

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANA BİLİM DALI
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİLİM DALI

TÜRK İŞ HUKUKUNDA
ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman

Yrd. Doç. Dr. N. Binnur TULUKÇU

Hazırlayan

Nahit Gürhan AYDIN

KONYA 2006

KISALTMALAR CETVELİ.....I

GİRİŞ..... 1

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

§ 1- TARİHİ GELİŞİM..... 3

I - GENEL OLARAK.....3

II - SOSYAL, EKONOMİK VE TEKNOLOJİK AÇIDAN

TARİHİ GELİŞİM.....5

III - YASAL AÇIDAN TARİHİ GELİŞİM..... 8

§ 2 – TERMİNOLOJİ.....13

I - GENEL OLARAK.....13

II - YASALARDA KULLANILAN KAVRAMLAR..... 14

III - UYGULAMADA KULLANILAN KAVRAMLAR..... 16

IV - DOKTRİNDE KULLANILAN KAVRAMLAR.....17

V – DEĞERLENDİRME..... 18

VI - BENZER KAVRAMLAR20

§ 3- ASIL İŞVEREN - ALT İŞVEREN KAVRAMLARI..... 22

I - GENEL OLARAK.....22

II - ASIL İŞVEREN KAVRAMI..... 23

III - ALT İŞVEREN KAVRAMI.....25

1- Tanımı.....25

2- Unsurları.....	30
a) İşin Başka Bir İşverenden Alınması.....	30
b) İşin Asıl İşverenin İşyerinde Yürüttüğü Mal Veya Hizmet Üretimine İlişkin Yardımcı İşlerinde Veya Asıl İşin Bir Bölümünde İşletmenin Ve İşin Gereği İle Teknolojik Nedenlerle Uzmanlık Gerektiren İşlerde Olması	33
aa) İşin Asıl İşverenin İşyerinde Yürüttüğü Mal Veya Hizmet Üretimine İlişkin Yardımcı İşlerinde Olması.....	34
bb) İşin Asıl İşin Bir Bölümünde İşletmenin Ve İşin Gereği İle Teknolojik Nedenlerle Uzmanlık Gerektiren İşlerde Olması.....	38
aaa) İşin Asıl İşin Bir Bölümünde Olması.....	39
bbb) İşin İşletmenin Ve İşin Gereği İle Teknolojik Nedenlerle Uzmanlık Gerektiren İşlerde Olması.....	42
c) Alt İşveren Bu İş İçin Görevlendirdiği İşçilerini Sadece Bu İşyerinde Ve Bu İş İçin Çalıştırması.....	53
d) Asıl İşverenin İşçilerinin Alt İşveren Tarafından İşe Alınarak Haklarının Kısıtlanmaması.....	58
e) Alt İşverenin Daha Önce Asıl İşverenin İşçisi Olmaması.....	61

İKİNCİ BÖLÜM

ASIL İŞVEREN – ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ

§ 4 - GENEL OLARAK.....	65
§ 5 - HUKUKİ NİTELİĞİ.....	68
§ 6 - ASIL İŞVEREN İLE ALT İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ.....	72
I - GENEL OLARAK.....	72
II - ASIL İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ.....	73
1 - Kamu İşverenlerinin Tabi Olduğu Yükümlülükler.....	73
2 - Diğer Asıl İşverenlerin Tabi Olduğu Yükümlülükler.....	74
III - Alt İşverenin Yükümlülükleri.....	76
§ 7 - ASIL İŞVEREN İLE ALT İŞVERENİN BİRLİKTE SORUMLULUĞU.....	77
I - GENEL OLARAK.....	77
II - ŞARTLARI.....	80
III - HUKUKİ NİTELİĞİ.....	85
IV- KAPSAMI.....	87
1 - 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Yasası Açısından	
Sorumluluğun Kapsamı	87
2 - 4857 Sayılı Yasa Açısından Sorumluluğun Kapsamı.....	89
a) İş Yasası'ndan Doğan Yükümlülükler.....	90
b) İş Sözleşmesinden Doğan Yükümlülükler.....	92
c) Alt İşverenin Taraf Olduğu Toplu İş Sözleşmesinden	

Doğan Y¼k¼ml¼l¼kler.....	92
d) Birlikte Sorumluluğun Bazı Sınırları.....	96
3 - 4857 Sayılı İş Yasası İle 1475 Sayılı İş Yasası'nın Karşılaştırılması.....	98
§ 8 - ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDE MUVAZAA.....	100
I - GENEL OLARAK.....	100
II - İŞ YASASI AÇISINDAN MUVAZAA.....	101
III - BORÇLAR YASASI AÇISINDAN MUVAZAA.....	106
IV - MUVAZAA NIN SONUÇLARI.....	113
§ 9 - ASIL İŞVERENİN ALT İŞVERENE R¼CUU.....	114
§ 10 - UYUŞMAZLIKLARDA G¼REVLİ MAHKEME.....	117
I - ASIL İŞVEREN İLE ALT İŞVEREN ARASINDAKİ UYUŞMAZLIKLARDA.....	117
II - ALT İŞVERENİN İŞÇİSİ İLE İLGİLİ OLAN UYUŞMAZLIKLARDA.....	118
1 - Asıl İşveren İle Alt İşverenin İşçisi Arasındaki Uyuşmazlıklarda.....	119
2 - Alt İşveren İle Kendi İşçisi Arasındaki Uyuşmazlıklarda.....	119
SONUÇ.....	120
KAYNAKÇA.....	122

KISALTMALAR CETVELİ

B.	: Baskı
Bkz.	: Bakınız
B.Y.	: Borçlar Yasası
C	: Cilt
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
dn.	: dipnot
E.	: Esas
E.İş. Y.	: Eski (1475 sayılı) İş Yasası
HD.	: Hukuk Dairesi
HGK.	: Hukuk Genel Kurulu
ILO	: International Labour Organization (Uluslar arası Çalışma Örgütü)
İntes	: Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası
İş.Mah.Y	: 5521 sayılı İş Mahkemeleri Yasası
İş. Y.	: 4857 sayılı İş Yasası
K.	: Karar
Kamu-İş	: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası

KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
md.	: madde
MESS	: Metal Sanayicileri Sendikası
No	: Numara
R.G.	: Resmi Gazete
SSY	: Sosyal Sigortalar Yasası
s.	: sayfa
S	: Sayı
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
Tic.	: Ticaret
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TİSK.	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TTŞÇVCSİS	: Türkiye Toprak Seramik Çimento Ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası
TÜHİS.	: Türkiye Haber İş Sendikası
vd.	: ve devamı
vs.	: ve sair
Y.	: Yargıtay
YKD	: Yargıtay Kararları Dergisi

GİRİŞ

İnsanoğlu, hayatı boyunca ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla hep bir uğraş vermiştir. Bu uğraşların bir neticesi olarak ve insan hayatının çeşitli alanlarında duyulan gereksinimleri karşılamak üzere çeşitli buluşlar yapılmıştır. Bu buluşlar, sağlık alanında bir ilaç, otomotiv sektöründe bir otomatik vites, bilişim alanında bir dizüstü bilgisayar ve burada sayamadığımız daha birçok alanda çeşitli ürünler olmuştur.

Çalışma hayatının da kendine has gereksinimlerinin olduğu izahıtan var-estedir. Bu gereksinimleri karşılamak üzere, çeşitli müesseseler ve istihdam biçimleri ortaya çıkmıştır. İşte alışma hayatının gereksinimlerinden biri olarak ortaya çıkan ve “Türk alışma Hayatı” ile tanışması çok eski tarihlere dayanan müesseselerden biri de “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi” olmuştur.

Gerçekten de, “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi” nin “Türk alışma Hayatı” na girmesi ihtiyaçlar doğrultusunda olmuştur. Nitekim bu durumu, “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi” ile ilgili yasal düzenlemenin, ilişki uygulamada görüldükten sonra yapılması açıkça göstermektedir.

Hayatın her alanında olduğu gibi, çalışma hayatı alanında da zaman içinde ihtiyaçlar değişebilmektedir. Bu değişime paralel olarak, duyulan ihtiyaçları

karşılmak üzere uygulanan veya ortaya çıkan müesseseler de zaman içinde değişim göstermektedir.

“Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi” nin düzenlenmesi de, zaman içerisinde ve ihtiyaçlar doğrultusunda değişikliğe uğramış, bu değişikliğin nedeni bazen çalışma hayatının gereksinimleri olurken bazen de kötüniyetli uygulamaların önüne geçme isteği olmuştur. Konu ile ilgili yapılan son düzenleme de, bu durum kendisini açıkça göstermektedir. Gerçekten de 1475 sayılı Yasa'yı yürürlükten kaldıran 4857 sayılı İş Yasası'nda bu ilişki düzenlenirken, kötüniyetli uygulamaların önüne geçme niyeti ön planda tutulmuş ve bunu sağlamaya çalışılırken Yasa'nın genelinde kendini hissettiren esneklik ilkesi, “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi” nde etkisini gösterememiştir.

Nihayetinde, daha önceki İş Yasaları' nda her zaman kendine bir yer bulan ve şu anda yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Yasası'nın 2 inci maddesinde de düzenlenmiş olan “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi”, uygulamada sıkça görülen ve bünyesinde birçok sorunları barındıran bir müessesedir. Bu sorunları çözme noktasında, yasal düzenlemelerin yanında Yargıtay uygulamalarının da çok büyük önemi vardır. Nitekim, Yargıtay'ın “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi”ndeki görüşleri, yeni İş Yasası'nın bu konudaki düzenlemesine büyük oranda yansımıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

§ 1 - TARİHİ GELİŞİM

I - GENEL OLARAK

Çalışma hayatı, ekonomik değişim ve gelişmelerden çabuk etkilenen ve buna bağlı olarakta dinamik yapıya sahip olan bir alandır. Bu alan dinamik olmak zorundadır. Çünkü çalışma hayatının konuları, üretim ve insandır¹.

Çalışma hayatının asli unsurlarından biri olan işverenler, genel anlamda üretim faaliyetlerinde bulunmakta ve bu faaliyeti de işçiler, iş makineleri gibi unsurların aracılığı ile yapmaktadırlar. Bunları yaparken de gerek ekonomik gerekse teknik ya da başka nedenlerle üretimin her aşamasını kendi işçileri ya da kendi iş araçları ile gerçekleştirememekte; özellikle temizlik, bakım, onarım, yemek, servis, güvenlik gibi yardımcı işlerin görülmesini alt işverenlere bırakabilmektedirler².

İşyerinde alt işverene iş verilmesi, çalışma hayatının gereksinimlerinden biri ve hukuki dayanakları bulunan bir ilişki olduğu bilinen bir gerçektir³. Ancak, 1980 'li yılların ortalarına kadar, bu müessesenin etkin olarak kullanıldığından bahs-

1 **AKBULUT**, Servet, Türk Endüstriyel İlişkiler Sisteminde Alt İşveren (Taşeron), Master Tezi, Ankara 1994, s.21.

2 **TAŞKENT**, Savaş, Alt İşveren, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, C:1, S:2, İstanbul 2004,s.363.

3 **DİSK/Genel-İş Eğitim Yayınları**, (4857 sayılı) İş Kanunu, Ankara 2005, s.8.

etmek mümkün değildir⁴. 1980 'li yıllardan sonra ekonomik şartların etkisiyle de olsa, alt işverenlere verilen işlerin sayısındaki artış göze çarpmaktadır. Bu artışla birlikte, asıl işveren-alt işveren ilişkisi, Türk İş Hukuku'nun en tartışmalı ve sorunlu alanlarından biri olmuştur⁵.

Yukarıda belirtildiği üzere, bu ilişkinin kurulma amacı çalışma hayatının getirdiği ihtiyaçlardır. Bazı işlerin bir ihtisası gerektirmesi ya da bazı zorunluluklar bazı işverenlerin işçilerini başka bir işverenin işyerinde çalıştırmasını gerekli kılabilmektedir. Bilgi, ulaşım ve iletişim teknolojileri başta olmak üzere, uzmanlığa dayanan bütün üretim sektörlerinde bu yolla kalitenin artırılması ve ürünün ucuza mal edilmesi amacı doğrultusunda yoğun bir alt işveren kullanımını söz konusudur. Ancak, son yıllarda ülkemizde alt işverenlik müessesesinin, işyerindeki işleri bölmek, işyerinde icra edilen faaliyetleri çeşitli alt işverenlere vermek suretiyle işyerinin bütünlüğünü bozmak; sonuçta aynı işyerinde çeşitli işkollarına giren faaliyetler ortaya çıktığından sendikalaşmayı zayıflatmak ve böylece toplu iş sözleşmesi düzeninden de kurtulmak amacı için kullanıldığı gözlenmektedir⁶. Bu şek-

4 **ÖZVERİ**, Murat, Alt İşveren Uygulaması ve Yeni İş Yasası, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C:1, S:2, İstanbul 2004, s.383.

5 **ALPAGUT**, Sevil, Yeni İş Yasası ile Alt İşveren Kurumundaki Yeni Yapılanma, “Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı Sorunların Değerlendirilmesi ve Çözümleri” Konulu İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Araştırma ve Uygulama Merkezi İle Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası Arasında 06 Mayıs 2004 Tarihinde Ortaklaşa Düzenlenen Toplantı Notları, İntes, Yayın No:10, Ankara 2004, s.16.

6 **EYRENCİ**, Öner, 4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C:1, S:1, İstanbul 2004, s.21.

ilde kötünıyetli ve muvazaalı olarak kurulmak istenen asıl işveren-alt işveren ilişkisinin Yasa tarafından korunmayacağı şüphesizdir.

II- SOSYAL, EKONOMİK VE TEKNOLOJİK AÇIDAN

TARİHİ GELİŞİM

Türk çalışma hayatında, özellikle sanayinin gelişmesi ile çeşitli istihdam biçimleri görülmeye başlanmıştır. Kısmi süreli çalışma, iş buldukça çalışma, yevmiyeli işçi çalıştırma, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırma, sözleşmeli personel ve alt işveren aracılığı ile iş yaptırma, ekonomik ve teknolojik şartların beraberinde getirdiği istihdam biçimleri olmuştur⁷. Yine ekonomik ve teknolojik gelişmelerin etkisi ile, üretim çeşitlenmiş ve bunun sonucu olarakta belli alanlarda uzmanlaşmaya gidilmiştir. Bu gelişme ve değişmelerin paralelinde, işverenler uzmanlık alanlarının dışında kalan işleri başka işverenlere yaptırtma eğilimine girmişlerdir⁸.

İlk dönemlerde, bazı işlerin yoğun bir şekilde müteahhitler tarafından üstlenildiği görülmeye başlanmıştır. Uygulamada bir müteahhit, (yol, köprü, bina, fabrika gibi) belirli bir işin yapımını taahhüt ederek, bu işin bir bölümünün veya eklentilerinin yapılmasını diğer veya birkaç müteahhide bırakmaktadır. Bu suretle toplumun çalışma hayatında; ekonomik-teknik gelişmelerin doğurduğu zorunlulukl-

7 **AKBULUT**, s.22.

8 **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.136; **NARMANLIOĞLU**, 1994, s. 116; **ÜNSAL**, Engin, 4857 Sayılı Yasa'ya Göre Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C:2, S:6, İstanbul 2005,s.535.

arın getirdiği bir iş bölümünün (veya daha doğrusu ihtisaslaşmanın) sonucu olarak “müteahhidin müteahhidi” , “alt müteahhit”, “taşeron”⁹ veya “aracı” adları altında ortaya çıkan bir “alt işverenler” grubu, çalışma hayatında gittikçe artan bir önem kazanmıştır¹⁰. Niteliği gereği, alt işveren müessesesi en çok inşaat sektöründe kullanılmaktadır. İnşaat işkolu ile ilgili yapılan bir araştırmaya göre, kamu kesimine iş yapan müteahhitlerin %85'i, özel kesime iş yapanların ise %32'si, her ikisine birden iş yapan müteahhitlerin ise %94'ü, alt işveren ile çalışmaktadırlar¹¹.

1980 'li yıllardan önce, asıl işveren-alt işveren ilişkisi daha çok kamu hizmetlerinde görölmekteydi¹². Daha sonra KOBİ 'lerin teşvik edilmesi ve bunun sonucunda da bu işletmelerin çoğalması, artan maliyetler, işverenleri kayıt dışına ve ucuz işgücüne yöneltmiş, işverenleri bu hedefe götürecek müesseselerden biri de alt işveren uygulaması olmuştur. Bu nedenlerle de bu yıllardan sonra asıl işveren-alt işveren ilişkisinin uygulamada görölme sıklığı hızla artmaya başlamıştır¹³.

9 Taşeron kavramının kaynağı Fransızcadır. Fransızca sözlük anlamı şöyledir: “Tek başına veya bir-iki işçisi ile birlikte, çok defa götürü olarak ve genellikle bir başka büyük müteahhitten iş alarak çalışan küçük müteahhit” (**UĞUR**, İbrahim, Bireysel İş Hukukunda Asıl İşveren (Müteahhit) ve Alt İşveren (Taşeron) İlişkileri, İntes, Mart-Nisan 1996, s.10).

10 **İZVEREN** Adil / **AKI** Erol, İş Hukuku, Bireysel İş Hukuku C. I, B. 1, İzmir 1998, s. 113-114.

11 **GÜNEŞ**, Hurşit, Türkiye'de İnşaat Sektörünün Yapısı ve İstanbul Müteahhitlerinin Sorunları, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul 1990, s.48.

12 **ÇANKAYA**, Osman Güven/ **ÇİL**, Şahin, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, Geçici (Ödünç) İş İlişkisi, İşyeri Devri, Hizmet Akti Devri, Ankara 2006,s.15

13 **ŞEN**, **Sabahattin**, Alt İşverenlik, Tanımlar ve Gerçekler, Sendikal Notlar, Petrol-İş Sendikası Dergisi, S:9, Haziran 2001, s.88; **ŞEN'e göre**, ülkemizde 1980'li yıllardan sonra, alt işveren kullanımının artmasının nedeni, ucuz işçi çalıştırmak amacı ile sendikasız ve toplu iş sözleşmesiz işçi çalıştırılmak

Ticaret şirketleri, üretim kapasitelerini arttırmada, gerekli ekipmanın temininde alt işverendenlerden yararlanırlar. Alt işveren müessesesinin, bu şirketler tarafından kullanılması, gerek ekonomik gerekse teknolojik yararlar sağlar. Şirket, kendi çalıştırdığı işçilerle yapacağı işi, alt işverene yaptırmak sureti ile çok daha az bir maliyetle işi bitirebilir. Yine, bir iş için gerekli olan teknik ekipmanları satın almak yerine, bu tür işleri alt işverenlere yaptırarak bu maliyetlerden de kurtulabilir. Şirketin siparişlerinde bir azalma olduğu zaman, işi kendi işçileri ile yapan bir şirket, bu işçileri çıkartmak istediğinde, gerek iş güvencesi hükümleri gereğince, gerekse işçi sendikasının karşı çıkmasıyla bazı sıkıntılar yaşayacaktır. Bu işi, kendi işçileri ile değil de, alt işverene yaptırmak sureti ile çalışan şirket ise, böyle bir durumda, bahsettiğimiz sıkıntıları yaşamayacaktır¹⁴.

III- YASAL AÇIDAN TARİHİ GELİŞİM

Yukarıdaki anlatımlardan da anlaşılacağı üzere, asıl işveren-alt işveren ilişkisi, önceleri herhangi bir yasal düzenleme ile teşvik edilmeksizin ve çalışma hayatının gereksinimleri doğrultusunda ortaya çıkmış müesseselerden biridir. Türk çalışma hayatına ihtiyaçlar doğrultusunda dahil olan asıl işveren-alt işveren ilişkisi istenmesidir. Ayrıca, ilginç olan, alt işveren müessesesinin belirtilen bu nedenlerle öncelikle kamu işverenleri tarafından kullanılmasıdır. 1980 sonrasında, kamu harcamalarının kısılması, özelleştirme uygulamaları nedeni ile işgücü maliyetleri düşürülmeye çalışıldı. Bu nedenle de, alt işveren kullanımını hızla arttı (ŞEN, Selüloz-İş, s.101); **MAHİROĞULLARI'** na göre, Türkiye gerçeğinde alt işveren işçisi ucuz ve sendikasız işçi anlamına gelmektedir (**MAHİROĞULLARI**, Adnan, Türkiye'de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar, Doç. Dr. Feramuz AYDOĞAN'ın Anısına, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi, C:2 S:1, Nisan 2001, s.185).

14 ŞEN, Selüloz-İş, s.61.

inin zaman içerisinde hukuki zeminde düzenlenme ihtiyacı doğmuş ve bu müessese ile ilgili ilk düzenleme 1936 tarihinde yapılmıştır¹⁵. Hukuki düzenlemelerin hareket noktası, genel olarak, asıl işverenden iş alan alt işverenin işçilerinin korunması gerekliliği olmuştur¹⁶.

İş hayatı gerçekten de çok dinamik bir alandır. Bu alanda, gelişen teknoloji ve ekonomik ilişkiler, işletmeler arasındaki rekabetin artması gibi nedenlerle devamlı yeni kurallara ihtiyaç duyulmaktadır. Elbetteki bu ihtiyaç, ilgili yasal düzenlemelerde de bulunan kuralların gözden geçirilmesini veya yeni kuralların ihdas edilmesini zorunlu kılmaktadır¹⁷.

Bir işverenden işinin belirli bir bölümünü veya işyeri eklentisinde iş alan işverenlerin işçilerine karşı da yükümlülüklerinden bahsedilmesi ve bunlara iş veren “asıl işverenler” in de sorumlu tutulması esası, Türk İş Hukuku mevzuatına ilk defa 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı İş Yasası ile girmiştir¹⁸.

1936 tarih ve 3008 sayılı Yasanın md.1/IV. fıkrasında, Türk İş Hukuku mevzuatında yer alan bu ilişkiden şu şekilde bahsedilmiştir: “ İşçiler doğrudan doğrudan

15 ŞEN, Selüloz-İş, s.106.

16 ÜNSAL, s.535.

17 ERGİN, Berin, Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı Sorunların Değerlendirilmesi ve Çözümleri, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Araştırma ve Uygulama Merkezi İle Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası Arasında 06 Mayıs 2004 Tarihinde Ortaklaşa Düzenlenen Toplantı Notları, İntes, Yayın No:10, Ankara 2004, s.14.

18 R.G. 15.06.1936, S: 3330.

uya işveren veya vekili tarafından olmayıp da, üçüncü bir şahıs aracılığıyla ile işe girmiş ve bu üçüncü şahıs ile mukavele akdetmiş olsalar bile, mukavele şartlarından asıl işveren mesuldür". Bu hüküm ile asıl işveren veya vekili tarafından işe alınmamış olsa bile, asıl işverenden iş alan alt işverenin işçisi olarak çalışanların sözleşmedeki haklarından asıl işverenin de sorumlu olacağı hususu düzenlenmiştir. Her ne kadar, fıkranın ifade edilişindeki eksiklik nedeni ile, alt işverenin işçilerine karşı sadece asıl işverenin sorumlu olacağı gibi bir anlam çıkıyor ise de, gerçekte alt işverenin de asıl işverenle birlikte sorumlu olacağı hususu tartışmadan uzaktır¹⁹. Nitekim bu eksiklik, 3008 sayılı Yasa'nın md.1/IV. fıkrasının 1950 tarihinde 5518 sayılı Yasa ile değiştirilmesi ile giderilmiştir²⁰. Bu değişiklik ile ilgili fıkra "aracılar da asıl işverenle müştereken ve müteselsilen sorumludurlar" ibaresi eklenerek, asıl işveren ve alt işverenin birlikte sorumluluğu hususuna hiçbir tereddüte yer bırakmayacak şekilde açıklık getirilmiştir.

1961 Anayasası'nın kabulü ile çalışma hayatına yönelik olarak önemli sayılabilecek haklar sağlanmış ve güvence altına alınmıştır. 1961 Anayasası'nın kabulünden sonra Anayasa'da öngörülen esaslara uygun düzenlemeler yapılmış ve bu çerçevede 3008 sayılı İş Yasası yerine 1967 yılında 931 sayılı İş Yasası kabul edilmiştir. Bu Yasa'nın md.1/son fıkrasında düzenlenen asıl işveren-alt işveren ilişki-

19 ÜNSAL,s.536

20 R.G. 31.01.1950, S:7420; ŞEN, Sabahattin, Türk İş Hukukunda Alt İşveren ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Ekim 2000 İstanbul Toplantısı, İstanbul 2002, s.214.

isi, “Bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer bir işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili ve bu kanundan doğan veya hizmet akdinden doğan yükümlülüklerinden asıl işveren de birlikte sorumludur” şeklinde düzenlenerek, birlikte sorumluluğun kapsamı belirtilmek sureti ile konuya açıklık getirilmiştir. Ancak bu Yasa, Anayasa Mahkemesi tarafından 1970 yılında iptal edilmiştir²¹.

931 sayılı Yasa'nın Anayasa Mahkemesi tarafından iptali üzerine 1971 yılında 1475 sayılı İş Yasası yürürlüğe girmiştir²². Bu Yasada, alt işveren, 931 sayılı Yasadaki düzenlemeyi tekrar etmekle yetinmiştir (1475 S.İş.K.m.1/V).

Öte yandan otuz yıldan fazla bir süreden beri yürürlükte olan 1475 sayılı İş Yasası, zaman zaman yapılan değişikliklere karşın, çağdaş gelişmeleri yeterince karşılayamadığı gibi, içerdiği bazı hükümler uygulamada önemini tamamıyla yitirmiştir²³. Özellikle “küreselleşme” olgusunun getirdiği “acımasız” rekabet koşulları, ister istemez bütün dünyada İş Hukuku açısından “esneklik” ihtiyacını hissettirmekte gecikmemiştir.

21 Anayasa Mahkemesi'nin 14.05.1970 Tarih, 1970/40 Esas ve 1970/26 Sayılı Kararı. (R.G. 11.05.1971, S:13833.)

22 R.G. 01.09.1971, S:13943.

23 Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu,4857 sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, Ankara 2003, s.93-94.

Sonuç olarak çalışma hayatını yakından etkileyen ekonomik, sosyal, siyasi koşullar, uygulamada karşılaşılan sorunlar, esnekleşme gereksinimi, Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü normlarına uyum sağlama zorunluluğu, 4857 sayılı İş Yasası'nın kabul edilmesini zorunlu kılmıştır²⁴.

4857 sayılı Yasa'nın en önemli özelliği, iş ilişkisi ve çalışma düzenine ilişkin eski Yasada var olan hükümleri önemli ölçüde esnetmesi, hatta kuralsızlaştırmasıdır²⁵. 4857 sayılı yeni İş Yasası, eski İş Yasası'nın katı hükümlerine getirdiği "esneklikler" ile dikkat çekmiştir. Ancak, esneklik ihtiyacı giderilirken Yasakoyucu'nun, özellikle asıl işveren-alt işveren ilişkilerinde, "muvazaalı" ilişkilerle "kötüye kullanmaları" önlemek için bulduğu formül, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin önemli ölçüde sınırlandırılması olmuştur²⁶.

4857 sayılı Yasası'nda da asıl işveren-alt işveren ilişkisi tekrar düzenlenmiş ve önceki Yasalardaki şekline göre, bazı esaslı noktalarda önemli değişiklikler yapılmıştır. Yargıtay kararları doğrultusunda muvazaayı yaratan dur-

24 **TİSK.**, Gerekçe, s.95; R.G. 10.06.2003, S:25134.

25 **ÇELİK**, Aziz, Yeni İş Yasasının Anlamı, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Yıl:15, Sayı:48, Eylül/Ekim, Ankara 2003, s.59.

26 **ALPAGUT**, Konferans, s.16; **KOÇOĞLU'na göre**, yeni Yasamızın alt işveren kurumuna bakışı, bu ilişkinin genel olarak kötüniteli olarak kurulduğunun kabulü yönündedir (**KOÇOĞLU**, M.Şükrü, Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı Sorunların Değerlendirilmesi ve Çözümleri, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Araştırma ve Uygulama Merkezi İle Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası Arasında 06 Mayıs 2004 Tarihinde Ortaklaşa Düzenlenen Toplantı Notları, İntes, Yayın No:10, Ankara 2004, s.9).

umlar ve iş hayatında ortaya çıkan uyuşmazlıklar tespit edilmiş, bu konuda daha ayrıntılı bir düzenlemeye gidilerek²⁷ bazı durumlarda bu ilişkinin kurulamayacağı hükme bağlanmıştır²⁸. 4857 sayılı Yasa, genel olarak, önceki Yasalara göre daha esnek olmasına rağmen, bu esneklik asıl işveren-alt işveren ilişkisi konusunda kendisini gösterememiş, eskisinden daha katı bir uygulamaya yerini bırakmıştır. Yasakoyucu'nun bu konuda sert bir tutum takınması, uygulamada görülen muvazaal ve kötüniyet ilişkilerin önlenmesine yönelik olmakla birlikte²⁹, bu kadar katı yasaklar konulması, yasanın bütünlüğündeki esneklik ilkesi ile çelişmiş³⁰, iyiniyetli

27 **CENTEL'e göre**, bu konuda kazuistik, meseleci bir yöntemin benimsenmesi yerinde olmamıştır. Burada da, diğer Yasalardaki gibi soyut bir düzenleme yapılarak, ayrıntıların yargının yorumuna bırakılması daha doğru olacaktı (**CENTEL**, Tankut, Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı Sorunların Değerlendirilmesi ve Çözümleri, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Araştırma ve Uygulama Merkezi İle Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası Arasında 06 Mayıs 2004 Tarihinde Ortaklaşa Düzenlenen Toplantı Notları, İntes, Yayın No:10, Ankara 2004, s.53).

28 **GÜNAY**, Cevdet İlhan, “Yargıtay Kararları Açısından Alt İşveren Sorunlarının Değerlendirilmesi”, Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı Sorunların Değerlendirilmesi ve Çözümleri, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Araştırma ve Uygulama Merkezi İle Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası Arasında 06 Mayıs 2004 Tarihinde Ortaklaşa Düzenlenen Toplantı Notları, İntes, Yayın No:10, Ankara 2004, s.25.

29 **ŞAHLANAN**, Fevzi, Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı, Sorunların Değerlendirilmesi ve Çözümü, İntes, Yayın No:19, Ankara 2004, s.49; **TAŞKENT'e göre**, bu ilişki bazı işverenler tarafından kötüye kullanılarak özellikle sendikal faaliyetlerin önlenmesi, işçi ücretlerinin düşürülmesi amacıyla başvurulan bir müessese olmuştur. Yeni yasada da bu durumların önlenmesi amacı ile ilişkiyi oldukça daraltan ve aynı zamanda da aşırıya kaçan düzenlemelere yer verilmiştir. (**TAŞKENT**, Alt işveren, s.363.)

30 **ÇANKAYA / ÇİL'e göre**, 4857 sayılı Yasa'nın genel eğilimi olan esneklik ilkesine aykırı olan bu düzenlemenin Yasa'da yer almasının sebebi, 1475 sayılı Yasa döneminde sıkça görülen muvazaalı ilişkilere bir tepkidir (**ÇANKAYA / ÇİL**, s.15).

ve muvazaa olmayan durumlarda dahi bu ilişkinin kurulmasını engelleyen hükümler Yasada yer almıştır³¹.

§ 2 – TERMİNOLOJİ

I - GENEL OLARAK

Bir işverenin diğer bir işverenle sözleşme yaparak, ona iş yaptırması ile doğan hukuki ilişkide, bu ilişkinin taraflarının hangi kavramlarla anılacağı sorusuna, çoğu zaman farklı cevaplar verilmiştir. Bu farklı cevapların meydana gelmesinin çeşitli neden ve kaynakları bulunmaktadır. Böyle bir iş ilişkisinin taraflarının adlandırılmasında Yasakoyucu, Yargıtay ve doktrin farklı görüşler ortaya koyabilmektedir. Bu fark doktrinin, Yargıtay'ın kendi içinde dahi yaşanmaktadır. Bu durumun, alt işveren kurumunun çalışma hayatının gerekleri doğrultusunda ortaya çıkmasıyla bağlantısı olabilir. Zira, hasıl olan gereksinimler ile değil de, bir yasal düzenleme ile çalışma hayatımıza girmiş bir kavram hakkında bir görüş birliğinin olması çok normaldir.

31 ÜNSAL 'a göre, 1971 sonrasında teknolojiye ve dünya ekonomik düzeninde yaşanan gelişmeler, işverenlerin başka ülke işverenleri ile küreselleşen bir dünyada yarışabilmelerine olanak tanımak ve 1475 sayılı Yasanın 1 inci madde hükmünün işçilerin Anayasa'dan doğan sendika üyesi olma hakkını ortadan kaldırma etkisi, ucuz işgücü çalıştırma eğilimlerinin ülkemizde artması üzerine sendikalaştırma ve ucuz işçilik eğilimlerini engellemek amacı ile 4857 sayılı yeni İş Yasası 'nda konu ile ilgili değişik bir düzenleme getirilmiştir. Eski düzenlemede, işçilerin bireysel ve kollektif haklarının kısıtlanmasına, özellikle sendika üyeliği konusunda ciddi ve yaygın bir kısıtlamaya olanak tanınmaktaydı. (ÜNSAL, s.537,538); KOÇOĞLU'na göre, esnekliği ile dikkat çeken 4857 sayılı İş Yasası'nın alt işveren kurumuna getirdiği ayrıntılı sınırlamalar yerine, takdir hakkının yargıya bırakılması daha uygun olurdu (KOÇOĞLU, s.9).

Burada, konu ile ilgili olarak Yasakoyucu, Yargıtay ve doktrin tarafından tercih edilen kavramlar incelenmek sureti ile yaşanan kavram kargaşasına bir açıklık getirmeye çalışılacak ve bu bilgiler doğrultusunda, günümüzde kullanılması uygun olacak kavramın tespitine çalışılacaktır.

II- YASALARDA KULLANILAN KAVRAMLAR

1936 tarih ve 3008 sayılı Yasa'nın md.1/IV. fıkrasında, asıl iş sahibinin anlaşacağı kişinin, yani diğer işverenin ifade edilme şekli incelendiğinde, madde metninde, "... üçüncü bir şahıs aracılığıyla..." denmekle, asıl iş sahibinin, yani asıl işverenin karşı tarafından "üçüncü bir şahıs" olarak bahsedildiği görülmektedir. Bu kavramı takiben de "aracılığıyla" ibaresi kullanılmıştır. Yasa koyucunun, bu Yasada, asıl işverenin karşısında bulunan üçüncü kişiye "aracı" kavramını yüklediği görülmektedir. Nitekim 5518 sayılı İş Yasası'nın Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Yasa ile, asıl işveren ile bunun işyerinde işçi çalıştıran işveren arasındaki ilişkiye "aracılık", bu işverene de "aracı" denilmiştir³².

1967 yılında kabul edilen 931 sayılı İş Yasası ile 1971 yılında kabul edilen 1475 sayılı İş Yasası'nın md.1/son fıkrasında; "Bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer bir işverenin..." denilmektedir. Burada Yasakoyucu,

32 CANBOLAT Talat, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, İstanbul 1992, s.7.

aracı, aracılık ve üçüncü şahıs kavramlarını terk etmiş ve sadece “diğer işveren” demekle yetinmiştir. Görüldüğü üzere, burada aracı kavramından vazgeçilmiştir³³.

Öte yandan, 931 sayılı Yasa ile 1475 sayılı Yasa'nın 29. maddesinde de bu konu ile ilgili bir düzenleme bulunmaktadır. Buradaki düzenleme daha çok kamu kurum ve kuruluşları ile ilgilidir. Bu maddede, bahsedilen kurum ve kuruluşların, yapılacak iş için anlaştıkları kişilerden, “müteahhit” ve “taşeron” olarak bahsedildiği görülmektedir. Bu kavramlar, 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Yasa'da da aynen korunmuştur (İş.Y.md.36).

1475 sayılı İş Yasası yürürlükten kaldıran 4857 sayılı İş Yasası'nda da bu ilişki düzenlenmiştir. Ancak bu Yasa'da, kavram kargaşasına bir son verilmiştir³⁴. 1475 sayılı Yasada açıkça alt işveren kavramı kullanılmamasına karşın 4857 sayılı Yasa'da bu hukuki ilişkinin taraflarından bahsedilerek, Yasakoyucu'nun alt işveren kavramını tercih ettiği açıkça ortaya konulmuştur. Yasa'nın md.2/VI. fıkrasında açıkça “...diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir...” denilerek, artık asıl işverenden iş alan tarafın alt işveren olarak adlandırılacağı açıkça ortaya konulmuştur. Ancak yukarıda belirtildiği gibi, bu Yasa'nın 36. maddesinde düzenlemede yer alan kavramlarda herhangi bir değiş-

33 931 sayılı Yasa tasarısının Hükümet gerekçesinde “aracı” kavramının kasıtlı olarak kullanılmadığı, zira bu kavramın uygulamada ortaya çıkardığı karışıklığın gözönünde bulundurularak bu kavramın tercih edilmediği belirtilmiştir (İş Yasası Tasarısı Hükümet Gerekçesi, TBMM Tutanak Dergisi, D.1.Toplantı:2, No:89, s.3).

