

# **İş Hukukunda Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Kurulması, Şartları Ve Sonuçları**

**Av. Duygu Seymen**

**2014**



## İÇİNDEKİLER

Kaynakça.....	IV
Kısaltmalar.....	V
A. Giriş – Genel Olarak Konunun Ele Alınması.....	1
B. İş Hukukunun Temel Kavramları.....	2
I. Genel Olarak.....	2
1. İşçi.....	2
2. İşveren.....	3
3. İşveren Vekili.....	3
4. İşyeri.....	4
C. Asıl İşveren Alt İşveren Kavramları.....	4
I. Genel Olarak.....	4
1. Asıl İşveren.....	4
2. Alt İşveren.....	5
D. Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi.....	6
I. Tanımı ve Niteliği.....	6
II. Alt İşverenlik Sözleşmesi, Bildirim ve Tescil.....	7
III. Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde Birlikte Sorumluluk İlkesi.....	8
IV. Alt İşveren İlişkisinin Kurulabilmesinin Koşulları.....	9
1. Alt İşverenin İş Asıl İşverenden Alması.....	9
a. Asıl İşveren Bulunması.....	9
b. Alt İşveren Bulunması.....	10
c. Alt İşverenin Asıl İşverene Ait İşin Bir Bölümünü	
Üstlenmesi.....	10
2. İşin Asıl İşverene Ait İşyerinde Yapılması.....	10
3. Alt İşverene verilen İşin Belirli Bir Niteliğe Sahip Olması.....	11
a. Asıl İşin Bir Bölümünde Alt İşverenlik İlişkisinin	
Kurulması.....	11
b. Yardımcı İşlerde Alt İşverenlik İlişkisinin Kurulması.....	12
4. Alt İşveren İşçilerinin Sadece Asıl İşverenin İşyerinde	
Çalışması.....	12
E. Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Sınırları ve Muvazaa.....	13
I. Genel Olarak.....	13
II. İş Kanunu ve Alt İşverenlik Yönetmeliğindeki Muvazaa.....	13
III. Alt İşverenlik İlişkisinin Sınırları.....	14
IV. Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde Muvazaanın Sonuçları.....	15
V. Muvazaanın Tespiti.....	15
1. Muvazaanın Mahkemece Tespiti.....	15
2. Muvazaanın İdari Tespiti.....	16
3. Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde Muvazaanın Yaptırımı.....	16
F. Asıl İşveren Alt İşveren Arasındaki Uyuşmazlıklarda Görevli ve Yetkili	
Mahkeme ve İş Yargılaması Usulü.....	16
G. 6552 sayılı Kanun.....	17
H. Sonuç.....	17

## KAYNAKÇA

**Aktay, A. Nizamettin / Arıcı, Kadir / Senyen-Kaplan, E. Tuncay:** *İş Hukuku, 6. Bası, Ankara, 2013*

**Akyığıt, Ercan:** *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik (Taşeronluk İlişkisi), Ankara, 2011*

**Arslanoğlu, Mehmet Anıl:** *İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler, İstanbul, 2005*

**Aydınlı, İbrahim:** *Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu, 2. Bası, Ankara, 2012*

**Çelik, Nuri:** *İş Hukuku Dersleri, 23. Bası, İstanbul, 2010*

**Demircioğlu, Murat / Centel, Tankut:** *İş Hukuku, 7. Bası, İstanbul, 1999*

**Eyrenci, Öner / Taşkent, Savaş / Ulucan, Devrim:** *Bireysel İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul, 2006*

**Güleşçi, Yusuf:** *Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulaması, Ankara, 2013*

**Süzek, Sarper:** *İş Hukuku, 9. Bası, İstanbul, 2013*

**Taşkent, Savaş / Sarıbay-Öztürk, Gizem / Mutlay, Faruk Barış:** *İş Kanunu, İstanbul, 2012*

## KISALTMALAR

bkz	bakınız
RG.	Resmi Gazete
HD.	Hukuk Dairesi
m.	madde
s.	sayfa
S.	Sayı
Yarg.	Yargıtay
YKD	Yargıtay Kararları Dergisi

## A. Giriş – Genel Olarak Konunun Ele Alınması

Bu makalenin amacı Türk İş Hukukunun önemli bir konusu olan asıl işveren alt işveren ilişkisinin iş kanunu, alt işverenlik yönetmeliği, teorik görüşler ve Yargıtay içtihatları doğrultusunda, özellikle uygulamadaki uyuşmazlıklara ve karşılaşılan sorunlara ışık tutacak biçimde irdelenmesidir.

İş hukukunda kural olan çalışma tipik istihdam ilişkisini oluşturan işçi işveren ilişkileridir. Asıl işveren alt işveren ilişkisi istisnai bir ilişki olarak karşımıza çıkmaktadır.<sup>1</sup> Uygulamada müteahhit, taşeron, aracı tabirlerinin de kullanıldığı alt işverene iş verilmesi çalışma hayatının bir ihtiyacı olarak ortaya çıkmıştır.<sup>2</sup> Çalışma hayatındaki rekabet koşullarının ağırlaşması, üretim çeşitliliğinin artması ve bu üretimin işletmeler tarafından kaliteli ve en az maliyetle yapılabilme çabası ile işverenler, kendi işyerinde başka bir işverenin işçilerinin de çalıştırılması suretiyle alt işveren ilişkisi kurmayı tercih etmek durumunda kalmışlardır. Asıl işveren alt işveren ilişkisinin ortaya çıkışını hazırlayan ve yaygınlaştıran en temel etmen rekabet gücünün artmasıdır.<sup>3</sup> Bunun yanında iş ve sosyal güvenlik hukukunun getirdiği yükümlülüklerden kaçınma eğilimi, sendikal örgütlenmeye sıcak bakmama, insan gücü sevk ve idaresinin getireceği yoğunluktan kurtulma düşünceleri de alt işverenliğin hukuken ortaya çıkmasında ve yaygınlaşmasında etkili olmuştur.<sup>4</sup>

