

# ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ VE BENZER HUKUKİ İLİŞKİLERLE KARŞILAŞTIRILMASI

**DR. CANDAN ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU\***

## ÖZET

İş hukukundaki üçlü ilişkilerden biri olan asıl işveren-alt işveren ilişkisi, uygulamada çok sık görülmekte ve çalışma yaşamının önemli sorunlarından birini oluşturan bir kurum olarak karşımıza çıkmaktadır. Asıl işveren-alt işveren ilişkisi, 4857 sayılı İş Kanunu m.2'de hüküm altına alınmıştır. Bu hükümde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin tanımı yapılarak, bazı muvazaa kriterlerine yer verilmiş ve muvazaa alt işveren ilişkisinin yaptırımı düzenlenmiştir. Çalışmamızda esasen çok geniş ve kapsamlı olan bu kurum genel hatlarıyla ele alınarak incelenmiştir. İlk olarak, alt işveren ilişkisi ele alınmış, daha sonra bu ilişki ile benzer hukuki ilişkiler karşılaştırılmıştır.

## Anahtar Kelimeler :

Asıl İşveren, Alt İşveren, Alt İşveren İlişkisinin Koşulları, Asıl İşverenin Sorumluluğu, Muvazaa, Benzer Hukuki İlişkiler

## ABSTRACT

The Sub-employment relationship- as one of the forms of the tripartite

employment relationship- has a common practice, and constitutes a major problem in the professional life. The relationship between the employer and the sub-employer is regulated in Article 2 of the Labour Code No. 4857. This provision offers a definition of the relationship between the employer and the sub-employer, including some criteria for collusion, and lists the sanctions for collusion in cases of the employer and the sub-employer relationship. This article examines these issues in depth. It begins with analysing the sub-employer relationship, and undertakes its comparison with similar legal ones afterwards.

## Keywords:

Employer, Sub-Employer, Condition Of Sub-Employer Relationship, Responsibility Of Employer, Collusion, Similar Legal Relationship

## GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen ve m.2'de hüküm altına alınan önemli düzenlemelerden biri de, alt işveren kavramı ile asıl işveren-alt işveren ilişkisi-

\* Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı),

dir. İş hukukunda alt işverenlik kurumu uygulamada sıkça görülen, çok tartışılan ve çalışma yaşamının önemli sorunlarından birini oluşturmaktadır. Uygulamada bu kuruma özellikle düşük maliyetli işçi çalıştırmak amacıyla ya da işçilerin bireysel ve toplu iş hukukuna ilişkin haklarını kullanmasını engellemek amacıyla başvurulabilmektedir. Ancak, bazı durumlarda bu kuruma doğal olarak uzmanlaşma gereği gibi nedenlerle de başvurulabilmektedir. İşyerlerinde özellikle temizlik, yemek, servis, yükleme ve boşaltma, güvenlik, bakım ve onarım gibi yardımcı işlerin alt işverenler tarafından yerine getirildiği görülmektedir.

Çalışmamızda alt işverenlik kurumu, çok fazla detaya inilmeden genel hatlarıyla ele alınmıştır. Bu doğrultuda ilk olarak alt işveren kurumunun tarihsel gelişimi hakkında kısaca bilgi verilmiştir. Daha sonra alt işveren ilişkisinin tarafları olan asıl işveren, alt işveren ve alt işveren işçisi kavramları açıklanmış; alt işveren ilişkisinin kurulma şartları, alt işveren ilişkisinde asıl işverenin sorumluluğu ve alt işveren ilişkisinde muvazaa konuları incelenmiştir. Son olarak da, alt işveren ilişkisi benzer hukuki ilişkilerle karşılaştırılarak çalışmamız tamamlanmıştır.

## 1. Alt İşverenlik Kurumunun Tarihsel Gelişimi

Alt işverenlik kurumu ilk defa 3008 sayılı İş Kanunu<sup>1</sup> ile mevzuatımıza girmiştir. 3008 sayılı İş K. m. 1/f.4'e göre, "İşçiler, doğrudan doğruya iş veren veya vekili tarafından olmayıp da üçüncü bir şahsın aracılığı ile işe girmiş ve bu

üçüncü şahıs ile mukavele aktetmiş olsalar bile mukavele şartlarından asıl iş veren mesuldür."

3008 sayılı İş Kanunundan sonra 1475 sayılı İş Kanununda<sup>2</sup> bu kurum düzenlenmiştir. 1475 sayılı İş K. m. 1/f.5'e göre, "Bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer bir işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili ve bu kanundan veya hizmet akdinden doğan yükümlerinden asıl işveren de birlikte sorumludur."

Görüldüğü gibi, alt işveren yerine 3008 sayılı İş K. m. 1/f.4'te "üçüncü bir şahsın aracılığı" ifadesi; 1475 sayılı İş K. m. 1/f.5'te ise "diğer bir işveren" ifadesi kullanılmıştır.<sup>3</sup>

Günümüzde, asıl işveren-alt işveren ilişkisi 4857 sayılı İş Kanununda<sup>4</sup> düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş K. m. 2'ye göre, "Bir işverenden, işyerinde yürütüğü 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. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin iş-

2- Kabul Tarihi: 25.08.1971, RG. 13943 sayı ve 01.09.1971 tarih.

3- Ercan Akyığıt, "Alt İşverenlik İlişkisinde İdari Para Cezasından Sorumluluk", *Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Kasım 2010/Şubat 2011, C. 23, S. 2-3, s. 20; *Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Soru, Cevap ve Sorularıyla İş Hukukunda Alt İşveren*, Matsa Basımevi, Ankara 2012, s. 8; Alt işverenlik kurumunun geçmişten bugüne mevzuatta ne şekilde yer aldığı konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. *Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu*, s. 8 vd.

4- Kabul Tarihi: 22.05.2003, RG. 25134 sayı ve 10.06.2003 tarih.

1- Kabul Tarihi: 08.06.1936, RG. 3330 sayı ve 15.06.1936 tarih.

çilerine 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" (m. 2/f.7). "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 muvazaalı 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" (m. 2/f.8).

5538 sayılı Kanun<sup>5</sup> ile 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesine iki fıkra eklenmiş ve bu iki fıkra ile, kamu kurum ve kuruluşları açısından alt işveren uygulamasına yönelik düzenlemeler getirilmiştir.

5763 sayılı Kanun<sup>6</sup> ile 4857 sayılı İş Kanununun 3. maddesine ilave yapılarak, alt işverenin işyerini bildirme yükümlülüğü düzenlenmiştir. Bu düzenlemenin amacı, kayıt dışı istihdamın önlenerek, çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerine bildirilmek zorunda olan alt işveren ilişkilerinin teftiş marifetiyere incelenmesini sağlamaktır.

27.09.2008 tarih ve 27010 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlü-

ğe giren Alt İşverenlik Yönetmeliği de, yönetmeliğin 2.maddesinde belirtildiği üzere, 4857 sayılı İş Kanununun 3. maddesi hükmüne dayanılarak hazırlanmıştır.<sup>7</sup>

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi ile ilgili son değişiklik 2014 yılında 6552 sayılı Kanun<sup>8</sup> ile yapılmıştır. 6552 sayılı Kanun ile getirilen değişikliklerden birincisi, alt işverenlik ile ilgili müfettiş raporlarına karşı itiraza ilişkindir. İkinci değişiklik asıl işverenlerin alt işveren işçilerinin ödenmeyen ücretleri için hak edişlerinden kesme yetkilerinin genişletilmesi ile ilgilidir. Bu iki değişiklik dışında, alt işveren işçilerinin yıllık ücretli izin hakkı ve kamu işyerlerindeki alt işveren işçilerinin kıdem tazminatının ödenmesi hususlarında da değişiklik yapılmıştır. Ayrıca, kamu idarelerinin hizmet alımlarında alt işverenlik sözleşmelerinin süresinin en az 3 yıl olması, kamu idarelerinde muvazaalı alt işveren ilişkisi kuran kişilere doğrudan parasal yaptırım uygulanması ve sendikal örgütlenmenin önünü açan yeni bir toplu iş sözleşmesi şekli konularında da düzenlemeler yapılmıştır.<sup>9</sup>

7- İbrahim Aydın, "6552 Sayılı Kanunla Alt İşveren Kurumunda Yapılan Yeni Düzenlemeler ve Değişiklikler", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Y. 2014, C. 18, S. 3-4, s. 78.

8- İş Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun, Kabul Tarihi: 10.09.2014, RG. 29116 sayı ve 11.09.2014 tarih.

9- Aydın, Yeni Düzenlemeler, s. 77 vd.; Arzu Arslan Ertürk, "6552 Sayılı Kanunun 4857 Sayılı İş Kanunu İle 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Getirdiği Yenilikler", Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2015/2, S. 45, s. 176 vd.; Nüvit Gerek, "İş Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair 6552 Sayılı Kanunun Düşündürdükleri", Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Şubat-Mayıs-Ağustos-Kasım 2014, C. 25, S. 3-4-5-6, s. 4 vd.

5- Bütçe Kanunlarında Yer Alan Bazı Hükümlerin İlgili Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnelere Eklenmesi ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Kabul Tarihi: 01.07.2006, RG. 26226 sayı ve 12.07.2006 tarih.

6- İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, Kabul Tarihi: 15.05.2008, RG. 26887 sayı ve 26.05.2008 tarih.

Görüldüğü gibi, hukukumuzda alt işveren kurumunu düzenleyen iki yasal düzenleme (İş K. m. 2/7-10 fıkraları ve Alt İşverenlik Yönetmeliği) mevcuttur. Uygulamada alt işveren yerine müteahhit, alt müteahhit, yüklenici, aracı ve özellikle taşeron gibi isimler bu kurumunu ifade etmek için kullanılmaktadır.<sup>10</sup>

## 2. Alt İşveren İlişkisinin Tarafları

Alt işveren ilişkisinin tarafları asıl işveren, alt işveren ve alt işveren işçisidir. Bu kavramlar aşağıda açıklanmıştır.

### 2.1. Asıl İşveren

Asıl işverenin tanımı, Alt İşverenlik Yönetmeliği m. 3/ç'de yapılmıştır. Burada yapılan tanıma göre, "Asıl işveren, 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 kuruluşları ifade eder."<sup>11</sup>

### 2.2. Alt İşveren

Alt işverenin tanımı, İş K. m. 2/f.7 hükmünden çıkartılabileceği gibi, Alt

İşverenlik Yönetmeliği m.3'te de açıkça yapılmıştır. Alt İşverenlik Yönetmeliği m. 3/a gereğince, "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 kuruluşları ifade eder." Görüldüğü gibi, İş K. m. 2/f.7'deki tanımla paralel bir tanıma Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde de yer verilmiştir.