34 **DEMİR**, Fevzi, İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2003, s.13.

iklik yapılmamış ve “müteahhit” ve “taşeron” kavramları kullanılmaya devam edilmiştir.

Yukarıda anlatılanlara benzer bir hüküm, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası'nda bulunmaktadır. Bu Yasa'nın 87. maddesinde; “Bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde işverenden iş alan ve kendi adına sigortalı çalıştıran üçüncü kişiye aracı denir” denilmektedir. Burada Yasakoyucu'nun “aracı” kavramını tercih ettiği görülmektedir. Esasında burada anlatılan iş ilişkisi, İş Yasaları'nda belirtilenlerden farklı değildir. İş Yasaları'nda, iş ilişkisi esas alınarak düzenleme yapılmasına karşın, 506 sayılı Yasa'da sigortalılık esası göz önünde bulundurularak düzenleme yapılmıştır³⁵.

III- UYGULAMADA KULLANILAN KAVRAMLAR

Yargıtay, konu ile ilgili olarak farklı kararlarında ve farklı tarihlerde, çeşitli kavramları kullanmıştır. Bu durum günümüzde hala devam etmektedir. Ancak, daha eski tarihlerde daha çok “taşeron” kavramının kullanıldığı göze çarpmaktadır³⁶. Ancak, bu kavramın yeknesaklık kazandığını söylemek mümkün değildir. Günümüzde ise bu kavram halen kullanılmakta olup, “alt işveren” kavram-

35 ALPAGUT, s.23; MURTEZA, s.136; 506 sayılı Yasada “aracı” kavramının kullanılması, aracı kavramının alt işveren kavramından çok farklı özellikler arzetmesi nedeni ile eleştirilmiştir (ŞEN, Selüloz-İş, s.30).

36 Y.9.HD. 22.1.1974 tarih ve E. 1973/25501, K. 1974/1142; Y.9.HD. 13.4.1984 tarih ve E. 1984/3336, K. 1984/4253; Y.9.HD. 15.9.1988 tarih ve E. 1988/6049, K. 1988/8073 (CANBOLAT, s.160,168,173); Y.9.HD., 7.3.1994, E.1993/14770, K.1994/3254 (ŞEN, Selüloz-İş, s.25, dn.31).

ının da sıkça kullanıldığı görülmektedir³⁷. Hatta aynı kararında, bu iki kavramı birlikte kullandığı da olmuştur³⁸. Bunlardan farklı olarak, müteahhit³⁹, aracı⁴⁰, alt müteahhit⁴¹ gibi kavramlarında kullanıldığı görülmektedir.

IV- DOKTRİNDE KULLANILAN KAVRAMLAR

Doktrin tarafından kullanılan kavramlarda da birlik yoktur. Alt müteahhit, alt ismarlanan, alt işletici müteahhit, taşeron, alt işveren, aracı gibi kavramların kaynaklarda ayrı ayrı veya birlikte kullanıldığı görülmektedir⁴². Kullanılan

37 Y.9.HD. 18.4.2000, E. 2000/1761, K. 2000/5843; Y.9.HD. 27.3.2000, E. 2000/664 , K. 2000/3273; Y.9.HD. 25.11.1999, E. 1999/115945, K. 1999/17965 (**GÜNAY**, Cevdet İlhan, Şerhli İş Kanunu, C.1, B.2, Ankara 2001, s. 259-261); Y.9.HD., 21.2.1994, E.1993/13411, K.1994/2587 (**ŞEN**, Selüloz-İş, s.25, dn.31).

38 Y.9.HD. 23.12.1999, E. 1999/17288, K. 1999/20063; Y.9.HD. 29.4.1997, E. 1997/3762, K. 1997/7743(**GÜNAY**, 2001, s.260,270,271); Y.HGK., 14.11.2001, E.2001/9-711, K.2002/820; Y.9.HD., 6.11.2001, E.2001/14228, K.2001/17344 (**GÜNAY**, 2004, 277-283).

39 Y.9.HD. 5.7.1999 , E. 1999/10575, K. 1999/12064; Y.9.HD., 4.3.1991, E.1990/11890, K.1991/3190 (**GÜNAY**, 2001, s. 262-264).

40 Y.10.HD. 18.9.1974, E. 1974/4968, K. 1974/5573 (**CANBOLAT**, s.158,159); YHGK. 4.11.1987, E. 1987/9-166, K. 1987/815 (**MARANGOZOĞLU**, Osman, Türk İş Hukuku'nda Alt İşveren Kavramı, Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar Ve Yeni Bir Model Denemesi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara 1999, s.8, dn.12); Y.9.HD., 20.11.1986, E.1986/9508, K.1986/10485 (**ŞEN**, Sabahattin, Taşeronluk (Alt İşverenlik) ve Endüstriyel İlişkilere Etkileri, Selüloz-İş Sendikası Eğitim Yayınları, No: 14, 2. Bası, İstanbul 2002, s.25, dn.31)

41 Y.HGK., 12.6.1991, E.1991/10-277, K.1991/359 (**ŞEN**, Selüloz-İş, s.25, dn.31).

42 “Alt işveren, aracı, taşeron, alt müteahhit”, **ESENER**, s. ; “Alt işveren, müteahhit, taşeron, alt işletici”, **ELBİR**, Halid Kemal, Asıl İşveren-Alt İşveren (Müteahhit-Taşeron) Kavramları Hakkında Bazı Düşünceler, İş Hukuku Dergisi, C:I, S:1, Ocak-Mart İstanbul 1991, s. 5 vd; “Alt müteahhit, taşeron”, **AKKANAT** Halil, Taşeronluk (Alt Müteahhitlik) Sözleşmesi, İstanbul 2000, s. 1 vd; “Alt

kavramlarda bir birlik olmasa da, ağırlıklı olarak kullanılan kavramın, “alt işveren” kavramı olduğunu söylemek gerekir⁴³.

Daha önceleri, 1475 sayılı Yasa'da “diğer işveren” ibaresinin kullanıldığı savunulmuş ve alt işveren ifadesinin Yasa dışı bir kavram olarak nitelendirildiği de olmuştur⁴⁴.

V. DEĞERLENDİRME

Yukarıda bahsedildiği üzere, gerek Yargıtay'ın kullandığı kavramlarda gerekse doktrin tarafından kullanılan kavramlarda bir birlik yoktur. Gerçekten, 4857 sayılı İş Yasa'sı dönemine kadar, asıl işverenden iş alan işverenin ne şekilde adlandırılacağı belirtilmemiştir. 3008 sayılı Yasa'da “üçüncü bir şahıs aracılığıyla” ifadesi, 931 sayılı ve 1475 sayılı Yasalar'da da “diğer işveren” ifadesi kullanılmış, 4857 sayılı Yasa'da ise “alt işveren” kavramı kullanılmıştır.

istisna, taşeronluk”, **YALÇINDURAN**, Türker, Alt İstisna (Taşeronluk) Sözleşmeleri, Ankara 2000, s. 1 vd.; “Aracı, taşeron, alt müteahhit”, **OĞUZMAN**, s.9,10; “Alt işveren, taşaron, müteahhit”, **GÜVEN**,Ercan / **AYDIN**, Ufuk, Bireysel İş Hukuku, Eskişehir 2004, s.38.

43 Doktrinde ağırlıklı olarak “alt işveren” kavramı kullanılmaktadır. **SÜMER** Haluk Hadi, İş Hukuku, 9. B., Konya 2003, s.19-21; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hamdi, İş Hukuku, 2. Bası, Ankara 2005, s.136 vd.; **ŞAHLANAN** Fevzi, Yeni İş Yasası, TTŞÇVCSİS Yayını, 25-29 Haziran, Çeşme 2003, s. 31-41; **ÇELİK**, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 16.B., İstanbul 2003, s. 45 vd.; **SÜZEK** Sarper, İş Hukuku, 1.B., İstanbul 2002, s. 161 vd.; **NARMANLIOĞLU** Ünal, Ferdi İş İlişkileri I, 3.B., İzmir 1998, s. 111 vd.; **İZVEREN / AKI**, s. 113 vd.; **CANBOLAT**, s.5 vd; **AYDEMİR**, Murteza, s.120.

44 **EKONOMİ**, Münir, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, Tekstil İşveren Dergisi, S: 161, Eylül 1991, s.5.

Geçmiş dönemler için, kavram açısından yapılan tartışmalar, günümüzde artık eskisi kadar yapılamayacak hale gelmiştir. Zira, şu anda yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Yasası'nın, md.2/VI. fıkrasında "...asıl işveren-alt işveren..." kavramlarına yer verilerek, daha önceki Yasalarda kullanılan muğlak ifadeleri tercih edilmiştir. Yasada kullanılan bu kavram, doktrinin ağırlıklı olarak kullandığı kavramla paralellik göstermektedir. Bu durum, doktrinin görüşleri doğrultusunda bir düzenleme yapıldığının da bir göstergesidir.

4857 sayılı Yasa'nın 2. maddesinde, yukarıda belirtildiği gibi bir düzenleme yapılmasına rağmen, aynı Yasa'nın 36 ıncı maddesinde herhangi bir değişiklik yapılmamış, 1475 sayılı Yasa'da kullanılan müteahhit ve taşeron kavramları aynen muhafaza edilmiştir. Yukarıda da belirtildiği gibi, müteahhit ve taşeron kavramları bazı hallerde, alt işveren kavramı ile aynı müesseseyi ifade etmelerine rağmen bazı hallerde de farklı anlamlar ihtiva edebilmektedirler. Yasakoyucu burada kasıtlı olarak bu kavramları kullanmaya devam etmiştir. Kanaatimize göre bu kastın sebebi, önceki düzenlemede sıkı şartlara bağlı olarak kurulabilen ve yeni düzenleme ile daha da sıkı şartlara bağlanan asıl işveren-alt işveren ilişkisinin, Yasaya aykırılık nedeni ile kurulamadığı hallerde meydana gelebilecek birlikte sorumluluğun ortadan kalkması gibi sakıncalarından işçilerin korunması niyetidir. Zira, 4857 sayılı Yasa'nın 36 ıncı maddesinin son fıkrasında, aynı Yasa'nın 2. maddesinde belirtilen asıl işverenlerin de bu madde metninde, kamu tüzel kişilerine ve bazı teş-

ekköllere verilen yetkilerden yararlanabileceği belirtilmek sureti ile birbiri ile yakın, hatta bazı durumlarda aynı iki kavramdan bahsedildiği açıkça görölmektedir.

Nihayetinde, Yargıtay'ın son zamanlarda fazlasıyla kullandığı, doktrin tarafından da benimsenen ve 4857 sayılı Yasada açıkça belirtilen "alt işveren" kavramı, bu hukuki ilişkiyi karşılayan en iyi kavramdır. "Alt" kavramı ile asıl işverenden iş alınması; "işveren" kavramı ile de bu alınan işte, kendi işçilerini çalıştırma durumu anlatılmıştır. Bu nedenlerle, İş Yasası'nda belirtilen hususlar çerçevesinde, asıl işverenden iş alan tarafı en iyi ifade eden "alt işveren" kavramının kullanılması yerinde olacaktır.

VI. BENZER KAVRAMLAR

Yukarıda belirtildiği üzere, bizim tercih ettiğimiz alt işveren kavramını karşılamak üzere, alt müteahhit, müteahhit, taşeron, alt işveren, aracı gibi çok çeşitli kavramlar kullanılmıştır. Bu kavramların birbirine benzer yönleri bulunmasına karşın, aynı kavramlar değildir.

Müteahhit ve alt işveren kavramları birbirinden farklı kavramlardır. Bu kavramlar sık sık karıştırılmakta, bazen de aynı anlamda kullanılmaktadır. Borçlar Yasası'nın "istisna akdi" ni düzenleyen 355 inci maddesi uyarınca müteahhit, iş sahibine karşı ücret karşılığında bir iş (eser) yapmayı taahhüt eder. Aynı yasanın 356 inci maddesine göre de, işin niteliği açısından bir sakınca yoksa müteahhit yüklediği işi bir başkasına devredebilir. İşin devredildiği bu kişi ya da kuruluş alt işveren

olarak adlandırılır. Ancak, müteahhit, aldığı işin sadece bir kısmını alt işverenlere devredebilmektedir. Müteahhit, iş sahibine karşı işin tamamından sorumlu iken, alt işverenin sorumluluğu aldığı asıl işin bir kısmı kadardır. Burada önemli olan husus, alt işverenin asıl işin bir bölümünü üstlenmesidir⁴⁵. Ayrıca alt işverenden söz edebilmek için, işin mutlaka müteahhitten alınması gerekmez. “İşin bir bölümünü”, asıl iş sahibinden alan kişi ya da kuruluş da alt işveren sayılır⁴⁶. Görüldüğü üzere, müteahhit asıl işin tamamını almaktadır. Alt işveren denildiğinde ise, asıl işin bir bölümünde veya yardımcı işlerinde iş alan işverenden bahsedilmektedir. Bu yönüyle de alt işveren kavramı, müteahhitten ayrılmaktadır.

Aracı⁴⁷ kavramı da alt işveren kavramı ile özdeş bir kavram değildir. Borçlar Yasası'nın 416. maddesine göre, kendi adına vekillik veren hesabına ücret karşılığında kıymetli evrak ve menkul eşya alım satımı yapan kişiye aracı denir. Aracı, aracılık yaptığı işte işveren sıfatına haiz değildir. Belki, istihdam ettiği işçiler vardır ancak, bu işçileri asıl işverene temin etmek asıl görevidir. Dolayısıyla, işçilerin asıl işverene temin edilmesi ile birlikte, aracının görevi biter. Temin ettiği işçilerin, işvereni durumunda değildir. Temin edilen işçilerin işvereni, asıl işin sahibidir.

45 ŞEN, Sabahattin, Ekonomik ve Teknik Anlamda Taşeronluğun (Alt İşverenlik) Tanımı ve Sınıflandırılması, Çimento İşveren Dergisi, C: 10, S:1, Ocak 1996, s.17.

46 GÜNAY, 2004, s. 274.

47 Hemen belirtmek gerekir ki, burada bahsedilen aracı kavramı 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası'nın 87. maddesinde kullanılan “aracı” kavramından farklıdır. Zira, 506 sayılı Yasada kullanılan “aracı” kavramı, alt işveren kavramına çok yakın bir şekilde kullanılmıştır.

Bu işçilerin sorumluluğu asıl işverene aittir, aracının herhangi bir sorumluluğu yoktur (sigorta primleri, kıdem tazminatı gibi). Alt işveren ise, kendi adına ve hesabına iş yapar. Asıl işverenden aldığı işte, işverenliğini yaptığı işçiler çalıştırmaktadır. İşçi temin etme gibi bir durum söz konusu değildir. Alt işveren işçilerine karşı asıl işverenle birlikte sorumludur. Ayrıca, asıl işveren ile alt işveren arasındaki sözleşme alım-satım sözleşmesi değil, üretim ya da hizmet ile ilgili bir sözleşmedir⁴⁸.

Alt işveren ile işveren vekili arasındaki en esaslı fark ise, alt işverenin kendi nam ve hesabına işçi çalıştırmasına karşılık, işveren vekilinin, vekili olduğu işverenin adına ve hesabına işçi çalıştırmasıdır. Bu husus, alt işvereni işveren vekilinden ayırır⁴⁹. Yine, işveren vekilinin çalıştırdığı işçilerle asıl işveren arasında bir sözleşme bağı olmasına karşılık, alt işverenin işçileri ile asıl işveren arasında herhangi bir sözleşme bağı yoktur⁵⁰. Sözleşme bağı, alt işveren ile onun işçileri arasındadır. Bu nedenle, asıl işverene, eser, nakliye, kira gibi sözleşmelerle bağlı olan ve ayrı bir işveren konumunda olan alt işverenin, işveren vekili sayılması mümkün değildir⁵¹.

48 **ŞEN**, Selüloz-İş, s.30.

49 **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.136; **AYDEMİR**, Murteza, s.120.

50 **GÜNAY**, Cevdet İlhan, Toplu İş İlişkileri Açısından Alt İşveren İşçilerinin Hukuki Durumu, Tühis, Mayıs-Ağustos 1993, s.6.

51 **DEMİRCİOĞLU / CENTEL**, s.52.

§ 3 - ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN KAVRAMLARI

I. GENEL OLARAK

4857 sayılı İş Yasası, asıl işvereni ve alt işvereni tanımlamamıştır. Yasa, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin tanımını yapmakla yetinmiştir. Yapılan düzenlemelerde, kullanılan kavramların açıklığa kavuşturulmasına değil, birlikte sorumluluğun ön planda tutulmasına gayret edilmiştir. Doktrin ve Yargıtay tarafından yapılan asıl işveren ve alt işveren tanımları, Yasa'nın, asıl işveren-alt işveren ilişkisini tanımlarken ortaya koyduğu esaslar doğrultusunda olmaktadır. Bu nedenle, herkesçe kabul görmüş bir asıl işveren veya alt işveren tanımından bahsetmek mümkün değildir.

Esasında, asıl işveren ve alt işveren kavramlarını birbirinden bağımsız incelemek oldukça zordur. Bu kavramlar adete birbirine bağlı kavramlardır. Çünkü, bir işveren üstüne düşen yükümlülükleri yerine getirmiş olsa bile, diğer işveren için gerekli olan şartlardan biri veya birkaçı oluşmamışsa her iki işveren arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulamayacağından ne asıl işverenden ne de alt işverenden bahsedilemeyecektir⁵². Bu nedenle, konunun önemine binaen ayrı ayrı incelenmiş asıl işveren ve alt işveren kavramlarını düşünürken, bu kavramların birbirine sıkı sıkıya bağlı olduğu hususunu unutmamak gerekmektedir.

52 MOLLAMAHMUTOĞLU, s.137.

II- ASIL İŞVEREN KAVRAMI

Yukarıda da belirttiğimiz üzere, gerek şu an yürürlükte bulunan 4857 sayılı Yasa'da gerekse daha önceki İş Yasaları'nda, asıl işverenin tanımı yapılmamıştır. Ancak, ilgili madde metni okunduğunda asıl işveren tanımının nasıl yapılması gerektiği ile ilgili bizlere fikir veren bilgiler bulunmaktadır. Bizde burada, madde metninde belirtilen unsurlardan yola çıkarak, asıl işverenin tanımını yapmaya çalışacağız.

Öncelikle asıl işveren dediğimizde akla gelen ilk şey, asıl işveren sıfatının kazanılması için işçi çalıştırma koşulunun bulunduğu⁵³. 4857 sayılı İş Yasası'nın md.2/I. fıkrasında, bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye işveren denileceği belirtilmiştir (İş.Y.md.2/f.I). Buradan hareketle, kişinin asıl işveren sıfatını kazanabilmesindeki belkide en önemli ve öncelikli koşul işçi istihdam etmesidir⁵⁴. İşçi istihdam etmeyen bir kişinin, işyerinde yürüttüğü işlerde bir başka işverene iş vermesi halinde, burada diğer koşullar mevcut olsa bile asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulamayacak, dolayısıyla asıl işveren sıfatından bahsedilemeyecektir. Ayrıca, asıl işverenin istihdam ettiği bu işçilerin, alt işverene verilecek iş ile ilgili olarak istihdam edilmesi gerekir. Mesela; bir işveren biri bilgisayar diğeri inşaat olmak üzere iki ayrı şirkette işçi istihdam ediyor. Bilgisayar alanında yapılacak bir işin alt işverene verilmesinde, asıl işverenin işçi çalış-

53 GÜNAY, Konferans, s.32.

54 EKONOMİ, Tekstil İşveren, s.7;

ırma zorunluluğunu karşısında dikkate alınacak işçiler, bilgisayar alanında faaliyet gösteren şirkette çalışan işçilerdir. Yoksa, inşaat alanında faaliyet gösteren şirkette çalışan işçiler bu değerlendirmede dikkate alınamaz.

Bir diğer husus ise, asıl işverenin, kendine ait işyerinde işlerini yürütmesidir. İş Yasası'nın md.2/VI. fıkrasında “...Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü...” ibaresindeki “işyerinde” kelimesi ile ifade edilen husus asıl işverenin işyeridir ve bu da asıl işverenin unsurlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Asıl işveren kendi işyerinde yürüttüğü işleri alt işverene yaptırabilir. Başkasına ait bir işyerinde işlerini yürüten ve hangi sebeple olursa olsun alt işveren sıfatı da kazanamamış⁵⁵ bir işverenin asıl işveren sıfatına haiz olamayacağını söylemek gerekir.

Madde metninden çıkarılabilecek başka bir unsurda, asıl işveren sıfatının kazanılabilmesi için, alt işverene verilecek işin, asıl işverenin yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde olmasıdır. Bu konu aşağıda⁵⁶ ayr-

55 İş Yasası'nın 3 üncü maddesinin 2 inci bendi uyarınca, “Alt işveren, bu sıfatla mal veya hizmet üretimi için meydana getirdiği kendi işyeri için birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür” denmekle, alt işverenin asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi için çalıştığı yerin kendisine ait bağımsız bir işyeri olacağı belirtilmiştir. Bu nedenle, başkasına ait bir işyerinde iş almak sureti ile alt işveren sıfatını kazanmış bulunan işveren burada istisna tutulmuştur. Çünkü, alt işverenin işlerini yürüttüğü bu yer onun için ayrı bir işyeridir. Bu bağlamda, alt işveren tarafından başka bir alt işverene iş verilebilir. Bu durumda, kendisi o ilişki için asıl işveren konumunda olacaktır.

56 Bkz. s.

ıntılı olarak açıklanacağı için, sadece bu unsurlara aykırı olarak kurulan bir ilişkinin taraflarının asıl işveren ve alt işveren sıfatlarını kazanamayacaklarını söylemekle yetiniyoruz.

Sonuç olarak yukarıda anlatılanlar ışığında bir tanım ortaya koymaya çalışırsak; alt işverene vereceği iş ile ilgili işçi istihdam etmek sureti ile kendine ait işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerden birini veya daha fazlasını başka bir işverene (alt işveren) yaptıran işverene asıl işveren denir.

III- ALT İŞVEREN KAVRAMI

1- Tanımı

Aracı işveren veya öğretilde kullanılan deyimlerle “taşeron”, “alt işveren” veya “alt müteahhit” kavramı, pratik bir amacın gerçekleşmesi için ortaya çıkmıştır. Bazı işverenler çoğunlukla kendi uzmanlık alanlarına girmeyen belirli işleri başka işverenlere yaptırma yoluna gitmektedirler. Bu nedenle yapılan bir sözleşme ile (bu bir eser veya taşıma sözleşmesi olabilir) diğer bir işveren, asıl işverenin işyerinde veya eklentilerinde kendi işçilerini çalıştırmayı ve belli bir eseri veya işi yapmayı üstlenmektedir. Örneğin bir inşaatın yapımını üstlenen işveren (asıl işveren) inşaatın elektrik veya kalorifer tesisatını ya da doğrama işini ayrı ayrı alt işverenlere

yaptırabilir. Aynı şekilde bir taşıma şirketi asıl işverenin işçilerini kendi araçlarıyla her gün işyerine taşımayı taahhüt edebilir⁵⁷.

Asıl işverenle arasındaki ilişki istisna, kira taşıma gibi bir sözleşmeye dayanan alt işveren kendi işçileri karşısında bağımsız bir işveren niteliği taşır⁵⁸. Asıl işverenin adına ve hesabına değil kendi adına ve hesabına iş yapar⁵⁹. Alt işveren asıl işverene ait asıl işin bir bölümünde veya yardımcı işlerinde kendisine iş sözleşmesi ile bağlı işçileri çalıştırır. Çalıştırdığı işçiler ücretlerini ve diğer haklarını ondan alırlar, onun talimatlarına uygun olarak iş görme borçlarını yerine getirirler⁶⁰. Alt işverenin işçilerini çalıştırdığı işyeri bölümü, onlar yönünden ayrı bir işyeri niteliğini taşır⁶¹.

4857 sayılı Yasa yürürlüğe girene kadar alt işveren kavramı tam olarak tanımlanamamış, gerek 3008, gerekse 931 ve 1475 sayılı Yasalar, alt işveren kavramının tanımını yapmak yerine “birlikte sorumluluk” ilkesini öne çıkartmışlardır⁶². Bu kavram 4857 sayılı Yasa ile de tanımlanmış olmamasına rağmen, diğer Yasalara nazaran tanımının yapılabilmesi daha kolay hale gelmiştir.

57 SÜZEK, s.161.

58 SÜZEK, s.161; NARMANLIOĞLU, s.114-115; DEMİRCİOĞLU / CENTEL, s.52; AYDEMİR, Murteza, Türk Hukukunda İşveren, İşveren Vekili Alt İşveren Kavramları, MESS, Yayın No: 185, 1993, s.120.

59 MOLLAMAHMUTOĞLU, s.136.

60 ŞEN, Selüloz-İş, s.125.

61 SÜZEK, s.162; Y.HGK., 14.11.2001, E.2001/9-711, K.2002/820 (GÜNAY, 2004, s. 280-283).

62 CANBOLAT, s.16; aynı yönde MARANGOZOĞLU, s.9.

Esasında, alt işveren kavramı dahil olduğu hukuksal sınıf açısından, işveren kavramından farklı değildir. İşveren kavramı için söylenebilecek herşey, alt işveren kavramı için de geçerli olacaktır. Çünkü, alt işveren de, çalıştırdığı işçiler açısından bir işverendir. Asıl işveren ile alt işveren kavramları arasında da, işveren hukuki mahiyeti anlamında hiçbir fark yoktur. Bu nedenlerle Yasa, alt işverenden “diğer işveren”, asıl işverenden ise “alt işverenin iş aldığı işveren” olarak bahsetmektedir⁶³.

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 adı verilir (İş.Y.md.2/f.VI).

Görüldüğü gibi bu hükümde, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin tanımı unsurlarıyla birlikte açıklanmıştır. Bu hükümden çıkarılacak bir alt işveren tanımı, burada bahsedilen unsurların, alt işveren kavramı açısından değerlendirilmesi ile yapılabilir.

Doktrinde çeşitli tanımlar yapılmıştır: “...alt işveren, diğer bir işverenin yürüttüğü mal veya hizmet üretimine yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde

63 MOLLAMAHMUTOĞLU, s.136.

iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde çalıştıran işveren...”⁶⁴, “Bir işverenin işyerinde yürütülmekte olan işin belirli bir bölümünü veya işyerinin organize amacı ile hukuki ve iktisadi bağı olan yardımcı işlerde işin yapımını üstlenen ve kendi işçilerini sadece aldığı sözkonusu işlerde çalıştırarak yerine getiren kişi”⁶⁵, “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan görevlendirdiği işçileri sadece bu işyerinde çalıştıran diğer işveren”⁶⁶ şeklindeki tanımlamalar bunlardan birkaçıdır.

1475 sayılı Yasa döneminde, alt işveren kavramı konusunda, şimdiki Yasa dönemine oranla çok daha farklı tanımlamalar vardı. Bunun nedeni ise, 1475 sayılı Yasa'nın, asıl işveren-alt işveren ilişkisini ve unsurlarını tanımlamak yerine, bu ilişki ile meydana gelecek birlikte sorumluluğun vurgulanmasıdır⁶⁷. Bu Yasa döneminde, “Bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer bir işveren”⁶⁸,

“...diğer bir işverenle yaptığı sözleşme...ile kendi işçilerini o işverenin işinin bir böl-

64 MOLLAMAHMUTOĞLU, s.138.

65 AYDINLI, İbrahim, İşverenin Sosyal Temas Ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri Ve Sonuçları, 1. Baskı, Ankara 2004, s.163.

66 ÇANKAYA / ÇİL, s.16.

67 MOLLAMAHMUTOĞLU, s.137.

68 SÜMER, s. 19; GÜZEL, Ali, Alt İşveren (Taşeron) Uygulamasının Endüstri İlişkileri Sistemine Etkileri, Çimento İşveren Dergisi, C: 7, S:5, Eylül 1993, s.6.

ümünde veya eklentilerinde çalıştırmayı taahüt eden kişiye alt işveren denir”⁶⁹, “Bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran işveren”⁷⁰, “Bir işverenden (asıl işverenden) aralarındaki hukuki ilişki çerçevesinde, bir işin belirli bir bölümünde veya işyerinin eklentisinde iş alan ve bu iş için kendi adına işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi”⁷¹, “İş Yasası kapsamına girecek nitelikte, kendi nam ve hesabına işlettiği bağımsız işyeri bulunmayan, az sermayeli, ekonomik yönden ve diğer olanaklar bakımından güçlü olmayan, ancak bir işverenden istisna sözleşmesine ya da taşıma sözleşmesine istinaden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve aldığı işi işverenin işyerinde kendi adına çalıştırdığı işçiler ile yapan kişi”⁷² şeklinde çeşitli tanımlar yapılmıştır.

Alt işveren kavramı hakkında, 1475 ve 4857 sayılı Yasa, bu Yasalar çerçevesinde yapılan açıklamalar ve doktrin tarafından yapılan tanımlar değerlendirildiğinde; “kendisine verilecek işle ilgili alanda işçi istihdam eden bir işverenden, o işverenin işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya yine işyerinde yürütülen asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan, kendi mahiyetinde çalış-

69 SÜZEK, s.161.

70 UYGUR, s.267.

71 MARANGOZOĞLU, s.9.

72 ÇUBUKÇU, Erdoğan, “Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri”, Tühis, C:17, S:4-5, Mayıs-Ağustos 2002, s.20.

ırdığı işçileri, asıl işverenden aldığı bu işe tahsis eden ve sözkonusu işi, bu işçilerle birlikte asıl işverenin işyerinde gerçekleştiren işverene alt işveren denir” şeklindeki bir tanımın, alt işvereni unsurları ile birlikte açıkladığını söylenebilir.

2- Unsurları

a-) İşin Başka Bir İşverenden Alınması

4857 sayılı İş Yasası'nın md.2/VI. fıkrasında; “...bir işverenden,...iş alan...” denmekle, alt işveren kavramının ancak bir asıl işverenin varlığıyla doğacağından bahsedilmiştir. Yani alt işverenden söz edebilmek için, onun iş aldığı kimsenin, işyerinde işçi çalıştıran bir işveren olması gerekmektedir⁷³. Dolayısıyla işçi çalıştıran bir işverenin varlığı önkoşuldur⁷⁴. Eğer bir işveren, işin yapılmasını tamamı ile bir başka işverene devretmişse, ilişkinin asli unsurlarından biri eksik olacak ve burada bu ilişkiden bahsedilemeyecektir⁷⁵.

Ayrıca asıl işveren ile alt işveren arasındaki bu iş ilişkisinin asıl işverenin işi ile ilgili doğması gerekir. Yani, asıl işverenin sadece mahiyetinde işçi çalıştıran

73 ÇELİK, Nuri, “İş Hukukunun Güncel Sorunları” Semineri, 9-12 Aralık Turhan Abant Oteli, Bolu 1997, s.162; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.138; CANBOLAT, s.20; TAŞKENT, Alt işveren, s.363; ALPAGUT, Konferans, s.16; AYDEMİR, s.121.

74 EKONOMİ, Tekstil İşveren, s.7; HGK. 24.5.1995, E.1995/9-273, K.1995/548 (GÜNAY, 2004, s.276).

75 TAŞKENT, Alt işveren, s.363; ALPAGUT, Konferans, s.16; ULUCAN, Devrim, “Taşeron Uygulaması ve Sorunları”, 2000'li Yıllarda Endüstri İlişkilerine Bakış, Mess Yayını, İstanbul 1994, s.227; EKONOMİ, Tekstil İşveren, s.7; CANBOLAT, s.29.

bir işveren olması tek başına yeterli değildir⁷⁶. Örnek verecek olursak; bir müteahhidin, kendi işçilerine yaptırdığı binanın elektrik, su tesisatı vs. gibi işlerini başka bir işverene vermesi sonucu bu ilişki doğmasına rağmen, müteahhidin kendi ikamet ettiği evdeki su arızası veya elektrik arızası nedeni ile bir işverenle anlaşması sonucu bu ilişki doğmayacaktır. Çünkü müteahhidin işveren sıfatı ile yaptığı bir anlaşma değildir⁷⁷. Aynı şekilde, bir kimse bir işin yapılmasını tamamiyle bir başkasına bırakmış ise, örneğin anahtar teslimi koşuluyla bir binanın yapımını bir başka kişiye vermişse, bu ilişki doğmayacaktır⁷⁸. Herhangi bir işveren sıfatı bulunmayan ihale makamından iş alan işverenin statüsü buna örnektir. Burada iş alan işverenin statüsü, alt işveren değil, asıl işverendir⁷⁹.

76 **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.138.

77 Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, asıl işi otomobil ve buna benzer araçlar üretimi olan işverenin, binanın onarımını bir bütün olarak başka bir işverene yaptırması halinde, gördüğü işin niteliği bakımından bağımsız ve ayrı bir işveren olan onarım işini üstlenen işverene bağlı işçilerin geçirdikleri iş kazasından sorumlu tutulamayacağına hükmetmişti. (Y.21.HD.,4.7.1995, E.1995/2660 K.1995/3844, YKD, Ekim 1995, s.1612-1614); aynı yönde Y.9.HD., 10.9.1992, E. 1992/2463, K.1992/9734 (Tekstil İşveren Dergisi, Ocak-Şubat 1993, s.43); Y.9.HD., 13.9.1994, E.1994/3429, K.1994/1465 (Yargıtay Kararları Dergisi, Şubat 1995, s.224,225); Y.9.HD., 23.1.1995, E.1994/15267, K.1995/695 (Çimento İşveren Dergisi, Mart 1995, s.21.

78 **ALPAGUT**, Konferans, s.16,17; Y.9.HD., 22.12.1992, E.1992/11897, K.1992/14086 (**MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.138,dn.90); Y.9.HD., 20.12.1994, E.1994/11914, K.1994/18221 (**GÜNAY**, 2004, s.276,277); Y.9.HD., 4.5.2004, E.2003/2003, K.2004/10508 (**ÇANKAYA / ÇİL**, s.104,105) ; **DİSK/Genel-İş Eğitim Yayınları**, s.12,13.

79 **EKONOMİ**, Tekstil İşveren, s.7; **SÜZEK**, s.162; **EYRENCİ**, Öner/ **TAŞKENT**, Savaş/ **ULUCAN**, Devrim, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2004, s.30; **AYDEMİR**, s.121.

Belirtilmesi gereken bir diğerk husus ise, yukarıdaki şartları taşıyan asıl işverenden iş alan kişinin, aldığı işi işçi çalıştırmak suretiyle gerçekleştirmesidir. İşçi çalıştırmaksızın, aldığı işi bizzat yapan kişinin alt işveren olarak nitelendirilmesi, aradaki ilişkinin ise asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak nitelendirilmesi mümkün değildir⁸⁰. Gerçekten de, 4857 sayılı İş Yasası'nın md.2/VI. fıkrasında, alt işverenden “diğerk işveren” olarak bahsedilmektedir. Bu kavram, iş alan kişinin, aldığı işi bizzat yapmasına engeldir.

Aynı zamanda bu ilişkinin devamı, her iki işverenin de ilişki süresince bu sıfatlarının devam etmesine bağlıdır. Herhangi bir işverenin bu sıfatını kaybetmesi sonucu asıl işveren-alt işveren ilişkisinden bahsedilemeyecektir.

İş Yasası'nın ilgili düzenlemesine baktığımızda, alt işverenin işyerinin neresinde iş alacağı konusunda bir sınırlama getirilmediği görülmektedir⁸¹. Burada önemli olan husus, alt işverence yapılacak işin, asıl işverene ait işyeri ve işyerinden sayılan yerlerde alınmasıdır. Yani, işyerine bağlı yerler ve eklentilerde de asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulabilmektedir⁸².

80 ALPAGUT, Konferans, s.17.

81 AKTAY, Nizamettin, Alt İşveren Kurumu ve Hukukumuzda Doğan Sorunlar, Kamu-İş, C:3, S:3, Ocak 1994, s.15.

82 AYDINLI, s.163.

b-) İşin Asıl İşverenin İşyerinde Yürüttüğü Mal Veya Hizmet Üretimine İlişkin Yardımcı İşlerinde Veya Asıl İşin Bir Bölümünde İşletmenin Ve İşin Gereği İle Teknolojik Nedenlerle Uzmanlık Gerektiren İşlerde Olması

4857 sayılı Yasası'nın md.2/VI. fıkrası ile “ 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...” hükmü getirilerek, bu ilişkinin hangi işler için ve nasıl kurulacağı hususları düzenlenmiştir. Hükme bakıldığında, çok ayrıntılı bir düzenlemenin yapıldığı gözlemlenmektedir. Bunun nedeninin ise, önceki dönemlerde görülen muvazaa alı asıl işveren-alt işveren ilişkilerinin önüne geçmek olduğu söylenebilir. Bununla, işçi istismarı önlenmek istenmiştir⁸³. Ancak bu düzenlemelerin ne kadar amacına ulaşacağını zaman gösterecek, somut olayın Yargıtay'ın önüne geldiğinde nasıl çözümlendiği ve bu kararların doktrin tarafından nasıl yorumlanacağı bizler için önemli olacaktır.