Türk İş Hukukunda alt işverenlik ilişkisi ilk defa 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiş olup alt işveren kavramı “üçüncü şahıs” veya “üçüncü şahıs aracılığı” şeklinde kullanılmıştır.<sup>5</sup> 3008 sayılı Kanunun 1. maddesinin 2. fıkrasına göre “ *İşçiler doğrudan doğruya işveren veya işveren vekili tarafından olmayıp ta üçüncü bir şahsın aracılığı ile işe girmiş ve üçüncü şahıs ile mukavele akdetmiş olsalar bile*

- 1 **AYDINLI**, İbrahim; Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu, Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara, 2012, s.174-175, (**Aydınli**, Alt İşveren).
- 2 **AKTAY**, A. Nizamettin/**ARICI**, Kadir/**SENYEN-KAPLAN**, E. Tuncay; İş Hukuku, Gazi Kitabevi, 6. Baskı, Ankara, 2013, s.32 (**Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, İş Hukuku).
- 3 **ARSLANOĞLU**, Mehmet Anıl; İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005, s.93, (**Arslanoğlu**, Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler); **GÜLEŞCİ**, Yusuf; Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulaması, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013, s.37, (**Güleşci**, Alt İşveren); **Aydınli**, Alt İşveren, s.169-171.
- 4 **Arslanoğlu**, Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler, s.93; **Aydınli**, Alt İşveren, s.170; **Güleşci**, Alt İşveren, s.39.
- 5 **Aydınli**, Alt İşveren, s.166; **Güleşci**, Alt İşveren, s.39.

*mukavele şartlarından asıl işveren sorumludur.*<sup>6</sup> Önceki İş Kanunlarda alt işveren tanımına yer verilmemiş yalnızca asıl işverenin sorumluluğundan söz edilmiştir. 2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu ile alt işveren kurumunun kavramsal adı açıkça belirlenmiş ve tanımı yapılarak asgari olarak alt işveren ilişkisi açığa çıkarılmıştır.<sup>7</sup>

Alt işverenlik kurumu 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinin 6-9. fıkraları ile 27.09.2008 tarihli resmi gazetede yayımlanan Alt İşverenlik Yönetmeliğinde düzenlenmiştir. Yasal koşullar bulunduğu takdirde işyerlerinin bir bölümünde veya eklentilerinde asıl işverenden başka alt işverenler de işçi çalıştırabilirler.<sup>8</sup>

## **B. İş Hukukunun Temel Kavramları**

### **I. Genel Olarak**

İş Hukukunda gerek taraflar arasındaki sözleşmenin türünün tespit edilmesi gerekse görevli ve yetkili mahkemenin belirlenebilmesi için temel kavramlar tanımlanmalıdır.

Asıl işveren alt işveren ilişkisi konusuna geçmeden evvel iş hukukunun temel kavramlarına değinmek konunun daha iyi anlaşılması bakımından faydalı olacaktır. 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinde “Tanımlar” başlığı altında iş hukukunun temel kavramları olan işçi, işveren, işveren vekili ve alt işveren kavramları düzenlenmiştir.

#### **1. İşçi**

İşçi kavramı, “herhangi bir işte çalışma” ve “ücret karşılığında çalışma” unsurlarından meydana gelmektedir. 4857 sayılı Kanuna göre “*bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi*” denir. Kanundaki tanımdan anlaşıldığı üzere çalışmanın bir iş sözleşmesine dayanması gerekir. İş sözleşmesinin temel

6 Kanun için bkz; RG. 15.6.1936, S. 3330.

7 **Aydınli**, Alt İşveren, s.174; **Güleşci**, Alt İşveren, s.46.

8 **Süzek**, Sarper; İş Hukuku, Beta Yayıncılık, 9. Baskı, İstanbul, 2013, s. 143-144, (**Süzek**, İş Hukuku).

unsurlarından birinin ücret olması sebebiyle de bu çalışma bir ücret karşılığında yapılmalıdır. Ayrıca işçi yüklendiği işi bizzat ifa etmekle yükümlü olduğu için gerçek kişi olmalıdır.<sup>9</sup>

## 2. İşveren

İşveren 4857 sayılı İş Kanununda “işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren” şeklinde tanımlanmıştır. İşveren kavramı belirlenirken işçi kavramı esas alınmıştır. Görüldüğü üzere işveren tanımı için tek kıstas iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştırmaktır. Bu nedenle her işçi çalıştıran değil sadece hizmet akdine dayanarak başkasını çalıştıran kişi işveren olarak kabul edilir.<sup>10</sup> Kanundaki tanıma göre işveren gerçek kişi olabileceği gibi tüzel kişi veyahut tüzel kişiliği olmayan bir kurum veya kuruluş olabilir. İşveren, işçiden sözleşmede kararlaştırılan işin görülmesini isteme hakkına ve en üst düzeyde talimat verme yetkisine sahiptir.<sup>11</sup>

## 3. İşveren Vekili

İşverenler işçi sayısının çokluğu, uzmanlaşma gibi sebeplerle kendileri adına hareket edecek ve yönetim görevi üstlenecek yardımcılara ihtiyaç duymaktadır. Bu işlevi yerine getiren kişilere işveren vekili denir. İşveren vekili 4857 sayılı İş Kanununda “İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.” şeklinde yer almaktadır. İşveren vekilleri, işyerinde kendilerine tanınan yetki çerçevesinde işvereni temsilen hareket ederler. Bu temsil yetkisi bir vekalet sözleşmesine dayanabileceği gibi bir hizmet sözleşmesine de dayanabilir. Ancak genellikle temsil yetkisinin kaynağını bir iş sözleşmesi oluşturduğundan işveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve

9 Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, İş Hukuku, s.27-29; EYRENCİ, Öner / TAŞKENT, Savaş / ULUCAN, Devrim: Bireysel İş Hukuku, Legal Yayıncılık, 3. Bası, İstanbul, 2006, s.39-40. (Eyrenci/Taşkent/Ulucan, Bireysel İş Hukuku); SÜZEK, İş Hukuku, s.121-124.

