

RÖDÖVANS ALT İŞVERENLİK SÖZLEŞMESİ MİDİR?

Osman Güven ÇANKAYA

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Onursal Başkanı

GİRİŞ

3213 SAYILI Maden Kanunu gereğince alınan maden arama ve işletme ruhsatlarının, ruhsat sahiplerince üçüncü kişilere maden sahalarının işletilmesinin devredilmesi için yapılan sözleşmelere uygulamada rödövens sözleşmesi denilmektedir.

Rödövens sözleşmelerinin tarafları (Ruhsat sahibi madenci ile Rödövensçi) arasında çıkan ihtilaflarda Hukuk Mahkemeleri ve Yargıtay'ca hukuki ilişki genel olarak B.K 270 ve devamı maddelerinde düzenlenen Hasılat Kirası olarak vasıflandırılarak çözüm üretilmiştir. Öğretideki yaygın görüş bu doğrultudadır.

Ancak, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku düzenlemesi, özellikle işçi-işveren ilişkisi, işçilerin işçilik ve Sosyal Güvenlik Kurumunun prim alacaklarından sorumluluk yönlerinden uygulamada farklı sonuçlara varıldığı gözlenmiştir.

İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku uygulamaları yönünden rödövens bazı yargı kararlarında alt işverenlik sözleşmesi olarak kabul edilerek işçilerin işçilik ve Sosyal Güvenlik Kurumunun prim alacaklarından ruhsat sahibi madenci ile rödövensçinin birlikte sorumlu olacakları sonucuna varılmıştır.

Uygulamadaki tereddütlerin ve farklılıkların giderilebilmesine yardımcı olabilmek, doktrininde de bu konunun yeterince incelenmediği görüldüğünden bu çalışmaya yönelinmiştir.

Sağlıklı bir sonuca ulaşılabilme için öncelikle 3213 sayılı maden yasası düzenlemeleri açısından Rödövens ve Rödövens Sözleşmesi, B.K.270 ve devam maddelerince düzenlenen hasılat kirası, 4857 sayılı İş Yasasının 2. Maddelerinde düzenlenen alt işverenlik müesseseleri, bir makalenin sınırları içerisinde ayrı bölümlerde kısaca açıklandıktan sonra Rödövens bir alt işverenlik ilişkisi midir, değilse rödövensla alt işverenlik ilişkisinin farklılıkları nelerdir, ruhsat sahibi madenci ve rödövensçinin işçilerin işçilik ve Sosyal Güvenlik Kurumunun prim alacaklılarından birlikte sorumlulukları mümkün müdür, Yargıtay'ın uygulamaları nasıldır, konuları incelenmeye çalışılacaktır.

I- 3213 SAYILI MADEN KANUNU UYGULAMALARINA GÖRE RÖDÖVANS VE RÖDÖVANS SÖZLEŞMESİ

1- RÖDÖVANS NEDİR?

Rödövens sözleşmesinde ruhsat sahibi madenci işletme iznini rödövensçiye devretmekte bunun karşılığında rödövensçiden, rödövens bedeli denen pay almaktadır. Başka bir anlatımla rödövens maden ruhsat karının hak sahibi tarafından başkalarına süreli tahsisinde ton başına elde edilen hasılat (kira) geliri olarak tanımlanmaktadır.

2- RÖDÖVANSIN HUKUKİ DÜZENLEMESİ VE GELİŞİMİ

Rödövensla ilgili ayrı bir hukuki düzenleme mevcut değildir. Madenlerin yönetilmesi aranması ve işletilmesi hakkı Devlete aittir. Anayasa'nın 168 maddesine göre; devlet madenlerin arama ve işletme hakkını belli bir süre için gerçek ve tüzel kişilere devredebilmektedir. Bu devir mülkiyet devri niteliğinde olmayıp, madenler özel mülkiyete konu olamamaktadır. Madenlerin arama ve işletmesi hakkı devirleri "ruhsat" adı verilen idari izinde gerçekleşmektedir. Bu tür düzenlemeler tarafların karşılıklı anlaşmaları ile değil, yasa ve idarenin düzenleyici işlemlerine göre, idarenin tek taraflı iradesi ile gerçekleşmektedir.

