe Kanununun “Geçici hizmet karşılığı yapılacak ödemeler” başlıklı 44 üncü maddesinin (a) ve (b) bendlerinde; “Arızı nitelikteki işleriyle sınırlı kalmak koşuluyla, yıl içinde bir ayı aşmayan sürelerle hizmet alımı yoluyla çalıştırılan kişilere (süreksiz işlerde çalıştırılan işçiler) yapılacak ödemelerin ve “Kısmi zamanlı hizmet alınan kişilere yapılan ödemelerin” bütçelerinin (01-4) ekonomik sınıflandırma kodunda yer alan ödenekleri aşmayacak şekilde yapılacağı belirtilmiştir.

Bütçe kanunlarındaki bu düzenlemelerden de anlaşılacağı üzere, kurumlar, arızı nitelikte olan hizmet ihtiyacını ve kısmi zamanlı işçi ihtiyaçlarını, kadro veya vize işlemlerine gerek olmaksızın ödenek, hizmet ve süre şartlarına uyarak giderebilmektedirler.



## İKİNCİ BÖLÜM

### KAMU KESİMİNDE GEÇİCİ İŞÇİ İSTİHDAMI UYGULAMASI

#### 1. GENEL OLARAK

Kamu kesiminde “geçici işçi” kavramının kullanılmasının nedeni, bu işçileri sürekli işçi adı verilen ve bir kadroya bağlı olarak çalışan işçilerden ayırmaktır. 4857 sayılı İş Kanununda sürekli işçi-geçici işçi ayrımı yapılmamıştır. İş hukuku açısından işçi; bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişidir.

Kamu kurum ve kuruluşlarına ait kadroların ihdası, iptali ve kullanılmasına dair esas ve usulleri düzenleyen 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 11 inci maddesinin başlığı “Sürekli ve Geçici İşçi Kadro ve Pozisyonları” olmasına rağmen, maddenin içeriğinde, geçici iş pozisyonları ve geçici işçilere ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Kamuda geçici işçi istihdamı, yılları bütçe kanunlarına konulan hükümlerle düzenlenmektedir. 2004 Mali Yılı Bütçe Kanununun “İşçilik ödenekleri ve geçici iş pozisyonları” başlıklı 34 üncü maddesi şu şekildedir:

“a) Genel bütçeye dahil dairelerle katma bütçeli idareler, sürekli işçileri ile otuz iş gününden fazla süreyle çalıştıracakları geçici işçileri, bütçelerinin (01-3)

ile (02-3) ekonomik kodunda yer alan ödenekleri aşmayacak sayıda ve süreyle istihdam edebilirler.

Toplu iş sözleşmelerinden doğacak yükümlülükler, ihbar ve kıdem tazminatı ödemeleri, asgari ücret ve sigorta prim artışı nedeniyle meydana gelecek ödenek eksiklikleri Maliye Bakanlığı bütçesinin "Personel Giderlerini Karşılama Ödeneği" ile "Yedek Ödenek" tertiplerinde yer alan ödeneklerden aktarma yapılmak suretiyle karşılanabilir. 1 inci fıkra da belirtilen ekonomik kodlara bu durumlar dışında (söz konusu ekonomik kodlar arasındaki aktarmalar ile bu kodlar için birimler arası aktarmalar hariç) hiçbir şekilde ödenek aktarması yapılamayacağı gibi bütçenin başka tertiplerinden işçi ücreti ve fazla çalışma ücreti de ödenemez.

Söz konusu kurum ve kuruluşların birim amirleri fazla çalışma için öngörülen ödeneğe göre iş programlarını yapmak, bu ödeneği aşacak şekilde fazla çalışma yaptırmamak ve ertesi yıla fazla çalışmadan dolayı borç bıraktırmamakla yükümlüdürler. Deprem, yangın, su baskını, yer kayması, kaya düşmesi, çığ ve benzeri afetler nedeniyle yürürlüğe konulacak Bakanlar Kurulu kararları uyarınca yaptırılacak fazla çalışmalar hariç fazla çalışma ücret ödemeleri için hiçbir şekilde ödenek aktarması yapılamaz.

Kurumlar, bütçelerinin geçici işçiler için öngörülen ödenekleri ile sınırlı olmak üzere yıl içinde aylar itibarıyla çalıştıracakları geçici işçilerin sayılarını, bunların çalıştırılacakları birimlere göre dağılımını (merkez teşkilâtında birimler, taşra teşkilâtında ise bölge ve il müdürlüğü olarak) gösteren cetvelleri, yapılan hesaplamalarla birlikte Ocak ayı sonuna kadar Maliye Bakanlığına vize ettirmek zorundadır. Yıl içinde yer ve birim değişiklikleri ile aylık dağılımda meydana gelecek değişiklikler de aynı usule göre vizeye tabidir. Bu vize işlemi yapılmaksızın geçici işçi istihdam edilemez ve ödeme yapılamaz.

Yukarıdaki hükümlere aykırı uygulamalardan ita amirleri ve tahakkuk memurları ile ödenek üstü harcama yapan saymanlar sorumludur.

b) Döner sermayeler, fonlar ve bütçeden yardım alan kuruluşlar ile 8.6.1984 tarihli ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamı dışında kalan kuruluşların 1.1.2004 tarihinden itibaren otuz iş gününden fazla süre ile çalıştıracakları geçici işçilere ait geçici iş pozisyonları, aylar ve birimler itibarıyla ilgili bakanlığın onayı alınmak suretiyle 31.1.2004 tarihine kadar Maliye Bakanlığına vize ettirilir. Kuruluşların geçici iş pozisyonlarında yıl içinde meydana gelecek yer ve birim değişiklikleri ile aylık dağılım değişiklikleri de aynı usule göre vizeye tâbidir.

c) (a) ve (b) bentleri kapsamındaki kurum, kuruluş ve fonların kanunla, uluslararası anlaşmalarla veya yılı programı ile kurulması veya genişletilmesi öngörülen birimleri için yapılacak yeni vizeler dışında, 2003 yılında vize edilmiş toplam adam/ay miktarlarını aşacak şekilde vize yapılamaz. Ancak, 24.3.1950 tarihli ve 5659 sayılı Kanunun gerektirdiği hizmetlerden doğan geçici işçi ihtiyacını karşılamak amacıyla bu sınırlamaya tabi tutulmaksızın talepleri değerlendirmeye Maliye Bakanı yetkilidir. Vize edilmiş bulunan geçici iş pozisyonları Maliye Bakanlığının uygun görüşü ile başka unvanlı geçici iş pozisyonları ile değiştirilebilir veya iptal edilebilir. Maliye Bakanlığınca vize edilen cetvellerin bir örneği, ilgisine göre Sayıştay Başkanlığına veya Başbakanlık Yüksek Denetleme Kuruluna gönderilir. Bu vize işlemi yapılmaksızın ödeme yapılamaz.

d) Kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarının 1.1.2004 tarihinden itibaren otuz iş gününden fazla süre ile çalıştıracakları geçici işçilere ait geçici iş pozisyonları, ilgili bakanlığın ve Hazine Müsteşarlığının (özelleştirme programına alınanlar için Özelleştirme İdaresi Başkanlığının) onayı alınmak suretiyle 31.1.2004 tarihine kadar Devlet Personel Başkanlığına vize ettirilir.

Vize edilen geçici iş pozisyonları Devlet Personel Başkanlığınca başka unvanlı geçici iş pozisyonları ile değiştirilebilir veya iptal edilebilir. Vize ettirilen cetvellerin bir örneği Başbakanlık Yüksek Denetleme Kuruluna gönderilir. Bu vize işlemi yapılmaksızın ödeme yapılamaz.

e) İl özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birlik ve müesseselerde çalıştırılacak geçici işçilere ait geçici iş pozisyonları her yıl İçişleri Bakanlığına vize ettirilir. Vize edilmiş bulunan geçici iş pozisyonları İçişleri Bakanlığı tarafından başka unvanlı geçici iş pozisyonları ile değiştirilebilir veya iptal edilebilir. İçişleri Bakanlığı tarafından vize edilen geçici iş pozisyonlarına ait vize cetvellerinin bir örneği Devlet Personel Başkanlığına gönderilir. Bu vize işlemi yapılmadan geçici işçi çalıştırılmaz ve herhangi bir ödeme yapılamaz.

f) Genel bütçeye dahil dairelerle katma bütçeli idarelerin kamu işverenleri sendikalarına ödemeleri gereken 2004 yılına ait üyelik aidatları, Maliye Bakanlığı bütçesinde yer alan tertipten ödenir. Yapılacak ödemeler, tertibinde yer alan ödenek tutarıyla sınırlı olup, bu tertibe bütçenin diğer tertiplerinden hiçbir şekilde aktarma yapılamaz.”

2004 Mali Yılı Bütçe Kanununun 34 üncü maddesinden hareketle, geçiş işçi kavramı hakkında şu saptamalar yapılabilir.

a) 30 iş gününden az olmayan 12 ayı geçmeyen sürelerle çalıştırma

Bütçe Kanunları yıllık olduğundan ve kamudaki geçici işçilerin vize işlemleri bütçe kanunlarına dayanılarak yapıldığından, geçici işçilerin azami çalıştırılma süreleri 12 ay olacaktır. Diğer yandan 2004 Mali Yılı Bütçe Kanununun 34 üncü maddesinin (a) bendinde geçici işçilerin 30 iş gününden fazla çalıştırılacakları hüküm altına alınmıştır. 30 iş gününden az süreli bir iş

sözleşmesi süreksiz iş sayıldığından İş Kanunu değil Borçlar Kanunu hükümlerine tabidir.

b) Vize edilen pozisyonlarda istihdam edilme

Kamuda çalıştırılacak geçici işçilerin işe alınmaları vize prosedürüne bağlanmıştır. Bu vize süreci tamamlanmadan geçici işçi istihdamı mümkün değildir.

c) Bütçe ödenekleri ile sınırlılık

Genel bütçeye dahil dairelerle katma bütçeli idareler, geçici işçileri, bütçelerinin (01-3) ve (02-3) ekonomik kodunda yer alan ödenekleri aşmayacak sayıda ve süreyle istihdam edebilirler.

d) İş Kanununa tabi olma

Geçici işçi istihdamı, süresi 30 işgününden fazla süren işlerde söz konusu olduğundan ve yapılan iş süreksiz iş kapsamına girmediğinden, bu kişiler hakkında Borçlar Kanunu hükümleri değil, İş Kanunu hükümleri geçerli olmaktadır. Ayrıca bu kişilerle yapılan sözleşmeler<sup>7</sup> İş Kanunu kapsamında iş sözleşmesi sayılmaktadır. Bunun dışında, kamuda, sürekli işçilerin yanında geçici işçilerin de sendikaya üye olma, üyelikten çıkma ve sendikal faaliyette bulunma hakkı vardır. Dolayısıyla, kamu kurum ve kuruluşlarında yürürlükte olan toplu iş sözleşmelerinin kapsamına, sürekli işçilerle birlikte geçici işçiler de girebilmekte ve toplu sözleşme hükümleri geçici işçiler için de uygulanabilmektedir.

---

<sup>7</sup> Kamuda istihdam edilen geçici işçilerle yapılan belirli süreli iş sözleşmesi örneği için Bkz. EK-2.

Tüm bu belirleyici unsurlar göz önüne alınarak, kamu kesimine özgü geçici işçi tanımına ulaşılabilir. Buna göre geçici işçi; hizmetin özelliği dikkate alınarak kurumların ihtiyaçları ve bütçe ödenekleri çerçevesinde, 12 ayı aşmayan ve 30 iş gününden az olmayan sürelerle çalıştırılan, istihdamının yetkili makamlar tarafından pozisyon vizesi işlemine bağlı bulunduğu ve hakkında 4857 sayılı İş Kanunu, iş sözleşmeleri ve varsa toplu sözleşme hükümlerinin uygulandığı gerçek kişidir.<sup>8</sup>

## **2. BÜTÇE KANUNLARI İLE GEÇİCİ İŞÇİ İSTİHDAMINA İLİŞKİN DÜZENLEMELERİN TARİHSEL GELİŞİMİ**

Kamu kesiminde geçici işçi istihdamına ilişkin hususların Bütçe Kanunları ile düzenlenmesi uygulamasına ilk olarak, 1979 Mali Yılı Bütçe Kanunu ile başlanmıştır. 1979 yılından önce de kamu kesiminde belirli süreli iş sözleşmeleri ile işçi istihdam edilmekteydi. Ancak, bu şekilde istihdam edilen geçici işçiler, Maliye Bakanlığının vizesine tabi değildi. Yıllar içinde kurumların belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalıştırdığı işçi sayısının artması ve bütçeye getirdiği mali yük nedeniyle, konu disipline edilmek istenmiş ve ilk olarak 1979 Mali Yılı Bütçe Kanununda, kamu kesiminde geçici işçi istihdamına ilişkin hükümler yer almıştır.

Aşağıda, yılları bütçe kanunlarında geçici işçi istihdamı ile ilgili getirilen düzenlemeler, 1979 yılından başlayarak günümüze kadar incelenmiş olup, yıllar içinde getirilen farklı düzenlemeler belirtilmiştir. Kronolojik sıra içerisinde, ele alınmayan yılları bütçe kanunlarında, önceki yıl bütçe kanunu hükümlerinde bir değişikliğe gidilmemiştir.

1979 Mali Yılı Bütçe Kanununun “İşçi kadroları” başlıklı 38 inci maddesindeki düzenleme şu şekildedir:

---

<sup>8</sup> ESER, Ender, “Kamuda Geçici İşçi İstihdamı ve 4857 sayılı İş Kanunu Açısından Bir Değerlendirme”, **Bütçe Dünyası Dergisi**, S.17, Kış 2004, s.36-41.

“Genel bütçeye dahil daireler, katma bütçeli idareler, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulan fonlar ve hizmetlerini genel ve katma bütçelerin transfer tertiplerinden aldıkları ödeneklerle yürüten kuruluşlar 1978 mali yılı sonu itibariyle; kamu iktisadi teşebbüsleri ise 1978 takvim yılı sonu itibariyle fiilen çalıştırdıkları tüm devamlı işçi kadroları ile 1 Mart 1979 tarihinden itibaren 30 iş gününden fazla süre ile çalıştıracakları diğer işçi pozisyonlarını, 31 Mart 1979 gününe kadar (ilgili bakanlığın onayı alınmak suretiyle) Maliye Bakanlığına bildirerek vize ettirmek zorundadırlar.

Maliye Bakanlığınca vize edilen cetvellerin bir örneği, ilgisine göre Sayıştay veya Yüksek Denetleme Kurulu Başkanlığına gönderilir.

Bu vize işlemi yapılmaksızın işçi çalıştırılmaz ve herhangi bir ödeme yapılmaz.

Hizmet genişlemesi nedeniyle, 1 inci fıkra uyarınca vize edilmiş olan devamlı işçi kadro sayıları ile 30 iş gününü aşan süre ile çalıştırılacak diğer işçi pozisyonlarında vize tarihinden sonra yapılması gereken her türlü artışlar için Maliye Bakanlığının vizesinin alınması zorunludur.

Vize edilmiş olan işçi kadro ve pozisyonları Maliye Bakanlığının uygun görüşü ile değiştirilebilir veya iptal edilebilir. Bu iptal ve değişikliklerin ilgisine göre Sayıştay veya Yüksek Denetleme Kuruluna bildirilmesi zorunludur.”

1979 Mali Yılı Bütçe Kanununda, “devamlı işçiler” ve “30 iş gününden fazla süre ile çalıştırılacak diğer işçiler” ayrımına gidilmiştir. Devamlı işçi ifadesi kadrolu (sürekli) işçi anlamına gelirken, 30 iş gününden fazla süre ile çalıştırılacak diğer işçiler ise geçici işçileri ifade etmektedir.

1982 Mali Yılı Bütçe Kanununun İşçi kadroları başlıklı 33 üncü maddesindeki düzenlemede ise;

“...İdare ve kuruluşların 1982 Mali Yılında kullanabilecekleri bu tür geçici işçi pozisyonlarının sayısı 1981 Mali Yılı içinde vize edilmiş olan miktarı geçemez.

.... Maliye Bakanlığınca vize edilen cetvellerin bir örneği Sayıştay Başkanlığına gönderilir.

....

Bu Madde hükümleri “İktisadi Devlet Teşekkülleri ve benzeri kuruluşların Genel Yatırım ve Finansman Programı” dışında kalan Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve benzeri kuruluşlar hakkında da uygulanır.”

hükümleri ile 1979 Mali Yılı Bütçe Kanunundaki düzenlemelerden kimi farklı düzenlemeler getirilmiştir.

1983 Mali Yılı Bütçe Kanununun “işçi kadroları” başlıklı 31 inci maddesinde:

“.....

Maliye Bakanlığı 1983 yılında, kanunla veya uluslararası andlaşmalarla kurulması öngörülen birimlere, Beş Yıllık Kalkınma Planı ve 1983 yılı Programında kurulması veya genişletilmesi öngörülen birimler dışında yeni sürekli işçi kadrosu ve 1982 mali yılında vize edilmiş geçici işçi pozisyonu sayısını aşacak miktarda vize yapamaz.

Bu madde hükümleri il özel idareleri ve belediyeler için de uygulanır. Ancak bu kuruluşlar için, boş kadro izni vermeye ve vize işlemi yapmaya İçişleri Bakanlığı yetkilidir.”



hükümleri ile bir yandan geçici işçi pozisyonu vize sayısının artırılmasının istisnaları belirtilmiş, bir yandan da il özel idareleri ve belediyelerde çalıştırılacak geçici işçiler de düzenlemenin kapsamına alınmıştır.

1984 Mali Yılı Bütçe Kanununun “İşçi kadroları” başlıklı 28 inci maddesi hükümlerinde ise şu yeni hükümler getirilmiştir:

“...

1984 mali yılında, kanunla veya uluslar arası antlaşmalarla kurulması öngörülen birimleri ile 1984 Yılı Programında kurulması veya genişletilmesi öngörülen birimleri için ihtiyaç duyacakları işçi kadro ve pozisyonları mevcut kadro ve pozisyonlarından karşılanır. Mevcut kadro ve pozisyonların bu birimlerin ihtiyaçlarının karşılanmasına yetmemesi halinde, Maliye Bakanlığınca, yeni birimlerin norm kadrolarının en çok yüzde 50’si oranında işçi kadro ve pozisyonu vize edilebilir. 1984 mali yılında, bu şekilde yapılacak vizeler dışında, 1983 mali yılında vize edilmiş miktarları aşacak biçimde vize yapılamaz.

Ancak, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı adına, sıtma eradiksoyunu hizmetlerinde kullanılmak üzere, 1983 yılında vize edilmiş miktarlarla bağlı kalınmaksızın işçi kadro ve pozisyonu vize edilebilir.

...”

1984 Mali Yılı Bütçe Kanunu ile getirilen “sıtma eradiksoyunu” hizmetlerine ilişkin hüküm, sonraki yıllar düzenlemelerinde yer almamıştır.

1985 Mali yılı Bütçe Kanununda, geçici işçi pozisyonları düzenlenmiş, sürekli işçi kadrolarına ilişkin düzenlemeler ise yer almamıştır. Kamuda sürekli işçi istihdamının usul ve esasları, 14.12.1983 tarihinde yürürlüğe giren 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile düzenlenmiştir. Anılan Kanunun sürekli ve geçici işçi kadro ve pozisyonları

başlıklı 11 inci maddesinde, sürekli işçi istihdamına ilişkin hükümlere yer verilmiş, geçici işçi istihdamına ilişkin hükümler ise, yılları bütçe kanunlarında düzenlenmeye devam edilmiştir.

1985 Mali Yılı Bütçe Kanununun “Geçici İşçi Kadroları” başlıklı 27 nci maddesi şu şekildedir:

“Genel bütçeye dahil dairelerle katma bütçeli idarelerin, bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşların ve kanunla kurulan fonların, hizmetlerini genel ve katma bütçelerin transfer tertiplerinden aldıkları ödeneklerle yürüten kuruluşların ve 8.6.1984 gün ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamı dışında kalan kuruluşların 1.1.1985 tarihinden itibaren 30 iş gününden fazla süre ile çalıştıracakları geçici işçilere ait geçici iş pozisyonları, ilgili bakanlığın onayı alınmak suretiyle 31.1.1985 gününe kadar Maliye ve Gümrük Bakanlığına vize ettirilecektir.

1985 mali yılında, kanunla, uluslararası antlaşmalarla veya 1985 Yılı Programı ile kurulması veya genişletilmesi öngörülen birimler için yapılacak yeni vizeler dışında, 1984 mali yılında vize edilmiş miktarları aşacak biçimde vize yapılamaz.

Vize edilmiş bulunan geçici iş pozisyonları Maliye ve Gümrük Bakanlığının uygun görüşü ile başka unvanlı geçici iş pozisyonları ile değiştirilebilir veya iptal edilebilir. Birimlerarası veya kuruluşlararası aktarmalarda da aynı usule uyulur.

Maliye ve Gümrük Bakanlığınca vize edilen cetvellerin bir örneği, ilgisine göre, Sayıştay Başkanlığına veya Yüksek Denetleme Kuruluna gönderilir.

Bu vize işlemi yapılmaksızın geçici işçi çalıştırılmaz ve ödeme yapılamaz.”

1985 Mali Yılı Bütçe Kanunu ile, vize edilen cetvellerin bir örneğinin Sayıştay Başkanlığına veya Yüksek Denetleme Kurulu'na da gönderileceği belirtilmiştir. Ayrıca anılan Bütçe Kanununda, kamu iktisadi teşebbüsleri ile il özel idareleri ve belediyelerde işçi çalıştırılmasına ilişkin düzenlemelere yer verilmemiştir.

Kamuda geçici işçi istihdamına ilişkin uygulamalar, 1991 yılına kadar 1985 Mali Yılı Bütçe Kanunundaki hükümlerde bir değişiklik yapılmadan devam etmiştir. 1991 Mali Yılı Bütçe Kanununun geçici iş pozisyonlarını düzenleyen 53 üncü maddesine, kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarında çalıştırılacak geçici işçilere ilişkin hükümler de eklenmiştir. 1991 Yılı Mali Yılı Bütçe Kanununun 53 üncü maddesinin son paragrafındaki düzenlemeye göre;

“....

Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve bağlı ortaklıkları 1.1.1991 tarihinden itibaren 30 iş gününden fazla süre ile çalıştıracakları geçici işçilere ait geçici iş pozisyonları ile 1991 mali yılı ve daha önceki yıllarda alınmış bulunan geçici iş pozisyonları ilgili bakanlıkları kanalıyla 31.1.1991 tarihine kadar Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığına vize ettirilir. Vize ettirilen cetvellerin bir örneği Başbakanlık Yüksek Denetleme Kuruluna gönderilir. Bu vize işlemi yapılmaksızın ödeme yapılmaz. Vize edilen geçici iş pozisyonları Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığınca başka unvanlı geçici iş pozisyonları ile değiştirilebilir veya iptal edilebilir.”

1994 Mali Bütçe Kanununun geçici iş pozisyonlarının düzenlendiği 48 inci maddesinde, sürekli ve geçici işçi ödenekleri ile ilgili ortak bir hüküm yer almıştır. Anılan Kanun ile sürekli ve geçici işçi harcamaları için ayrı alt programlar açılmış ve genel bütçeye dahil dairelerle katma bütçeli idarelerin, bütçede tertiplenen ödeneği aşmayacak sayıda ve süre ile sürekli ve geçici işçi istihdam edebilecekleri hüküm altına alınmıştır. Bu sayede, genel ve katma

bütçeli kurumlarda istihdam edilen geçici işçi sayıları ile işçilik ödenekleri arasında bağlantı sağlanmıştır.

Diğer yandan, 1994 Mali Yılı Bütçe Kanununda, geçici işçi istihdamı hakkında ayrıntılı bir düzenlemeye gidilmiş; Kanunda, il özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birlik ve müesseselerde istihdam edilecek geçici işçilere ilişkin düzenlemeler de yer almıştır.

1994 Mali Yılı Bütçe Kanununun “İşçilik Ödenekleri ve Geçici İş Pozisyonları” başlıklı 48 inci maddesi şu hükümleri içermektedir:

“a) Genel bütçeye dahil dairelerle katma bütçeli idareler, sürekli işçileri ile 30 iş gününden fazla süre ile çalıştıracakları geçici işçileri, bütçelerin (55) ve (66) alt programlarında yer alan 100-Personel giderleri harcama kalemlerindeki ödenekleri aşmayacak sayıda ve süre ile istihdam edebilirler. Sürekli ve geçici işçilere bütçede tertiplenen ödeneği aşacak şekilde fazla çalıştırma yaptırılamaz. Belirtilen alt programlara hiçbir şekilde ödenek aktarması yapılamaz ve bütçenin başka tertiplerinden işçi ücreti ve fazla çalışma ücreti ödenmez. Ancak, sürekli işçilerin ödenek eksiklikleri ile önceden düşünülmemiş olup kanundan veya toplu iş sözleşmesinden doğacak yükümlülüklerin gerektirdiği ödenek Bakanlar Kurulu kararına istinaden Maliye Bakanlığı bütçesindeki yedek ödenek tertiplerinden karşılanabilir.

Kurumlar bir önceki yıl çalıştırdıkları geçici işçi sayısını aşacak şekilde geçici işçi çalıştırmazlar.

Bu hükümler çerçevesinde kurumların çalıştıracakları geçici işçilerin azami sayı ve süreleri, Ocak 1984 sonuna kadar kurumun zorunlu hizmet gerekleri de dikkate alınarak Maliye Bakanlığı ile müştereken tespit edilir.

Yukarıdaki hükümlere aykırı uygulamalardan ita amirleri ve tahakkuk memurları ile ödenek üstü harcama yapan sayman sorumludur.

b) Genel ve Katma Bütçeli idarelere bağlı döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulan fonlar ve hizmetlerini genel ve katma bütçelerin transfer tertiplerinden aldıkları ödeneklerle yürüten kuruluşlar ile 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamı dışında kalan kuruluşların 1.1.1994 tarihinden itibaren 30 iş gününden fazla süre ile çalıştıracakları geçici işçilere ait geçici iş pozisyonları ilgili bakanlığın onayı alınmak suretiyle 31.1.1994 tarihine kadar Maliye Bakanlığına vize ettirilecektir.

Bu kurumların, kanunla, uluslararası antlaşmalarla veya 1994 yılı programı ile kurulması veya genişletilmesi öngörülen birimler için yapılacak yeni vizeler dışında, 1993 Mali Yılında vize edilen miktarları aşacak şekilde vize yapılamaz. Vize edilmiş bulunan geçici iş pozisyonları Maliye Bakanlığının uygun görüşü ile başka unvanlı geçici iş pozisyonları ile değiştirilebilir veya iptal edilebilir. Maliye Bakanlığınca vize edilen cetvellerin bir örneği, ilgisine göre, Sayıştay Başkanlığına veya Başbakanlık Yüksek Denetleme Kuruluna gönderilir. Bu vize işlemi yapılmaksızın ödeme yapılamaz.

c) Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarının 1.1.1994 tarihinden itibaren 30 iş gününden fazla süre ile çalıştıracakları geçici işçilere ait geçici iş pozisyonları ilgili Bakanlığın onayı alınmak suretiyle 31.1.1994 tarihine kadar Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığına vize ettirilir. Vize edilen geçici iş pozisyonları Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığınca başka unvanlı geçici iş pozisyonları ile değiştirilebilir veya iptal edilebilir. Vize ettirilen cetvellerin bir örneği Başbakanlık Yüksek Denetleme Kuruluna gönderilir. Bu vize işlemi yapılmaksızın ödeme yapılamaz.

d) İl özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birlik ve müesseselerde 30 iş gününden fazla süre ile çalıştırılacak geçici işçilere ait geçici iş pozisyonları her yıl İçişleri Bakanlığınca vize ettirilir. Vize edilmiş bulunan geçici iş pozisyonları İçişleri Bakanlığı tarafından başka unvanlı geçici iş pozisyonları ile değiştirilebilir veya iptal edilebilir. İçişleri Bakanlığı tarafından vize edilen geçici iş pozisyonlarına ait vize cetvellerinin bir örneği Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığına gönderilir. Bu vize işlemi yapılmadan geçici işçi çalıştırılmaz ve herhangi bir ödeme yapılamaz.”

1995 Mali Yılı Bütçe Kanunu ile kurumların çalıştıracakları geçici işçi sayılarını gösteren cetvelleri, aylar itibariyle ve merkez ve taşra bazında olmak üzere hesaplamaları zorunluluğu getirilmiştir.

1996 Mali Yılı Bütçe Kanununda “...memurlar eliyle görülmesi gereken işlerde istihdam edilmek üzere işçi alınamaz” hükmü ile geçici işçi istihdamını kontrol altında tutmak amaçlanmıştır.

