2026-27 GÜZ DÖNEMİ İŞ HUKUKU 3. PRATİK ÇALIŞMA SORULARI

11.11.2026

Mesleki Amaçlı Olmayan Geçici İş İlişkisi

OLAY 1) Birbirinden bağımsız iki ayrı şirket olan A Yazılım şirketinde 10 yazılımcı işçi ve B Yazılım şirketinde 15 yazılımcı işçi çalışmaktadır. A ve B şirketleri iş yoğunluğunun fazla olduğu dönemlerde işçilik maliyetlerini düşürmek amacı ile aralarında anlaşma yapmış ve anlaşmaya göre kendi aralarında geçici iş ilişkisi kurabileceklerdir. B şirketinin 5 işçisi de bu anlaşma gereğince 2 ay boyunca geçici olarak A şirketinde çalışmıştır.

SORU- B şirketinin 5 işçisi için A ve B arasında geçici iş ilişkisi kurulmuş mudur? Bu işçiler işçilik alacaklarını hangi şirketten talep edecektir?

OLAY 2) A Holding bünyesindeki B ve C şirketleri arasında geçici iş ilişkisi kurulacağına yönelik yazılı anlaşma yapılmıştır. B Şirketi işçisi (İ)'nin de yazılı onay vermesi ile geçici iş ilişkisi kurulmuş, (İ) 6 ay süre ile geçici olarak C şirketinde çalışmaya başlamıştır. Ancak (İ), geçici iş ilişkisi süresi dolmasına rağmen kendi şirketi B'ye dönmemiş, C'de çalışmaya devam etmiştir.

SORU- (İ)'nin C'de çalışmaya devam etmesinin hukuki sonuçları nelerdir?

Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi

OLAY 3) A Şirketi, X Özel İstihdam Bürosu ile geçici işçi sağlama sözleşmesi imzalamış, bu sözleşme uyarınca X Özel İstihdam Bürosuna bağlı işçi (İ) dönemsellik arz eden iş artışına dayalı olarak 4 ay süre ile A Şirketinde çalışmaya başlamıştır.

SORU- A Şirketinde, (İ) ile aynı alanda çalışan emsal işçi ayda net 45.000 Türk lirası ücret almakta iken (İ) asgari ücret ile çalışmaktadır. (İ) bu durum karşısında kime karşı hangi hukuki yola başvurabilir?

SORU- İ'nin çalışmasından memnun olan A Şirketi, geçici iş ilişkisi süresinin tamamlanmasının ardından sözleşmeyi yenilemek istemektedir. Değerlendiriniz.

OLAY 4) A Şirketi ve X Özel İstihdam Bürosu arasında imzalanan geçici işçi sağlama sözleşmesi uyarınca X Özel İstihdam Bürosuna bağlı işçi (İ), A Şirketindeki ortalama mal üretim kapasitesinin öngörülemeyen şekilde artması nedeniyle geçici olarak A Şirketinde çalışmaya başlamıştır. A Şirketi kendi işçilerine sağladığı işyeri servis hizmetinden geçici işçi olması sebebiyle (İ)'yi yararlandırmamaktadır. Ayrıca geçici işçi olduğu dönemde X Özel İstihdam Bürosu, (İ)'nin sigorta primlerini ödememiş; A'nın ödemesi gerektiğini savunmaktadır.

SORU- Servis hizmetinden yararlandırılmaması ve sigorta primlerinin ödenmemesi karşısında (İ) kime karşı, hangi hukuki yollara başvurabilir?

Sözleşme Yapma Zorunluluğu

OLAY 5) Askerlik nedeniyle işinden ayrılan işçi (İ), askerliğinin sona ermesinin ardından bir hafta sonra eski işvereni A'ya başvurarak kendisini yeniden işe almasını talep etmiştir. Ancak A, işyerinde herhangi bir boş kadro bulunmaması nedeniyle kendisini şu an işe alamayacağını belirtmiştir.

SORU- İ, bu yanıt karşısında A'ya karşı işe iade davası açmayı düşünmektedir. Konu hakkında görüştüğü bir arkadaşı ise kendisine "aynen ifa" davası açması gerektiğini söylemektedir. Değerlendiriniz.

OLAY 6) Tüm vücut fonksiyon kaybı oranı %60 olan (K), engelli çalıştırma zorunluluğundan yararlanmak üzere işyerinde çalışmak istediği B işverenine başvurmuştur. B, işyerinde toplam 40 tam zamanlı işçi çalıştığını ve bu nedenle engelli işçi çalıştırma zorunluluğu olmadığını belirtmiştir. Bunun üzerine (K), aynı şehirde B'ye ait başka bir işyeri daha olduğunu belirtmiş, B ise söz konusu işyerinde çalışan 20 işçinin hepsinin kısmi zamanlı olarak çalıştığını bu nedenle sayının sağlanmadığını, sağlansa dahi işyerinde boş kadro olmadığını belirtmiştir.

SORU- (K)'nın işe alınmak için doğrudan B işverenine başvurmasını ve B'nin savunmasını değerlendiriniz.

SORU- (K)'nın işe alınmaması nedeniyle izleyebileceği hukuki yolu değerlendiriniz.