3213 sayılı Maden Kanununda madenlerin devletin hüküm ve tasarrufu altında olduğu belirtildikten sonra 5. Maddede hakların

bölünmezliği ilkesine yer verilmiştir. Buna göre madenlerde arama, ön işletme ve işletme ruhsatlarından hiç birisinin hisselerine bölünmemesi, bu ruhsatların tek bir tüzel ve gerçek kişiye ait olacağı kabul edilmiştir.

1990 yılında Maden Kanunu uygulanmasına dair Yönetmeliğin 32. Maddesinin son fıkrası değiştirilerek, üçüncü kişi ve kuruluşların ruhsat sahipleri ile yapmış oldukları rüdvans, kira, taşeron vb. sözleşmelere dayanarak ruhsat sahasında faaliyette bulunabilmesi Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığının iznine bağlanmıştır. Ruhsat sahiplerinin bir ay içinde maden dairesine bildirerek uygun görüş alma şartı getirilmiştir. Bu değişiklik ile rüdvans yönetmelik düzeyinde de olsa tanınmıştır.

Maden Kanununda 2004 yılında 5177 sayılı yasa ile değişiklik yapılarak yalnız taşkömüründe rüdvans uygulamaları yasal dayanağa kavuşmuştur. Yasanın 23 maddesinde “sınırları Bakanlar Kurulu kararı ile belirlenen Ereğli kömür havzasındaki taşkömürlerini işletmeye ve hukuki uhtesinde kalmak şartıyla işlettirmeye Türkiye Taşkömürü Kurumu yetkilidir” denilerek, isim verilmeden rüdvans yöntemi tanımlanmıştır.

Taşkömürü dışındaki madenlerin ruhsat sahiplerinin madenlerin işletilmesinin özel hukuk hükümlerine göre üçüncü kişilere devrinin dayanağı 3 Şubat 2005 tarihinde yayınlanan Maden Kanunu Uygulama Yönetmeliği'nin geçici 2. maddesidir. Yönetmeliğin anılan maddesinde “ruhsat sahiplerinin kanun kapsamındaki faaliyetleri ile ilişkili olarak üçüncü kişi ya da kuruluşlardan yaptığı sözleşmelerin Genel Müdürlüğe karşı ruhsat sahibi sorumludur.” denilmektedir. Bu düzenleme ile Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Rüdvans sözleşmelerini izlemekten vazgeçmiş, rüdvans ruhsat alanla üçüncü kişiler arasında özel bir hukuk işlemi olarak kabul edilmektedir.

Kamusal denetim mekanizmaları devreden çıkarılsa da bu özel hukuk sözleşmesinin konusu kamu malıdır. Zira madenler Anayasasının 168. Maddesine göre Devlete aittir. 24.10.2010 tarihli Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 5995 sayılı yasa ile 3213 sayılı maden kanunu ve eklenen Ek madde 7'de “maden ruhsat sahiplerinin, ruhsat sahaslarının bir kısmında veya tamamında üçüncü kişilerde yapmış oldukları rüdvans

sözleşmelerinde, bu alanlarda yapılacak madencilik faaliyetlerinden doğacak İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili idari, mali ve hukuki sorumluluklar rödövanşçıya aittir. Ancak bu durum ruhsat sahibinin Maden Kanunundan doğan sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.” Düzenlemesi getirilerek, İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili idari, mali ve hukuki sorumlulukların rödövanşçıya ait olduğu açıklanmıştır.

Rödövanş veya maden kirası sözleşmesi maden yasasında veya başka bir yasada yukarıda açıklanan dışında özel olarak düzenlenmemiştir. Maden ruhsatlarının bölünmemesi kuralı rödövanş sözleşmeleri ile aşılmaktadır.

Rödövanş sözleşmesi maden ruhsatının devri anlamına gelmemektedir. Bu nedenle bu sözleşmenin Maden İşleri Genel Müdürlüğünde yetkili memur huzurunda yapılması gerekmemektedir. Maden ruhsat sahibi ile rödövanşla sahayı işletecek olan (rödövanşçı) rödövanş sözleşmesini isterlerse adi yazılı şekilde isterlerse noterde düzenleme şeklinde yapabilirler. Borçlar Hukukuna göre yapılan sözleşmelerde şekil serbestisi geçerlidir.

3- RÖDÖVANS SÖZLEŞMESİNİN KONUSU

Rödövanş sözleşmesi ile maden ruhsatı sahasının tamamının kullanımı bırakılacağı gibi, yalnız ruhsat sahasının bir kısmını da verilebilir. Bu suretle Maden Kanununun 5. Maddesindeki maden ruhsat sahasının bölünemeyeceği veya paylara ayıramayacağına dair yasaklama hükmü aşılmaktadır.