2001 yılında, Türk-İş ile Hükümet arasında imzalanan 26.10.2000 tarihli protokol gereğince 47.571 adet geçici işçi sürekli işçi kadrolarına geçirilmiştir. 2001 Mali Yılı Bütçe Kanununda ise anılan protokol gereğince şu hüküm yer almıştır:

“... geçici işçi pozisyonlarında çalışan personeli sürekli işçi kadrolarına intibak ettirilecek olan kurumların, bütçelerinde yer alan ve (66) alt programında tefrik edilmiş geçici işçilik ödeneklerini, (55) alt programındaki sürekli işçilik ödenekleri tertiplerine aktarmaya Maliye Bakanı yetkilidir...”

2003 Mali Yılı Bütçe Kanununun “İşçilik ödenekleri ve geçici iş pozisyonları” başlıklı 33 üncü maddesinde, önceki yıllardan farklı olarak işçilerin ödenek eksiklikleri ile ilgili bölüme, işçilerin asgari ücret ve sigorta primi artışı

nedeniyle meydana gelecek ödenek eksiklikleri eklenmiş, ayrıca belirtilen ödenek eksikliklerinin Maliye Bakanlığı bütçesindeki (930-3-351-900) ve (930-08-3-356-900) tertiplerinden aktarma yapılmak suretiyle karşılanabileceğini belirtilmiştir.

2004 yılına gelindiğinde, uygulanmakta olan bütçe sınıflandırmasının noksanlıkları bütçe sınıflandırılmasının değiştirilmesini gündeme getirmiş; GFS (Government Finance Statistics) ve ESA 95 (European System of Integrated Economic Accounts) standartlarına göre Analitik Bütçe Sınıflandırması oluşturulmuştur. 2004 Mali Yılı Bütçe Kanununun “İşçilik ödenekleri ve geçici iş pozisyonları” başlıklı 34 üncü maddesi, kamuya özgü geçici işçi tanımı yapılırken aktarıldığından burada tekrar edilmeyecektir.

2004 Mali Yılı Bütçe Kanunu; kurumsal, fonksiyonel ve finansman tipi kodların bütün düzeyleri ile ekonomik kodun ilk iki düzeyini kapsamaktadır. Önceki yıllarda geçici işçi harcamaları kurumların bütçelerinin (66) alt programlarında yer alırken, yeni kod sisteminde sürekli ve geçici işçi harcamaları kurumların bütçelerinin (01-3) ve (02-3) ekonomik kodlarında birlikte yer aldığından; kurumların gider bütçelerinde geçici işçi harcamaları, sürekli işçi harcamalarından bağımsız olarak görülememektedir.

2004 Mali Yılı Bütçe Kanununda işçilik ödeneklerinin düzenlenmesine ilişkin örnek Tablo-1’de verilmiştir.

### **Tablo-1**

#### **2004 Mali Yılı Bütçesinde İşçilik Ödeneğine İlişkin Bütçe Tertibi Örneği**

KURUMSAL				FONKSİYONEL				FİN	EKONOMİK		AÇIKLAMA	(Milyon TL)
I	II	III	IV	I	II	III	IV		I	II		
			61								<b>METEOROLOJİ BL. MÜD.</b>	<b>37.752.000</b>
				01							<b>GENEL KAMU HİZMETLERİ</b>	<b>37.752.000</b>
					4						Temel Araştırma Hizmetleri	37.752.000
						3					Çok Branşlı Temel Kamu Hizmetleri	37.752.000
							O				Çok Branşlı Temel Kamu Hizmetleri	37.752.000
								1			Genel Bütçe	37.752.000
									O1		PERSONEL GİDERLERİ	25.438.000
										1	MEMURLAR	24.908.000
										3	İŞÇİLER	530.000
									O2		SOS. GÜV. KURUMLARINA DEV. GİD	3.880.000
										1	MEMURLAR	3.810.000
										3	İŞÇİLER	70.000

Kaynak: 2004 Mali Yılı Bütçe Kanunu

2004 Yılı Bütçe Hazırlama Rehberinde ekonomik sınıflandırmanın 4 üncü düzeyinde, sürekli ve geçici işçi harcamaları ayırımına gidilmiştir. 2004 Mali Yılı Bütçe Kanununun 4 üncü maddesinin 3 üncü fıkrasına göre, “tahakkuk ettirilecek giderler Devlet Muhasebesi kayıtlarında ekonomik sınıflandırmanın 4 üncü düzeyini de kapsayacak şekilde gösterilir, Kesin Hesap Kanunu tasarıları da bu düzeyde hazırlanır.”

2004 Mali Yılı Bütçe Kanunu ile önceki yıllardan farklı olarak, 24.03.1950 tarihli ve 5659 sayılı Atatürk Orman Çiftliği Müdürlüğü Kuruluş Kanununun gerektirdiği hizmetlerden doğan geçici işçi ihtiyacını karşılamak amacıyla geçici işçi alınmasındaki sınırlamaya tabi olmaksızın, geçici iş vize taleplerini değerlendirmeye Maliye Bakanının yetkili olacağı belirtilmiştir.

Anılan kanunla getirilen bir diğer değişiklik de, “kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklarından özelleştirme programına alınanların çalıştıracakları geçici işçilere ait geçici iş pozisyon vizelerinin ilgili bakanlığın ve Özelleştirme İdaresi Başkanlığının onayı alınmak üzere Devlet Personel Başkanlığına vize ettirileceği” hükmüdür.



### 3. GEÇİCİ İŞÇİ ALIMINDA USUL

Geçici işçilerin işe alınmasındaki usul ve esasları düzenleyen bir yönetmelik hükmü bulunmamaktadır. Ancak Başbakanlığın 06.09.1982 tarih ve 02724 sayılı genelgesi ile bu işçilerin sınavla işe alınması öngörülmüş ve aynı genelge ile buna ilişkin usul ve esaslar da belirlenmiştir.

Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Daimi Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliğinin<sup>9</sup> 4 üncü maddesinde; kuruluşların vasıflı, vasıfsız, daimi, geçici işçi ihtiyaçlarını, İş ve İşçi Bulma Kurumuna bildirmek ve işçilerini kurumca gönderilenler arasından almak zorunda oldukları belirtilmiştir. 6.8.1973 tarihli İşverenlerin İşçi İsteklerini İş ve İşçi Bulma Kurumuna Bildirmeleri Hakkında Tüzüğü'nün, 2 nci ve 3 üncü maddelerinde; genel ve katma bütçeli kurumlar, il özel idareleri, belediyeler, köy idareleri, kamu iktisadi teşebbüsleri, özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlarla bunlara bağlı olan işverenlerin işçi ihtiyaçlarını Türkiye İş Kurumu (İŞ KUR) aracılığı ile karşılamaları öngörülmüştür.

İşçi ihtiyacının İş ve İşçi Bulma Kurumuna bildirilmesi halinde alınacak işçi sayısından daha fazla adayın geleceği muhakkak olduğundan, seçme için bir sınav yapılmasını işin niteliği zorunlu kılmaktadır. Sınav şartı, kamu kurum ve kuruluşlarınca ilk kez kullanılacak bir geçici iş pozisyonu içindir. Kurumlar, belirli süreli iş sözleşmelerini askıya aldıkları geçici işçileri, Türkiye İş Kurumu'na isim olarak bildirmekte ve yeni iş döneminde de aynı işçilerle tekrar belirli süreli iş sözleşmeleri yapmaktadırlar. İş sözleşmeleri askıda olan geçici işçilerin tekrar işe alınmalarında sınav şartı bulunmamaktadır (Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Daimi İşçi Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar Hakkında Sınav Yönetmeliği m.12).

---

<sup>9</sup> Bkz. 20.7.1983 tarihli 18110 sayılı RG.

Ancak kuruluşlar, İşverenlerin İşçi İsteklerini İş ve İşçi Bulma Kurumuna Bildirmeleri Hakkında Tüzüğün 3 üncü maddesindeki; “... o yerde kurum (İŞ-KUR) örgütünün bulunmaması veya örgütü olup da işverenin kurumla haberleşme güçlükleri, işçilerin işyerlerine gönderilme ve gitme zorlukları gibi nedenlerle ihtiyacın karşılanmasında kurumun etkili olamaması veya işverence verilen süre içinde kurumca ihtiyacın karşılanamaması hallerinde, işverenler işçi ihtiyaçlarını kendileri doğrudan doğruya karşılayabilirler” şeklindeki hükümden istifadeyle, İş ve İşçi Bulma Kurumu ile protokol yaparak geçici işçi istihdam edebilmektedirler. Geçmiş yıllarda çok kez kullanılmış olan bu yolla İş ve İşçi Bulma Kurumunun şubelerinin bulunmadığı yörelerde geçici işçi işe alınmış, daha sonra da gerçekte çalıştırılacakları işyerlerine naklederek mevzuat hükümlerine aykırı olarak işçi alımını gerçekleştirmişlerdir. Son yıllarda ise Türkiye İş Kurumu, kurumu devre dışı bırakarak geçici işçi istihdam edilmesi amacını güden bu tür protokoller yapmamaktadır.

#### **4. BÜTÇE HAZIRLAMA SÜRECİNDE GEÇİCİ İŞÇİ İŞLEMLERİ**

Bütçe hazırlığı, gelecek yılla ilgili bir takım tahminlerin yapılmasını gerektirir. Bu anlamda bütçe hazırlığı geçmiş yıllar ile gelecek yıllar açısından, ekonominin bütün yönleri ile değerlendirilmesini zorunlu kılar.

Bütçenin hazırlanması görevi Anayasa ile Hükümet'e verilmiştir. Bütçenin hazırlanması, Maliye Bakanlığının hazırladığı ve Başbakanın imzasıyla Resmi Gazete'de yayımlanan Bütçe Çağrısı ile başlar. Bütçe Çağrısı, harcamacı kuruluşların bütçe tekliflerini hazırlarken uymaları gerekli olan ana ilke ve hedefleri ortaya koyan bir metindir. Bu çağrı ile harcamacı kuruluşlara, ekonominin içinde bulunduğu konjonktüre uygun olarak, hükümetçe belirlenen ekonomik ve mali politikalara uyum sağlamaları konusunda direktifler verilir. Bütçe Çağrısı, genellikle Mayıs ayı sonu veya Haziran ayında yayımlanır.

Bütçe Çağrısı ile belirlenen ilke ve hedeflere uygun olarak her yıl Maliye Bakanlığı tarafından Bütçe Hazırlama Rehberi yayımlanır. Bütçe Çağrısı çok genel esaslar çerçevesinde bütçe hazırlığına yer verirken, Bütçe Hazırlama Rehberi, hazırlık esnasında uyulması gereken ilke ve standartlar konusunda daha ayrıntılı ve bütçe tekniğine göre, o yıl, bütçenin özelliklerini gösteren ilkeleri içerir. Program sınıflandırması; hizmet maliyetlerinin hesaplanmasında uyulacak kurallar; cari, transfer ve benzeri teknik bilgiler Rehber’de açıklanarak hazırlık çalışmalarında kuruluşlar arasında uygulama birliği sağlanmaya çalışılır.

Bütçe Hazırlama Rehberi’nde kuruluşların Personel Ödeneklerini teklif ederken uymaları gereken ilkeler de belirtilir. Geçici işçi istihdamında da geçerli olan bazı ilkeler şu şekilde belirtilmiştir.

-Genel ve katma bütçeli idareler, bütçe tekliflerini 2004 Yılı Programı ve Mali Yılı Bütçesi Makro Çerçeve Kararında belirlenen ilkeler, makro ekonomik büyüklükler ve ödenek tavanlarını dikkate alarak hazırlayacaklardır.

-Analitik Bütçe Sınıflandırmasının bir gereği olarak teklif edilecek ödenek cetveli, birimler bazında belirli bir yapı esas alınarak düzenlenmektedir. Bu nedenle, her bir birimin yapmakta olduğu hizmetler gözden geçirilerek ihtiyaç duyulmayan, öncelik taşımayan veya mükerrerlik arz eden hizmetler için ödenek teklif edilmeyecek, devamına ihtiyaç duyulan hizmetler için önceki yıl verileri de ortaya konularak Bütçe Hazırlama Rehberinde belirtilen esaslar dahilinde ödenek teklif edilecektir.

-Mevcut personelin etkin ve verimli çalışmasını sağlamak üzere, yerleşim merkezleri ve birimler arasında personel dağılımındaki dengesizliği giderecek tedbirler alınacak ve açıktan atama talepleri asgari seviyede tutulacaktır.

-Döner sermaye gelirleri ile konsolide bütçe kaynakları birlikte kullanılarak yürütülen hizmetlerde, döner sermayeler aracılığı ile karşılanabilecek ihtiyaçlar için bütçeden ödenek talebinde bulunulmayacaktır.

Bütçe Hazırlama Rehberi'ne eklenen form örneklerinde, geçici işçilere ilişkin bilgilere de yer verilir. 2004 Yılı Bütçe Hazırlama Rehberi'nde geçici işçilere ilişkin bilgilerin yer aldığı ve harcamacı kuruluşlarca hazırlanacak form örnekleri şunlardır.

-İşçilik gerçekleştirmeleri ve tahmin teklifleri.

-30.6.2003 tarihi itibarıyla ücret gruplarına göre işçi sayıları ve ortalama ücretler.

-Toplu iş sözleşmesine ilişkin bilgilere ilişkin formlar.

Bütçe Çağrısı ile birlikte harcamacı kuruluşlar, Bütçe Hazırlama Rehberi'nde öngörülen standartlar ve ilkeler çerçevesinde bütçe tekliflerini hazırlamaya başlarlar. Cari ve transfer harcamalarına ilişkin teklifler Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğüne incelenir ve değerlendirilir. Harcamacı kuruluşların gider bütçeleri Bakanlar Kurulu'na sevk edilmek üzere son şeklini alır ve bütçe kanun tasarisına eklenir

## **5. GEÇİCİ İŞ POZİSYONLARININ TESPİTİ, VİZESİ VE KULLANIMI**

### **5.1. Genel Olarak**

Kamu kesiminde çalışan personelin istihdam türleri kanunlarda açıkça belirtilmiştir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda kamu personelinin memur, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçi olarak istihdam edilecekleri belirtilmiştir.

Kamuda geçici işçi istihdamına ilişkin usul ve esasları ilk olarak düzenleyen 1979 Mali Yılı Bütçe Kanununda 30 günden fazla süre ile çalıştırılacak diğer işçiler için “pozisyon” ifadesi kullanılmıştır. 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 11 inci maddesi, madde içeriğinde geçici işçi istihdamını düzenlememekle birlikte, “Sürekli ve Geçici İşçi Kadro ve Pozisyonları” başlığını taşımaktadır. Bu ifadeden de sürekli işçilerin kadrolu çalıştırılacağı, geçici işçilerin ise pozisyona bağlı olarak çalıştırılacakları sonucu doğmaktadır. Pozisyon, işin tanımını da içermekte, görev unvanı ve görev yeri anlamına gelmektedir.

Geçici işçilerin kadrolu olmaması ve kurumların istihdam ettikleri geçici işçi sayılarının aylar itibariyle farklılıklar göstermesi, geçici işçilere ilişkin adet ve mali yük saptamalarında bir takım güçlükler ortaya çıkarmıştır. Bu nedenle geçici işçi sayılarının tespitinde “adam/ay” yönteminin uygulanması yoluna gidilmiştir. Adam/ay usulünde çalıştırılacak geçici işçi sayısı, aylar itibariyle belirtilir ve aylar itibariyle çalıştırılacak geçici işçi sayıları toplanarak, kurumun o yıl için çalıştıracığı geçici işçi sayısı bulunur. Kurumlar, aylar itibariyle çalıştıracığı geçici işçi sayısını gösterir cetveli düzenleyerek yılları bütçe kanunlarında belirtilen vize makamlarına gönderirler. Geçici iş pozisyon vizesi, vize makamlarınca, “adam/ay pozisyon vizesi” şeklinde yapılır.

2004 Mali Yılı Bütçe Kanununun “İşçilik Ödenekleri ve Geçici İş Pozisyonları” başlıklı 34 üncü maddesinde kamuda istihdam edilecek geçici işçilere ait geçici iş pozisyonlarının kullanımına ilişkin düzenlemeler yapılmış ve geçici iş pozisyon vizesi yapmaya yetkili makamlar belirtilmiştir.

Bu düzenleme ve diğer mevzuat hükümleri göz önüne alınarak, kamuda istihdam edilen geçici işçilere ait geçici iş pozisyonu vizesi, vize makamları esas alınarak üç başlık altında incelenebilir.

## 5.2. Maliye Bakanlığınca Yapılan Geçici İş Pozisyon Vizesi<sup>10</sup>

2004 Mali Yılı Bütçe Kanununun 34 üncü maddesinde, geçici iş pozisyonu vizesi, Maliye Bakanlığınca yapılacak kurum ve kuruluşların, genel bütçeye dahil dairelerle katma bütçeli idareler, döner sermayeler, fonlar ve bütçelerin yatırım ve/veya transfer tertiplerinden yardım alan kuruluşlar ile 8/6/1984 tarihli ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamı dışında kalan kuruluşlar, oldukları belirtilmiştir.

Vize işlemleri Maliye Bakanlığınca yapılan kamu kurum ve kuruluşlarına ilişkin vize süreci, kurumların Maliye Bakanlığına gönderdikleri vize talepleri ile başlamaktadır. Vize talepleri, yılları bütçe kanunlarında belirtilen süre içerisinde gönderilir (2004 Mali Yılı Bütçe Kanununda bu süre Ocak ayı sonu olarak düzenlenmiştir). Kurumların geçici iş pozisyon vizesi talepleri; bütçelerinin (01-3) ve (02-3) ekonomik kodunda yer alan ödenekle sınırlı olmak üzere yıl içinde aylar itibarıyla çalıştıracakları geçici işçilerin sayılarını, bunların çalıştırılacakları birimlere göre dağılımını (merkez teşkilâtında birimler, taşra teşkilâtında ise bölge ve il müdürlüğü olarak) gösteren cetvelleri ve bunlara ilişkin yapılan hesaplamaları içermek zorundadır. Kurumların teklifleri Maliye Bakanlığınca ilgili düzenlemelere uygunluğu açısından incelenir. İnceleme sonucu teklifler aynen veya değiştirilerek vize edilir ve kuruma ilgili mali yıl için çalıştırabileceği geçici işçi sayısı adam/ay olarak gönderilir. Uygulamada Maliye Bakanlığının vize yazılarında kurumların uyması gereken genel ilkeler de belirtilir. Söz konusu genel ilkeler:

- Geçici işçilere yıl içinde fazla çalışma yaptırılmaması,
- Ekli vizeli cetveldeki dağılıma uyulması, Maliye Bakanlığının vizesi olmadan dağılımlarda değişiklik yapılmaması,

---

<sup>10</sup> Maliye Bakanlığınca yapılan geçici iş pozisyon vizesi süreci şeması için Bkz. EK-3.

-Herhangi bir nedenle boşalan geçici iş pozisyonlarının doldurulmaması ve iptal edilmesi, olarak belirlenmektedir.

Ayrıca yıl içinde yer ve birim değişiklikleri ile aylık dağılımda meydana gelecek değişiklikler de aynı usule göre vizeye tabidir.

Vize edilen cetvellerin bir örneği ilgisine göre Sayıştay Başkanlığına veya Başbakanlık Yüksek Denetleme Kuruluna gönderilir.

Geçici işçi istihdamının kurumların bütçelerindeki mevcut ödenekler içerisinde kalınarak etkin bir biçimde yürütülebilmesi, vize edilen pozisyon sayıları ile bütçe ödeneği arasındaki ilişkinin takibi ile mümkündür. Bu nedenle ilgili saymanlıklarca, kurumların Maliye Bakanlığı vizesinde yer alan hususlara riayet edip etmedikleri izlenmekte ve anılan Bakanlığa bildirilmektedir.

Yıl içinde yer ve birim değişiklikleri ile aylık dağılımda meydana gelecek değişiklikler de aynı usule göre vizeye tabidir. Vize edilen geçici iş pozisyonları vize makamlarınca başka unvanlı geçici iş pozisyonları ile değiştirilebilir veya iptal edilebilir.

2004 Mali Yılı Bütçe Kanununda, geçici iş pozisyonu vizesi Maliye Bakanlığınca yapılacak kurum ve kuruluşların, kanunla, uluslararası anlaşmalarla veya yılı programı ile kurulması veya genişletilmesi öngörülen birimleri için yapılacak yeni vizeler dışında, önceki yıl vize edilmiş geçici iş pozisyonlarını (toplam adam/ay miktarlarını) aşacak şekilde vize yapılamayacağı belirtilmiştir.

### **5.3. Hazine Müsteşarlığınca Yapılan Geçici İş Pozisyon Vizesi**

2004 Mali Yılı Bütçe Kanununun 34 üncü maddesinin (d) bendindeki düzenlemeye göre, “Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarının 1.1.2004

tarihinden itibaren otuz iş gününden fazla süre ile çalıştıracakları geçici işçilere ait geçici iş pozisyonları, ilgili bakanlığın ve Hazine Müsteşarlığının (özelleştirme programına alınanlar için Özelleştirme İdaresi Başkanlığının) onayı alınmak suretiyle 31.1.2004 tarihine kadar Devlet Personel Başkanlığına vize ettirilir. Vize edilen geçici iş pozisyonları Devlet Personel Başkanlığınca başka unvanlı geçici iş pozisyonları ile değiştirilebilir. Vize ettirilen cetvellerin bir örneği Başbakanlık Yüksek Denetleme Kuruluna gönderilir. Bu vize işlemi yapılmaksızın ödeme yapılmaz.”

Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve Bağlı Ortaklarına İlişkin Genel Yatırım ve Finansman Programlarında da , bu kurumlarda çalıştırılacak geçici işçilere ilişkin hükümler yer almaktadır. 13.10.2003 tarihli ve 2003/6287 sayılı 2004 Yılı Genel Yatırım ve Finansman Programı Kararnamesinde, geçici işçi istihdamına ilişkin bazı düzenlemeler yer almaktadır:

“Bu karar kapsamındaki kuruluşlarca, 1 Ocak 2004 yılında 30 iş gününden fazla süre ile çalıştırılacak geçici işçilere ait geçici iş pozisyonları ve çalıştırılacakları süre, yıl içinde askerden döneceklerde dikkate alınarak ilgisine göre Hazine Müsteşarlığının veya Özelleştirme İdaresi Başkanlığının uygun görüşü ile Devlet Personel Başkanlığına vize ettirilir.

Vize edilen cetvellerin bir örneği, Devlet Personel Başkanlığınca Yüksek Denetleme Kuruluna, Hazine Müsteşarlığına ve ilgisine göre Özelleştirme İdaresi Başkanlığına gönderilir. Bu vize işlemi yapılmaksızın ödeme yapılmaz.

Bu karar kapsamındaki kuruluşlar, bir önceki yıla ait vize edilen toplam geçici işçi sayısını ve süresini (adam/ay) aşacak şekilde geçici işçi çalıştıramazlar.



Geçici işçiler, işin gereklerine bağlı olarak, yıl içinde azami 11 ay çalıştırılabilecektir. Ancak 4/12/1984 tarihli ve 3096 sayılı Kanun gereğince imzalanmış olan Görev Verilmesine İlişkin İmtiyaz Sözleşmelerinin iptali veya ilgili Bakanlık tarafından feshi neticesinde, geçici işçi statüsünde istihdam edilmeleri uygun görülen personel için bu süre kısıtı uygulanmaz.”

2004 Yılı Genel Yatırım ve Finansman Programının Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslarda ise, geçici iş pozisyonu vizelerine ilişkin olarak, kuruluşların ilgisine göre Hazine Müsteşarlığı veya Özelleştirme İdaresi Başkanlığına herhangi bir talep yazısı yazmayacakları, Hazine Müsteşarlığı ve Özelleştirme İdaresi Başkanlığınca 2004 yılı geçici işçi sayılarının üst limit olarak tespit edilerek 2003 yılı sonuna kadar kuruluşlara bildirileceği ve kuruluşların bu kapsamda aldıkları genel izin yazısı ile herhangi bir ek talep yazısı yazmaksızın, Devlet Personel Başkanlığı nezdinde girişimlere bulunacakları belirtilmiştir.

Aynı düzenlemede, kuruluşların, verilen izinleri, yıl içerisinde rasyonel bir şekilde ve toplu iş sözleşmesi ve diğer ilgili mevzuatı dikkate alarak kullanacakları, toplu iş sözleşmesi veya diğer mevzuatı gerekçe göstererek dahi olsa ilave talepte bulunmayacakları, hüküm altına alınmıştır.

#### **5.4. İçişleri Bakanlığınca Yapılan Geçici İş Pozisyon Vizesi**

2004 Mali Yılı Bütçe Kanununun 34 üncü maddesinin (e) bendine, yerel yönetimlerde istihdam edilecek geçici işçilere ilişkin düzenlemeler yer almıştır. Buna göre;

“İl özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birlik ve müesseselerde çalıştırılacak geçici işçilere ait geçici iş pozisyonları her yıl İçişleri Bakanlığınca vize ettirilir. Vize edilmiş bulunan geçici iş pozisyonları

İçişleri Bakanlığı tarafından başka unvanlı geçici iş pozisyonları ile değiştirilebilir veya iptal edilebilir. İçişleri Bakanlığı tarafından vize edilen geçici iş pozisyonlarına ait vize cetvellerinin bir örneği Devlet Personel Başkanlığına gönderilir. Bu vize işlemi yapılmaksızın geçici işçi çalıştırılmaz ve herhangi bir ödeme yapılamaz.”

İçişleri Bakanlığı, Bütçe Kanunlarıyla kendine verilen vize yetkisini, 7.1.1994 tarihli genelgesi ile valiliklere devretmiştir. Bu devir genelgeleri de her yıl yenilenmektedir.

## **6. KAMUDA GEÇİCİ İŞÇİ İSTİHDAMININ SAYISAL GELİŞİMİ VE DİĞER PERSONEL SAYILARI İLE KARŞILAŞTIRMASI**

Kamuda istihdam edilen geçici işçilere ilişkin düzenlemelerin ilk kez 1979 Mali Yılı Bütçe Kanunu ile başladığı belirtilmişti. Ancak, kamu kurum ve kuruluşlarının geçici işçi sayılarının bilgisayar ortamında tutulmasına 1981 yılından itibaren başlanmıştır.

Aşağıda Tablo-2’de 1981-2003 yılları arası kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen geçici işçi sayıları görülmektedir.

**Tablo-2**  
**Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Geçici İşçi Sayıları(\*)**

Yıllar	Konsolide Bütçe	Dön.Serm.Fon ve Kefalet San.	Özel Bütçeli Kuruluşlar	Toplam
1981	63.393	99.773	9.455	172.621
1982	53.192	99.773	9.670	162.635
1983	54.466	99.763	7.736	161.965
1984	53.149	98.945	8.076	160.170
1985	65.711	86.655	8.040	160.406
1986	65.560	86.706	8.041	160.307
1987	65.731	94.384	7.592	167.707
1988	58.517	95.976	7.991	162.484
1989	55.163	93.821	7.741	156.725
1990	57.058	82.769	6.880	146.707
1991	65.476	82.963	6.642	155.081
1992	64.784	79.667	6.976	151.427
1993	72.483	60.329	3.831	136.643
1994	45.964	56.872	3.264	106.100
1995	43.526	41.666	2.691	87.883
1996	41.707	39.093	1.859	82.659
1997	41.345	39.533	1.586	82.464
1998	41.650	40.332	1.728	83.710
1999	43.480	40.654	1.639	85.773
2000	45.300	40.768	1.520	87.588
2001	14.675	20.005	1.531	36.211
2002	14.963	22.737	1.640	39.340
2003(**)	14.852	22.915	1.636	39.403

\* Geçici işçi sayıları vize edilen adam/ay sayısının 12 aya bölünmesi suretiyle hesaplanmıştır.

\*\* 01.09.2003 tarihi itibariyledir.

Kaynak: 2004 Yılı Bütçe Gerekçesi

Tablo-2 incelendiğinde, kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen geçici işçi sayısının maksimum düzeye 1981 yılında ulaştığı görülmektedir (172.621 adet). 2003 yılında ise bu sayı 39.403 adete düşmüştür. 2000 yılında 87.588 adet olan geçici işçi sayısı, 2001 yılında dikkat çekici bir düşüşle

36.211'e gerilemiştir. Bunun nedeni, 2000 yılında yapılan protokolle<sup>11</sup> geçici işçilerin sürekli işçi kadrolarına nakilleridir.