1475 sayılı İş Yasası'nın yürürlükte olduğu dönemlerde, bu konuda şimdiki gibi herhangi bir açıklık yoktu⁸⁴. Bu konuda iki farklı görüş ortaya çıkmıştı.

83 MOLLAMAHMUTOĞLU, s.139,140.

84 ÇANKAYA / ÇİL'e göre, 1475 sayılı Yasa'da asıl iş ve yardımcı iş şeklinde bir ayırım olmaması nedeni ile, bu Yasa döneminde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kullanılması yaygınlaşmıştır (ÇANKAYA / ÇİL, s.15).

Bunlardan bir tanesine göre, alt işverene verilecek işin, işyerinin üretim ve faaliyet kapsamında olması gerekiyordu⁸⁵. Bu görüşe göre, örneğin, bir halı fabrikasının girişinde yapılacak güvenlik görevlilerine tahsis edilecek bir kulubenin inşasının, bir işverene verilmesi halinde asıl işveren-alt işveren ilişkiden bahsetmek mümkün değildir. Diğer görüşe göre, başka bir işverene verilecek işin, asıl işverene ait işyeri ile ilgili olması yeterli kabul edilmeliydi⁸⁶. Dolayısıyla bu görüşe göre yukarıda verilen örnek tekrar değerlendirildiğinde, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulduğu bir örnek olacaktır.

Maddede bulunan unsurların fazla olması ve konunun da bir bütünlük arzemesi nedeni ile, sözkonusu düzenlemenin incelenmesi genel başlığın içerik olarak alt başlıklara bölünmesi şeklinde olmuştur. Bu başlık ve başlığa bağlı alt başlıklar incelenirken, konunun bir bütün halinde değerlendirmenin daha doğru olacağı hususunun gözönünde bulundurulması yerinde olacaktır.

aa-) İşin Asıl İşverenin İşyerinde Yürüttüğü Mal Veya Hizmet Üretimine İlişkin Yardımcı İşlerinde Olması

4857 sayılı İş Yasası'nın md.2/VI. fıkrasında bulunan “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde...iş alan...”

hükmü ile, alt işverene iş verilirken gözönünde bulundurulması gereken unsurlardan

85 OĞUZMAN, Kemal, Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, C:1 Temel Bilgiler, Ankara 1986, s.11;

ŞAHLANAN, Fevzi, Türk İş Hukukunda Alt İşveren, İş Hukuku Dergisi, Temmuz-Eylül 1992, 326.

86 CANBOLAT, s.25,26.

birine işaret edilmiştir. Burada dikkat çeken ifade, herhangi bir yardımcı işten değil, “mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerden” bahsediliyor olmasıdır⁸⁷.

Maddede belirtilen asıl işverenin “işyerinde ürettiği mal veya hizmet üretimi” ifadesi ile anlaşılması gereken, o işyerinin amacına ulaşma noktasında üretimine yöneldiği mal veya hizmetlerdir. Burada amaçlanan husus, bir işyerinin işletme faaliyetleri çerçevesinde, satmayı, sunmayı plandığı mal veya hizmetlerdir. Mesela; bir seyahat firmasının amacı, taşımayı taahhüt ettiği yolcuları en iyi şekilde ilgili yere ulaştırma hizmetinin verilebilmesidir. Buna yönelik olarak, yolcu taşıdıkları araçları temiz tutmaları, şehiriçi servislerin düzenlenmesi gibi ek hizmetler, yolculara sunulan taşıma hizmetinin daha kaliteli verilmesinde etkili olacaktır. İşte verdiğimiz bu örnekte, sözkonusu seyahat firmasının asıl işi, yolcuları taahhüt ettikleri yere en iyi şekilde ulaştırmaktır. Bu ana amaca ilişkin olarak yolculara verilebilecek bir takım hizmetler ise yardımcı işlerden olacaktır. Yukarıda verdiğimiz iki örnek, bu firma için yardımcı işlerden olacaktır. Bu anlatımlardan sonra işyerinde üretilen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işler için genel olarak şunlar söylenebilir: Bir işyerinde asıl işin yapılması için gerekli olan temizlik⁸⁸, yemekh-

87 MOLLAMAHMUTOĞLU, s.141.

88 ÜNSAL, s.539; Ayrıca bkz. Y.9.HD., 11.7.2005, E.2005/18822, K.2005/24469 (ÇANKAYA / ÇİL, s.20, dn.17). Yargıtay bu kararında, temizlik işinin Belediyelerin asli işlerinden olması sebebi ile alt işverene verilemeyeceğine hükmetmiştir. Ancak, 5272 sayılı ve 5393 sayılı Belediye Yasalarının yürürlükte olduğu dönemlerde alt işverenlere verilen temizlik işlerinin, bu Yasalarda açıkça temizlik işlerinin alt işverene verilebileceği belirtildiği için geçerli olduğuna karar vermiştir.

ane⁸⁹, servis⁹⁰, yükleme boşaltma gibi işler, asıl işe yardımcı işler olarak nitelendirilmektedir⁹¹. Aynı şekilde, güvenlik işleri de bu niteliktedir⁹². Tabii ki, bu sayılanların, her zaman bir yardımcı iş olarak kabul edileceğini söylemeyiz. Örneğin bir eşya taşıma şirketi için yükleme ve boşaltma işlerinin yardımcı işlerden sayılabilmesi mümkün değildir. Çünkü bu şirket için, yükleme boşaltma işleri asıl

89 **ŞAHLANAN'a göre**, burada ayırt edici nokta, bu işin asıl işverenin işyerinde yapılıyor olmasıdır. Asıl işveren, yemeği dışarıdan bir firmadan alıyorsa, burada asıl işveren-alt işveren ilişkisi doğmaz. Yemek alınan bu şirket, yemeğin servisini de yapsa yine de bu ilişki doğmaz. Ancak yemek asıl işverenin işyerinde, uzman kişi ya da şirketler tarafından yapılıyorsa, burada diğer şartların da varlığı halinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinden bahsetmek mümkün olacaktır (**ŞAHLANAN**, Konferans, s.48); **ÜNSAL**, s.539.

90 **ÇELİK'e göre**, yasal düzenlemedeki sınırlama karşısında, artık eski dönemde Yargıtay'ca kabul edilen aksine, işverenin işçilerini, işyerinden evlerine getirip götürmesi için üçüncü şahsın kendi araç ve şoförü ile işçilerini taşıması halinde meydana gelen iş kazasından işveren sorumlu tutulamaz (**ÇELİK**, İş Hukuku, s.48).

91 **GÜNAY**, Cevdet İlhan, İş Hukuku Yeni İş Yasaları, 2. Baskı, Ankara 2004, s.270; **YÜCESOY**, Ekrem Şevket, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu İle 1475 Sayılı Eski İş Kanunu'nun Karşılaştırılması Yorumu Ve Gerekçesi, Orman-İş Yayınları, No:15, 1. Baskı, Ankara 2003, s.5; **ALPAGUT**, s.17; **ŞAHLANAN**, Konferans, s.49; Y.HGK.,6.6.2000 E.2001/9-711, K.2001/820 (**ÇANKAYA / ÇİL**, s.46); Yargıtay yeni bir kararında, bir fabrikanın ürettiği ürünlerin paketlenmesi işini asıl iş olarak kabul etmiştir (Y.9.HD.,31.1.2005, E.2004/31850, K.2005/2487); **ÇANKAYA / ÇİL**, s.19, dn.16; **farklı düşüncede MOLLAMAHMUTOĞLU'na göre**, burada önemli olan husus, bu yardımcı işlerin mal veya hizmet üretimine ilişkin olmalarıdır. Aksi halde, sayılan bu işlerin de, başka bir işverene verilmesi, asıl işveren-alt işveren ilişkisini doğurmayacaktır. Mesela; bir tekstil fabrikasının yemek işleri, orada yapılan mal veya hizmet üretimine yardımcı bir iş değildir. Çünkü, orada yapılan malların üretimi ile herhangi bir ilgisi yoktur. Yine yemek örneğinden devam edecek olursak; bir hastanenin yemek işleri, orada yapılan hizmet üretimine yardımcı bir iştir. Görüldüğü üzere, asıl işin niteliğine göre, “mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı iş ifadesi de” farklı anlamlar kazanabilmektedir. Bu nedenle, bu ifadeyi her somut olaya göre ayrı değerlendirmek ve buna göre bir sonuca varmak doğru olacaktır (**MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.141).

92 Yargıtay bir kararında, “...Güvenlik işi, işin gereği uzmanlık gerektiren bir iş olup, devamlılık arz-

işin gerçekleştirilebilmesi için olmazsa olmaz işlerdendir. Ancak bir tekstil firması için yükleme boşaltma işleri, yardımcı bir iş olabilir. Bu işyerinin yöneldiği asıl iş, malların dikilmesi, kesilmesi, ütülenmesi gibi işlerdir. Bu işyeri için de, yükleme-boşaltma işlerinin çok önemli olduğu söylenebilirse de, asıl işin gerçekleştirilebilmesi için olmazsa olmaz işlerden değildir. Yine bu tekstil fabrikası için yemekhane işleri de yardımcı işlerdendir. Ancak aynı yemekhane işi bir hastane için yardımcı işlerden olmayabilir. Çünkü bir hastanedeki asıl iş, genel olarak, orada bulunan hastaların tedavi edilerek iyileştirilebilmeleridir. Bu tedavi sürecinde, hastaların özellikle beslenmelerine dikkat edilmesi, günlük ihtiyaçları olan protein ve vitaminleri yeteri kadar verilmesi gerekir. Bu bağlamda da, hastalara verilen yemeklerin, tedavi sürecinde önemli olmaları nedeni ile yardımcı işlerden sayılabilmeleri mümkün değildir.

Yukarıda anlatılanlar sonucunda, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için ortaya çıkan şartlardan birinin de; alt işverenin, işçilerini asıl işverenin işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir yardımcı işte çalıştırıyor olmasıdır⁹³. Mal ve hizmet üretimine ilişkin olmayan bir yardımcı işi alan işverenin

eder..asıl işin tamamlayıcısı olup, yardımcı bir iştir..." şeklinde hüküm kurmuştur (Y.9.HD., 1.7.2004, E.2004/4320, K.2004/16307; aynı yönde Y.9.HD., 1.6.2005, E.2005/12985, K.2005/20130, ÇANKAYA / ÇİL, s.99,68,69).

93 Eski düzenlemelerde, işin mal veya hizmet üretimine ilişkin işlerden olmasının gerektiği konusunda açık bir düzenleme bulunmamaktaydı. 4857 sayılı Yasadan önce, alt işverenin her türlü işi üstlenebileceği savunulmakla birlikte (EYRENCİ, Öner, Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1994, İstanbul 1996, s.6 vd.)

alt işveren sıfatını kazanabilmesi mümkün değildir. Bina yapımı⁹⁴, bahçe tanzimi gibi bir işi üstlenen diğer işveren buna bir örnektir⁹⁵. Yine bir ilaç firmasına ait bahçeye kuyu kazılması ya da bu bahçeye ek bir bina yapılması durumunda asıl işveren-alt işveren ilişkisinden bahsedilemeyecektir⁹⁶. Burada sözkonusu olan asıl işveren-alt işveren ilişkisi değil, iki farklı birbirinden bağımsız işverenin varlığıdır⁹⁷.

çoğunluk, alt işverenin sadece işyerinde yapılan iş ile ilgili işleri üstlenebileceği görüşünde idi (**ŞAHLANAN**, Fevzi, Türk İş Hukukunda Alt İşveren, Mercek Dergisi (MESS), Yıl:2, S:2, 1997, s.45,46; **SÜZEK**, s.163,164; **CANBOLAT**, s.25 vd.); **ŞEN**, Selüloz-İş, s.108,109.

94 **GÜNAY**, 2004, s.272; **İNCİROĞLU**, s.36; 1475 sayılı Yasa döneminde, işyerinin avlusuna, eklentisine yapılacak bir inşaatın, başka bir işveren yaptırılması halinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin doğacağı yönünde görüş bildirenler olmuştur (**EKONOMİ**, Tekstil İşveren, s.8, **ÇELİK**, Nuri, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinden Doğan Bazı Uygulama Sorunları, Münir EKONOMİ 60. Yaş Günü Armağanı, Ankara 1993, s.166).

95 **ÇELİK**, İş Hukuku, s.45; **GÜNAY**, 2004, s.272; aksi yönde **GÜZEL'e göre**, alt işverenin mahiyetinde çalışan işçilerin olduğu ve bu işçilerin yaptıkları iş ve işin yararının asıl işverene ait olduğu bir ilişkide, işçilerin yaptığı işin işyerinde yürütülen işle bağlantısı olmadığı gerekçesiyle, bu işçilerin güvenceden yoksun bırakılmaları uygun değildir. Ayrıca, bina onarımı, çatı tamiratı gibi işlerinde, temizlik işi gibi asıl işe yardımcı işler olarak nitelendirilmesi gerekir. Aralarında bir fark yoktur (**GÜZEL**, Ali, İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Sınırları, Çalışma ve Toplum Dergisi, S:2004/I, İstanbul 2004, s.44).

96 **ALPAGUT**, s.17.

97 **KUTAL**, Metin, Türk İş Hukuku Açısından Alt İşveren ve Sorunları, KIPLAS 1990 Yılı Eğitim Programı, Tebliğler, Sorular ve Cevaplar, İstanbul 1993, s.5.

**bb-) İşin Asıl İşin Bir Bölümünde İşletmenin Ve İşin Gereği İle
Teknolojik Nedenlerle Uzmanlık Gerektiren İşlerde
Olması**

4857 sayılı İş Yasası'nın md.2/VI. fıkrası ile getirilen “Bir işverenden,...asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan...” şeklindeki düzenlemeye göre; asıl işveren tarafından alt işverene asıl işin tamamı verilemeyeceği gibi, asıl işin bir bölümü verilirken de bazı kriterlerin esas alınması gerektiği hükme bağlanmaktadır.

Aşağıda bu başlıkta bulunan iki unsur, önemlerine istinaden ayrı ayrı incelenmiştir. Ancak, bu unsurların asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulmasında birlikte aranacağı gözardı edilmemelidir.

aaa-) İşin Asıl İşin Bir Bölümünde Olması

4857 sayılı İş Yasası'nın md.2/VI. fıkrası ile getirilen “ Bir işverenden,...asıl işin bir bölümünde...iş alan...” şeklindeki düzenlemeye göre, asıl işverenin işyerinde yürüttüğü asıl işin alt işverene verilmesinin öncelikli şartı, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesidir⁹⁸. Asıl iş, işyerinde üretilmesi

98 1475 sayılı Yasa'da, “asıl işin bir bölümünde” kavramı kullanılmamakla birlikte, “...belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan...” şeklindeki ifade ile bugünkü düzenlemeye benzer nitelikte bir hüküm bulunuyordu. Yargıtay, 1475 sayılı Yasa dönemine ait olan bir uyuşmazlık için verdiği bir kararında, “...Dosya içerisinde bulunan 7.11.2001 tarihli sözleşme ile Ali Kaya davalı TPAO sondaj müdürlüğüne bağlı işyerlerindeki tüm sondaj kulelerinin bakım, onarım, montaj, demontaj, temizlik, boyama vs. işlerini, bu sözleşme hükümleri uyarınca yapmayı kabul etmiştir.....Davalı

amaçlanan mal veya hizmet ile doğrudan ilgili ve bu amacın gerçekleştirilmesine yönelik süreçlerden biri olan, olmazsa olmaz faaliyetleri ifade eder⁹⁹.

Yasa hükmünden anlaşılacağı üzere asıl işin tamamı için anlaşma yapılamayacaktır¹⁰⁰. Ancak bu asıl işin yardımcı işlerinin-tamamlayıcı işlerinin- tamamının alt işverene verilmesi mümkündür. Yukarıda da bahsedildiği gibi, bir işyerinde asıl işin yapılması için gerekli olabilen temizlik¹⁰¹, yemekhane¹⁰², servis, yükleme boşaltma gibi işler, asıl işe yardımcı işler olarak nitelendirilmektedir¹⁰³. İşte bu gibi işlerin tamamının alt işverenlere verilmesinde herhangi bir sınırlama olmamasına rağmen¹⁰⁴, asıl işin tamamının alt işverenlere verilmesi Yasa ile yasaklanmıştır. Asıl

TPAO asıl işi olan petrol arama ve çıkarma işi ile uğraşırken asıl işinin bir parçası olan kulelerin bakım, onarım, temizlik vs. işlerini de yapılan sözleşme ile Ali Kaya'ya ihale yolu ile vermiştir. Yani 1475 sayılı Kanun'un 1/son maddesi anlamında belirli bir işin bir bölümünde ve eklerinde iş almıştır..." şeklindeki yorumu ile, bugünkü düzenlemeye paralel bir karar vermiştir (Y.9.HD., 21.3.2005, E.2004/20819, K.2005/9072, **ÇANKAYA / ÇİL**, s.76).

99 **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.140.

100 Asıl işin tamamının alt işverene bırakılması durumunda, burada asıl işveren-alt işveren ilişkisinden bahsetmek mümkün olmayacaktır. Burada sözkonusu olan işyerinin devridir (**ÇANKAYA / ÇİL**, s.19).

101 **ÜNSAL**, s.539; Y.9.HD., E.2005/36127, K.2005/39114 (**ÇANKAYA / ÇİL**, s.50).

102 **ÜNSAL**, s.539.

103 **GÜNAY**, s.270; **YÜCESOY**, Ekrem Şevket, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu İle 1475 Sayılı Eski İş Kanunu'nun Karşılaştırılması Yorumu Ve Gereğesi, Orman-İş Yayınları, No:15, 1. Baskı, Ankara 2003, s.5; **ALPAGUT**, s.17.

104 Burada belirtilen sınırlama, yardımcı işlerin alt işverenlere tamamının verilmesinin önünde bir engel olmadığı yönündedir. Zira, yukarıda belirtildiği üzere, yardımcı bir işin alt işverenlere verilebilmesi için, bu yardımcı işin, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerden olması gerekmektedir.

işin tamamının bölünerek, başka işverenlere verilmesi halinde, burada asıl işverenden değil ihale makamından bahsedilebilecektir¹⁰⁵.

Daha önceleri uygulamada, bazı işverenler bir takım işleri alt işverene gördürürken, bazıları ise bütün işi bu yolla dağıtarak kendileri hiç işçi çalıştırmadan işlerini yürüttükleri oluyordu¹⁰⁶. Yasa metninden anlaşılacağı üzere asıl işin tamamının bölünerek dahi olsa alt işverenlere verilmesi mümkün değildir. Ancak asıl işin bir bölümü alt işverene verilebilir.

Diğer bir husus da, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesi durumunda, bu bölümde asıl işverenin işçilerinin de çalıştırılması durumudur. Bunun yargı

105 **GÜNAY**, Konferans, s.32; Yargıtay bir kararında, "...Müteahhide verilen iş, belirli bir işin bir bölümünü veya eklerinde görülen bir işi teşkil etmiyorsa, yani işin tamamı ihale yolu ile bir müteahhide verilmiş bulunuyorsa, ihale makamı bu madde uyarınca asıl işveren durumunda olamaz..." şeklinde hüküm kurmuştur (Y.9.HD., 2.3.1993, E.1992/13790, K.1993/3488, **ÇANKAYA / ÇİL**, s.126); aynı yönde Y.HGK., 24.5.1995, E.1995/9-273, K.1995/548, *Tekstil İşveren Dergisi*, S:23, Eylül 1996, s.13; Y.9.HD., 12.4.1994, E.1993/13361, K.1994/5427, *İşveren Dergisi*, S:11, *TİSK*, Ağustos 1994, s.16.

106 **TAŞKENT**, Savaş, *İş Güvencesi ve Taşeron Uygulamalarından Sorunlar*, Türkiye Sendikacılığının Temel Sorunları, Birleşik Metal İşçileri Sendikası Yayınları, İstanbul 1996, s.27; **SÜZEK'e göre**, gerçekten bu ve buna benzer durumlar işverenler arasında haksız rekabet yaratmaktadır. Bir kısım işverenler, işin tamamını bölerek alt işverenlere vermek sureti ile toplu iş sözleşmesi yapmadan işçi çalıştıyorken, bir kısım işveren de, bu yola başvurmadan toplu iş sözleşmesine tabi işçi istihdam ediyor. Bu nedenle, aralarında haksız rekabet olmaktadır (**SÜZEK**, Sarper, *Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı Sorunların Değerlendirilmesi ve Çözümleri*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Araştırma ve Uygulama Merkezi İle Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası Arasında 06 Mayıs 2004 Tarihinde Ortaklaşa Düzenlenen Toplantı Notları, İntes, Yayın No:10, Ankara 2004,s.43).

kararına geçen tipik bir örneğini üretim bandının bir tarafında asıl işveren, öbür yanında alt işveren işçilerinin çalıştırılması oluşturmuştu. Her ne kadar Yargıtay muvazaaya dayanarak bu tür uyuşmazlıkları olumlu yönde çözümlemişse de, Yasakoyucu bu konudaki uygulamalara karşı yasal düzenleme getirmeyi uygun bulmuş, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl işin bölünemeyeceği kuralına Yasada yer vermiştir (İş.K.m.2/VII)¹⁰⁷.

Son olarak, asıl işin bölümlerinin alt işverene bırakılması, bu iş bölümlerinde asıl işverenin aynı işi kendi işçilerine de yaptırmasına engeldir. Bu bağlamda, asıl işin bir bölümünde, hem alt işverenin ve hem de asıl işverenin işçisinin çalışması söz konusu değildir¹⁰⁸.

107 **ÇELİK**, İş Hukuku, s.50-51; **GÜNAY**'a göre, Yasa'nın böyle düzenlemesinin sebeplerinden biri de, kamu işverenlerinin personel politikaları gereği kadrolu işçi çalıştırmaktan çekindikleri için asıl işi bölerek, hatta bazen bölmeden de tezgahın bir tarafında kendi işçisi diğer tarafında da alt işveren işçisini çalıştırmasıdır. Tezgahın bir tarafında kamu işvereni işçisi yüksek maaşlarla çalışırken, diğer tarafında alt işveren işçisi asgari ücretle çalışmaktadır (**GÜNAY**, Konferans, s.26.).

108 **ÇELİK**, İş Hukuku, s.49; **ŞAHLANAN**, Yeni İş Yasası, s.27; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.143; **DEMİRCİOĞLU** A. Murat\ **CENTEL** Tankut, İş Hukuku, 9.B.,İstanbul 2003, s. 52; **EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN**, s.37; **EKMEKÇİ**, Ömer, 26 Haziran 2002 Tarihli İş Kanunu Tasarısının Bazı Hükümleri Üzerine, Çalışma Hayatımızda Yeni Dönem Semineri, 25-29 Eylül, Marmaris 2002, s.66; **AKÇAKAYA**, Erol, 4857 sayılı İş Kanunu, 2. Baskı, Ankara 2003, s.3; **DİSK/Genel-İş Eğitim Yayınları**, s.8; **GÜNAY**, 2004, s.272; **İNCİROĞLU**, s.36.

bbb-) İşin İşletmenin Ve İşin Gereği İle Teknolojik Nedenlerle

Uzmanlık Gerektiren İşlerde Olması

Yine 4857 sayılı İş Yasası'nın md.2/VI. fıkrası ile getirilen, “Bir işveren, ...işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan...” şeklindeki düzenlemeye göre, asıl işin bir bölümünde kurulan asıl işveren-alt işveren ilişkisinin ancak işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde kurulabileceği hükme bağlanmıştır¹⁰⁹. Bu düzenleme ile alt işverenlik kavramı çok sıkı kurallara bağlanmış ve bu ilişkinin kurulmasında önemli sınırlamalar getirilmiştir¹¹⁰.

İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler gibi tam olarak ne anlama geldiği anlaşılamayan, içinin doldurulması son der-

109 **ŞAKAR** Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, 5.B., İstanbul 2003, s.54; **GÜNAY 'a göre**, bu düzenleme ile, asıl işverenler, ihtiyaç duydukları teknolojileri kullanma imkanına kavuşmaktadırlar. Bu şekilde, işyerlerinde mal veya hizmet üretiminin ihtiyaç duyabileceği şartların oluşturulması ile rekabet gücünün artırılması amaçlanırken, diğer yandan da alt işveren uygulamasının kötüye kullanılmasının önüne geçmek için Yeni İş Yasası 'nın 2 inci maddesinin 6 ve 7 inci fıkralarında sınırlamalar getirilmiştir (**GÜNAY**, 2004, s. 271).

110 **SÜZEK ve ŞAHLANAN'a göre**, şu anda yürürlükte bulunan İş Yasası'nı hazırlayan Bilim Komisyonu'nun bu konuda TBMM 'ne önerdiği metin ile şimdiki metin birbirinden farklıdır. Komisyon tarafından TBMM 'ne önerilen metinde “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren” ifadesi yoktu. Bu ifadenin metne eklenmesi Meclis'te olmuştur (**SÜZEK**, Konferans, s.42; **ŞAHLANAN**, Konferans, s.48); **ALPAGUT'a göre**, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bu şekilde yapılan düzenlemelerle sınırlandırılmaya çalışılmasının nedeni, 1475 sayılı Yasa'nın yürürlükte olduğu dönemde görülen, işverenin salt belirli işçilik haklarından kaçmak amacıyla işi çeşitli bölümlere ayırması, hatta çoğu zaman aynı işte kendi işçilerini de alt işverenin işçilerinin yanında çalıştırmasıydı (**ALPAGUT**, s.18).

ece güç kavramların Türk çalışma hayatında büyük belirsizliklere yol açacağını söylemek yanlış olmayacaktır¹¹¹.

İşletmenin ve işin gereği kavramı¹¹², gerçekten çok soyut ve geniş bir kavramdır. İşletmenin ve işin gereklerinin ne olduğu hususunda bir sınır çizmek mümkün değildir. Birçok neden, işletmenin ve işin gereği olabilir. Bu gereklerin nasıl belirleneceği hususunda, şu ana kadar yapılmış somut bir tanımlama yoktur. Her işletmenin amacı, ticari faaliyeti sonucu para kazanmaktır. İşletmenin ve işin gerekleri bu anlamda düşünüldüğünde, işin asıl işveren tarafından başka bir işverene yaptırılmak suretiyle, karlılığın sağlanması veya artırılması amacının da anlaşılması gerekir¹¹³. Kar elde etmeyi amaçlamayan bir işletmeden söz edilemez. Ancak, Yas-a'nın amacının muvazaayı önlemek olduğuna göre, işletme ve işin gereği

111 **EKMEKÇİ** Ömer, 4857 sayılı İş Kanunu Üzerine Bir Değerlendirme, Mercek dergisi (MESS),Yıl:8,Sayı:31, 2003, s.134, aynı yönde; **ÇELİK**, İş Hukuku, s.46; **GÜNAY** 'a göre, “işin gereği ve teknolojik nedenler” gibi içeriği net olarak ortaya konulamayan nedenlerin “uzmanlık gerektiren işlerde” şeklinde bir gerekçeye dayandırılması zorunluluğuna Yasada yer verilmesi, uygulamada çıkacak sorunların çözümü noktasında yararlı olacaktır (**GÜNAY**, 2004, s. 271).

112 **SÜZEK'e göre**, yabancı doktrine baktığımızda, “işletmenin gerekleri” kavramının iki unsurunun olduğunu görüyoruz. Bunlardan ilki ekonomik güçlüklerdir. İkincisi ise verimlilik, rekabet ve kalitenin artırılmasıdır (**SÜZEK**, Konferans, s.42).

113 **ÜNSAL**, s.539; Ayrıca **ÜNSAL'a göre**, asıl işin bir bölümünün veya yardımcı işin diğer bir işverene verilmesi asıl işveren için herhangi bir kar sağlamıyorsa, muvazaa kuşkusu gündeme gelebilir. Eğer, diğer işverene verilen iş, teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olduğu kabul edilerek, karlılık konusunda herhangi bir araştırma yapmaya gerek görülmezse, ilgili maddenin sadece lafzı yorumu yapılmış olacak ve asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulduğu kabul edilmek sureti ile muvazaadan söz edilemeyecektir. Ancak, maddenin amaçsal yorumu yapıldığında, karlılık konusunun da araştırılması gereklidir (**ÜNSAL**, s. 539).

kavramının da bu bakış açısı ile değerlendirmek gerekir. Sadece kar elde etme tarafından bakılırsa, yukarıda da bahsedildiği gibi her işletme kar amacı güttüğünden, alt işverene asıl işin bir bölümünde verilecek her işin, işletmenin ve işin gereği olduğuna sonucuna varmak gerekecektir ki, böylesine bir yorum da Yasa'nın ruhuna aykırıdır. Burada karlılığın yanısıra, o işin alt işverene verilmesinde, rekabet, işin mahiyeti, niteliği, işletmenin durumu, kaynakları, iştigak konusu gibi kriterlerin de gözönünde bulundurulması gerekir.

Madde metninde bulunan ve asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesinde aranan şartlardan biri olan “teknolojik nedenler” ifadesi de, yoruma açık, sınırları tam olarak belirlenmemiş ve anlamı somut olaya göre farklılık gösterebilecek bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak, “işletmenin ve işin gereği” ifadesine nazaran, daha somut bir kavram olduğunu söylemek gerekir. Ülkemizde her geçen gün, teknoloji bir adım ileriye gitmektedir. İşletmeler, gerek bu teknolojiyi izleyememeleri gerekse bu teknolojileri edinmenin maliyetinin fazla olması nedeni ile, bu gelişmelerin gerisinde kalabilmektedirler. Bu durum ise, işletmelerin, ulusal ve uluslar arası arenada güçlenmesine, diğer rakipleri ile rekabet etmesine engel olmaktadır. İşte bu gibi olumsuz etkileri bertaraf etmek amacıyla, teknolojik nedenlerden dolayı asıl işin bir bölümü alt işverenlere verilmektedir. Böyle bir amaçla alt işverene iş verilmesi Yasa'nın da amaçladığı bir sonuçtur. Mesela;, otoyol yapımını üstlenen bir işverenin yol üzerindeki bir köprü inşaatını bir başka işverene verm-

esi Yasa'nın tanımına uygun bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulmasıdır¹¹⁴. Burada, asıl iş olan otoyol yapımından farklı olarak, daha farklı teknolojik araçların kullanılması gerekecektir. Ayrıca, gerek bu araçların kullanımı gerekse köprü yapımının, otoyoldan farklı bir iş olarak uzmanlık gerektirmesi, Yasa'da belirtilen unsurların burada gerçekleştiğini göstermektedir. Yine, bir binanın yapımını üstlenen inşaat firmasının, binanın doğrama ve hafriyat işlerini alt işverene bırakması mümkündür. Çünkü bu işlerde kendi çapında uzmanlık gerektiren ve bazı makinaların kullanılmasını gerektiren işlerdir¹¹⁵.

İlgili fıkrada bulunan “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” ifadesi incelendiğinde, konu ile ilgili iki unsur göze çarpmaktadır. Bunlardan ilki, “işletmenin ve işin gereği” kavramı, diğer ise “teknolojik nedenler” kavramıdır. Fıkra metnindeki bu iki kavram arasındaki “ile” kelimesinin ne şekilde anlaşılması gerektiği ise tartışma konusu olmuştur¹¹⁶. Bazı yazarlara göre, bu iki unsurun birlikte gerçekleşmesi gerekirken¹¹⁷, bazılarına göre ise de iki

114 TAŞKENT, Alt işveren, s.364; GÜNAY 'a göre, hakim, işin bir bölümünün işin gereği veya teknolojik nedenlerle alt işverene verilmesi unsurunu araştırırken, gerekirse teknik bilirkişinin yardımına başvurarak, diğer işverene devredilen işin uzmanlık gerektirip gerektirmediği hususunu araştırmalıdır (GÜNAY, 2004, s. 271).

115 GÜNAY, Konferans, s.26; SÜZEK, Konferans, s.42.

116 ALPAGUT, s.18.

117 TAŞKENT 'e göre, buradaki “ile” sözcüğünü “olarak” biçiminde anlamak gerekmektedir. Dolayısıyla asıl işin bölünerek alt işverenlere verilebilmesi için, bunun işletmenin ve işin gereği olarak teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması gerekir. Örneğin, işveren sadece “işletmenin ve işin gereği” olarak (ekonomik neden öne sürerek) asıl işi bölüp alt işverene veremez. Aksi halde

kavram arasındaki “ile” kelimesi “veya” olarak anlaşılmalı ve iki unsurdan birinin bulunması yeterli olmalıdır¹¹⁸. Bu görüşe göre, işletme ve işin gereği kavramları, kalite, maliyet, rekabet edebilirlik gibi durumları kapsar ve asıl iş bölünebilir bir nitelikte olduğu sürece, asıl işveren bu gerekçelerle asıl işin bir veya birkaç bölümünü

“teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” sınırlamasının bir anlamı kalmayacaktır. Ayrıca bu ölçütler mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde aranmaz. İşveren, Yasada belirtilen diğer gerekleri yerine getirmek sureti ile yardımcı işleri alt işverene bırakabilecektir (**TAŞKENT**, Alt işveren, s.364,365); **ÜNSAL 'a göre**, yasalar öncelikle lafzı ile yorumlanmalı gerekir. Keyfi bir yorumla yasadaki bir sözcüğü başka anlam taşıyan ve fıkranın amacını tamamen değiştirip uygulama alanını genişleten bir başka sözcükle algılamak imkansızdır. Yasakoyucunun amacı alt işverenlik uygulamasını genişletmek değil, bunu ancak zorunlu durumlarda yaşama geçirmektir. Bu nedenlerle Yasa, asıl işin bölünmesinde sadece işin ve işletmenin gereğinin değil, bu bölünmede teknolojik nedenlerle uzmanlığın gerekip gerekmediğinin de araştırılmasını öngörmektedir (**ÜNSAL**, s. 543,544,537); **ÖZVERİ' ye göre**, yasanın lafzından, TBMM ' deki tartışmalardan madde gerekçesinden çıkan sonuç, asıl işin bir bölümünün bölünerek alt işverene verilebilmesi için “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” koşulunun tek bir koşul olduğu, bu tek koşulun aradaki “ve” “ile” bağlaçlarından da anlaşılacağı gibi gerçekleşmiş olması gerekir. (**ÖZVERİ**, s.393 vd.); **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.31; **GÜZEL**, Alt İşveren, s.32 vd.

118 **SÜZEK'e göre**, aradaki “ile” sözcüğünü “ve” değil “veya” olarak anlamalıyız. Çünkü bu iki koşulun aynı anda gerçekleşebilmesi çok zordur. Bu iki koşul birlikte arandığı zaman yapılan eleştiriler haklı olacaktır. Aksi halde, bir işin alt işverene verilmesi çok zor olacaktır. Yasa'nın amacı da zaten budur. Çünkü Yasa, alt işveren müessesesini engellemek istemez. Yasa'nın tek amacı muvazaaalı sözleşmelere engel olabilmektir (**SÜZEK**, Konferans, s.44,45); **ŞAHLANAN**, Fevzi, 4857 Sayılı Yeni İş Yasasının Değerlendirme Konferans Notları, Türk-İş Yayını, Kuru Otel/Bolu 12-13 Temmuz 2003, s.71; **ŞAHLANAN 'a göre**, işletme kavramı kalite, rekabet, maliyet gibi unsurları kapsar. İşletme eğer bölünebilir bir üretim sürecini gerçekleştiriyorsa, asıl işveren teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmaksızın salt ekonomik nedenlerle alt işverenlik ilişkisini kurabilecektir (**ŞAHLANAN** Fevzi, “Yeni İş Kanunu Neler Getiriyor ?” Semineri, TİSK. 40. Yıl, İzmir 2003, s.3); Yine **ŞAHLANAN 'a göre**, fıkra metnindeki “ile” kelimesi “veya” olarak anlaşılmalıdır. Şayet bu şekilde anlaşılırsa, sadece işletmenin ve işin gereği nedeni ile asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulabileceği gibi, işletmenin ve işin gereği nedeni aranmaksızın salt teknolojik ned-

alt işverene verebilecektir. Bu görüşlerin yanı sıra, her iki görüşe de katılmayan yazarlar da vardır. Bu diğer görüşe göre ise, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi için, ya bu işin işletmenin ve işin gereği uzmanlık gerektiren bir iş olması gerekir ya da teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması gerekir¹¹⁹.

enlerle uzmanlık gerektiren işlerde alt işverene verilebilecektir (**ŞAHLANAN**, Fevzi, Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı, Sorunların Değerlendirilmesi ve Çözümü, s.48); **CENTEL**, Konferans, s.53; **EKMEKÇİ**, Ömer, Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları Üzerine, Mercek Dergisi (MESS), Yıl:8, S:31, 2003, s.134; aynı yönde **TUNÇOMAĞ**, Kenan/**CENTEL**, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 3. Bası, İstanbul 2003, s.56; **ALPAGUT'a göre**, ilgili hüküm bilim kurulunca hazırlanırken, “işin gereği ve teknolojik nedenlerle iş alma” dan bahsedilmişti. Yasakoyucu tarafından, alt işverenlere salt uzmanlık gerektiren işlerin verilmesi öngörülseydi, “işletme ve işin gereği” ifadesine yer vermeye hiç gerek olmazdı. Çünkü, teknolojik nedenlerin bulunması aynı zamanda işin gereği kavramını da kapsayan bir ifadedir. İşin alt işverene verilmesi ile birlikte, kalite artışı, verimlilik, üretimin hızlanması gibi faydalar sağlanıyorsa, Yasakoyucu 'nun amacı doğrultusunda bir ilişki kurulmuş olacaktır. Ancak, salt maliyeti azaltmak için bu ilişkinin kurulabileceğini söylemek doğru olmayacaktır. Zira, işin alt işverene verilmesinde her zaman bir ekonomik gerekçe mevcuttur. Ancak Yasakoyucu, esas itibari ile alt işveren müessesesinin ucuz işgücü olarak görünmesini engellemek istemiştir (**ALPAGUT**, s.18); **GÜNAY'a göre**, burada bahsedilen unsurların birlikte aranması serbest piyasa ekonomisinde mümkün değildir. Bu unsurlar birlikte arandığı zaman yerli sanayici yaşayamaz. Bunun sonucunda işçi zarar görür (**GÜNAY**, Konferans, s.30,31); **İNCİROĞLU**, s.40.