Rödövanşçının kullanma hakları madencilik faaliyeti yapmak yetkisini içerir. Bu yetkiye dayanarak maden sahasında ocak, kuyu ve galeriler açabilir ve sondaj yaparak maden varlığını tespit edebilir ve bulunduğu madeni çıkarabilir. Üretilen madenler menkul mal haline gelince, devletin kamusal mülkiyetinden çıkarak onu üreten kişinin mülkiyetine girer. Rödövanş sözleşmesine dayanarak maden çıkaran Rödövanşçı ürettiği cevherin mülkiyetine sahip olur.

4- RÖDÖVANS SÖZLEŞMESİNDE TARAFLARIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

a- Ruhsat Sahibinin Yükümlülükleri

Ruhsat sahibi, rödövanşçıya sahada maden işletmesi için gerekli bütün ortamı sağlamakla zorunludur. 3213 sayılı Maden Kanunu ve diğer mevzuat uyarınca ruhsat sahibi tarafından yerine getirilmemesi gereken yükümlülüklerinde ruhsat sahibince gerçekleştirilmesi gerekir. Özellikle adı geçen yasanın 17,20,23,24,26 ve 29. maddelerinde açıklanan yükümlülüklerin ruhsat sahibi tarafından yerine getirilmesi gerekir. Bunların yerine getirilmemesi maden ruhsatının iptalini gerektirmektedir.

Maden yasasının 31. Maddesinin emredici düzenlemesi gereği rödövanşla işletilse dahi fenni nezaretçi atama yetki ve sorumluluğu ruhsat sahibine aittir.

Maden sahasında ruhsat sahibine ait alan ancak rödövanş sözleşmesine dahil demirbaş eşya, iş makinaları, ulaşım araçları ve işletme tesisatı varsa bunların listeleri çıkartılıp, değerlerinin gösterilmesi gerekir. Ruhsat sahibi listede gösterilen alet ve makinaların tamamının rödövanşçıya teslim etmelidir.

b- Rödövanşçının yükümlülükleri

Rödövanşçı maden sahasını iyi bir şekilde işletme ve sözleşmede kararlaştırılan rödövanş bedelini ruhsat sahibine ödemekle yükümlüdür.

Rödövanşçının maden sahasını, kuyuları ve galerileri iyi bir şekilde muhafaza etmesi ve emniyet tedbirlerini alma yükümlülüğü mevcuttur.

II. HASILAT KİRASASI

Alt işverenlik sözleşmesi ile hasılat kirası arasındaki farklılıkları belirleyebilmek için kira akdinin niteliklerinin kısa ve öz olarak açıklanmasında fayda mevcuttur.

KİRANIN TÜRLERİ

Kira akdinin; süresiz veya süreli, adi kira -hasılat (ürün) kirası olarak türlere ayrıldığını görmekteyiz.

a) Süreli Kira Akdi – Süresiz Kira Akdi

Kira akdinde süresinin belirlenmesi mümkün olduğu gibi, süresi belirlenmemişte olabilir. Başka bir anlatımla sözleşmede süre belirleme zorunluluğu yoktur.

Taraflar akitte, kira süresini belirlememişlerse süresiz kira akti söz konusudur. Akitte altı ay 1 yıl gibi süre tespit edilmişse ve süreli kira aktinden söz edilecektir. Borçlar yasasının 343üncü maddesinde 10 seneden fazla veya hayat müddetince akitleri için özel bir düzenleme getirildiği halde, kira akitleri için böyle bir süre öngörülmemiştir. Bu nedenledir ki, kira süresinin 10 yılı fazla olması akti geçersiz kılmaz. Uygulamada çok uzun süreli kira akitleri yapıldığı gözlenmektedir.