**Tablo-3**

**Konsolide Bütçe Geçici İşçi Sayıları İle Sürekli İşçi ve Toplam Personel Sayıları Karşılaştırması**

Yıllar	Toplam Kamu Personeli	Sürekli İşçi	Geçici İşçi	Geçici İşçi/Sürekli İşçi (%)	Geçici İşçi/Toplam Kamu Personeli (%)
1980	1.381.431	169.302	37.337	22,1	2,7
1981	1.411.053	173.835	63.393	36,5	4,5
1982	1.407.905	174.074	53.192	30,6	3,8
1983	1.431.479	175.644	54.466	31,0	3,8
1984	1.518.737	174.510	53.149	30,5	3,5
1985	1.560.934	173.036	65.711	38,0	4,2
1986	1.601.143	173.058	65.560	37,9	4,1
1987	1.647.135	172.316	65.731	38,1	4,0
1988	1.667.141	172.172	58.517	34,0	3,5
1989	1.678.540	172.425	55.163	32,0	3,3
1990	1.709.159	173.841	57.058	32,8	3,3
1991	1.766.454	174.219	65.476	37,6	3,7
1992	1.869.361	179.686	64.784	36,1	3,5
1993	1.959.755	179.852	72.483	40,3	3,7
1994	1.947.915	179.506	45.964	25,6	2,4
1995	1.955.291	174.016	43.526	25,0	2,2
1996	1.944.324	164.310	41.707	25,4	2,1
1997	1.949.877	162.667	41.345	25,4	2,1
1998	2.045.938	159.486	41.650	26,1	2,0
1999	2.104.131	157.703	43.480	27,6	2,1
2000	2.210.702	155.727	45.300	29,1	2,0
2001	2.198.794	175.227	14.675	8,4	0,7
2002	2.207.850	175.606	14.963	8,5	0,7
2003	2.222.242	172.830	14.852	8,6	0,7

Kaynak: 2004 Yılı Bütçe Gerekçesi

Tablo-3'ün incelenmesinden görüleceği üzere, geçici işçi sayısının sürekli işçi kadrosuna oranı, 2000 yılına kadar %25 ile %40 arasında değişmektedir. Bu

<sup>11</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. s.52 vd.

oranlar, 2000 yılına kadar, kamuda işçi istihdamı yapısında, geçici işçilerin önemli bir yer tuttuğunu göstermektedir. 2001 yılından itibaren ise, konsolide bütçeye dahil kurumlarda, geçici işçi sayısının sürekli işçi sayısına oranı, ortalama % 8.5'e gerilemiştir.

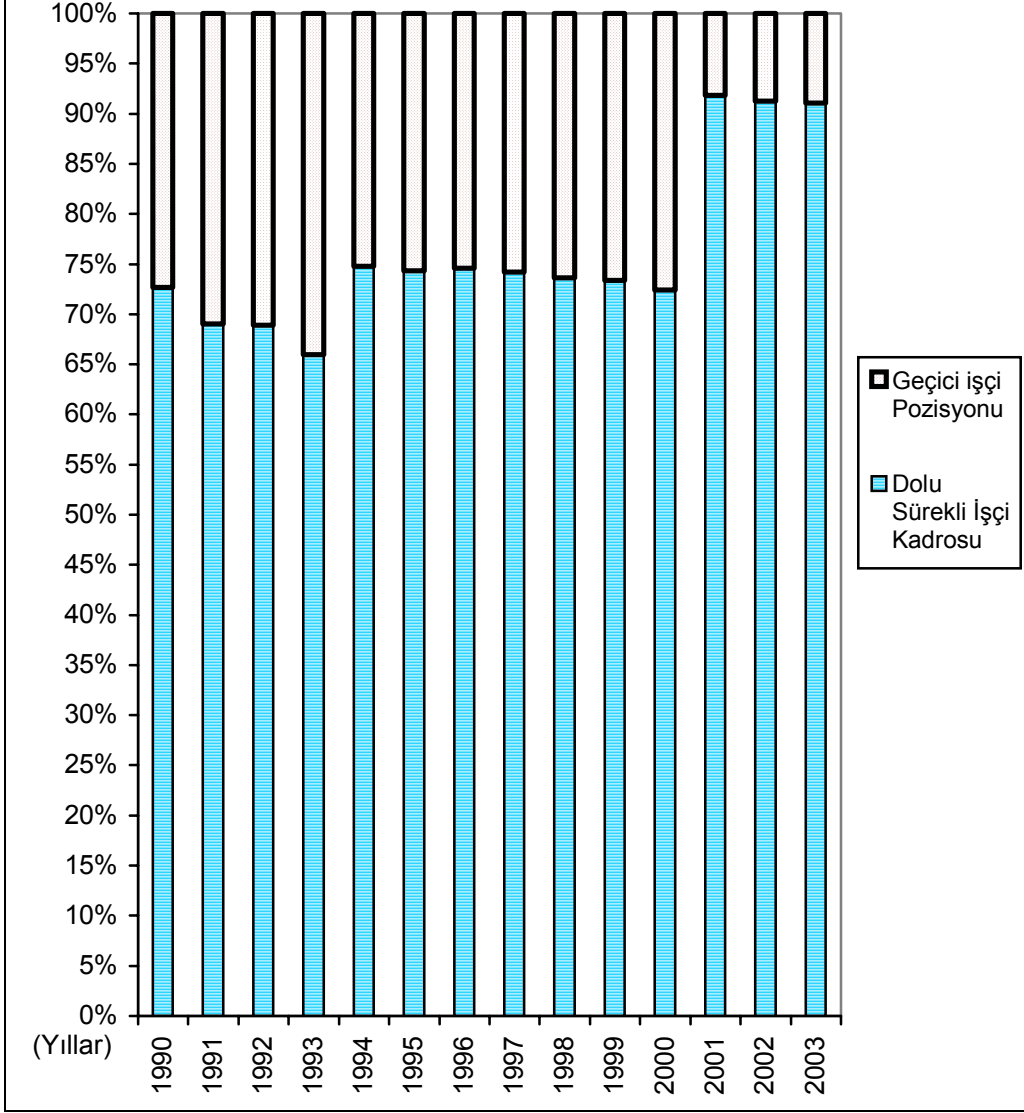
Yukarıdaki tabloyu tamamlayıcı olarak, konsolide bütçeye dahil kurumlarda, geçici işçi sayısının, dolu sürekli işçi kadrosu ile karşılaştırılması aşağıda Tablo-4'te ve bu tablodan elde edilen Grafik-1'de görülmektedir.

**Tablo-4**  
**Konsolide Bütçe Dolu Sürekli İşçi Kadroları İle Geçici İşçi Sayıları**  
**Karşılaştırması**

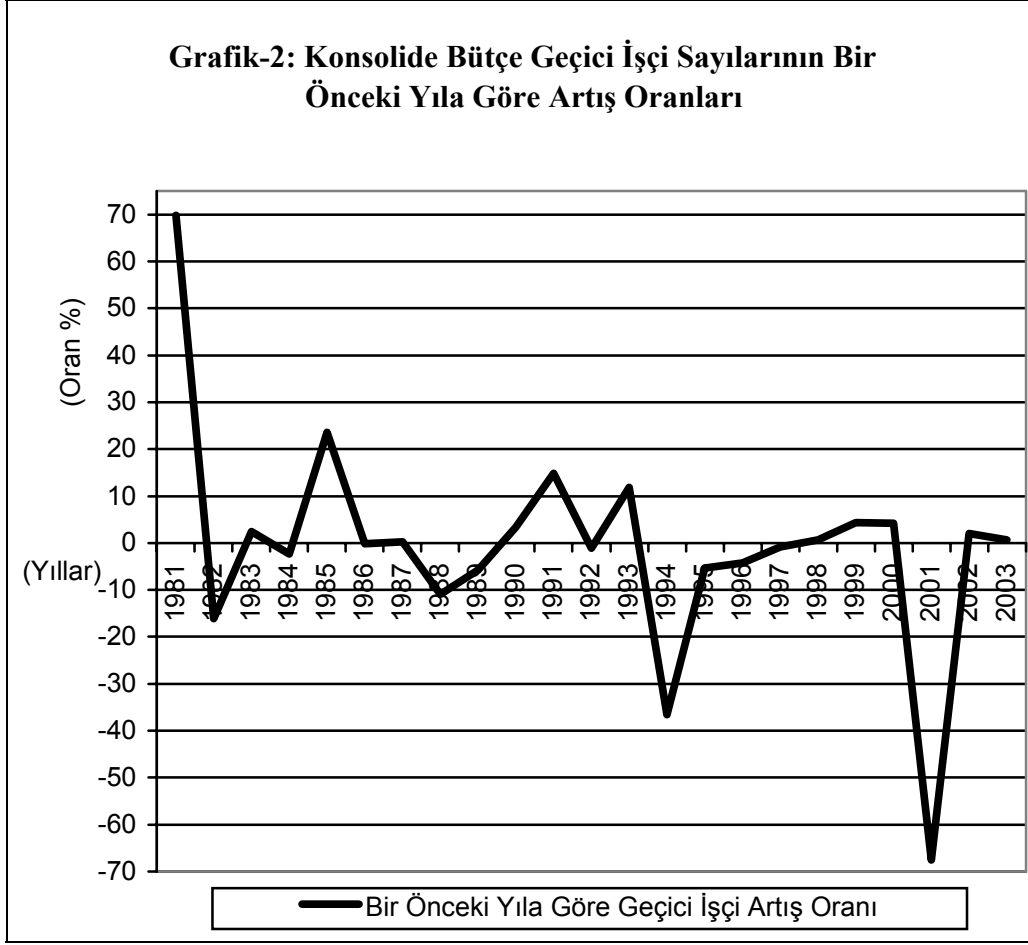
Yıllar	Sürekli İşçi Dolu Kadro	Geçici İşçi	Toplam
1990	151.812	57.058	208.870
1991	145.787	65.476	211.263
1992	143.421	64.784	208.205
1993	140.386	72.483	212.869
1994	136.132	45.964	182.096
1995	126.078	43.526	169.604
1996	122.197	41.707	163.904
1997	118.793	41.345	160.138
1998	116.285	41.650	157.935
1999	119.079	43.480	162.559
2000	119.079	45.300	164.379
2001	165.486	14.675	180.161
2002	156.112	14.963	171.075
2003	151.401	14.825	166.226

Kaynak: 2004 Yılı Bütçe Gerekçesi

**Grafik-1: Konsolide Bütçe Dolu Sürekli İşçi Kadroları İle Geçici İşçi Sayıları Karşılaştırması**



Kaynak: 2004 Yılı Bütçe Gerekçesi



Kaynak: 2004 Yılı Bütçe Gerekçesi

Grafik-2’de konsolide bütçeye dahil kurumların geçici işçi sayılarının bir önceki yıla göre artış oranları verilmiştir. 2000 yılında yapılan protokolle geçici işçilerin kadroya geçirilmesinin etkisini bu grafikte de görmek mümkündür. 2001 yılında geçici işçi sayısında bir önceki yıla göre yaklaşık % 70 azalma olmuştur.

Konsolide bütçeye dahil kuruluşlarda görülen geçici işçi istihdamı yapısının benzeri Kamu İktisadi Teşebbüslerinde geçici işçi istihdamında da görülmektedir. Tablo-5’de 1998-2003 yılları arası kamu iktisadi teşebbüsleri geçici işçi sayıları, toplam personel sayıları ile karşılaştırılmalı olarak görülmektedir.

**Tablo-5**

**Kamu İktidasi Teşebbüsleri Geçici İşçi Sayıları İle Toplam Personel Sayıları Karşılaştırması**

<b>Yıllar</b>	<b>Toplam Personel</b>	<b>Geçici İşçi</b>	<b>Geçici İşçi/Toplam Personel (%)</b>
1998	457.094	78.705	17,2
1999	449.156	84.316	18,8
2000	434.655	82.841	19,1
2001	420.879	51.376	12,2
2002	384.104	40.651	10,6
2003	363.618	26.525	7,3

Kaynak: Hazine Müşteşarlığı

Tablo-5'in incelenmesinden görüleceği üzere, kamu iktisadi teşebbüslerinde geçici işçi sayısı, 2000 yılında 82.841 adet iken 2001 yılında 51.376 adete düşmüştür. Bunun nedeni, 2001 yılında çıkarılan 4763 sayılı Kanunun<sup>12</sup> 1 inci maddesi ile, Türk Telekomünikasyon A.Ş.'nin kendine özgü bir hukuksal statüye sokularak, 399 sayılı KHK'nin kapsamı dışına alınmış olması ve bu tarihten itibaren Türk Telekomünikasyon A.Ş.'de istihdam edilen personelin KİT personeli içinde değerlendirilmemesidir. 2003 yılında görülen azalma ise 2002 yılında yapılan protokolle<sup>13</sup>, geçici işçilerin sürekli işçi kadrolarına geçirilmelidir.

Yukarıda Tablo-2 ve Tablo-5'de verilen rakamlar ve oranların birleştirilmiş hali ise Tablo-6'da görülmektedir.

---

<sup>12</sup> 12.05.2001 tarihli ve 4673 sayılı Telgraf ve Telefon Kanunu, Posta, Telgraf ve Telefon İdaresinin Biriktirme ve Yardım Sandığı Hakkında Kanun İle Ulaştırma Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun.

<sup>13</sup> Ayrıntılı bilgi için Bkz. s.54 vd.



**Tablo-6**  
**Konsolide Bütçe ve Kamu İktisadi Teşebbüsleri Geçici İşçi Sayıları İle Toplam Personel Sayıları Karşılaştırması**

Yıllar	Toplam Personel	Geçici İşçi	Geçici İşçi/Toplam Personel (%)
1998	2.503.032	120.355	4,8
1999	2.553.287	127.796	5,0
2000	2.645.357	128.141	4,8
2001	2.619.673	66.051	2,5
2002	2.585.860	55.614	2,2
2003	2.591.954	41.377	1,6

Kaynak: 2004 Yılı Bütçe Gerekçesi, Hazine Müsteşarlığı

## **7. GEÇİCİ İŞÇİLERİN SÜREKLİ İŞÇİ VEYA MEMUR KADROLARINA NAKİLLERİNE İLİŞKİN GELİŞMELER (1998-2003)**

Kamuda istihdam edilen geçici işçilerin büyük bölümünün, kesintisiz olarak devam eden işlerde çalıştırılmaları, geçici işçilerin kadrolu personel (sürekli işçi veya memur) statüsüne alınmaları yolunda taleplerine neden olmuş, ve süreç içinde azımsanmayacak sayıda geçici işçi, sürekli işçi veya memur kadrolarına geçirilmiştir. Söz konusu nakil işlemleri, esas olarak şu şekilde özetlenebilir.

4.3.1998 tarihli ve 4359 sayılı Kanunun geçici 7 nci maddesinde;

“Milli Eğitim Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı ile Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünün boş bulunan yardımcı hizmetler sınıfı kadrolarındaki eleman ihtiyacını karşılamak amacıyla bu kadrolara; genel ve katma bütçeli kuruluşların bütçe ödenekleri çerçevesinde 1997 yılındaki geçici işçi statüsünde azami yedi ay ve daha az süreli çalışmış olan ve bu Kanunun yayımlandığı tarihten itibaren 30

gün içinde yazılı olarak müracaat etmiş ve bunlar arasından çalıştıkları kurumlarca yapılan değerlendirme sonucunda ihtiyaç fazlası olduğu tespit edilmiş bulunanlar; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda belirtilen genel ve özel şartları taşımaları, 1.1.1998 tarihi itibarıyla 40 yaşından gün almamış bulunmaları, ilköğretim (ilkokul ve ortaokul) veya lise ve dengi okul mezunu olmaları, ihtiyaç duyulan illerde çalışmayı kabul etmeleri ve her iki kurum için Milli Eğitim Bakanlığı tarafından Sağlık Bakanlığı ile müştereken yapılacak merkezi (Ö.D.Y.M) sınavı başarıları kaydıyla 1998 yılı sonuna kadar Maliye Bakanlığınca kullanılmasına izin verilen yardımcı hizmetli kadrolarına başarı sıralamasına göre atanabilirler.”

hükmü yer almıştır. Anılan düzenlemeye dayanarak Milli Eğitim Bakanlığınca yapılan sınav sonucunda; Milli Eğitim Bakanlığına 7.658 adet, Sağlık Bakanlığınca 3.372 adet ve Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğüne 601 adet olmak üzere, toplam 11.631 adet geçici işçi, yardımcı hizmetler sınıfı kadrolarına atanmışlardır. Bu kişilerin çoğunluğunu Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğünde çalışan geçici işçiler oluşturmuştur.

1998 yılında Maliye Bakanlığınca, geçici işçilerin atamalarında kullanılmak üzere, Karayolları Genel Müdürlüğüne 6.743 adet, Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğüne 3.427 adet olmak üzere, toplam 10.170 adet sürekli işçi kadrosuna açıktan atama izni verilmiştir. Bunun sonucunda anılan kurumlarca, belirtilen sayılar kadar geçici iş pozisyonu iptal edilmiş ve geçici işçiler sürekli işçi kadrolarına atanmıştır. Karayolları Genel Müdürlüğüne verilen açıktan atama izninin kullanımı sonucunda anılan kurumda geçici işçi kalmamıştır. Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğünde sürekli işçi kadrolarına atanan geçici işçilerden boşalan geçici işçi sayısı 28.200 adam/ay olup, 1999 yılı vizesi bu sayı düşülerek tespit edilmiştir.

22.10.2000 tarihinde, Türk-İş ile Hükümet arasında yapılan protokolle (Bkz. EK-5), Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı, Orman Bakanlığı, Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü ve Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğünde belirli süreli iş sözleşmesiyle (geçici veya mevsimlik işçi pozisyonlarında) istihdam edilmiş veya 26 Ekim 2000 tarihi itibariyle çalışanların; uzun süredir bu kurumlarda çalışmış olmaları ve iş deneyimleri dikkate alınarak 02.02.2001 tarihinden itibaren sürekli işçi kadrolarına intibak ettirilmesi öngörülmüştür.

Anılan protokolün uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Başbakanlık Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğünün 11 Aralık 2000 tarihli ve 22255 sayılı yazısı ile belirlenmiştir. Usul ve esaslarda yapılması öngörülen düzenlemeler kapsamında;

-Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliğinde 02.02.2001 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan değişiklik ile, söz konusu kurumlarda 26.10.2000 tarihi itibariyle çalışmakta olanların, sınavsız sürekli işçi kadrolarına geçişine ilişkin düzenleme yapılmıştır.

-4611 sayılı 2001 Mali Yılı Bütçe Kanununun 46 ncı maddesi uyarınca bazı kurum ve kuruluşlara ait boş sürekli işçi kadroları iptal edilip protokol kapsamındaki kurumlara ihdası ve tahsis edilen kadrolara açıktan atama yapılabilmesi için 02.02.2001 tarihli ve 2055 sayılı Başbakanlık oluru alınmıştır.

26.10.2000 tarihi itibariyle protokol kapsamında bulunan geçici işçi sayısı ile protokol kapsamı dışında kalan geçici işçi sayılarının tüm kamuya ait dağılımı aşağıda, Tablo-7’de görülmektedir.

Tablo-7

## 26.10.2000 Tarihi İtibariyle Kamu Kesiminde İstihdam Edilen Geçici İşçi Sayıları

<b>Kuruluşlar</b>	<b>İşçi sayıları</b>
<b>Protokol Dahilinde Olanlar</b>	
Köy Hizmetleri Gn Md.	30.234
D.S.İ. Gn Md.	8.388
Tarım ve Köyişleri Bakanlığı	5.497
Orman Bakanlığı	4.471
<b>Toplam</b>	<b>48.590</b>
<b>Protokol Haricinde Olanlar</b>	
Diğer Genel Bütçeliler (9 Adet)	3.933
Diğer Katma Bütçeliler (3 Adet)	727
Üniversiteler (35 Adet)	1.171
<b>Konsolide Bütçe Toplam</b>	<b>54.421</b>
Özel Bütçeli Kurumlar (5 Adet)	1.677
Döner Sermayeli Kurumlar (42 Adet)	41.625
Fonlar (49 Adet)	2.920
<b>Diğer kurumlar toplam</b>	<b>46.222</b>
<b>Genel Toplam (KİT ve yerel yönetimler hariç)</b>	<b>100.643</b>
233 sayılı KHK'ye göre KİT'lerde Çalışanlar(26 Adet)	72.284
Özelleştirme Kapsamındaki KİT'lerde Çalışanlar (23 Adet)	4.760
Yerel Yönetimlerde Çalışanlar	40.000
<b>KİT ve Yerel Yönetimler Genel Toplam</b>	<b>117.044</b>
<b>Tüm Kamu Genel Toplam</b>	<b>217.687</b>

Kaynak: Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü

Protokolde belirtilen şartları taşıyan 47.571 adet geçici işçinin sürekli işçi kadrosuna geçişi sağlanmıştır. Bu rakam ise 26.10.2000 tarihi itibariyle konsolide bütçeye dahil kurumlardaki geçici işçi sayısının yaklaşık % 92'sine, KİT ve yerel yönetimler hariç kamu kesimi geçici işçi sayısının toplamının yaklaşık % 47'sine tekabül etmektedir. 2000 yılında kamuda, KİT'ler ve yerel

yönetimler hariç toplam ortalama geçici işçi sayısının 84.526 olduğu göz önüne alınırsa, anılan protokolle sürekli işçi kadrosuna geçirilen geçici işçi sayısının, toplam ortalama geçici işçi sayısına oranı ise yaklaşık % 56'dır.

Kamu iktisadi teşebbüslerinde çalışan geçici işçilerin sürekli işçi kadrolarına geçirilmesine ilişkin olarak 03.05.2002 tarihinde Hükümet ile Türk-İş arasında yapılan protokolde de kamu kurum ve kuruluşlarında (özelleştirme kapsamında olanlar dahil) yılda sürekli olarak 12 ay çalışmakta olan geçici işçilerin almakta oldukları ücret ve sair haklar değişmemek üzere daimi işçi kadrosuna alınacağı ve toplu iş sözleşme hükümlerine göre intibaklarının yapılacağı belirtilmiştir (Bkz. EK-6).

Söz konusu protokol çerçevesinde Başbakanlığın 14.05.2002 tarihli "Kamu İstihdam Rasyonalizasyonuna" ilişkin genel yazısıyla 233 sayılı KHK kapsamındaki kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıkları ile özelleştirme kapsamındaki kuruluşlarda 03.05.2002 tarihi itibarıyla istihdam edilmekte olan geçici işçilerden daimi işçilerle aynı süre ve koşullarda çalışan, (2001 ve önceki yıllarda yılda sürekli 12 ay çalışan) ve iş için gerekli tecrübe, eğitim gibi nitelikleri taşıyan geçici işçilerin listelerinin tespiti yapılmış ve Hazine Müsteşarlığına gönderilmiştir.

Hazine Müsteşarlığı tarafından Kamu İktisadi Teşebbüslerine gönderilen 15.05.2002 tarihli ve 31387 sayılı genel yazıda da mevsimlik ve muayyen süreli işlerde çalışan geçici işçilerin daimi kadroya alınmayacağı belirtilmiş ve yalnızca 3 Mayıs 2002 tarihi itibarıyla istihdam edilmekte olan geçici işçilerden daimi işçilerle aynı süre ve koşullarda çalışan (2001 ve önceki yıllarda, yılda sürekli olarak-kesintisiz- 12 ay çalışan) ve iş için gerekli tecrübe, eğitim gibi nitelikleri taşıyan geçici işçilerin daimi kadroya alınacağı belirtilmiştir.

Buna göre, emeklilik hakkını elde etmiş olanların emekliye sevk edilmesi, memuriyete atanacak olanların memur kadrolarına atanması, diğer kamu kurum ve kuruluşlarında geçici görevlendirilenlerin o kurum için atıl personel sayılması, ihtiyaç fazlasının tespit edilmesi gibi kriterler sonucunda geçici işçilerin daimi işçi kadrolarına intibakı söz konusu olmuştur.

Söz konusu geçici işçilerin daimi işçi kadrolarına intibakı, kamu kurum ve kuruluşlarına ilk defa işçi olarak alınacaklar hakkında uygulanacak sınav yönetmeliğinde 10.07.2002 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan değişiklik ve 2002 Yılı Genel Yatırım ve Finansman Programında yapılan değişikliklerle mümkün olmuştur.

03.05.2002 tarihli protokol çerçevesinde Kamu İktisadi Teşebbüslerinde çalışan 35.747 adet geçici işçi, daimi işçi kadrosuna geçmiştir. Bu ise Kamu İktisadi Teşebbüslerinde istihdam edilen toplam geçici işçi sayısının % 43'üne tekabül etmektedir.

## **8. KAMUDA GEÇİCİ İŞÇİ İSTİHDAMININ MALİ BOYUTU**

### **8.1. Kamuda Geçici İşçi Aylık Maliyeti**

Kamu kesiminde istihdam edilen geçici işçiler de sürekli işçiler gibi İş Kanunu, Sendikalar Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa tabi işçilerdir. Geçici işçiler de sendikaya üye olabilirler ve toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanırlar. Toplu iş sözleşmelerinde işyerinde sürekli, geçici, mevsimlik, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler arasında hemen hemen hiç fark gözetilmemekte, yapılan toplu iş sözleşmesi işyerinde toplu iş sözleşmesi kapsamındaki bütün işçiler için eşit mali ve sosyal haklar sağlamaktadır. Bu nedenle kamuda istihdam edilen sürekli işçiler ile geçici işçilerin mali ve sosyal hakları açısından bir fark olmadığı söylenebilir.

Aşağıda, kamu kesiminde istihdam edilen geçici işçilerin kamuya maliyetleri hakkında bir fikir vermesi açısından, 2003 yılı Aralık ayı itibariyle; genel bütçeye dahil Devlet Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğü, katma bütçeli Orman Genel Müdürlüğü ve genel bütçeye dahil Kültür ve Turizm Bakanlığına bağlı Döner Sermaye İşletmesinde çalışan ve toplu iş sözleşmesi kapsamında olan ortalama bir geçici işçi aylık maliyetleri verilmiştir.

Örnek 1: Devlet Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğünde çalışan bir geçici işçinin aylık maliyeti (31.12.2003 tarihi itibariyle):

Brüt Ücret	: 495.950.000 TL
Sosyal Yardım	: 45.000.000 TL
Yemek Yardımı	: 41.750.000 TL
%21,5 Sigorta Primi	: 116.350.000 TL
%2 İşsizlik Sigortası	: 10.850.000 TL
Toplam	: 709.900.000 TL

Örnek 2: Orman Genel Müdürlüğünde çalışan bir geçici işçinin ortalama aylık maliyeti (31.12.2003 tarihi itibariyle):

Brüt Ücret	: 975.202.715 TL
Sosyal Yardım	: 45.000.000 TL
Yemek Yardımı	: 51.182.232 TL
%21,5 Sigorta Primi	: 256.530.638 TL
%2 İşsizlik Sigortası	: 25.027.379 TL
Giyim Yardımı	: 1.787.333 TL
İlave Tediye	: 140.862.614 TL
İkramiye	: 162.533.786 TL
Kalifiye İşçi Zammı	: 17.450.232 TL
Toplam	: 1.675.576.929 TL

Örnek 3: Kültür ve Turizm Bakanlığı Döner Sermaye İşletmesinde çalışan bir geçici işçinin ortalama aylık maliyeti (31.12.2003 tarihi itibariyle):

Brüt Ücret	: 742.500.000 TL
Sosyal Yardım	: 45.000.000 TL
Yemek Yardımı	: 32.000.000 TL
%21,5 SSK Primi	: 144.000.000 TL
%2 İşsizlik Sigortası	: 14.850.000 TL
İlave Tediye ve TİS Ortalaması	: 169.125.000 TL
Toplam	:1.148.275.000 TL

Bu örneklerde de görüldüğü gibi geçici işçilerin maliyetleri, çalıştıkları kuruma göre önemli farklılıklar göstermektedir. Bu fark, geçici işçilerin çalıştıkları kurumlardaki emsal sürekli işçilerle aynı düzeyde ele alınması ve toplu iş sözleşmelerinde, toplu iş sözleşmelerine taraf işyerlerindeki işçiler arasında bir ayırım yapılmamasının sonucudur. Örnek olarak; Çevre ve Orman Bakanlığı Orman Genel Müdürlüğüne bağlı işyerlerine ilişkin olarak Orman-İş ile TÜHİS arasında akdedilen 14. Dönem Toplu İş Sözleşmesinin 35 inci maddesine aynen şu ifade yer almaktadır: “Mevsimlik işçilerin sendikaca üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihten itibaren bu Toplu İş Sözleşmesi hükümlerinden daimi işçiler gibi yararlanırlar.”

Anılan Toplu İş Sözleşmesinde daimi işçilere verilecek teşvik primi ile aynı miktarlarda olmak üzere, teşvik priminden faydalanamayan mevsimlik ve geçici işçiler için “kalifiye işçi zammı” getirilmiştir. Bu şekilde daimi işçilerle mevsimlik ve geçici işçilerin ücret düzeyleri aynı miktarlarda belirlenmiştir.