10 Yargıtay 9. HD, 10.07.1996, E. 1996/5483 K.1996/15791

11 ÇELİK, Nuri; İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, 23. Baskı, İstanbul, 2010, s.41-42 (Çelik, İş Hukuku Dersleri); DEMİRCİOĞLU, Murat / CENTEL, Tankut: İş Hukuku, Beta Yayıncılık, 7. Bası, İstanbul, 1999, s.43(Demircioğlu/Centel, İş Hukuku); Eyrenci/Taşkent/Ulucan, Bireysel İş Hukuku, s.41; SÜZEK, İş Hukuku, s.132-133.



yükümlülükleri ortadan kaldırmamaktadır.<sup>12</sup>

#### 4. İşyeri

4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinin 1-3 fıkralarında işyeri kavramı “İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.

İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağıllığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.

İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.” şeklinde tanımlanmış ve açıklığa kavuşturulmuştur.

İş Hukukunun yer itibariyle uygulama alanını işyeri oluşturmaktadır. İşyeri işin yapıldığı yeri, işyerine bağlı yerleri, eklentileri ve araçları kapsamaktadır. Kanundaki tanımdan hareketle işyeri, bir işveren tarafından mal veya hizmet üretimine yönelik teknik bir amacın gerçekleştirilmesi için maddi olan ve olmayan unsurlarla işgücünün bir araya getirdiği, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlardan oluşan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.<sup>13</sup>

### C. Asıl İşveren Alt İşveren Kavramları

#### I. Genel Olarak

4857 sayılı İş Kanununda asıl işveren – alt işveren ilişkisi tanımlanmış ve ilişkinin taraflarına bu sıfatları kazandıran unsurlar açıklanmış olup alt işveren ve asıl işveren kavramlarının tanımı yapılmamıştır.<sup>14</sup>

#### 1. Asıl İşveren

4857 sayılı İş Kanununda “asıl işveren” kavramının tanımına yer

12 Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, İş Hukuku, s.31-32; Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.43-44.

13 Demircioğlu/Centel, İş Hukuku, s.47-49; Süzek, İş Hukuku, s.181-187

14 Güleşci, Alt İşveren, s.47.

verilmemiştir. Asıl işveren tanımı Alt İşverenlik Yönetmeliğinde yapılmıştır. Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 3. Maddesinin ç bendine göre “işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işleri veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işleri diğer işverene veren, asıl işte kendisi de işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar” şeklinde tanımlanmıştır.<sup>15</sup>

Bu tanımdan hareketle asıl işveren kendisine ait bir işyeri olan ve burada yürüttüğü yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde kendi işçileriyle yapmak üzere başka bir işverene iş veren kişidir. Önemli olan nokta asıl işverenin işin tamamını alt işverene vermemesidir. Yani asıl işveren işin geri kalan kısımlarında, en azından bir bölümünde kendi işçilerini de çalıştırıyor olmalıdır. Asıl işveren gerçek veya tüzel kişi olabileceği gibi özel hukuk ya da kamu hukuku tüzel kişisi de olabilir. Hatta kişiliği olmayan bir kamu kurum veya kuruluşu da olabilir.<sup>16</sup>

## 2. Alt İşveren

4857 sayılı İş Kanununda alt işveren tanımına yer verilmemiş ancak asıl işveren – alt işveren ilişkisinin tanımı yapılmıştır. 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinin 6. fıkrasına göre “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. “. şeklinde tanımlanmıştır.

İş Kanunundaki bu tanıma paralel olarak alt işveren Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 3. maddesinin a bendine göre “alt işveren, bir işverenden, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan, bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlardır.” şeklinde tanımlanmıştır.

Bu düzenlemelere dayanarak alt işveren; asıl işverenden kanunda

15 Yönetmelik için bkz; RG. 27.9.2008, S. 27010

16 **AKYİĞİT**, Ercan; Alt İşverenlik(Taşeronluk İlişkisi), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2011, s.29, (Akyiğit, Alt İşverenlik); **Güleşci**, Alt İşveren, s.47.

belirtilen gerekçelerle iş alan ve bu işi sadece oraya tahsis ettiği işçilerine yaptıran bağımsız diğer bir işveren olarak tanımlanabilir.<sup>17</sup>

Alt işveren kendi adına işçi çalıştıran ayrı bir işveren olup başka bir işverenden iş aldığı anda dahi aldığı işi bağımsız bir şekilde kendi organizasyonu içerisinde yürütmektedir. Yani alt işverenle asıl işveren arasında bir iş sözleşmesi ya da vekâlet sözleşmesi ilişkisi bulunmamaktadır. Alt işveren, asıl işveren karşısında işveren vekili durumunda değildir. Bu bağlamda alt işveren üstlendiği işi sözleşme koşulları çerçevesinde kendi ad ve hesabına ve kendi işçileriyle yerine getirmektedir.<sup>18</sup>

Alt işverenin asıl işverenden aldığı işi bizzat kendisi yapmayıp, kendisine tabi işçilere yaptırmaktadır. Alt işverenle asıl işverenden aldığı işte çalıştırdığı işçiler arasında iş sözleşmesi mevcuttur. Bu işçiler, her işçi gibi sadece gerçek kişi olabilirler. Alt işveren işçileri asıl işveren ile alt işveren arasındaki alt işverenlik ilişkisinin tarafı değildir ve asıl işverene karşı alt işverenlik ilişkisi çerçevesinde bir yükümlülüğü yoktur.<sup>19</sup>

Alt işveren aynı asıl işverenin olduğu gibi gerçek veya tüzel kişi olabileceği gibi özel hukuk ya da kamu hukuku tüzel kişisi de olabilir. Hatta kişiliği olmayan bir kamu kurum veya kuruluşu da olabilir.<sup>20</sup>

## **D. Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi**

### **I. Tanım ve Niteliği**

4857 sayılı İş Kanunu asıl işveren - alt işveren ilişkisini “*Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişki*” şeklinde tanımlanmıştır.<sup>21</sup>

17 **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, Bireysel İş Hukuku, s. 41; **Güleşci**, Alt İşveren, s.48-49.