119 **MOLLAMAHMUTOĞLU'na göre**, buradaki “ile” ifadesini “veya” olarak anlamak, Yasa'nın amacına uygun olur. “Uzmanlık gerektiren” iş tabirinin “teknolojik nedenlerle” sınırlı tutulmaması; “işletmenin ve işin gereği” ifadesini de kapsadığı kabul edilmelidir. Aksi yorum, alt işverenlik hükümlerinin çalışma hayatına yansımamasına, bu düzenlemelerin dikkate alınmamasına neden olur. Zira “işletmenin ve işin gereği” ifadesi, tek başına düşünüldüğünde, asıl işverene asıl işin bir bölümünü keyfi olarak alt işverene verebilmesine olanak tanımış olur. Bu nedenlerle, asıl işin alt işverene bırakılabilmesinin temel koşulu uzmanlık gerektiren bir iş olmasıdır (**MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.141).

Gerçekten, Yasakoyucu'nun ilgili fıkırdada düzenlediği “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde” ifadesinin tam olarak ne anlatmak istediğini söylemek çok zordur. Ancak Yasakoyucu'nun, muvazaalı ilişkileri önlemek gibi genel bir amacının olduğu açıktır. Bu bakış açısı ile değerlendirdiğimizde ve Yasa'nın genelini etkileyen “esneklik” ilkesi de gözönünde bulundurulduğunda, asıl işveren-alt işveren ilişkisini sınırlamaktan çok, muvazaalı ilişkilerin önüne geçmeyi, işletmelerin ulusal ve uluslararası alanda daha da güçlenmesini, bu ilişkinin ihtiyaçlara cevap verir Şekilde kurulmasını sağlayan bir anlayış ile söz konusu ifadelerin yorumlanması gerekir. Zira, ihtiyaçlara cevap verecek bir müesseseyi sınırlandırmak sureti ile pek çok halde kurulmasını engellemek, muvazaalı işlemleri azaltmanın aksine bir sonuç verecektir. Bu nedenlerle, madde metninde bulunan “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde” ifadesinin, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulmasında birbirine bağlı olmayan “işletmenin ve işin gereği uzmanlık gerektiren işlerde” ve “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde” Şeklinde iki unsurdan oluştuğu kanaatindeyiz. Bu görüş ile MOLLAMAHMUTOĞLU'nun görüşüne de iştirak etmiş bulunmaktayız. Gerçekten de, bu görüş gerek ihtiyaçlara cevap verme ve gerekse işverenlerin keyfi olarak alt işverenlere iş vermesi dolayısıyla muvazaalı ilişkileri nleme noktasında tercihe değer bir yorumdur. Asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi için, söz konusu işin herşeyden önce uzmanlık gerektirmesi esasını kabul etmek, asıl işverenin keyfi hareket etmesine müsaade etmeyecektir. Alt

işverene iş verilirken, bu işin ya işletmenin ve işin gereği uzmanlık gerektiren bir iş ya da teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması gerekmektedir. Bunun dışında asıl işin bir bölümü alt işverene verilemeyecektir. Diğer görüşleri eleştirdiğimiz bir nokta olan, “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” ifadesinin, “işletmenin ve işin gereği” ifadesini etkisiz hale getirmesi açısından baktığımızda ise, katıldığımız görüşe göre, “işletmenin ve işin gereği uzmanlık gerektiren işler” ifadesi, “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” ifadesinden bağımsız, kendine has özellikleri bulunan bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Gerçekten, her “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren iş”, “işletmenin ve işin gereği uzmanlık gerektiren iş” ifadesini karşılamaz. Mesela; anahtar teslimi bir binanın yapımını üstlenen bir müteahhid, asıl işin bir bölümü olan binanın çatısını alt işverene yaptırması halinde burada teknolojik bir nedenden bahsedemez. Çünkü, binanın çatısının yapılması kendi çerçevesinde uzmanlık gerektiren bir iştir. Doalayıyla, burada işletmenin ve işin gereği uzmanlık gerektiren bir iş alt işverene verilmiştir. Bunlardan anlatılanlardan başka bir husus ise, bu görüş doğrultusunda unsurların tasnif edilmesinin, madde metninin anlatımına da uygun olmasıdır. Bu görüşe göre, maddeki “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde” ifadesi değerlendirildiğinde; asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi için aranan şartların “işletmenin ve işin gereği uzmanlık gerektiren işler” ve “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” olduğunu söylemek gerekir. Görüldüğü üzere, maddedeki ifadenin bu görüş doğrultusunda değerlendirilmesi, Türkçe Dil-

ilgisi kuralları açısından bakıldığında da en uygun olanıdır. Diğer görüşler gözönüne alındığında, bazı hallerde bir anlatım bozukluğunun meydana geldiği görülmektedir¹²⁰. Bu yönüyle de, katıldığımız görüşün isabetli olduğu anlaşılmaktadır.

Diğer bir görüş olan, “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde” ifadesinin bir bütün olarak anlaşılmasını savunan yorum değerlendirildiğinde; asıl işveren tarafından, asıl işin bir bölümünde alt işverene teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş verilmesinin aynı zamanda işletmenin ve işin gereği olacağı açıktır. Bu durumda, Yasakoyucu tarafından metinde yer verilen “işletmenin ve işin gereği” ifadesinin bir anlamı olmayacaktır. Çünkü bir iş, teknolojik bir nedenden dolayı alt işverene veriliyorsa, bu aynı zamanda da o işletmenin ve işin gereğidir. Ayrıca, bu yorum ile teknolojik bir neden bulunmaması halinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulamayacağını söylemek gerekir ki, Yasa'nın bunu amaçlamadığı çok açıktır. Gerçekten de, bu yorum ile bir hastane binasında bulunan ve yemek yapılması için gerekli olan araç ve gereçleri bünyesinde bulunduran bir yemekhanenin alt işverene verilebilmesi mümkün değildir. Çünkü bu durumda, bir hastane için asıl işin bir bölümü olan hastalara yemek sunulması işini teknolojik bir nedene dayandırmak mümkün değildir. Belki, yemekhanesinde yemek yapmak ve sunmak için gerekli olan araç ve gereçleri bulunmayan bir hastanenin, bu işi alt işverene vermesinde teknolojik nedenlerin var olduğu kabul edilebilir. Çünkü burada, yemek yapmak için, fırın, bulaşık makinası gibi

120 Bkz.s.

teknolojik aletlerden yararlanılması gerekmekte ve gerek bu araçların kullanılmasında gerekse yemeğin yapılması ve sunulması noktasında uzmanlık gerektiren bir iş olduğu söylenebilecektir. Ancak, yukarıda verdiğimiz örnek açısından düşündüğümüzde, bu işin alt işverene verilememesi ihtiyaçlara cevap veren bir uygulamayı engellemek anlamına gelmektedir.

Diğer görüş olan, “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde” ifadesinin bir bütün olarak değil de, “işletmenin ve işin gereği” ve “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde” şeklinde iki unsurdan oluştuğunu ve bu unsurların birlikte aranmamasını savunan yorum değerlendirildiğinde; yukarıda bahsedilen bir gerekçemiz bu yorum için de geçerlidir. Buna göre, “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” aynı zamanda bir işletmenin ve işin gereğidir. İşletmenin ve işin gereği olmayan, teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş düşünülemez. Bu durum, Yasakoyucu'nun, “işletme ve işin gereği” kavramından beklediği amacın gözardı edilmesi demektir. Bu nedenle, adeta “işletmenin ve işin gereği” kavramını etkisiz hale getiren bu yorumun kabulü uygun değildir. Asıl işin bir bölümünün işletmenin ve işin gereği alt işverene verilmesi halinde, burada bu ifadenin anlam kazandığını söylemek mümkün ise de, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi için “işletmenin ve işin gereği” koşulu yetersizdir. Yukarıda da bahsedildiği üzere¹²¹, “işletmenin ve işin gereği” kavramı çok soyut ve geniş bir kavramdır. Bu kavramın sınırlarını çizmek mümkün değildir. Bu

121 Bkz.s.

nedenle, alt işverene verilecek her iş, mutlaka bir işletmenin ve işin gereği kapsamında değerlendirilebilecektir. Böyle olunca da, Yasa'nın amacına aykırı bir durum ortaya çıkacak, alt işverenlerin keyfi bir şekilde işleri alt işverenlere vermelerinin yolu açılacaktır. Sonuç olarak, sıklıkla muvazaalı ilişkiler kurulması gündeme gelecektir. Diğer yandan, ilgili madde bu görüş doğrultusunda değerlendirildiğinde, bir anlatım bozukluğunun meydana geldiği görülmektedir. Çünkü, “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde” ifadesinde, “işler” kelimesi bir isimdir ve arkasında bulunan kavramlar da onu niteleyen sıfatlardır. Bu şekilde değerlendirdiğimizde, sözkonusu iki unsur, “işletmenin ve işin gereği işlerde” ve “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde” şeklindedir. Görüldüğü üzere, ikinci unsorda herhangi bir sorun olmamasına rağmen “işletmenin ve işin gereği işlerde” ifadesinde bir anlatım bozukluğu vardır. Bu durum, sözkonusu Yasa'nın tasarı aşamasında ilgili bilim adamları tarafından “Türkçe Dilbilgisi Kuralları” açısından da değerlendirildiği gözönüne alındığında, maddede bulunan ifadenin bu görüş doğrultusunda değerlendirilmemesinin göstergelerinden biridir.

Burada önemli olan bir diğer husus ise, mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işler açısından bu başlık altında anlatılan şartların aranmayacağıdır¹²².

122 Y.9.HD., 1.6.2005, E.2005/12985, K.2005/20130 (ÇANKAYA / ÇİL, s.68,69); EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s.37; Asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi için aranan bu ölçütler, mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde aranmaz. İşveren, Yasada belirtilen diğer gerekleri yerine getirmek sureti ile yardımcı işleri alt işverene bırakabilecektir (TAŞKENT, Alt işveren, s.364,365)

4857 sayılı İş Yasası'nın md.2/VII. fıkrası ile getirilen, “...İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.” hükmü ile yukarıda anlatılanlar birlikte değerlendirildiğinde, İş Yasası'nın md.2/VI. fıkrasında asıl iş-yardımcı iş ayrımı yapılmaksızın alt işverene verilebilecek işlerin “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik yönden uzmanlık gerektiren işler” olması aranırken, İş Yasası'nın md.2/VII. fıkrasında de asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesi durumunda bu sınırlamalardan bahsedilmekte, ancak yardımcı işler açısından böyle bir sınırlamadan söz edilememektedir¹²³. Bu nedenle, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi için, “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” ibaresinde belirtilen kriterlerin gerçekleşmesi gerekirken, yardımcı işlerin alt işverene verilebilmesi için aranan tek koşul, yardımcı işin asıl işverenin işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin olmasıdır¹²⁴.

c-) Alt İşveren Bu İş İçin Görevlendirdiği İşçilerini

Sadece Bu İşyerinde Ve Bu İş İçin Çalıştırması

İş Yasası'nın md.2/VI. fıkrasında düzenlenen asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulmasında, diğer unsurlarla beraber, eski Yasadaki esasa uygun olarak, bir işyerinde iş alan alt işverenlerin işçilerini sadece¹²⁵ bu işyerinde üstlend-

123 ALPAGUT, s.18.

124 GÜNAY,2004, s.270,271.

125 ‘Sadece’ sözcüğü eski yasal düzenlemedeki ‘münhasıran’ sözcüğünün yerini almıştır.

iği işte çalıştırması koşulunun varlığı aranacaktır¹²⁶. Bu hüküm uyarınca, başka işverenlere ait işyerlerinde işçilerini değiştirerek çalıştıran işverenle asıl işveren arasındaki ilişki de asıl işveren-alt işveren ilişkisi olmayacağı gibi birlikte sorumluluk da düşünülemeyecektir¹²⁷. Bu nedenle, iş merkezinin elektrik, su, kalorifer tesisatını döşeyen, badana ve boya işlerini yapan veya çevre düzenlemesinde çalışan alt işveren işçilerinin sadece o işyerinde çalışan işçiler olmaları gerekir. Bunun aksine, elektrik, su, kalorifer tesisatını döşeyen alt işveren firmaların kontrol mühendisleri, sayet her gün başka bir işyerine giderek işçilerin döşediği tesisatı denetliyorsa kontrol mühendisinin işçilik haklarında asıl işverenin de sorumlu olması beklenemez¹²⁸. Bunun gibi, bir temizlik firması portföyünde 500 işçi var, on tane

126 YÜCESOY, s.6; ŞEN' e göre, Yasa'nın getirdiği bu düzenlemenin amacı, asıl işverenin sorumluluğunun belirlenebilmesidir (ŞEN, Selüloz-İş, s.109).

127 ÇELİK, İş Hukuku, s.48; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.142; Yargıtay bir kararında, “Davalı bankanın Adana'da bulunan D... Şubesi ile A.. Yardımcı Hizmetler Ltd. Şirketi arasında yapılan "Temizlik Sözleşmesi" başlığını taşıyan sözleşme ile şubenin temizlik işleri A.. Yardımcı Hizmetler Ltd. Şirketi'ne verilmiştir. Sözleşmede temizlik hizmetlerinin şirket tarafından kendi işçileri ile günlük, haftalık ve 15 günde bir yapılacağı belirtildikten sonra, günlük, haftalık ve 15 günde bir yapılacak olan hizmetler ayrı başlıklar halinde gösterilmiş ve yapılacak temizlik hizmetlerinin güvenlik ve denetim yetkisinin firmaya ait olacağı ve müteahhit firmanın bu hizmetler sırasındaki denetim ve güvenliği yetkili bir ekip amirince yerine getirme sorumluluğunu taşıyacağı, müteahhit tarafından çalıştırılacak temizlik personelinin SSK. bölge çalışma, sağlık teşkilatı, yetkili kamu ve yerel kuruluşlarla olan ilişkilerinden ve mevzuat hükümlerinden kaynaklanan yükümlülüklerinden doğacak her türlü sorumluluğun müteahhide ait olacağı, temizlik hizmetlerinin gerektirdiği her türlü cihaz, alet, aparat ve temizlik malzemelerinin müteahhit tarafından sağlanacağı ve temizlik hizmeti karşılığı ücretin müteahhit tarafından ödeneceği öngörülmüştür. Şu durumda, bankanın tüm temizlik işlerinin bir bütünlük içinde kendi işçileri ile ve kendi güvenlik ve denetimi altında müteahhit şirket tarafından yapılacağı anlaşılmaktadır. Bundan başka adı geçen müteahhidin işçilerine münhasıran bu işyerinde çalıştırmak zorunda olmadığı, başka işyerlerinde temizlik işlerini yapabileceği ve işçilerini değişik işyerleri arasında değiştirebileceği tesbit edilebilmektedir. Bu durumda ve işin özelliği itibarıyla müteahhit şirketin olayda, 1475 sayılı İş Kanununun 1. maddesinin son fıkrasının "bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alanı ve işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer bir işveren" hükmünün kapsamında bulunmadığı sonucuna varmak gerekir.” şeklinde hüküm kurmuştur (Y.9.HD. 4.3.1991, E.1990/11890, K.1991/3190, GÜNAY, 2004, s.276); Y.9.HD., 26.4.2004, E.2003/22193, K.2004/9568 (ÇANKAYA / ÇİL, s.105).

128 DEMİR Fevzi, Yeni İş Kanunu Ve Çalışma Yaşamı, Mercek Dergisi (MESS),Yıl:8,Sayı:31, 2003,

firmanın da temizlik işini almışsa ve bu 500 işçiyi bu on firmada dönüşümlü olarak çalıştırıyorsa, bu Yasa anlamında alt işveren ilişkisi doğmamıştır¹²⁹. Ancak, işçiler sözkonusu işyerlerinde dönüşümlü olarak değil de, sabit olarak çalışıyorlarsa, bu durumda her işyeri için ayrı ayrı asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığından söz etmek gerekecektir¹³⁰. Alt işveren ilişkisinin doğabilmesi için önemli olan, belli bir işçinin, belirlenebilecek bir şekilde tahsis edilmiş olması, yani o işyerinin işçisiyim-işçesine tahsis edilmiş olması gerekmektedir¹³¹. Bu örnekte de, belli bir işyerinde sabit olarak çalışan işçiler açısından asıl işveren-alt işveren ilişkisinin doğduğunun kabul edilmesi gerekir.

Asıl işveren tarafından alt işverene verilen bir işte, alt işverenin işçilerinin bir kısmı sadece o işyerinde alınan işte çalışıyorsa, ancak bir kısmı da hem bu alınan işte hem de başka yerlerde dönüşümlü olarak çalışıyorsa asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulacak mıdır ve birlikte sorumluluktan bahsedilecek midir? Bu düzenleme, esas olarak, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığından ziyade asıl

s.92.

129 **ŞAHLANAN**, Yeni İş Kanunu Neler Getiriyor, s.32-33; **EKONOMİ** Münir, Hizmet Akdinin Feshi Ve İş Güvencesi Toplantısı, Çimento İşveren Dergisi Özel Eki, Cilt:17, Sayı:2, 2003, s.18; **NARMANLIOĞLU**, s.116; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.31. aynı yönde Y.9.HD. 26.6.1992, E. 6240, K. 7357 (**Çimento İşveren Dergisi**, C: 6, S:5, Eylül 1992, s.35).

130 **ÇELİK**, Ekonomi'ye Armağan, s.167; **CANBOLAT**, s.68; **ŞAHLANAN**, İHD, s.327,328.

131 **ŞAHLANAN**, Yeni İş Kanunu Neler Getiriyor, s.32-33; aynı yönde **KUTAL**, s.6; **ALPAGUT**, s.19.

işverenin alt işveren ile birlikte sorumluluğuna işaret etmektedir¹³². Bu nedenle, alt işveren tarafından asıl işverenden alınan işe tahsis edilen bir kısım işçi açısından asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı ve birlikte sorumluluğun doğacağı kabul edilmelidir. Aksi halde, bu düzenleme kötüniyetli olarak kullanılabilir ve Yasakoyucu'nun amaçlandığı alt işverenin işçilerinin korunması ilkesi bertaraf edilmiş olacaktır¹³³.

Alt işveren, sadece bu işte çalıştıracağı işçilerini, yine aynı şekilde bu işyerinde çalıştırarak aldığı işi yerine getirilmelidir¹³⁴. 4857 sayılı İş Yasası'nın md.2/VI. fıkrasında “...bu işyerinde aldığı işte çalıştıran...” ifadesinden anlaşılması gereken budur. İş Yasası'nın 2 inci maddesinin 1, 2 ve 3 üncü fıkralarında işyeri ile ilgili açıklamalar yapılmıştır. Buna göre, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir (İş.Y.md.2/f.I). İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da

132 **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.143; **SÜZEK**, s.166; **AKTAY**, Alt İşveren, s.6; **ELBİR**, s.8,9; **ÇUBUKÇU**, s.23,24.

133 **ALPAGUT**, s.19; aynı yönde **ŞAHLANAN**, Konferans, s.81; **CANBOLAT**, s.68.

134 Yargıtay bir kararında, alt işverenin işçisi olarak çalışan bir şahsın, kesinti olmaksızın ve birbiri arkasına, fakat farklı asıl işverenlere ait işyerlerinde çalıştırılması ile ilgili olarak, bu işçinin çalıştığı her işyerinde, ayrı ayrı asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulduğunu kabul etmiştir (Y.9.HD., 11.5.2004, E.2004/1126, K.2004/11275, **ÇANKAYA / ÇİL**, s.21, dn.18).

işyerinden sayılır (İş.Y.m.2/II). İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür (İş.Y.m.2/III). Örneğin, bir işverenden iş alan, ancak aldığı bu işi kendi işyerinde yapan kişi ile iş aldığı kişi arasında bu ilişki doğmamış olacaktır. Fason üretim yapan kişiler buna bir örnektir¹³⁵. Yine, burada belirtilen “...bu işyerinde aldığı işte çalıştıran...” ifadesinden anlaşılan diğer bir unsur, asıl işverenden alınan iş için işçilerin görevlendirilmesidir. Alt işveren işçilerini bu iş için çalıştırmalıdır. Mesela; asansör montajı için kurulan bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinde, alt işverenin işçisi olarak çalışan işçinin, binanın boya ve sıva işlerinde çalıştırılması mümkün değildir. Çalıştırıldığı takdirde, burada, bu işçi açısından asıl işveren-alt işveren ilişkisinden bahsetmek mümkün olmayacaktır¹³⁶.

Bazı durumlarda, alt işverenin aldığı işin niteliği gereği, asıl işverenin işyerinde yapılmasını olanaklı kılmaz. Bu gibi durumlarda, salt alt işverenin aldığı işin asıl işverenin işyerinde yapılmaması nedeni ile asıl işveren-alt işveren ilişkisinin doğmadığını söylemek doğru olmaz. İşin niteliği gereği, asıl işverenin işyerinin dışında yapılması gerekiyorsa, alt işveren bu işi orada gerçekleştirebilir¹³⁷.

135 ALPAGUT, s.17; TAŞKENT, Alt işveren, s.363,364; DİSK/Genel-İş Eğitim Yayınları, s.13.

136 Yargıtay bir kararında, bir işyerinde asıl işverenden temizlik işini alan alt işverenin işçisinin, asıl işveren tarafından hizmet içi eğitime de tabi tutularak, asıl işverenin asli ve sürekli işlerinde çalıştırılması ile ilgili bir uyuşmazlıkta, bu işçiyi asıl işverenin işçisi olarak kabul etmiş, asıl işverene ait işyerine iadesine karar vermiştir (Y.9.HD., 9.11.2005, E.2005/30958, K.2005/35553, ÇANKAYA / ÇİL, s.54,55).

137 UYGUR, Turgut; İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar, Ankara 1980, s.268;

Mesela; asıl işveren ile arasında nakliye sözleşmesi olan ve nakliye işinin yapılacağı yer işyeri dışında bir yer ise, bu durumda da asıl işveren-alt işveren ilişkisi doğacaktır¹³⁸.

Burada değinilmesi gereken başka bir husus da, alt işveren tarafından asıl işverenden alınan iş, asıl işverenin işyerinde yerine getirilmesi gerekiyor ise de, iş alınan bu yer alt işveren ve onun işçileri için ayrı bir işyeridir¹³⁹. Nitekim, İş Yasası'nın md.3/II. fıkrasında, alt işverenin bu sıfatla mal veya hizmet üretimi için meydana getirdiği kendi işyeri için bildirim yapmakla yükümlü olduğu hükme bağlanm-

CANBOLAT, s.24; aynı yönde **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.142.

138 Konu ile ilgili bir Yargıtay kararında, "...Davalı işveren işçilerin işyerinden evlerine götürülüp getirilmeleri için, üçüncü bir şahısla taşıma sözleşmesi yapmıştır. Bu sözleşme uyarınca üçüncü şahıs kendi araç ve şoförü ile işçileri taşımaya taahhüt etmiştir....Olay, işverenin kiraladığı araçta meydana geldiği için bir iş kazasıdır, SSK'ca da iş kazası sayılarak gelir bağlanmıştır. Esasen bu konudaki taraflar arasında bir uyuşmazlık yoktur. Uyuşmazlık, zararı doğuran olay ile işverenin fiili arasında sorumluluğa gerektiren bir illiyet bağının bulunup bulunmadığı noktasında toplanmaktadır. Öncelikle belirtmek gerekir ki, taşıma sözleşmesine de dayansa, araç şoförünün, işverenin emir ve talimatı altında saymak gerekir. Taşıma sözleşmesinde de araç ve şoförün işverenin talimatlarına uyacağı yazılıdır. Burada 1475 sayılı İş Kanununun 1. maddesinin son fıkrası hükmünün varlığı söz konusudur..." şeklinde hüküm kurmuştur (Y.9.HD., 18.1.1989, E.198810312, K.1989/139, *Tekstil İşveren Dergisi*, Şubat 1989, s.15).

139 **CANBOLAT**, s.34; Y.9.HD. 11.3.1996, E.1996/2554, K.1996/4851; Y.9.HD. 23.9.1996, E.1996/16162, K.1996/17617 (**GÜNAY**, 2004, s.285); Y.9.HD., 25.3.2004, E.2003/16528, K.2004/5827; Y.HGK.,6.6.200 E.2001/9-711, K.2001/820; Y.9.HD., 28.6.2001, E.2001/10907, K.2001/11069 (**ÇANKAYA / ÇİL**, s.29, dn.32; 47; 124,125); **AYDINLI**, İşyeri ve işletme, s.126; **MOLLAMAHMUTOĞLU'na göre**, Yargıtayın, alt işveren işçilerinin, asıl işverenin taraf olduğu değil alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceği yönündeki kararları, İş Yasası'nın 3/f.2 maddesi ile getirilen, "Alt işveren, bu sıfatla mal veya hizmet üretmek için meydana getirdiği kendi işyeri için birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür." hükmü, yine İş Yasası'nın 2/f.6 maddesi ile getirilen, alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmelerinden asıl işverenin de sorumlu tutulması yönündeki düzenlemesi, hep alt işverenin bağımsız bir işyerine sahip olduğu fikrinden yola çıkılarak karara bağlanmış hükümlerdir (**MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.138)

ıdır. Bu bildirimini ise yine İş Yasası'nın md.3/I. fıkrasına göre yapacaktır (İş.Y.md.3/f.II). Burada belirtilen, alt işveren tarafından işin yapıldığı yerin, asıl işverene ait işyerinde olmasına rağmen alt işverenin için ayrı işyeri olmasıdır. Ancak alt işverenin işyerinin mutlaka, asıl işverenin işyerinde olması zorunlu değildir. İşin niteliği gereği, başka bir yer de alt işveren için bağımsız bir işyeri olabilir. Mesela; bir fabrikanın taşıma işlerini üstlenen bir işverenin, taşıma işini tamamladıktan sonra araçlarını park ettiği, temizliğini yaptığı, işçileri ile ilgili işlemleri yaptığı, belki bunları yapmak için de işçi çalıştırdığı bir yer onun için bağımsız bir işyeridir¹⁴⁰.

d-) Asıl İşverenin İşçilerinin Alt İşveren Tarafından İşe Alınarak Haklarının Kısıtlanmaması

“Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesiyle 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” (İş.K.m.2/VII). Bu düzenleme ile işçinin haklarını sınırlamaya çalışan bu gibi durumların önüne geçilmek istenmiştir. Özellikle “asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe

140 MOLLAMAHMUTOĞLU, s.137,138.

alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz” hükmü ile bu sınırlama çok açık bir şekilde ifade edilmiştir¹⁴¹.

Hükmün anlatımı, asıl işveren işçilerinin alt işverence çalıştırılmasını hak kısıtlayıcı şekilde olamayacağı, hak kısıtlama durumunun söz konusu olmaması halinde ise bu olanağın engellenmediği sonucunu çıkarmaya elverişli gibi gözükmekte ise de bununla çalışmayı sürdürmenin her hal ve koşulda hak kısıtlamasına yol açtığı kabul edildiği ve bunun önlenmesinin amaçlandığı da söylenebilecektir¹⁴². Bunun uygulamada genel bir kabul görmesi halinde düzenleme sakıncalı sonuçlar doğuracak ve iş güvencesi kurallarına tabii işyerlerinde geçerli bir sebeple işten çıkartılan işçinin alt işverence işe alınmasını önleyecektir. Yasal düzenlemenin bu dur-

141 **DEMİR**, Mess, s. 89; **ÜNSAL** 'a göre, bu hüküm tartışma yaratacak niteliktedir. Asıl işveren geçerli bir nedenle bir işçiyi işten çıkartmışsa, alt işveren bu işçi ile iş ilişkisi kuramayacak, bu da Anayasa'nın güvenliği altında bulunan çalışma özgürlüğünün kısıtlanması anlamına gelecektir (**ÜNSAL**, s.540).

142 Aynı yönde, **EKMEKÇİ**, Seminer, s.67; **ŞAHLANAN**, Yeni İş Kanunu Neler Getiriyor, s.34; **ŞAHLANAN** 'a göre, ne var ki maddede bu iki hal sayıldıktan sonra ‘aksi halde...’ denilerek devam edilmiş olması, asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınması durumunda, bir muvazaa olup olmadığı üzerinde durulmaksızın, alt işveren işçilerinin asıl işveren işçisi olarak kabul edileceği ortaya konulmaktadır. Halbuki Anayasanın 48. maddesine uygunluğu tartışılabilir nitelikte böyle bir hüküm yerine, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığının belirlenmesi durumunda, alt işveren işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işveren işçisi sayılarak işlem göreceğinin düzenlenmesi yeterli olurdu (**ŞAHLANAN**, Yeni İş Yasası, s.28); **ÇANKAYA / ÇİL**, s.24; aksi yönde **GÜNAY**'a göre, İş Yasası'ndaki düzenlemeler yorumlanırken Anayasa'nın 48. maddesi gözönünde bulundurularak yorumlanmalıdır. Yani hiçbir zaman çalışma hürriyetini ortadan kaldıracak bir düzenleme olarak bunu kabul etmemek lazımdır (**GÜNAY**, Konferans, s.26.).

umlarda işçinin çalışma özgürlüğünü zedeleyici nitelikte olduğu açıktır¹⁴³. Ancak, burada bir hususun da gözardı edilmemesi gerekir. Yasa, asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından daha düşük ücret ve daha ağır çalışma koşulları ile çalıştırarak, işçinin kazanılmış haklarını görmezden gelmelerini önlemek istemiştir. Bu nedenle, alt işveren, asıl işverenin işçilerini, haklarında bir kısıtlamaya gitmeksizin elbette çalıştırabilecektir¹⁴⁴. Yasakoyucu, bu hükümlerle, daha önce asıl işverenin işçisi olarak çalışan işçinin almış olduğu ücret miktarının düşürülerek alt işverence çalıştırılmasının önüne geçmek istemiş ve bir kötüye kullanma, muvazaa örneği olan bu durumu açıkça belirterek yaptırıma bağlamıştır¹⁴⁵.

Burada belirtilen “işçi haklarının kısıtlanmaması” kavramı geniş bir şekilde yorumlanmalı ve işçinin bireysel iş hukukundan kaynaklanan haklarının yanısıra toplu iş hukukundan kaynaklanan haklarının da kısıtlanmaması gerektiği şeklinde anlaşılmalıdır¹⁴⁶. Daha önceleri asıl işverenin işçisi olan işçi, o işyerinde çalışan alt işveren tarafından işe alınmak sureti ile çalışmaya başladığında öncelikle kıdeme bağlı haklar açısından bir sınırlamaya maruz kalması kaçınılmaz olacaktır. İş güvencesi hükümlerinden yararlanma, ihbar önellere, yıllık ücretli izin süresi gibi bireysel iş hukukuna ilişkin, asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yar-

143 **ÇELİK**, İş Hukuku, s. 49.

144 **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.146; **EYRENCİ**, s.21; **ÜNSAL**, s.540; **UÇUM**, Mehmet, Yeni İş Kanunu Seminer Notları, İstanbul 2003, s.22,23.

145 **TAŞKENT**, Alt işveren, s.365.

146 **ÖZVERİ**, s.397; **ÇANKAYA / ÇİL**, s.23.

arlanamama gibi de toplu iş hukukuna ilişkin bazı haklarını kaybedebilecektir. Bu nedenlerle, daha önceleri asıl işverenin işçisi olan bir kişinin, o işyerinde çalışan alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılması hususunda her ne kadar, bir hak kısıtlaması olmadığı takdirde herhangi bir yasak söz konusu değildir demek mümkün ise de, bu işçinin bazı hak kısıtlamalarına maruz kalmamasının neredeyse imkansız olduğunu kabul etmek gerekecektir. Daha doğrusu, bu düzenlemenin Yasakoyucu tarafından yasal karine olarak düzenlendiği kabul edilse dahi bu karinenin aksinin ispatı oldukça güç olacaktır¹⁴⁷.

Madde metninde bulunan “çalışmaya devam ettirilmesi suretiyle” ifadesi ile amaçlanan, ilk önce asıl işverenin işçisi olan bir kişinin, buradaki işine son verilerek alt işverenin işçisi olarak işe devam ettirilmesi ve bu yolla işçinin hakkının kısıtlanmamasına engel olmaktır. Aksi halde, çok önceleri asıl işverenin işçisi olarak çalışan bir işçinin daha sonra alt işverenin işçisi olarak orada çalışması mümkündür¹⁴⁸. Böyle bir durumda, haklarının kısıtlanıp kısıtlanmadığı yönünde bir araştırma yapmaya gerek yoktur. Çünkü, düzenlemede sadece “hakları kısıtlanamaz” ifadesi değil, “çalışmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz” ifadesi yer almaktadır. Bu da, hak kısıtlamasının ne şekilde olması gerektiğini göstermektedir.

147 ALPAGUT, s.20.

148 MOLLAMAHMUTOĞLU, s.145,146.

e-) Alt İşverenin Daha Önce Asıl İşverenin İşçisi Olmaması

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kötüye kullanılmasını önlemek amacıyla Yasa ile getirilen düzenlemelerinden biri de daha önce işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisinin kurulamayacağına ilişkindir (İş.Y.md.2/f.VII).

Burada da, yukarıda olduğu gibi iki farklı görüş ortaya konulmuştur. Daha önce asıl işverenin işçisi olarak çalışan bir kişinin, asıl işveren ile asıl işveren-alt işveren ilişkisine giremeyeceğine ilişkin bu düzenlemenin mutlak bir sınırlama mı yoksa aksi ispat edilebilir bir sınırlama mı olduğu hususunda farklı düşünceler ortaya çıkmıştır. Bir görüşe göre, yasa ile getirilen düzenleme, bu ilişkinin kurulmasında bir sınırlama olmakla birlikte, bu sınırlamanın aksi her zaman ispat edilebilecektir¹⁴⁹.

Diğer görüşe göre, burada düzenlenen hüküm, aksi ispat edilebilen bir hüküm değildir. Daha önce asıl işverenin işçisi olarak çalışmış bir kişinin, daha sonra asıl işveren ile sözleşme yaparak asıl işveren-alt işveren ilişkisini kuramayac-

149 EYRENCİ, s.22; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN'a göre, “30-40 yıl önce çalışılan bir işyerinden alt işverenlik alınamayacaktır” gibi bir görüş ne yasanın özü ve ne de maddenin amacı ile bağdaşır. Buradaki amaç, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kötüye kullanılmasını, bu ilişki dolayısıyla çalışanların hak kaybına uğramalarını önlemektir. Böyle bir durum yoksa, sözgelimi alt işveren o işyerinde 2-3 yıl önce çalışmışsa ya da işten ayrıldıktan sonra kurduğu bir şirket ile belli bir alanda faaliyetlere girişmiş, birçok işveren ile alt işveren olarak bağlantı kurmuş ve bu arada da daha önce çalıştığı işyerinde iş almış ise, daha önce o işyerinde çalıştığı öne sürülerek, salt bu nedenle alt işveren sıfatı ortadan kaldırılamaz. Çünkü bu örnekte, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı söylenemez (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.32).

aktır¹⁵⁰. ÇELİK' e göre, bu ilişkinin varlığı her zaman bunun tek başına kötüye kullanma durumunu yaratacağı sonucuna varmayı gerekli kılamaz ve getirilen yasal düzenlemeyi haklı göstermez¹⁵¹. ŞAHLANAN' a göre ise bu sınırlamaların hiçbir istisna tanınmamak suretiyle öngörülmüş olması isabetli olmamıştır. Gerçekten, uygulamada çoğunlukla aksi görülmekte ise de bir dönem asıl işverenin işçisi olarak çalışmış bir işçi ile alt işveren ilişkisi kurulması muvazaaya yaratmayacak bir surette de ortaya çıkabilir¹⁵². Nitekim işverenin, daha önce kendi işçisi olarak çalışmış güvendiği birine işyerinde alt işveren tarafından görülebilecek bir takım işleri devretmesi pekala mümkündür. Örneğin; yemekhanede aşçıbaşı olarak çalışan bir işçi, emekliliği geldiği için işyerinden ayrılmak istiyor. Ancak işveren bu kişinin işinden memnun olduğu için gitmesini istemiyor. İşverenin, işinden memnun olduğu bu işçinin işyerinde kalmasına yönelik olarak işçiye önerdiği “sen bu işi yapmaya devam et ve yemekhanede çalışan işçileri de kendi mahiyetine almak sureti ile sigortala” gibi hiçbir kötünîyetin olmadığı, aksine ihtiyaçlara cevap veren bu tür kurulmak istenen ilişkilere Yasa ile yasak getirmenin uygun olmayacağı açıktır¹⁵³.