2003 yılında konsolide bütçeye dahil kurumlardaki geçici işçi maliyeti aylık ortalama 1.415 milyon TL, kamu iktisadi teşebbüslerinde istihdam edilen



bir geçici işçi aylık ortalama maliyeti ise 1.913 milyon TL olarak gerçekleşmiştir. Karşılaştırma yapabilmek açısından belirtilmelidir ki, 2003 yılı itibariyle, konsolide bütçeye dahil kurumlarda, sürekli işçi maliyeti aylık ortalama 2.108 milyon TL; memur ortalama aylık maliyeti ise 1.148 milyon TL olarak gerçekleşmiştir.<sup>14</sup>

## **8.2. Konsolide Bütçe Geçici İşçi Harcamaları**

Yıllar itibariyle konsolide bütçeye dahil kurumlarda gerçekleşen geçici işçi harcamaları incelendiğinde, bu harcamaların 2000 yılına kadar, cari fiyatlar düzeyinde, artarak devam ettiği görülmektedir. 1998 yılında gerçekleşen geçici işçi harcamaları 87.050 milyar TL iken bu rakam 1999 yılında dikkat çekici bir artışla 223.897 milyar TL'na yükselmiş, 2000 yılında ise 361.604 milyar TL olarak gerçekleşmiştir.

Aynı dönemde, geçici işçi harcamasının toplam işçi harcamasına oranı ise 1998 yılında %19,1; 1999 yılında %23,1; 2000 yılında ise %21,2 olarak gerçekleşmiştir. Geçici işçi harcamaları/toplam işçi harcamaları oranının ulaştığı büyüklük, kamu kesiminde istihdam edilen geçici işçi maliyetinin kamu açısından ciddi bir maliyet unsuru olduğunu göstermektedir.

Aynı dönemde, geçici işçi harcamalarının toplam personel harcamalarına oranı ise sırasıyla: 1998 yılında %2,25; 1999 yılında %3,24 ve 2000 yılında %3,62 olarak gerçekleşmiştir.

1998- 2000 yılları arasında kesinleşmiş bütçe harcamalarıyla oranladığımızda ise, 1998 yılındaki geçici işçi harcamalarının konsolide bütçe harcamalarına oranı %0,56 iken 1999 yılında bu oran %0,80; 2000 yılında ise %0,77 olarak gerçekleşmiştir.

---

<sup>14</sup> Kaynak: Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü, Hazine Müsteşarlığı.

Hükümet ve Türk-iş arasında yapılan protokol ile, 47.571 adet geçici işçinin 02.0.2.2001 tarihinden itibaren sürekli işçi kadrolarına geçirilmeleri nedeniyle konsolide bütçeye dahil kurumlarda gerçekleşen geçici işçi harcamalarında ciddi bir düşüş görülmektedir.

Cari fiyatlarla: 2001 yılında gerçekleşen geçici işçi harcamaları 75.709 milyar TL iken, 2002 yılında bu rakam 96.880 ve 2003 yılında 136.547 milyar TL olarak gerçekleşmiştir.

Aynı dönemde; geçici işçi harcamalarının toplam işçi harcamaları oranı ise, 2001 yılında %2,98; 2002 yılında %3,03 ve 2003 yılında %3,62'dir.

Geçici işçi harcamalarının toplam personel harcamalarına oranı; 2001 yılı için %0,50; 2002 yılı için %0,42 ve 2003 yılı için %0,49'dur.

Yine aynı dönemde geçici işçi harcamalarının toplam konsolide bütçe harcamalarına oranı ise; 2001 yılı için %0,09; 2002 yılı için %0,08 ve 2003 yılı için %0,09 olarak gerçekleşmiştir.

Ancak 2001 yılından itibaren geçici işçi harcamalarındaki azalma, bütçenin bütünü açısından, gerçek anlamda bir azalma olarak değerlendirilemeyecektir. 47.571 adet geçici işçinin sürekli işçi kadrolarına geçirilmeleri toplam personel harcamalarını artırarak bütçeye ek mali yük getirmiştir.

**Tablo-5**  
**Konsolide Bütçe Geçici İşçi Harcamaları (1998-2003)**

(milyar TL)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Geçici işçi harcaması (cari fiyatlarla)	87.050	223.897	361.604	75.709	96.880	147.579
Geçici işçi/Toplam işçi harcamaları oranı	19,11	23,05	21,16	2,98	3,03	3,67
Geçici işçi/Personel harcamaları oranı	2,25	3,24	3,62	0,50	0,42	0,49
Geçici işçi /Konsolide bütçe harcamaları oranı	0,56	0,80	0,77	0,09	0,08	0,09

Kaynak: Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü, Muhasebat Genel Müdürlüğü

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İŞ VE SOSYAL SİGORTALAR HUKUKU KAPSAMINDA GEÇİCİ İŞÇİ VE KAMUDA GEÇİCİ İŞÇİ İSTİHDAMI

#### 1. GEÇİCİ İŞ

Geçici iş kavramı, amacı ile karakterize edilen bir kavramdır.<sup>15</sup> Bu amaç işyerinin veya işletmenin geçici bir işgücü ihtiyacının giderilmesidir.

İşin geçici olması, yani geçici iş kavramını belirleyen temel öge, doğurduğu iş ilişkisinin eğreti niteliğidir. Sözleşmenin tarafları arasındaki eğreti niteliği, geçici bir süre ve belirli bir iş için işçi çalıştırılmasını ve çalışmanın yalnız bu işe özgü olarak tekrarının ve devamının o an için söz konusu olmamasını ifade eder.

Geçici işçi istihdamının, işyerinin veya işletmenin normal faaliyetlerine dahil olan işlerde geçici çalışma ve işyerinin normal faaliyetlerine yabancı olan işlerde geçici çalışma şeklinde iki başlık altında incelenmesi mümkündür.<sup>16</sup>

a) İşyerinin veya işletmenin Normal Faaliyetlerine Dahil Olan İşlerde Geçici Çalışma

---

<sup>15</sup> ALPAGUT, Gülsevil, **Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi**, TÜHİS yayınları, Ankara, No:24, 1998, s.96.

<sup>16</sup> ALPAGUT, Gülsevil, **a.g.e.**, s.95; SÜZEK, Sarper, “İş Akdinin Türleri”, **MESS Mercek Dergisi**, Nisan 2001, s.24.

İşverenin, işyerinde veya işletmesinde ortaya çıkan geçici işgücü ihtiyacı, işverenin daimi işlerini görmeye yükümlü asıl işçisinin geçici süreyle işyerinde mevcut olmamasından kaynaklanabilir.

İşyerinin daimi işçisinin belirli bir süre işyerinde mevcut olmamasının ve buna bağlı olarak da geçici işgücü ihtiyacının çeşitli nedenleri olabilir. Bu nedenlerin en başında askı halleri gelmektedir. Hastalık, kaza, gebelik, doğum, ölüm, evlilik izinleri, kamu hizmetlerinin ifası, mesleki eğitim izinleri, sendikal faaliyetler vb. nedenler birer askı hali olarak, iş sözleşmesi varlığını sürdürdüğü halde işçinin işyerinde geçici bir süre çalışmamasına neden olurlar. Askı halinin geçici bir ifa imkansızlığı yaratması, geçici olmak zorunda olan bu sürede doğacak işgücü ihtiyacının, askı süresiyle sınırlı, geçici işçi istihdamı suretiyle giderilmesini mümkün kılar.

Daimi işçinin yokluğundan doğan geçici işlerin hepsi işyerinin normal ve düzenli faaliyetlerine dahil olan işlerdir. Dolayısıyla bu tür bir işe geçici nitelik kazandıran şey, işgücü ihtiyacının belirli ve geçici bir süre için söz konusu olması ve geçici işçinin taahhüdünün eğreti niteliğidir. Buradaki geçicilik bizzat taahhüt edilen işten kaynaklanmamaktadır. İş daimidir, ancak işgücüne duyulan ihtiyaç, dolayısıyla da geçici işçinin iş görme taahhüdü geçici nitelik taşımaktadır.

#### b) İşyerinin veya İşletmenin Normal Faaliyetlerine Yabancı Olan İşlerde Geçici Çalışma

Bu başlık altında incelenebilecek olan işlerin geçici niteliği doğrudan işin maddi niteliğinden doğmaktadır. Ayrımın ilk kısmını oluşturan işyerinin normal faaliyetine dahil geçici işlerde işçinin taahhüdünün geçiciliği söz konusu iken, burada bizzat taahhüt edilen iş geçici nitelik taşımaktadır.

İşyerinin daimi işçisinin yokluğundan kaynaklanan geçici işlerde, işyerinin normal faaliyetine dahil bir işin geçici bir süre için ikame işçiye gördürülmesi söz konusu iken; işin geçiciliğinden kaynaklanan geçici işlerde, işyeri organizasyonunun normal faaliyetlerine yabancı bir işin görülmesi söz konusudur. Örneğin, işyerinde bahçe tanziminin yapılması, ilave bina inşaatının tamamlanması, işyerine bilgisayar donanımı kurulması vb.

Bu tip işler, genelde bir defaya mahsus olarak ortaya çıkarlar ve bu durumda işyerinde önceden mevcut aynı nitelikte bir iş söz konusu değildir. Bu tip işlerde işin görülmesinde işin bitimi ile iş ilişkisinin sona ereceği ve işin, tekrarlayıcı nitelikte herhangi bir unsur içermediği kabul edilir.

## 2. GEÇİCİ İŞÇİ KAVRAMI

Türk iş hukuku mevzuatında geçici işçi kavramına yer verilmiş değildir. Yani, ne bu iş ilişkisi tanımlanmış ne de bu tip bir işçiyi diğer işçi tiplerinden ayıracak unsurlar belirlenmiştir. Geçici işçi kavramının Türk iş hukuku bakımından varlığı, kimi kanunlarda kullanılan daimi işçi kavramından çıkarılmaktadır. Çünkü, daimi işçinin varlığının kabulü ve bunun kanun koyucu tarafından hukuki metinlere konu yapılması, bu kavramın karşıtı olan geçici işçinin varlığını da gerekli kılmaktadır. Ancak geçici işçiyi tespitinde öncülük eden daimi işçi kavramı da kanunlarda tanımlanmış değildir.

Örneğin, 1475 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin (B) bendinin 2 nci fıkrasında, "çalıştırılacak eski hükümlü sayısının tespitinde daimi işçi sayısı esas alınır" ifadesiyle, daimi işçi kavramına değinilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu ile "daimi işçi" ibaresi kaldırılarak yerine "... belirsiz süreli iş sözleşmesine ve belirli süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler" ifadesi getirilmiştir. Fakat Eski Hükümlülerin İstihdamı Hakkındaki Tüzükle,<sup>17</sup> daimi işçi kriteri hala varlığını

---

<sup>17</sup> Bkz. 16.3.1987 tarihli ve 19402 sayılı RG.

korumaktadır. Aynı şekilde 12.4.1991 tarihli ve 5713 sayılı Terörle Mücadele Kanununda da çalıştırma yükümlülüğünün tespiti bakımından daimi işçi deyimini kullanılmıştır.

TİSGLK'nun 43 üncü maddesinin 1 inci fıkrasında ise "işveren kanuni bir grevin ve lokavtın süresi içinde, 42 nci madde hükmü gereğince hizmet akitlerinden doğan hak ve borçları askıda kalmış olan işçilerin yerine, hiçbir surette daimi ve geçici olarak işçi alamaz veya başkasını çalıştıramaz" ifadesi yer almaktadır. Kanundaki "daimi ve geçici olarak işçi alamaz" ifadesiyle, daimi ve geçici işçi kavramlarına değinilmiş bulunmaktadır.

Ancak belirtmelidir ki, kanun koyucu daimi işçi kavramını bu kanunlar bakımından sadece bir vasıta olarak kullanmış olup kavramın ne tip bir iş ilişkisine karşılık geldiğini açıklamamıştır.

Yargıtay'ın kararlarında da geçici işçi kavramı açık bir şekilde ifade edilmemektedir.

Örneğin, Yargıtay 20.12.1989 tarihli bir kararında<sup>18</sup> şöyle demektedir: "Kanunun 25. maddesinde yazılı daimi işçi sözcüğünden ne kastedildiği yolunda herhangi bir açıklık bulunmamakla beraber, süresi belirli olmayan iş sözleşmelerine göre çalışan ve çalışmalarında devamlılık bulunan işçilerin daimi işçi olarak kabulü, bunun dışında işin niteliği itibariyle belirli süre devam edip son bulan işlerde çalışanların ise daimi işçi sıfatını taşımadıklarının kabulü gerekir."

---

<sup>18</sup> Yarg. 9. HD., 20.12.1989, E. 1989/3777, K. 1989/4939, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.11, S. 12, Şubat 1990, s. 16-17.

Yargıtay, bu konudaki tüm kararlarında da aynı görüşü ifade ederek<sup>19</sup> bu yöndeki kararlarına süreklilik kazandırmıştır. Yargıtay, kimi kararlarında geçici işçi kavramını mevsimlik işçi kavramıyla aynı anlamda da kullanmıştır.<sup>20</sup> Bu da göstermektedir ki; Yargıtay, daimi-geçici işçi ayrımında iş sözleşmesinin niteliğini esas almakta, belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile çalışan işçileri daimi işçi olarak kabul ederken, belirli süreli iş sözleşmeleri çalışan işçiler arasında bir ayrıma gitmemektedir. Bu anlamda, Yargıtay “belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi”, “mevsimlik işçi”, “geçici (muvakkat) işçi” ifadelerini aynı anlama gelecek şekilde kullanmaktadır.

Daimi ve geçici işçi ayrımı esas itibariyle, (gerçek anlamda geçici iş sayılan işlerde çalıştırılan işçi niteliğinden de bağımsız olarak) kamu işyerlerinde kadrolu ve kadrosuz olarak çalışan işçiler bakımından yapılmaktadır. Diğer yandan Yargıtay’ın yukarıdaki kararına konu yaptığı, 1475 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesindeki daimi işçi sözcüğünün; mevsime bağlı olarak çalışanlar da dahil olmak üzere işyerinde süresiz işler dışında (1475 s. K. m.8) çalışan tüm işçileri kapsadığı anlaşılmaktadır. Nitekim 4857 sayılı İş Kanununun, özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğunu düzenleyen 30 uncu maddesinde, “daimi” işçi ibaresi yerine, “belirsiz süreli iş sözleşmesine ve belirli süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler” ibaresi kullanılmıştır. Aynı şekilde, 19402 sayılı Sakatların İstihdamı Hakkındaki Tüzükte “daimi” sözcüğü yerine “sürekli” kelimesi yeğlenmiştir.

İş sözleşmesinin türünün daimi-geçici işçi ayrımında esas alınması halinde, işin niteliğine bakılmaksızın belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalışan tüm işçilerin geçici işçi olarak kabul edilmesi gerekecektir. Oysa geçici işçi

---

<sup>19</sup> Yarg. 9. CD., 12.4.1990, E. 1990/966, K. 1990/1579, **Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C. 10, S.4, Nisan 1990, s.14 vd.; Yarg. 9. CD., 28.12.1993, E. 1993/5163, K. 1993/5763; Yarg. 9. CD., 28.6.1989, E. 1989/1978, K. 1989/3363, **İçtihatlı ve Uygulamalı İş Kanunu Şerhi**, s.1003-1005.

<sup>20</sup> Yarg. 9. HD, 4.6.1987, E. 1987/5290, K. 1987/5453, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C. 11, S. 2, Ağustos 1987, s. 41; Yarg. 9. HD., 21.5.1999, E. 1999/8159, K. 1999/9204, **Çimento İşveren Dergisi**, C. 13, S. 4, Temmuz 1999, s. 39-40.



kavramının temelinde yatan geçici işgücü gereksinimi, belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını haklı kılan nedenlerden yalnızca birisidir. Bu nedenle sahne sanatçıları, profesyonel futbolcular, özel okul öğretmenleri ile kurulacak iş ilişkileri, deneme amaçlı iş ilişkisi, mevsimlik iş ilişkisi nitelikleri itibarıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapmayı haklı kılan nedenler olmasına rağmen bunlar geçici işçi olarak kabul edilmezler. Sözleşmenin amacı ve işin niteliğinin farklı olduğu bu iş ilişkilerinin tek ortak noktası belirli süreli iş sözleşmesi ile işçi çalıştırmaya imkan vermeleridir. Ancak, geçici işçiler de belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalıştırıldıklarından, belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin hükümlerin ve Yargıtay emsal kararlarının, iş ilişkisinin niteliğine uygun düştüğü ölçüde geçici işçi çalıştırmayı konu edinen iş sözleşmeleri bakımından da geçerli olması gerekir. Dolayısıyla, sözleşmenin yapılması, işleyişi ve sona ermesi bakımından belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin kuralların geçici iş ilişkisine de uygulanması söz konusu olacaktır.

İşin sürekli ve süreksiz olması da geçici işçi kavramının varlığından bağımsız bir konudur. Yargıtay kararlarında, İş Kanununun 10 uncu maddesi anlamında, işin sürekli veya süreksiz oluşunun geçici ve daimi işçi kavramları ile bir ilgisinin bulunmadığı ifade edilmiştir.<sup>21</sup>

Geçici işçi kavramının tanımlanmasında, işçinin gördüğü işin niteliği, yani geçici bir ihtiyacın giderilmesi ölçütü olarak alınmalıdır.<sup>22</sup> Buna göre geçici işçi istihdamı, işyerinde olağan iş akışına dayanmayan bir geçici işgücü ihtiyacının ortaya çıkması sonucunda bu geçici ihtiyacı gidermek amacıyla ve ortadan kalkmasına kadar işçi istihdam edilmesidir. Geçici işgücü ihtiyacı, işletmenin daimi ve asıl faaliyetine ilişkin olarak ortaya çıkabileceği gibi bu faaliyetlerle ilgili olmaksızın da ortaya çıkabilir.

---

<sup>21</sup> Yarg. 9. CD., 28.6.1989, E. 1989/1978, K. 1989/3363, AKYİĞİT, Ercan, **a.g.e.**, s.1003-1004.; Yar. 9. CD, 20.12.1989, E. 1989/3777, K. 1989/4939, **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C. 11, S. 12, Şubat 1990, s. 16-17.

<sup>22</sup> SÜZEK, Sarper, **a.g.m.**, s.24; ALPAGUT, Gülsevil, **a.g.e.**, s. 95-101.

Bu bağlamda geçici işçi, en basit tabiriyle, geçici bir işte çalışan kişidir. Dolayısıyla, daimi işçi de geçici nitelikte olmayan işlerde çalışan kişi olarak tanımlanabilir. Ancak, bu tanımın doğruluğu için geçici işgücü gereksiniminin arızı ve eğreti bir nitelik arz etmesi gereklidir. İşyerindeki işgücü ihtiyacının, düzenli bir nitelikte olmak üzere, belirli ve devrevi zaman aralıklarında ortaya çıkması durumunda geçici iş ve işçi kavramlarından söz edilemez. Çünkü bu niteliğiyle iş artık işyerinin düzenli olarak tekrarlanan normal faaliyetleri arasına girerek daimi iş niteliği kazanmıştır.

Diğer yandan, geçici işçiyle yapılacak iş sözleşmesi, geçici işgücü ihtiyacının giderilmesi süresiyle sınırlandırılmış olmalıdır. Yani işçinin geçici niteliğiyle de uygun olarak iş ilişkisi belirli süreli iş sözleşmesine dayanmalıdır.

Sonuç olarak, geçici işçiyi, geçici nitelikteki bir işin görülmesi için ve bu işin süresiyle sınırlı belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan ve çalışması arızı ve eğreti nitelik taşıyan işçi olarak tanımlamak mümkündür.

### **3. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ**

#### **3.1. Tanım**

İş sözleşmesinin süreklilik özelliği dolayısıyla bu tip bir sözleşmeden doğan karşılıklı edimlerin ifası, mutlaka bir süreyi içerir. Ani edimli sözleşmelerde, borcun bir defada ifasıyla sözleşme ilişkisi son bulurken rağmen; kira ve hizmet sözleşmesi gibi sürekli borç ilişkisi doğuran sözleşmelerde, tarafların edimlerinin ifası bir anda değil ard arda sıralanmış bir şekilde, bir zaman sürecine yayılmaktadır.

İş sözleşmeleri, edimlerin ifa edilmesi bakımından bir zaman içerisinde devam etmekle birlikte, bu zamanın belirli bir süreyle sınırlandırılıp

sınırlandırılmayacağı tarafların iradesine bırakılmıştır. Bu doğrultuda, iş sözleşmesinin süreklilik özelliği itibariyle devam edeceği sürenin sınırlandırılıp sınırlandırılmayacağı sorunu, belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi kavramlarını ortaya çıkartmıştır.<sup>23</sup>

Tarafların sözleşme süresini belirleyebilmeleri, sözleşme özgürlüğü ilkesine dayanır (BK m.2). Sözleşme özgürlüğü, tarafların sözleşmeyi yapıp yapmamakta, sözleşmenin taraflarını, türünü ve şeklini belirlemekte, sözleşmeyi sona erdirmekte yasal sınırlamalar dahilinde serbest olmaları anlamına gelir. Sözleşme özgürlüğü ilkesi, Borçlar Kanununda iş sözleşmeleri bakımından da ayrıca ele alınmış ve Borçlar Kanununun 319 uncu maddesinde, iş sözleşmesinin şartlarının, kanuna, ahlaka, aykırı olmamak üzere, istenildiği gibi düzenlenebileceği belirtilmiştir. Bu serbesti iş sözleşmeleri bakımından sözleşmenin belirli veya belirsiz süreli yapılması özgürlüğünü de ifade eder. 4857 sayılı İş Kanununun 8, 9, 24, 25 vb. maddelerinde, iş sözleşmelerinin belirli süreli olarak yapılabileceği öngörülmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu ile belirli süreli iş sözleşmesi tanımlanmıştır. Kanunun 11 inci maddesinin 1 inci bendinde yapılan tanıma göre, “belirli süreli işlerde veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir”.

4857 sayılı İş Kanununun 12 nci maddesinin 2 nci fıkrasında, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçileri koruyucu kimi hükümlere yer verilmiştir. Buna göre; “Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreyle orantılı olarak verilir.” Örneğin, bölünebilir bir hak olan ikramiyeden belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçinin de yararlandırılması gerekecek

---

<sup>23</sup> ALPAGUT, Gülsevil, a.g.e., s.6.

ve sözleşmenin sona erme tarihinden sonra verilecek ikramiyeyi bu işçi de çalıştığı süreyle orantılı olarak alabilecektir.

Aynı fıkranın devamında ise, “...Herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçiye farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır.” hükmü yer almaktadır. Esasen İş Kanununda bu kuralın uygulandığı, hem kıdem tazminatı ve hem de yıllık ücretli izinlerde görülmektedir. Aynı esas, sözleşme ile getirilen çalışma şartlarında da uygulanacaktır.<sup>24</sup>

### **3.2. İş Sözleşmesinin Sürelendirilmesinin Hukuksal Sonuçları**

Kanun koyucu, iş sözleşmesinin sınırlandırılmasına olanak sağlamakla birlikte, belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerine uygulanacak hükümleri farklılaştırmıştır. Tarafların iş sözleşmesinin devam süresini sınırlandırması durumunda sözleşme, tarafların belirledikleri süre zarfında hüküm ve sonuçlarını doğurur. Sözleşme, belirlenen süresinin bitimiyle herhangi bir hukuksal işleme gerek kalmaksızın kendiliğinden sona erer. Belirli süreli iş sözleşmelerinin kendiliğinden sona ermesinde fesih olgusunun bulunmayışı, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshine bağlanan koruyucu hükümlerin, bu sözleşmeler bakımından uygulanmaması sonucunu doğurur.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin sona ermesinde fesih olgusunun bulunmayışı nedeniyle, bu sözleşmelere uygulanamayacak koruyucu hükümler ana hatlarıyla aşağıdaki şekilde açıklanabilir.

a) 4857 sayılı İş Kanununun geçici 6 ncı maddesiyle yürürlükte bırakılan 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesine göre, işveren Kanunda öngörülen

---

<sup>24</sup> TİSK, 4857 sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, Yorum Matbaacılık, Ankara, 2003, s.116.

fesih hallerinde en az bir yıl çalışmış bulunan işçiye veya işçinin ölümü halinde kanuni mirasçılara, en son ücreti üzerinden ve işyerindeki kıdemine göre kıdem tazminatı ödemekle yükümlüdür. 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinde kıdem tazminatı düzenlenirken, süresi belirli olan ve süresi belirli olmayan iş sözleşmeleri ayrımı yapılmamıştır. Belirli süreli iş sözleşmelerinin karakteristik özelliği olan sürenin bitmesiyle iş sözleşmesinin sona ermesi, 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinde sayılan hallerden biri olmadığı için, belirli sürenin dolmasıyla iş sözleşmesinin sona ermesi kıdem tazminatına hak kazandırmaz. Ancak, belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin bitiminden önce kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona ermesi halinde, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin kıdem tazminatı hakkının doğduğunun kabulü gerekir.<sup>25</sup>

b) 4857 sayılı İş Kanununun 17 nci maddesinde düzenlenen feshi ihbar süreleri, işverenin fesih yetkisini dolaylı olarak sınırlayan, bunun yanında da işçinin işini kaybetmekten doğan zararını hafifletme çabası güden bir iş güvencesi önlemdir. Feshi ihbar süreleri de belirsiz süreli iş sözleşmelerinde uygulama alanı bulur. Belirli süreli iş sözleşmelerinin fesih söz konusu olmaksızın sürenin dolmasıyla kendiliğinden sona erme özelliği, feshi ihbar sürelerinin uygulanmasına imkan vermez. Ancak, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin işine son verilmesi halinde, geri kalan süre için işçi tazminat isteyebilir.<sup>26</sup>

c) 4857 sayılı İş Kanununun iş güvencesi ile ilgili 18 inci maddesinde, iş güvencesi kapsamındaki işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile çalışan işçiler

---

<sup>25</sup> Yargıtay bir kararında şöyle demektedir, “İş Kanununun 14. maddesinde süresi belirli olan ve süresi belirli olmayan iş sözleşmesi ayrımı yapılmamıştır. Bu nedenle her iki halde de iş sözleşmesi kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona ermişse, kıdem tazminatı isteğinin kabulü gerekir.”, Yarg. 9. HD., 4.6.1997, E.1995/26332, K.1996/2570, www.yargitay.gov.tr; E.T. 17.12.2003; Yarg. 9. HD., 4.6.1997, E. 1997/7563, K. 1997/10888, **Yargıtay Kararları Dergisi**, C.24, S.1., Ocak 1998 s.43-44.

<sup>26</sup> Yargıtay bir kararında;”belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin işine son verilmesi halinde, geri kalan süre için işçi, Borçlar Kanununun ilgili maddeleri gereğince tazminat isteyebilir” demektedir. Yarg. 9. HD., 4.7.1996, E. 1995/11-122, K. 1995/430 www.yargitay.gov.tr, E.T. 30.12.2003.

olduğu belirtilmiştir. Kanunun açık hkm ile belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar iş güvencesinin kapsamı dışında tutulmuştur.

d) 4857 sayılı İş Kanununun “toplu işçi çıkarma” başlıklı 29 uncu maddesinde, işverenin fesih hakkını kısmen de olsa sınırlandırabilmek için sözleşmesi feshedilen işçiyi belirli şartlar altında yeniden işe alma yükümlülüğü getirilmektedir. Maddede toplu işçi çıkarma; işyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı surette faaliyetine son verilmesi veya belirtilen sayıda işçinin İş Kanununun süreli fesih halini düzenleyen 17 nci maddesi uyarınca işten çıkarılması hali olarak düzenlenmiştir. Aynı maddede işverene, toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde, nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırması zorunluluğu getirilmiştir.

Ancak maddenin devamında, mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılması halinde, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümlerin uygulanmayacağı belirtilmiştir. Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin iş sözleşmeleri belirli süreli olduğundan süreli fesih yolu ile iş sözleşmelerin sona erdirilmeleri mümkün değildir. Ancak madde metininden anlaşılan, mevsim ve kampanya işçilerinin işten çıkarılmalarının; işin niteliği gereği olmadan, yani mevsim ve kampanya dönemi bitmeden toplu işçi çıkarma sayılacak şekilde gerçekleşmesi halinde, belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile çalışan diğer işçiler gibi maddenin getirdiği koruyucu hükümden yararlanacaklarıdır.

e) Sendikalar Kanununun 30 uncu maddesine göre, işveren işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin bir biçimde belirlemedike feshedemez. İşverenin buna aksi bir davranışı halinde mahkeme, feshi geçersiz sayarak işçinin işe iadesine karar vermektedir.