18 **Aydınli**, Alt İşveren, s.181; **Süzek**, İş Hukuku, s.144.

19 **Akyiğit**, Alt İşverenlik, s.30; **Güleşci**, Alt İşveren, s.51.

20 **Aydınli**, Alt İşveren, s.180.

21 **Akyiğit**, Alt İşverenlik, s.23; **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, s.45.

Alt işverenlik Yönetmeliğinin 3. Maddesinin b bendine göre “*Alt işverenlik sözleşmesi: Asıl işveren ile alt işveren arasında yazılı olarak yapılan ve 10 uncu maddede belirtilen hususları ihtiva eden sözleşme*” şeklinde tanımlanmıştır.<sup>22</sup>

4857 sayılı İş Kanunu ve Alt İşverenlik Yönetmeliğinin ilgili hükümleri dikkate alındığında asıl işveren – alt işveren ilişkisinin asıl işveren ve alt işveren arasında alt işverenlik sözleşmesiyle kurulan hukuki bir ilişkiye dayandığı görülmektedir. Alt işverenlik sözleşmesinin kanunda tanımı yapılmamış ancak Alt İşverenlik Yönetmeliğinde yazılı olarak yapılması öngörülmüş ve hangi hususları taşıması gerektiği belirtilmiştir. Bu sözleşme bir iş veya vekâlet sözleşmesi olmayıp hukuki niteliği itibarıyla kira, istisna, taşıma gibi sözleşmelerdir.<sup>23</sup>

## **II. Alt İşverenlik Sözleşmesi, Bildirim ve Tescil**

Asıl işverenle alt işveren arasındaki ilişki bir sözleşmeye dayanmaktadır. Alt işverenlik sözleşmesinde bulunması gereken hususlar ayrıntılı olarak Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 10. Maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu sözleşmede asıl ve alt işverenin işyeri unvanı ve adresi yer almalıdır. Ancak asıl işveren ile alt işverenin tüzel kişi ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş olması halinde, işveren vekillerinin adı, soyadı ve adresleri bulunmalıdır. Sözleşmede işyerinde yürütülen asıl işin ne olduğu belirtilmelidir. Alt işverene asıl işin bir bölümü veriliyorsa, verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirme koşuluna ilişkin teknik açıklamalara yer verilmelidir. Aynı zamanda taraflarca öngörülmüş ise, işin başlama ve bitiş tarihleri sözleşmede yer almalıdır. Alt işverenin faaliyetlerini işyerinin hangi bölümünde gerçekleştireceği belirtilmelidir. Asıl işverenin alt işverenin işçilerine karşı o işyeriyle ilgili olarak kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden, alt işveren ile birlikte sorumlu olacağı sözleşmede yer almalıdır. Alt işverenlik sözleşmesinin yapılmasından önce asıl işveren tarafından çalıştırılan işçilerin alt işveren tarafından işe alınması halinde, bu işçilerin haklarının kısıtlanamayacağı sözleşmede belirtilmelidir. Sözleşmede alt

<sup>22</sup> Yönetmelik için bkz; RG. 27.9.2008, S. 27010

<sup>23</sup> **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, İş Hukuku, s.33; **Akyiğit**, Alt İşverenlik, s.23-24; **Güleşci**, Alt İşveren, s.89-90; **Süzek**, İş Hukuku, s.144.

işverene verilen işin taraflar açısından yürütülme esasları gösterilmeli ve sözleşmede asıl işveren veya vekilinin ve alt işveren veya vekilinin imzası bulunmalıdır.<sup>24</sup>

Bir işyerinde asıl işveren - alt işveren ilişkisinin kurulması ise yeni bir işyeri kurulması olarak değerlendirilmektedir. İş Kanununun 3. maddesinin 2. Fıkrasına ve Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 5. ve 6. maddesi gereğince iş alan alt işveren kendi işyerinin tescili için asıl işverenden yazılı alt işverenlik sözleşmesi almalı ve gerekli belgelerle birlikte işyerinin kayıtlı olduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirim yapmalıdır. Kanunda öngörülen hususların varlığı halinde Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 7. maddesi gereğince bildirimde bulunan alt işverenin işyerinin tescili çalışma ve iş kurumu il müdürlüğünce gerçekleştirilmekte ve alt işverene bir işyeri tescil numarası verilmektedir.<sup>25</sup>

### III. Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde Birlikte Sorumluluk İlkesi

4857 sayılı İş Kanunu'na göre asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur. Bu sorumluluk müteselsil sorumluluk olarak anlaşılmalıdır. Buna göre, alt işverenin işçisi ücret veya diğer bir hakkını dilerse kendi işvereninden, dilerse asıl işverenden veyahut her ikisinden birlikte talep edebilmektedir. Ancak belirtmek gerekir ki asıl işverenin alt işverene rücu hakkı saklıdır. Ayrıca belirtmek gerekir ki asıl işverenin sorumluluğu alt işverenin işçisinin o yerdeki çalışması ve orada çalıştığı süre ile sınırlıdır.<sup>26</sup>

Asıl işverenin alt işverene rücu hakkı olup olmadığı ve bunun ölçüsü hâkim tarafından ayrıca takdir olunacaktır. Asıl işverenin söz konusu sorumluluğu, işin alt işverene verildiği tarihten itibaren başlar.<sup>27</sup> Asıl işverenin sorumluluğu yardımcı iş veya asıl işlerin bir bölümü ile sınırlıdır.

24 **Akyiğit**, Alt İşverenlik, s.26; **Güleşçi**, Alt İşveren, s.91-92.