### 2.3. Alt İşveren İşçisi

Alt işveren işçisi de, alt işverenin asıl işverenden iş aldığı işte oraya özgülenmiş biçimde çalıştırdığı işçilerdir. Bu işçiler sadece gerçek kişi olabilirler ve sadece alt işveren ile aralarında iş sözleşmesi bulunmaktadır.<sup>11</sup>

Alt işveren, asıl işverenden aldığı işte işçilerini çalıştırmaya başladığı anda, asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulmuş olur. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulmasıyla birlikte, işçileri çalıştıran kişi alt işveren, alt işverenin kendisinden iş aldığı işveren de asıl işverenin sıfatını almış olur.<sup>12</sup> Asıl işveren ile alt işverenin işçileri arasında herhangi bir sözleşme ilişkisi yoktur. Alt işverenin işçileri, iş sözleşmesi ile alt işverene bağ-

10- Akyiğit, *Alt İşveren*, s. 17; Hamdi Mollamahmutoglu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, 6. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2014, s. 206-207; Seracettin Göktaş, "Asıl İşverenin İş Güvenesi Hükümleri Yönünden Sorumluluğu", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Eylül 2012, S. 27, s. 57; Ali Güzel, "İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları", *Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2004/1, S. 1, s. 39; Öner Eyrenci, "4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2004, C. 1, S. 1, s. 20; Savaş Taşkent, "Alt İşveren", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2004, C. 1, S. 2, s. 363.

11- Ercan Akyiğit, "Alt İşverenlik Ve Benzer İlişkilerden Farkı", *Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Şubat 2009-Kasım 2010, C. 22, S. 4-5, s. 5.

12- Erdoğan Çubukçu, "Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi Tanım ve Kavramlar", *Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Kasım 2007/Şubat 2008, C. 21, S. 2-3, s. 2; Osman Güven Çankaya/Şahin Çil, "Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde İşverenlerin Değişmesi ve Bunun İş İlişkisine Etkileri", Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan, *Legal Yayıncılık*, İstanbul 2008, s. 187.

lıdır. Asıl işveren ile alt işveren arasında iş veya vekalet sözleşmesi değil istisna, kira, taşıma vb. bir sözleşme bulunmaktadır.<sup>13</sup> İş K. m. 3/f.2 ve Alt İşverenlik Yönetmeliği m. 3/b gereğince, asıl işveren ve alt işveren arasındaki sözleşmenin yazılı yapılması zorunludur.

### 3. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulma Şartları

İş K. m.2/f.7'deki tanımdan anlaşıldığı üzere, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için bazı koşulların varlığı zorunludur. Alt İşverenlik Yönetmeliği m.4 ise, bu ilişkinin kurulma şartlarını açıkça düzenlemiştir.

#### 3.1. Alt İşveren İşi Asıl İşverenden Almış Olmalıdır

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulma şartlarından birincisi, asıl işverene ait bir işyerinin bulunması ve asıl işverenin bu işyerinde işçi çalıştırması gerektiğidir. Diğer bir ifadeyle, asıl işverenin alt işverene iş verdiği işyerinde işçi çalıştırarak işveren sıfatını

koruması, işin bütünüdürün yapılmasını anahtar teslimi suretiyle başka bir işverene devretmemiş olması gerekir.<sup>14</sup> Bu husus Alt İşverenlik Yönetmeliği m.4/a'da, "Asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri de bulunmalıdır" şeklinde açıkça ifade edilmiştir. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için asıl işverene ait işyerinde sadece asıl işverenin değil, İş K. m.2/f.7 gereğince iş alan alt işverenin de işçi çalıştırması gerekir. Dolayısıyla, işyerinin bir bölümünde işi üstlenmekle birlikte, bu işi kendi başına yapan kişi, işçi çalıştırmadığı ve işveren sıfatına sahip olmadığı için alt işveren niteliği taşımaz.<sup>15</sup> Görüldüğü gibi, asıl işveren-alt işveren ilişkisinde, biri asıl işveren diğeri alt işveren olmak üzere iki ayrı işveren vardır ve her iki işverenin de kendi işçileri bulunmaktadır.

#### 3.2. İş Asıl İşverenin İşyerinde Yapılmalıdır

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için ikinci koşul, alt işveren tarafından yerine getirilen işin, asıl işverene ait işyerinde yapılmasıdır. Dolayısıyla, bir işverenden iş alan ancak bu işi kendi işyerinde yapan işveren alt

13- Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 9. Baskı, Beta Basım, İstanbul 2013, s. 144; Nuri Çelik, "İş Hukukumuzda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Önemli Bazı Sorunları", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Mart 2010, S. 17, s. 6; Ercan Akyiğit, "Kamu İşyerlerinde Muvazaalı Alt İşverenlik ve Sonuçları", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Mart 2010, S. 17, s. 143; Akyiğit, *Alt İşverenlik Ve Benzer İlişkiler*, s. 4, 18, 32; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları*, 3. Baskı, Mimoso Yayınları, Konya 2009, s. 19; Aydınlı, *Alt İşveren*, s. 181, 217; Göktaş, s. 56-57; Güzel, *Alt İşveren*, s. 38; Ercüment Özkaraca, *İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu*, Beta Basım, İstanbul 2008, s. 84-85; Osman Güven Çankaya/Şahin Çil, *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, 3. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2011, s. 20; Engin Ünsal, "4857 Sayılı Yasa'ya Göre Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2005, C. 2, S. 6, s. 539; Taşkent, s. 363; Gülsüm Sönmez Tatar, *İşyeri Devrinin Kazanılmış Haklara Etkisi*, Tühis Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, Ankara 2011, s. 44-45; Yarg. 9. HD. 16.01.2012 T., 2011/3496 E., 2012/48 K. (Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2012/3, S. 34, s. 401-404).

14- Süzek, *İş Hukuku*, s. 145; Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, 27. Bası, Beta Basım, İstanbul 2014, s. 53; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 213-214; Akyiğit, *Muvazaalı Alt İşverenlik*, s. 146; Akyiğit, *Alt İşverenlik Ve Benzer İlişkiler*, s. 6; Sümer, s. 20; Aydınlı, *Alt İşveren*, s. 182; İbrahim Subaşı, "İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. I, Beta Basım, İstanbul 2011, s. 134-135; Güzel, *Alt İşveren*, s. 39-40; Özkaraca, s. 83; Cevdet İlhan Güncay, "Yargı Kararlarında Yeni İstihdam Biçimleri ve Üçlü İş İlişkileri", *İstanbul Barosu Dergisi*, *İş Hukuku Özel Sayısı*, Eylül 2007, Özel Sayı 5, s. 32, 34, 43; Çankaya/Çil, *Alt İşveren*, s. 188; Taşkent, s. 363; Sönmez Tatar, s. 45.

15- Süzek, *İş Hukuku*, s. 146; Güzel, *Alt İşveren*, s. 40; Özkaraca, s. 84; Çankaya/Çil, *Üçlü İlişkiler*, s. 24; Yarg. 9. HD., 22.12.2008 T., 2008/42355 E., 2008/34683 K. (Çankaya/Çil, *Üçlü İlişkiler*, s. 204-206).

işveren sıfatını taşımaz.<sup>16</sup> Bu koşul İş K. m. 2/f.7'de, "...işçilerini ... bu işyerinde ... çalıştıran diğer işveren ..." ifadesi ile açıkça belirtilmiştir. Bu koşulun dar yorumlanmaması, aksine, işin niteliğine göre değerlendirme yapılması gerekmektedir. Nitekim, doktrinde verilen bir örnekte olduğu gibi, alt işverene verilen bir takım işler, asıl işverenin işyeri dışında ifa edilebilir nitelikte olabilir.<sup>17</sup> Tıpkı, bir termik elektrik santraline kömür taşınması işinde olduğu gibi.<sup>18</sup>

### **3.3. İş Mal veya Hizmet Üretimine İlişkin Yardımcı İş Olmalıdır ya da İş Asıl İşin Bir Bölümünde İşletmenin ve İşin Gereği ile Teknoloji Nedenlerle Uzmanlık Gerektiren İşlerden Olmalıdır**

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için üçüncü koşul, alt işverenin asıl işverenden aldığı işin, asıl işverenin işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı iş (yemek, temizlik, personel taşıma, yükleme ve boşaltma, bahçe bakımı, güvenlik gibi) veya asıl işin bir bölümü ile ilgili olmasıdır.<sup>19</sup> Bu koşul İş K. m.2/

f.7'de, "Bir işverenden, işyerinde yürütüldüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde..." şeklinde ifade edilmiştir. Örneğin, otomotiv üretiminin yapıldığı fabrikada yapılan işle ilgili olmayan bir ek inşaat yapılması veya fabrika binasının onarım işini alan diğer işveren, alt işveren olarak nitelendirilemeyecektir.<sup>20</sup>

Bu durumda İş K. m.2/f.7'de yer alan düzenlemeye göre, alt işverenlik, mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde olabilir. Buradaki şart, diğer işverene, asıl işin bir bölümünde bırakılan iş, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmalıdır.<sup>21</sup> Bu koşul, İş K. m. 2/f.7'de "Bir işverenden, ... asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ... diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir" şeklinde ifade edilmiştir. Alt işveren, asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alırsa, asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulmuş olacaktır. Madde hükmünde yer alan "uzmanlık gerektiren işler" ibaresinin amacı, asıl işin bölünerek alt işverene

16- Süzek, İş Hukuku, s. 146; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 53; Akyiğit, Muvazaalı Alt İşverenlik, s. 150; Özkaraca, s. 84; Günay, s. 37; Subaşı, s. 138; Mustafa Kılıçoğlu, İlke Kararları Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar, Turhan Kitabevi, Ankara 2009, s. 46; Taşkent, s. 363-364; Yarg. 9. HD. 16.01.2012 T., 2011/3496 E., 2012/48 K. gereğince de, "Alt işveren, üstlendiği iş için görevlendirdiği işçilerini sadece o işyerinde aldığı işte çalıştırmalıdır. İşçiler sadece asıl işverene ait işyerinde değil de, farklı işverenlere ait çeşitli işyerlerinde çalışıyorlarsa, o işçilere açısından asıl işveren-alt işveren ilişkisinden söz edilemez" (Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2012/3, S. 34, s. 401-404).

17- Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 220; Bu konuyla ilgili görüşler ve yorumlar için bkz. Aydınlı, Alt İşveren, s. 210-212.

18- Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 220-221.

19- Süzek, İş Hukuku, s. 147; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 214, 216, 218; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 51-53; Sümer, s. 21; Aydınlı, Alt İşveren, s. 186; Akyiğit, Alt İşverenlik Ve Benzer İlişkiler, s. 8; Subaşı, s. 142 vd.; Güzel, Alt İşveren, s. 42 vd.; Özkaraca, s. 85; Günay, s. 34; Ünsal, s. 539; Eyrenci, s. 21; Taşkent, s. 364-365.

20- Süzek, İş Hukuku, s. 147; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 52; Çankaya/Çil. Üçü İlişkiler, s. 23; Subaşı, s. 143; Benzer örnekler için bkz. Aydınlı, Alt İşveren, s. 209-210; Güzel, Alt İşveren, s. 42-43; Özkaraca, s. 85-86; Günay, s. 34; Eyrenci, s. 21; Taşkent, s. 364; Güzel'e göre, bina ve çatı onarım işinin, yardımcı iş sayılması açısından, yemek ve temizlik işinden bir farkı bulunmamaktadır. Üretim yapan bir fabrikanın yemek ve temizlik işi -hiyjen ve verim gibi sebeplerle- asıl işi ne derece tamamlıyor ve asıl işin yapım sürecine ne derece katkıda bulunuyor ve bunun sonucu olarak yardımcı iş sayılıyor ise, çatı onarım işi de, çatısı akan bir binada üretim yapılamayacağı göz önüne alındığında o derece yardımcı iş sayılmalıdır (Güzel, Alt İşveren, s. 44).

21- Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 214.

verilmesi yönündeki istismarın engellenmesidir.<sup>22</sup> Asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesi halinde, alt işverene verilen bölümde asıl işveren işçi çalıştıramayacaktır.<sup>23</sup> Yani, asıl işin bir bölümü bölünmüş, ancak bölünen işte 10 tane alt işveren işçisi, 20 tane asıl işveren işçisi çalışıyorsa, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulduğundan söz edilemez.<sup>24</sup> Ayrıca, İş K. m.2/f.8'de belirtildiği üzere, "İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünecek alt işverenlere verilemez."

İş K. m.2/f.7'de belirtilen, "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde ... iş alan ... diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir" ifadesi de, alt işverenin asıl işverenin işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı iş alması halinde, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabileceğini belirtmektedir. Yardımcı işlerin alt işverene verilmesi konusunda iş hukuku doktrinine göre, muvazaâ oluşturmamak kaydıyla, asıl işin bir bölümündeki gibi işletmenin ve işin gereği ile teknolojik uzmanlık gereksesiyle verilme biçiminde bir koşul ya da sınırlama bulunmamaktadır. Yani, yardımcı işlerin alt işverene verilmesi için işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir

iş olma koşulu aranmamaktadır.<sup>25</sup> İş K. m.2/f.7-8'in TBMM'de görüşülmesi sırasında verilen değişiklik önergesinin gerekçesinde, yardımcı işlerin herhangi bir sınırlama olmaksızın alt işverenlere verilebileceği belirtilmiştir. Bu gerekçeye göre, "... Yapılan düzenlemeyle, doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan yükleme, boşaltma, temizlik, yemek hizmetleri, odacılık ve çay hizmetleri, personel taşıma, güvenlik, teknik bakım gibi işyerlerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın kurulabileceği hüküm altına alınmıştır."<sup>26</sup> Yargıtay uygulaması da bu yöndedir.<sup>27</sup>

25- Süzek, *İş Hukuku*, s. 148; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 218-219; Çelik, *Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi*, s. 7; Nuri Çelik, "İş Kanunundaki Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi Koşuluna İlişkin Bir Yasal Değişiklik Girişimi Üzerine Düşünceler", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. I. Beta Basım, İstanbul 2011, s. 5; Aydınlı, *Alt İşveren*, s. 188, 204; Akyiğit, *Alt İşverenlik Ve Benzer İlişkiler*, s. 13; Güzel, *Alt İşveren*, s. 48; Ali Güzel, "Alt İşveren Uygulamasında Güvencesiz Bir Sisteme Doğru ...", *Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2010/4, S. 27, s. 18; Özkaraca, s. 86; Günay, s. 35; Subaşı, s. 144 vd.; Kılıçoğlu, s. 45; Taşkent, s. 365; Özveri, s. 392; Mehmet Anıl Arslanoğlu, *İş Kanununda Esneklik Temelli Üçütlü Sözleşmeler İlişkiler*, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005, s. 102. Yarg. 22. HD. 04.06.2012 T., 2012/6667 E., 2012/12185 K., "Alt işverene yardımcı işin verilmesinde bir sınırlama olmasa da ..." (Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2012/4, S. 35, s. 484-488); Yarg. 9. HD. 05.05.2008 T., 2008/15362 E., 2008/11408 K., "İş Kanunu'nda yardımcı işlerin alt işverene verilmesinin herhangi bir koşula bağlanmaması nedeniyle ..." (Karar incelemesi için bkz. Nuri Çelik, "Asıl İşveren Tarafından Alt İşverene İş Verilmesinin Koşulları", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Mart 2009, S. 13, s. 83-92); Yarg. 7. HD. 03.07.2013 T., 2013/16442 E., 2013/12559 K., "Alt işverene yardımcı işin verilmesinde bir sınırlama olmasa da, asıl işin bir bölümünün teknolojik uzmanlık gerektirmesi zorunludur" (Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2013/4, S. 39, s. 415-420). Aksi görüşe göre, "Yardımcı işlerde de aynı ölçütlerin aranması fıkranın lafzının gereğidir" (Ünsal, s. 540).

26- Süzek, *İş Hukuku*, s. 148; Güzel, *Alt İşveren*, s. 45; Özkaraca, s. 86.

27- Yarg. 9. HD., 24.09.2008 T., 2008/30742 E., 2008/24595 K. (Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2009/1, S. 20, s. 250-254).

22- Güzel, *Alt İşveren Uygulaması*, s. 25.

23- Bu husus madde gerekçesinde belirtilmiştir. Ayrıca bkz. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 223; Akyiğit, *Muvazaalı Alt İşverenlik*, s. 150; Sümer, s. 25; Özkaraca, s. 88; Günay, s. 37; Subaşı, s. 159; Güzel, *Alt İşveren*, s. 50; Taşkent, s. 365; Ünsal, s. 540; Murat Özveri, "Alt İşveren Uygulaması Ve Yeni İş Yasası", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2004, C. I, S. 2, s. 393; Sönmez Tatar, s. 47.

24- Özveri, s. 393.

Asıl iş ve yardımcı işin tanımı, Alt İşverenlik Yönetmeliğinde yapılmıştır. Bu yönetmelikteki tanıma göre, "Asıl iş, mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan işi" (m. 3/c); "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 işi ifade eder" (m. 3/ğ).

"Bir işin asıl iş mi yoksa yardımcı iş mi olduğu nasıl anlaşılacaktır?" Bir işin asıl iş mi yoksa yardımcı iş mi olduğu, işverenin faaliyet alanına göre değişiklik gösterebilir. Bu nedenle, bu husus her işyeri için ayrı ayrı değerlendirilmeli ve öncelikle işyerinde yapılan asıl işin ne olduğu belirlenmelidir.<sup>28</sup> Örneğin, asıl işi yük veya eşya taşıma olan bir işveren açısından taşıma işi asıl iş olarak kabul edilir.<sup>29</sup> Asıl iş ve yardımcı iş ayrımı ile ilgili olarak Yargıtay'ın bir kararında,<sup>30</sup> "asıl işverenin işinin gübre imalatına yönelik olduğu, işyerinde yükleme, boşaltma ve temizlik gibi işlerin asıl işe yardımcı iş olduğu, ancak torbalama ve paketleme asıl işe yardımcı bir iş olmayıp asıl işin bir parçası olduğu, çünkü üretilen gübrenin torbalanması ve paketlenmesi, torbanın ağzının dikilmesi üretimin son aşamasını oluşturduğu, bu nedenle torbalama ve paketleme asıl işin bir parçası olduğu,..." belirtilmiştir.

28- Akyiğit, *Muvazaalı Alt İşverenlik*, s. 149; Akyiğit, *Alt İşverenlik Ve Benzer İlişkiler*, 13; Süzek, *İş Hukuku*, s. 148-149; Aydın, *Alt İşveren*, s. 204; Çankaya/Çil, *Üçlü İlişkiler*, s. 25.

29- Çankaya/Çil, *Üçlü İlişkiler*, s. 25; Süzek, *İş Hukuku*, s. 149.

30- Yarg. 9 HD., 29.05.2006 T., 2006/13218 E., 2006/15765 K. (Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2006/4, S. 11, s. 257-260).

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için gerekli olan dördüncü koşul, yani "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması" koşulu konusunda doktrinde iki farklı görüş bulunmaktadır. Bir görüşe göre, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi için hem "işletmenin ve işin gereği" olması hem de "teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş" olması zorunludur. Bu görüşe göre, hükümde yer alan "ile" bağlacı "ve" anlamında kullanılmakta, dolayısıyla, "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması" koşulu hükmün sözü de dikkate alındığında iki ayrı unsur değil tek bir unsur ifade etmektedir.<sup>31</sup> Diğer görüşe göre, bu koşul bölünebilir niteliktedir, bu nedenle bir bütün olarak değerlendirilmemelidir. Bu görüş, bu koşulu iki ayrı unsur olarak kabul etmekte olup, aradaki "ile" bağlacını "veya" olarak yorumlamak gerektiğini ifade etmektedir. Bu durumda bu görüşe göre, işveren asıl işin bir bölümünü, "işletmenin ve işin gereği veya teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler" olması halinde alt işverene verebilir.<sup>32</sup> Biz bu konuda ilk görüşe katılıyoruz. Kanımızca da kanun

31- Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat, s. 55; Çelik, *Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi*, s. 7-8; Çelik, *Alt İşveren*, s. 87; Çelik, *Asıl İşin Bir Bölümü*, s. 7; Ozkaraca, s. 87; Akyiğit, *Muvazaalı Alt İşverenlik*, s. 148; Akyiğit, *Alt İşverenlik Ve Benzer İlişkiler*, s. 10; Stimer, s. 24; Subaşı, s. 157-158; Güzel, *Alt İşveren*, s. 49-50; Taşkent, s. 364-365; Ünsal, s. 543-544; Özveri, s. 393; Çankaya/Çil, *Üçlü İlişkiler*, s. 28; Güzel, *Alt İşveren Uygulaması*, s. 17, 20.

32- Süzek, *İş Hukuku*, s. 149 vd.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 214 vd.; Söz konusu görüş hakkındaki eleştiriler için bkz. Çelik, *Alt İşveren*, s. 87-88; Aydın, *Alt İşveren*, s. 193 vd.; Çelik, *Asıl İşin Bir Bölümü*, s. 13-16; Polat Soyer, "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirmesi 2008, Türk-İş Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu*, Ankara 2010, s. 43-44.



hükmü lafzi yorumlanmalı, "ile" bağlacı "ve" anlamında değerlendirilerek kanun hükmündeki bu koşul bölünmeden bir bütün olarak kabul edilmelidir.

Yargıtay kararları da ilk görüş doğrultusundadır.<sup>33</sup> Özellikle Yarg. 22. HD.