İşyeri sendika temsilcilerinin belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması bu hükmün uygulanması bakımından bir fark yaratmaz. Ancak, kanun koyucu bu hüküm bakımından sözleşmenin feshini esas aldığından, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işyeri sendika temsilcisinin sözleşmesi, sürenin bitimiyle sona ererse temsilci bu iş güvencesinden yararlanamaz.<sup>27</sup>

f) Belirli süreli iş sözleşmeleri için özellik gösteren diğer bir kurum, “iş sözleşmesinin askıya alınması” halidir. İş sözleşmelerinin askıya alınması, iş hukukunda iş güvencesi sağlamaya yönelik bir teknik olarak düzenlenmiştir. Buna göre geçici ifa imkansızlığı nedeniyle işçinin iş sözleşmesinden doğan iş görme borcunu yerine getirmediği hallerde, işçinin işi ifa edemezliğinin ve işe devamsızlığının meşru sayılması ve işverenin bu nedenlere dayanarak sözleşmeyi feshetmesi önlenmiş olmaktadır. Bu tip bir korumadan faydalanmak bakımından sözleşmenin belirli veya belirsiz süreli olması bir önem taşımamakla birlikte, belirli süreli iş sözleşmeleri açısından gösterdiği etki sınırlıdır. Çünkü belirli süreli iş sözleşmelerinin askıya alınması, askı nedenleri itibariyle sözleşmenin feshini önlemekle birlikte sözleşmenin süresinin işlemlerini durdurmamaktadır. Yani sözleşmenin süresi askı süresince de işlemekte, askı hali sözleşmenin süresinin uzatılması yönünde bir etki göstermemektedir. Dolayısıyla sözleşmenin belirli süresinin askı süresi içerisinde dolmasıyla, iş sözleşmesi de sona ermektedir.<sup>28</sup>

Tüm bu açıklamalardan da görüldüğü üzere belirli süreli iş sözleşmeleri, belirsiz süreli iş sözleşmelerinden farklı olarak, İş Kanununun kimi hükümlerinin kapsamı dışında kalmaktadır. Uygulama alanı dışında kalınan hükümlerin genel özelliği ise, feshe karşı doğrudan veya dolaylı bir koruma sağlayarak kısmi de olsa bir iş güvencesi öngörmeleridir.

---

<sup>27</sup> ALPAGUT, Gülsevil, **a.g.e.**, s.32.

<sup>28</sup>SÜZEK, Sarper, **İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi**, Savaş Yayınları, Ankara, 1989, s.13.

### 3.3. Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Belirsiz Süreli İş Sözleşmesine Dönüşmesi

Belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılabilmesinin sözleşme serbestisi ve kanunların buna açıkça cevaz vermesinin bir sonucu olduğuna yukarıda değinilmişti. Belirli süreli iş sözleşmenin, sözleşmede belirtilen sürenin bitmesiyle sona ermesinde fesih olgusunun bulunmayışı, iş sözleşmesinin feshine bağlanan koruyucu hükümlerden belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin faydalanamaması sonucunu doğurduğundan, ancak belirli süreli iş sözleşmesi yapmayı haklı kılan objektif nedenlerin bulunması halinde bu sözleşme türüne müracaat edebilirler. Belirli süreli iş sözleşmesi ile işçi çalıştırmayı konu edinen iş sözleşmelerinin yapılması, amaca uygun objektif haklı nedenlerin bulunması durumunda hukuka uygun ve geçerli kabul edilecektir.

1475 sayılı İş Kanununun yürürlükte olduğu dönemlerde de Yargıtay belirli süreli iş sözleşmelerinin ard arda yapılmasında esaslı bir neden aramaktaydı ve esaslı nedene dayanmayan bu türden zincirleme sözleşmeleri başlangıcından itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi saymaktaydı.<sup>29</sup>

4857 sayılı İş Kanununda, üst üste yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri ile ilgili olarak Yargıtay'ın yerleşmiş içtihatlarına uygun bir düzenleme yoluna gidilmiştir. Anılan Kanunun 11 inci maddesinin 2 nci fıkrasındaki düzenlemeye göre:

“Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

---

<sup>29</sup> Yarg. 9. HD., 22.6.1992, E. 1992/1112, K.1992/6536; Yarg. 9. HD., 19.9/2996, E. 1996/5735, K. 1996/17159; Yarg. 9. HD. 5.11.1992, E. 1992/4182. K. 1992/12212; Yar. 9. HD. 2.2.1993, E. 1993/1093 K., 1993/1237; Yarg. 9. HD. 26.5.1997, E. 1997/8075, K. 1997/10054; Yarg. 9. HD., 9.12.1995, E.1995/21269, K. 1995/35948; www.yargitay.gov.tr, E.T. 17.12.2003; Yarg. 9. HD., E. 2002/13633, K. 2003/1443 **Yargıtay Kararları Dergisi**. Ağustos 2003.



Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.”

Kanundaki bu düzenleme ile belirli süreli iş sözleşmelerinin esaslı bir neden olmaksızın üst üste yapılımları halinde, sözleşmelerin başlangıçtan itibaren tek bir belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılacağı hususunda bir tereddüt bulunmamaktadır. Kanunun maddesinde esaslı nedene dayalı iş sözleşmelerinin ise belirli süreli olma özelliğini koruyacakları kabul edilmiştir. Esaslı neden sayılan durumlar her olayın özelliğine göre ayrı ayrı değerlendirilecektir. Örneğin, Yargıtay, özel okul yönetici ve öğretmenler ile ardı ardına yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin esaslı nedene dayandığını kabul etmektedir.<sup>30</sup>

Geçici işçilerle yapılan belirli süreli iş sözleşmesinin birden çok yenilenmesi ve sözleşmelerin zincirleme görünüm oluşturması durumunda, sürelendirmelerin geçerliliği hususunda olayın özelliklerinin dikkate alınması gerekir. Hernekadar zincirleme sözleşmeler, işçi ile işveren arasında daimi nitelik taşıyan bir iş ilişkisinin varlığı hususunda kuşku uyandırmakta ise de, olayın özelliklerinin değerlendirilmesi, aradaki sözleşmenin türünün belirlenmesinde esas alınmalıdır. Buna göre; gerçekte süre açısından sınırlı bir işin ifasının söz konusu olduğu durumlarda, işin süresinin önceden tam bir kesinlikle tespit edilememesi nedeniyle belirli süreli sözleşmelerin uzatılmasının (yenilenmesi) geçerli sayılması gerekir. Çünkü, önemli olan işin geçici nitelik taşıması ve tarafların hukuksal ilişkiyi bu geçici işin ifasına yönelik olarak kurmalarıdır. Ancak işçinin zincirleme sözleşmelerle, işyerinin normal faaliyet çevresine dahil işleri ifası bu durumdan farklıdır. Çünkü burada ya iş geçici iş niteliğinde değildir veya başlangıçta geçici olarak ortaya çıksa da sürekli tekrarlanması ile

---

<sup>30</sup> Yarg. 9. HGK.,1.7.1992, E. 1992/9-335, K. 1992/448, www.yargitay.gov.tr, E.T. 30.12.2003; Yarg. 9. HD., 29.4.1993, E.1992/13027, K.1993/7332, **Çimento İşveren Dergisi**, Şubat 1994, C.XXXII, S.5, s.17.

daimi nitelik kazanmıştır ve sürelendirmeler sadece görünüşte olup, geçerli değildir.<sup>31</sup> İlk defa yapılan sözleşmelerde ise esaslı neden aranmayacaktır.

### **3.4. Askı Hali ve Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Askıda Kalması**

İş sözleşmesinin tüm edimleri ile uygulanmasının geçici bir süre için ifasının imkansız hale geldiği durumlarda, iş hukukunda işçi ve işverenin yararı için iş sözleşmesi ilişkisinin kopması, "askıya alınma tekniği" ile önlenebilmektedir. İş kanunlarımızda iş sözleşmesinin askıya alınmasının hüküm ve sonuçlarını kapsayan genel bir hükme yer verilmemiştir. Bunun yanısıra, iş sözleşmesinin askıya alındığı hallerin bir bölümü ve askıya alınmanın bazı hukuksal sonuçları kanunlarımızda yer almıştır.<sup>32</sup>

Sözleşmenin hukuksal varlığı sürdüğü halde, çeşitli nedenler dolayısıyla tarafların sözleşmeden doğan borç ve yükümlülüklerinden bazılarının yerine getirilmesi zorunluluğunun ortadan kalkması durumuna, genel olarak "iş sözleşmesinin askıda kalması" denmektedir.

Askıda kalma durumunun temel özelliği, sözleşmeyi askıda bırakan temel olaya rağmen, bu sözleşmenin sona ermeyip taraflar arasında sürmekte bulunmasıdır. Askı süresinde taraflar arasında sürmekte olan iş sözleşmesinden doğan temel borçlar olarak; işçinin "iş görme", işverenin de "ücret ödeme" borçları ifa olunmamaktadır. Ancak, kural olarak bu durum mutlak bir anlam taşımaz. İş sözleşmesi askıda olduğu halde işverenin ücret ödeme borcunun devam ettiği haller mevcuttur. Örneğin, "zorlayıcı sebepler" dolayısıyla çalışmayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir ( 4857 s. İş K. m. 24/3, m. 25/3).

---

<sup>31</sup> ALPAGUT, Gülsevil, a.g.e., s.101.

<sup>32</sup> SÜZEK, Sarper, a.g.e., s.13.

Askı süresince tarafların temel hak ve borçları dışında kalan diğer hak ve borçları (işçinin sadakat ve rekabet etmeme, işverenin gözetme ve eşit işlem borçları) askıdan etkilenmediğinden, askı süresince varlığını devam ettirmektedir. Bu borçlara aykırılık, sözleşmeye kusurlu aykırılık oluşturacağından, beraberinde yaptırımlarını (haklı nedenle fesih, tazminat) getirecektir.

İş sözleşmesinin askıda kalması sonucunu doğuran nedenler, işçinin işe devamsızlığını meşru hale getireceğinden, askı süresi içerisinde işverenin iş sözleşmesini bu nedenlere dayanarak feshedebilmesi söz konusu değildir. Böylelikle işin sürekliliği sağlanmış olacaktır.

Askı dönemi sona erdiğinde iş sözleşmesi, taraflar arasında hiçbir değişikliğe uğramadan aynen devam ettiğinden, işçi askıdan önceki işini yapacaktır. Ancak, işverenin işçiye aynı işi verme imkanı ortadan kalkmışsa, eskisine denk veya ona uygun bir işi, ücretinde bir düşme olmaksızın vermek zorundadır. Askı durumunun sona ermesine karşın işçi çalışmaya başlamazsa, kusuru ile ve özürsüz olarak iş görme edimini yerine getirmiyor sayılacaktır. İşveren, herhangi bir özürü olmadan iş görme edimini ifa etmeyen işçinin iş sözleşmesini yasal koşullar içerisinde haklı nedenle feshedebilir (İş K. m.25/2) ve işçiden tazminat isteyebilir (İş K. m.26). Gerçekten işveren, İş Kanununun 25 inci maddesinin 2 nci bendinin (g) fıkrasına göre; işçinin yeni dönem başında çalışmaya başlamaması halinde, işçinin sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir. "Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerine" dayanarak işçinin iş sözleşmesini fesheden işveren, maddi ve manevi yönden uğradığı tüm zararlarını da tazmin ettirebilecektir. Nitekim, İş Kanununun 26 ncı maddesinin 2 nci bendinde belirtildiği üzere, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri nedenlerle işçi veya işverenden iş sözleşmesini maddede belirtilen süre içerisinde fesheden tarafın, diğer tarafa tazminat hakkı saklıdır.

Belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından, geçici bir işgücü ihtiyacı olmaksızın, sürekli nitelikteki işler için geçici işçi adı altında zincirleme belirli süreli iş sözleşmeleri ile işçi çalıştırılması durumunda, sözleşme belirli süreli olarak kabul edilemeyecektir. Sözleşme konusu işin sürekli bir iş niteliğinde olması ve geçici bir işgücü ihtiyacı da içermemesi nedeniyle, sözleşme baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak nitelenecektir (İş.K.m.11/2). Geçici işçinin birbirini takip eden iş sözleşmeleri arasında çalışmadan geçirdiği dönemler, iş sözleşmesinin askıda kaldığı durumlardan birisi olarak değerlendirilecektir.<sup>33</sup> Dolayısıyla, askı halinin hüküm ve sonuçları, geçici işçilerin birbirini takip eden çalışma dönemleri arasında çalışmadan geçirdiği dönemlerde uygulama alanı bulacaktır.

#### **4. BİREYSEL İŞ HUKUKU KAPSAMINDA GEÇİCİ İŞÇİ**

##### **4.1. Geçici İşçinin İhbar Tazminatına Hak Kazanması**

Belirli süreli sözleşmelerle çalışılmasının bir çok dönemi kapsaması durumunda “karine” olarak, sözleşmelerin bir dönem ile sınırlı olarak yapılmadığı sonucu ortaya çıkar. Bu durumda, sözleşmelerin belirli süreli, yani her bir dönemle sınırlı olduğunu iddia eden taraf, iddiasını ispatla yükümlü tutulmalıdır.<sup>34</sup>

Belirli süreli iş sözleşmelerinde, sözleşmelerin bir dönemle sınırlı olarak yapılmadığı ve sonraki dönemleri de kapsadığı anlaşılıyorsa, iş sözleşmeleri

---

<sup>33</sup> Yarg. 9. HD., 26.3.1992, E.1987/308, K.1987/1122; Yarg. 9.HD., 12.3.1986, E.1992/11081, K.1993/7138, www.yargitay.gov.tr, E.T. 17.12.2003; Yarg. 9. HD. E.1989/2205 K.1989/2554, **Yargıtay Kararları Dergisi**, C.VX, S.10 Ekim 1989 s.1426; Yarg. 9. HD. 17.1.1992 E.1991/17528 K.1992/284 **Yargıtay Kararları Dergisi**, C.19, S.2 Şubat 1993, s.204.

<sup>34</sup>NARMANLIOĞLU, Ünal, **İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri**, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir,1989, s.168.

belirsiz süreli sayılır ve bu nitelikteki sözleşmelerin sona erdirilmesi durumunda, eğer gereken şartları varsa, ihbar tazminatına karar verilir.<sup>35</sup>

Yargıtayın bir çok kararında da belirtildiği gibi, dönemler arasındaki çalışılmayan sürede sözleşmeler askıda kalmaktadır.<sup>36</sup>

4857 sayılı İş Kanununun “süreli fesih” başlıklı 17 nci maddesinde düzenlenen “ ihbar önellerrinin” askı süresi içinde işleyip işlemeyeceği konusu, özellik gösteren bir konudur.

İşçinin iş sözleşmesi belirsiz süreli sayıldığında, bu sözleşmenin sona erdirilmesi, ya İş Kanunun 17 nci maddesi hükümlerince ya da “haklı bir nedenle” İş Kanununun 24 ve 25 inci maddelerine göre bildirimssiz olarak feshedilmiş olmasına bağlıdır. İş Kanunun 17 nci maddesi uyarınca yapılan bir feshin diğer tarafa bildirilmesi durumunda, diğer tarafa 2-8 haftalık bir ihbar öneli tanınacaktır. Bu sürenin iş sözleşmesinin sona ermesine kadar tamamlandığı durumlarda bir sorunla karşılaşılacaktır. Ancak, ihbar önellerrinin iş sözleşmesinin süresini aşması veya doğrudan doğruya iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra böyle bir bildirimde bulunulması durumunda, önellerrin askı süresi içinde işleyip işlemeyeceği konusu önem kazanacaktır.

Yargıtay, konuyla ilgili olarak verdiği kararda “..davalı, kampanya biterken müteakip kampanyaya çağrılmayacağını bildirmek suretiyle iş sözleşmesini bozduğunu savunmuştur. Bu savunmanın doğruluğu sabit olduğu takdirde davacının kendisine ihbar öneli verilmiş sayılması gerekeceğinden, ihbar tazminatı istemeye hakkı olmadığı da kabul edilmelidir. Çünkü, iş sözleşmesinin

---

<sup>35</sup>Yarg. 9. HD., 19.12.1995, E.1995/21269, K.1995/35948; Yarg. 9. HD., 5.11.1992, E.1992/4182, K.1992/12212, Yarg. 9. HD., 19.9.1996, E.1996/5735, K.1996/17159, www.yargitay.gov.tr,E.T. 17.12.2003.

<sup>36</sup> Askı halinin hüküm ve sonuçları için Bkz. s.76 vd.

iki kampanya arasında askıda kaldığı süre arasında ihbar yapılmasının ve ihbar öneline ait sürenin cereyan etmesini önleyen bir hüküm, İş Kanununda yer almış değildir.” demekle, ihbar önellerinin askı süresi içinde işleyeceğini kabul etmektedir.<sup>37</sup>

İhbar önelleri bakımından değerlendirilecek sürenin başlangıcı, işçinin fiilen işe başladığı tarihtir. Ancak, hesabın yapılmasında göz önünde bulundurulacak sürenin iş sözleşmesinin süresi mi olacağı (yani iş ilişkisinin sürdürüldüğü sürenin mi olacağı), yoksa işçinin sözleşme süresi içinde fiilen çalıştığı gün sayısının mı dikkate alınacağı konusu önemlidir. Çünkü iş sözleşmesinin süresi göz önüne alındığında, örneğin her yıl ikişer ay olmak üzere dört yıl üst üste çalışmış olan işçinin iş sözleşmesi feshedildiğinde, kendisine sekiz haftalık ihbar öneli verileceği halde, fiilen çalışılan gün sayısı dikkate alındığında ihbar öneli dört hafta tutacaktır. Yargıtay’ın görüşü, bu durumda işçinin fiilen çalıştığı gün sayısının değeri kadar yıl adedine göre hesabın yapılmasıdır.<sup>38</sup>

#### **4.2. Geçici İşçinin Kıdem Tazminatına Hak Kazanması**

Geçici işçinin iş sözleşmesi belirsiz süreli olarak kabul edildiğinde, bu sözleşmenin sona ermesiyle (eğer şartları varsa) işçi kıdem tazminatına hak kazanır.

Kıdem tazminatına hak kazanan geçici işçinin kıdem süresi, Yargıtay’a göre, çalışma dönemlerindeki fiilen çalışılan ve Kanun uyarınca çalışılmış gibi

---

<sup>37</sup> Yarg. 9. HD., 26.6.1973, E.42752, K.12999, **İş ve Hukuk Dergisi.** S.93, Ekim 1973, s.27.

<sup>38</sup> Yargıtay 9. HD.nin 2.3.1977 tarihli bir kararında bu görüş:”mevsimlik işlerde kıdem ve ihbar sürelerinin her sene çalışılan veya çalışılmış gibi sayılan sözleşme süresine giren aylar toplanarak tespit edilmesi gerekir”, şeklinde ifade edilmektedir. Yarg. 9. HD., 2.3.1977, E. 231, K.4121, UYGUR, Turgut, **a.g.e.**, s.67.

sayılan sürelerin toplanması suretiyle hesaplanır. Fasıllı çalışmaların tam yıl çalışılmış gibi değerlendirilmesi mümkün değildir.<sup>39</sup>

Yargıtay'ın bu konudaki kararları göz önünde tutulduğunda, 4857 sayılı İş Kanununun geçici 6 ncı maddesiyle yürürlükte bırakılan 1475 sayılı İş kanununun 14 üncü maddesinin 1 inci fıkrasında geçen “iş sözleşmesinin devam süresini”nin, “iş sözleşmesinden doğan hak ve borçların karşılıklı olarak yerine getirilmesi yükümlülüğünün devam ettiği süre” şeklinde anlaşılması gerekecektir. İş sözleşmesinin askıya alındığı dönemde sözleşmeden doğan hak ve borçlar karşılıklı olarak yerine getirilmediğinden, böyle bir yorumun doğal sonucu, iş sözleşmesinin askıda bulunduğu dönemin işçinin kıdemine dahil edilmemesidir. Ancak toplu iş sözleşmelerinde, sezonluk çalışmaların bir yıl sayılacağı kararlaştırılmış olabilir. Bu konuda Yargıtay'ın 31.1.1985 tarihli kararı şu şekildedir.<sup>40</sup>

“Davacının kıdem tazminatı hesabına esas alınan toplu iş sözleşmesinde mevsimlik çalışmaların bir yıl sayılacağı hükme bağlanmıştır. İş Hukuku uygulamasında kıdem tazminatı için tam yıl ilkesi benimsenmiştir. Toplu iş sözleşmesindeki hükmün ya bu açıdan değerlendirilip mevsimlik çalışmaların bir yıla iblağı suretiyle veyahut da mevsimlik çalışma sürecince aldığı son ücretinin çalıştığı günlere değilde senelik 365 güne bölünmesi suretiyle yevmiyesinin tespit edilip kıdem tazminatı hesabının bu şekilde yapılması kanunun ilkelerine aykırı bir uygulama olmaz.”

Yargıtay, geçici işçinin kıdem tazminatı açısından hesabın, askı döneminden önceki son ücret üzerinden yapılacağı görüşündedir.<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> Yarg 9. HD., 9.2.1978, E.1978/1136, K.1944; 24.1.1984, E.9300, K.440, USTA, Osman, “Mevsimlik İşçilerin Kıdem Tazminatı”, **Mali Hukuk Dergisi**, S. 3/4, 1995.s.7.

<sup>40</sup> Yarg. 9. HD., 31.1.1985, E.11074, K.831, USTA, Osman, **a.g.m.**, s.8.

<sup>41</sup> Yarg. 9. HD., 5.12.1987, E. 585, K. 1399, www.yargitay.gov.tr, E.T. 23.12.2003.

Hesap, işçinin son ücreti üzerinden yapılırken, bu ücretin günlük tutarına devamlılık arz eden ek ödemelerin de bir güne isabet eden tutarı eklenmek suretiyle bulunan günlük ücret, tazminatın hesabında esas alınmaktadır. Hesaba girecek ödemeler, işçinin işten ayrılmadan önceki son bir yıl içinde kendisine fiilen yapılan ödemelerdir.

### **4.3. Geçici İşçinin İş Güvencesi**

İş güvencesi, en genel anlamıyla geçerli ve haklı sebepler olmadan iş sözleşmesinin feshinin geçersiz sayılması anlamına gelir.

Kamuoyunda İş Güvencesi Kanunu olarak adlandırılan 4473 sayılı, “İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun”, 15.08.2002 tarih ve 24847 ve sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak 15.03.2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Anılan Kanunun iş yaşamında getirdiği yeni düzenlemeler aşağıdaki gibi özetlenebilir.

Geçerli ve haklı sebepler olmadan iş sözleşmesinin feshedilmesinin etkin yaptırımı işçinin işe iadesidir. Fesih işleminden önce işverenin bilgi vermesini, fesih kararının bir denetime bağlanmasını veya izin şartı aranmasını öngören kurallar, işe iade önlemi gibi işçinin feshe karşı korunması kapsamında yer alan iş güvencesi kurallarıdır. Yine bu kapsamda değerlendirilecek bir başka kural da, fesih işlemine muhatap olacak işçiye verilmesi gereken savunma hakkıdır. Bu kurala göre savunma hakkı verilmeden yapılan bir fesih salt bu nedenle dahi geçersiz sayılabilir.

İş güvencesi kapsamı 4473 sayılı Kanun ile en az 10 işçi çalıştıran işyerleri ile sınırlandırılmış iken, 4857 sayılı İş Kanunu ile 10 işçi kriteri



değiştirilerek, 30 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerleri iş güvencesi kapsamına alınmıştır.

4857 sayılı İş Kanununda iş güvencesinden yararlanacak işçilerin kapsamını belirleyen 18 inci maddesinde şu hükme yer vermiştir:

“ Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.”

“Kanundaki bu açık hükümle belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalışan geçici işçiler iş güvencesi kapsamı dışında tutulmuştur. Esasen belirli süreli iş sözleşmelerinin, haklı bir neden yokken, süresinden önce tek taraflı fesih beyanıyla feshi hukuken mümkün değildir. Böyle bir davranış işverenin işi kabulde temerrüdü sayılır (BK m.325). Ancak belirli süreli bir iş sözleşmesinin süresinin sona ermesine rağmen bir defadan fazla susma ile uzaması (BK m.339) ya da belirli süreli yapılmasını gerektiren objektif bir neden yokken ard arda yapılması (zincirleme), belirli süreli iş sözleşmelerinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmesi hallerinde iş güvencesi hükümleri yine uygulama alanı bulacaktır.”<sup>42</sup>

30 işçi sayısının tespitinde; belirli/belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar, kısmi süreli çalışanlar, mevsimlik işçiler, deneme süresi içinde bulunan tüm işçiler ayırım yapılmaksızın dikkate alınacaktır. Buna karşılık gerçek anlamda geçici işçiler, örneğin hastalığı sebebiyle işe gelemeyen veya yıllık ücretli izin hakkını kullanan işçi yerine çalıştırılan işçiler, 30 işçi ölçütünün

---

<sup>42</sup>KÖKSAL, Serkan, “4777 Sayılı İş Güvencesi Yasası İle 4857 Sayılı İş Yasasının İş Hayatına Getirdiği Düzenlemeler”, **Bütçe Dünyası Dergisi**, S.16, Sonbahar 2003, s.31.

tespitinde dikkate alınmayacaktır. Ödünç işçiler ise ödünç veren işveren bakımından 30 işçi sayısına dahildirler.

İş güvencesi kapsamında bir başka istisna ise işçinin 6 aylık kıdeme sahip olması gereğidir. Belirli süreli iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmesi halinde 6 aylık kıdemin başlangıcı işçinin belirli süreli iş sözleşmesi ile işe başladığı tarih olacaktır. Geçici işçinin iş sözleşmesinin askıda olduğu dönemlerin kıdem süresinin hesabına dahil edilip edilmeyeceği konusunda ise kanunlarda açıklık olmadığı gibi, henüz bu konuda bir Yargıtay kararı da mevcut değildir.

#### **4.4. Geçici İşçinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı Karşısındaki Durumu**

4857 sayılı İş Kanununun 53 üncü maddesinin 3 üncü bendinde, yıllık ücretli izin hakkının uygulanmayacağı işler belirtilmiştir. Maddeye göre: “Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsim veya kampanya işlerinde çalışanlara, bu kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.”

İş Kanununun 53 üncü maddesinin 1 inci bendinde ise, yıllık ücretli izine hak kazanabilmek için “en az bir yıl çalışmış olma şartı” aranmıştır. Bu maddeye göre; “işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.”

11.4.1960 tarihli ve 7467 sayılı Yıllık Ücretli İzin Kanununun 3 üncü maddesinin son fıkrasında da; mevsimlik işçilerin yıllık ücretli izin haklarının bulunmadığı belirtilmiştir. Buna göre; ”Mahiyetleri itibariyle bir yıldan az süren mevsim veya kampanya işlerinde çalışanlar bu kanunla derpiş olunan yıllık izinden faydalanamazlar.”

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 9 uncu maddesinde; mevsimlik işlerin yürütüldüğü işyerlerinde sürekli olarak çalışan işçilerin, yıllık ücretli izin

haklarından yararlanacakları belirtilmiştir. Yönetmeliğin 9 uncu maddesindeki düzenlemeye göre, “1475 sayılı İş Kanununun 49 uncu maddesinin 3 üncü fıkrasında sözü geçen ve nitelikleri yönünden bir yıldan az süren mevsim ve kampanya işlerinin yürütüldüğü işyerlerinde sürekli olarak çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri hakkında da bu yönetmelik hükümleri uygulanır.” Yönetmeliğin atıf yaptığı 1475 sayılı İş Kanununda, yıllık ücretli izinler 49 uncu maddede düzenlenmekte iken, 4857 sayılı İş Kanununda konuya ilişkin düzenleme, Kanunun 53 üncü maddesi ile getirilmiştir. 4857 sayılı İş Kanununun geçici 1 inci maddesinde, diğer mevzuatla 1475 sayılı İş Kanununa yapılan atıfların 4857 sayılı Kanuna yapılmış sayılacağı belirtilmiştir.

Geçici işçilerle yapılan iş sözleşmeleri yukarıda zikredilen mevsimlik ve kampanya işleri gibi belirli süreli iş sözleşmeleri olduğundan; mevzuatta mevsimlik ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin haklarına ilişkin kayıtların geçici işçiler hakkında da uygulanması gerekmektedir. Ancak, salt iş sözleşmesinin belirli süreli olmasının işçiye yıllık ücretli izin hakkını kazandırmayacağı sonucu çıkmamalıdır. Çünkü belirli süreli iş sözleşmeleri bir yıldan uzun süreli de yapılabilir. Bu durumda Kanunun yıllık ücretli izin hakkını kazanmak için öngördüğü “bir yıl çalışmış olma” şartı gerçekleştiğinden, geçici işçi de yıllık ücretli izin hakkından faydalanacaktır.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin, esaslı bir neden olmadan, üst üste yapılması ile belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmesi halinde, geçici işçiler de diğer sürekli işçiler gibi yıllık ücretli izin hakkına sahip olacaklardır.