25 **Akyiğit**, Alt İşverenlik, s.24-25; **Süzek**, İş Hukuku, s.144.

26 **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, İş Hukuku, s.35; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, Bireysel İş Hukuku, s. 45.

27 Yarg. 9. HD, 22.2.2001, E. 2000/19790 K. 2001/3151.

#### IV. Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Kurulabilmesinin Koşulları

4857 sayılı İş Kanununa göre geçerli bir asıl işveren – alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için bazı koşulların varlığı zorunludur.

##### 1. Alt İşverenin İşi Asıl İşverenden Alması

Bu ilişkide asıl işveren ve alt işveren olmak üzere iki işveren bulunmalıdır ve alt işveren asıl işverene ait olan işi üstlenmelidir.

##### a. Asıl İşveren Bulunması

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin ortaya çıkabilmesi için koşullardan ilki asıl işverenin bulunması ve bu işverene ait bir işyerinin bulunmasıdır. Asıl işveren o işyerinde işçi çalıştırarak işveren sıfatını korumalı ve işin bütünü alt işverene devretmemiş olmalıdır. Bu husus Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 4. maddesinin a bendinde “*Asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri de bulunmalıdır.*” şeklinde düzenlenmiştir. Asıl işverenin işi tamamen başka bir işverene vermesi durumunda, kurulan ilişki alt işverenlik ilişkisi niteliği taşımayacaktır. Asıl İşverenin alt işverene verdiği işte kendisinin çalıştırdığı işçilerin sayısının bir önemi bulunmamaktadır.<sup>28</sup>

Yargıtay da bu konuda asıl işverenin o işte işveren sıfatına haiz olmasını ve işyerinin tamamını devretmemiş olmasını, alt işveren ilişkisinin zorunlu unsuru olarak aramaktadır. Yargıtay aşağıdaki kararında bu durum açıkça dile getirilmiştir:

*“İş Kanunu’nun 1/son maddesi uyarınca sorumluluktan söz edilebilmesi için, o işte kendisi de işçi çalıştıran bir asıl işverenin varlığı şarttır. Diğer bir ifadeyle, belirli bir işin bir bölümünü başkasına verip, diğer bir bölümünü kendi çalıştırdığı işçilerle bizzat yapan bir kişi, asıl işveren durumundadır. Kendisi; işin bir bölümünde bizzat işçi çalıştırmayıp, işi bölerek, ihale suretiyle muhtelif*

<sup>28</sup> Güleşci, Alt İşveren, s.52-55; Süzek, İş Hukuku, s.145.

*kişilere veren iş sahibi 'ihale makamı' İş Kanununun 1/son maddesi anlamında bir işveren değildir."(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 13.9.1994, 3429/11465)<sup>29</sup>*

## **b. Alt İşveren Bulunması**

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin ortaya çıkabilmesi için koşullardan bir diğeri işyerinden iş alan alt işverenin de işçi çalıştırarak işveren sıfatına sahip olması gerektiğidir. Alt işverenlik ilişkisinin devamı için alt işverenin o işyerinde işçi çalıştırmaya devam ettirmesi gerekmektedir. Alt işverenin o işyerinde işçi çalıştırmaya son vermesi halinde alt işverenlik ilişkisi de sona erecektir. Alt işverenin çalıştırdığı işçi sayısının bir önemi yoktur. Bir işçi çalıştırması dahi o iş bakımından alt işveren olması için yeterlidir.<sup>30</sup>

## **c. Alt İşverenin Asıl İşverene Ait İşin Bir Bölümünü Üstlenmesi**

Alt işveren asıl işverene ait mal ve hizmet üretimine ilişkin yürüttüğü işin bir bölümünü üstlenmesi gerekmektedir. İşin tamamının devredilmesi halinde alt işverenlik ilişkisi kurulamaz. Alt işveren, asıl işverene mal ve hizmet üretiminde asıl işte veya yardımcı işlerde iş almak suretiyle sürece dâhil olur.<sup>31</sup>

## **2. İşin Asıl İşverene Ait İşyerinde Yapılması**

Asıl İşveren alt işveren ilişkisinin bir diğer koşulu alt işverence üstlenilen işin asıl işverene ait işyerinde yapılmasıdır. Alt işveren işçilerini asıl işverenin işyerinde çalıştırmak, istihdam etmek zorundadır. Bu noktada önemlilik arz eden husus "asıl işverenin işyeri" kavramıdır. Bu kavramla kastedilen asıl işverenin fiziksel anlamda işyeri değildir. Burada işyeri kavramı geniş yorumlanmalıdır. Bu kavramdan anlaşılması gereken işyerinin coğrafi sınırları içerisinde yer alması değil, işin o işyerine ait olmasıdır. Yani alt işverene verilen iş niteliği gereği işyeri dışında yerine getirilmesi gereken bir iş ise alt işverenlik ilişkisi oluşacaktır. Örneğin kendi araçlarıyla işyerinde üretilen malları teslim yerine kadar

29 Yarg., 9. HD. 13.9.1994, 3429/11465, YKD, Şubat 1995, s. 224-225.

30 Güleşci, Alt İşveren, s.55-57.

31 Akyigit, Alt İşverenlik, s.33; Güleşci, Alt İşveren, s.55; Süzek, İş Hukuku, s.147.

nakletme işini üstlenen kimse işi asıl işverenin işyerinde yerine getirmemesine rağmen alt işveren sayılır.<sup>32</sup>

Yukarıda açıklamış olduğu üzere 4857 sayılı İş Kanunu alt işverene işyerini bildirim yükümlülüğü getirmiştir. Alt işverene verilen işin yapıldığı yer alt işverene ait bağımsız bir işyeri sayılır. Yani fiziken tek olan işyeri hukuki olarak hem asıl işverenin hem de alt işverenin işyeri sayılır.<sup>33</sup>