150 ÇELİK, İş Hukuku, s. 50; IŞIKLI, Alpaslan, İş Hukuku, 5. Baskı, Ankara 2003, s.51; ŞAHLANAN, Yeni İş Yasası, s. 28; EYRENCİ, s.22.

151 ÇELİK, İş Hukuku, s. 50.

152 ŞAHLANAN, Yeni İş Yasası, s. 28; aynı yönde IŞIKLI'ya göre, getirilen bu hükümle, bir işverenin işçilerinden bazılarını alt işveren gibi göstererek sosyal haklarından yoksun bırakması şeklindeki muvazaalı uygulamalar önlenmek istenmiştir. Ancak, hiçbir kötünîyetin olmadığı bir ilişkide dahi, daha önce asıl işverenin işçisi olan kişinin alt işveren konumuna geçmesi de engellenmiştir (IŞIKLI, s.51)

153 ŞAHLANAN, Yeni İş Kanunu Neler Getiriyor, s.32-33.

Gerçekten, Yasakoyucunun burada getirdiği sınırlama, çalışma ve sözleşme özgürlüğüne engel olabilecek niteliktedir. Bu nedenle, maddeyi, madde metninde bulunan “ve genel olarak” ifadesi ile birlikte bir bütün olarak ve özgürlükleri sınırlamayacak şekilde düşünmek gerekir. Daha önce asıl işverenin işçisi olan bir kişinin, aynı işveren ile alt işveren olarak sözleşme yapması halinde, durum kendi değerleri içerisinde değerlendirilmeli ve salt bu kişinin daha önce asıl işverenin işçisi olması nedeni ile aradaki sözleşme geçersiz kılınmamalıdır. Aksi halde, Yasa'yı özgürlükleri sınırlayıcı bir şekilde yorumlamış oluruz ki, bu da Yasakoyucu'nun amaçlamadığı birşey değildir.

İKİNCİ BÖLÜM

ALT İŞVEREN - ASIL İŞVEREN İLİŞKİSİ

§ 4 - GENEL OLARAK

İş yerinde alt işverene iş verilmesi çalışma hayatının gereksinimlerinden biri ve hukuki dayanakları bulunan bir ilişki olduğu bilinen bir gerçektir¹⁵⁴. Bazı işlerin bir ihtisası gerektirmesi ya da bazı zorunluluklar bazı işverenlerin işçilerini başka bir işverenin işyerinde çalıştırmasını gerekli kılabilmektedir. Özellikle inşaat işlerinde, nakliye işlerinde veya asıl işin gerektirdiği bazı tali işlerde bu durumlarla karşılaşılabilir¹⁵⁵. Herşeyden önce asıl işveren-alt işveren ilişkisi, asıl işverenin işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine yönelmek zorundadır. Buna göre, asıl işverenin mal veya hizmet üretimi ile ilgisi bulunmayan işlerde söz konusu ilişki ortaya çıkamayacaktır¹⁵⁶. Bilgi, ulaşım ve iletişim teknolojileri başta olmak üzere uzmanlığa dayanan bütün üretim sektörlerinde, kalitenin artırılması ve ürünün ucuza mal edilmesi amacı ile yoğun bir alt işveren kullanımı söz konusudur¹⁵⁷.

154 ŞAHLANAN, Yeni İş Yasası, s.27.

155 NARMANLIOĞLU, s.111.

156 DEMİRCİOĞLU / CENTEL, s. 52, aynı görüşte; ŞAHLANAN, Yeni İş Kanunu Neler Getiriyor, s.32.

157 EREN Ahmet, Çağdaş Bir İş Kanunu İhtiyacı Sürmektedir, Mercek Dergisi(MESS), Yıl:8, Sayı:31, 2003, s.50.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin 1980'li yılların ortalarına kadar etkin olarak kullanıldığından bahsetmek mümkün değildir¹⁵⁸. Daha sonra KOBİ ' lerin teşvik edilmesi sonucu bu işletmelerin çoğalması, artan maliyetler işverenleri kayıt dışına ve ucuz işgücüne yöneltmiş, bu nedenlerle de bu yıllardan sonra asıl işverenlik-alt işverenlik ilişkisinin uygulamada görülme sıklığı hızla artmaya başlamıştır¹⁵⁹. Bu artış sonucu işçilerin bireysel ve kollektif haklarının sınırlandırılması, hatta kullanılamaz hale getirilmesinin yaygın örnekleri de yargıya intikal eden uyuşmazlıkların başında gelmiştir¹⁶⁰.

Ülkemizde, işverenlerin, bazı işleri, alt işverenlere yaptırmaları önceleri farklı gerekçelere dayanmaktaydı. Mesela, bina inşa eden bir işverenin, elektrik tesisatının döşenmesi veya doğramaların takılması işini alt işverenlere vermeleri; bir fabrika işyerinde yemekhane işletilmesi, işçilerin servis araçlarıyla taşınması gibi işleri alt işverenlere havale etmeleri makul görülen uygulamalardı. Ancak son on beş yıldan beri alt işveren kullanımı önce belediyelerin temizlik işlerini alt işverenlere vermelerinden başlayıp, özel sektör işyerlerine salgın bir hastalık gibi yayılmış ve işçi haklarını bertaraf etmek için kullanılmıştır. “Taşeronlaşma” denilen ve işçilerin ve sendikalarının en çok yakındığı konuların başında gelen bu uygulama ile bir işyerindeki iş bölünebildiği kadar bölünüp her biri ayrı alt işverenlere verilmekte;

158 ÖZVERİ,s.383.

159 ŞEN, Petrol-İş, s.89; MAHİROĞULLARI' na göre, Türkiye gerçeğinde alt işveren işçisi ucuz ve sendikasız işçi anlamına gelmektedir (MAHİROĞULLARI, s.185).

160 ŞAHLANAN, Yeni İş Yasası, s.27.

sendikasıız, sigortasıız, hatta kimi zaman asgari ücretin bile altında işçi çalıştıran alt işverenler yoluyla işçi maliyetleri düşürülmektedir¹⁶¹. İşyerlerinde alt işverenlere iş verilmesi çalışma hayatının gereklerinden olmakla beraber, ülkemizde bu yolun doğrudan maliyeti düşürmenin bir aracı haline getirilerek gerçekte asıl işverenin çalıştırmak istediği kişileri, alt işverenin işçileri gibi göstermek üzere, kısaca, “muvazaalı” işlemler yapıldığı yargı kararlarıyla da tespit edilmektedir¹⁶².

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi, 4857 sayılı Yasa'nın md.2/VI. fıkrasında tanımlanmıştır. Buna 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.” (İş.Y.md.2/f.VI). Yine, Yargıtay'ın yeni tarihli bir kararında da, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin tanımı yapılmıştır. Buna göre, asıl işveren-alt işveren ilişkisi, “...bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu

161 ŞAKAR, s.53.

162 EKONOMİ, Toplantı, s.19.

iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişki..” şeklinde tanımlanmıştır¹⁶³.

Yukarıda görüldüğü gibi, İş Yasası ile getirilen bu hükümde, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin tanımı unsurlarıyla birlikte açıklanmış, unsurlarında mevcut esaslar korunmakla beraber, doktrinde görüş ayrılıklarına sebep olan bir konu da kavram açısından daraltıcı etkiye sahip bir hüküm haline getirilmiştir. Buna göre, bir işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin “asli işin bir bölümünde” veya “yardımcı işlerinde” iş alan diğer işverenler, işçilerin “sadece bu işyerinde” çalıştırıldıklarında asıl işveren-alt işveren ilişkisi doğmuş olacak, buna karşı işyerinde yürütülen asli ve yardımcı işler dışında iş alan bir işveren, örneğin işyerinde bir ek inşaat yapılması ya da bina onarım işini alan diğer işverenin alt işveren kapsamında nitelendirilmesi mümkün olmayacaktır¹⁶⁴.

§ 5 - HUKUKİ NİTELİĞİ

Bir hukuki muameleden söz edebilebilmesi için birden çok tarafın ortak iradesi gerekli ise, burada iki ya da çok taraflı bir sözleşme sözkonusudur¹⁶⁵. Bu tür sözleşmeler de, “tek tarafa borç yükleyen sözleşmeler” ve “iki tarafa borç yükleyen sözleşmeler” olmak üzere ikiye ayrılmaktadır¹⁶⁶. “Tek tarafa borç yükleyen sözl-

163 Y.9.HD., 19.10.2005, E.2005/28488, K.2005/34058, (ÇANKAYA / ÇİL, s.56,57).

164 ŞAHLANAN, Yeni İş Yasası, s. 26-27.

165 AKINCI, Şahin, Borçlar Hukuku Bilgisi, Konya 2000, s.48.

166 AKINTÜRK, Turgut, Borçlar Hukuku, 7. Bası, İstanbul 1999, s.18.

eşmeler” de, taraflardan biri borç altına girerken, diğer tarafın böyle bir yükümlülüğü bulunmamaktadır. “İki tarafa borç yükleyen sözleşmeler” de ise, sözleşmenin her iki tarafı da birbirlerine karşı yükümlülük altına girmektedirler¹⁶⁷. Bu tür sözleşmelerde, taraflardan her biri diğer tarafın edimini elde etmek için borç altına girer. Burada bir tür edimlerin değişiminden bahsetmek de mümkündür¹⁶⁸.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulmasında da, her iki işverenin ortak iradelerinin varlığı gerekir. Bu nedenle, asıl işveren ile alt işveren arasında yapılan işlemin, herşeyden önce iki taraflı bir sözleşme olduğunu söylemek gerekir¹⁶⁹. Asıl işveren ile alt işveren arasında yapılan sözleşmeler, iki taraflı olmalarının yanı sıra, her iki tarafa da borç yükleyen sözleşmelerdendir. Taraflardan biri, bir işin yapılmasını üstlenirken diğer tarafta yapılan iş karşılığında diğer tarafa bir edimde bulunma borcu altına girmektedir. Mesela, asıl işveren ile alt işveren arasında yapılan bir eser sözleşmesinde, alt işverenin borcu, taahhüt ettiği eseri meydana getirmektir. Asıl işveren ise, alt işverene bu çalışması karşılığında ücret ödeme borcu altına girmektedir. Görüldüğü üzere, her iki taraf da, birbirlerine karşı yükümlülük altına girmektedirler.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinden söz edebilmek için; öncelikle asıl işverene ait belli bir işin diğer bir işveren tarafından üstlenilmesi gerekir. Buna yön-

167 AKINCI, s.48,49.

168 OĞUZMAN / ÖZ, s.252.

169 İki tarafa borç yükleyen sözleşme ile ilgili geniş bilgi için bkz. OĞUZMAN, M.Kemal/ÖZ, Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 2. Bası, İstanbul 1998, s.252 vd.

elik olarak, asıl işveren ile alt işveren arasında, belirli bir işin yapılmasına yönelik olan bir sözleşme bulunması gerekmektedir. Her iki işveren arasındaki ilişkinin belirli bir sözleşmeye dayanması, ortada serbest irade açıklaması ile kabul edilmiş hukuki bir borç ilişkisinin varlığını gerektirir¹⁷⁰.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi, istisna¹⁷¹, vekalet, kira¹⁷², taşıma, işletmecilik gibi iş sözleşmesi dışında bir sözleşmeye dayanır¹⁷³. Ancak, alım-satım sözleşmesi ile bu ilişkinin kurulması mümkün değildir. Aradaki sözleşmenin üretim ve

170 **CANBOLAT**, s.39.

171 Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 27.10.1994 tarih ve 1994/15464-14712 esas ve karar sayılı ilamına uygun olarak, iki işveren arasındaki hukuki ilişkinin istisna akdine dayandığı gerekçesiyle 1475 sayılı İş Yasası'nın 1. maddesinin son fıkrasında düzenlenen (4857 sayılı Yasa'nın 2. maddesinin 6. fıkrası) asıl işveren-alt işveren ilişkisinden ve bundan doğan sorumluluktan söz edilemeyeceği sonucuna varmıştır (Y.HGK., 7.2.1996, E.1995/9-901 K.1996/44, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 1996, s. 26-27).

172 Yargıtay bir kararında “Davalı Bektaşlar Motor Araçlar ve Nakliye Tic.Ltd. Şirketi'nin diğer davalı Hilton Enternasyonel Otelcilik A.Ş.'nin otel işyerinin altında bulunan garaj ve oto yıkama işyerini işletmek üzere kira sözleşmesi düzenlediği, davacının, davalılardan Bektaşlar Motor Araçlar ve Nakliye Tic.Ltd. Şirketi'nin işçisi olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. İşyerinin konumu, taraflar arasındaki sözleşmenin koşulları hep birlikte değerlendirildiğinde davalılar arasındaki sözleşmenin asıl işveren-alt işveren sözleşmesi olduğu bu nedenle alt işveren işçisi olan davacının zamanında hüküm altına alınan alacaklarından asıl işveren alt işverenle birlikte 4857 sayılı Yasa'nın 2. maddesi gereğince sorumlu tutulması gerektiği saptandığından...” şeklinde hüküm kurmuştur (Y.9.HD., 19.12.2005, E.2005/35194, K.2005/39733, **ÇANKAYA / ÇİL**, s.47).

173 **SÜMER**, s.20; **DEMİR**, Fevzi, İş Güvencesi Ve 4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri,THIS yayını, İzmir 2003, s. 33; **CANBOLAT**, s.40; **ŞAKAR**, s.51; **EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN**, s.35; **TAŞKENT**, Alt işveren, s.363; Y.HGK.,6.6.200 E.2001/9-711, K.2001/820 (**ÇANKAYA / ÇİL**, s.47)

hizmet konusunda olması gerekir¹⁷⁴. İş sözleşmesi dışında hangi tür bir sözleşme yapılırsa yapılsın, taraflar konusunda işçiler için öngörülen korumayı bertaraf eden bir sözleşme hükmü kabul edemezler¹⁷⁵.

İş Yasası'nın md.2/VI. fıkrasında belirtildiği üzere “bir işverenden.....iş alan” alt işveren ile asıl işveren arasındaki sözleşmenin niteliğine bir sınırlama getirilmemiştir. “Sözleşme özgürlüğü ilkesi” gereğince, bir sözleşmenin konusu, sözleşmeyi yapanlar tarafından yasaların çizdiği sınırlar içerisinde istedikleri gibi belirlenebilir¹⁷⁶. İş Yasası'nın aradığı diğer şartların da tekemmül etmesi sureti ile herhangi bir sözleşme (alım-satım sözleşmesi gibi bazı istisnalar hariç) ile bu ilişki kurulabilecektir. Önemli olan bu işin nasıl üstlenildiği değil, bir işin üstlenilmesidir. Bu sözleşmenin türü, bu ilişkinin kurulması açısından değil, ancak tarafların hak ve yükümlülükleri bakımından önem arzedecektir.

Sonuç olarak, asıl işveren ile alt işveren arasındaki ilişkinin hukuki niteliğinin; istisna, kira, nakliye gibi sözleşmelere dayanan, bu sözleşmelerin niteliği gereği her iki tarafın da ortak iradelerinin arandığı ve sözleşme ile her iki tarafın da birbirlerine karşı bazı yükümlülükler altına girdiği bir hukuki muamele olduğunu söylemek mümkündür.

174 ŞEN, Selüloz-İş, s.30.

175 DEMİR, İş Güvencesi, s.33.

176 ZEVLİLER, Aydın, Borçlar Hukuku, Özel Borç İlişkileri, 6. Bası, Ankara 1998, s.7.

§ 6 - ASIL İŞVEREN İLE ALT İŞVERENİN

YÜKÜMLÜLÜKLERİ

I - GENEL OLARAK

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi, İş Yasası'nda düzenlenmiş olmasına rağmen, bu ilişkinin tarafları olan işverenlerin birbirlerine karşı olan yükümlülükleri Borçlar Yasası'nın ilgili hükümleri çerçevesinde belirlenecektir. Çünkü, asıl işveren ile alt işveren arasındaki sözleşme, iş sözleşmesi dışındaki bir sözleşmeye dayanır. Bu tür sözleşmeler de, genellikle Borçlar Yasası'nda düzenlenmiştir.

Yukarıda, asıl işveren ile alt işveren arasındaki sözleşmenin, her iki tarafa da borçlar yükleyen bir hukuki muamele olduğunu belirtmiştik¹⁷⁷. Asıl işverenin alt işverene karşı, alt işverenin de asıl işverene karşı yükümlülüklerinin belirlenebilmesi için, somut olayda, taraflar arasında ne tür bir sözleşmenin olduğunun belirlenmesi ve tarafların yükümlülüklerinin, bu sözleşmenin niteliği ve hükümleri doğrultusunda netleştirilmesi gerekir. Gerçekten, bir nakliye sözleşmesinde, alt işverenin borcu taahhüt ettiği şekilde eşya, malzeme gibi malları ilgili yere ulaştırmak iken, bir yerin temizliğinin yapılması ile ilgili sözleşmedeki borcu, bu yerin taahhüt ettiği şekilde temizlenmesidir.

177 Bkz.s.

II- ASIL İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

1- Kamu İşverenlerinin Tabi Olduğu Yükümlülükler

İşverenlerin tabi oldukları genel hükümler dışında, bazı kamu kurum ve kuruluşlarının müteahhitlere yapım ve onarım işlerini vermeleri halinde, İş Yasası'nın 36. maddesi ile özel bazı yükümlülükler getirilmiştir¹⁷⁸. Bu hüküm 4857 sayılı Yasa ile herhangi bir değişikliğe uğramamış, 1475 sayılı Yasadaki haliyle 4857 sayılı İş Yasası'nda yerini almıştır¹⁷⁹. Buna göre “genel ve katma bütçeli dairelerle, mahalli idareler ve kamu iktisadi teşebbüsleri, yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar; asıl işverenler müteahhide¹⁸⁰ verdikleri her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde çalışan işçilerden müteahhit veya taşeronlarca ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığının kontrolü, ya da ücreti ödenmeyen işçinin başvurusu üzerine, ücreti ödenmeyen varsa müteahhitten veya taşerondan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların hak edişlerinden öderler” (İş.Y.md.36/f.I).

178 CANBOLAT, s.58.

179 TİSK., Gerekçe, s.138.

180 CANBOLAT'a göre, buradaki müteahhit deyimini, kamu işverenlerinden yapım ve onarım işlerini doğrudan alan kimseler için kullanılmıştır. Bunların, aldıkları işlerde işçi çalıştırıyor olması zorunlu olmadığı için “işveren” ve dolayısıyla da “alt işveren” sıfatına sahip olmaları gerekli değildir. Madde metnindeki “taşeron” deyimini ise, işlerini doğrudan kamu işverenlerinden almamış olmakla beraber, kamu işverenlerinin müteahhitlere verdikleri işlerde işçi çalıştıran işverenler anlamında kullanılmıştır (CANBOLAT, s.59); aksi yönde ŞEN'e göre, kamu işverenleri, sözkonusu işlerin tamamını bir başka kişi ya da kuruluşa yaptırıyorsa müteahhitlik, bir kısmını yaptırıyorsa taşeronluk sözkonusu olacaktır. Ayrıca, müteahhitin, aldığı işte işçi çalıştırması gerekir (ŞEN, Selüloz-İş, s.113).

Ancak kamu işverenleri, kamu işvereni olmayan asıl işveren veya alt işverenin karşısında sadece üç aya kadar ve sadece ücret alacakları bakımından sorumlu tutulmuşlardır (İş.Y.md.36/f.III). Dolayısıyla, ihbar, kıdem tazminatı ve diğer işçilik haklarından sorumlu tutulmamaktadır.

Kamu işverenlerine karşı doğrudan doğruya müteahhitler sorumlu tutulduğuna göre, ücretleri ödenmeyen taşeron işçileri için müteahhidin hak edişinden kesinti yapılması halinde, müteahhitlerinde bu miktar için alt işverenlerin kendilerinden olan alacaklarından kesinti yapabileceklerini kabul etmek gerekir¹⁸¹.

2- Diğer Asıl İşverenlerin Tabi Olduğu Yükümlülükler

Genel olarak asıl işverene düşen asli edim, alt işveren tarafından yapılan veya yapılmakta olan iş karşılığında ücret ödeme borcudur. Bunun dışında yukarıda da belirttiğimiz gibi sözleşmenin niteliği ve içeriğine göre borçları belirlenecektir. Mesela, asıl işveren ile alt işveren arasındaki sözleşmenin bir eser sözleşmesi olduğunu varsayarsak, asıl işverenin alt işverenin ifasını kabul etme borcu bulunmaktadır. Alt işverenin ifasını makul bir sebep öne sürmeksizin reddettiği takdirde alacaklının temerrüdüne düşecek ve bunun sonuçlarına katlanmak zorunda kalacaktır¹⁸².

181 CANBOLAT, s.62.

182 Alacaklının temerrüdü ile ilgili olarak geniş bilgi için bkz., OĞUZMAN / ÖZ, s.268 vd.

Asıl işverenin diğ er bir yükümlüğü de alt işverenin işçilerine karşıdır. İş Yasası md.2/VI. fıkrası gereğince asıl işverene, alt işverenin işçilerine karşı bazı sorumluluklar yüklenmiştir. Bu konu aşağıda¹⁸³ ayrıntılı bir şekilde incelenmiş olduğundan burada, asıl işverenin alt işverenin işçilerine karşı iş sözleşmesinden, İş Yasası'ndan ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden alt işveren ile birlikte sorumlu olduğundan bahsetmekle yetiniyoruz.

Bir başka husus ise, kamu asıl işverenleri için bir yükümlülük olmasına rağmen, diğ er asıl işverenler için bir yükümlülük olarak düzenlenmeyen ancak istedikleri takdirde bu yetkilerini kullanabileceklerini belirten İş Yasası'nın md.36/son fıkrasıdır. Burada, kamu tüzel kişilerine ve bazı teşekküllere verilen, özetle, işçilerin paralarının ödenip ödenmediği hususundaki denetim yetkisini, istedikleri takdirde İş Yasası'nın md.2/VI. fıkrası gereğince sorumluluk taşıyan diğ er işverenler de kullanabileceklerdir. Burada bahsedilen, İş Yasası'nın md.2/VI. fıkrası gereğince sorumluluk taşıyan işveren kavramından, asıl işveren-alt işveren ilişkisindeki asıl işveren anlaşılmalıdır. Buna göre asıl işveren, alt işverene ifası karşılığında ödemesi gereken ücretini öderken, alt işverenin işçilerinin paralarının ödenip ödenmediği hususundaki denetim yetkisini kullanabilecek ve ücreti ödenmeyen varsa alt işverenden isteyeceği bordrolara göre bu ücretleri alt işverene ödeyeceği ücretten mahsup ederek işçiye ödeyebilecektir (İş.K.md.36/f.I ve son).

183 Bkz.s.39 vd.

III - Alt İşverenin Yükümlülükleri

Alt işverenin asıl işverene karşı asli yükümlülüğü üstlendiği işi aralarındaki sözleşmeye uygun olarak yerine getirmesidir. Alt işveren, üstlendiği işi sözleşme koşulları doğrultusunda ama kendi adına ve bağımsız olarak yürütür. Çalıştırdığı işçiler ile de kendi adına iş sözleşmesi yapar¹⁸⁴. Asıl işverenle arasındaki ilişki istisna, kira, taşıma gibi bir sözleşmeye dayanan alt işveren kendi işçileri karşısında bir işveren niteliği taşır¹⁸⁵. Nitekim, İş Yasası 2. maddesinde alt işvereni ifade etmek üzere “diğer işveren” deyimine yer verilmiştir (İş.K.md.2/f.VI). Çalıştırdığı işçiler, ücretlerini ve diğer haklarını ondan alırlar, onun talimatlarına uygun olarak iş görme borçlarını yerine getirirler¹⁸⁶.

184 EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s.35; TAŞKENT, Alt işveren, s.363.

185 SÜZEK, s.161, aynı yönde; NARMALIOĞLU, s.114-115.

186 SÜZEK, s.161; TAŞKENT, Alt işveren, s.363; ÇENBERCİ, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, B.6, Ankara 1986, s.149; BAŞBUĞ'a göre, alt işverenin talimatlarına uygun olarak iş görme borcunu yerine getiren işçinin, bunun yanında, asıl işverenin işyerinde çalışması nedeni ile, onun iş düzenine uymak zorundadır. Alt işveren işçisinin bu düzene uymaması halinde, asıl işveren, kendisi tarafından düzenlenen işyeri iç yönetmeliği gibi düzenlemelere dayanarak o işçiye disiplin cezası verebilecek, hatta işçinin iş sözleşmesini feshedebilecektir (BAŞBUĞ, Aydın, Alt İşveren İşçisi İle Asıl İşveren Arasındaki Borç İlişkisi ve Bu İlişkinin Doğurduğu Hukuki Sorunlar, Kamu-İş Dergisi, C:4, S:3, Ocak 1998, s.73); BAŞBUĞ'a karşı görüşte ÇANKAYA / ÇİL'e göre, asıl işverenin, alt işverenin işçilerine karşı, disiplin cezası uygulama ya da iş sözleşmelerini feshetme gibi yaptırımları uygulaması mümkün değildir. Ancak, işyeri düzenini bozan bir alt işveren karşısında, asıl işveren bu işçiye gerekli yaptırımın uygulanması talebi ile alt işverene başvurabilir. Alt işverenin bunu uygulamaması halinde, asıl işveren için alt işveren ile arasındaki sözleşmeyi feshetme hakkı doğacaktır (ÇANKAYA / ÇİL, s.31).

Alt işveren, her ne kadar asıl işverenden aldığı işi asıl işverenin işyerinde yapmakta ise de, iş alınan bu yer alt işveren ve onun işçileri için ayrı bir işyeridir¹⁸⁷. Nitekim, Yasamızın 3. maddesinde, alt işverenin bu sıfatla mal veya hizmet üretimi için meydana getirdiği kendi işyeri için bildirim yapmakla yükümlü olduğu hükme bağlanmıştır (İş.K.m. 3/II).

Alt işverenin asıl işverene karşı yükümlüğünün, asıl işveren ile arasındaki sözleşmenin niteliğine ve içeriğine göre değişeceğini daha önce belirtmiştik¹⁸⁸. Gerçekten de, alt işverenin asıl işverene karşı yükümlülüğü bir eser sözleşmesinde, üstlendiği eseri sözleşmedeki şartlar çerçevesinde yerine getirmek olurken, bir nakliye sözleşmesinde, nakliyesini üstlendiği mal veya insanlar sözleşmedeki şartlar çerçevesinde taşımak olacaktır.

§ 7 - ASIL İŞVERENLE ALT İŞVERENİN BİRLİKTE

SORUMLULUĞU

I- GENEL OLARAK

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak İş Yasasından, iş sözleşmesinden veya alt işverenin

187 Y.9.HD. 11.3.1996, E.1996/2554, K.1996/4851; Y.9.HD. 23.9.1996, E.1996/16162, K.1996/17617
(GÜNAY, 2004, s.285).

188 Bkz.s.

taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işverenle birlikte sorumludur (İş.Y.md.2/f.VI).

İş Yasası, alt işverenin işçilerine, alacaklarını hem asıl işverenden hem de kendi işverenleri olan alt işverenden isteyebilmeleri konusunda, bir güvence getirmektedir. Amaç, küçük sermaye sahibi olan alt işverenlerin işçilerine karşı sorumluluklarını yerine getiremez duruma düşmeleri halinde, bunların emrinde çalışan işçileri korumaktır¹⁸⁹.

Asıl işverenin alt işverenin işçilerine karşı alt işverenle birlikte sorumlu olmasının, alt işverenin ekonomik olarak zayıf olması nedeni ile işçilerinin haklarının korunması amacıyla başka nedenleri de vardır. Öncelikle, alt işverenin işçileri, asıl işverenin işyerinde ve onun hukuki tasarruf ve hakimiyet alanı içerisinde çalışmaktadır. Asıl işveren, alt işverenin yaptığı işlerden doğrudan veya dolaylı olarak yararlanmaktadır¹⁹⁰. Öte yandan, işin yapıldığı yerde gerek fiziken gerekse hukuken, özellikle işçi sağlığı ve iş güvenliği gibi işçilerin maddi ve manevi bütünlüklerinin korunması konusunda yetkili olan kişi asıl işverendir¹⁹¹. İşte bu gibi ned-

189 ŞAKAR, s.51; ÇELİK, İş Hukuku, s.46 TAŞKENT, Alt işveren, s.366; MOLLAMAHMUT-OĞLU, s.145; TURAN, s.256; DEMİRCİOĞLU / CENTEL, s.51; AYDEMİR, s.121; İNCİR-OĞLU, Lütfi, Yeni İş Hukuku Uygulaması, 2. Baskı, İstanbul 2004, s.35; ERDİNER, Ercan, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2004, s.8.

190 TAŞKENT, Alt işveren, s.366.

191 AYDINLI, s.168.

enler de, asıl işvereni alt işverenle birlikte sorumlu olması hususunun dayanağını oluşturmaktadır.

Alt işverenin işçisi olarak çalışanlara karşı asıl işveren de alt işverenle birlikte sorumlu tutularak, alt işveren işçileri için çok önemli maddi ve hukuki güvence sağlanmıştır. Eski İş Yasası'nın uygulanmasında asıl işverenin maddi ve hukuki sorumluluğu çok daha sınırlı tutulmuştu¹⁹². Eski 1475 sayılı İş Yasası m.1/V'e göre, asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı İş Yasasından ve alt işveren ile işçisi arasındaki hizmet sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işverenle birlikte sorumlu idi. Alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülükler açısından herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktaydı. Ancak yeni 4857 sayılı İş Yasası ile asıl işverenin sorumluluğu genişletilmiş ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden de alt işverenle birlikte sorumlu olması benimsenmiştir (İş.Y.md.2/f.VI).

Asıl işvereni de alt işveren ile birlikte sorumlu tutan bu düzenleme, işçi haklarının korunması bakımından oldukça isabetli bir düzenlemedir. Uygulamada görülen işçilerin hak ettiği ücret ve sair diğer haklarını alt işverenin ekonomik zayıflığı veya kasıtlı olarak ödememesi üzerine meydana gelen işçi mağduriyetlerini önleyebilecek bir düzenlemedir. Bu düzenleme ile alt işverenin işçileri kendi işverenleri ile birlikte sorumlu olan asıl işverene başvurabilecekler ve maddede anılan

192 **KONUK** Ali Nafiz, AB Ülkelerinde Esnek Çalışma Ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Yer Alan Esnek Çalışma Düzenlemeleri, Mercek Dergisi, Yıl:8, Sayı:31, 2003, s.56.

şekilde, Yasa'dan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan haklarını asıl işverenden de isteyebileceklerdir¹⁹³.

4857 sayılı Yasa, asıl işverenin alt işveren ile birlikte sorumluluğundan bahsederken, asıl sorumluluğun alt işverende olduğunu belirtmiştir¹⁹⁴. Çünkü alt işverenin işçileri ile alt işveren arasında iş sözleşmesi vardır. Bu doğrultuda, asıl sorumlunun da alt işveren olması adildir. Ancak, alt işverenin işçileri Yasa'da belirtilen haklarını alamadığı zaman her iki işverene de gidebilir. Asıl işverenin, işçilere öncelikle alt işverene başvurmaları konusunda cevap vermesi mümkün değildir.

II- ŞARTLARI

4857 sayılı İş Yasası uyarınca asıl işverenin, alt işverenin işçilerinin taleplerine karşı alt işverenle beraber müteselsil sorumlu olabilmesi için daha önce başka bir başlık altında işlediğimiz, alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için gerekli olan unsurların bulunması gerekir. Ancak bu şekilde geçerli bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulduktan sonra asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı alt işverenle birlikte sorumlu tutulacaktır¹⁹⁵.

193 “Bir işin bölüm ve eklentilerinde aracı olarak iş alan diğer bir işverenin çalıştırdığı işçilerin iş kazasına uğraması halinde, ona iş vermiş olan asıl işveren de birlikte sorumlu olur” Y. 9.H.D.,29.11.1971, E.23431, K.22930 (**YELEKÇİ**, Memduh/**YELEKÇİ**, İlhami, İş Kanunu Külliyyatı, B.3, Ankara 1992, s.31).

194 **AYDEMİR**, s.124.

195 **ŞAHLANAN**, Fevzi, Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı Sorunların Değerlendirilmesi ve Çözümleri, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Araştırma ve

Her şeyden önce, asıl işverenin, “işveren” niteliğinde, yani, “işçi çalıştıran” bir gerçek veya tüzel kişi olması gerekir¹⁹⁶. Asıl işverenin bir fabrika veya imalathane sahibi ya da anahtar teslimi iş yapan bir müteahhit inşaat firması olması da mümkündür. Ancak, anahtar teslimi bir işi ihale eden iş sahibinin, ihaleyi alan işverenin işçilerinin ücret ve diğer haklarından sorumlu tutulması beklenemez. Çünkü, ihale eden kişi, burada işçi çalıştırmamaktadır. Dolayısıyla işveren konumunda değildir. Belki bu kişi, başka işlerinde işçi çalıştıran bir gerçek veya tüzel kişi işveren olabilir. Ancak ihaleye verdiği işte işçi çalıştıran bir işveren olmadığından ve bu durum nedeni ile de asıl işveren-alt işveren ilişkisi doğmadığından, bu işverenin işçilerinin haklarından sorumlu tutulamaz¹⁹⁷. Bu konuyla ilgili olarak, Yargıtay, bir kararında aynı sonuca ulaşmıştır¹⁹⁸.

Uygulama Merkezi İle Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası Arasında 06 Mayıs 2004 Tarihinde Ortaklaşa Düzenlenen Toplantı Notları, İntes, Yayın No:10, Ankara 2004,s.47.

196 **DEMİR**, Mess, s.91; **İNCİROĞLU**, s.38,39; HGK. 24.5.1995, E.1995/9-273, K.1995/548 (**GÜNAY**, 2004, s.276).

197 **DEMİR**, İş Güvencesi, s.37-38.

198 Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, asıl işi otomobil ve buna benzer araçlar üretimi olan işverenin, binanın onarımını bir bütün olarak başka bir işverene yaptırması halinde, gördüğü işin niteliği bakımından bağımsız ve ayrı bir işveren olan onarım işini üstlenen işverene bağlı işçilerin geçirdikleri iş kazasından sorumlu tutulamayacağına hükmetmişti. (21.HD.,4.7.1995, E.1995/2660 K.1995/3844, Yargıtay Kararları Dergisi, Ekim 1995, s.1612-1614); aynı yönde Y.9.HD., 10.9.1992, E. 1992/2463, K.1992/9734 (Tekstil İşveren Dergisi, Ocak-Şubat 1993, s.43); Y.9.HD., 13.9.1994, E.1994/3429, K.1994/1465 (Yargıtay Kararları Dergisi, Şubat 1995, s.224,225); Y.9.HD., 23.1.1995, E.1994/15267, K.1995/695 (Çimento İşveren Dergisi, Mart 1995, s.21).

İkinci olarak; alt işverene verilen işin, asıl işverenin işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işte veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması gerekir (İş.Y.md.2/f.VI). Bu tür işler dışında, mesela salça üretilen fabrika binasının onarımı gibi iş üstlenen diğer bir işveren, alt işveren olarak nitelenemeyeceğinden, burada diğer işverenin sorumluluğu olmayacaktır¹⁹⁹. Çünkü, binanın onarımı işi, bu işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin bir yardımcı iş değildir. Yine, bir inşaat yapım işinin anahtar teslimi şeklinde verilmesi durumunda da iş sahibinin sorumluluğundan bahsetmek mümkün değildir²⁰⁰. Burada da ne bir yardımcı işin ne de asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesi sözkonusu olmadığından, birlikte sorumluluktan da söz edilemeyecektir. Buna karşın, büyük bir iş merkezinin yapılmasını, anahtar teslimi üzerine alan asıl işverenin, iş merkezinin kaba inşaatını bitirdikten sonra çatı, doğrama, elektrik, su, kalorifer tesisatı, boyabadana ve çevre düzenlemesi gibi “asıl işi tamamlayıcı” nitelikteki işleri, konusunda uzmanlaşmış alt işverene vermesi mümkündür²⁰¹. Buradaki “asıl işi tamamlayıcı” ifadesinden, asıl işin bir bölümü anlaşılmalıdır. Çünkü, anahtar teslimi şeklinde bir binanın yapımı asıl iş olarak kabul edildiğinde, elektrik tesisatı, çatı yapılması gibi işler de bu binanın tamamlanması için olmazsa olmaz işlerdendir. Bu niteliği ile de, bu işler asıl işe yardımcı işler değil, asıl işin bir bölümü olan işlerdir

¹⁹⁹ ÇELİK, İş Hukuku, s.47.

²⁰⁰ Y.9.HD. 29.1.1996, E.1995/856, K.1996/897 (GÜNAY, 2004, s.275).