33- Yarg. 9 HD, 14.09.2006 T., 2006/24492 E., 2006/22445 K. gereğince "...işçilerin yaptıkları işlerin ve çalışın işyerinin Yasanın aradığı anlamda teknolojik gerektirmemektedir. Dolayısıyla burada asıl işveren-alt işveren ilişkisini düzenleyen 4857 sayılı Kanununun 2. maddesinin altıncı ve yedinci fıkraların (şimdi 7 ve 8. fıkralar) gerektirdiği unsurlar gerçekleşmemiştir" (Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2007/1, S. 12, s. 270-271). Benzer karar için bkz. Yarg. 9 HD, 14.05.2007 T., 2007/3132 E., 2007/14914 K. (Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2007/4, S. 15, s. 240-243); Yarg. 9. HD. 05.05.2008 T., 2008/15362 E., 2008/11408 K. gereğince, "Bu düzenlemede baskın öge, teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerdir. Başka bir anlatımla, işletmenin ve işin gereği ancak teknolojik nedenler var ise göz önünde tutulur. Dolayısıyla, söz konusu hükümdeki koşullar gerçekleşmeden asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi halinde, asıl işveren-alt işvereni ilişkisi geçersiz olacaktır, ..." (Karar incelemesi için bkz. Çelik, Alt İşveren, s. 83-92); Yarg. 9. HD. 19.02.2009 T., 2007/33290 E., 2009/2942 K. gereğince de, "Anılan düzenlemede baskın öge, teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerdir. Başka bir anlatımla işletmenin ve işin gereği ancak teknolojik nedenler var ise göz önünde tutulur. Dolayısıyla söz konusu hükümdeki şartlar gerçekleşmeden asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi halinde, asıl işveren-alt işvereni ilişkisi geçersiz olacaktır" (Karar İncelemesi için bkz. Akyığıt, Muvazaalı Alt İşverenlik, s. 138-159); Yarg. 9. HD. 24.10.2008 T., 2008/33977 E., 2008/28424 K. gereğince, "4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinde asıl işveren alt işvereni ilişkisinin sınırlandırılması yönünde yasa koyucunun amacından yola çıkarak asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesinde "işletmenin ve işin gereği" ile "teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler" ölçütünün bir arada olması gerektiği belirtilmelidir. 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinin 6. ve 7. fıkralarında (şimdi 7 ve 8. fıkralar) tamamen aynı biçimde "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler" sözcüklerine yer verilmiş olması bu kararlığı ortaya koymaktadır" (Kılıçoğlu, s. 51-52); Yarg. 7. HD. 03.07.2013 T., 2013/16442 E., 2013/12559 K. gereğince, "4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde, asıl işveren alt işvereni ilişkisinin sınırlandırılması yönünde yasa koyucunun amacından da yola çıkılarak, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesinde "işletmenin ve işin gereği" ile "teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler" ölçütünün bir arada bulunması şarttır" (Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2013/4, S. 39, s. 415-420). Görüldüğü gibi, Yargıtay kararlarına göre de, işveren işin hem "işletmenin ve işin gereği" olması hem de "teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren" bir iş olması halinde alt işverene iş verebilir. Bu unsurlardan yalnızca birinin gerçekleşmesi halinde bizim de katıldığımız Yargıtay kararına göre asıl işveren-alt işvereni ilişkinin kurulması söz konusu olmayacaktır.

04.06.2012 T., 2012/6667 E., 2012/12185 K., doktrindeki ilk görüşü tekrarlar niteliktedir: "...asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi için teknolojik uzmanlık gerektirmesi zorunludur. 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinde, asıl işveren alt işveren ilişkisinin sınırlandırılması yönünde kanun koyucunun amacından da yola çıkılarak, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesinde "işletmenin ve işin gereği" ile "teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren işler" ölçütünün bir arada bulunması şarttır. Kanun'un 2. maddesinin altıncı ve yedinci fıkralarında "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren işler" sözcüklerine yer verilmiş olması bu gerekliliği ortaya koymaktadır. Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 11. maddesinde de, yukarıdaki anlatımlara paralel biçimde, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi için "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi" şartlarının birlikte gerçekleşmesi gerektiği belirtilmiştir."<sup>34</sup>

### 3.4. İşçiler Sadece Asıl İşverenin İşyerinde Çalıştırılmalıdır

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için dördüncü koşul, alt işverenin işçilerini sadece asıl işverene ait işte çalıştırmasıdır. İş K. m. 2/f.7'de bu koşul, "...bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren..." şeklinde ifade edilmiştir. Dolayısıyla, alt işverenin işçilerini farklı işverenlere ait çeşitli işyerlerinde çalıştırması halinde, asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulama-

34- Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2012/4, S. 35, s. 484-488.

yacaktır.<sup>35</sup> Ayrıca, hükümde yer alan "sadece bu işyerinde aldığı işte" ifadesi, alt işverenin işçileri asıl işverenden alınan işte çalıştırılması ve asıl işverenin diğer işlerinde çalıştırılmamasını da gerektirmektedir. Örneğin, bir inşaat şantiyesinde asansör montaj işini alan alt işverenin işçisinin, bu inşaat işyerinde çatı yapımı işinde de çalıştırılması halinde, bu işçi açısından alt işveren ilişkisi söz konusu olmayacaktır.<sup>36</sup>

6552 sayılı Kanununun 11.maddesi ile 4734 sayılı Kanunda yapılan değişikliklerle, alt işveren işçilerinin ihale ve sözleşme konusu iş dışındaki işlerde çalıştırılması, uygun görüş alınmadan ihale yapılması, 4857 sayılı Kanun hükümlerine aykırılık hallerinde sorumlular için müeyyideler öngörülmektedir. Dolayısıyla, 6552 sayılı Kanunla 4734 sayılı Kanunda yapılan değişikliklerle de kamuda işçinin alt işverene verilen işten/hizmet alımı yapılan işten başka bir işte çalıştırılması kanun hükmü olarak açıkça yasaklanmıştır.

İşçilerin sadece asıl işverenin işyerinde çalıştırılmaması, başka işlerde de çalıştırılması halinde ise, asıl işverenin alt işverenle olan birlikte sorumluluğundan söz edilemeyecektir.

#### 4. Alt İşveren İlişkisinde

##### Asıl İşverenin Sorumluluğu

İş K. m.2/f.7 gereğince, "... asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden do-

ğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur." Bu düzenleme, asıl işverenin sorumluluğunu genişletmektedir. Şöyle ki; ihbar, kıdem, kötüniyet ve işe iade sonucu işe başlatmama tazminatları ile ücret, fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil, yıllık izin, ikramiye, prim, yemek yardımı, yol yardımı gibi tüm işçilik haklarından birlikte sorumluluk söz konusudur. Bu durumun sonucu olarak alacaklı işçi, kendi işvereni olan alt işverenden alamadığı işçilik haklarını isterse alt işverenden, isterse asıl işverenden isteyebilecek ya da her ikisinden de talep edebilecektir.<sup>37</sup> Ancak, asıl işverenin alt işverene rücu hakkı saklıdır.<sup>38</sup> Bu hüküm gereğince, alt işveren ilişkisi, sadece asıl işverenin işyerinde çalışan işçilerle ve bu işçilerin çalıştıkları süre ile sınırlı olarak kurulacak ve asıl işverene ait işyerinde çalışan işçiler açısından asıl işverenin alt işverenle birlikte müteselsil sorumluluğu söz konusu olacaktır. Aynı zamanda başka işlerde çalıştırılan işçiler İş K. m.2/f.7 hükmünün kapsamı dışında kalacak ve bu işçiler açısından asıl işverenin müteselsil sorumluluğu söz konusu olmayacaktır.<sup>39</sup> Yargıtay'ın bir kararına<sup>40</sup> göre de, "Davalılar

37- Şahin Çil, "Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi", İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Sempozyum-04 Nisan 2009, İstanbul 2009, s. 29; Taşkent, s. 366.

38- Taşkent, s. 366.

39- Süzek, İş Hukuku, s. 155 vd.; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 224; Özkaraca, s. 85; Akyiğit, Alt İşverenlik Ve Benzer İlişkiler, s. 27 vd.; Güzel, Alt İşveren, s. 51; Günay, s. 47; Sönmez Tatar, s. 47; Gülsevil Alpagut, "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, Başbakanlık Basımevi, Ankara 2012, s. 31-32; Çankaya/Çil, Üçlü İlişkiler, s. 50; Taşkent, s. 366.

40- Yarg. 9 HD, 10.12.2007 T., 2007/32136 E., ve 2007/37354 K. (Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2008/2, S. 17, s. 249).

35- Süzek, İş Hukuku, s. 154-155; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 220; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 54; Sümer, s. 25; Aydınlı, Alt İşveren, s. 212 vd.; Göktaş, s. 57; Subaşı, s. 138; Güzel, Alt İşveren, s. 51; Taşkent, s. 364.

36- Süzek, İş Hukuku, s. 155; Akyiğit, Alt İşverenlik Ve Benzer İlişkiler, s. 26 vd.

arasında asıl işveren alt işveren ilişkisinin mevcudiyeti ,asıl işverenin alt işverenin işçilerinin hak kazanacakları alacaklardan sorumlu tutulabilmesi için yeterli değildir. Bu sorumluluk için işçinin münhasıran asıl işverenin işyerinde çalışması gerekir.'

### 5. Alt İşveren İlişkisinde Muvazaa

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kötüye kullanılmasının önlenmesi ve işçilerin haklarının korunması amacıyla İş K. m. 2/f.8'de bazı muvazaa<sup>41</sup> kriterlerine yer verilmiş ve muvazaalı alt işveren ilişkisinin yaptırımı düzenlenmiştir. Bu hükme göre, "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 muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler." Bunlar, kanunda asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığının karine olarak kabul edildiği hallerdir. Bu hallerde, muvazaa karinesi, aksi ispatlanabilir nitelikte adi karine oluşturur.<sup>42</sup>

41- Muvazaa, tarafların, üçüncü kişileri aldatmak amacıyla, gerçek iradelerine uymayan bir işlem yapmaları, fakat görünürdeki bu işlemin kendi aralarında geçerli olmayacağı konusunda anlaşmalarıdır (Safa Reisoğlu, *Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 24. Bası, Beta Basım, İstanbul 2013, s. 104-105; Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 16. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2014, s. 349-350; Sermet Akman/*Haluk Burcuoğlu/Atila Altop*, *Tekinay Borçlar Hukuku, Genel Hükümler*, 7. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul 1993, s. 407-408).

42- Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 232; Süzek, *İş Hukuku*, s. 163; Kanunda getirilen sınırlandırmaların adi kanuni karine olarak nitelendirilmesine ilişkin doktrin görüşleri için bkz. Aydınlı, *Alt İşveren*, s. 250 vd.

Hükümde belirtilen, "Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz" ifadesi ile asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınmaması değil, alt işveren tarafından işe alınan asıl işverenin işçilerinin ancak aynı veya daha iyi ücret ve çalışma koşullarıyla, çalıştırılabileceği kastedilmektedir.<sup>43</sup> İşçinin alt işveren ilişkisi kurularak kısıtlanamayacak hakları kavramından bireysel iş hukukundan kaynaklanan haklarının yanında toplu iş hukukundan kaynaklanan haklarını da anlamak gerekir. Örneğin, işyerinde çalışan işçinin iş güvencesinden yararlanma hakkını ortadan kaldırmak için işyerinin alt işverenlere bölünmesi, işçinin bireysel iş hukukundan kaynaklanan haklarının sınırlandırılması anlamına gelir. Ya da bir işyerinde 5-10 alt işveren yaratarak sendikanın örgütlenmesinin olanaksızlaştırılması, işçinin toplu haklarının kısıtlanması anlamına geleceğinden, bu haklar işçinin kısıtlanmaması gereken hakları kavramı içerisinde değerlendirilecektir.<sup>44</sup>

Hükümde yer alan "daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz" sınırlaması ise işverenin güvendiği işçisini muvazaalı şekilde alt işveren olarak göstermesi ve bunun sonucu olarak daha az ücretle çalıştırmasının veya toplu iş hukukundan doğan haklarını kullanmasının

43- Süzek, *İş Hukuku*, s. 161; Çelik/*Caniklioğlu/Canbolat*, s. 70; Çelik, *Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi*, s. 9; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 233; Akyiğit, *Alt İşverenlik Ve Benzer İlişkiler*, s. 30 vd.; Sümer, s. 31; Taşkent, s. 365; Subaşı, s. 159-160, 165 vd.; Konuyla ilgili ileri sürülen görüşler ve yorumlar için bkz. Aydınlı, *Alt İşveren*, s. 260 vd.; Ünsal, s. 505; Güzel, *Alt İşveren*, s. 56-57; Eyrenci, s. 21.