### 3. Alt İşverene verilen İşin Belirli Bir Niteliğe Sahip Olması

Üzerinde durulması gereken bir diğer koşul alt işverene verilen işin belirli bir niteliğe sahip olması gerektiği koşuldur. Alt İşveren Yönetmeliği madde 4/1-ç'ye göre “*Alt işverene verilen iş, ... asıl işe bağımlı ve asıl iş sürdüğü müddetçe devam eden bir iş olmalıdır.*”. Bu düzenlemeden hareketle alt işverene verilen işin süreklilik arz etmesi yani asıl işin sürdüğü sürece yapılan bir iş niteliğine sahip olması gerektiği söylenebilir.<sup>34</sup>

Alt işverene verilecek iş ya “asıl işin bir bölümünde” ya da “yardımcı işlerde” söz konusu olabilir. Ancak alt işverene verilen iş her halükarda işyerinde yürütülen mal ve hizmete ilişkin olmalıdır.<sup>35</sup> 4857 sayılı İş Kanununda “asıl iş” ve “yardımcı iş” kavramlarına yer verilmemiştir. Buna karşın Alt İşverenlik Yönetmeliğinin “Tanımlar” başlıklı 3. maddesinde bu kavramlar tanımlanmıştır.<sup>36</sup>

#### a. Asıl İşin Bir Bölümünde Alt İşverenlik İlişkisinin Kurulması

Asıl iş kavramı Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 3. maddesine göre “*asıl iş: mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan iş*” şeklinde tanımlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu alt işverene asıl işin bir bölümünün verilmesinde asıl işin “*işletmenin ve işin gereği ile teknolojik uzmanlık gerektiren özellikte olma*” ölçüsü getirilmiştir. Kanunda belirtilen bu ölçü soyut bir ölçü olup her somut olayda farklı değerlendirilebilmektedir. Doktrinde bu ölçüye ilişkin üç farklı görüş vardır. Söz

32 **Güleşci**, Alt İşveren, s.62-65; **Süzek**, İş Hukuku, s.146.

33 **Akyiğit**, Alt İşverenlik, s.24-25; **Güleşci**, Alt İşveren, s.65.; **Süzek**, İş Hukuku, s.144.

34 **Güleşci**, Alt İşveren, s.84-86.

35 **Süzek**, İş Hukuku, s.147.

36 **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, Bireysel İş Hukuku, s. 43; **Güleşci**, Alt İşveren, s.67-71.



konusu şartların bütün olduğu görüşüne göre “ile” ifadesi “olarak” algılanmalıdır. Buna göre asıl işin bir bölümünde hem işletmenin hem işin gereği hem de teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiği savunulmaktadır. Ekonomik görüşe göre kanunun yaptığı nitelendirmedeki “ile” sözcüğü “veya” olarak algılanmalıdır. Bunun sebebi alt işverene iş verebilmek için hem işletmenin ve işin gereği hem de teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren iş olması şartının gerçekleşmesi güç bir şart olmasıdır. Bu görüşte olan yazarlara göre bu durum aşırı kısıtlama anlamına gelmektedir. Uzmanlık görüşüne göre asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulabilmesinin temel koşulu “uzmanlık gerektiren” bir iş olmasıdır. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler, asıl işverenin yerine getiremediği işlerdir. İşverenin bu işleri kendi imkânlarıyla yapabilme olanağı olmadığı için bu işleri alt işverene vermektedir.<sup>37</sup> Kanaatimce kanundaki bu ölçüyü uzmanlık görüşüne göre yorumlamak daha uygun olacaktır. Örneğin araç üretimi yapılan bir işletmede, araçların elektronik donanımının alt işveren tarafından üstlenilmesi teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olup asıl işverenin yerine getiremediği bir iştir.

#### **b. Yardımcı İşlerde Alt İşverenlik İlişkisinin Kurulması**

Asıl işin ancak bir bölümü alt işverene verilebilirken yardımcı işler kısmen veya tamamen alt işverene verilebilmektedir. Bu açıdan yardımcı işlerde bir sınırlama söz konusu değildir. Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 3. Maddesine göre “yardımcı iş: işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan iş” ifade eder. Alt işverenin üstlenmiş olduğu iş yardımcı iş olması halinde bu yardımcı iş asıl işverenin işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin olmalıdır. Asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesinde işletme gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme şartı aranmasına rağmen yardımcı işlerin alt işverene verilmesinde bu şart aranmamaktadır. Kanun koyucunun yardımcı işte aradığı tek nitelik asıl işe ilişkin olma veya tamamen asıl işe yabancı olmamadır.<sup>38</sup>

#### **4. Alt İşveren İşçilerinin Sadece Asıl İşverenin İşyerinde Çalışması**

<sup>37</sup> Aydınli, Alt İşveren, s.189-199; Güleşci, Alt İşveren, s.73-82; Süzek, İş Hukuku, s.149-151.

<sup>38</sup> Aydınli, Alt İşveren, s.203-210; Süzek, İş Hukuku, s.147-149.

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin bir diğer koşulu alt işveren işçilerinin sadece asıl işverenin işyerinde çalışmasıdır. Alt işveren bu işe tahsis ettiği işçilerini sadece o işyerinde aldığı işte çalıştırmalıdır. Yani alt işveren işçilerini yalnızca bu işe özgülemelidir.<sup>39</sup>

Ayrıca belirtmek gerekir ki asıl işveren asıl işin bir bölümünü alt işverene vermesi halinde bu bölümde kendi işçisini çalıştıramayacaktır. Alt işverene verilen asıl işin bir bölümünde aynı anda hem asıl işverenin hem de alt işverenin işçisinin çalışması mümkün değildir.<sup>40</sup>

## **E. Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Sınırları ve Muvazaa**

### **I. Genel Olarak**

Üçüncü kişileri aldatmaya yönelik olarak tarafların ortak iradeleri ile gerçekleştirdiği olguya muvazaa denir. Bir hukuki işlemin hemen her noktasında muvazaaya başvurulabilir.<sup>41</sup> Muvazaa konusu esas olarak Türk Borçlar Kanununda düzenlenmiştir. Ancak alt işverenlik ilişkisi son yıllarda işçilerin bireysel ve toplu iş hukukundan doğan haklarını sınırlandırmaya yönelik olarak kullanılmaya başlanmıştır. Bu sebeple alt işverenlik uygulamasında kötü niyetli uygulamaların önüne geçilmesi amacıyla 4857 sayılı İş Kanununda ve Alt İşverenlik Yönetmeliğinde asıl işveren - alt işveren ilişkisinde muvazaa olgusuna açıkça yer verilmiştir.<sup>42</sup>

### **II. İş Kanunu ve Alt İşverenlik Yönetmeliğindeki Muvazaa**

Alt işverenlik ilişkisinde muvazaa 4857 sayılı İş Kanunu madde 2/VII'te "*Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin*

39 **Aydınlı**, Alt İşveren, s.212-214.