Fakat bazı özel yasalarca kira süreleri ile ilgili düzenlemeler getirilmiştir. Örneğin, 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu'na göre kiraya verilecek taşınır ve taşınmaz malların kira süresi 10 yıldan fazla olamaz. Yine aynı yasanın 65. Maddesine göre Devlet İhale Kanunu'na tabi su ürünleri üretim hakkına ilişkin hasılat kirasının süresi de 5 yıldan ve kiracı tesisat kuracaksa 15 yıldan fazla olamaz. 3213 sayılı Maden Kanunu'nun 5995 sayılı yasa ile değişik 24. Maddesinde düzenlenen işletme ruhsatı ve madenin işletilmesi ile ilgili süreler getirilmiş olup inceleme Kanununun rödövanla da ilişkisi yönünden hatırlatılmakta fayda görülmüştür.

b) Adi Kira – Hasılat (Ürün) Kirası

Borçlar Yasasının 248 ve devamı maddelerinde Adi Kira, 270 ve devamı maddelerinde ise hasılat kirası düzenlenmiştir. Konumuzun anlaşılması yönünde bu iki kira türü arasındaki farklılıkların çok kısa da olsa açıklanmasında fayda vardır.

ba. Konuları Yönünden

Ancak maddi şeyler adi kiranın konusu olabilir. Hasılat kirasının konusu ise hasılat getiren taşınır ve taşınmaz maddi şeylerden başka, hasılat veren haklar ve ticari işletmelerde teşkil edebilir.

bb. İçerikleri Yönünden

Hasılat kirası ancak ürün veren bir şey veya hak üzerinde tesis edilebileceği halde, adi kiranın konusunun hasılat veren veya vermeyen maddi bir şey olması mümkündür.

bc. Kiracıya Yüklediği Mükellefiyetler Yönünden

Adi kirada kiracının kiralananı kullanma yükümlülüğü yoktur. Kiralanan, kiracının kullanmasına elverişli şekilde hazır bulundurulması halinde akit süresi sonuna kadar kiracı kiraladığı şeyi kullansa da kullanmasa da kira pasını ödemekle yükümlüdür. Hasılat (ürün) kirasında ise, kiracının kiralananı amacına uygun şekilde işletmek ve ürün vermeye elverişli bir halde bulundurmaya borcu vardır.

bd. Kiracıya Sağladığı Haklar ve Yetkiler Yönünden

Adi kira kiracıya yalnız kiralananı kullanma hakkı verir. Kiralananın semerelerini toplama yetkisi yoktur.

Hasılat (ürün) kirasında ise kiracının kiralananın hem kullanılması hem de semerelerini toplama hakkı mevcuttur.

be. Kira Karşılığının İçeriği Yönünden

Adi kirada kira karşılığı kiracının ödeyeceği paradır. Hasılat (ürün) kiracıya ise ürünün bir kısmı kira karşılığı olabilir. Hasılat veren bir şeyin kiralınmasında işletme yetkisinin kiracıya devri söz konusu olmaktadır. Borçlar Kanununun 270. Maddesinin 2. fıkrasının düzenlemesine göre kira devşirilecek semere veya hasılatın bir hissesi olarak tespit edilmişse, iştirakli kira söz konusu olmaktadır.

İştirakli kira ile adi ortaklık akitleri birbirleriyle karıştırılmaktadır. Bunlar farklı müesseselerdir. Adi ortaklıkta ortak bir teşebbüs meydana gelir, iştirakli kiralama ise alelade hasılat kirasında olduğu gibi, kiracının müstakil bir teşebbüsü vardır.

III. ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ

1. TANIMLAR

4857 sayılı İş Kanununda ayrı ayrı asıl işveren alt işveren tanımları yapılmamış, aradaki ilişki tarif edilmiştir. Buna göre alt işveren; bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve görevlendirdiği işçileri sadece bu işyerinde çalıştıran işveren, alt işverenin iş aldığı işveren ise asıl işveren olarak tanımlanabilir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 1.4.2005 gün 2005/8633 Esas, 2005/26052 Karar nolu ilamında 4857 sayılı yasanın uygulaması ile ilgili olarak asıl işveren, alt işveren ilişkisini “bir işverenden yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde 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 arasındaki kurulan ilişki asıl işveren ilişkisidir.” şeklinde tarif etmiştir.

27010 sayılı Resmi Gazetede 27.9.2008 tarihinde yayınlanarak yürürlüğe giren Alt işverenlik yönetmeliğinin 3/a maddesinde “bir işverenden, işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan, bu işyerinde aldığı işte çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar” alt işveren olarak tanımlanmıştır.