44- Özveri, s. 397.

engellenmesi amacına yöneliktir.<sup>45</sup> Bir başka ifadeyle, o işyerinde çalıştırılan kimsenin işten ayrılıp sağladığı işçilerle işi yürütmesi ve bu yolla işyerinde sendikasız ve ucuz işçi çalıştırması önlenmek istenmiştir.<sup>46</sup> Böyle bir durum yoksa, yani alt işveren o işyerinde 2-3 yıl önce çalışmışsa ya da işten ayrıldıktan sonra kurduğu bir şirket ile belli bir alanda faaliyete başlamış, birçok işveren ile alt işveren olarak bağlantı kurmuş ve bu arada ayrıldığı işyerinde de iş almış ise, daha önce o işyerinde çalıştığı öne sürülerek, salt bu nedenle alt işveren sıfatı ortadan kaldırılamaz. Çünkü, böyle bir durumda asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı söylenemez.<sup>47</sup>

Hükümde yer alan "aksi halde" ifadesi muvazaalı incelemesine gerek görülmemeyen bu sınırlamaları sadece ikinci cümledeki yaptırıma bağlayıcı niteliktedir. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde muvazaalı durumlar İş K. m.2/f.8'de düzenlenen iki hal ile sınırlı değildir. Nitekim, hükümde yer alan "genel olarak" ifadesi ile sayılan hallerin (yukarıda açıklanan iki hal) dışında muvazaalı işleme dayanan bir ilişkinin söz konusu olduğu hallerde de alt işverenin işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem göreceği belirtilmiştir.<sup>48</sup> Bu nedenle İş K. m.2/f.8

hükmünün devamında yer alan, "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez" şeklindeki düzenlemenin yaptırımı da, alt işverenin işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görmeleridir.

Sonuç olarak, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için yukarıda sayılan unsurları içermeyen bir ilişki asıl işveren alt işveren ilişkisi olarak nitelendirilemeyecek ve bu ilişki kanuna uygun kurulmamışsa veya muvazaalı ise, alt işverenin işçileri asıl işverenin işçisi olarak işlem görecektir.<sup>49</sup> Bir başka ifadeyle, İş K. m.2/f.8'de, hukuka aykırı olarak kurulmuş olan alt işveren ilişkisinin yaptırımı düzenlenmiştir. Buna göre, bir alt işveren ilişkisi muvazaalı olduğu ispat edildiğinde veya taraflar ileri sürmese de hakim alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğunu dosyadaki delil ve belgelerden anladığı takdirde, uygulanacak olan yaptırım, alt işveren işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işveren işçisi sayılmasına karar verilmesidir. Böyle bir karar ise, alt işveren işçilerinin, İş Kanunundan, iş sözleşmesinden ve toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan tüm işçilik haklarının çalışmaya başladığı andan itibaren (geriye dönük olarak) asıl işverenin işçisiymiş gibi hükme bağlanmasına ve işçilik haklarının asıl işverenden talep edilebilmesine yol açar.<sup>50</sup> Buna göre, sözü edilen işçiler asıl işverenin işçilerine yaptığı, ancak kendilerine verilmeyen tüm ödemeleri talep etme hakkına

45- Stüzek, İş Hukuku, s. 162-163; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 234; Kanundaki bu düzenleme ile ilgili görüşler ve eleştiriler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi, s. 9-10; Aydınli, Alt İşveren, s. 269 vd.; Sümer, s. 31 vd.; Subaşı, s. 160-161, 168; Güzel, Alt İşveren, s. 58 vd.

46- Taşkent, s. 365.

47- Taşkent, s. 366.

48- Stüzek, İş Hukuku, s. 167; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 72-73; Çelik, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi, s. 10; Çelik, Alt İşveren, s. 89; Aydınli, Alt İşveren, s. 312-313; Akyiğit, Alt İşverenlik Ve Benzer İlişkiler, s. 24; Subaşı, s. 171; Güzel, Alt İşveren, s. 61-62, 65.

49- Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 212; Göktaş, s. 58.

50- Aydınli, Alt İşveren, s. 311; 321; Stüzek, İş Hukuku, s. 172.

sahip olacaklardır.<sup>51</sup> Yargıtay da muvazaalı alt işveren ilişkisini tespit ettiği durumlarda alt işveren işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacaklarını kararlaştırmaktadır.<sup>52</sup>

Doktrinde ve uygulamada hakim olan görüşe göre, iş sözleşmesinin kesin hükümsüzlüğünde, geçersizliğin geçmişe yönelik olarak değil, ileriye yönelik olarak hüküm ve sonuç doğurması kuralı, alt işverende tersine çevrilmiş olmaktadır. Nedeni ise, İş K. m.2/f.8 hükmünde kanun koyucunun alt işveren ilişkisinin muvazaalı olması halinde "başlangıçtan itibaren" diyerek kesin hükümsüzlüğün asıl yapısında yer alan geçmişe etkili olma özelliğinin burada uygulanması gerektiğini vurgulamış olmasıdır.<sup>53</sup>

## 6. Alt İşveren İlişkisi ile Benzer Hukuki İlişkilerin Karşılaştırılması

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin sonuçları ile benzer diğer hukuki ilişkilerin sonuçları birbirinden farklı olduğundan, işverenler arasındaki hukuki ilişkinin tespiti son derece önemlidir. Bu nedenle asıl işveren-alt işveren ilişkisine benzer hukuki ilişkiler olan işyeri bölüm devri, geçici iş ilişkisi, iş sözleşmesinin devri, takım sözleşmesi ve iş aracılığı kurumları alt işveren ilişkisi ile karşılaştırılarak aradaki farklar aşağıda ortaya konulmuştur.<sup>54</sup>

51- Taşkent, s. 366.

52- Yarg. 9 HD., 10.04.2008 T., 2008/12851 E., ve 2008/8003 K. (Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2008/3, S. 18, s. 212-215); Yarg. 9 HD., 14.05.2007 T., 2007/3132 E., 2007/14914 K. (Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2007/4, S. 15, s. 240-243).

53- Aydınli, Alt İşveren, s. 321; ayrıca bkz. Aydınli, Alt İşveren, s. 63'te anılan doktrin ve yargı kararları.

54- Alt işveren ilişkisinin benzer ilişkilerle karşılaştırılması konusunda ayrıca bkz. Ercan Akyiğit, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik, 2. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara 2013, s. 91-105; Akyiğit, Alt İşverenlik Ve Benzer İlişkiler, s. 33-38.

## 6.1. İşveren vekili ile Karşılaştırılması

İş K. m.2/f.4'te tanımlandığı üzere, "İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir." Bu tanıma bakıldığında, işveren vekili kavramının iki unsurdan oluştuğu görülmektedir. Bu unsurlar, işveren adına hareket etmek ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev almaktır.<sup>55</sup> İş Kanunu açısından, işveren adına hareket eden bir fabrika müdürü, insan kaynakları müdürü, atölye şefi ve benzeri kişiler ya da aynı işverene ait birden çok işyerinin bulunması halinde genel müdür, genel müdür yardımcısı gibi işletme yönetiminde görev alanlar işveren vekilidir.<sup>56</sup>

İşveren vekili işverene genellikle iş sözleşmesiyle bağlıdır. Ancak, aradaki temel ilişkinin ve temsil yetkisinin mutlaka iş sözleşmesine dayanması gerekmez. Bu ilişki ve temsil yetkisi bir iş, vekalet veya şirket sözleşmesine dayanaabileceği gibi kanundan da doğabilir.<sup>57</sup> Doktrinde belirtildiği üzere, İş K. m.2/f.5'in son cümlesi olan "İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz" hükmünden, İş Kanununun işveren vekilliğini, iş sözleşmesine dayandırdığı anlaşılmaktadır.<sup>58</sup> Bir görüşe göre de, işveren vekili ile işveren arasındaki ilişki iş sözleşmesine dayandığı takdirde, işveren vekili hukuki açıdan çift görünümlü bir nitelik kazanmakta; yani işveren vekili, işve-

55- Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 244 vd.; Süzek, İş Hukuku, s. 174-175; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 46.

56- Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 46.

57- Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 245; Süzek, İş Hukuku, s. 175; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 47.

58- Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 245; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 46.

rene karşı işçi, işçilere karşı ise işveren vekili sıfatı taşımaktadır.<sup>59</sup>

Alt işveren ise asıl işveren karşısında, işçi veya işveren vekili değil, bağımsız bir işverendir. Alt işveren, işçi ve işveren vekilinden farklı olarak, asıl işverenin emir ve talimatlarına göre değil, alt işverenlik sözleşmesinde belirtilen şartlara göre işi yerine getirir. Alt işveren, asıl işverenden aldığı işi fiilen çalışarak değil, kendisine iş sözleşmesi ile bağlı olan işçileri aracılığıyla yerine getirir. İşyerinin bir bölümünde işi üstlenmekle birlikte, bu işi kendi başına yapan kişi, işçi çalıştırmadığı ve işveren sıfatına sahip olmadığı için alt işveren niteliği taşımaz.<sup>60</sup> Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde, biri asıl işveren diğeri alt işveren olmak üzere, iki ayrı işveren vardır ve her iki işverenin de kendi işçileri bulunmaktadır. Asıl işveren ile alt işveren arasında iş veya vekalet sözleşmesi değil istisna, kira, taşıma vb. bir sözleşme bulunmaktadır.<sup>61</sup>

59- Süzek, *İş Hukuku*, s. 175.

60- Süzek, *İş Hukuku*, s. 146; Güzel, *Alt İşveren*, s. 40; Özkaraca, s. 84; Çankaya/Çil, *Üçlü İlişkiler*, s. 24; Yarg. 9. HD., 22.12.2008 T., 2008/42355 E., 2008/34683 K. (Çankaya/Çil, *Üçlü İlişkiler*, s. 204-206).

61- Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 9. Baskı, Beta Basım, İstanbul 2013, s. 144; Nuri Çelik, "İş Hukukumuzda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Önemli Bazı Sorunları", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Mart 2010, S. 17, s. 6; Ercan Akyığıt, "Kamu İşyerlerinde Muvazaalı Alt İşverenlik ve Sonuçları", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Mart 2010, S. 17, s. 143; Akyığıt, *Alt İşverenlik Ve Benzer İlişkiler*, s. 4, 18, 32; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları*, 3. Baskı, Mimosa Yayınları, Konya 2009, s. 19; Aydınlı, *Alt İşveren*, s. 181, 217; Göktaş, s. 56-57; Güzel, *Alt İşveren*, s. 38; Ercüment Özkaraca, *İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu*, Beta Basım, İstanbul 2008, s. 84-85; Osman Güven Çankaya/Şahin Çil, *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, 3. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2011, s. 20; Engin Ünsal, "4857 Sayılı Yasa'ya Göre Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2005, C. 2, S. 6, s. 539; Taşkent, s. 363; Gülsüm Sönmez Tatar, *İşyeri Devrinin Kazanılmış Haklara Etkisi, Tühis Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını*, Ankara 2011, s. 44-45; Yarg. 9. HD. 16.01.2012 T., 2011/3496 E., 2012/48 K. (Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2012/3, S. 34, s. 401-404).

İşçi ve işveren vekili, her zaman gerçek kişidir. Alt işveren ise gerçek veya tüzel kişi, hatta tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş olabilir. Bu husus, Alt İşverenlik Yönetmeliği m.3'te "Alt işveren, ... gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları ifade eder" şeklinde açıkça belirtilmiştir.