40 **Akyiğit**, Alt İşverenlik, s.292; **Aydınlı**, Alt İşveren, s.215.

41 **Akyiğit**, Alt İşverenlik, s.103.

42 **Güleşci**, Alt İşveren, s.96-97.

*muvaazalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.” şeklinde düzenlenmiştir.*

Alt işverenlik ilişkisinde muvaazaaya Alt İşverenlik Yönetmeliği madde 3/g'ye göre “Muvazaa:

- 1) İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde uzmanlık gerektirmeyen işlerin alt işverene verilmesini,
- 2) Daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile kurulan alt işverenlik ilişkisini,
- 3) Asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak hakları kısıtlanmak suretiyle çalıştırılmaya devam ettirilmesini,
- 4) Kamusal yükümlülüklerden kaçınmak veya işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut çalışma mevzuatından kaynaklanan haklarını kısıtlamak ya da ortadan kaldırmak gibi tarafların gerçek iradelerini gizlemeye yönelik işlemleri, ihtiva eden sözleşmeyi,” ifade eder.

### **III. Alt İşverenlik İlişkisinin Sınırları**

4857 sayılı İş Kanunu ve Alt İşverenlik Yönetmeliğindeki muvazaa halleri incelendiğinde alt işveren ilişkisinin sınırları görülmektedir:

- Asıl işverenin işçileri alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmek suretiyle hakları kısıtlanamaz.
- Daha önce asıl işverene ait işyerinde çalıştırılan kişi alt işveren ilişkisi kurulamaz.
- Asıl işin bir bölümü işletme ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında alt işverene bırakılmaz.

Kanunda düzenlenen bu haller örnek mahiyetinde sayılmıştır. Muvazaa durumları bu örneklerle sınırlı değildir.<sup>43</sup>

Kanunda açıkça düzenlenmemiş olan muvazaa hallerini aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Alt işverenlerin değişmesine rağmen işçilerin çalışmaya devam etmeleri
- Asıl işverenin işçiyi işe alma ve işten çıkarmada yetkili olması
- Alt işveren işçileri üzerindeki yönetim hakkının asıl işveren tarafından kullanılması

43 Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.53-56.

- Alt işveren işçilerinin asıl işverenle yapılan sözleşmede belirtilen işler dışında çalıştırılması
- Araç gerecin asıl işveren tarafından sağlanması
- İşin toplu iş sözleşmesi yapılma esnasında alt işverene verilmiş olması<sup>44</sup>

#### **IV. Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde Muvazaanın Sonuçları**

Genel hükümlere göre muvazaanın sonucu görünürdeki işlemin geçersiz sayılmasıdır. Görünürdeki işlem arkasındaki gizli işlem taraflarına gerçek iradelerine, şekil ve geçerlilik şartlarına uygun olması halinde bu işlem geçerliliğini korur.<sup>45</sup>

Alt işveren ilişkisinde ise muvazaanın sonucu 4857 sayılı İş Kanununun 2. Maddesinde “ Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler.” şeklinde belirtilmiştir. Bu düzenlemeden anlaşıldığı üzere muvazaalı bir asıl işveren alt işveren ilişkisinin sonucu alt işverenin işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılmasıdır. Burada da genel hükümlerde olduğu gibi görünürdeki işlem geçersiz olacak ve bu geçersizliğin sonucunda ise alt işveren işçileri baştan itibaren asıl işverenin işçileri sayılacaktır. Başka bir deyişle işçiler asıl işverenden asıl işveren işçilerine sağlanan ancak kendilerine sağlanmayan hak ve alacakları talep etme hakkına sahip olacaktır. Ayrıca alt işveren işçilerinin muvazaa sebebiyle asıl işverenin işçileri sayılmasının sonucu olarak asıl işverenin işçi sayısında bir artış meydana gelecektir. Dolayısıyla işçi sayısına bağlı haklardan yararlanma durumu da bu yeni sayıya göre belirlenecektir.<sup>46</sup>

#### **V. Muvazaanın Tespiti**

##### **1. Muvazaanın Mahkemece Tespiti**

44 **Güleşci**, Alt İşveren, s.113-121.

45 **Akyigit**, Alt İşverenlik, s.103.

46 **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, s.55-56; **Süzek**, İş Hukuku, s.172-173.