1.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı yasa önceki 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 87/2 maddelerinde düzenlenen aracı kavramına yalın bir tanım getirmiştir. 5510 sayılı yasanın 12. Maddesinde “bir işverenden, iş yerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişiye alt işveren” denileceğini düzenlemiştir. Görüldüğü gibi 5510 sayılı yasada asıl iş yardımcı iş ayrımının yapılmadığı gibi, asıl işin verilmesinde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme ölçütü ve işçilerin münhasıran asıl işverenden alınan işte çalıştırma koşulları yer almamıştır. Diğer

tarafından 4857 sayılı iş yasası ve alt işverenlik yönetmeliğinde yardımcı iş ile, sınırlı bazı hallerde asıl işin bir bölümü için alt işverenlik kurulabileceği düzenlendiği halde, 5510 sayılı yasanın yukarıda açıklanan 12. Maddesinde eklentilerde de alt işverenlik ilişkisi kurulabileceği kabul edilmiştir.

Yukarıda açıklandığı gibi 4857 sayılı yasa ve bu yasaya dayalı olarak çıkarılan alt işverenlik yönetmeliğinin 3/a maddesindeki alt işverenlik tanımlaması ile 5510 sayılı yasadaki alt işverenlik tanımı arasında açık farklılıklar bulunmaktadır. İki temel yasadaki bu tanımlama farklılıkları uygulamada çok çelişkili sonuçlar yaratacaktır. 5510 sayılı yasanın uygulanması açısından alt işverenlik sözleşmesi olarak kabul edilen bir sözleşme 4857 sayılı yasanın 2 ve 3. Maddeleri hükümleri uyarınca işlem yapıldığında alt işverenlik sözleşmesi olarak kabul edilmeyecek, bu halde alt işveren işçileri baştan itibaren asıl işverenin işçisi sayılması gündeme gelecektir. Aynı alt işverenlik sözleşmesi 5510 sayılı yasa uygulandığında geçerli bir alt işverenlik sözleşmesi olarak kabul edilecek, 4857 sayılı yasa ve alt işverenlik yönetmeliği uygulandığında alt işverenlik sözleşmesi olarak kabul edilmeyecektir. 5510 sayılı yasa sigorta yükümlülükleri yönünden sorunu ele almış olsa da, öncelikle işyeri tescil yükümünü düzenleyen 4857 sayılı yasanın 3. Maddesi uygulaması yönünden bu belirgin farklılık sorun yaratacaktır. Diğer taraftan aynı iş mahkemesince 5510 sayılı yasaya göre verilen bir kararda alt işverenlik sözleşmesi olarak kabul edilen bir sözleşme, 4857 sayılı yasa uygulandığında alt işverenlik sözleşmesi olarak kabul edilmeyecektir. Zira 5510 sayılı yasadaki doğan ihtilaflarla ilgili olarak verilen kararların Yargıtay'da 10 ve 21. Hukuk Dairelerinde, 4857 sayılı iş yasası, alt işverenlik sözleşmelerinin uygulandığı diğer yasalardan doğan ihtilaflarla ilgili kararların incelemeye mercii olan Yargıtay 9 ve 22. Hukuk Dairelerinde verilecek içtihatlar farklı olabilecek, mahalli mahkemelerde bu içtihatlara uyarak aynı alt işverenlik sözleşmeleri ile ilgili birbirine zıt sonuçlara ulaşabileceklerdir. Böyle bir sonuç uygulamada büyük kargaşalıklar yaratacak, toplumun adalet duygusu ve yargıya olan güvenini zedeleyecektir. Bu nedenlerle acilen anılan yasalardaki alt işverenlik tanımlarının birbirine uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir.

Önceki 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 87/2 maddesinde düzenlenen "aracı" kavramı ile 1475 sayılı yasadaki düzenlenen alt işverenlik kavramı arasında belirgin farklılıklar bulunmadığı için 506 ve 1475 sayılı

yasa uygulamaları yönünden önceki yıllarda açık farklılıklar görülmemiştir. Ancak yukarıda açıklandığı gibi yeni yasaların ve yönetmeliğin alt işverenlik tanımlarındaki büyük farklılıklar ve çelişkiler önümüzdeki yıllarda aşılması güç sorunlar yaratacaktır.

Zira geçerli bir alt işverenlik sözleşmesinin varlığı halinde, alt işveren işçilerinin işçilik hakları ve bu işçilerle ilgili Sosyal Güvenlik Kurumu prim ve sair alacakları ile ilgili olarak asıl işverenle alt işverenin birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlulukları söz konusu iken, işverenlik sözleşmesinin geçerli kabul edilmemesi halinde ise alt işveren mevcut olmayacağından tek işverenin varlığı ve sorumluluğu söz konusu olacaktır.