## 6.2. İşyeri Bölüm Devri ile Karşılaştırılması

İşyerinin veya bir bölümünün devri, İş K. m.6'da düzenlenmektedir. İşyerinin bir bölümü, kendine özgü teknik amacı olmayan, ancak işyerinin teknik amacının gerçekleştirilmesinde ve iş organizasyonu içinde yer alan bölümdür.<sup>62</sup>

İşyerinin bir bölümünün devri ise, devre konu olan bölümün asıl işverenin organizasyon alanından tümüyle ayrılması ve işin bir bölümünün yerine getirilmesini ifade etmeyecek tarzda bir başka işverene geçmesidir.<sup>63</sup> Diğer bir ifadeyle, işyerinin teknik amacının gerçekleştirilmesinde işleve sahip bir bölümünün devirle bağımsız bir teknik amaç oluşturacak şekilde, maddi, gayri maddi unsurlar ve işçilerle birlikte hukuki bir işleme dayalı olarak bir başkasına devrini ifade etmektedir.<sup>64</sup>

Alt işverenlikte ise bir işin bırakılması söz konusudur. Yani alt işveren asıl işverene ait işyerinden belli bir işi almaktadır. Bu nedenle işyerinin bir

62- E. Tuncay Kaplan Senyen, "İşyeri Devrinin, Türk Ticaret Kanunu m. 178 ve İş Kanunu m. 6 Hükmüleri Çerçevesinde İş İlişkilerine Etkisi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Mart 2013, S. 29, s. 31.

63- Süzek, *İş Hukuku*, s. 200; Gülsevil Alpagut, *İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı*, Beta Basım, İstanbul 2010, s. 97; Özkaraca, s. 93; ayrıca bkz. Sönmez Tatar, s. 41-42.

64- Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 241.

bölümünün devrinde devralan işveren, devraldığı bölümü kendi iş organizasyonu kapsamında, yani kendi işyeri olarak bağımsız bir şekilde örgütleyebilir; ancak alt işveren asıl işverenin iş organizasyonuna dahil bir işin görülmesini üstlendiğinden aynı tür bir bağımsızlığa sahip değildir.<sup>65</sup> Bir diğer ifadeyle, salt bir faaliyetin devri söz konusu ise asıl işveren-alt işveren ilişkisi söz konusu olmakta; bu faaliyetin yürütüldüğü bölümün, asıl işverenin işyeri organizasyonundan tamamen ayrılarak unsurları ile birlikte bir başka işverenin işyeri veya işyerinin bölümü olarak örgütlenmesi halinde işyeri bölümünün devri söz konusudur.<sup>66</sup> Alt işverenlikte işin alt işverene bırakılması geçici niteliktedir.<sup>67</sup>

İş K. m.6'da düzenlenen işyeri veya bir bölümünün devrinde, devreden işveren, devirden sonraki işçilik alacaklarından sorumlu değildir. Ayrıca, işyeri devrinde devreden işverenin devir anında doğmuş bulunan borçlardan sorumluluğu iki yıllık süre ile sınırlıdır. Alt işveren ilişkisinde ise İş K. m.2/f.7 gereğince, "... Bu ilişkide 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 hüküm gereğince, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin

devam ettiği dönemde işçilerin işçilik haklarından asıl işveren ile alt işveren birlikte sorumlu olmaktadır. Yani asıl işverenin alt işveren ile birlikte devamlı bir sorumluluğu söz konusudur.<sup>68</sup>

### 6.3. Geçici İş İlişkisi İle Karşılaştırılması

Alt işveren ilişkisi ile geçici iş ilişkisi arasında amaç bakımından fark vardır. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde temel amaç, mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerin ya da asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerin alt işverene verilmesidir. Alt işveren ilişkisinde, asıl işverene ait işyerinde bir iş alınmakta ve bu iş için görevlendirilen işçiler sadece bu işyerinde alınan işte çalıştırılmaktadır. Bu nedenle, alt işveren ilişkisinde tarafların amacı, asıl işverene işçi vermek değil, o işyerindeki bir işin alınmasıdır. Geçici iş ilişkisinde ise bir başka işverene ait işyerinden belirli bir işin alınması değil, belirli amaçlarla, işçinin devir sırasında yazılı rızası da alınmak şartıyla bir başka işverene verilmesi söz konusudur.<sup>69</sup>

Alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için işçinin yazılı rızası aranmamaktadır. Geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi için İş K. m.7 gereğince, işçinin devir sırasında yazılı rızası aranmaktadır. Ayrıca m.7/f.2 gereğince, geçici iş ilişkisi

65- Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 241; Çankaya/Çil, Üçlü İlişkiler, s. 47; Kadriye Bakırcı, "Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin İşyeri Bölümünün Devriyle Bağlantısı: Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi Kurulurken İş Sözleşmelerinin Feshi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2010, Y. 5, S. 18, s. 123.

66- Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 241-242; Alpağut, İşyerinin Devri, s. 96-97.

67- Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 242; Bakırcı, s. 123.

68- Çankaya/Çil, Üçlü İlişkiler, s. 49; Bakırcı, s. 123.

69- Ömer Ekmekçi, "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri Ve Sona Ermesi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2004, C. 1, S. 2, s. 368; Ömer Ekmekçi, "Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi", Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008, s. 103; Ercan Akyığıt, İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Kamu-İş Yayını, Ankara 1995, s. 70.

si altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılacağından ve gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebileceğinden, işçinin yazılı rızasının her yenilemede alınması gerekir.<sup>70</sup>

Alt işveren ilişkisinde asıl işveren-alt işveren arasındaki sözleşmenin konusu asıl işverenden alınan işin alt işverenin kendi işçileriyle yapımıdır. Geçici iş ilişkisinde ise geçici işçi veren işverenin (işverenin/ödünç verenin) geçici işçi alan işverene (geçici işverene/ödünç alana) karşı bir işin ifası yükümü yoktur.<sup>71</sup> Alt işveren ilişkisine genellikle bir eser sözleşmesi temel oluşturur (ancak kira, taşıma vb. gibi başka bir sözleşme de söz konusu olabilir).<sup>72</sup> Geçici iş ilişkisinde ise işveren ile geçici işveren arasındaki sözleşme, geçici işçi verme sözleşmesidir.<sup>73</sup>

Alt işveren işçilerine karşı asıl işverenin hukuki bir yönetim yetkisi bulunmamaktadır. Geçici iş ilişkisinde ise talimat verme yetkisi geçici bir süre için bir başka işverene (geçici işverene) geçmektedir.<sup>74</sup>

#### 6.4. İş Sözleşmesinin Devri İle Karşılaştırılması

İş sözleşmesinin devri, sözleşme-

nin bir bütün (küil) halinde başka bir işveren tarafından üstlenilmesini ifade etmektedir.<sup>75</sup> Bu nedenle iş sözleşmesinin devri halinde sözleşmenin işveren tarafında değişiklik meydana gelmesi, yani işveren sıfatının bir başka kişiye geçmesi söz konusu iken; asıl işveren-alt işveren ilişkisinde, iş sözleşmesinin işçi ile alt işveren arasında devam etmesi sebebiyle, işveren sıfatında bir değişiklik meydana gelmesi söz konusu değildir.<sup>76</sup> Alt işverenin amacı kendi işçisiyle asıl işveren arasında bir iş sözleşmesinin kurulması değildir.<sup>77</sup> Oysa iş sözleşmesinin devrinde amaç, işçinin bir başka işverene sürekliliği bir şekilde devridir.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için İş K. m.2 hükmünden çıkartığımız ve Alt İşverenlik Yönetmeliği m.4'te açıkça belirtilen birtakım şartların varlığı gerekmektedir. Bu şartların mevcut olması halinde işçinin rızasına gerek olmadan asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulabilecektir. İş sözleşmesinin devrinde ise TBK. m.429/f.1'de belirtildiği üzere, sözleşmeyi devreden ile devralan işverenin anlaşması yeterli değildir, ayrıca işçinin de yazılı rızasının varlığı şarttır.

70- Sümer, İş Hukuku, s. 57; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.137; Süzek, İş Hukuku, s. 284; Özkaraca, İşyeri Devri, s. 110; Sönmez Tatar, s. 52; Arslanoğlu, Üçlü Sözleşmesel İlişkiler, s. 60.

71- Akyiğit, Alt İşverenlik Ve Benzer İlişkiler, s. 37.

72- Süzek, İş Hukuku, s. 144; Çelik, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi, s. 6; Akyiğit, Muvazaalı Alt İşverenlik, s. 143; Akyiğit, Alt İşverenlik Ve Benzer İlişkiler, s. 4, 18, 32; Sümer, s. 19; Aydınli, Alt İşveren, s. 181, 217; Göktaş, s. 56-57; Güzel, Alt İşveren, s. 38; Özkaraca, s. 84-85; Çankaya/Çil, Üçlü İlişkiler, s. 20; Ünsal, s. 539; Taşkent, s. 363; Sönmez Tatar, s. 44-45.

73- Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 366; Akyiğit, Alt İşverenlik Ve Benzer İlişkiler, s. 37.

74- Akyiğit, Alt İşverenlik Ve Benzer İlişkiler, s. 37; Ekmekçi, Geçici İş İlişkisinin Kurulması, s. 368; Ekmekçi, Geçici İş İlişkisi, s. 103.

75- Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 383; Sarper Süzek, "Türk İş Hukukunda İşveren", Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2010, S. 17, s. 23; Süzek, İş Hukuku, s. 336; Sümer, s. 71; Ali Güzel, İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Aktilerine Etkisi, Kazancı Hukuk Yayınları No. 56, İstanbul 1987, s. 266; Çankaya/Çil, Üçlü İlişkiler, s. 641 vd.; Özkaraca, s. 114; Mustafa Alp, İş Sözleşmesinin Devrinde Bazı Sorunlar", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, Özel Sayı, 2007, s. 190.

76- Özkaraca, s. 133; M. Anıl Arslanoğlu, "İş Sözleşmesinin İradî Devri ile İşverenin Değişmesi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2006, C. 3, S. 10, s. 535; Arslanoğlu, Üçlü Sözleşmesel İlişkiler, s. 49; Sönmez Tatar, s. 61.

77- Akyiğit, Alt İşverenlik Ve Benzer İlişkiler, s. 33.