Uygulamada toplu iş sözleşmelerinde, işçilerin yıllık ücretli izinleri hakkında da düzenlemeler yapılmaktadır. Örneğin, Orman-İş ile TÜHİS arasında akdedilen 14. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesinin “Yıllık ücretli izin” başlıklı 62 nci maddesinin 2 nci bendindeki hüküm aynen şu şekildedir;

“..Bir takvim yılı içinde en az 180 gün çalışan mevsimlik işçilere 12 iş günü izin verilir. Şu kadarki, bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde fiilen 5 yıl veya daha fazla süreyle çalışmış olan işçilere bu izin 18 iş günü olarak verilir.”

Bu halde, işçi lehine olan toplu iş sözleşmesi hükümleri iş sözleşmesindeki hükümlerin yerine geçeceğinden (TSGLK m.6), yıllık ücretli izinler hakkında, İş Kanunu hükümleri değil toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanır.

#### **4.5. Geçici İşçinin Diğer Hakları**

-Kamu kurum ve kuruluşlarının işçi sayısı 10 ve 10'dan fazla olan işyerlerinde çalışan geçici işçiler, 3320 sayılı Kanunda<sup>43</sup> belirtilen esaslar dahilinde konut edindirme yardımından yararlandırılır.<sup>44</sup>

-Geçici işçiye asgari ücretten az olmamak üzere tespit edilen miktarda ücret ödenebilir (4857 s.İş.K.m.39).

-Geçici işçilerle yapılan sözleşme ve protokole hüküm konulmak şartıyla aile, çocuk, öğrenim, ikramiye, yemek, yakacak, süt, giyim, vb. yardımlardan çalıştıkları süreler oranında ve sözleşme veya protokolde yazılı hususlar içerisinde yararlanırlar.

-Geçici işçiler herhangi bir işte belde sınırları dışına gittiklerinde ücretleri ile orantılı harcırah ödenir (10.2.1954 tarihli ve 6245 sayılı Harcırah Kanunu m.3/I-d.).

---

<sup>43</sup> 11.11.1986 tarihli ve 3320 sayılı Memurlar ve İşçiler ile Bunların Emeklilerine Konut Edindirme Yardımı Yapılması Hakkında Kanun.

<sup>44</sup> Bu konudaki düzenleme için ayrıca bkz. 18.03.1987 tarihli ve 19404 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 98 Seri No'lu Devlet Memurları Genel Tebliği m.III/2 ve IV/19.

-İş Kurumu kanalıyla işe alınmış olmaları kaydıyla, iş sözleşmeleri askıya alınmış olan geçici işçiler sınavsız işe alınırlar (20.7.1983 tarihli 18110 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Daimi İşçi Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar Hakkında Sınav Yönetmeliği m.12).

-Geçici işçilerin uğradıkları haksızlıklara karşı işyerinin bulunduğu yerdeki iş mahkemelerine başvurarak haklarını aramaları gerekir (30.1.1950 tarihli ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m.1).

## **5. TOPLU İŞ HUKUKU KAPSAMINDA GEÇİCİ İŞÇİ**

### **5.1. Sendikalar Hukuku Kapsamında Geçici İşçi**

Sendika özgürlüğü, tek başlarına ekonomik yönden güçsüz olan çalışanların, ortak ekonomik hak ve çıkarlarını işverenlere karşı korumak ve geliştirmek amacıyla serbestçe sendika kurabilmelerini, kurulmuş bulunan sendikalara üye olabilmelerini ve sendikadan ayrılabilmelerini ifade eder.

Sendika özgürlüğü bu nitelikleri ile bir temel insan hakkı olarak tüm uluslararası belgelerde yer aldığı gibi, Anayasamızın 51 inci maddesinde de sosyal ve ekonomik bir hak olarak düzenlenmiştir:

“Çalışanlar ve işverenler üyelerinin çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme hakkına sahiptirler. Hiç kimse sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.”

Sendika üyeliği, sendika ile üye arasında karşılıklı hak ve borçlar doğuran hukuksal bir ilişki olarak adlandırılır. Geçici işçinin işçi sendikalarına

üyeliklerinin tartışılabilmesi için öncelikle sendika üyeliğinin belirlenmesi gerekir.

2821 sayılı Sendikalar Kanununun 20 nci maddesine göre; “on altı yaşını doldurmuş olup da bu Kanuna göre işçi sayılanlar işçi sendikalarına üye olabilirler.” Sendikalar Kanunu anlamında işçi sayılanlar ise Kanununun 2 nci maddesinde belirtilmiştir. Buna göre "iş sözleşmesine dayanarak çalışanlara işçi denir.”

Kanun koyucu, Sendikalar Kanunu bakımından işçi sayılmak için iş sözleşmesine dayalı bir çalışmayı yeterli görmüştür. Yani Kanunda hizmet sözleşmesinin türleri bakımından bir ayırım yapılmadığı gibi, kanundaki sınırlı yasaklar dışında işin türü ve niteliği konusunda da bir ayırım bulunmamaktadır.

Dolayısıyla, iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olması, belirli sürenin uzun veya kısa olması, iş sözleşmesi ile taahhüt edilen işin 4857 sayılı İş Kanununun 10 uncu maddesi anlamında sürekli veya süreksiz iş olması sendikalara üye olmak bakımından bir farklılık yaratmayacaktır. Aynı şekilde, işin niteliğinin geçici olup olmaması, işçinin geçici veya daimi olması veyahut geçici işçinin göreceği işin sürekli veya süreksiz bir iş olması da sendikalara üye olmak anlamında bir fark meydana getirmeyecektir. Bu nedenle, geçici işçi de iş ilişkisinin iş sözleşmesine dayanması nedeniyle, bu kapsamda değerlendirilerek işçi sendikalarına üye olabilecektir.<sup>45</sup>

Ancak, geçici işçilerle yapılan iş sözleşmelerinin genelde kısa süreli olması da göz önünde bulundurarak belirtilmelidir ki, geçici işçilerin sendika üyeliğini kazanabilmeleri için usulüne uygun başvurunun yanında, iş sözleşmesi sona ermeden, üyelik başvurusunun sendika yetkili organı tarafından kabul

---

<sup>45</sup> Benzer bir iş ilişkisi olarak mevsimlik işçinin sendika üyesi olabileceğine dair, Yarg. 9. HD.,24.4.1992, E.1992/4433, K.1992/4631, **Yargıtay Kararları Dergisi**, C.18, S. 9, Eylül 1992, s. 1371-1372.

edilmesi veya üyelik başvurusunun reddedilmemiş sayılmasına ilişkin 30 günlük sürenin dolması anında iş sözleşmesinin varlığını devam ettiriyor olması gerekir.

Geçici işçinin sendikaya üyeliğinin kabul edilmesinden sonra, sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle işsiz kalması, işçinin sendika üyeliği üzerinde bir etki meydana getirmez. Zira Sendikalar Kanununun 24 üncü maddesinde, işçi sendikası üyesi işçinin geçici olarak işsiz kalmasının sendika üyeliğini etkilemeyeceği belirtilmektedir. Yargıtay ise işsizlik konusunda bir yıllık azami süre öngörmüştür.<sup>46</sup> Yani işçi işten ayrıldıktan sonra bir yıl içinde aynı iş kolunda yeni bir işe girmemiş ise sendika üyeliği son bulacaktır.

Buna göre geçici işçi, işsizlik dönemi sonucu yeni bir iş bulmuş olsa ve bulunduğu iş de üye olduğu sendikanın kurulu bulunduğu iş kolunda olsa, üyeliği hiçbir kesintiye uğramaksızın devam eder. Yeni iş yerinde, üyesi olduğu sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesi varsa işçi bu sözleşmeden de yararlanır.

Geçici işçinin sendika üyeliği ile ilgili değinilmesi gereken diğer bir husus da Sendikalar Kanununun 22 nci maddesi ile ilgilidir. Maddeye göre "...bir işyerinde işçiler yardımcı işte çalışsalar bile ancak işyerinin bağlı bulunduğu iş kolunda kurulu sendikaya üye olabilirler." Eğer geçici işçi işyerinin normal ve sürekli faaliyetleri dışında ortaya çıkan geçici bir işgücü ihtiyacı için çalıştırılıyorsa, işçi yaptığı işin hangi iş koluna girdiğine bakılmaksızın işyerinin faaliyeti dolayısıyla kurulu bulunduğu iş kolundaki bir sendikaya üye olabilecektir.

---

<sup>46</sup> Yarg. 9. HD., 11.5.1998, E.1997/7300, K.1998/8735, **Tekstil İşveren Dergisi**, S. 227, Kasım 1998, s.18.

## 5.2. Toplu İş Sözleşmesi Hukuku Kapsamında Geçici İşçi

### 5.2.1. Toplu İş Sözleşmeleri ve Geçici İşçi Çalıştırılmasına Dair Hükümleri

Anayasanın 53 üncü maddesinde düzenlenen “toplu iş sözleşmesi hakkı ve özerkliği” bağlamında ve 2822 sayılı TSGLK’nun 2 nci maddesi çerçevesinde bir toplu iş sözleşmesi tanımı yapılacak olursa; toplu iş sözleşmesi, işçi sendikası ve işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hükümleri içeren, ayrıca tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanması ve denetimi ile uyuşmazlıkların çözüm yollarına ilişkin hükümleri de içerebilen bir sözleşmedir.<sup>47</sup>

Toplu iş sözleşmesi özerkliği kapsamında, taraflar geçici işçi çalıştırılmasına, yani bu işçilerle yapılacak iş sözleşmelerine ilişkin hükümler getirebilirler.<sup>48</sup>

Taraflar, özerklik kapsamında işverenin geçici işçi çalıştırma imkanını tamamen ortadan kaldıracak nitelikteki hükümleri toplu iş sözleşmesi ile kararlaştıramazlar.<sup>49</sup> Zira, işverenin geçici işçi çalıştırabilmesi, onun mülkiyet ve girişim özgürlüğüne dahildir. İşletme rizikolarını üzerinde taşıyan işverenin, işletmesini ilgilendiren konularda kararlar alabilmesi ve böylece işletmesini serbestçe yönetebilmesi anlamına gelen girişim özgürlüğü ise Anayasa tarafından güvence altına alınmıştır. Ayrıca geçici işçi çalıştırma, işverenin işyerinde ortaya çıkan geçici işgücü ihtiyacının giderilerek, üretimin aksamadan sağlıklı bir şekilde devamını amaçladığı için, işverenin menfaatlerine hizmet eden özel bir işleve de sahiptir.

---

<sup>47</sup> ÇELİK, Nuri, a.g.e., s.413.

<sup>48</sup> TUNCA, Can, **Toplu İş Hukuku**, Alfa yayınları, Ankara, 1999, s.122.

<sup>49</sup> ALPAGUT, Gülsevil, a.g.e., s.62.



Haklı ve objektif nedenler varken işverenin geçici işçi çalıştırması imkanının tamamen ortadan kaldırılmasının mümkün olmamasına rağmen, bu hak tarafların ortak iradesi ile hakkın özüne dokunmayacak şekilde sınırlandırılabilir. Buna göre işçi ve işveren tarafları toplu iş sözleşmesi ile geçici işçi çalıştırmayı haklı kılan nedenleri sınırlayabilirler.<sup>50</sup> Yani taraflar hangi hallerde geçici işçi çalıştırmanın objektif haklı neden olarak kabul edileceğini kararlaştırabilirler.

### **5.2.2. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Bakımından Geçici İşçi Kavramı**

Toplu iş sözleşmesi ehliyeti, toplu iş sözleşmesine taraf olabilecek kişi veya kuruluş olmayı ifade eder.

Toplu iş sözleşmesi yetkisi ise, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olan sendika ya da işverenin toplu iş sözleşmesi yapabilmek bakımından Kanunun aradığı niteliklere sahip olmaları anlamına gelir.

İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapabilmeye yetkili olması için iki temel koşulu sağlamış olması gereklidir. Bunlardan ilki, işçi sendikasının kurulu bulunduğu iş kolunda çalışan işçilerin an az % 10'unu temsil etmesi, diğeri ise sözleşme yapılacak işyerinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının bu sendikanın üyesi olmasıdır (TİSGLK m.12). Dolayısıyla geçici işçilerin, sendikaların toplu iş sözleşmesi yetkisi kazanmazındaki rolünü, bu iki koşul bakımından incelemek gerekir.

#### **a) Yüzde On Barajının Tespitinde Geçici İşçi Kavramı**

Bir işçi sendikasının kurulu bulunduğu iş kolunda çalışan işçilerin %10'unu temsil ettiğinin tespitinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca

---

<sup>50</sup> ALPAGUT, Gülsevil a.g.e., s. 63.

her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayınlanan istatistikler esas alınır. Bu istatistiklerde belirtilen iş kolundaki bütün işçi sayısı ile bu iş kolunda sendikalara mensup üye sayısı toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için yeni istatistik yayınlanıncaya kadar geçerlidir (TİSGLK m.12/III).

Dolayısıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, istatistiğin yayımlandığı aydan bir önceki ayın son günü kendisine ulaşan bilgilere ve kayıtlara göre hangi sendikaların % 10 barajını aştığını belirlemektedir.

Yüzde on barajının tespitinde esas alınacak işçiler ise, Kanunun ifadesi doğrultusunda o iş kolunda çalışan bütün işçilerdir. Kanun koyucu tespitinde esas alınacak işçiler bakımından bir ayrıma gitmemiştir. Bu nedenle TİSGLK anlamında işçi sayılan herkes yüzde on barajının tespitinde esas alınır.

TİSGLK herhangi bir işçi tanımı yapmamıştır. Ancak toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek için yapıldığından, 4857 sayılı İş Kanunundaki tanımın bu kanun bakımından da esas alınması gerekir. Buna göre, iş sözleşmesiyle çalışan kimseler TİSGLK kapsamında işçi sayılacaktır.

Bu bağlamda TİSGLK'na göre iş sözleşmesine dayanarak çalışanlar işçi sayıldıklarından, geçici işçiler de TİSGLK'nun 12 nci maddesi kapsamında, iş kolundaki bütün işçiler ifadesi içinde kabul edilerek yüzde on barajının tespitinde esas alınmalıdırlar.<sup>51</sup>

Buna göre, istatistiğin yayımlandığı tarihte, işyerinde geçici işçi olarak çalışan işçiler, sendika üyesi olup olmamalarına bakılmaksızın, iş kolundaki tüm işçiler sayısına dahil edilecektir.

---

<sup>51</sup> NARMANLIOĞLU, Ünal, **İş Hukuku, Toplu İş İlişkileri**, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 2001, s.101.

Geçici işçinin, toplu iş sözleşmesinin yapılacağı iş kolundaki sendikali işçiler arasında sayılabilmeleri için, üyeliğinin geçerli olarak kurulmuş olması ve üyeliğin ilgili bakanlığa bildirilmesi yeterlidir. İşçinin, sendika üyesi işçiler arasında değerlendirilebilmesi için istatistiğin hazırlandığı tarihte halihazırda çalışması şart değildir. Zira, işçinin geçici olarak işsiz kalması, onun sendika üyeliğini etkilemeyecektir. Bu nedenle, istatistiğin yayınlanması döneminde çalışıp çalışmamasına bakılmaksızın, sendika üyeliği devam eden geçici işçinin de bu istatistik kapsamında değerlendirilmesi gereklidir.

İşyerinde geçici işçi olarak çalışan ve çalıştığı dönemde istatistiğe esas alınan işçinin iş sözleşmesi, istatistiğin yayımından sonraki bir dönemde sona erse de, kesinleşen istatistik yenisi yayımlanıncaya kadar geçerli olacağından, istatistikte herhangi bir değişiklik meydana gelmeyecektir.

#### b) Yarıdan Fazla Çoğunluğun Tespitinde Geçici İşçi Kavramı

Bir işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi alabilmesi için, kurulu bulunduğu iş kolunda yüzde on barajını aşması şartından başka, toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerinde çalışan işçilerin yarıdan bir fazlasının da bu sendikanın üyesi olması gerekir.

Bir işçi sendikasının yetki tespiti başvurusu üzerine, Bakanlık, başvuru tarihindeki kayıtlara göre, üye ve işçi sayılarını esas alarak, tespit konusunda karar verecektir. Yani, yetki tespiti için başvuru tarihinde işyerinde çalışan işçilerin ve tespit için başvuran sendikanın üyesi işçilerin sayısı esas alınacaktır. Nitekim TİSGLK'nun 13 üncü maddesinin 1 inci fıkrasındaki "başvuru tarihinde çalışan işçiler ve üyelerinin" ve 2 nci fıkrasındaki "başvuru tarihindeki kayıtlara göre" ifadeleriyle, bu husus belirtilmiştir.

Yarıdan fazla çoğunluğun tespitinde, başvuru tarihinde işyeri veya işyerlerinde çalışan işçiler esas alınacaktır. Kanun koyucu, yarıdan fazla çoğunluğun tespitinde, işçiler bakımından herhangi bir ayırım yapmamıştır. Yani, geçici veya daimi işçi olması; sürekli veya süreksiz olarak çalışması; sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olması; sendikalı veya sendikasız olması konularında bir ayırım yapılmaksızın, iş sözleşmesine dayanarak çalışan tüm işçiler çoğunluğun tespitinde esas alınmıştır.

Bu bağlamda, işyerinde işçi sendikasının yetki için başvurduğu tarihte, ilgili işyerinde çalışmakta olan işçiler, geçici nitelikte olsalar da yarıdan fazla çoğunluğun tespiti bakımından, tüm işçi sayısı içinde değerlendirilir. Eğer geçici işçi, yetki tespiti için başvuran sendikanın da üyesi ise, hem tüm işçi sayısı içerisinde hem de sendika üyesi işçi sayısı kapsamında dikkate alınacaktır.

### **5.2.3. Geçici İşçinin Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinden Yararlanması**

Toplu iş sözleşmesinden yararlanma, toplu iş sözleşmesinin kişiler itibariyle uygulama alanını ifade eder. Yani, kimlerin, usulüne uygun olarak yürürlüğe giren bir toplu iş sözleşmesinin hak ve borçlar yönünden normatif etkisi altına gireceğini belirtir.

Toplu iş sözleşmesinden öncelikle taraf işçi sendikası üyesi işçiler yararlanır (TİSGLK m.9/I). Kanun koyucu, toplu iş sözleşmesinden yararlanmak anlamında işçi sayılmak için, salt iş sözleşmesine dayalı çalışmayı yeterli görmüş, iş sözleşmesinin türleri ve niteliği konusunda bir ayırımda bulunmamıştır. Geçici işçinin Kanunda belirtilen şartları taşımaları durumunda, toplu iş sözleşmesinden yararlanmasını engelleyecek herhangi bir durum veya kural söz konusu değildir.

TİSGLK'nun 9 uncu maddesinin 2 nci bendi uyarınca, geçici işçi, toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte taraf işçi sendikasına üye olarak ilgili işyerinde çalışıyorsa, toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihinden itibaren yararlanacaktır. Eğer geçici işçi, yürürlük tarihi ile imza tarihi arasındaki bir dönemde işyerine girmişse, toplu iş sözleşmesinden yararlanması işe giriş tarihinden itibaren mümkün olacaktır.<sup>52</sup>

Geçici işçi, toplu iş sözleşmesinin imzasından sonra taraf sendikaya üyelik için başvurmuş ve üyeliğin kabulü veya otuz gün içinde üyeliğin reddedilmemiş olması nedeniyle üyeliğinin kabul edilmiş sayılması halinde; halen ilgili işyerinde çalışıyor olmak kaydıyla, üyeliğinin işverene bildirilmesi tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanır. Eğer işçi, sendika üyeliği devam etmek şartıyla, üyesi olduğu sendikanın taraf olduğu toplu iş sözleşmesinin yürürlükte bulunduğu bir işyerine geçici işçi olarak girerse, üyeliğinin işverene bildirilmesi ile birlikte toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başlayacaktır.

Geçici işçi, toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına üye değilse veya farklı bir sendikaya üye ise, toplu iş sözleşmesinin taraf işçi sendikası üyelerine uygulanacak paraya ilişkin hükümlerinden yararlanabilmesi için dayanışma aidatı ödemesi gerekecektir (TİSGLK m.9/3). Geçici işçinin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanması talep tarihinden itibaren geçerlidir.

Geçici işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının sona ermesi ise, işçinin sendika üyeliğinin her hangi bir nedenle sona ermesi veya iş sözleşmesinin son bulması ile söz konusu olacaktır.

#### **5.2.4. Kapsam Dışı Personel Uygulaması ve Geçici İşçi Kavramı**

Toplu iş sözleşmeleri uygulamasında, sendika üyesi olan veya olmayan bazı işçi gruplarının açık bir toplu iş sözleşmesi hükmü ile toplu iş sözleşmesinin

---

<sup>52</sup> TUNCA Y, Can, a.g.e., s. 172.

kişiler itibariyle uygulama alanı dışında bırakıldıkları görülmektedir. Bu uygulama sonucunda kapsam dışı bırakılan işçiler, sendika üyesi olsalar dahi toplu iş sözleşmesinden yararlanamamaktadırlar. Sendika üyesi olmayan ve kapsam dışı bırakılan işçilerin dayanışma aidatı ödeyerek dahi toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları mümkün görülmemektedir.

Bu bağlamda, kapsam dışı personel tanımlanacak olursa; “bir işyeri veya işletmede, taraf işçi sendikasına üye olsun veya olmasın belirli nitelikteki işçilerin toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı dışında bırakılmasına kapsam dışı bırakılma, bu nedenle toplu iş sözleşmesinin uygulanmadığı kişilere de kapsam dışı personel denir.”<sup>53</sup>

TİSGLK'da toplu iş sözleşmesinden kural olarak yararlanabilecek olan işçinin, kendi iradesi dışında toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında bırakılabileceğine dair bir hüküm yoktur. Ancak, toplu iş sözleşmesi uygulamasında bu tip hükümlere sık sık rastlanılmakla birlikte, Yargıtay kararlarında da bu şekilde bir uygulamaya geçerlilik tanınmaktadır.<sup>54</sup>

Kapsam dışı personel uygulamasına geçici işçiler açısından bakılacak olursa, geçici işçilerin, işyerinin diğer işçilerinden farklı bir işçi grubu oluşturduğu ve bu farklılık dolayısıyla da toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında bırakılmaları mümkündür.<sup>55</sup> Ancak, uygulamada, geçici işçilerin kapsam dışı tutulduğu bir toplu iş sözleşmesine rastlanmamaktadır.

---

<sup>53</sup>CAN, Mevlüt, “Toplu İş Sözleşmesi Düzeninde Kapsam Dışı Personelin Niteliği”, **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C. 13, S. 4, Şubat 1995, s.7.

<sup>54</sup> Yarg. 9. HD., 26.2.1980, E. 1980/35, K. 1980/1577, **Yargıtay Kararları Dergisi**, C. VII, S. 1, Ocak 1981, s.52-53.

<sup>55</sup> NARMANLIOĞLU, Ünal, **a.g.e.**,s.405.

### 5.2.5. Toplu İş Sözleşmesi ile Geçici İşçiler Bakımından Farklılıklar Yaratılması

Anayasa ile tanınan toplu iş sözleşmesi özerkliği, işçi ve işveren taraflarına, karşılıklı olarak aralarındaki ilişkiyi serbestçe düzenleyebilecekleri özerk bir alan yaratmıştır. Bu özerk alan içinde taraflar 3 üncü kişiler üzerinde normatif etkiye sahip hükümler koyabilme yetkisine sahiptir. Toplu iş sözleşmesi, sözleşmeden yararlanacak işçiler arasında, faydalanılacak hükümler ve hükümlerin kapsamı bakımından farklılıklar yaratabilir. Taraflar, ortak iradeleri ile toplu iş sözleşmesinden yararlanacak işçiler içerisinde haklı ve objektif kriterlere dayanmak kaydıyla, farklı işçi grupları oluşturarak, bunlara farklı hükümlerin uygulanmasını sağlayabilirler.

Bu doğrultuda, toplu iş sözleşmesi ile işçiler arasında yaratılan bu farklılıkların geçerli kabul edilebilmesi için objektif nitelikte haklı nedenlere dayanması gereklidir. Yani, işçilerin meslek grupları, yaptıkları iş, kıdemleri, almakta oldukları ücret vb. gibi objektif nitelikteki farklılıkları mevcut olduğu sürece, farklı çıkar grupları teşkil etmek ve bunlara farklı hükümler uygulamak caiz görülecektir.<sup>56</sup>

Yargıtay, kararlarında toplu iş sözleşmesi ile geçici ve daimi işleri belirterek, bu işlerde çalıştırılacak geçici ve daimi işçiler için farklı hükümler kararlaştırabileceğini, böyle bir durumda, geçici işçilerin daimi işçiler için öngörülen haklardan yararlandırılmasının mümkün olmadığını belirtmektedir.<sup>57</sup>

---

<sup>56</sup> ÇELİK, Nuri, a.g.e., s.364.

<sup>57</sup> Yarg. 9., HD. 26.1.1987, E.1987/1105, K.1987/660, **Yargıtay Kararları Dergisi**, C.XV, S. 2, Şubat 1989, s.217-219; Yarg. 9. HD., E.1999/8159, K. 1999/9204, **Çimento İşveren Dergisi**, C. 13, S. 4, Temmuz 1994, s. 39-40.

### **5.3. Grev ve Lokavt Hukuku Kapsamında Geçici İşçi**

#### **5.3.1. Grev Hakkı ve Geçici İşçinin Grev Hakkından Yararlanması**

Grev, esas itibariyle, işverene karşı işçilerin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumaya hizmet eden bir iş mücadelesi aracıdır. Buna göre işçiler, mevcut durumlarını düzeltmek amacıyla, işverenin iradesine tesir etmek ve baskı yapmak için toplu olarak işlerini bırakmaktadırlar.

Grev hakkı, Anayasamızda temel sosyal bir hak olarak düzenlenmiştir. Anayasamızın “grev hakkı ve lokavt” başlıklı 54 üncü maddesinin 1 inci maddesine göre; "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptir. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir."

Anayasanın ifadesi doğrultusunda grev kavramı, TİSGLK'nun 25 inci maddesinde şu şekilde tanımlanmıştır:

“İşçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak iş bırakmalarına grev denir.

Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak ve düzeltmek amacıyla bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denilir.”

Gerek Anayasanın gerek Kanunun ifadesiyle, Türk Hukuku bakımından grev hakkının sahibi işçilerdir. TİSGLK anlamında işçi ise, iş sözleşmesine



dayanarak çalışan kişiye denir. Yani işyerinde çalışanların iş bırakmalarının grev sayılabilmesi için iş bırakanlar ile işveren arasındaki ilişkinin iş sözleşmesine dayanması gereklidir. Dolayısıyla, iş sözleşmesi dışında bir sözleşmeyle, işyerinde çalışan kişilerin iş bırakmaları, grev kavramı içerisinde değerlendirilemeyecektir.

Görüldüğü üzere, hem Anayasada hem de TSGLK'da grev hakkında bahsedilirken işçiler tabiri kullanılmış, işçiler arasında bir ayırım yapılmamıştır. Dolayısıyla, işin türüne, işçinin sıfatına, iş sözleşmesinin niteliğine bakılmaksızın işyerindeki tüm işçiler grev hakkında yararlanacaklardır. Bu anlamda, geçici işçilerin de grev hakkında yararlanmalarını engelleyen herhangi bir hüküm söz konusu değildir. Dolayısıyla, geçici işçiler de işçi sendikasının usulüne uygun olarak almış olduğu grev kararına katılarak işyerinde iş bırakabileceklerdir.

### **5.3.2. Grev Oylaması Bakımından Geçici İşçi Kavramı**

Anayasanın 54 üncü maddesinde grev hakkı işçilere tanınmış olmasına rağmen, TİSGLK, kanuni greve karar verme yetkisini, işçilere değil işçi sendikalarına vermiştir (m.27/2). Ancak TİSGLK, işçilere de grev oylaması yoluyla grevin işyerinde uygulanmasına engel olma hakkı tanımıştır.

Kanun koyucu, grev oylamasıyla, grev kararının alınması anlamında değil, usulüne uygun olarak alınmış bir grev kararının uygulanması anlamında işçilere böyle bir hak tanımıştır.

Kanuna göre, grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte, o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin grev kararının işyerinde ilan edilmesinden başlayarak altı iş günü içinde yazılı olarak istemeleri halinde, kanuni bir grevin işyerinde uygulanabilmesi için grev oylaması yapılır (m.35/I).