²⁰¹ DEMİR, İş Güvencesi, s.38-39.

1475 sayılı Yasa'da, alt işverene verilecek işin niteliği hakkında bir açıklık yoktu²⁰². Bu Yasa'da, sadece, alt işverene verilecek işin “belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde” olması gerektiği yönünde bir düzenleme bulunmaktaydı. Bu konuda iki farklı görüş ortaya çıkmıştı. Bunlardan birine göre, alt işverene verilecek işin, işyerinin üretim ve faaliyet kapsamında olması gerekiyordu²⁰³. Diğer görüşe göre ise, alt işverene verilecek işin, asıl işverene ait işyeri ile ilgili olması yeterli kabul edilmeliydi²⁰⁴. Kanaatimize göre, eski düzenleme de, 4857 sayılı Yasa'ya paraleldir. 4857 sayılı Yasa kadar ayrıntılı ve açık düzenlenmiş olmasına rağmen, “belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde” kavramından anlaşılması gereken, alt işverene verilecek işin, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmasıdır. Burada belirtilen “eklentilerinde” ifadesi ile anlatılmak istenen, işyerinin eklentileri değil, “belirli bir işin eklentileri” dir. Bu nedenle, işyerinde üretilen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmayan bir işin, diğer işverene verilmesi ile asıl işveren-alt işveren ilişkisi doğmayacaktır. Nitekim Yargıtay bir kararında, “belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde” ifadesini, asıl işin bir parçası olarak yorumlamış ve buna göre hüküm kurmuştur²⁰⁵.

202 **ÇANKAYA / ÇİL'e göre**, 1475 sayılı Yasa'da asıl iş ve yardımcı iş şeklinde bir ayırım olmaması nedeni ile, bu Yasa döneminde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kullanılması yaygınlaşmıştır (**ÇANKAYA / ÇİL**, s.15).

203 **OĞUZMAN**, Kemal, Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, C:1 Temel Bilgiler, Ankara 1986, s.11; **ŞAHLANAN**, Fevzi, Türk İş Hukukunda Alt İşveren, İş Hukuku Dergisi, Temmuz-Eylül 1992, 326.

204 **CANBOLAT**, s.25,26.

205 Yargıtay, 1475 sayılı Yasa dönemine ait olan bir uyuşmazlık için verdiği bir kararında, “...Dosya içerisinde bulunan 7.11.2001 tarihli sözleşme ile Ali Kaya davalı TPAO sondaj müdürlüğüne bağlı

Üçüncü koşul ise; alt işveren işçilerinin sadece iş alınan işyerinde çalıştırılmasıdır. İş Yasası'nın md.2/VI. fıkrasında düzenlenen asıl işveren-alt işveren ilişkisinden doğan birlikte sorumluluk esasının uygulanmasında, diğer unsurların yanında, eski Yasadaki esasa uygun olarak, bir iş yerinde iş alan alt işverenin işçilerinin sadece²⁰⁶⁻²⁰⁷ bu işyerinde üstlendiği işte çalıştırmasının varlığı aranacaktır²⁰⁸. Bu nedenle, iş merkezinin elektrik, su, kalorifer tesisatını döşeyen, badana ve boya işlerini yapan veya çevre düzenlemesinde çalışan alt işveren işçilerinin “sadece” o işyerinde çalışan işçiler olmaları gerekir. Bunun gibi, bir tekstil fabrikasının işçi servislerinde, paketleme ve nakliye işlerinde, yemekhanede, temizlik ve bahçe tanziminde çalışan alt işveren işçileri, sadece asıl işverenin işyerinde çalışmalıdırlar. Ancak bu halde asıl işveren ve alt işveren işçilik haklarından “birlikte sorumlu”

işyerlerindeki tüm sondaj kulelerinin bakım, onarım, montaj, demontaj, temizlik, boyama vs. işlerini, bu sözleşme hükümleri uyarınca yapmayı kabul etmiştir.....Davalı TPAO asıl işi olan petrol arama ve çıkarma işi ile uğraşırken asıl işinin bir parçası olan kulelerin bakım, onarım, temizlik vs. işlerini de yapılan sözleşme ile Ali Kaya'ya ihale yolu ile vermiştir. Yani 1475 sayılı Kanun'un 1/son maddesi anlamında belirli bir işin bir bölümünde ve eklerinde iş almıştır...” şeklindeki yorumu ile, bugünkü düzenlemeye paralel bir karar vermiştir (Y.9.HD., 21.3.2005, E.2004/20819, K.2005/9072, **ÇANKAYA / ÇİL**, s.76).

206 “Sadece” sözcüğü eski yasal düzenlemesindeki “münhasıran” sözcüğünün yerini almıştır.

207 **ŞAHLANAN**, Konferans, s.81; **CANBOLAT'a göre**, sadece iş alınan işyerinde işçi çalıştırmanın söz konusu olmasında, alt işverenin bazı işçilerini o işyerinde çalıştırması müteselsil sorumluluğun doğumu için yeterli olup, bu işverenin iş yaptığı başka işyerleri arasında diğer işçilerini değiştirerek çalıştırması bu işyerindeki sorumluluğunu ortadan kaldırmaz (**CANBOLAT**,s.68.); aksi yönde **SÜZEK**, Konferans, s.67.

208 **ÇELİK**, İş Hukuku, s.48.

olabilirler²⁰⁹. Bunun aksine, elektrik, su veya kalorifer tesisatını döşeyen alt işveren firmaların “kontrol mühendisleri” şayet her gün bir başka işverene giderek, işçilerin döşediği tesisatı denetliyorsa, “kontrol mühendisleri” nin işçilik haklarından asıl işverenin de sorumlu tutulması beklenemez. Aynı şekilde, işçi servisinde çalışan ve alt işverenin işçisi olan şoförün sadece tekstil fabrikasına değil, başka fabrikalara da aynı gün veya başka günlerde hizmet vermesi, onu asıl işverenin sorumluluğundan mahrum kılar²¹⁰.

Yukarıdaki şartları taşımasına rağmen, muvazaalı olarak kurulan asıl işveren-alt işveren ilişkilerinde ise birlikte sorumluluktan bahsedilemeyecektir. İş Yasası'nın muvazaa saydığı ve Borçlar Yasası'na göre muvazaa olduğu tespit edilen durumlarda, alt işveren işçisi direkt olarak asıl işverenin işçisi olarak işlem göreceğinden, sözkonusu işçiler tüm işçilik haklarını asıl işverenden isteyebileceklerdir (İş.Y.md.2/f.VII),(BY.md.18)²¹¹.

209 **DEMİR**, İş Güvencesi, s.40; Yargıtay bir kararında, “...davacı alt işveren işçisinin, çalışmalarını münhasıran davalı işverene ait işyerine hasrettiği anlaşıldığından 1475 sayılı Yasa'nın 1/son fıkrası gereğince dava konusu alacaklardan davalı işveren, dava dışı alt işveren ile birlikte sorumludur...” şeklinde hüküm kurmuştur (Y.9.HD., 12.4.2005, E.2004/16673, K.2005/12981, **ÇANKAYA / ÇİL**, s.73).

210 **SÜZEK**, Konferans, s.67; **DEMİR**, İş Güvencesi, s.40.

211 **ŞAHLANAN**, Yeni İş Yasası, s.28.

III- HUKUKİ NİTELİĞİ

İş Yasası, asıl işverenin, alt işverenin işçilerine karşı alt işveren ile birlikte sorumlu tutulacağını bildirmiş ancak, bunun ne tür bir sorumluluk olduğunu belirtmemiştir.(İş.Y.md.2/f.VI)

İş Yasası alt işveren işçilerine, alacaklarını hem asıl işverenden hem de kendi işverenleri olan alt işverenden isteyebilmeleri konusunda bir güvence getirmektedir. Amaç, küçük sermaye sahibi olan alt işverenlerin işçilerine karşı sorumluluklarını yerine getiremez duruma düşmeleri halinde, bunların emrindeki işçileri korumaktır²¹².

Asıl işverenin, alt işverenin işçilerine karşı sorumluluğunun, B.K. 50 ve 51 inci maddelerinde düzenlenen müteselsil (zincirleme) sorumluluk olduğu kabul edilmektedir²¹³. Bu tür sorumlulukta, bir borçtan sorumlu olan birden fazla kişi, borcun tamamından ve aynı derecede sorumludurlar²¹⁴. Örneğin, alt işveren işçileri, alt işverenin ödemekten kaçındığı ücretlerini veya iş kazasından doğan tazminat alacaklarını asıl işverenden isteyebilirler²¹⁵. Asıl işveren, alt işverenle aralarındaki sözleşme gereğince, alt işverene yapması gereken ödemelerini yaptığını ileri sürerek

212 ŞAKAR, s.51.

213 SÜZEK, s.14; ŞAKAR, s.51-52; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.144; CANBOLAT, s.70; ELBİR, s.9; ÜNSAL, s.541; ESENER, Turhan, İş Hukuku, B.3, Ankara 1978, s.70.

214 AKINTÜRK, Turgut, Müteselsil Borçluluk, Ankara 1971, s.35; EREN, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C:I, 6. Bası, İstanbul 1998, s.803; OĞUZMAN/ÖZ, s.809; ŞAKAR, s.52,

215 SÜZEK, s.165.

sorumluluktan kurtulma şansına sahip değildir²¹⁶. Alt işveren işçisi, asıl işveren ve alt işverenin birlikte sorumlu olduğu haklarını, bu işverenlerden ayrı ayrı veya birlikte isteyebilir²¹⁷.

Müteselsil sorumluluk, işçinin haklarını talep etme noktasında, diğer borç ilişkileri ile karşılaştırıldığında, işçiye, işverenler karşısında güçlü ve ayrıcalıklı bir durum sağlar. Buna göre işçi, müteselsil sorumluluk kapsamındaki taleplerini talep ederken seçim hakkını kullanır. Bunu yaparken, açacağı davayı, ekonomik olarak güçlü olan işverene (genellikle bu asıl işveren olacaktır) yöneltmesi uygun olacaktır. Bunun yanında, sözkonusu uyuşmazlıkla ilgili ispat vasıtaları hangi işverene yönelttiği zaman daha kuvvetli olacaksa, o işverene dava açılması tabiki daha uygun olacaktır²¹⁸.

İşçinin talep ettiği haklar, asıl işveren veya alt işveren tarafından ödenmesi ile sona erer. Yine, bu işverenler tarafından kısmi ödeme gerçekleştirildiği takdirde

216 ŞAKAR, s.52.

217 ÇELİK, Seminer, s.166; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.38; AKI, Erol, Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1998 Kararlarının Değerlendirilmesi, Mess Yayını, İstanbul 2000, s.336; aynı yönde MOLLAMAHMUTOĞLU, s.144; Yargıtay bir kararında, öncelikle kendi işvereni olan alt işverene dava açan ve bu davayı kazanan alt işveren işçisinin, aynı hakları başka bir dava ile asıl işverenden de istemesini uygun bulmuştur. Davacının mükerrer yararlanıp yararlanmadığı hususunun, bu kararların infazı sırasında değerlendirilmesi gerektiğini hükme bağlamıştır (Y.9.HD., 11.5.2004, E.2003/16658, K.2004/11266, ÇANKAYA / ÇİL, s.102,103).

218 EREN, s.811.

irde, o kısım için işverenlerin sorumluluğu sona erecek, geride kalan kısım için sorumluluk devam edecektir.

Alt işverenin, bir işçinin işçilik hakkını yerine getirmeyerek temerrüde düşmesi halinde, asıl işverenin de sorumlu olduğu bu haktan dolayı ayrıca temerrüde düşürülmesine gerek yoktur. Müteselsil sorumluluğun bir gereği olarak, alt işverenin temerrüde düşmesi ile birlikte asıl işveren de temerrüde düşmüş olacaktır²¹⁹.

IV- KAPSAMI

1 - 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Yasası Açısından Sorumluluğun

Kapsamı

4857 sayılı İş Yasası'nda, asıl işverenin alt işveren ile birlikte sorumluluğunun kapsamı belirtilmiştir. Bundan başka 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası'nda da, birlikte sorumlulukla ve sorumluluğun kapsamı ile ilgili bir hüküm bulunmaktadır. Buna göre, “Sigortalıların üçüncü kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bununla sözleşme yapmış olsalar bile bu Kanun'un işverene yüklediği ödevlerden dolayı, aracı olan kişi ile birlikte asıl işveren de sorumludur” (SSY.md.87/f.I).

Sosyal Sigortalar Yasası'nda belirtilen “aracı” kavramı, bazı hallerde alt işveren kavramı ile aynı anlamı taşımasına rağmen bazı hallerde ise bu kavramdan farklı bir anlam taşıyabilmektedir. Ancak, Sosyal Sigortalar Yasası'nın bu

219 ALPAGUT, Konferans, s.58.

hükümünün düzenlenirken sigortalılık esası dikkate alınırken, İş Yasası'nda birlikte sorumluluk esasına göre düzenleme yapılmıştır. Bu bağlamda, Sosyal Sigortalar Yasası'nın kapsamı, İş Yasası'nın kapsamından çok daha geniştir.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulduğunda, asıl işveren kavramı mutlaka Sosyal Sigortalar Yasası kapsamında değerlendirilmelidir. Çünkü İş Yasası çerçevesinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulduğu her durum, Sosyal Sigortalar Yasası'nda düzenlenen hükümün kapsamından değerlendirilebilirken, Sosyal Sigortalar çerçevesinde kurulan bir iş ilişkisi her zaman İş Yasası kapsamında değerlendirilemeyebilir.

Sosyal Sigortalar Yasası tarafından getirilen bu hükümlerle, Sosyal Sigortalar Kurumunun prim alacağı ve üçüncü kişinin aracılığı ile işe gören sigortalıların haklarını korunmaya çalışılmaktadır. Asıl işverenin, aracı ile birlikte sorumlu olduğu bazı yükümlülükler, işçilerinden prim kesilmesi ve Sosyal Sigortalar Kurumu'na zamanında yatırılması, aylık sigorta primleri bildirgesi ile dört aylık sigorta primleri bordrolarının verilmesi, gerekli kağıt ve defterlerin tutulması, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili önlemlerin alınması gibi ödevlerdir²²⁰.

Asıl işverenin buradaki birlikte sorumluluğu, sadece hukuki yöndendir²²¹, cezai sorumluluğu kapsamaz²²². Mesela; süresi içinde Sosyal sigortalar Kurumuna

220 **TUNCAY**, A. Can, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 10. Bası, İstanbul 2002, s.208.

221 **DEMİR**, İş Güvencesi, s.32.

222 **ŞAKAR**, s.52.,aynı görüşte; **SÜZEK**, s.166-167; **CANBOLAT**, Talat, İş ve Sosyal Güvelik Huk-

bildirim yapılmamış olmasından kaynaklanan para cezası, asıl işveren için söz konusu değildir²²³. Aksi halde, bu tür uygulama, ceza hukukunun “cezaların kişiselliği” (şahsiliği) ilkesine aykırı olurdu²²⁴. Ayrıca, asıl işverenin sorumluluğu, aracının sorumluluğu ile sınırlıdır. Mesela; aracının kasıtlı olarak çalışanlarının primini gerçekten fazla göstermesi sonucunda doğacak borçtan, aracının gerçekte sorumlu olduğu miktar kadar sorumludur. Asıl işveren, bunun üzerinde kalan borçlardan sorumlu değildir²²⁵.

2 - 4857 Sayılı Yasa Açısından Sorumluluğun Kapsamı

4857 sayılı İş Yasası'nın 2/VI. maddesinde “...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.” denilmektedir (İş.Y.md.2/f.VI). Görüldüğü üzere, birlikte sorumluluk, maddede 3 (üç) başlık altında zikredilmektedir. Bunlar “İş Yasası'ndan”, “İş Sözleşmesinden” ve “Alt İşverenin Taraf Olduğu Toplu İş Sözleşmesinden” doğan yükümlülüklerdir. Buna göre, alt işverenin işçisi İş Yasas-

ukunda Alt İşveren Kavramı, İş Hukuku Dergisi, Nisan-Haziran 1992, s.219.

223 **SÜMER**, s.21; Yargıtay bir kararında, süresinde sigorta prim bildirgesi vermeyen ve hakkında idari para cezası kararı veilmiş olan alt işverenin Sosyal Sigortalar Kurumuna olan bu borcundan dolayı, ihale makamı olan asıl işverenin sorumlu olmadığına karar verilmiştir (Y.10.HD., 14.9.1998, E.1998/5238, K.1998/5445, Yargıtay Kararları Dergisi, Şubat 1999, s.197).

224 **DEMİR**, İş Güvencesi, s.32; **İNCİROĞLU**, s.36,37.

225 **TUNCAY**, Sosyal Güvenlik, s.208.

ndan, alt işveren ile arasındaki iş sözleşmesinden ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan haklarını her iki işverenden de ayrı ayrı veya birlikte isteyebilecektir²²⁶.

a) İş Yasası'ndan Doğan Yükümlülükler

İş Yasası'ndan doğan yükümlülükler dediğimiz zaman ilk akla gelen işçi hakları; kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla mesai ücretleri, hafta tatili ücretleri, ulusal bayram tatili ücretleri, yol yardımı, ikramiye, prim, iş güvencesi hükümleri uyarınca doğan tazminatlar ve yıllık izin ücretleridir²²⁷. Alt işveren işçilerinin hak kazandığı bu gibi hakların alt işveren tarafından yerine getirilmemesi halinde, işçiler bu haklarını her iki işverenden de talep etme hakkına sahiptirler.

Bazı hallerde, işçinin İş Yasası'ndan doğan bir hakkı bulunmakla birlikte, bunu sadece kendi işvereninden isteyebileceği durumlar da olabilir. 4857 sayılı Yasası'nın 18 vd. maddelerinde düzenlenen iş güvencesi hükümleri buna örnek olarak verilebilir. İş güvencesi hükümleri uyarınca işe iade davası açan alt işveren işçisinin, bu talebi mahkeme tarafından kabul gördüğü takdirde, bu işçiyi işe iade alma yükümlülüğü alt işverene aittir. Bu yükümlülükten asıl işverenin de, alt işveren ile birlikte sorumlu olması mümkün değildir. Ancak, alt işveren tarafından mahkeme kararı doğrultusunda verilen işe iade kararı uygulanmaması sebebi ile,

²²⁶ SÜZEK, s.164; ŞAHLANAN, Yeni İş Yasası, s.27; EKMEKÇİ, Seminer, s.67; ÇANKAYA / ÇİL, s.29.

²²⁷ ÇANKAYA / ÇİL, s.29.

yine iş güvencesi hükümleri arasında düzenlenen, işçiye ödenmesi gereken tazminatlar ve ücretlerden asıl işveren de alt işveren ile birlikte sorumlu olacaktır²²⁸.

İş Yasası'ndan doğan yükümlülükler kavramı, gerçekten geniş bir kavramdır. İş Yasası'nda bulunan birçok hüküm diğer yasaları da ilgilendirdiğinden, bu yasalardan doğan haklar da, İş Yasası'ndan doğan yükümlülükler kavramı içerisinde yorumlanmaktadır. Bu nedenle, asıl işverenin sorumluluğunun kapsamı da geniştir. Mesela; 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nda düzenlenen sendikal tazminata hak kazanan alt işveren işçisi, bu hakkını asıl işverenden talep edebilecek midir? 4857 sayılı Yasa'nın 5. maddesinde, işverenin eşit davranma yükümlülüğünden bahsedilmektedir. Bu yükümlülüğe aykırı hareket edilmesi halinde ise, işveren bazı yaptırımlara tabi olmaktadır. Bunlardan biri de, sendikal tazminattır. İşte bu gibi nedenlerle, başta 2821 sayılı Yasa'da düzenlenen sendikal tazminattan asıl işverenin sorumlu olmayacağı gibi bir düşünce belirse de, İş Yasası'nın, bu Yasa'ya yaptığı atıf nedeni ile, asıl işveren bu tazminattan da, alt işveren ile birlikte sorumlu olacaktır. Nitekim bu husus Yargıtay'ın önüne bir uyuşmazlık olarak gelmiş ve bu uyuşmazlık, asıl işverenin sendikal tazminattan sorumlu olacağı yönünde karara bağlanmıştır²²⁹.

228 Y.9.HD., 12.10.2005, E.2005/27556, K.2005/33221; Y.9.HD., 5.10.2005, E.2005/29174, K.2005/32481; Y.9.HD., 15.9.2005, E.2005/26212, K.2005/30041; Y.9.HD., 4.7.2005, E.2005/18377, K.2005/23621; Y.9.HD., 15.3.2005, E.2005/4783, K.2005/8577 (ÇANKAYA / ÇİL, s.57,58,59,67,68,77).

229 Y.9.HD., 27.12.2004, E.2003/15922, K.2004/5455 (ÇANKAYA / ÇİL, s.29).

b) İş Sözleşmesinden Doğan Yükümlülükler

4857 sayılı İş Yasası'nın 8/I. maddesinde “İş sözleşmesi bir tarafın (işçi) devamlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe özel bir şekle tabi değildir.” hükmü yer almaktadır (İş.Y.md.8/f.I). Madde metninden anlaşılacağı üzere, iş sözleşmesinin temel esaslarından biri, işçiye ödenecek ücretin belirlenmesidir. Bu sözleşme ile belirlenen ücret yükümlülüğünden dolayı asıl işveren ve alt işveren birlikte sorumludur. Yine burada da, alt işveren işçisi bu hakkını her iki işverenden de isteme hakkına sahiptir. İş sözleşmesinden doğan işçi hakları ücretle sınırlı değildir. Bunun yanında, sözleşme ile belirlenmiş yakacak yardımı, giyim yardımı, kira yardımı gibi yükümlülüklerden de asıl işveren alt işveren ile birlikte sorumlu olacaktır.

c) Alt İşverenin Taraf Olduğu Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Yükümlülükler

4857 sayılı Yasa ile, alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmelerinden doğan yükümlülüklerden de asıl işverenin alt işveren ile birlikte sorumlu tutulması esası benimsenmiştir. Buna göre, alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesi ile alt işveren işçisine tanınmış haklardan her iki işveren de sorumlu olacaktır. Mesela; toplu iş sözleşmesi ile, fesih bildirim süreleri uzatılmıştır. Alt işveren, bu toplu iş sözleşmesinden yararlanan bir işçinin iş sözleşmesini bildirim sürelerine ilişkin

ücreti peşin ödeyerek feshederken eksik ödeme yaptığı takdirde, işçi bu eksik ödemeyi her iki işverenden de talep edebilecektir.

Burada dikkat edilmesi gereken diğer bir husus ise, birlikte sorumluluk kapsamında bulunan toplu iş sözleşmesinin, alt işveren (ya da yetkili işveren sendikası) ve yetkili işçi sendikası arasında yapılmış olmasıdır. Aksine, asıl işverenin taraf olduğu bir toplu iş sözleşmesinden alt işveren işçilerinin yararlanması mümkün değildir²³⁰. Çünkü asıl işveren ile alt işverenin işyerleri hukuken iki farklı

230 Y.HGK.,6.6.2000, E.2001/9-711, K.2001/820; Y.9.HD., 25.3.2004, E.2003/16528, K.2004/5827 (**ÇANKAYA / ÇİL**, s.33,47,108); farklı görüşteki **ŞEN'e göre** 94 nolu ILO sözleşmesinde nasıl ki kamu makamları tarafından ihale ile yaptırılan belirli işlerde aynı ya da benzer bir işteki toplu iş sözleşmesi ihale sözleşmesinin eki sayılıyorsa, toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra işin alt işverene verilmesi durumunda, asıl işyerindeki toplu sözleşme de, alt işveren sözleşmesinin zorunlu eki sayılmalıdır. Toplu iş sözleşmesi yapılmadan önce işin bir bölümü ya da işyerinin eklentisinde yapılan işler alt işverene verilmiş ise, asıl işyerinde yetki aşamasından itibaren alt işveren işyeri de asıl işyeriyle birlikte değerlendirilmeli, böylece alt işverenin de toplu iş sözleşmesiyle bağlı olması sağlanmalıdır (**ŞEN**, Selüloz-İş, s.118,119).

işyeridir²³¹. Ancak bu konu hakkında Yargıtay, eski yıllarda farklı düşünmekteydi²³². Yargıtay'ın bu kararı doktrin tarafından da eleştirilmiştir²³³. Bu eleştiriler doğrultusunda, Yargıtay zaman içerisinde bu görüşünü değiştirmiş ve asıl işverenin taraf old-

231 **GÜNAY**, Konferans, s.28; **ÇELİK**, Ekonomi'ye Armağan, 169 vd.; **ÇENBERCİ**, s.148-151; **REİSOĞLU**, Seza, “Aynı İşyerinde Birden Çok İşverenin İşçilerinin Birlikte Çalışmasından Doğan Hukuki Sorunlar”, Tühis, Kasım 1990, s.7; **ELBİR**, s.8; **CANBOLAT**, 86; **ULUCAN**, 230-232; **TUNCAY**, Can, “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi”, KİPLAS, Y:6, S:24, Ocak 1991, s.9,10; Ayrıca **GÜNAY göre**, asıl işveren tarafından, kendisinin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden alt işverenin işçilerinin yararlandırılması halinde, bu işçilerin artık asıl işverenin işçileri olarak kabul edilmesi gerekir (**GÜNAY**, Konferans, s.33); aksi görüşteki **ŞEN'e göre**, “Sendikalar Yasasında alt işveren konusunda herhangi bir düzenlemeye yer verilmediği için, kolektif iş hukuku açısından alt işveren sorununu kolektif iş hukukunun kendi mantığı, iç tutarlılığı içinde ele almak gerekmektedir. Bu durumda, alt işveren işyerinin İş Yasası'na göre ayrı bir işyeri olarak, Sendikalar Yasası'na göre ise asıl işyeriyle birlikte bir bütün olarak değerlendirilmesinin günümüzde karşılaşılan sorunların çözümü açısından uygun bir yol olacağını düşünmekteyiz (**ŞEN**, Selüloz-İş, s.118,119).

232 Yargıtay Hukuk Genel Kurulu' nun 1985 ve 1987 tarihinde verdiği kararlarda, asıl işverenin taraf olduğu bir toplu iş sözleşmesinden alt işveren işçilerinin de yararlanabileceğine hükmedilmiştir (Y.HGK., 18.12.1985, E.1985/9-737, K.1985/1108, **ŞEN**, Selüloz-İş, s.122; Y.HGK., 4.11.1987, E.1987/9-166, K.1987/815, **ÇANKAYA / ÇİL**, s.33, dn.40). Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 1985 tarihli kararı özetle, “Davalı taşeronun yaptığı iş ve kullandığı işyerinin tamamen diğer davalı/asıl işverene ait işyerinin ve işyerlerinin bir bölümü ve eklentisi niteliğinde bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda İş Yasasının 1. maddesi uyarınca davadan asıl işverenin birlikte sorumlu tutulması gerekir...TİS'in taşeron işyerini kapsamadığı yolundaki karar da hatalıdır” şeklindedir (**ŞEN**, Selüloz-İş, s.122); Yargıtay'ın 1986 tarihli benzer bir kararı ise özetle, “Davacı taşeron işçisidir ve asıl işyerinde TİS imzalandıktan sonra taraf sendikaya üye olmuştur. Davacının çalıştığı işyeri de, yer itibari ile yararlanmak istenilen TİS kapsamındadır. TİS'den yararlanma hukukumuzda bağlılık ilkesine dayandırılmıştır, bağlılık işkesi de üyelik ile gerçekleşir. İşverenin değişmesi TİS'den yararlanmayı engellemez. Bu sözleşmeye bağlılık ilkesi dışında, sorumluluk yönünden İş Yasası'nın 1/son fıkrasındaki hükmü deaynı doğrultudaki görüşü pekiştirecek niteliktedir. Bütün bunların sonucu olarak davacının üyeliğinin işverene bildirildiği tarihten itibaren TİS'den yararlanması gerekir. “

uğu toplu iş sözleşmelerinden alt işveren işçilerinin yararlanamayacağını kabul etmiş ve bu karar Yargıtay'ın istikrar kazanmış görüşlerinden olmuştur²³⁴.

Burada tartışma yaratabilecek ve uygulamada bazı problemler ortaya çık-
arabilecek bir durum da asıl işverenin, alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmes-

şeklinde (Y.9.HD., 20.11.1986, E.1986/9508, K.1986/10485, TÜRK-İŞ Dergisi, Mayıs 1994, s.24);

233 **EKONOMİ'ye göre**, Yargıtay, öncelikle toplu iş sözleşmesinin tarafları yönünden hataya düşmüştür. İşçinin alt işverenin işçisi kabul edildiği halde, salt sözleşmeye taraf olan işçi sendikasına üye olmakla, kendi işverenin taraf teşkil etmediği bir toplu iş sözleşmesinden yararlanması öngör-
ülmemekte ve bu “bağlılık ilkesine” dayandırılmaktadır. Toplu iş sözleşmesi, bu sözleşmeye taraf olan kişilerle, onların üyelerini ve çalıştırdığı kimseleri bağlar. Asıl işveren ile yapılmış olan bir toplu iş sözleşmesinde, sadece ona iş sözleşmesi ile bağlı olan kendi işçileri hakkında uygulanabilir. Alt işverenin işçileri ile asıl işveren arasında bir hizmet sözleşmesi olmadığı için, bu işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi mümkün değildir (**EKONOMİ**, Tekstil İşveren, s.5); **AYDINLI'ya göre**, “Hem Ferdi İş Hukuku hem de Toplu İş Hukuku düzenlemelerinde, işveren ve ona hizmet aktiyle bağlı olarak çalışan işçilerin hak ve yükümlülükleri, her işçi işveren ilişkisinde ayrı ayrı ele alınır. Yani Yasa'da açıkça belirtilmedikçe (1475.s.İş.Y.md.1/5 fıkrasında olduğu gibi) hiçbir işveren kendine hizmet akti ile bağlı olmayan işçinin haklarından sorumlu değildir. Bu da özel hukukun nispiyeti ilkesinden kaynaklanır Aynı ilke toplu iş ilişkilerinde de vardır. İşçisi olmayan bir işçinin sırf kendi işyerinde çalışması dolayısıyla orada yapılacak toplu iş sözleşmesinden yararlanacağı anlamına gelmez. Çünkü; toplu iş sözleşmesinden sadece o işyerinin işverene bağlı işçiler yararlanabilir (**AYDINLI**, İbrahim, Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Ankara 2001, s.125); **EYRENCİ'ye göre**, “Gerçekten, ülkemizde toplu iş ilişkilerini düzenleyen 2821 ve 2822 sayılı Yasalardaki esaslar dikkate alındığında, bir toplu iş sözleşmesinin kişiler bakımından uygulama alanına, sözleşmeye taraf işveren sendikasına üye olan veya sendika üyesi olmayan işveren ile onun sözleşmeye taraf işçi sendikasına üye olan işçileri girer. Abşka bir anlatımla, işyerinde çalışan işçi toplu iş sözleşmesinin tarafı işverene hizmet akdi ile bağlı olmalıdır. Asıl işverenin işçisi olmayan alt işverenin işçileri için bu bağ mevcut olmadığından, bu işçiler taraf sendikaya üye olsalar ve yararlanma talebinde bulunsalar dahi, asıl işverenin taraf olduğu bir toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları mümkün değildir. Ancak, sendika koşulları varsa alt işverenle bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir ve alt işverenin işçileri taraf sendikaya üye olarak veya dayanışma aidatı ödeyerek bu sözl-

inden doğan yükümlülüklerden alt işverenin işçilerine karşı birlikte sorumlu olmasıdır. Düzenleme her ne kadar işçi haklarını korumaya yönelik olsa da asıl işveren açısından ağır sonuçlar doğurabilecektir. Şöyle ki, alt işveren her nasıl olmuşsa her iki işverene de çok ağır borçlar yüklemiş bir toplu iş sözleşmesi imzalamışsa asıl işveren de büyük borçlar altına girebilecektir. Özellikle değinmek istediğimiz konu, alt işverenin kasıtlı olarak asıl işvereni zarara uğratmak saikiyle hareket ettiği durumlarda asıl işvereni koruyan bir düzenlemenin bulunmamasıdır. Bu düzenlemenin neler getireceği uygulamada daha iyi görülecektir.

eşmeden yararlanabilirler (**EYRENCİ**, Öner, Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2001 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001, Ankara 2003, s.182,183); **CANBOLAT**, s.106; **ELBİR**, s.11; **GÜNAY**, Cevdet İlhan, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Ankara 1999, s.295.

234 Y.HGK., 14.11.2001, E.2001/9-711, K.2002/820; Y.9.HD. 23.9.1996, E.1996/16162, K.1996/17617 (**GÜNAY**, 2004, 277-285); Y.9.HD., 5.4.1996, E.1995/34095, K.1996/2188 (**EKONOMİ**, Münir, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1996 Yılı Emsal Kararları, Ankara 1998, s.43,44); Y.HGK.,6.6.2000, E.2001/9-711, K.2001/820; Y.9.HD., 25.3.2004, E.2003/16528, K.2004/5827 (**ÇANKAYA / ÇİL**, s.33,47,108); Y.9.HD., 11.3.1996, E.1996/2554, K.1996/4851 (**ÇELİK**, Nuri, Alt İşveren İşçilerinin Asıl İşverenle Yapılan Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacağı Konusundaki Yargıtay Kararı, Prof. Dr. Kenan Tunçomağ'a Armağan, İstanbul 1997, s.71); Y.9.HD., 29.4.1997, E.1996/3762, K.1997/7742 (İşveren Dergisi, TİSK, Temmuz 1997, s.15); Y.9.HD., 18.6.1997, E.1997/8568, K.1997/12193; Y.9.HD., 18.11.1997, E.1997/16673, K.1997/19164 (**EKONOMİ**, Münir, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1997 Yılı Emsal Kararları, Ankara 2000, s.10-16); aynı görüşte **ÖZDEMİR**, Burhan, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Yargıtayın Konu Hakkındaki Yeni Kararı, Çimento İşveren Dergisi, Mart 1997, s.27,28.

d) Birlikte Sorumluluğun Bazı Sınırları

Birlikte sorumluluğun kapsamı, ilk olarak, alt işverenin işçileri ile ilgili olarak sadece o işyerinde ve orada çalıştıkları süre ile sınırlıdır²³⁵. Asıl işverenin alt işveren ile birlikte sorumluluğu, işin alt işverene verildiği tarihten itibaren başlayacaktır²³⁶. Aynı şekilde, alt işveren o işyerindeki işini bitirmesi veya herhangi bir şek-

235 EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.38; TAŞKENT, Alt işveren, s.366; GÜNAY, 2004, s.272; İNCİROĞLU, s.36; UÇUM, s.24; DİSK/Genel-İş Eğitim Yayınları, s.8; Yargıtay bir kararında, “...Davacı işçi, alt işverenin görevlendirmesi üzerine bir asıl işverene ait işyerinden alınmış ve başka bir asıl işveren nezdinde çalışmaya başlamıştır. Bu nedenle davalı Polat İnşaat A.Ş. sadece kendi işyerinde geçen çalışmalar sebebiyle doğan işçilik haklarından sorumlu tutulmalıdır. Davacının kıdem tazminatı ve izin alacağına hak kazanabilmesi için gereken bir yıllık çalışma şartı, bu işyeri bakımından gerçekleşmemiştir. 1475 sayılı İş Kanununda asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumluluğuna gidilebilmesi için “o işyeri ile ilgili” bir yükümlülüğün doğmuş olması gerekir. Bu nedenle, davalı Polat İnşaat A.Ş.'nin kıdem tazminatları ile izin alacağından sorumlu tutulması hatalı olmuştur...” şeklinde hüküm kurmuştur (Y.9.HD., 15.2.2005, E.2004/10569, K.2005/4336, ÇANKAYA / ÇİL, s.80). 1475 sayılı Yasa dönemine ait olan bir uyuşmazlık hakkında verilen bu karar, 4857 sayılı Yasa açısından da geçerlidir. Gerçekten, 4857 sayılı Yasa'nın 2/VII. maddesinde de “o işyeri ile ilgili olarak” ifadesi aynen yer almaktadır.