### 6.5. Takım Sözleşmesi İle Karşılaştırılması

İş Kanununun "Takım sözleşmesi ile oluşturulan iş sözleşmeleri" kenar başlıklı 16. maddesine göre, "Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye takım sözleşmesi denir... Takım sözleşmesinde isimleri yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla, o işçi ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirlenen şartlarla bir iş sözleşmesi yapılmış sayılır... İşe başlamasıyla iş sözleşmesi kurulan işçilere ücretlerini işveren veya işveren vekili her birine ayrı ayrı ödemek zorundadır." Böylece, takım kılavuzu sıfatına sahip olan takım lideri ile adlarına sözleşme görüşmelerinde bulunduğu takımın diğer üyeleri, yanında çalışmaya başladıkları işverene karşı birer işçi niteliğine sahiptirler ve işveren ile aralarında sürekli bir ilişki vardır. Takım lideri, takımın diğer üyelerine karşı işveren niteliğine sahip değildir.<sup>78</sup>

Alt işveren ilişkisinde, asıl işveren ile alt işveren arasında iş sözleşmesi yani işçi-işveren ilişkisi yoktur. Asıl işveren ile alt işveren arasında istisna, kira, taşıma vb. bir sözleşme bulunmaktadır.<sup>79</sup> Sadece alt işverenin kendi işçileri ile arasında iş sözleşmesi bulunmaktadır; asıl işveren ile alt işverenin işçileri arasında iş sözleşmesi bulunmamaktadır. İş K. m.2/f.7 gereğince,

"... Bu ilişkide asıl işveren, alt işvere-

nin 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 hüküm gereğince, işçilerin işçilik haklarından asıl işveren ile alt işveren birlikte sorumludur. Takım sözleşmesinde ise takım liderinin, takımın diğer üyelerine karşı ücret ödeme sorumluluğu bulunmamaktadır.<sup>80</sup>

### 6.6. İş Aracılığı ile Karşılaştırılması

İş aracılığı, iş arayan kişilerle, işçi arayan işverenler arasında yürütülen ve taraflar arasında bir iş sözleşmesinin kurulmasını sağlama amacı taşıyan aracılık faaliyeti şeklinde tanımlanmaktadır.<sup>81</sup> İş aracılığının, geçici veya sürekli, ücretli veya ücretsiz, devlet eliyle ya da özel kişi ve kuruluşlar tarafından yapılması, yurt içi veya yurt dışına aracılık biçiminde yapılması mümkündür.<sup>82</sup> Aracı ile taraflardan herhangi biri arasında iş sözleşmesi ya da eser sözleşmesi bulunmamaktadır. Bu nedenle, aracı işveren sıfatına sahip değildir ve iş aracı kanalıyla işe giren işçiye karşı aracının sorumluluğu bulunmayıp sadece işvereni sorumlu olmaktadır.<sup>83</sup> Alt işverenin işçisine karşı asıl işveren de o işyeri ile ilgili olarak İş Kanunundan, iş sözleşmesinden veya

80- Akyiğit, Alt İşverenlik Ve Benzer İlişkiler, s. 35.

81- Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 567; Ekmekçi, Geçici İş İlişkisi, s. 103; Serkan Odaman, Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007, s. 36; Murat Engin, "Ferdî İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2000, Ankara 2002, s. 7-8.

82- Akyiğit, Alt İşverenlik Ve Benzer İlişkiler, s. 33.

83- Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 571; Akyiğit, Alt İşverenlik Ve Benzer İlişkiler, s. 34; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 141; Engin, s. 7-8.

78- Akyiğit, Alt İşverenlik Ve Benzer İlişkiler, s. 35.

79- Süzek, İş Hukuku, s. 144; Çelik, Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisi, s. 6; Akyiğit, Muvazaalı Alt İşverenlik, s. 143; Akyiğit, Alt İşverenlik Ve Benzer İlişkiler, s. 4, 18, 32; Sümer, s. 19; Aydın, Alt İşveren, s. 181, 217; Göktaş, s. 56-57; Güzel, Alt İşveren, s. 38; Özkaraca, s. 84-85; Çankaya/Çil, Üçlü İlişkiler, s. 20; Ünsal, s. 539; Taşkent, s. 363; Sönmez Tatar, s. 44-45.

alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu olmaktadır. Alt işveren, işçisinden ücret veya masraf karşılığı gibi bir maddi çıkar almaz, tam tersine ona ücret vs. haklarını öder.<sup>84</sup>

Alt işveren ilişkisinde, asıl işveren ile alt işveren arasındaki sözleşmede öngörülen süre için devamlı bir ilişki vardır. Alt işverenin kendi işçisi ile arasındaki ilişki ise sürekli bir ilişki olan iş sözleşmesi ilişkisidir.<sup>85</sup> Aracının görevi, iş arayan ile işçi arayan bir araya getirmekle yani iş arayan kişi ile işveren arasında bir iş sözleşmesinin kurulması ile sona ermektedir.<sup>86</sup> Aracının aracılığını yaptığı işçi veya işverene karşı bir edim sunması, işverenin işinin bir bölümünde iş alıp onu kendi personeliyle yapması söz konusu değildir. Buna karşılık, alt işveren, asıl işverenden işinin bir bölümünde veya eklentisinde iş almakta ve bunu kendi işçileriyle yerine getirmeyi üstlenmektedir. Alt işverenin çalıştırdığı işçi kendi işçisidir ve kendi işinde çalıştırmaktadır. Alt işverenin amacı asla kendi işçisiyle asıl işveren arasında bir iş sözleşmesinin kurulması değildir.<sup>87</sup>

## SONUÇ

4857 sayılı iş K. m.2'de asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulma şartları düzenlenmiştir. Bu hükme göre, asıl işveren-alt işveren ilişkisi, asıl işverenin işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işler-

de iş alma biçiminde kurulabilecek ya da bir işveren işyerinde yürüttüğü asıl işin bir bölümünü, bu işin ancak teknolojik nedenlerle bir uzmanlık gerektirmesi halinde alt işverene verebilecektir. Ayrıca alt işveren tarafından yerine getirilen iş, asıl işverenin işyerinde yapılacak ve alt işveren işçilerini sadece asıl işverene ait işte çalıştıracaktır. Bu koşulların bulunması halinde asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulmuş olacaktır.

Söz konusu hüküm ile asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle haklarının kısıtlanması, daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulması, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl işin bölünerek alt işverenlere verilmesi yasaklanmıştır. Görüldüğü üzere, bu hüküm ile alt işveren uygulamasına sınırlamalar getirilmiştir. Söz konusu hükümde getirilen bu sınırlamalara aykırı davranılması halinde, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilmiştir. Bu hükümde, muvazaalı alt işveren ilişkisinin yaptırımını da düzenlenmiş ve bu sınırlamalara aykırılık halinde alt işverenin işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem göreceği açıkça belirtilmiştir. Hükümde sorumluluk konusuna da yer verilmiş ve asıl işverenin sorumluluğu genişletilmiştir. Öyle ki, alt işveren ilişkisinde asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak İş Kanunundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile

84- Akyiğit, *Alt İşverenlik Ve Benzer İlişkiler*, s. 34.

85- Akyiğit, *Alt İşverenlik Ve Benzer İlişkiler*, s. 34.

86- Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 571; Akyiğit, *Alt İşverenlik Ve Benzer İlişkiler*, s. 33.

87- Akyiğit, *Alt İşverenlik Ve Benzer İlişkiler*, s. 33.

birlikte sorumlu olacaktır. Örneğin, ihbar, kıdem, kötünîyet ve işe iade sonucu işe başlatmama tazminatları ile ücret, fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil, yıllık izin, ikramiye, prim, yemek yardımı, yol yardımı gibi tüm işçilik haklarından asıl işveren ile alt işveren birlikte sorumludur. Bu durumun sonucu olarak, alacaklı işçi, kendi işvereni olan alt işverenden işçilik haklarını alamazsa, bu haklarını asıl işverenden de talep edebilecektir. Tabi asıl işverenin alt işverene rücu hakkı saklıdır.

Alt işveren ilişkisi, iş hukukuna ait benzer hukuki ilişkilerden kimi yönleriyle farklılık göstermektedir. Alt işveren ilişkisiyle benzerliği olan iş hukuku kurumları işveren vekili, işyeri bölüm devri, geçici iş ilişkisi, iş sözleşmesinin devri, takım sözleşmesi ve iş aracılığıdır. Alt işveren ilişkisi ile benzerliği olan bu kurumlar arasındaki farkların ortaya konulması, taraflar arasındaki hukuki ilişkinin tespitini kolaylaştıracaktır.

Öncelikle alt işveren, asıl işveren karşısında işçi veya işveren vekili değil, bağımsız bir işverendir. Alt işveren, işçi ve işveren vekilinden farklı olarak, asıl işverenin emir ve talimatlarına göre hareket etmemektedir. Alt işveren, asıl işverenden aldığı işi kendisine iş sözleşmesi ile bağlı olan işçileri aracılığıyla yerine getirmektedir. İşveren vekili ile işveren arasındaki ilişki ve temsil yetkisi, iş, vekalet veya şirket sözleşmesine dayanabileceği gibi, kanundan da doğabilmektedir. Asıl işveren ile alt işveren arasında ise iş veya vekalet sözleşmesi değil istisna, kira, taşıma vb. bir sözleşme bulunmaktadır. Bu hususlar, alt işverenin, asıl işverenin vekili ve iş-

çisi olmadığını ortaya koymaktadır.

Alt işveren ilişkisi ile işyeri bölüm devri arasında da fark vardır. İşyerinin bir bölüm devrinde, işyeri bölümü keskin ve sürekli bir biçimde hukuki bir işlem ile bir başka kişiye devredilmektedir. Alt işverenlikte ise işin alt işverene bırakılması geçici nitelik taşımaktadır. Ayrıca, işyeri veya bir bölümünün devrinde devreden işveren, devirden sonraki işçilik alacaklarından sorumlu olmadığı halde, asıl işverenin alt işveren ile birlikte devamlı bir sorumluluğu söz konusu olmaktadır.

Alt işveren ilişkisi ile üçlü ilişkilerden biri olan geçici iş ilişkisi arasında da farklar bulunmaktadır. Öncelikle, bu iki kurum arasında amaç bakımından fark vardır. Alt işveren ilişkisinde tarafların amacı, asıl işverene işçi vermek değil, o işyerindeki bir işin alınmasıdır. Geçici iş ilişkisinde ise bir başka işverene ait işyerinden belirli bir işin alınması değil, belirli amaçlarla, işçinin devir sırasında yazılı rızası da alınmak şartıyla bir başka işverene verilmesi söz konusudur. En önemli farklardan biri de, geçici iş ilişkisinin aksine, alt işveren ilişkisinde işçinin rızasının hiçbir şekilde aranmamasıdır. Son olarak, alt işveren ilişkisine genellikle bir eser sözleşmesi ya da kira, taşıma vb. gibi başka bir sözleşme temel oluşturmaktadır. Geçici iş ilişkisinde ise işveren ile geçici işveren arasındaki sözleşme, geçici işçi verme sözleşmesidir.

Alt işveren ilişkisi gibi üçlü ilişkilerden biri olan iş sözleşmesinin devri de, amaç bakımından alt işveren ilişkisinden farklıdır. İş sözleşmesinin devrinde amaç, işçinin bir başka işverene sürekli bir şekilde devridir. Bu nedenle, iş söz-

leşmesinin devrinde sözleşmenin işveren tarafı değişmektedir. Alt işveren ile kendi işçileri arasındaki iş sözleşmesi devam ettiği için, alt işveren ilişkisinde sözleşmenin işveren tarafında bir değişiklik meydana gelmemektedir. Geçici iş ilişkisinde olduğu gibi, iş sözleşmesinin devri ile alt işveren ilişkisi arasındaki en önemli farklardan biri de, iş sözleşmesinin devri için işçinin rızasının zorunlu olmasıdır.