Bu genel açıklamalar ışığında asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin unsurları daha geniş bir düzenleme getiren 4857 sayılı iş yasası ve alt işverenlik yönetmeliğinde düzenlemelere göre ancak makale konusunun sınırları içerisinde incelenecektir.

2. ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN UNSURLARI

a) İki Ayrı İşverenin Bulunması

4857 sayılı İş Yasasının 2. Maddesinde işveren, bir iş sözleşmesine göre işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar olarak tanımlanmıştır. Asıl işveren alt işveren ilişkisinden söz edilebilmesi için öncelikle mal veya hizmetin üretildiği bir işyeri olan asıl işverenin bulunması gerekir. Bunun dışında asıl işverene ait işyerinde iş alan ikinci bir işverenin (alt işverenin) bulunması şarttır. Ancak bu halde asıl işveren alt işverenin ilişkisinden söz edilebilir. Ancak alt işverenin başlangıçta bir işyerinin bulunması gerekli değildir. Alt işveren, işveren sıfatının ilk kez asıl işverenden aldığı iş ve bu işin görüldüğü işyeri itibarıyla kazanabilir.

b) Mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işin varlığı

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için mal veya hizmet üretimine dair bir işin varlığı gerekir. Asıl işverenin işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine yardımcı işler ile koşulları mevcutsa asıl işin bir

bölümünü alt işverene verebilecektir. Sadece işçilik hizmetlerinin temini için asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulması mümkün değildir.

İşyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimi dışında kalan işler asıl iş veya yardımcı iş olarak alt işverene verilmesi mümkün değildir. 4857 sayılı yasanın 2. Maddesinin gerekçesinde bu konu “buna karşı işyerinde yürütülen asli ve yardımcı işler dışında iş alan bir işverenin örneğin işyerinde ek bir inşaatın yapılması ya da bina onarımı işini alan diğer işveren alt işveren olarak değerlendirmesi mümkün olamayacaktır” şeklinde açıklanmıştır.

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin gerçekleşmesi için alt işverence yerine getirilen asıl işin asıl işverene ait işyerinde yerine getirilmesi gerekir.

Asıl işin tamamının alt işverene verilmesi mümkün değildir. Böyle bir durumda asıl işveren alt işveren ilişkisi değil işyeri devri söz konusu olabilir.

Asıl işverenin işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine yardımcı işlerin alt işverene verilmesinde yasa bir sınırlama getirmemiştir. Ancak hangi işlerin yardımcı iş sayılacağı işyerinde üretilen asıl işe göre belirlenecektir. Örneğin nakliye işi, nakliye işi yapılan bir işyerinde asıl işçi sayılacağı halde bir tekstil fabrikasında yardımcı iş olarak kabul edilecektir.

Ancak asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesi için 4857 sayılı yasanın 2. Maddesiyle alt işveren yönetmeliğinin 3/a maddesi bazı sınırlamalar getirmiştir. Bunlara göre “işletmenin ve işin gereğince teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde” asıl işin bir bölümü alt işverene verilebilir. Böyle bir zorunluluk bulunmadan yapılan alt işverenlik sözleşmeleri yargı kararlarında çoğunlukla doktrinde geçersiz sayılmaktadır. (yukarıda tanımlar bölümünde açıklandığı gibi 5510 sayılı yasada özellikle bu unsur yönünden çok farklı bir düzenleme mevcuttur).

c) İşçilerin Sadece Asıl İşverenden Alınan İşte Çalıştırılması

4857 sayılı yasanın 2. Maddesinin 6. Fıkrasında yer alan “...bu iş görevlendirdiği işçilerini sadece bu iş yerinde aldığı işte çalıştıran...” ifadesi iki hususu kapsamaktadır.

Birincisi alt işveren işçisini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştırmalı ve işçiyi belli dönemlerde başka işyerlerinde görevlendirmemelidir.

İkinci olarak işçinin münhasıran o işte görevlendirilmesi zorunluluğu, alt işveren işçisinin sadece asıl işverenden alınan işte çalıştırılması ve asıl işverenin diğer işlerinde çalıştırmamasını gerektirir.

d) Asıl İşveren İle Alt İşveren Arasında Muvazaalı Bir İlişkiye Girmemeleri

Muvazaa borçlar kanunda düzenlenmiş olup tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla ve kendi gerçek iradelerine uymayan ve aralarında hüküm ve sonuç meydana getirmesini arzu etmedikleri görünüşte bir anlaşma olarak tanımlanmaktadır. Üçüncü kişileri aldatmak kastı mevcut olup sözleşmedeki gerçek amaç gizlenmektedir.