Buna göre grev oylaması talep edebilmek için gerekli olan dörtte birlik çoğunlukta, grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o iş yerinde çalışan bütün işçiler dikkate alınır. Dolayısıyla sendikalı veya sendikasız olmak; daimi veya geçici işçi olmak; belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmak; sürekli veya süreksiz bir işte çalışmak grev oylaması talep edebilmek bakımından bir fark yaratmaz.<sup>58</sup>

Grev oylamasına işyerindeki bütün işçiler katılacaktır. Bu doğrultuda, geçici işçi de iş sözleşmelerinin devam etmesi koşuluyla grev oylamasına katılabilecektir. Geçici işçinin iş sözleşmesi, grev kararının ilanından sonra fakat oylamadan önce sona ermişse, geçici işçi dörtte birlik çoğunlukta göz önünde bulundurulur, ancak grev oylamasına katılamaz.<sup>59</sup> Geçici işçi, grev kararının ilan edildiği tarihten sonra, işyerine girmiş ise ne dörtte birlik çoğunluğun tespitinde dikkate alınacak ne de oylamaya katılabilecektir.

### **5.3.3. Kanuni Grevin Uygulanmasının Geçici İşçiler Bakımından Özellikleri**

TİSGLK'nun 42 nci maddesindeki düzenlemeye göre, kanuni bir greve katılanlar ile 38 inci<sup>60</sup> maddenin 2 nci fıkrası uyarınca, işyerinde çalışmayı arzu edip işveren tarafından çalıştırılmayan işçilerin iş sözleşmelerinden doğan hak ve borçları grevin sona erdirilmesine kadar askıda kalır. Bu bağlamda, tarafların iş sözleşmesiyle bağlılıkları devam etmekle birlikte, temel borçları olan işçinin iş görme, işverenin de ücret ödeme borcu grev nedeniyle askıya alınmış olur.

Ancak, TİSGLK'nun 43 üncü maddesinin 1 inci fıkrası uyarınca işveren, kanuni bir grevin veya lokavtın süresi içinde iş sözleşmelerinden doğan hak ve borçları askıda kalmış olan işçilerin yerine, hiçbir surette daimi veya geçici

---

<sup>58</sup> NARMANLIOĞLU, Ünal, **Toplu İş İlişkileri**, s. 631.

<sup>59</sup> NARMANLIOĞLU, Ünal, **a.g.e.**, s. 632.

<sup>60</sup> TSGLK'nun 38 inci maddesindeki düzenlemeye göre, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta, işveren serbesttir.

olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz. İşveren, kanuni grev süresi içerisinde, işyerine daimi ya da geçici işçi alması durumunda TSGLK m.79/3'de belirtilen cezaya muhatap olacaktır. Buna göre, TSLK'nun 43 üncü maddesi hükmüne aykırı hareket eden işveren, hükme aykırı olarak aldıkları her işçi başına ağır para cezasına mahkum edilir.

Daha önce de belirtildiği üzere, grevin iş sözleşmelerini askıya alan bir etkisi söz konusudur. Ancak bu askı halinin, belirli süreli iş sözleşmelerinin süresi üzerinde bir etkisi olmaz. Yani, sözleşmenin belirli olan süresi bu askı süresi içinde de işlemeye devam eder ve bu nedenle de sözleşme süresinin uzamasından söz edilmez.

Dolayısıyla, belirli süreli iş sözleşmesinin süresi askı döneminde de işleyeceğinden, bu dönem içerisinde sözleşme süresinin dolmasıyla işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisi herhangi bir hukuksal işleme gerek kalmaksızın kendiliğinden sona erecektir.

## **6. SOSYAL SİGORTALAR HUKUKU KAPSAMINDA GEÇİCİ İŞÇİ**

### **6.1. Sosyal Sigortalar Kanunu Kapsamında Geçici İşçi**

17.7.1977 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 2 nci maddesinin 1 inci fıkrasında, bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanların 506 sayılı Kanun uygulamasında sigortalı sayılacakları belirtilmiştir.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 6 ncı maddesinde;

-çalıştırılanların işe alınmaları ile kendiliğinden sigortalı olacakları,

-sigortalılar ile işverenleri hakkındaki hak ve yükümlülüklerin, sigortalının işe alındığı tarihten itibaren başlayacağı,

-sigortalı olma hak ve yükümlülüklerinden kaçınılamayacağı ve vazgeçilemeyeceği, yardım ve yükümlülükleri azaltmak veya devretmek yönünde sözleşme yapılamayacağı belirtilmiştir.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, sigortalı sayılmak açısından iş sözleşmesini yeterli görmüş, çalışanların daimi ya da geçici olması; belirli süreli ya da belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile çalışmaları gibi bir şart getirmemiştir. Bu nedenle, geçici işçiler de işe başlamaları ile birlikte sigortalı sayılırlar.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 1 inci maddesinde, Kanunun sağladığı yardımların, iş kazaları ile meslek hastalıkları, hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm yardımları olduğu belirtilmiştir. Ancak, Kanun, bu yardımlardan yararlanılabilmesi için, asgari gün üzerinden ödenmesi gereken prim şartını getirmiştir. Bu açıdan, geçici işçilerin, özellikle yaşlılık aylığına hak kazanmalar zorlaşmıştır. Kanunun 60 ıncı maddesinde yaşlılık aylığına hak kazanabilmenin şartları belirlenmiştir. Buna göre yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için sigortalının; kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olması ve en az 7000 gün veya kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olması, 25 beri yıldan sigortalı bulunması ve en az 4500 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmaları şarttır.

Daimi işlerde belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile çalışan işçilerle karşılaştırıldığında, belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalışan geçici işçilerin, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda belirtilen asgari gün prim ödeme şartını gerçekleştirmeleri olasılığı, yok denecek kadar azdır. Ancak, kamuda istihdam edilen geçici işçilerden, daimi nitelikteki işlerde çalıştırılanların iş sözleşmeleri üst üste yenilendiğinden; iş sözleşmeleri feshedilmediği takdirde emekli olmaları

açısından bir sorun yoktur. Nitekim, bu şekilde emekli olan geçici işçiler de bulunmaktadır.

## **6.2. İşsizlik Sigortası Kanunu Kapsamında Geçici İşçi**

Genel olarak işsizlik sigortası, herhangi bir nedenle işsiz bulunan bireyin yaşamını sürdürmesine katkıda bulunan bir sosyal güvenlik sistemidir. Sosyal sigorta kavramı açısından işsizlik sigortası ise; belli hallerde, öngörülen prim ödeme gün sayılarını dolduran sigortalının işsiz kalması durumunda, makul bir süre, önceki gelirinin belirlenen bir oranda işsiz sigortalıya ödenmesine devam edilmesidir.

25.8.1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 2 nci maddesinde belirtilen sigortalıların bu Kanun kapsamında bulunduğunu belirtmektedir. Yukarıda değinildiği gibi, 506 sayılı Kanunun 2 nci maddesinde, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışanların sigortalı sayılacakları belirtilmiştir.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun kapsamına dahil olmayanlarla ilgili olarak da bu Kanunun 46 ncı maddesinde, “506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 3 üncü maddesinde sigortalı sayılmayanlar ile sosyal güvenlik kuruluşlarından yaşlılık aylığı alıp da sosyal güvenlik destek primi ödeyerek ya da ödemeksizin çalışanlar bu kanun kapsamına dahil değildir.” hükmü yer almasına rağmen, geçici işçilerin Kanun kapsamı dışında olduğuna dair bir ifade bulunmamaktadır.

Sadece kamuda çalışan sözleşmeli personel ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi geçici personel statüsünde çalışanların, İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında olmadığı yönündeki hüküm, 31.05.2000 tarihli 4571 sayılı Kanunla eklenmiştir.

Bunun sonucu olarak, geçici işçilerin 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında olduğunda tereddüt bulunmamaktadır.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu hükümleri kapsamında işsizlik sigortası;

- İş sözleşmesine dayalı ve sigortalı olarak çalışırken,
- İş sözleşmesinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olanlardan son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olması şartıyla,
- Çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen,
- Herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın,
- Kanunda belirtilen nedenlerle işini kaybedenlere,
- İşverence 15 gün içinde düzenlenip verilecek olan işten ayrılma bildirgesi ile birlikte,
- İş sözleşmesinin feshedildiği tarihi izleyen günden itibaren 30 gün içinde,
- Kuruma başvurarak çalışmaya hazır olduğunu bildirenlere,
- İşsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını,
- Daha önce ödedikleri işsizlik sigortası primine ve süresine dayalı olarak belirlenecek 180, 240, 300 günlük süre kadar,
- Son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesap edilecek günlük ortalama net kazancının %50 sini aylık asgari ücretinin netini geçmemek şartıyla karşılayan,
- Sigortacılık tekniğiyle faaliyet gösteren,
- Zorunlu bir sigortadır.<sup>61</sup>

Dolayısıyla, yukarıdaki tanımda belirtilen şartları taşıyan geçici işçiler de işsizlik sigortası ile sunulan yardımlara hak kazanacaklardır. Ancak, belirli süreli

---

<sup>61</sup>ALDEMİR, Ahmet, “İşsizlik Sigortası Kanununda Kapsam Sorunu ve Mevsimli veya Geçici İşçilerin Durumu”, **Beklenen Mahalli İdareler Dergisi**, Haziran 2000, s.13.

iş sözleşmeleri belirsiz süreliye dönüşmüş olan geçici işçilerin, iş sözleşmelerinin askıda kaldığı dönemde, iş sözleşmesi sona ermediği için işsizlik sigortası yardımlarına hak kazanmaları mümkün değildir.

Geçici işçilerin de, diğer işçiler gibi, işsizlik sigortasından sunulan yardımlara hak kazanabilmeleri, iş sözleşmelerinin 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 51 inci maddesinde sayma yoluyla belirtilen hallerden birine uyarak son bulmuş olması şartına bağlıdır.

Buna göre ;

a) 4857 sayılı İş Kanununun 17 nci maddesinde belirtilen bildirim önelerine uygun olarak iş sözleşmesinin işveren tarafından sona erdirilmiş olması,

b) İş sözleşmesinin, süresi belli olsun veya olmasın sürenin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin, İş Kanununun 24 üncü maddesinin (I), (II) ve (III) numaralı bentlerine göre sigortalı tarafından feshedilmiş olması,

c) İş sözleşmesinin, süresi belli olsun veya olmasın, sürenin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin, İş Kanununun 25 inci maddesinin (I) ve (III) numaralı bentlerine göre işveren tarafından feshedilmiş olması,

d) İş sözleşmesinin belirli süreli olması halinde, bu sürenin bitimi nedeniyle işsiz kalınması,

e) İşyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi, kapanması veya kapatılması, işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi nedenleriyle işten çıkarılmış olunması,

f) 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesi ve Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 21 inci maddesi kapsamında işsiz kalınması, işsizlik ödeneğini kazandıracak nitelikte iş sözleşmesinin sona erme halleridir.

Sigortalı geçici işçilerin işsizlik sigortasından sunulan ödeme, yardım ve hizmetlere hak kazanma ve bunlardan yararlanma açısından diğer sigortalı işçilerden herhangi bir farkı bulunmamakla birlikte; iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olma ve son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş bulunma şartlarını birlikte gerçekleştirmelerinin, devamlı çalışan sigortalılara göre daha zor olduğu açıktır.

## **7. İŞ HUKUKU VE SOSYAL SİGORTALAR HUKUKU AÇISINDAN KAMUDA GEÇİCİ İŞÇİ İSTİHDAMI**

4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinde işçi, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi olarak tanımlanmış, Kanunda geçici ve sürekli işçi ayırımı yapılmamıştır.

Diğer taraftan, İş Kanununun 11 inci maddesinde, iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde, sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağı belirtilmiştir. Buna göre, bir iş sözleşmesinde iş ilişkisinin, dolayısıyla sözleşmenin ne zaman sona ereceği kararlaştırılmamış ise belirsiz süreli iş sözleşmesi söz konusu olmaktadır. Kural olarak, iş sözleşmeleri belirsiz süreli yapılmaktadır. Ancak belirli koşulların varlığı halinde, belirli süreli iş sözleşmesi yapmak da olanaklıdır.

4857 sayılı İş Kanununun 11 inci maddesinin 1 inci fıkrasında, belirli süreli iş sözleşmesinin tanımı şu şekilde yapılmaktadır: “Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi



objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı Şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.”

Bu tanımdan hareketle, belirli süreli bir iş sözleşmesi yapabilmek için;

-sözleşmenin konusu olan işin belirli süreli olması,

-veya sözleşmenin konusunun belli bir işin tamamlanmasından ibaret olması,

-ya da belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi, objektif koşulların varlığı gereklidir.<sup>62</sup>

İş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olup olmamasını hem işin niteliği hem taraf iradeleri belirleyebilmektedir. Gerçekten, “işin niteliği” gereği ne zaman biteceği belli olan işlerde yapılan sözleşmeler, belirli süreli iş sözleşmeleridir. Örneğin bir yol veya köprü yapımı, bir iş merkezi inşaati veya mevsimlik işler, ne zaman başlayıp ne zaman biteceği yaklaşık olarak bilinen işlerdir. İşin niteliği gereği bu işler belirli süreli olduğu için, yapılan sözleşmeler de belirli süreli iş sözleşmeleridir. Bunun gibi, bir işte “taraf iradeleri” ile tespit edilen ve belirli süreler için yapılan sözleşmeler de belirli süreli iş sözleşmeleridir. Tarafların gün, hafta, ay veya yıl olarak serbest iradeleri ile kararlaştırdıkları hizmet süreleri, iş sözleşmesini belirli süreli kılar.<sup>63</sup>

Bununla birlikte, 4857 sayılı İş Kanununa göre, belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir (m.11/2). Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş

---

<sup>62</sup> UÇUM, Mehmet, **Yeni İş Kanunu Seminer Notları**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2003, s.35.

<sup>63</sup>DEMİR, Fevzi, “4857 Sayılı İş Kanunun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri”, **MESS Mercek Dergisi**, Temmuz 2003 S.31, s. 93-94.

sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı bir işleme tabi tutulamaz. (m.12/1).

“Buna göre, esaslı bir neden olmadıkça, belirli süreli iş sözleşmelerinin 2 ncisinin yapılmasıyla belirsiz süreliye dönüşerek, işçi bu tür sözleşmenin koşullarından ve bu arada feshe karşı korumaya ilişkin kanun hükümlerinden yararlanacaktır. Buna karşılık belirli süreli sözleşmenin zincirleme yapılmasında esaslı bir neden bulunuyorsa, sözleşmeler belirsiz süreliye dönüşmeyecek, belirli süreli olma özelliklerini koruyacaklardır.”<sup>64</sup>

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri arasındaki en önemli fark, onların sona ermeleri sırasında doğurdukları hüküm ve sonuçlarda kendisini gösterir. Belirli süreli iş sözleşmeleri sürenin sonunda kendiliğinden sona ererken, kural olarak herhangi bir ihbar ile kötü niyet ve kıdem tazminatı sonucunu doğurmaz. Buna karşılık, belirsiz süreli iş sözleşmeleri kural olarak, önceden ihbar önellerine uygun haber vermek veya bu sürelere ait ücretin peşin ödenmesi (4857 s.İş K.m.17) ve koşulları gerçekleşmişse kıdem tazminatı (1475 s. İş K.m.14) ödenmek suretiyle feshedilebilir.<sup>65</sup>

Yukarıdaki açıklamalardan hareketle, kamuda geçici işçi istihdamının belirli süreli iş sözleşmeleri ile yapıldığını söylemek zordur. Öncelikle vize makamlarından vize alınmak suretiyle çalıştırılan geçici işçilerin vize dönemi sonunda iş sözleşmeleri askıya alınmaktadır. Bu dönemde söz konusu işçilere işveren tarafından herhangi bir ücret ve benzeri ödemelerin yapılması mümkün bulunmamakta, ayrıca bu işçilerin sigortalılık süreleri de devam etmemekte, dolayısıyla sigorta primleri gerek işçi gerekse işveren tarafından yatırılmamaktadır.

---

<sup>64</sup> TİSK, a.g.e., s.114.

<sup>65</sup> DEMİR, Fevzi, a.g.m., s.95.

Diğer taraftan, aynı geçici işçilerle, niteliği aynı işler için yeni vize döneminde tekrar sözleşme yapılmasıyla, iş sözleşmeleri belirsiz süreliye dönüştüğünden; işçi bu tür sözleşmenin koşullarından ve bu arada feshe karşı korumaya ilişkin kanun hükümlerinden yararlanır hale gelmektedir. Dolayısıyla, bu kişilerle yapılan iş sözleşmelerini, Kanunda tanımı yapılan belirli süreli iş sözleşmesi saymak doğru değildir. Sözleşmelerin her dönem yenilenmesine rağmen belirli süreli olma özelliklerini koruduğunu söylemek, “esaslı bir nedenin bulunması” koşulu karşısında güç olmaktadır. Kamuda geçici iş pozisyonlarının bütçe kanunu hükümleri uyarınca yapılması, bütçe kanunu hükümlerinin ise bir mali yıl için geçerli olması, yeni dönemde kamu kurum ve kuruluşlarının aynı kişilerle sözleşme yapmama serbestisine sahip olmaları, geçici işçi istihdamının bütçe ödeneğine bağlı ve yetkili makamların vizesine tabi olması gibi sebeplerle; bu kişilerle üst üste yapılan sözleşmelerde esaslı neden bulunduğu öne sürülebilirse de, Yargıtay’ın bu yönde bir kararı bulunmamaktadır. Aksine, Yargıtay’ın kararlarında işçinin özel sektörde ya da kamu sektöründe istihdam edilmesi konusunda bir ayırım yapılmamakta, esaslı bir neden olmadan üstü üste yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri, başlangıcından itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılmaktadır.<sup>66</sup> Konu Alman Hukukunda da tartışılmış ve Alman Federal İş Mahkemesi, belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından, özel sektör ile kamu sektörü arasında bütçe ve kadro gerekçeleri ile ayırım yapılmasının hukuka aykırı olduğu, her iki kesim işçi ve işverenin aynı hukuksal esaslara bağlı olduğu yönünde karar vermiştir.<sup>67</sup>

Toplu iş hukuku açısından, sürekli işçiler tarafından kullanılan bütün haklar, geçici işçiler için de söz konusu olabilmektedir. Bu kişiler, sendikaya üye olabilmekte, sendikal faaliyette bulunabilmekte, işyeri sendika temsilcisi seçilebilmekte, toplu sözleşme kapsamına girerek toplu sözleşmenin getirdiği

---

<sup>66</sup> Bkz. s.43 vd.

<sup>67</sup>ESER. Ender, **a.g.m.**, s. 40.

haklardan yararlanabilmekte ve hatta sendika tarafından alınmış bir grev kararı kapsamına girebilmektedirler.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### ÖZET, YARGI VE ÖNERİLER

#### 1. ÖZET

Genel olarak kamuda istihdam türleri, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinde belirtilmiş, işçilerle ilgili düzenlemeler ise 4857 sayılı İş Kanununda yer almıştır. Kamuda istihdam edilen memur, sözleşmeli personel ve geçici personel hakkında kamu hukuku kuralları uygulanırken, işçiler hakkında her türlü özlük hakları da dahil olmak üzere 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır.

4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinde işçi, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi olarak tanımlanmıştır. Kanunda, işin sürekli veya geçici olup olmamasına göre bir ayırım yapılmamış, sadece sürekli ve süreksiz iş ayırımına yer verilmiştir. Kamuda geçici işçi istihdamı, hukuksal dayanağını İş Kanunundan değil yılları bütçe kanunlarından alan bir istihdam türü olarak gelişmiştir. Kamu kesiminde, bu işyerlerinin normal ve sürekli faaliyetlerini görmek üzere geçici işçi adı altında pek çok işçi çalıştırılmaktadır. Bu şekildeki bir çalışma ilişkisinin temelinde ise kamu kesimindeki kadrolu ve kadrosuz işçiler şeklindeki ayırım yer almaktadır. Buna göre, işyerinde mevcut olan bir kadroya dayanarak çalışan işçilere sürekli işçi, bir kadroya dayanmaksızın süreli vizelerle çalıştırılan işçilere de geçici işçi denmektedir.

2004 Mali Yılı Bütçe Kanununun 34 üncü maddesinden hareketle kamu kesimine özgü geçici işçi tanımı şu şekilde yapılabilir: Geçici işçi, hizmetin özelliği dikkate alınarak kurumların ihtiyaçları ve bütçe ödenekleri çerçevesinde, 12 ayı aşmayan ve 30 iş gününden az olmayan sürelerle çalıştırılan, istihdamının yetkili makamlar tarafından pozisyon vizesi işlemine bağlı bulunduğu ve hakkında 4857 sayılı İş Kanunu, iş sözleşmeleri ve varsa toplu sözleşme hükümlerinin uygulandığı gerçek kişidir.

Kamu kesiminde istihdam edilen geçici iş pozisyonları yıllık olarak bütçe kanunlarında gösterilen vize makamlarınca vize edilmektedir. Bunlara ilişkin düzenlemeler yılları bütçe kanunları ile yapılmaktadır.

Kamu kesiminde geçici işçi istihdamının usul ve esasları ilk olarak 1979 Mali Yılı Bütçe Kanununda düzenlenmiştir. 1979 yılı öncesinde de kamu kesiminde belirli süreli iş sözleşmeleri ile işçi istihdam edilmekteydi, ancak bu istihdam Maliye Bakanlığı veya başka bir kurumun vizesine bağlı değildi.

Kamuda istihdam edilen geçici işçi sayısında yıllar itibariyle bir düşüş gözlenmektedir. Nitekim, konsolide bütçeye dahil kurumlarla özel bütçeli kurumlarda ve bunlara bağlı döner sermaye ve fonlarda istihdam edilen geçici işçi sayısı 1981 yılında 172.621 adet iken 2003 yılına gelindiğinde bu rakam 32.188 adete düşmüştür. Bu düşüşün başlıca nedeni, zaman içinde, geçici işçilerin sürekli işçi veya memur kadrolarına geçirilmeleridir.

Konsolide bütçeye dahil kurumlarda geçici işçi harcamaları geçici işçi sayısının azalmasına bağlı olarak, yıllar itibariyle düşüş içindedir. 2003 yılında toplam geçici işçi harcamaları 136.547 milyar TL iken; geçici işçi harcamalarının toplam işçi harcamaları oranı %3,62; toplam personel harcamalarına oranı %0,49 ve konsolide bütçe harcamalarına oranı ise %0,09 olarak gerçekleşmiştir.

Kamuda istihdam edilen geçici işçiler belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalıştırıldıklarından, belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalıştırılan işçilere ilişkin mevzuat, geçici işçiler için de uygulama alanı bulmaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun 11 inci maddesinde belirli süreli iş sözleşmesinin tanımı şu şekilde yapılmaktadır: “Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.”

Belirli süreli iş sözleşmelerinin olağan sona erme hali, sözleşmede belirtilen sürenin dolmasıyla sözleşmenin kendiliğinden son bulmasıdır. Belirsiz süreli iş sözleşmesi ise işçi ya da işverenin sözleşmeyi feshetmesi ile son bulur. Belirli süreli iş sözleşmelerinin sona ermesinde fesih olgusunun bulunmaması, İş Kanununun fesih olgusuna bağlı kimi koruyucu hükümlerinin belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesinde uygulanmaması sonucunu doğurmaktadır (kıdem ve ihbar tazminatları, iş güvencesi vs.).

Yargıtay’ın yerleşmiş içtihatlarına uygun olarak, 4857 sayılı İş Kanununun 11 inci maddesinde, esaslı bir neden olmadıkça, belirli süreli iş sözleşmelerinin üst üste (zincirleme) yapılamayacağı, aksi halde, sözleşmenin başlangıcından itibaren belirsiz süreli sayılacağı hüküm altına alınmıştır

İş Kanununun bu açık hükmü karşısında, kamuda geçici işçi istihdamının belirli süreli iş sözleşmeleri ile yapıldığını söylemek zordur. Vize makamlarından vize alınmak suretiyle çalıştırılan geçici işçilerin iş sözleşmeleri vize dönemi sonunda askıya alınmaktadır. Ancak, aynı geçici işçilerle niteliği aynı işler için yeni vize döneminde tekrar sözleşme yapılmasıyla, iş sözleşmeleri belirsiz süreliye dönüşerek, işçi bu tür sözleşmenin koşullarından ve bu arada feshe karşı korumaya ilişkin kanun hükümlerinden yararlanır hale gelmektedir.

Toplu iş hukuku bakımından ilgili kanunlarda belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler ile belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler arasında bir ayırım yapılmamaktadır. Nitekim, 2821 Sendikalar Kanunu işçi sayılmak için iş sözleşmesine dayalı bir çalışmayı yeterli görmüştür. Kanun koyucu iş sözleşmesinin türleri bakımından bir ayırım yapmadığı gibi, işin türü ve niteliği konusunda da bir ayırma gitmemektedir. Dolayısıyla geçici işçilerin işçi sendikalarına üye olmalarında herhangi bir hukuksal engel bulunmamaktadır.

Aynı sonuç 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu bakımından da söz konusudur. Bu Kanun bakımından da iş sözleşmesine dayanarak çalışanlar işçi sayılmış ve işçiler arasında herhangi bir ayırım yapılmamıştır. Bu nedenle geçici işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları ve greve katılmaları hukuken mümkündür.

## **2. YARGI**

Niteliği itibariyle geçici işçinin, geçici iş için işe alınması, sözleşme süresinin bitmesiyle de iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesi gerekmektedir. Ancak, kamu kesiminde, gerçek anlamda geçici işler için, geçici işçi istihdam edilmemekte, bu tür işler “hizmet alımı” yolu ile karşılanmaktadır. Kamuda, “geçici işçi” adıyla istihdam edilen işçiler ise, süreklilik gösteren işlerde ya da mevsimlik işlerde istihdam edilmektedirler.

Gerçekten de, konsolide bütçeye dahil kurumlarda istihdam edilen geçici işçi sayılarının aylar itibariyle incelenmesi (Bkz. Ek-4); hangi kurumlarda geçici işçilerin sürekli işlerde çalıştırıldığı, hangi kurumlarda ise sürekli işler dışında mevsimlik işler için de geçici işçi istihdam edildiği konusunda bir fikir vermektedir (Bkz. EK-4 ).

Örnek olarak 2003 yılı alındığında, konsolide bütçeye dahil kurumların çoğunda, istihdam edilen geçici işçi sayılarının, aylar itibariyle yaklaşık olarak



aynı sayıda oldukları görülmektedir. Yılın her döneminde hemen hemen aynı sayıda geçici işçi istihdam edilen bu işlerin, süreklilik gösteren işler olduğu konusunda bir kuşku bulunmamaktadır.

Konsolide bütçeye dahil kurumlardan Karayolları Genel Müdürlüğü, Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü gibi yatırımcı kuruluşlarda, işçi istihdamına diğer kurumlara oranlara daha çok ihtiyaç duyulmaktadır. Bunun nedeni, bu kuruluşların, yürüttükleri kamu hizmetlerinin önemli bir kısmının yapım, bakım, onarım gibi bedensel emek ağırlıklı işgücüne dayanmasıdır. Geçmiş yıllarda, yatırımcı kuruluşlara, yeterli işçi kadrosu verilememiş ve bu kuruluşlarda işçi ihtiyacı, geçici işçi istihdamı yoluna gidilerek karşılanmıştır. Ancak, zaman içinde, bu kuruluşlardaki geçici işçilerden, mevsime bağlı olarak çalışanlar dışındakilerin tamamına yakını, kadrolu personel statüsüne alınmıştır. Günümüzde, konsolide bütçeye dahil kurumlarda, esas itibariyle, yardımcı hizmetler veya teknik hizmetler sınıfından memur istihdamını gerektiren alanlarda, geçici işçi istihdamı yoluna gidilmektedir. Gerçekten de konsolide bütçeye dahil kurumlarda, geçici iş pozisyon vizesiyle istihdam edilen geçici işçiler, süreklilik arz eden işlerde, şoför, sekreter, odacı, mühendis, mimar, teknisyen, bekçi, büro elemanı gibi unvanlarla ve yıllarca çalıştırılmaktadır. Bu pozisyonlarda emeklilik sürelerini doldurana kadar çalışanlar da bulunmaktadır.

Geçici işçiler, sürekli işlerde istihdam edilseler bile, vize makamları bazı kurumlarda çalıştırılan geçici işçilere ait geçici iş pozisyonlarını 9, 10,11 ay gibi sürelerle sınırlı olarak da yapmaktadırlar. Kalan sürede, geçici işçilerin iş sözleşmeleri askıya alınmaktadır. Ancak bazı kamu kurumlarında, kalan süre içinde de aynı kişiler “hizmet alımı” yoluyla çalıştırılmakta; bu ise kanuna karşı hile oluşturmaktadır.