Alt işveren ile takım sözleşmesi arasında da fark vardır. Takım sözleşmesinde takım lideri, takımın diğer üyelerine karşı işveren niteliğine sahip değildir. Alt işverenin kendi işçileri ile arasında ise iş sözleşmesi bulunduğu için, alt işveren işçilerine karşı işveren niteliğine sahiptir. İşçilik haklarından sorumluluk açısından da bu iki kurum arasında fark vardır. İşçilerin işçilik haklarından asıl işveren ile alt işveren birlikte sorumludur. Takım sözleşmesinde ise takım liderinin, takımın diğer üyelerine karşı ücret ödeme sorumluluğu bulunmamaktadır.

Alt işveren ilişkisi ile iş aracılığı arasındaki fark da, aracı ile taraflardan herhangi biri arasında iş sözleşmesi ya da eser sözleşmesi bulunmaması sebebiyle, aracının işveren sıfatına sahip olmamasıdır. İş aracılığında amaç, iş arayana iş, işçi arayana işçi bulmaktır. Aracının görevi, iş arayan kişi ile işveren arasında bir iş sözleşmesinin kurulması ile sona ermektedir. Alt işveren ilişkisinde ise asıl işveren ile alt işveren arasındaki sözleşmede öngörülen süre için devamlı bir ilişki söz konusu olmaktadır. Alt işverenin kendi işçisi ile arasındaki ilişki ise sürekli bir ilişki

olan iş sözleşmesi ilişkisidir.

Uygulamada ortaya çıkan uyumsuzlukların çözümünde taraflar arasındaki hukuki ilişkinin tespiti son derece önemlidir. Özellikle birden çok işverenin söz konusu olduğu durumlarda, işçilik alacaklarından hangi işverenin sorumlu olacağı konusu uygulamada sorun teşkil etmektedir. Hukuki ilişkilere bağlanan sonuçların birbirinden farklı olması da, bu ilişkilerin birbirinden dikkatli bir şekilde ayrılmasını gerekli kılmaktadır.

Alt işverenlik kurumu, çalışma hayatında çok sık görülmekte ve günümüzün önemli sorunlarından birini oluşturmaktadır. İşverenler bazı nedenlerle işyerlerindeki üretimin veya hizmetin her aşamasını kendi işçileri ile yerine getirmemekte ve bu işlerin yerine getirilmesini alt işverenlere bırakmaktadırlar. Yukarıda bahsettiğimiz bazı nedenlerin başında ise, işverenlerin düşük maliyetli işçi çalıştırmak, işçilerin bireysel ve toplu iş hukukuna ilişkin haklarını kullanmasını engellemek gibi nedenler gelmektedir. Öyle ki, uygulamada alt işveren işçilerinin sendikal haklardan yoksun olarak ve çoğunlukla asgari ücretle çalıştırıldığı görülmektedir. Bu nedenlerden dolayı, alt işverenlik kurumu uygulamada bazı işverenler tarafından kötüye kullanılmakta ve işçiler aleyhine bir uygulama haline gelebilmektedir. Oysa, alt işveren ilişkisi, işverenler tarafından ucuz işçi çalıştırma aracı olarak görülmemeli, işçilerin sendikalaşma ve toplu pazarlık haklarının ortadan kaldırılması önlenmeli, iş hukukunun amacına uygun olarak, işçinin korunması ilkesi göz ardı edilmemelidir.

**KAYNAKÇA**

- AKMAN Sermet/BURCUOĞLU Haluk/ALTOP Atilla : Tekinay Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 7. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul 1993.
- AKYİĞİT Ercan : İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik, 2. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara 2013.
- AKYİĞİT Ercan : "Alt İşverenlik İlişkisinde İdari Para Cezasından Sorumluluk", Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kasım 2010/Şubat 2011, C. 23, S. 2-3, s. 17-69. (Alt İşveren)
- AKYİĞİT Ercan : "Alt İşverenlik Ve Benzer İlişkilerden Farkı", Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Şubat 2009-Kasım 2010, C. 22, S. 4-5, s. 1-38. (Alt İşverenlik Ve Benzer İlişkiler)
- AKYİĞİT Ercan : "Kamu İşyerlerinde Muvazaalı Alt İşverenlik ve Sonuçları", Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2010, S. 17, s. 138-159. (Muvazaalı Alt İşverenlik)
- AKYİĞİT Ercan : İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Kamu-İş Yayını, Ankara 1995.
- ALP Mustafa : "İş Sözleşmesinin Devrinde Bazı Sorunlar", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, Özel Sayı, 2007, s. 189-209.
- ALPAGUT Gülsevil : "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, Başbakanlık Basımevi, Ankara 2012, s. 1-81.
- ALPAGUT Gülsevil : İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı, Beta Basım, İstanbul 2010. (İşyerinin Devri)
- ARSLAN ERTÜRK Arzu : "6552 Sayılı Kanunun 4857 Sayılı İş Kanunu ile 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Getirdiği Yenilikler", Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2015/2, S. 45, s. 173-195.
- ARSLANOĞLU Mehmet Anıl : İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005. (Üçlü Sözleşmesel İlişkiler)
- ARSLANOĞLU M. Anıl : "İş Sözleşmesinin İradi Devri ile İşverenin Değişmesi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2006, C. 3, S. 10, s. 534-545. (İş Sözleşmesinin İradi Devri)
- AYDINLI İbrahim : "6552 Sayılı Kanunla Alt İşveren Kurumunda Yapılan Yeni Düzenlemeler ve Değişiklikler", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Y. 2014, C. 18, S. 3-4, s. 77-99. (Yeni Düzenlemeler)
- AYDINLI İbrahim : Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu, 2. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara 2012. (Alt İşveren)
- BAKIRCI Kadriye : "Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin İşyeri Bölümünün Devriyle Bağlantısı Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi Kurulurken İş Sözleşmelerinin Feshi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2010, Y. 5, S. 18, s. 114-127.
- ÇANKAYA Osman Güven/ÇİL Şahin : "Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde İşverenlerin Değişmesi ve Bunun İş İlişkisine Etkileri", Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008, s. 187-230. (Alt İşveren)
- ÇANKAYA Osman Güven/ÇİL Şahin : İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, 3. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2011. (Üçlü İlişkiler)
- ÇELİK Nuri/CANIKLIOĞLU Nurşen/CANBOLAT Talat : İş Hukuku Dersleri, 27. Bası, Beta Basım, İstanbul 2014.
- ÇELİK Nuri : "İş Hukukumuzda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Önemli Bazı Sorunları", Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2010, S. 17, s. 5-16. (Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi)

- ÇELİK Nuri : "İş Kanunundaki Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi Koşuluna İlişkin Bir Yasal Değişiklik Girişimi Üzerine Düşünceler", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. I, Beta Basım, İstanbul 2011, s. 5-18. (Asıl İşin Bir Bölümü)
- ÇELİK Nuri : "Asıl İşveren Tarafından Alt İşverene İş Verilmesinin Koşulları", Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2009, S. 13, s. 83-92. (Alt İşveren)
- ÇİL Şahin : "Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi", İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Sempozyum-04 Nisan 2009, İstanbul 2009, s. 4-59.
- ÇUBUKÇU Erdoğan : "Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi Tanım ve Kavramlar", Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kasım 2007/Şubat 2008, C. 21, S. 2-3, s. 1-7.
- EKMEKÇİ Ömer : "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri Ve Sona Ermesi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2004, C. 1, S. 2, s. 367-382. (Geçici İş İlişkisinin Kurulması)
- EKMEKÇİ Ömer : "Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi", Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008, s. 100-119. (Geçici İş İlişkisi)
- ENGİN Murat : "Ferdî İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2000, Ankara 2002, s. 1-23.
- EREN Fikret : Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 16. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2014.
- EYRENCİ Öner : "4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2004, C. 1, S. 1, s. 15-56.
- GEREK Nüvit : "İş Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair 6552 Sayılı Kanunun Düşündürdükleri", Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Şubat-Mayıs-Ağustos-Kasım 2014, C. 25, S. 3-4-5-6, s. 1-20.
- GÖKTAŞ Seracettin : "Asıl İşverenin İş Güvencesi Hükümleri Yönünden Sorumluluğu", Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2012, S. 27, s. 56-67.
- GÜNAY Cevdet İlhan : "Yargı Kararlarında Yeni İstihdam Biçimleri ve Üçlü İş İlişkileri", İstanbul Barosu Dergisi, İş Hukuku Özel Sayısı, Eylül 2007, Özel Sayı 5, s. 15-68.
- GÜZEL Ali : "İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları", Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2004/1, S. 1, s. 31-65. (Alt İşveren)
- GÜZEL Ali : "Alt İşveren Uygulamasında Güvencesiz Bir Sisteme Doğru ...", Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2010/4, S. 27, s. 15-28. (Alt İşveren Uygulaması)
- GÜZEL Ali : İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, Kazancı Hukuk Yayınları No. 56, İstanbul 1987.
- KAPLAN SENYEN E. Tuncay : "İşyeri Devrinin, Türk Ticaret Kanunu m. 178 ve İş Kanunu m. 6 Hükümleri Çerçevesinde İş İlişkilerine Etkisi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2013, S. 29, s. 24-39.
- KILIÇOĞLU Mustafa : İlke Kararları Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar, Turhan Kitabevi, Ankara 2009.
- MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi/ASTARLI Muhittin/BAYSAL Ulaş : İş Hukuku, 6. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2014.
- ODAMAN Serkan : Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007.

- ÖZKARACA Ercüment : *İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu*, Beta Basım, İstanbul 2008.
- ÖZVERİ Murat : "Alt İşveren Uygulaması Ve Yeni İş Yasası", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2004, C. 1, S. 2, s. 383-400.
- REİSOĞLU Safa : *Türk Borçlar Hukuku, Genel Hükümler*, 24. Bası, Beta Basım, İstanbul 2013.
- SOYER Polat : "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirmesi 2008, Türk-İş Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu*, Ankara 2010, s. 11-85.
- SÖNMEZ TATAR Gülsüm : *İşyeri Devrinin Kazanılmış Haklara Etkisi, Tühis Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını*, Ankara 2011.
- SUBAŞI İbrahim : "İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi", *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan*, C. I, Beta Basım, İstanbul 2011, s. 125-186.
- SÜMER Haluk Hadi : *İş Hukuku Uygulamaları*, 3. Baskı, Mimoza Yayınları, Konya 2009.
- SÜZEK Sarper : *İş Hukuku*, 9. Baskı, Beta Basım, İstanbul 2013. (İş Hukuku)
- SÜZEK Sarper : "Türk İş Hukukunda İşveren", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Mart 2010, S. 17, s. 17-26. (İşveren)
- TAŞKENT Savaş : "Alt İşveren", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2004, C. 1, S. 2, s. 363-366.
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu : *Soru, Cevap ve Sorunlarıyla İş Hukukunda Alt İşveren*, Matsa Basımevi, Ankara 2012.
- ÜNSAL Engin : "4857 Sayılı Yasa'ya Göre Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2005, C. 2, S. 6, s. 536-544.

## **KARARLAR**

- Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2012/3, S. 34, s. 401-404.
- Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2012/4, S. 35, s. 484-488.
- Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2013/4, S. 39, s. 415-420.
- Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2006/4, S. 11, s. 257-260.
- Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2007/1, S. 12, s. 270-271.
- Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2007/4, S. 15, s. 240-243.
- Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2013/4, S. 39, s. 415-420.
- Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2008/2, S. 17, s. 249.
- Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2008/3, S. 18, s. 212-215.
- Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2009/1, S. 20, s. 250-254.