236 DEMİR, s.15; ÜNSAL, s.541; aynı yöndeki bir Yargıtay kararında, “...Davacı dava dilekçesinde, davalılardan Mensoy İnşaat Sanayi Ticaret Limited şirketinde 1 Ağustos 1994 tarihinde işe başladığını ve 4 Aralık 1998 tarihinde sözleşmesini feshettiğini ve bu nedenle taşaron olarak yol yapımını üstlenen Mensoy şirketi ile yol ihalesini alan Nurol şirketinden müştereken ve müteselsilen kıdem tazminatı ile izin ücreti ve 1998 yıllarına ait ekim ve kasım ayı ücretlerinin tahsiline karar verilmesini istemiştir...Dosyadaki bilgi ve belgelerden; davacı işçinin 1994 yılı Ağustos ayından 4.12.1998 tarihine kadar Mensoy Limited şirketinde çalıştığı ve bu firmanın 24 Haziran 1996 tarihli sözleşme ile otoyol inşaatının beton işlerinin yapımını Nurol firmasından taşaron sıfatı ile almış olduğu ve davacının ise ekim ve kasım 1998 aylarına ilişkin ücretlerinin ödenmeyişi nedeni ile iş akdini sona erdirdiği anlaşılmaktadır. 1475 sayılı İş Kanununun birinci maddesinin son fıkrasında; "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 işverende birlikte sorumludur." denilmektedir. Bu madde hükmünden hareket edildiği takdirde Nurol A.Ş.'nin sorumluluğu "o işyeri tabirinden de" anlaşılacağı şekilde Mensoy A.Ş.'ne işin verildiği tarihten itibaren başlar. Daha önceleri için her iki şirket arasında bir bağlantı bulunmadığından bu şirketi tüm hizmet süresi için sorumlu tutmak mümkün değildir.” şeklinde hüküm kurmuştur (Y.9.HD., 22.2.2001, E.2000/19790, K.2001/3151, İşveren Dergisi, TİSK, Mayıs 2001, s.16-17).

ilde ayrılması halinde sorumluluk kendiliğinden sona ermiş olacaktır. Asıl işverenin alt işverenin işçilerine karşı Yasanın öngördüğü şekilde birlikte sorumluluğu, süre yönünden, asıl işverenden iş alan alt işverenin işe başlama tarihi ile bitirme (ya da bırakma) tarihi arasındaki zaman ile sınırlıdır²³⁷. Ayrıca, alt işverenin daha önce ve devamlı olarak çalıştırdığı işçiler de bu sorumluluğun kapsamı dışındadırlar.

Asıl işverenin birlikte sorumluluğunun diğer bir sınırı ise, alt işverenin kendi işçilerine karşı sorumluluğunun kapsamıdır²³⁸. Alt işverenin işçileri, asıl işver-

237 **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.144; **ARSEVEN**, Faik, Yeni İş Kanununun Getirdiği Başlıca Yeniliklerin Değerlendirilmesi, Mercek Dergisi, Nisan 2004, s.23; Yargıtay bir kararında, 31.12.2001 tarihinde davalı şirketler arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi sona ermiş olduğundan, bu tarihten sonra davacı işçinin doğan alacaklarından, asıl işverenin alt işveren ile birlikte sorumlu tutulamayacağına karar vermiştir (Y.9.HD., 19.7.2005, E.2005/22035, K.2005/26438, **ÇANKAYA / ÇİL**, s.64,65); aynı yöndeki başka bir Yargıtay kararında, davacı alt işveren işçisinin iş sözleşmesi, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin son bulmasından sonra feshedilmesi nedeni ile, asıl işveren aleyhine açılan davanın reddine karar verilmiştir (Y.9.HD., 17.2.2005, E.2005/3257, K.2005/4494, **ÇANKAYA / ÇİL**, s.79)

238 Y.HGK., 14.11.2001, E.2001/9-711, K.2002/820; Y.9.HD., 29.4.1997, E.1997/3762, K.1997/7742 (**GÜNAY**, 2004, s.277-284); Y.HGK.,6.6.2000 E.2001/9-711, K.2001/820 (**ÇANKAYA / ÇİL**, s.47);Y.9.HD., 5.4.1996, E.1995/34095, K.1996/2188 (**EKONOMİ**, s.43,44); **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.144; **GÜNAY**, Konferans, s.32; **ÇANKAYA**, Osman Güven, “Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı”, Uygulamada Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Bazı Sorunlar, Aydın Özkula'a Armağan, Kamu-İş Yayını, 2002, s.23; Yargıtay bir kararında, “...davacının alt işverenin işçisi olması halinde asıl işveren durumundaki davalı işverenin taraf olduğu TİS'den yararlanamaz. Bütün bunlardan ve kıdem tazminatından aslında alt işverenin sorumlu tutulması kuraldır. Asıl işverenin sorumluluğu ise, alt işverenin sorumlu olduğu miktar ile sınırlıdır. Bu durumda taşeron kıdem tazminatından hangi miktarda sorumlu ise davalının da o miktar ile sınırlı sorumluluğu kabul edilmiştir.” şeklinde hüküm kurmuştur (Y.9.HD., 11.5.1998, E.1998/582, K.1998/8740, İşveren Dergisi, S:10, TİSK, Temmuz 1998).

enden ancak kendi işverenleri olan alt işverenden isteyebileceği hakları isteyebilecektir. Bunun dışına çıkarak, alt işverenin sorumluluğunun dışındaki bir hak talebi asıl işveren açısından da geçerli olmayacaktır.

3 - 4857 Sayılı İş Yasası İle 1475 Sayılı İş Yasası'nın Karşılaştırılması

4857 sayılı Yasa ile asıl işverenin sorumluluğu genişletilmiş ve eski düzenlemeden farklı olarak, alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmelerinden doğan yükümlülüklerden de asıl işveren alt işveren ile birlikte sorumlu tutulması esası benimsenmiştir²³⁹.

1475 sayılı İş Yasası'nın 2/V. maddesinde birlikte sorumluluk “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 yükümlülüklerinden asıl işveren de birlikte sorumludur.” şeklinde belirtilmişti (E.İş.Y.md.2/V). Görüldüğü üzere, sorumluluğun kapsamı iki ana unsurdan oluşmaktadır. Bunlar İş Yasası'ndan doğan yükümlülükler ve iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerdir.

239 MOLLAMAHMUTOĞLU, s.144; DEMİR, Mess, s.90; KUTAY, Rifat, “İnşaat Firmaları Açısından Alt İşveren Uygulamaları ve Sorunlar”, Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı Sorunların Değerlendirilmesi ve Çözümleri, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Araştırma ve Uygulama Merkezi İle Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası Arasında 06 Mayıs 2004 Tarihinde Ortaklaşa Düzenlenen Toplantı Notları, İntes, Yayın No:10, Ankara 2004,s.36; ÇANKAYA / ÇİL, s.32; ERDİNER, s.8.

1475 sayılı İş Yasası'nı yürürlükten kaldırarak bu Yasa'nın yerine yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Yasası'nın 2/VI. maddesinde ise “...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.” denilmek sureti ile, eski Yasa'dan farklı olarak alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmelerinin de birlikte sorumluluk kapsamı içine alındığı görülmektedir (İş.Y.md.2/VI)²⁴⁰. Burada getirilen değişikliğin uygulamaya nasıl yansıtacağı Yargıtay kararları ile belirlenecektir.

1475 sayılı Yasa döneminde, Yargıtay tarafından, asıl işverenin, alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden sorumlu olacağı yönünde kararlar verilmiştir²⁴¹. 1996 tarihli bir Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında da, alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan işçi haklarından asıl işverenin de sorumlu olduğu kabul edilerek, bugünkü düzenlemeye paralel bir karar verilmiştir²⁴². Bu nedenle, 4857 sayılı Yasa ile getirilen düzenlemenin uygulamada herhangi bir değişiklik yapmayacağı açıktır. Bu durum, 4857 sayılı Yasa ile getirilen “alt işver-

240 **CANBOLAT'a göre**, eski düzenleme zamanında da, alt işverenin kendi işçileri ile arasında yaptığı toplu iş sözleşmesine dayanan işçi taleplerinden asıl işveren de sorumlu idi (**CANBOLAT**, Talat, Alt İşveren Kavramı ve Uygulama Sorunları, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülten, C:1, S:2, Haziran 1997, s.32).

241 Y.9.HD., 11.3.1996, E.1996/2554, K.1996/4851 (Yargıtay Kararları Dergisi, Eylül 1996, 1414-1415); Y.9.HD., 17.1.1996, E.1995/2398, K.1996/174 (Tekstil İşveren Dergisi, Aralık 1996, s.20); Y.9.HD., 23.6.1996, E.1996/16162, K.1996/17617 (Tekstil İşveren Dergisi, Şubat 1997, s.14).

242 Y.HGK., 7.2.1996, E.1995/9-901, K.1996/44 (**ŞEN**, Selüloz-İş, s.107, dn.149)

enin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan işçi haklarından asıl işveren ve alt işverenin birlikte sorumlu olduğu” hususundaki düzenlemenin, Yargıtay'ın bu konudaki içtihadı doğrultusunda yapıldığına işarettir²⁴³. Yargıtay'ın bu yöndeki kararları, her zaman belirtilen alt işverenin işçilerinin korunması ilkesine uygun olmuştur²⁴⁴.

§ 8 - ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDE MUVAZAA

I - GENEL OLARAK

Muvazaa, genel olarak, sözleşmeyi yapan tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla ve gerçek iradelerini uymayan, aralarında hüküm ve sonuç meydana getirmeyen şekilde yaptıkları sözleşmelerin tabi olduğu bir yaptırımdır. Muvazaada, mutlaka tarafların üçüncü kişileri aldatma ve görünüşte yaptıkları sözleşmenin kendileri arasında bir hüküm doğurmayacağı hususlarında anlaşmış olmaları gerekir. Buradaki aldatma kavramından anlaşılması gereken, tarafların aralarında yaptıkları sözleşme ile üçüncü kişileri yanıltmaya yönelik niyetleridir²⁴⁵.

4857 sayılı İş Yasası'nda asıl işveren-alt işveren ilişkisi tekrar düzenlenmiş ve muvazaa olgusu gibi bazı esaslı noktalarda önemli değişiklikler

243 MOLLAMAHMUTOĞLU, s.147.

244 Asıl İşverenle Yapılan Toplu İş Sözleşmesinde Alt İşveren İşçilerinin Yararlanıp Yararlanmayacaklarına İlişkin Yargıtay Kararlarının Gelişimi, Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan, Tühis Yayını, Yayın No:38, Ankara 2000, s.787.

245 Y.HGK.,6.6.200 E.2001/9-711, K.2001/820 (ÇANKAYA / ÇİL, s.46,47).

yapılmıştır. Yargıtay kararları doğrultusunda muvazaayı yaratan durumlar ve iş hayatında ortaya çıkan uyuşmazlıklar tespit edilmiş, bu konuda daha ayrıntılı bir düzenlemeye gidilerek²⁴⁶ bazı durumlarda bu ilişkinin kurulamayacağı hükme bağlanmıştır²⁴⁷. Yukarıda bahsedildiği üzere, muvazaa esaslı olarak Borçlar Yasası'nda düzenlenmiştir. Ancak, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması ile meydana gelen bazı sıkıntılar, muvazaa olgusunun somut örneklerinin İş Yasası'nda düzenlenmesine neden olmuştur.

Muvazaa olgusunu hakimin re'sen gözetmek zorundadır. Tarafların böyle bir iddiada bulunmalarına gerek yoktur²⁴⁸. Asıl işveren-alt işveren ilişkisi ile ilgili olarak önüne bir uyuşmazlık gelen hakim, öncelikle bu ilişkide muvazaa olup olmadığı hususunu açıklığa kavuşturmalıdır. Zira, alt işveren işçisinin asıl işverenden işçi haklarına ilişkin talepte bulunduğu bir durumda, asıl işveren ile alt işveren arasındaki ilişkinin muvazaalı olması, çok farklı sonuçlara yol açacaktır.

246 TİSK, 4857 sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, s.101; Bu konuda kazuistik, meseleci bir yöntemin benimsenmesi yerinde olmamıştır. Burada da, diğer Yasalardaki gibi soyut bir düzenleme yapılarak, ayrıntıların yargının yorumuna bırakılması daha doğru olacaktır (CENTEL, Konferans, s.53); aksi yönde **SÜZEK'e göre**, Yasada muvazaalı hallerin belirtilmesi olumludur. Bunların Yasada belirtilmesi önleyici nitelik taşıyacaktır. Bu hükümleri Anayasal hükümleri gözönüne alarak yorumladığımızda, sözleşme, çalışma özgürlüğüne yönelik kaygılar da giderilmiş olacaktır (**SÜZEK**, Konferans, s.71).

247 **GÜNAY**, Konferans, s.25.

248 **GÜNAY**, 2004, s. 283; Yargıtay bir kararında, “ (Y.9.HD., 16.10.1995, E.1997/10874, K.1997/31656, **GÜNAY**, 2004, s. 284); **ÇANKAYA / ÇİL**, s.36.

II - İŞ YASASI AÇISINDAN MUVAZAA

4857 sayılı Yasa'nın 2/VII. maddesine 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 edilerek²⁴⁹ 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.” (İş.Y.md.2/f.VII).

1980'li yıllardan sonra, ekonomik şartların etkisiyle, alt işverene verilen işlerin sayısında önemli artışlar olduğunu daha önce belirtmiştik²⁵⁰. Bu artışın bir sonucu olarak, işçilerin bireysel ve kollektif haklarının sınırlandırılması, bu hakların kullanılamaz hale getirilmesi olayları yoğunlaşmakla birlikte, bu durum yargıya intikal eden uyuşmazlıklarla da doğrulanmıştır. Yargıtay'ın tespitlerinde, muvazaalı işlemlerin belirli ölçütlerle açıkça ortaya konulması ve hukuki sonuçları önemli bir fren oluşturmuşsa da; Yargıtay'ın görüşleri esas alınarak asıl işveren-alt işveren

249 Burada kullanılan “muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek” ifadesi Bilim Komisyonu tarafından önerilen bir ifade değildir. Bilim Komisyonu burada “muvazaalı işlem kanıtlandığında” ifadesini kullanmış ve TBMM 'ne bu şekilde metin teklif edilmiştir (SÜZEK, Konferans, s.44).

250 Bkz.s.5.

ilişkisinin kötüye kullanılmasına fırsat yaratmamak üzere konunun madde hükümleri arasına alınarak düzenlenmesi uygun görülmüştür²⁵¹.

İlk olarak Yasa'nın muvazaalı olarak kabul ettiği bir ilişki, asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle haklarının kısıtlanmasıdır (İş.K.m.2/VII). Burada önemli olan husus, alt işveren tarafından çalıştırılan, asıl işverenin eski işçisinin haklarının kısıtlanıp kısıtlanmadığıdır. Yoksa, başlı başına asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılması muvazaalı bir durum olarak gösterilmemiştir. Bu nedenle, hakları herhangi bir şekilde kısıtlanmamış bir asıl işverenin işçisinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmasında herhangi bir sakınca yoktur²⁵². Yasakoyucu, bu hükümle,

251 **DİSK/Genel-İş Eğitim Yayınları**, s.9.

252 Aksi yöndeki bir Yargıtay kararında "...Dosya içeriğine göre, davacının dahili davalı işçisi olarak çalışırken iş sözleşmesinin 15.01.2004 tarihinde ihbar ve kıdem tazminatları ödenerek feshedildiği, 16.01.2004 tarihinde davalı ve dahili davalı arasında taşıma işi konusunda sözleşme imzalandığı, dahili davalı şirketin asıl işinin de taşıma işi olduğu, davacının bu kez 16.01.2004 tarihinde taşıma işini ihale ile alan davalının işçisi olarak çalışmaya aynı yerde devam ettiği ve iş sözleşmesinin davalı şirketçe 01.11.2004 tarihinde ihbar tazminatı ödenerek feshedildiği anlaşılmaktadır. Belirtmek gerekir ki, 4857 sayılı İş Kanununun 2/son maddesi uyarınca "asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz. 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." Somut olayda davacı, dahili davalı Arkas Ulaştırma A.Ş. işçisi olarak çalışırken, iş sözleşmesi feshedilmiş ve adı geçen şirket, asıl işi olan taşıma işini bölerek alt işveren diğer davalı Kara Nakliyat şirketine vermiş bulunmaktadır. Yukarıda belirtilen hükmün ihlal edildiği açıktır...." şeklinde hüküm kurulmuştur (Y.9.HD., 12.12.2005, E.2005/36137, K.2005/39139, **ÇANKAYA / ÇİL**, s.48-5).

daha önce asıl işverenin işçisi olarak çalışan bir işçinin almış olduğu ücret miktarından kesinti yapmak suretiyle alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmasının önüne geçmek istemiş ve bir muvazaâ örneği olan bu durumu açıkça belirterek yaptırma bağlamıştır²⁵³.

Yasa'nın ilgili maddesinde belirtilen diğer bir muvazaalı durum ise, asıl işveren tarafından daha önce çalıştırılan işçi ile asıl işveren arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulamayacağı hususudur (İş.Y.md.2/f.VII). Buna örnek olarak, iplik üretimine yönelmiş bir işyerinde iplik boyama bölümünden sorumlu olarak çalışan bir işçi ile asıl işveren arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulmak sureti ile bu sorumlu işçinin işyerinin aynı bölümünde çalışmalarına devam etmesi verilebilir. Gerçekten de uygulamada görülen diğer bir muvazaâ yöntemi budur ve Yasakoyucu bu hüküm ile, daha önce asıl işverenin işyerinde çalışan işçinin o işyerinden ayrılarak kendi sağladığı işçilerle o işi yürütmek sureti ile o işyerinde sendikasız ve ucuz işçi çalıştırılmasının önüne geçmek istemiştir²⁵⁴.

253 TAŞKENT, Alt işveren, s.365.

254 TAŞKENT' e göre, buradaki amaç, işçilerin hak kaybına uğramamaları için kötüye kullanımların önüne geçmektir. Bir hak kaybı olmadığı takdirde, o işyerinde 2-3 sene önce çalışmış bir işçi ile asıl işveren arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulmasını engellemek doğru değildir. Burada önemli olan ortada muvazaalı bir ilişkinin olup olmadığı ve bir hak kaybının yaşanıp yaşanmadığıdır (TAŞKENT, Alt işveren, s.365); aksi görüşte, AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 2003, s.70.

Yukarıda belirtilen ve İş Yasası tarafından muvazaalı olduğu kabul edilen durumları Usul Hukuku açısından bir yasal karine olarak kabul etmek gerekir²⁵⁵. Bu karinenin her zaman aksini isbat etmek mümkündür.

Muvazaa ile ilgili bu hükümlerin Yasa'da yer almasının sebebi, geçmişte görülen ve sendikal örgütlenmeyi engellemeyi amaçlayan girişimlerdir. Mesela; bir işveren, işyerindeki sendikal örgütlenmeyi engellemek amacı ile, kendi işçilerini bir alt işverenin aracılığı ile çalıştırmaya devam ediyor. Bir ay önce kendi çalıştırdığı işçilerini, bir ay sonra alt işveren çalıştırıyor. İşte burada, Yasa'nın engellemeye çalıştığı bir durum vardır. Aksi takdirde, iyiniyetli ve ihtiyaçlara cevap veren bir girişimi Yasa'nın engellemeye çalışması mümkün değildir²⁵⁶. Ancak, sözkonusu düzenlemelerin bazı sorunları da beraberinde getireceği açıktır. İş Yasaları'nın genel ilkesi olan işçinin korunması esas çerçevesinde yapılacak yorumlar neticesinde, özellikle işverenlerin aleyhine durumlar ortaya çıkabilecektir. Mesela, işyerinde yüzlerce işçi çalıştıran ve sık aralıklarla, asıl işinin bir bölümünü veya yardımcı işlerini alt işverenlere gördüren bir asıl işverenin, iş verdiği alt işverenlerin işçilerinin daha önce kendi işçisi olarak çalışıp çalışmadığını tespit edebilmesi neredeyse imkansızdır. İşte bu gibi hallerde, Yasa olumsuz sonuçlar doğurabilecektir²⁵⁷. Bunun aksine işçi aleyhine de bazı sonuçlar ortaya çıkabilir. Mesela; asıl işveren tarafından, içinde

255 SÜZEK, Konferans, s.44; ŞAHLANAN, Konferans, s.50,51; DEMİRCİOĞLU / CENTEL, s.52; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s.38; aksi yönde ÇANKAYA / ÇİL, s.24; EYRENCİ, s.22.

256 ŞAHLANAN, Konferans, s.50.

257 ÇANKAYA / ÇİL, s.25.

bulunduğu ekonomik sıkıntılardan dolayı bazı yardımcı işleri alt işverenlere verme, kendi işçilerinden birkaçının da iş sözleşmelerini feshetme işlemi yapılmak istendiğinde, asıl işverenin işçisi olarak çalışan ancak iş sözleşmeleri feshedilecek olan işçiler, hak kısıtlamasını kabul etseler dahi, yardımcı işlerin verileceği alt işverenlerin işçisi olarak çalışmaları muvazaa olgusunu ortaya çıkaracaktır. Alt işverenin işçisi olarak daha düşük ücretle dahi olsa çalışmayı kabul eden işçinin aleyhine bir durum ortaya çıkacaktır.

Söz konusu düzenleme, 1475 sayılı İş Yasası'nın yürürlükte olduğu dönemdeki düzenleme ile karşılaştırıldığında, aslında yapılan değişikliğin eski düzenleme karşısında çok farklı yorumlanacağını söylemek mümkün değildir. Eski düzenleme zamanında da, Yargıtay önüne gelen uyuşmazlıklarda muvazaa olgusunu, bugünkü düzenleme ile paralel bir şekilde değerlendiriyordu. Bu nedenle, yeni düzenlemenin yargı kararlarında önemli bir değişiklik yapmayacağı düşünölmektedir.

III - BORÇLAR YASASI AÇISINDAN MUVAZAA

4857 sayılı Yasada belirtilen bu muvazaalı halleri sınırlı bir şekilde düşünmemek gerekir. Asıl işveren ile diğer işveren arasında kurulmuş olan ilişki genel hükümlere göre her zaman değerlendirilecek ve gerek göröldüğu hallerde de, bu

ilişkinin muvazaalı kurulduğu sonucuna varılabilecektir.²⁵⁸ Bu durumda da, diğer işveren tarafından çalıştırılan işçiler asıl işverenin işçileri kabul edilecektir²⁵⁹.

818 sayılı Borçlar Yasası'nın "Akitlerin Tefsiri Muvazaa" başlıklı 18. maddesinin 1. fıkrasında "Bir akdin şekil ve şartlarını tayininde, iki tarafın gerek sehven gerek akitteki hakiki maksatlarını gizlemek için kullandıkları tabirlere ve isimlere bakılmıyarak, onların hakiki ve müşterek maksatlarını aramak lazımdır." hükmü getirilmiştir (BY.md.18/I). Asıl işveren de, bazı yükümlülüklerden kaçınmak için, bu türden sözleşmelere taraf olabilir. Bunları sınırlı bir şekilde saymak mümkün değildir. Madde kapsamında olan her türlü sözleşme, burada belirtilen yaptırıma tabi olacaktır. Ancak, asıl işvereni muvazaalı sözleşme yapmaya götüren başlıca nedenlerden bahsetmek uygun olacaktır.

Özürlü işçi çalıştırma zorunluluğu, 4857 Sayılı İş Yasamızın 30. maddesinde "Özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğu" başlığı altında düzenlenmiştir. Buna göre, özürlü çalıştırma zorunluluğunu doğuran şart, bir işverenin 50 veya daha fazla işçinin çalıştığı bir işyerine sahip olmasıdır. Böyle bir işyerine sahip olan işveren, İş Yasası uyarınca belli oranlarda özürlü işçi çalıştırmak zorundadır²⁶⁰. İşte burada belirtilen 50 işçi çalıştırma şartının her işveren için

258 ÇANKAYA / ÇİL, s.26.

259 ÖZVERİ, s.397.

260 AYDIN, Nahit Gürhan, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nda Özürlü İşçi Çalıştırma Zorunluluğu, Düşünsel Dergisi, Zihinsel Özürlüler Federasyonu Yayın Organı, Y:4, S:12, Mart 2005, s.16.

ayrı ayrı gerçekleşmesi gerekir. Çünkü asıl işveren ile alt işveren birbirinden bağımsız iki farklı işverendir²⁶¹. Asıl işveren kendi işçi çalıştırarak işi yapmak yerine, bu işi alt işverene vererek ve kendi işçi sayısını artırmayarak, burada belirtilen yükümlülükten kaçabilmektedir²⁶². Bu amaçla kurulacak asıl işveren-alt işveren ilişkisi, muvazaalı olması nedeni ile geçerli olmayacaktır²⁶³.

Toplu işçi çıkarma, 4857 sayılı Yasa'nın 29. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, “ İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir.

İşyerinde çalışan işçi sayısı:

- a. 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,
- b. 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,
- c. 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin,

işine 17. madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.” Maddenin devamında, toplu işçi

261 Bkz.s.

262 ŞEN, Selüloz-İş, s.103.

263 GÜNAY, Konferans, s.28.

çıkarmak işveren için birtakım yükümlülükler öngörülmektedir. Burada belirtilen yükümlülüklerin işveren açısından geçerli olabilmesi için, işverenin yine yukarıda belirtilen işçi sayısı ile ilgili düzenlemelerin kapsamında bulunması gerekir. İşte, bir işveren, burada belirtilen yükümlülüklerden kaçınmak için, işi kendi işçileri ile değil de, alt işverenin işçileri ile gerçekleştiriyorsa, asıl işveren ile alt işveren arasında yapılan sözleşme muvazaalı bir sözleşmedir.

İş güvencesi hükümleri, 4857 sayılı Yasa'nın 18 vd. maddelerinde düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Yasası'nın "Feshin geçerli sebebe dayandırılması" başlıklı 18. maddesinde "Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır." şeklindeki düzenleme ile işverenlerin bazı şartların varlığı halinde keyfi işten çıkarma halleri sınırlandırılmıştır (İş.Y.md.18/I). Görüldüğü üzere, bu düzenlemenin uygulanabilmesi için, ilgili işyerinde en az 30 işçinin çalışması gerekmektedir. 30 işçinin hesaplanmasında, asıl işveren ve alt işveren ayrı ayrı değerlendirilecektir. Çünkü asıl işveren ile alt işveren birbirinden bağımsız iki farklı işverendir²⁶⁴. Asıl işveren burada da, iş güvencesi hükümlerinden kaçınmak amacıyla, işi alt işverene yaptırarak 30'dan az işçi çalıştırıyorsa, asıl işveren ile alt işveren arasında yapılan sözleşme muvazaalı bir sözleşmedir.

264 Bkz.s.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu, 4857 sayılı Yasa'nın 80. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddede, İş Yasası'na göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, her işverenin ayrı bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu kurmakla yükümlü olduğu belirtilmektedir. Buradaki asgari işçi sayısı, bu Kurulun kurulması için gerekli olan en önemli şartlardan biridir. İşçi sayısı 50 'den az olduğu takdirde, işverenin bu maddede belirtilen yükümlülüğünden bahsedilemeyecektir. İşveren, bu yükümlülüğünden kaçınmak amacıyla, işçi sayısını 50'nin altında tutmak isteyebilir. Bu amaçla, alt işveren ile yaptığı sözleşme de muvazaalı olduğundan geçerli olamayacaktır.

Tesis yapma mükellefiyeti, 3289 sayılı Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Yasa'nın 26. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, “Memur ve işçi sayısı 500'den fazla olan kuruluşlar ve fabrikalar, öncelikle kendi personeline beden eğitimi ve spor yaptırmak için ilgili yönetmeliğinde belirtilecek esaslara göre spor tesisleri yapmaya ve antrenör tutmaya mecburdurlar.” Burada bizim için önemli olan, asıl işvereni tesis yapma konusunda yükümlülüğe götüren 500'den fazla işçi ve memur sayısıdır. Bu sayıda işçi veya memur olmaması durumunda, bu yükümlülüğünden bahsedilemeyecektir. Gerçekten, burada belirtilen yükümlülükler, işverenler açısından ağır mali yükler getirmektedir. İşveren bu mali yüklerden kaçınmak isteyebilir. Bunun için de, bazı işleri alt işverene yaptırarak, toplam işçi ve memur sayısını 500'den az tutmaya çalışabilir. İşverenin bu amaçla

yapacağı, asıl işveren-alt işveren sözleşmesi de muvazaalı olacak, alt işverenin işçileri asıl işverenin işçisi gibi işlem görecektir.

Oda ve yurt açma yükümlülüğü, 4857 sayılı Yasa'nın 88. maddesine dayanılarak çıkarılan “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” in 15. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, “Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun 100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur.” Burada da, işveren tarafından bu yükümlülüklerden kaçınmak amacıyla ve iş alt işverene verilmek suretiyle bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulmuşsa, bu ilişkiyi kuran sözleşme muvazaalı olduğundan geçerli olduğu söylenemeyecektir.

Yine söylemek gerekir ki, yukarıda bahsedilen muvazaalı durum yaratılabilecek hususlar sınırlı değil aksine çok geniştir. Ayrıca, burada belirtilen durumların da her zaman muvazaalı olduğunu söylemek mümkün olmayacaktır. Bu nedenle, her somut olayda ayrı ayrı değerlendirme yapmak ve tarafların asıl işveren- alt işveren ilişkisini kurma noktasındaki niyetleri gözetilmelidir. Yargıtay, kararlarında muvazaa olgusunu araştırırken, asıl işveren ile alt işveren arasında yapılan istisna, nakliye gibi sözleşmelerin gerçek olup olmadığını araştırır ve bunu yaparken de ihale dosyalar-

ını ister, sözleşme eklerini inceler ve bunlara göre sonuca ulaşır²⁶⁵. Yine, asıl işverenin, alt işveren işçisi üzerindeki talimat verme, işten çıkarma gibi yetkileri de, muvazaanın tespitinde önemlidir. Çünkü, alt işverenin işçisi üzerindeki talimat verme²⁶⁶, işe alma, işten çıkarma yetkileri alt işverenindir. Bu yetkilerin asıl işveren tarafından kullanılması, muvazaanın kuvvetli delillerindedir²⁶⁷.

265 GÜNAY, Konferans, s.26; Yargıtay'ın, muvazaanın tespitine yönelik olarak verdiği bir kararda, asıl işveren ile alt işverenin arasındaki sözleşmenin muvazaalı olup olmadığı şu şekilde tetkik edilmiştir: "...Somut olayda, davalı işverenin, alt işverene verilebilen temizlik, tahliye ve tahmil gibi yardımcı işleri ihaleye çıkardığı, ihaleye birden fazla firmanın katıldığı, ihale sözleşmesinin Kamu İhale Yasası'na uygun olarak yapıldığı, davalı kurumun asli görevlerinin dışında olan temizlik işlerinin en uygun teklif veren firmaya verildiği, yapılan ihalenin Bakanlar Kurulunca çıkarılan tip şartname hükümlerine, Sosyal Sigortalar Kurumunun tebliğlerine ve nihayet Maliye Bakanlığı'nın bu konudaki tamimlerine uygun olarak yapıldığı anlaşılmaktadır. Davacıyı işe alan, ücretini, sosyal haklarını, sigorta primlerini ödeyen, çalıştıran, kendi işyerinde işe giriş ve prim bildirgesi veren ihaleyi alan dava dışı alt işverendir. Dinlenen davacı tanıkları, aynı şekilde uyuşmazlığa taraf konumunda kişiler olduğundan, tanıklarına itibar edilememesi gerekir. Ayrıca, ihaleyi alan firmanın 500 milyon lira sermaye ile kurulmuş ve asgari giderleri ile 150 milyar zarar edeceği bir sözleşmeyi bile imzalamış olması muvazaa olgusu için yeterli bir neden değildir. Bu nedenle, alt işverene ihale ile verilen işin ihale bedelinden hareketle muvazaa değerlendirmesi yapılması da yerinde görülmemiştir..." (Y.9.HD., 24.1.2005, E.2004/30506, K.2005/, ÇANKAYA / ÇİL, s.84-86).

266 Birleşik Metal-İş Sendikasının, özel sektörde yaptığı bir araştırmada, alt işveren işçilerinin % 65.8'ine asıl işverenin, % 31.6'sına ise alt işverenin talimat verdiği sonucuna ulaşılmıştır (Metal Sektöründe Teknolojik, Yönetimsel Değişim ve İşçiler, Birleşik Metal-İş Yayınları, Ocak 1999, s.30).

267 Yargıtay bir kararında, "...Davacının davalı İstanbul Menku Kıymetler Borsası Başkanlığı işyerinde 1.7.1997-2.7.2004 tarihleri arasında taşeronlar değiştiği halde çalışmasını devam ettirdiği, fesih bildirimimin her ne kadar davalı gösterilen taşeron Sardunya Hazır Yemek Üretim ve Hizmet A.Ş. tarafından davacıya yöneltilmiş ise de; fesih yazısında diğer davalı İMKB Başkanlığının talimatları gerekçe gösterilerek fesih işlemini gerçekleştirdiği anlaşılmaktadır. Gerek taşeronların değişmesine rağmen davacının davalı İMKB işyerinde çalışması gerek davalı İMKB Başkanlığının işçi alma yetkisinin ve işçilere talimat verme hakkını kendinde bulundurması nedeniyle ortada 4857 sayılı İş Kanununun 2/6-7 maddesinde öngörüldüğü şekilde muvazaalı işleme dayandığı açık

IV - MUVAZAANIN SONUÇLARI

Asıl işveren ile alt işveren arasındaki sözleşmenin muvazaalı şekilde kurulduğu tespit edilirse, alt işverenin işçisi olarak çalışan işçiler asıl işverenin işçisi olarak kabul edileceklerdir²⁶⁸. Dolayısıyla, asıl işverenin işçilerinin tüm haklarına onlar da kavuşacaklardır. Mesela; bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı kurulduğu tespit edildi. Asıl işveren ile kendi işçileri arasında bir toplu iş sözleşmesi var. Yukarıda da belirtildiği üzere, alt işverenin işçileri, asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz²⁶⁹. Ancak bu halde, muvazaalı işlem dolayısıyla, alt işverenin işçileri asıl işverenin işçisi olarak kabul edileceğinden, bu işçilerde ilgili sendikaya üye olmak ya da dayanışma aidatı ödemek sureti ile asıl işverenin taraf olduğu bu toplu iş sözleşmesinde yararlanabileceklerdir²⁷⁰.

olduğundan ...” şeklinde hüküm kurmuştur (Y.9.HD., 25.1.2005, E.2004/32270, K.2005/1470, **ÇANKAYA / ÇİL**, s.83,84); aynı yöndeki bir Yargıtay kararında, “...Davalı ile alt işveren adı verilen kişi arasında yapılan sözleşmelerde, işçinin işe alınması, nitelikleri, işten çıkartılması ve ücretlerinin belirlenmesi konularında tüm yetkiler davalı kuruma tanınmıştır. Aynı işyerinde doğrudan davalı tarafından çalıştırılan işçiler de bulunmakta ve işyerinin çalışma düzeni, işle ilgili talimatlar doğrudan davalı tarafından verilmektedir. Bütün bu olgular, davacının gerçekte davalının işçisi olduğunu, asgari ücretle çalıştırılabilmesi için görünümde bir alt işverenin aracı olarak gösterildiğini açıkça ortaya koymaktadır.” şeklinde hüküm kurmuştur (Y.9.HD., 24.5.1995, E.1995/3521, K.1995/14038, **ŞEN**, Selüloz-İş, s.124,125).

268 **ÇANKAYA / ÇİL**, s.34.

269 Bkz.,s.

270 **GÜNAY**, Tühis, s.8; Yargıtay bir kararında muvazaayı tespit etmiş ve asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaadan dolayı olayda bulunmadığını belirtmiş ve işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanarak, talep ettiği hakların bu sözleşme hükümlerine göre hüküm altına alınması doğrultusunda karar vermiştir (Y.9.HD., 9.2.1999, E.1998/17926, K.1999/1759, **EKONOMİ**, 1999 Yılı Emsal

Muvazaa olgusuna dayalı davalarda, davanın yöneltileceği taraf veya taraflar da büyük önem arz etmektedir. Alt işverenin işçisi olarak çalışan bir işçi, asıl işveren ile alt işveren arasındaki sözleşmenin muvazaalı olduğu hususuna dayanarak bazı taleplerde bulunuyorsa, bu davayı, uyuşmazlığın durumuna göre sadece asıl işverene ya da asıl işveren ile alt işverene birlikte dava açmalıdır. Çünkü, yargılama ile sözleşmenin muvazaalı olduğu sabit görülürse, davacı işçi asıl işverenin işçisi sayılacak ve taleplerini bu işverenden isteyecektir. Mesela; iş sözleşmesi alt işveren tarafından feshedilen bir alt işveren işçisi, asıl işveren ile alt işveren arasındaki sözleşmenin muvazaalı olduğunu düşünüyor ve iş güvencesi hükümleri uyarınca işe iade davası açmak istiyorsa, bu davayı alt işverene değil, asıl işverene açmalıdır. İşçinin bu davayı alt işverene açması halinde, dava husumet yönünden reddedilecektir²⁷¹. Bu nedenlerle, mahkeme önüne gelen uyuşmazlıklarda öncelikle muvazaa iddiası araştırılmalıdır²⁷².

Kararları, s.16-19).