Kamu kesiminde, sürekli işler için geçici işçi istihdamının, kadrolu personel istihdam türleri yerine ikame edilmesinin başlıca nedeni, ülke

ekonomisi içindeki kamu payının küçültülmesine yönelik politikalar ve uluslararası kuruluşlara verilen taahhütler doğrultusunda, kuruluşların personel alımına getirilen kısıtlamalardır. Bu kısıtlamalar sonucunda, kuruluşlar, süreklilik arz eden işlerde geçici işçilerin daimi olarak istihdamı yoluna gitmişler, ve sadece sürekli işçi değil, memur istihdamının gerektiği alanlarda da geçici işçi istihdamı uygulaması yaygınlaşmıştır.

Sürekli işler dışında, geçici işçi istihdamının uygulandığı diğer alan ise mevsimlik işlerde geçici işçi istihdamıdır. Ek-4’de yer alan tablolardan 2003 ve 2004 yılları incelendiğinde görülmektedir ki; bazı kurumlarda geçici işçi istihdamı, yılın belli dönemlerinde, belirgin bir şekilde artarken, bu artış yıllar itibariyle de paralellik göstermektedir. Bu kurumlar ve bu kurumların istihdam ettikleri geçici işçi sayısındaki artış nedenleri şöyle sıralanabilir.

-Orman Genel Müdürlüğü’nün geçici işçi istihdamındaki artış, Haziran-Ekim dönemlerinde ve ortalama 9000 civarındadır. Bu artışın nedeni, yılın bu dönemlerinde artış gösteren orman yangınlarıdır.

-Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü’nün geçici işçi istihdamındaki artış, Nisan-Kasım dönemlerinde ve ortalama 1000 civarındadır. Bu artışın nedeni ise kadastro çalışmalarının yılın bu dönemlerinde yapılmasıdır.

-Kültür ve Turizm Bakanlığındaki geçici işçi istihdamındaki artış, Temmuz-Ağustos dönemlerinde ve ortalama 200 civarındadır. Söz konusu artış, arkeolojik amaçlı kazı çalışmalarının yılın bu dönemlerinde yapılmasından doğmaktadır.

-Milli Savunma Bakanlığının geçici işçi istihdamındaki artış, Nisan-Ekim dönemlerinde ve ortalama 100 civarındadır. Bu artışın nedeni, yılın bu dönemlerinde yapılan bahçe bakımı ve çevre düzenlemeleri çalışmalarıdır.

Görüldüğü gibi, geçici işçi sayısında dönemsel olarak artışı gerektiren bu işlerin ortak özelliği, mevsime bağlı işler olmalarıdır. Mevsimlik işler nitelikleri itibariyle yılın belli dönemlerinde periyodik olarak tekrarlanan işler olduğundan, arızı ve eğreti bir nitelik taşıyan geçici işlerden farklıdırlar, ve bu nedenle mevsimlik işçiler, geçici işçi sayılmazlar.

Gerek sürekli işler için olsun gerek mevsimlik işler için olsun, geçici işçilerle yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri, 4857 sayılı İş Kanunundaki, “esaslı neden olmadan belirli süreli iş sözleşmelerinin üst üste yapılamayacağı, aksi takdirde sözleşmelerinin başlangıcından itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşeceği” hükmü gereği, belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmektedir. Bu suretle de kamu kesiminde istihdam edilen geçici işçiler, daimi işçilerle, çalışma süreleri ve çalışma sürelerine bağlı hakları dışında aynı haklara sahip olmaktadır.

Geçici işçilik, sürekli işçiliğe geçişte bir ara aşama olarak da düşünülmektedir. Nitekim, işçi sendikaları ile hükümet yetkilileri arasında yapılan protokollerle azımsanmayacak sayıda geçici işçi, sürekli işçi kadrolarına geçirilmiştir. Günümüzde de halen kamu kesimindeki geçici işçilerin sürekli işçi kadrosuna geçirilmesi konusundaki talepleri devam etmektedir.

Kamuda geçici işçi istihdamı uygulamasına mali açıdan bakılacak olursa; geçici işçi istihdamının, personel giderlerini azaltıcı bir etkisinin olduğunu söylemek zordur. Örneğin, 2003 yılında bir geçici işçi maliyeti aylık ortalama 1.415 milyon TL iken, bir memur maliyeti aylık ortalama 1.148 milyon TL; bir sürekli işçi maliyeti ise aylık ortalama 2.108 milyon TL olarak gerçekleşmiştir. Kurumlarda aynı ya da benzer işi yapan sürekli işçiler ile geçici işçiler, aynı toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlandıklarından, mali hakları ve kamuya maliyetleri açısından aralarında bir fark görülmemektedir. Sürekli işçi ortalama

maliyeti ile geçici işçi ortalama maliyeti arasındaki fark, büyük ölçüde, sürekli işçi istihdam edilmeyen kurumlardaki geçici işçilerin görece düşük maliyetlerinden kaynaklanmaktadır. Ancak, memurlar eliyle görülmesi gereken sürekli işlerde geçici işçi istihdamı yoluna gidilmesi, personel giderlerini artırıcı bir etki göstermektedir. Diğer yandan geçici işçilerin yıllar içinde sürekli işçi kadrolarına geçirilmeleri, toplam personel giderlerinin artmasına yol açmaktadır.

Geçici işçi istihdamının, kamu personel rejimi sistemi içerisinde “fiili” olarak kazandığı durum, kamu personeli arasında iş barışını bozan, ülke genelinde ise bazı sosyal ve siyasal sorunlara yol açan bir etken haline gelmiştir. Bunun nedenleri şu şekilde sıralanabilir.

-Geçici işçi adıyla istihdam edilen personel, kendi içinde bir bütünlük göstermemektedir. Aynı istihdam türü ile ve aynı esaslarla istihdam edilen geçici işçilere farklı çalışma süreleri ve farklı ücret uygulaması eşitsizlik fikrini doğurmaktadır.

-Sürekli işçilerle aynı nitelikteki işleri yapan geçici işçilerin çalışma sürelerinin aynı olmaması, bu işçilerin mali ve sosyal hakları açısından farklılıklar yaratmaktadır. Diğer yandan, sürekli işçiler kadrolu olarak istihdam edilirken geçici işçilerin kadrosuz olmaları, iş güvenceleri anlamında sorunlar doğurmaktadır. İşçi sendikalarının, geçici işçilerin daimi işçi kadrolarına geçirilmesi yönündeki taleplerinin esas nedeni bu ayırmadan doğmaktadır.

-Memurlar ile aynı işi yapan sendikalı geçici işçiler, toplu iş sözleşmeleri kapsamında olduklarından, memur ve sözleşmeli personelden fazla ücret alabilmektedirler.

Yukarıda sayılan nedenlerle, kamuda geçici işçi istihdamı uygulaması, yeni düzenlemelere ihtiyaç duyan bir alan haline gelmiştir.

### 3. ÖNERİLER

Kamuda istihdam edilen geçici işçiler açısından yapılabilecek yeni düzenlemelerde hareket noktası olarak, personel istihdamını gerektiren işin niteliğinin esas alınması yerinde olacaktır. Bu bağlamda personel istihdamını gerektiren iş, geçici iş, sürekli iş veya mevsimlik iş olabilir.

#### a) Geçici işler için işçi istihdamı:

2004 Mali Yılı Bütçe Kanununun 44 üncü maddesinde, kurumların “arızı” nitelikteki işlerini, yıl içinde bir ayı aşmayan sürelerle “hizmet alımı” yoluyla, yapacakları belirtilmiştir. Burada bahsedilen “arızı” nitelikteki işler süreklilik veya dönemsellik göstermeyen gerçek anlamdaki geçici işlerdir. Bütçe kanunlarında düzenlenen “hizmet alımı”, hukuksal niteliği itibariyle, İş Kanununda düzenlenen “süreksiz iş”lerde işçi istihdamı niteliğindedir.

Ancak, 2004 Mali Yılı Bütçe Kanunundaki kısıtlama gereğince, “arızı” nitelikteki işler için istihdam edilen işçilerle birer aylık sürelerle, en fazla üç ay için belirli süreli iş sözleşmeleri yapılması halinde, bu sözleşmelerin de başlangıçtan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmesi söz konusu olacaktır. Bu durumda, süreksiz işlerde istihdam edilen işçiler de 4857 sayılı İş Kanununun kapsamına girecekler ve Kanunun öngördüğü tüm haklara (kıdem, ihbar tazminatı, iş güvencesi vs.) sahip olacaklardır. Kamuda, gerçek anlamda geçici işlerin doğrudan işçi istihdamı ile giderilmesinin mümkün olduğu hallerde, kamu kurumları, işin niteliğinin gerektirdiği süre için, vizeye tabi olmaksızın geçici işçi istihdam edebilmeli ve bu süre zarfı için tek bir belirli süreli iş sözleşmesi yapabilmelidirler.

#### b) Sürekli işler için personel istihdamı:

4857 sayılı İş Kanununda belirli süreli iş sözleşmelerinin, belirli süreli işlerde veya belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak yapılabileceği belirtilmektedir. Oysa kamuda, niteliği gereği sürekli olan işler için belirli süreli iş sözleşmeleri ile geçici işçi istihdam edilmesi, belirli süreli iş sözleşmesi amacına uymamaktadır.

Kamu hizmetinin gereği olarak süreklilik gösteren bu işlerde geçici işçi adıyla personel istihdamı, kadrolu personel alımındaki sınırlamalardan doğmaktadır ve belirli süreli iş sözleşmesi uygulamasına uygun değildir.

Bu türden işlerde çalışan geçici işçilerin hepsi işçi istihdamını gerektiren alanlarda istihdam edilmemekte, memur istihdam edilmesi gereken alanlarda da geçici işçi istihdamı yoluna gidilebilmektedir. Bu bağlamda, öncelikle tüm kamu kuruluşlarını kapsayacak şekilde, kamu personelinin görev tanımlarının oluşturulması ve iş analizlerine dayalı norm kadrolarının hazırlanması gereklidir. Ancak bu veriler ışığında, tüm kamu kesimine özgü personel rejimi uygulaması değerlendirilebileceği gibi, sürekli işlerde istihdam edilen geçici işçilerin yerine gerçekte hangi tür personelin istihdam edilme gerektiği konusunda da kapsamlı ve sağlıklı sonuçlara ulaşılabilir.

Memur istihdamını gerektiren alanlarda istihdam edilen geçici işçilerin bu kadrolara geçirilmeleri hem iş barışının sağlanması açısından hem de kamu hizmeti kavramı gerekleri bakımından daha uygun olacaktır.

Sürekli işçi istihdamının gerektiği alanlarda çalıştırılan geçici işçiler, zaman içinde sürekli işçi kadrolarına alınarak aynı işi yapan işçilerin kiminin sürekli kiminin geçici işçi olması engellenmelidir. Süreç içinde, belirli süreli iş sözleşmeleri üst üste yenilenerek belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerle eşit haklara sahip olan bu işçilerin, daimi işçi kadrosuna geçirilmesi, kamuya mali anlamda ek bir yük getirmeyecektir.

Bu durumda, toplam kamu personel sayısını en az oranda artıracak şekilde, bir yandan emeklilik hakkını elde etmiş olan kadrolu personelin emekliliğe ayrılmaları özendirilirken, bir yandan da daimi kadrolara personel alınmamasına yönelik kısıtlamalar tekrar gözden geçirilmelidir.

c) Mevsimlik işler için işçi istihdamı:

Mevsimlik işler, niteliği gereği, yılın ancak belirli dönemlerinde işçi istihdamını gerekli kılmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmeleri ile işçi çalıştırılması gereksinmesi mevsimlik işlerde açıkça görülmektedir. Ancak, bu işçilerin geçici işçi kavramı yerine, özel sektörde olduğu gibi, mevsimlik işçiler adı ile istihdam edilmeleri yerinde olacaktır. Özel sektörde mevsimlik işlerde işçi çalıştırılması uygulaması yaygınlaşmış, Yargıtay'ın bu konuda verdiği kararlarla da uygulama istikrar kazanmıştır. Mevsimlik işçilerin, özel sektörde ya da kamu sektöründe çalışmaları, İş Kanunu çerçevesinde kendilerine uygulanacak hükümlerde bir farklılık yaratmamaktadır. Mevsimlik işler, yılın aynı dönemlerinde periyodik olarak tekrarlanan işler olduğundan, kurumların bu işler için çalıştıracakları işçi sayı ve sürelerini önceden planlayabilmeleri mümkündür. Bu nedenle, mevsimlik işçiler açısından, kamuda halen uygulanmakta olan, geçici işçi istihdamına ilişkin usul ve esasların uygulanmasına devam edilmesi yerinde olacaktır.

## **EKLER**





## EK-2

### Kamuda İstihdam Edilen Geçici İşçilerle Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmesi Örneği

#### İŞ SÖZLEŞMESİ

##### MADDE 1 TARAFLAR:

Bu iş sözleşmesi.....kızı.....ile Maliye Bakanlığı İdari ve Mali İşler Dairesi BAŞKAN Vekili.....arasında aşağıda belirtilen şartlarla bağlanmıştır.

##### MADDE 2 KISALTMALAR:

Bu iş sözleşmesinde yer alan;

- a) İŞVEREN:.....
- b) İŞÇİ:.....
- c) KURUM:.....
- d) İŞ SÖZLEŞMESİ.....
- e) MESLEKİ POZİSYON:.....

##### MADDE 3:

Bu sözleşme taraflar arasında işçinin göreve başlayacağı 01/01/2004 tarihinden itibaren 12 (oniki) ay süre ile bağlanmış olup, 31/12/2004 tarihinde sona erecektir.

##### MADDE 4 GÖREV YERİ VE MAHİYETİ, POZİSYONU:

İşveren; Sözleşmenin tarafı olan işçiyi, Bakanlık Merkez Hizmet Birimleri ile Sosyal Tesislerinde.....olarak çalıştıracaktır.

##### MADDE 5 ÜCRET:

Sözleşmenin tarafı olan işçi sözleşme gereğince gündelik karşılığı çalışacak olup, 14/08/2003 tarihli Toplu İş Sözleşmesinde belirtilen ücret uygulanır.

##### MADDE 6 ÜCRET ÖDEME ZAMANI

İşçinin hakettiği ücret, ayda bir Türk Parası ile her ayın 15 inci günü ödenecektir.

**MADDE 7 İŞE BAŞLAMA ZAMANI:**

İşçi, iş bu sözleşmenin 3 üncü maddesinde belirtilen tarihte (En geç ertesi günü mesainin başladığı saatte) göreve başlamadığı takdirde, işveren sözleşmeyi hükümsüz sayabilecektir. Bu durumda işçi, herhangi bir hak talep edemeyecektir.

**MADDE 8 İŞÇİNİN UYMASI GEREKEN ŞARTLAR:**

- a) Pozisyonun gerektirdiği her türlü işler ile;
- b) Yazılı ve sözlü talimatlara uymak suretiyle devamlılığı gerektiren işleri ve işverence verilecek diğer işleri yapmak konularında yükümlü olacaktır.

**MADDE 9 DİĞER HUSUSLAR:**

Bu sözleşmede yer almayan hususlar hakkında, 4857 sayılı İş Kanunu, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile 6245 sayılı Harcırah Kanunu ve konu ile ilgili Tüzük ve Yönetmeliklerle Toplu İş Sözleşmesi hükümleri geçerlilik arz edecektir.

**MADDE 10 DİĞER HUSUSLAR:**

Bu sözleşmenin uygulanmasından doğacak anlaşmazlıklar konusunda taraflar Ankara Mahkemelerinin yetkili olduğunu kabul ederler.

**MADDE 11 DÜZENLEME VE SÖZLEŞMENİN BAĞITLANDIĞI YER VE GÜN:**

İşçi, 20/02/1987 tarihinden itibaren işyerimizde çalışmakta olup, İş Sözleşmesi Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğünün 09/01/2004 tarih ve 467 sayılı yazıları üzerine düzenlenerek, taraflar arasında.....tarihinde Ankara'da tanzim edilerek, imza edilmiştir.

**ADI SOYADI:**

**SİGORTA SİCİL NUMARASI:**

**DOĞUM YERİ VE TARİHİ:**

**NÜFUSA KAYITLI OLDUĞU YER:**

BABA ADI, ANA ADI:  
ÖĞRENİM DURUMU:  
ÜYE OLDUĞU SENDİKA:  
İKAMETGAH ADRESİ:

İşçi

İmza

İŞVEREN  
MALİYE BAKANLIĞI  
İdari ve Mali İşler Dairesi  
Başkanı

























## **EK-5**

### **PROTOKOL**

Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü, Tarım ve Köyişleri Bakanlığı ve Orman Bakanlığı bütçelerinde öngörülen (66) programında yer alan ödenekler kapsamında 2000 yılında belirli hizmet akdiyle (geçici veya mevsimlik) işçi pozisyonlarında istihdam edilmiş veya 16 Ekim 2000 tarihi itibariyle halen çalışmakta olanların; uzun süredir bu kurumlarda çalışmış olmaları ve iş deneyimleri dikkate alınarak aşağıda belirtilen koşullarla sürekli işçi kadrolarına intibakları toplu iş sözleşme hükümleri de dikkate alınarak yapılacaktır.

1. Söz konusu işçiler bu protokolün imzalandığı tarihte almakta olduğu ücretleri ile tahsis edilecek işçi pozisyonlarında 2 Şubat 2001 tarihinden itibaren sürekli işçi kadrolarında işe başlatılacaklardır.

2. Söz konusu işçilerin ücret skalası 2001 yılında ve daha sonraki yıllarda yenilenecek toplu iş sözleşmelerinde genel ücret artışı dışında korunacaktır.

3. Bu düzenleme kapsamında bulunan kamu kurumlarında çalışan gerek sürekli, gerek geçici veya mevsimlik işçi statüsünde bulunanlardan emeklilik hakkını kazanmış olup, kadın olanlardan 58 yaşını, erkek olanlardan 60 yaşını 26.10.2000 tarihi itibariyle doldurmuş veya bu tarihten sonra dolduracak olanların iş akitleri doldurdukları tarih itibariyle tüm yasal hakları ödenerek işveren tarafından sona erdirilecektir.

4. Bu protokol hükümleri bu kurumlara bağlı döner sermayeler bünyesinde çalışanlara, 26.10.2000 tarihi itibariyle emeklilik veya yaşlılık



aylığına hak kazanacak olanlar ile iş akitleri bu tarihe kadar çeşitli nedenlerle feshedilmiş geçici veya mevsimlik işçilere ve Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü bünyesinde kısmi zamanlı olarak rasat istasyonlarında çalışanlara uygulanmayacaktır.

5. Bu Protokol kapsamında belirlenecek koşullarda sürekli işçi kadrolarına intibak ettirilecek işçilerin tespit edilen pozisyonlarda çalışmayı kabul etmemesi halinde hizmet akitleri ihbar tazminatı hariç tüm yasal hakları ödenerek işveren tarafından sona erdirilecektir.

6. Sürekli işçi kadrolarına intibak ettirilecek geçici işçilerden boşalan pozisyon ve adam/ay miktarları iptal edilecektir.

7. Söz konusu kurumlarda çalışan ve yukarıda belirtilen geçici işçilerden sürekli işçi kadrolarına atanmak isteyenlere 01 Kasım 2000 ve 01 Şubat 2001 tarihleri arasında kurum bütçelerinden herhangi bir ücret ödemesi yapılmayacaktır. İlgili kamu kurumları ile yetkili işçi sendikaları ve konfederasyon hizmetin aksamaması yanısıra bu bentteki hükmün uygulanması açısından gerekli önlem ve tedbiri alacaklardır.

Durumu gösteren iş bu protokol metni aşağıda imzası bulunanlar tarafından imzalanmış olup imza sayısı kadar çoğaltılmıştır.

Ankara, 26.10.2000

Devlet Bakanı ve Başbakan Yrd.      Devlet Bakanı      İşçileri Bakanı  
Tarım ve Köy İşleri Bakanı      Maliye Bakanı V.      Enerji ve Tabii Kay. Bakanı  
Orman Bakanı      Türk-İş Genel Başkanı

## **E K - 6**

### **KAMU KURUM VE KURULUŞLARINDAKİ GEÇİCİ VE İHTİYAÇ FAZLASI İŞÇİLERE AİT PROTOKOL**

İş bu protokol, Hükümet yetkilileri ile Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu arasında yapılan toplantı sonucunda kamu kurum ve kuruluşlarında atıl istihdamın değerlendirilmesi, verimliliğin artırılması amacıyla geçici işçilerin statüsü ile emeklilik hakkının kullanımı hususlarının belirlenmesi amacıyla tanzim edilmiştir.

1-Kamu kurum ve kuruluşlarında (özelleştirme kapsamında olanlar dahil) yılda sürekli olarak 12 ay çalışmakta olan geçici işçiler almakta oldukları ücret ve sair hakları değişmemek üzere daimi işçi kadrosuna alınacak ve toplu iş sözleşme hükümlerine göre intibakları yapılacaktır. Daimi kadroya alınacak geçici işçilerin tesbiti ve buna ilişkin listeler ilgili kuruluş tarafından protokol imza tarihinden itibaren 15 gün içerisinde hazırlanarak ilgisine göre Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığı'na gönderilir. Söz konusu kuruluşlar en geç bir ay içerisinde değerlendirmelerini yaparak bu işçilerin daimi kadroya geçişini sağlayacak düzenlemeleri yaparlar.

2-Daimi işçi kadrosuna alınacak işçiler öncelikle merkez ve taşra teşkilatı olmak üzere kendi işyerlerinde çalıştırılır, kendi kurumlarının ihtiyacı olmaması halinde ise, ihtiyaç duyulan diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilir veya atanırlar. Nakledilen işçilere, nakledildikleri işyerini kapsayacak yeni toplu iş sözleşmesi yapıncaya kadar, halen tabi oldukları toplu sözleşme çerçevesinde almakta oldukları ücret ve sair hakları aynen ödenecektir.

Nakledildiği veya atandığı işerinde görev kabul etmeyenlerin yasal hakları ödenerek,hizmet ilişkisine son verilecektir.

Ayrıca, ilgili mevzuatta gerekli düzenlemeler yapılarak uygulanması gereken sınav yönetmeliği nakil ve ataması yapılan işçiler hakkında uygulanmayacaktır.

3-03 Aralık 2001 tarihli ve 2001/51 Sayılı Başbakanlık Genelgesinin 4 numaralı bendi doğrultusunda, emeklilik hakkını elde etmiş ve 50 yaşın üzerinde bulunan işçiler ile atıl istihdam edilen işçiler, taraf işçi sendikası ile işveren temsilcilerinin de davet edileceği bir komisyon tarafından değerlendirilecektir. Bu komisyon, mevcudun oy çokluğu ile, istihdam koşullarını, işçinin üretkenlik ve performans ölçülerini dikkate alarak hizmetine ihtiyaç duyulanların çalışmasına devam etmesini, üretkenlik vasfını kaybetmiş olanların ise emekli edilmelerini veya nakil ve atamalarının yapılmasını belirleyecektir.

4-ÇAYKUR ve TCDD işyerlerinde çalışan işçilerini kanundan ve toplu iş sözleşmesinden doğan birikmiş ikramiye ve TİS farkı en geç 10 Mayıs 2002 tarihine kadar ödenecektir.

İş bu protokol metni yürürlüğe konulmak üzere taraflarca imzalanmıştır.

3 Mayıs 2002

Başbakan

Devlet Bakanı ve Başb. Yrd.

Devlet Bakanı

Devlet Bakanı

Maliye Bakanı

TÜRK-İŞ Genel Başkanı

TÜRK-İŞ Genel Sekreteri

TES-İŞ Genel Başkanı

TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri

Türk-İş Genel Eğitim Sekreteri

## KAYNAKÇA

AKYİĞİT, Ercan, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, Kamu İş Yayınları, Ankara, 1995.

ALDEMİR, Ahmet, “İşsizlik Sigortası Kanununda Kapsam Sorunu ve Mevsimlik veya Geçici İşçilerin Durumu”, **Beklenen Mahalli İdareler Dergisi**, Haziran 2000, s.5-26.

ALPAGUT, Gülsevil, **Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi**, TÜHİS Yayınları, No:24, Ankara, 1998.

**Karşılaştırmalı, Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu**, Ankara Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası, Yayın No:25, Ankara, 2003.

ASTARLI, Muhittin, **Türk İş Hukukunda Geçici İşçi Kavramı**, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara, 2002.

AYDINLI, İbrahim, “Çalışma Hayatında Geçici (Muvakkat) İşçilik ve İş Hukuku Düzenlemeleri Karşısındaki Durumu”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.15, S.3-4, Şubat-Mayıs 1999, s.45-56.

BACI, Recep, “Kamuda İşçi İstihdamı ve Sorunlar”, **Beklenen Mahalli İdareler Dergisi**, S.46, Ocak 1998, s.24-28.

**Bütçe Kanunları (1978-2004 yılları arası).**

CAN, Mevlüt, “Toplu İş Sözleşmesi Düzeninde Kapsam Dışı Personelin Niteliği”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.13, S.4, Şubat 1995, s.5-49.

ÇELİK, Nuri, **İş Hukuku Dersleri**, Beta Yayınları, İstanbul, 2000.

DEMİR, Fevzi, “4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri”, **MESS Mercek Dergisi**, S.31, Temmuz 2003, s.93-94.

DESTAN, İsmail, “Belediyelerde Geçici İşçi İstihdamı ve Çalıştırılan Geçici İşçilerin Sosyal ve Hukuki Hakları”, **Yerel Yönetim ve Denetim Dergisi**, S.58, 1996, s.12-17.

DÖNMEZ, Mustafa, “Belediyelerde Geçici İşçi Çalıştırılması”, **İller ve Belediyeler Dergisi**, S.54, 1999, s.608-611.

GÜZEY, Fatih, **Mevsim ve Kampanya İşlerinde Ferdi İş Hukuku Alanında Ortaya Çıkan Sorunlar**, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara, 1997.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, **Hizmet Sözleşmesi (Kuruluş-İçerik-Sona Erme)**, Tasarım Ofset, Ankara, 1995.

NARMANLIOĞLU, Ünal, **İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri**, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 1998.

NARMANLIOĞLU, Ünal, **İş Hukuku, Toplu İş İlişkileri**, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 2001.

ÖKSÜZ, Mehmet, “Kamu Personeline İlişkin Mevzuat”, **Denetçi Yardımcıları Eğitim Notları**, T.C. Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu, Mart-2002.

ÖZDAMAR, Sevim, **Çalışma Mevzuatı (1920-1996)**, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 1996.

SERKAN, Köksal, “4773 Sayılı İş Güvencesi Yasası İle 4857 Sayılı İş Yasasının İş Hayatına Getirdiği Düzenlemeler”, **Bütçe Dünyası Dergisi**, S.16, Ocak-2004, s.30-40.

SÜZEK, Sarper. “İş Akdinin Türleri”, **MESS Mercek Dergisi**, Nisan 2001.

SÜZEK, Sarper, **İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi**, Ankara, Savaş Yayınları, 1989.

**TES-İŞ ile TÜRK KAMU-SEN Arasında Aktedilen 5. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi (01.03.1993-28.02.1995).**

**TEZ-KOOP-İŞ T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı ve Bağlı İşyerleri İşletme Toplu İş Sözleşmesi, (01.01.2003-31.12.2004).**

**ORMAN-İŞ İle TÜHİS Arasında Aktedilen 14. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi (01.01.2003-31.12.2004).**

**T.C Başbakanlık Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü ve Bağlı İşyerleri İşletme Toplu İş Sözleşmesi (01.03.2003-28.02.2005).**

TUNCAY, Can, **Toplu İş Hukuku**, Alfa Yayınları, İstanbul, 1999.

UÇUM, Mehmet, **Yeni İş Kanunu Seminer Notları**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2003.

USTA, Osman, “Mevsimlik İşçilerin Kıdem Tazminatı”, **Mali Hukuk Dergisi**, S.56, 1995.

UYGUR, Turgut, **Borçlar Kanunu V. Cilt**, Kazancı Yayınları, İstanbul, 1993.

**4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yorum Matbaacılık, Ankara, 2003.

**2004 Mali Yılı Bütçe Çağrısı**, Maliye Bakanlığı.

**2004 Mali Yılı Bütçe Hazırlama Rehberi**, Maliye Bakanlığı.

**2004 Mali Yılı Bütçe Gerekçesi**, Maliye Bakanlığı.

**Yararlanılan Web Siteleri;**

[www.bumko.gov.tr](http://www.bumko.gov.tr)

[www.muhasibat.gov.tr](http://www.muhasibat.gov.tr)

[www.hazine.gov.tr](http://www.hazine.gov.tr)

[www.turkis.org.tr](http://www.turkis.org.tr)

[www.basbakanlik.gov.tr](http://www.basbakanlik.gov.tr)

[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)

[www.ceterisparibus.com](http://www.ceterisparibus.com)

[www.yerelnet.org.tr](http://www.yerelnet.org.tr)

[www.isguvencesi.com](http://www.isguvencesi.com).