Alt işverenlik ilişkisinde menfaatinin zarar gördüğünü düşünen taraf muvazaa iddiasıyla İş Mahkemesinde dava açabilir. Asıl işveren alt işveren ilişkisinde muvazaa iddiası halinde hâkim mevcut delillere göre muvazaanın mevcut olduğu kanaatine varırsa muvazaa mahkeme hükmüyle sabit olur.<sup>47</sup>

## **2. Muvazaanın İdari Tespiti**

4857 sayılı İş Kanununun 3/II maddesinde muvazaanın tespiti için idareye inceleme, denetleme ve tespit yetkisi verilmiştir. Yukarıda açıklanmış olduğu üzere alt işverenin işyerini tescil yükümlülüğü bulunmaktadır. Tescili yapılan işyerine ait belgeler gerektiği takdirde iş müfettişleri tarafından incelenmektedir. İş müfettişleri tarafından yapılan incelemede muvazaa tespit edilirse bu husus gerekçeli bir müfettiş raporuyla işverenlere tebliğ edilmektedir. İşverenler bu rapora karşı tebliğden itibaren altı iş günü içerisinde yetkili İş Mahkemesine itirazda bulunabilir. Bu süre içerisinde itiraz edilmez ise veyahut itiraz edilmiş olup mahkeme muvazaalı işlemin tespitini onamış olursa tescil işlemi iptal edilir ve alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır.<sup>48</sup>

## **3. Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde Muvazaanın Yaptırımı**

4857 sayılı İş Kanununun 98/I maddesinde işyerini muvazaalı olarak bildirmenin yaptırımını olarak idari para cezası düzenlenmiştir. Bu hükme göre işyerini muvazaalı olarak bildiren asıl işveren ile alt işverene ayrı ayrı idari para cezası düzenlenmiştir. Bu idari para cezası Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından verilir.<sup>49</sup>

## **F. Asıl İşveren Alt İşveren Arasındaki Uyuşmazlıklarda Görevli ve Yetkili Mahkeme ve İş Yargılaması Usulü**

Asıl işveren alt işveren ilişkisinde uyuşmazlıklara bakmakla görevli yargı yeri İş Mahkemeleridir. Yetkili İş Mahkemesi ise, işçinin işini yaptığı

47 **Güleşci**, Alt İşveren, s.137-138.

48 **Süzek**, İş Hukuku, s.171-172

49 **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, s.55-56;

işyerinin bulunduğu yerdeki mahkeme olabileceği gibi davalı işverenin yerleşim yeri mahkemesi de olabilir. İş Mahkemeleri Kanunu madde 7'ye göre “İş mahkemelerinde şifahi yargılama usulü uygulanır.” Ancak Hukuk Muhakemeleri Kanununa baktığımızda şifahi yargılama usulüne ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. HMK madde 316'ya göre iş yargılamasında basit yargılama usulü uygulanır.<sup>50</sup>

## **G. 6552 sayılı Kanun**

10.09.2014 tarihinde kabul edilen 6552 sayılı İş Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun 11.09.2014 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Bu kanunun 3., 6., 8. ve 13. maddeleri asıl işveren alt işveren ilişkisi ile ilgili düzenlemeler içermektedir. İlgili hükümler kanunun yayımı tarihinde yürürlüğe girmiştir. 6552 sayılı kanunun 3. maddesinde alt işveren işçilerinin ücretlerine ilişkin bir düzenleme getirilmiştir. 6. maddede alt işveren işçilerinin yıllık izinleri düzenlenmiştir. 8. maddede alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin kıdem tazminatına ilişkin bir düzenleme yapılmıştır. 13. maddede ise alt işveren tarafından kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde çalıştırılan işçileri kapsayacak olan toplu iş sözleşmeleri konusunda bir düzenleme getirilmiştir.<sup>51</sup> Görüldüğü üzere getirilen yeni düzenlemelerin temelinde alt işveren işçilerinin haklarının korunması vardır.

## **H. Sonuç**

Bu makalede iş hukukunun temel kavramları kısaca belirtildikten sonra iş kanunu, alt işverenlik yönetmeliği, teorik görüşler ve Yargıtay içtihatları doğrultusunda, asıl işveren alt işveren ilişkisinin şartları belirtilmiş, sınırları ortaya konmuş ve bu sınırlara uymamanın müeyyidesi, muvazaa halleri açıklanmıştır. Alt işverenlik kurumu 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinin 6.- 9. fıkraları ile 27.09.2008 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan Alt İşverenlik Yönetmeliğinde düzenlenmiştir. Asıl işveren kendisine ait bir

<sup>50</sup> Akyiğit, Alt İşverenlik, s.123.

<sup>51</sup> Kanun için bkz; RG. 11.9.2014, S. 29116

işyeri olan ve burada yürüttüğü yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde kendi işçileriyle yapmak üzere başka bir işverene iş veren kişidir. Alt işveren ise asıl işverenden kanunda belirtilen gerekçelerle iş alan ve bu işi sadece oraya tahsis ettiği işçilerine yaptırarak bağımsız diğer bir işverendir. Asıl işverenle alt işveren arasındaki ilişki bir sözleşmeye dayanmaktadır. Bu sözleşme alt işverenlik sözleşmesidir. Alt işverenlik sözleşmesinde bulunması gereken hususlar ayrıntılı olarak Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 10. maddesinde düzenlenmiştir. Asıl işveren alt işveren ilişkisi öncelikle mal ve hizmet üretimiyle sınırlı olarak asıl işin bir bölümünde belirtilen şartlarla veya yardımcı işlerde kurulabilmektedir. Alt işverene verilen iş süreklilik arz etmelidir. Yani söz konusu iş asıl işin sürdüğü sürece yapılan bir iş niteliğine sahip olmalıdır. Alt işverene verilen iş asıl işverenin işyerinde yapılmalıdır. Alt işveren aldığı işte kendi işçilerini çalıştırmalıdır. Asıl işveren alt işveren ilişkisinde müteselsil sorumluluk vardır. Asıl işveren alt işverenin işçilerine karşı alt işverenle birlikte sorumludur. Bu sorumluluk kapsamında asıl işveren alt işverene rücu edebilmektedir. Asıl işveren alt işveren ilişkisinde uyuşmazlıkların önüne geçebilmek için İş Kanunu ve Alt İşverenlik Yönetmeliği birlikte değerlendirilmelidir. Yargıtay kararları dikkate alınmalıdır. Asıl işveren alt işveren ilişkisi alt işverenlik ilişkisinin sınırlarına bağlı kalınarak kurulmalıdır. Asıl işveren alt işveren ilişkisinin sınırlarına uyulmamasının sonucu alt işveren işçilerinin baştan itibaren asıl işverenin işçileri sayılmasıdır.