271 Yargıtay bir kararında, dosya içeriğine göre, davalılar arasındaki sözleşmenin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesine aykırı olduğu, dolayısıyla asıl işveren ile alt işveren arasındaki sözleşmenin geçersiz olduğu, bu nedenle davacı işçinin asıl işverenin işçisi olarak kabul edilmesi gerektiği, bu nedenle işçinin alt işveren hakkında açtığı işe iade davasının husumet yönünden reddine karar vermiştir (Y.9.HD., 12.12.2005, E.2005/36006, K.2005/39122, **ÇANKAYA / ÇİL**, s.50,51); aynı yöndeki başka bir Yargıtay kararında, Kütahya Porselen A.Ş.'de iş alan bir alt işverenin işçisi olan davacının, asıl işveren ile alt işveren arasındaki sözleşmenin muvazaalı olduğu, iş sözleşmesinin feshinin geçersizliği ve işe iade ile ilgili açtığı davada, asıl işveren ile alt işveren arasındaki sözleşmenin muvazaalı olduğunun tespit edilmesi nedeni ile, davacı işçinin alt işveren hakkında açtığı davanın husumet yönünden reddine karar verilmiştir (Y.9.HD., 21.2.2005, E.2004/32616, K.2005/5688, **ÇANKAYA / ÇİL**, s.77-79)

272 Yargıtay bir kararında, "...Davacı taşeronluk ilişkisinin muvazaaya dayandığını iddia ettiğine göre;

§ 9 - ASIL İŞVERENİN ALT İŞVERENE RÜCUU

Aynı zararı birden çok kişinin tazmin yükümlülüğünün doğması halinde, ortada çözümlenmesi gereken iki sorun bulunmaktadır. Bunlardan ilki zarar veren ile zarar gören arasında, diğeri ise, bu zararı tazmin edildikten sonra zarar verenler arasındadır. Zarar veren ile zarar gören arasındaki ilişkiye “dış ilişki”, zarar verenler arasındaki ilişkiye de “iç ilişki” adı verilir. İşte, bu iç ilişkide bulunan zarardan sorumlu olanlar arasındaki hesaplaşma, “rücu davası” ile olmaktadır²⁷³.

Borçlar Yasası md.50/f.I ve md.51'e göre, tazminatın tamamen veya kısmen müteselsil sorumlulardan biri tarafından ödenmesi ve özellikle kendi payından fazla ödemedede bulunması ve özellikle kendi payından fazla ödeme yapması halinde, diğeri sorumluya/sorumlulara hangi esaslar içinde rücu edeceğini düzenlemektedir. Rücu ilişkisi, zarar ve tazminatın müteselsil sorumlular arasında kesin ve nihai şekilde paylaşılması ile ilgilidir²⁷⁴.

Alt işverenin işçileri, asıl işverenden alınan bu işte çalışmalarından dolayı kendi işverenlerinden isteyebilecekleri bütün haklarını, doğrudan, asıl işverenden isteyebilirler²⁷⁵. Çünkü asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı alt işver-

öncelikle bu durum tarafların tüm delilleri toplanarak 4857 sayılı İş Yasası'nın 2/V-VI. Fıkralarına göre açıklığa kavuşturulmalıdır...” şeklinde hüküm kurmuştur (Y.9.HD., 13.1.2005, E.2004/29394, K.2005/901; aynı yönde Y.9.HD., 10.1.2005, E.2004/24066, K.2005/418, ÇANKAYA / ÇİL, s.87-90).

273 EREN, s.811.

274 EREN, s.811.

275 CANBOLAT, s.75; TAŞKENT, Alt işveren, s.366; İNCİROĞLU, s.37.

enle birlikte sorumludur. Bu sorumluluğun hukuki mahiyeti ise müteselsil sorumludur.

Müteselsil sorumlular, zarar görene karşı zararın tamamından sorumlu olmasına rağmen, birbirlerine karşı kusurları oranında sorumludurlar²⁷⁶. İşçi alacağı için asıl işverene başvurduğu takdirde, ödemeyi yapan işverenin, alt işverene rücu hakkı saklıdır²⁷⁷. (BY.md.141.vd.) Asıl işveren, alt işverenden fazla yaptığı ödemeleri “rücu davası” açarak her zaman isteyebilir²⁷⁸. Bu durumda asıl işveren, olayda kusurlu ya da tam kusurlu olmaksızın işçiye para ödemişse, kusurlu olmadığı takdirde ödediği paranın tamamını, tam kusurlu olmadığı takdirde, kusurlu olmadığı kısma ilişkin ödediği miktarı alt işverenden talep edebilecektir. Asıl işverenin, alt işverene rücu hakkı olup olmadığı ve bunun ölçüsü hakim tarafından ayrıca takdir olunacaktır²⁷⁹.

Yasadan doğan bu sorumlulukları hafifletmek amacıyla, uygulamada kimi işverenler, alt işveren çalıştırdıkları takdirde, onlarla yaptıkları istisna, nakliye

276 **GÖKCAN**, Hasan Tahsin, Hukukumuzda Haksız Fiil Sorumluluğu ve Tazminat Davaları, Ankara 2003, s.42.

277 **SÜZEK**, s.165; **ŞAKAR**, s.52; **ÇELİK**, Seminer, s.166; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.144; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.38; **ÇANKAYA**, s.23; **ŞEN**, Selüloz-İş, s.107; **İNCİROĞLU**, s.37.

278 **DEMİR**, Mess, s.88; **ÖZER**, Atilla, İş Hukuku, Çelik-İş Eğitim Yayınları Dizisi:1, Ankara 1978, s.26;

KUTAY, s.37.

279 **ÇELİK**, İş Hukuku, s.47.

veya kira sözleşmelerine, işçilerine karşı yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini kontrol yetkisi veren hükümler koymaktadırlar. Örneğin; sözleşmelerde her ay bordro örneklerinin veya ücret ödeme belgelerinin bir örneğinin kendilerine verilmesini, aksama halinde derhal kendilerinin haberdar edilmesini şart koşabilmektedirler²⁸⁰.

§ 10 - UYUŞMAZLIKLARDA GÖREVLİ MAHKEME

I - Asıl İşveren İle Alt İşveren Arasındaki Uyuşmazlıklarda

Daha öncede belirttiğimiz üzere alt işveren ile asıl işveren arasında kurulan ilişki, iş sözleşmesi dışında bir sözleşmeye dayanmaktadır. Bu sözleşme eser, istisna, kira, taşıma, temizlik gibi çeşitli şekillerde yapılabilir.

Bu akitle tarafların birbirlerine karşı olan yükümlülükleri açısından önemlidir. Yoksa asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması açısından bir önemi yoktur. İşte taraflar, aralarında yaptıkları akitlere aykırı hareket ettiklerinde bu uyuşmazlıkların çözümü gerekir. Bu uyuşmazlıkların çözümü ise İş Mahkemeleri'nde değil, genel hükümlere göre genel mahkemelerde görülecektir. Uyuşmazlığın niteliğine veya miktarına göre, Sulh, Asliye Hukuk Mahkemeleri ya da Asliye Ticaret Mahkemeleri görevli olabileceklerdir²⁸¹.

280 SÜZEK, s.165.

281 Taraflar iki ayrı işveren olup aralarındaki ilişki istisna sözleşmesinden kaynaklanmaktadır. Aralarında hizmet akdi ilişkisi bulunmamaktadır. Dava, İş Mahkemesi sıfatı ile açılmış ve sonuçlandırılmıştır. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesinde İş Mahkemesi'nin alınan ilişkiden

Gerçekten, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Yasası'nın 1. maddesine göre, “ İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle (o kanunun değiştirilen ikinci maddesinin Ç, D ve E fıkralarında istisna edilen işlerde çalışanlar hariç) işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi ile görevli olarak lüzum görülen yerlerde iş mahkemeleri kurulur.” (İş.Mah.Y.md.1) Bu düzenleme karşısında, aralarında işçi-işveren ilişkisi bulunmayan, aralarında iş sözleşmesi dışında bir sözleşme bulunan asıl işveren ile alt işveren arasındaki uyuşmazlıkların İş Mahkemelerinde görülebilmesi olanaklı değildir²⁸².

doğan davalara bakacağı öngörülmemiştir. Bu tür uyuşmazlıkların çözüm yeri hukuk mahkemesidir. Bu itibarla görevsizlik kararı verilmesi gerekirken işin esasına girilerek hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...(HGK,3.2.1999, E.1999/9-42, K.1999/51.) **EKONOMİ** Münir, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları, Ankara 2002, s.13-14; Bir işverenle “Ambar Hizmetleri Sözleşmesi” adı altında yapılan ve alt işveren ilişkisi kuran taşeronluk anlaşmasından kaynaklanan uyuşmazlık işçi ile işveren veya işveren vekili arasında hizmet akdinden yahut İş Kanunu'ndan doğan uyuşmazlık olmadığı için, çözüm yeri iş mahkemesi değil, hukuk mahkemesidir.(Y.9.HD, 14.9.1999, E.1999/11026, K.1999/13180.) **EKONOMİ**, 1999 Yılı Emsal Kararları, s.15; Y.9.HD., 22.11.2004, E.2004/28953, K.2004/25865 (**ÇANKAYA / ÇİL**, s.94); **AYDEMİR**, s.132.

282 Yargıtay bir kararında, “...5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesine göre, İş Mahkemeleri, İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasındaki iş akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan uyuşmazlıkların çözüm yeridir. Somut olayda, iki şirket arasında alacak ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlık sözkonusu olup, taraflar arasında işçi ve işveren ilişkisi bulunmamaktadır. Genel hukuk mahkemeleri görevli olduğundan, mahkemece mahkemece görevsizlik kararı verilmesi gerekir...” şeklinde hüküm kurmuştur (Y.9.HD., 10.10.2005, E.2005/31330, K.2005/33063, **ÇANKAYA / ÇİL**, s.58).

II- Alt İşverenin İşçisi İle İlgili Olan Uyuşmazlıklarda

İş hukukunun kendine özgü ilke ve kuralları, genel yargı dışında, özel iş mahkemelerinin kurulmasını gerekli kılmıştır. Ayrı bir uzmanlık alanı isteyen bu mahkemeler ve yargılama kuralları 5521 sayılı “İş Mahkemeleri Yasası” ile düzenlenmiştir²⁸³. Bu Yasa'nın 1. maddesine göre, işçi ile işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden doğan veya İş Yasası'na dayanan her türlü hak uyuşmazlıklarının çözüm yeri İş Mahkemeleri'dir.

1 - Asıl İşveren İle Alt İşverenin İşçisi Arasındaki Uyuşmazlıklarda

Asıl işveren ile alt işverenin işçisi arasındaki uyuşmazlıklarda da aynı şekilde, görevli mahkeme İş Mahkemeleri'dir. İşçiler, kendi işvereni olan alt işverenden, İş Yasası'na dayanan haklarını nasıl talep ediyorsa, asıl işverenden de o şekilde talep edebildikleri için dolayısıyla bu uyuşmazlıkların çözüm yeride İş Mahkemeleri'dir. Şüphesiz bu işçiler asıl işverenden alınan işte çalışan işçiler olacaktır.

2 - Alt İşveren İle Kendi İşçisi Arasındaki

Uyuşmazlıklarda

Alt İşverenin, Kendi İşçisi İle Olan Uyuşmazlıklarda çözüm yeri İş Mahkemeleri'dir. Bu işçilerin, asıl işverenden alınan işte çalışıp çalışmaması bu

283 R.G.,4.2.1950,7424.

açıdan fark yaratmaz. Kısacası bu davaların İş Mahkemesi'nde görülebilmesi için tek şart, uyuşmazlığın İş Yasası'na dayanan bir hak iddiasından doğmuş olması gerekmektedir²⁸⁴.

284 CANBOLAT, s.76-77.

SONUÇ

İşverenler, ekonomik nedenlerle ya da çalışma hayatının gelişmesiyle birlikte bir ihtiyaç haline gelen işbölümü ve uzmanlaşma gereksinimleri nedeni ile işlerinin belirli bir bölümünü veya bazı işlerini başka işverenlere yaptırma yoluna gitmektedirler. Buna imkan sağlayan müesseselerden biri ve en önemlisi de asıl işveren-alt işveren ilişkisidir.

Önceleri herhangi bir yasal düzenleme olmaksızın uygulamada kendini gösteren asıl işveren-alt işveren ilişkisi, daha sonraları uygulamaların artması ve bazı kötüniyetli ilişkilerin görülmesi üzerine, yasal zeminde düzenlenme ihtiyacını hissettirmiş ve bu doğrultuda yapılan ilk düzenleme 1936 yılında olmuştur.

Bu ilişkide, asıl işverenden iş alan alt işverenlerin genel olarak ekonomik durumlarının çok güçlü olmaması nedeni ile, bunların emrinde çalışan işçiler, bazı zamanlarda emeklerinin karşılığını alamama durumu ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Tabi ki bu durum sadece alt işverenlerin ekonomik durumun zayıf olması nedeni ile değil, bazı işverenlerin kasıtlı davranışları ile işçilerin haklarını ödemekten kaçınma şeklinde de olabilmektedir. Yasal düzenlemeler yapılırken hep bu husus gözönünde bulundurulmuş ve alt işverenin işçilerinin haklarının korunması amacı temel ilke olarak kabul edilmiştir. Gerçekten de, şu anda yürürlükte olan 4857 sayılı Yasa'yı, bu Yasa'dan bir önce yürürlükte olan 1475 sayılı Yasa ile karşılaştırdığımızda, yapılan değişikliklerin muvazaalı durumları engellemeye ve alt işv-

erenin işçilerinin haklarını korumaya yönelik olduğu açıkça görülebilecektir. Bu amaç doğrultusunda yapılan bir düzenleme sonucunda, 4857 sayılı Yasa'nın genelinde hakim olan esneklik ilkesi asıl işveren-alt işveren ilişkisinde kendisini gösterememiştir.

4857 sayılı yeni İş Yasası ile eski İş Yasası'na göre asıl-işveren ilişkisinde nispeten çok daha katı hükümler getirmekle birlikte, Yasa'nın bu konuda getirdiği yeni düzenlemelerin olumlu veya olumsuz olduğu hususu, bu düzenlemelerin çalışma hayatına nasıl yansıtacağına bağlıdır. Mesela; alt işveren kullanımının, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde mümkün olduğu Yasa'da belirtilmiş olmakla beraber, bu kavramların soyut kavramlar olması nedeni ile uygulamaya nasıl yansıtacağı bilinmemektedir.

KAYNAKÇA

- AKBULUT, Servet** : Türk Endüstriyel İlişkiler Sisteminde Alt İşveren (Taşeron), Master Tezi, Ankara 1994.
- AKÇAKAYA, Erol** : 4857 sayılı İş Kanunu, 2. Baskı, Ankara 2003.
- AKI, Erol** : Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1998 Kararlarının Değerlendirilmesi, Mess Yayını, İstanbul 2000.
- AKINCI, Şahin** : Borçlar Hukuku Bilgisi, Konya 2000.
- AKINTÜRK, Turgut** : Müteselsil Borçluluk, Ankara 1971.
- AKINTÜRK, Turgut** : Borçlar Hukuku, 7. Bası, İstanbul 1999.
- AKKANAT, Halil** : Taşeronluk (Alt Müteahhitlik) Sözleşmesi, İstanbul 2000.

AKTAY, Nizamettin

: “Türk Çalışma Hayatının Güncel Sorunları Semineri, 18-22 Haziran Ofo Oteli, Antalya 1999.

AKTAY, Nizamettin

: Alt İşveren Kurumu ve Hukukumuzda Doğan Sorunlar, Kamu-İş Dergisi, C:3, S:3, Ocak 1994. (Alt İşveren)

AKYİĞİT, Ercan

: İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 2003.

ALPAGUT, Sevil

: Yeni İş Yasası ile Alt İşveren Kurumundaki Yeni Yapılanma, Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı Sorunların Değerlendirilmesi ve Çözümleri, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Araştırma ve Uygulama Merkezi İle Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası Arasında 06 Mayıs 2004 Tarihinde Ortaklaşa Düzenlenen Toplantı Notları, İntes, Yayın No:10, Ankara 2004.

- ARSEVEN, Faik** : Yeni İş Kanununun Getirdiği Başlıca Yeniliklerin Değerlendirilmesi, Mercek Dergisi, Nisan 2004.
- AYDEMİR, Murteza** : Türk Hukukunda İşveren, İşveren Vekili ve Alt İşveren Kavramları, MESS, Yayın No: 185, 1993.
- AYDIN, Nahit Gürhan** : 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nda Özürlü İşçi Çalıştırma Zorunluluğu, Düşünsel Dergisi, Zihinsel Özürlüler Federasyonu Yayın Organı, Y:4, S:12, Mart 2005.
- AYDINLI, İbrahim** : İşverenin Sosyal Temas Ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri Ve Sonuçları, 1. Baskı, Ankara 2004.
- AYDINLI, İbrahim** : Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Ankara 2001.
(İşyeri ve işletme)
- BAŞBUĞ, Aydın** : Alt İşveren İşçisi İle Asıl İşveren Arasındaki Borç İlişkisi ve Bu İlişkinin

- Doğurduğu Hukuki Sorunlar, Kamu-İş Dergisi, C:4, S:3, Ocak 1998.
- BAŞESGİOĞLU, Murat** : 4857 Sayılı İş Kanununun Temel ve Uygulamayı Etkileyecek Hükümleri, İntes, Eylül-Ekim 2003.
- BAYBORA, Dilek** : Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı ve Türkiye 'de Alt İşveren Uygulamasının Yarattığı Sorunlar, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir 1995.
- CANBOLAT, Talat** : Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, İstanbul 1992.
- CANBOLAT, Talat** : İş ve Sosyal Güvelik Hukukunda Alt İşveren Kavramı, İş Hukuku Dergisi, Nisan-Haziran 1992. (İHD)
- CANBOLAT, Talat** : Alt İşveren Kavramı ve Uygulama Sorunları, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülten, C:1, S:2, Haziran 1997. (Bülten)

CENTEL, Tankut

: Türk Çalışma Yaşamı ve Yeni İş Kanunu, İntes, Mayıs-Haziran 2003.

CENTEL, Tankut

: Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı Sorunların Değerlendirilmesi ve Çözümleri, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Araştırma ve Uygulama Merkezi İle Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası Arasında 06 Mayıs 2004 Tarihinde Ortaklaşa Düzenlenen Toplantı Notları, İntes, Yayın No:10, Ankara 2004 (Konferans).

ÇANKAYA, Osman Güven

: “Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı”, Uygulamada Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Bazı Sorunlar, Aydın Özkul'a Armağan, Kamu-İş Yayını, 2002.

ÇANKAYA, Osman Güven/

ÇİL, Şahin

: İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Asıl İşveren
Alt İşveren İlişkisi, Geçici (Ödünç) İş
İlişkisi, İşyeri Devri, Hizmet Akti Devri,
Ankara 2006.

ÇELİK, Aziz

: Yeni İş Yasasının Anlamı, Türkiye
Barolar Birliği Dergisi, Yıl:15, Sayı:48,
Eylül/Ekim, Ankara 2003.

ÇELİK, Nuri

: İş Hukuku Dersleri, 16.B., İstanbul 2003.
(İş Hukuku)

ÇELİK, Nuri

: “İş Hukukunun Güncel Sorunları”
Semineri, 9-12 Aralık Turhan Abant
Otel, Bolu 1997. (Seminer)

ÇELİK, Nuri

: Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt
İşveren İlişkisinden Doğan Bazı
Uygulama Sorunları, Münir EKONOMİ
60. Yaş Günü Armağanı Ankara 1993.
(Ekonomi 'ye Armağan .

ÇELİK, Nuri

: Asıl İşverenle Yapılan Toplu İş Sözleşmesinde Alt İşveren İşçilerinin Yararlanıp Yararlanamayacaklarına İlişkin Yargıtay Kararlarının Gelişimi, Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan, Tühis Yayını, Yayın No:38, Ankara 2000.
(Ekin'e Armağan).

ÇELİK, Nuri

: Alt İşveren İşçilerinin Asıl İşverenle Yapılan Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacağı Konusundaki Yargıtay Kararı, Prof. Dr. Kenan Tunçomağ'a Armağan, İstanbul 1997.
(Tunçomağ'a Armağan)

ÇENBERCİ, Mustafa

: İş Kanunu Şerhi, B.6, Ankara 1986.

ÇULCUOĞLU, Osman

: Endüstriyel İlişkiler Sisteminde Alt İşveren Uygulamaları ve Vagon Sanayi Örneği, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Sakarya 1997.

- DEMİR, Fevzi** : İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2003.
- DEMİR, Fevzi** : Yeni İş Kanunu Ve Çalışma Yaşamı,
Mercek Dergisi (MESS),Yıl:8,Sayı:31,
2003. (Mess)
- DEMİR, Fevzi** : İş Güvencesi Ve 4857 Sayılı İş
Kanununun Başlıca Yenilikleri,TÜHİS
yayını, İzmir 2003. (İş Güvencesi)
- DEMİRCİOĞLU, A. Murat/**
- CENTEL, Tankut** : İş Hukuku, 9.B.,İstanbul 2003.
- DEMİRCİOĞLU, A. Murat** : Sorularla Yeni İş Yasası, İstanbul Ticaret
Odası, Yayın No: 2003-42, İstanbul 2003.
- EKMEKÇİ, Ömer** : 4857 sayılı İş Kanunu Üzerine Bir
Değerlendirme, Mercek dergisi
(MESS),Yıl:8,Sayı:31, 2003.
- EKMEKÇİ, Ömer** : 26 Haziran 2002 Tarihli İş Kanunu
Tasarısının Bazı Hükümleri Üzerine,
Çalışma Hayatımızda Yeni Dönem
Semineri, 25-29 Eylül, Marmaris 2002.
(Seminer)

- EKMEKÇİ, Ömer** : Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları Üzerine, Mercek Dergisi (MESS), Yıl:8, S:31, 2003. (Mess)
- EKMEKÇİ, Ömer** : “Yeni İş Kanunu Neler Getiriyor?” Semineri, TİSK. 40. Yıl, İzmir 2003. (Yeni İş Kanunu Neler Getiriyor).
- EKMEKÇİOĞLU, Hüseyin** : 4857 Sayılı İş Kanununun Genel Değerlendirmesi, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Yıl:15, Sayı:48, Eylül/Ekim, Ankara 2003.
- EKONOMİ, Münir** : Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin 1996 Yılı Emsal Kararları, Ankara 1998. (1996 Yılı Emsal Kararları)
- EKONOMİ, Münir** : Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin 1997 Yılı Emsal Kararları, Ankara 2000. (1997 Yılı Emsal Kararları)
- EKONOMİ, Münir** : Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları, Ankara 2002. (1999 Yılı Emsal Kararları)

- EKONOMİ** Münir : Hizmet Akdinin Feshi Ve İş Güvencesi Toplantısı, Çimento İşveren Dergisi Özel Eki, Cilt:17, Sayı:2, 2003. (Toplantı)
- EKONOMİ**, Münir : Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, Tekstil İşveren Dergisi, S: 161, Eylül 1991.(Tekstil İşveren)
- ELBİR**, Halid Kemal : Asıl İşveren-Alt İşveren (Mütahhit-Taşeron) Kavramları Hakkında Bazı Düşünceler, İş Hukuku Dergisi, C:1, S:1, Ocak-Mart İstanbul 1991.
- ENGİN**, Murat : “Alt İşveren Kavramı”, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararların Değerlendirilmesi 2000, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 2002.
- ENGİN**, Murat : “Üçlü İş İlişkileri: Alt İşveren Kavramı, İş Aracılığı, ve Ödünç İş İlişkisi”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararların Değerlendirilmesi 2000, İş Hukuku

ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli
Komitesi, Ankara 2002.

ERDİNER, Ercan

: İş Kanunu Şerhi, Ankara 2004.

ÇUBUKÇU, Erdoğan

: “Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt
İşveren İlişkileri”, Tühis, C:17, S:4-5,
Mayıs-Ağustos 2002.

EREN, Ahmet

: Çağdaş Bir İş Kanunu İhtiyacı
Sürmektedir, Mercek Dergisi(MESS),
Yıl:8, Sayı:31,2003.

ERGİN, Berin

: Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna
Bakışı Sorunların Değerlendirilmesi ve
Çözümleri, İstanbul Üniversitesi Hukuk
Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Araştırma ve Uygulama Merkezi İle
Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren
Sendikası Arasında 06 Mayıs 2004
Tarihinde Ortaklaşa Düzenlenen Toplantı
Notları, İntes, Yayın No:10, Ankara 2004.

ESENER, Turhan

: İş Hukuku, B.3, Ankara 1978.

- EYRENCİ, Öner** : Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2001 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001, Ankara 2003 (2001 Değerlendirme).
- EYRENCİ, Öner** : Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1994, İstanbul 1996 (1994 Değerlendirme).
- EYRENCİ, Öner** : 4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C:1, S:1, İstanbul 2004.
- EYRENCİ, Öner/ TAŞKENT, Savaş/**
- ULUCAN Devrim** : Bireysel İş Hukuku, 2.Baskı, İstanbul 2005.
- GÖKCAN, Hasan Tahsin** : Hukukumuzda Haksız Fiil Sorumluluğu ve Tazminat Davaları, Ankara 2003.

- GÜMÜŞ, Veysel/YILMAZ, Mustafa** : Asıl İşveren-Alt İşveren Hukuki İlişkisi,
Hizmet Sunum Sözleşmelerinde
Muvazaa Olgusu ve Yargıtay
Uygulamaları, Hukukla Yaşam Dergisi,
Hukuk ve Yaşam Derneği Yayını, S:1,
Y:1, Mayıs 2005.
- GÜNAY, Cevdet İlhan** : Şerhli İş Kanunu, Cilt:1, 2. Baskı, Ankara
2001. (2001)
- GÜNAY, Cevdet İlhan** : İş Hukuku Yeni İş Yasaları, 2. Baskı,
Ankara 2004. (2004)
- GÜNAY, Cevdet İlhan** : “Yargıtay Kararları Açısından Alt İşveren
Sorunlarının Değerlendirilmesi” Yeni İş
Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı
Sorunların Değerlendirilmesi ve
Çözümleri, İstanbul Üniversitesi Hukuk
Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Araştırma ve Uygulama Merkezi İle
Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren
Sendikası Arasında 06 Mayıs 2004
Tarihinde Ortaklaşa Düzenlenen

- Toplantı Notları, İntes, Yayın No:10,
Ankara 2004 (Konferans).
- GÜNAY, Cevdet İlhan** : Toplu İş İlişkileri Açısından Alt İşveren
İşçilerinin Hukuki Durumu, Tühis,
Mayıs-Ağustos 1993. (Tühis)
- GÜNAY, Cevdet İlhan** : Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt
Hukuku, Ankara 1999.(Toplu İş
Sözleşmesi)
- GÜVEN,Ercan / AYDIN, Ufuk** : Bireysel İş Hukuku, Eskişehir 2004.
- GÜZEL, Ali** : Alt İşveren (Taşeron) Uygulamasının
Endüstri İlişkileri Sistemine Etkileri,
Çimento İşveren Dergisi, C: 7, S:5, Eylül
1993. (Taşeron)
- GÜZEL, Ali** : İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve
Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin
Sınırları, Çalışma ve Toplum Dergisi,
S:2004/I, İstanbul 2004.(Alt işveren)
- İŞIKLI, Alpaslan** : İş Hukuku, 5. Baskı, Ankara 2003.
- İMER, Hatice Elmas** : Bireysel ve Toplu İş İlişkileri Bakımın-

dan Yargı Kararları Çerçevesinde Hukukumuzda Alt İşveren Kurumu, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara 1994.

İNCİROĞLU, Lütfi

: Yeni İş Hukuku Uygulaması, 2. Baskı, İstanbul 2004.

İZVEREN, Adil/ AKI, Erol

: İş Hukuku, Cilt:1, B.1, İzmir 1998.

KARAMAN, Cengiz

: Alt İşveren Kavramı Ve Uygulama Sorunları, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 1995.

KILIÇOĞLU, Mustafa

: 4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu Ve Yargıtay Uygulaması, İstanbul 2005.

KOÇOĞLU, M.Şükrü

: Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı Sorunların Değerlendirilmesi ve Çözümleri, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku

Araştırma ve Uygulama Merkezi İle
Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren
Sendikası Arasında 06 Mayıs 2004
Tarihinde Ortaklaşa Düzenlenen Toplantı
Notları, İntes, Yayın No:10, Ankara 2004.

KONUK, Ali Nafiz

: AB Ülkelerinde Esnek Çalışma Ve 4857
Sayılı İş Kanunu'nda Yer Alan Esnek
Çalışma Düzenlemeleri, Mercek Dergisi,
Yıl:8, Sayı:31, 2003.

KUTAL, Metin

: Türk İş Hukuku Açısından Alt İşveren ve
Sorunları, KIPLAS 1990 Yılı Eğitim
Programı, Tebliğler, Sorular ve Cevaplar,
İstanbul 1993.

KUTAY, Rifat

: “İnşaat Firmaları Açısından Alt İşveren
Uygulamaları ve Sorunlar”
Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna
Bakışı Sorunların Değerlendirilmesi ve
Çözümleri, İstanbul Üniversitesi Hukuk
Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Araştırma ve Uygulama Merkezi İle

Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren
Sendikası Arasında 06 Mayıs 2004
Tarihinde Ortaklaşa Düzenlenen Toplantı
Notları, İntes, Yayın No:10, Ankara 2004.

MAHİROĞULLARI, Adnan

: Türkiye'de Sendikalaşma Evreleri ve
Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar, Doç.
Dr. Feramuz AYDOĞAN'ın Anısına,
Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi İdari
Bilimler Dergisi, C:2, S:1, Nisan 2001.

MARANGOZOĞLU, Osman

: Türk İş Hukuku'nda Alt İşveren Kavramı,
Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar Ve
Yeni Bir Model Denemesi, Gazi
Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İş
Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi,
Ankara 1999.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi

: İş Hukuku, 2. Bası, Ankara 2005.

NARMANLIOĞLU, Ünal

: Ferdi İş İlişkileri I, 3.B., İzmir 1998.

OĞUZMAN, M.Kemal

: Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri,
Temel Bilgiler, C:1, Ankara 1986.

- OĞUZMAN, M.Kemal/ÖZ Turgut** : Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İkinci Bası, İstanbul 1998.
- ÖZDEMİR, Burhan** : Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Yargıtay'ın Konu Hakkındaki Yeni Kararı, Çimento İşveren Dergisi, Mart 1997.
- ÖZER, Atilla** : İş Hukuku, Çelik-İş Eğitim Yayınları Dizisi:1, Ankara 1978.
- ÖZVERİ, Murat** : Alt İşveren Uygulaması ve Yeni İş Yasası, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C:1, S:2, İstanbul 2004.
- REİSOĞLU, Seza** : “Aynı İşyerinde Birden Çok İşverenin İşçilerinin Birlikte Çalışmasından Doğan Hukuki Sorunlar”, Tühis, Kasım 1990.
- SÜMER, Haluk Hadi** : İş Hukuku, 9. B., Konya 2003.
- SÜZEK, Sarper** : İş Hukuku, 1.B., İstanbul 2002.
- SÜZEK, Sarper** : Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı Sorunların Değerlendirilmesi ve

Çözümleri, İstanbul Üniversitesi Hukuk
Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Araştırma ve Uygulama Merkezi İle
Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren
Sendikası Arasında 06 Mayıs 2004
Tarihinde Ortaklaşa Düzenlenen Toplantı
Notları, İntes, Yayın No:10, Ankara 2004.
(Konferans).

ŞAHLANAN, Fevzi

: “Yeni İş Kanunu Neler Getiriyor?”
Semineri, TİSK. 40. Yıl, İzmir 2003.
(Yeni İş Kanunu Neler Getiriyor).

ŞAHLANAN, Fevzi

: Yeni İş Yasası, TTSCVCSİS Yayını,
25-29 Haziran, Çeşme 2003.
(Yeni İş Yasası)

ŞAHLANAN, Fevzi

: Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna
Bakışı, Sorunların Değerlendirilmesi ve
Çözümü, İntes, Yayın No:19, Ankara
2004.

ŞAHLANAN, Fevzi

: Türk İş Hukukunda Alt İşveren, Mercek
Dergisi (MESS), Yıl:2, S:2, 1997.

- ŞAHLANAN, Fevzi** : 4857 Sayılı Yeni İş Yasasını Değerlendirme
irme : Konferans Notları, Türk-İş Yayını, Kuru
Otel/Bolu 12-13 Temmuz 2003.
- ŞAHLANAN, Fevzi** : Türk İş Hukukunda Alt İşveren, İş
Hukuku Dergisi, C:II, S:3, Temmuz-Eylül
1992 (İHD).
- ŞAHLANAN, Fevzi** : Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna
Bakışı Sorunların Değerlendirilmesi ve
Çözümleri, İstanbul Üniversitesi Hukuk
Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Araştırma ve Uygulama Merkezi İle
Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren
Sendikası Arasında 06 Mayıs 2004
Tarihinde Ortaklaşa Düzenlenen Toplantı
Notları, İntes, Yayın No:10, Ankara 2004.
(Konferans).
- ŞAKAR, Müjdat** : İş Hukuku Uygulaması, 5.B., İstanbul
2003.

- ŞEN, Sabahattin** : Alt İşverenlik, Tanımlar ve Gerçekler,
Sendikal Notlar, Petrol-İş Sendikası
Dergisi, S:9, Haziran 2001. (Petrol-İş)
- ŞEN, Sabahattin** : Taşeronluk (Alt İşverenlik) ve
Endüstriyel İlişkilere Etkileri, Selüloz-İş
Sendikası Eğitim Yayınları, No: 14, 2.
Bası, İstanbul 2002. (Selüloz-İş)
- ŞEN, Sebahattin** : Türk İş Hukukunda Alt İşveren ve
Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, İş
Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm
Önerileri, Ekim 2000 İstanbul Toplantısı,
İstanbul 2002. (Toplantı)
- ŞEN, Sebahattin** : Ekonomik ve Teknik Anlamda
Taşeronluğun (Alt İşverenlik) Tanımı ve
Sınıflandırılması, Çimento İşveren
Dergisi, C: 10, S:1, Ocak 1996.
- TAŞKENT, Savaş** : Alt İşveren, Legal İş Hukuku ve Sosyal
Güvenlik Dergisi, C:1, S:2, İstanbul 2004.
(Alt işveren)
- TAŞKENT, Savaş** : İş Güvencesi ve Taşeron Uygulamala-

- rından Sorunlar, Türkiye Sendikacılığının
Temel Sorunları, Birleşik Metal İşçileri
Sendikası Yayınları, İstanbul 1996.
- TUNCAY, A. Can** : Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi, KIPLAS
Y:6, S:24, Ocak 1991.
- TUNCAY, A. Can** : Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 10.
Bası, İstanbul 2002. (Sosyal Güvenlik)
- TUNÇOMAĞ, Kenan/**
- CENTEL, Tankut** : İş Hukukunun Esasları, 3. Bası, İstanbul
2003.
- TURAN, Kamil** : İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara
1990.
- UÇUM, Mehmet** : Yeni İş Kanunu Seminer Notları, İstanbul
2003.
- UĞUR, İbrahim** : Bireysel İş Hukukunda Asıl İşveren
(Mütcaahhit) ve Alt İşveren (Taşeron)
İlişkileri, İntes, Mart-Nisan 1996.

- ULUCAN, Devrim** : “Taşeron Uygulaması ve Sorunları”,
2000'li Yıllarda Endüstri İlişkilerine
Bakış, Mess Yayını, İstanbul 1994.
- UYGUR, Turgut** : İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel
Kavramlar, Ankara 1980.
- UZUN, Bekir** : Yeni İş Yasası Semineri, İstanbul Ticaret
Odası, Yayın No: 2004-31, İstanbul 2004.
- ÜNSAL, Engin** : 4857 Sayılı Yasa'ya Göre Asıl İşveren-
Alt İşveren İlişkisinin Kurulması, Legal
İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Dergisi, C:2, S:6, İstanbul 2005.
- YALÇINDURAN, Türker** : Alt İstisna (Taşeronluk) Sözleşmeleri,
Ankara 2000.
- YELEKÇİ, Memduh/**
- YELEKÇİ, İlhami** : İş Kanunu Şerhi, B.3, Ankara 1992.
- YÜCESOY, Ekrem Şevket** : 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu İle 1475
Sayılı Eski İş Kanunu'nun Karşılaştırıl-
ması Yorumu Ve Gerekçesi, Orman-İş
Yayımları, No:15, 1. Baskı, Ankara 2003.

ZEVKLİLER, Aydın : Borçlar Hukuku, Özel Borç İlişkileri, 6. Bası, Ankara 1998.

Bursa Ticaret ve Sanayi Odası, 100 Soruda İş Yasası, Bursa Ticaret ve Sanayi Odası Hukuk Müşavirliği, Bursa 2003.

Çimento İşveren Dergisi, Eylül 1992.

Çimento İşveren Dergisi, Mart 1995.

Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 1996.

DİSK/Genel-İş Eğitim Yayınları, (4857 sayılı) İş Kanunu, Ankara 2005.

İşveren Dergisi, TİSK, Ağustos 1994.

İşveren Dergisi, TİSK, Temmuz 1997.

İşveren Dergisi, TİSK, Temmuz 1998

İşveren Dergisi, TİSK, Mayıs 2001.

Tekstil İşveren Dergisi, Şubat 1989.

Tekstil İşveren Dergisi, Ocak-Şubat 1993.

Tekstil İşveren Dergisi,Eylül 1996.

Tekstil İşveren Dergisi, Aralık 1996.

Tekstil İşveren Dergisi, Şubat 1997.

TÜRK-İŞ Dergisi, Mayıs 1994.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu,4857 sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi,

Ankara 2003.(Gerekçe)

Yargıtay Kararları Dergisi, Şubat 1995.

Yargıtay Kararları Dergisi, Ekim 1995.

Yargıtay Kararları Dergisi, Eylül 1996.

Yargıtay Kararları Dergisi, Şubat 1999.