Muvazaanın varlığı genel ispat kuralları ile kanıtlanabilir. Ancak 4857 sayılı yasanın 2. Maddesinin 7. Fıkrasında “asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi olarak işlem görürler.” kuralına yer verilmiştir. Ancak bazı maddi olguların muvazaa sayılacağına dair konulan kurallar ispat hukuku açısından bazı sakıncaları beraberinde getirdiğinden bu kurallar katı şekilde uygulanmamalı somut olayın özelliğine göre esneklik sağlanmalıdır.

e) Yazılı Şekil Şartı

4857 sayılı yasada değişiklik yapan 5763 sayılı yasanın yürürlüğünden önce yasalarda alt işverenlik sözleşmesinin yazılı yapılacağı yönünde bir düzenleme mevcut değildi. 5763 sayılı yasayla 4857 sayılı iş yasasının 3. maddesine eklenen fıkrada yazılı şartından söz edilmiştir. Yasa gerekçesinde alt işverenlik ilişkisinin kötüye kullanılmasının önüne geçilmek için yazılı şekil şartının getirildiği açıklanmıştır. Alt işveren yönetmeliğinde

de yazılı şekil şartına yer verilmiştir. Yasa ve yönetmelikte yazılı şekil şartının bir geçerlilik şartı olarak düzenlenmek istendiği savunulabilir. Ancak öğretilerde tarafımızdan da benimsenen yazılı şekil şartının geçerlilik şartı olmayıp ispat şartı olduğu görüşü savunulmaktadır. (örneğin Ekonomi Münir, Centel Tankut) yine yazılı şartın alt işverenin işyerinin tescili için zorunluluk olduğu aksi uygulamanın para cezasını gerektirdiği, alt işverenlik ilişkisinin geçerliliği etkilemeyeceği öğretilerde ileri sürülmüştür. (Mollamahmutoğlu Hamdi)

3. ALT İŞVERENLİK SÖZLEŞMESİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ VE TARAF-LARIN SORUMLULUKLARI

a) Alt işverenlik sözleşmesinin hukuki niteliği

Asıl işverenle alt işveren arasındaki ilişki öğretilerde alt istisna veya alt taşeronluk adıyla değerlendirilmektedir. Alt işverenle asıl işveren arasında ilişkiler ve ihtilaflar Borçlar Kanununun 355-371. maddelerindeki hükümlere göre düzenlenip çözümlenmektedir.

Asıl işverenle alt işveren arasındaki ilişki iş hukukunun ilgi alanı dışında kalmakta olup ihtilaflar genel hukuk mahkemelerinde çözümlenmektedir.

Konumuz iş hukukundan doğan hak ve sorumluluklarla ilgili bulunduğundan işverenler arasındaki ilişkinin hukuki maliyeti açıklanmakla yetinilmiştir.

b) Asıl işverenin alt işverenin işçileriyle ilgili sorumlulukları

İşçi işveren ilişkilerinden doğan işçilik ve sosyal güvenlik kurumu alacaklarında işçiye ve kuruma karşı asıl sorumlu işçinin işverenidir.

Alt işverenin işçisinin işvereni de alt işveren olduğundan anılan alacaklardan öncelikle sorumlu olan alt işverendir.

Alt işverenlerin genellikle ekonomik yönden güçsüz olmaları sebebiyle işçi ve kurum alacaklarının güvence altına almak, alt işverenin

Kamu-İş; C:13, S:3/2014

işçisinin de asıl işverenden alınan işte çalışarak asıl işverenin üretimine katkıda bulunması gibi nedenlerle alt işverenin işçilerine karşı asıl işverene de bazı yasalarda alt işverenle birlikte sorumluluk yüklenmiştir.

4857 sayılı iş yasasındaki 2. maddesindeki 6. Fıkrasında asıl işveren-alt işveren ilişkisini tarif ettikten sonra “bu ilişkide asıl işveren alt işverenin o işyeri ile ilgili olarak bu kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işverenle birlikte sorumludur” düzenlemesine yer verilmiştir.

Asıl işverenin sorumlu tutulabilmesi için,

- Geçerli bir asıl işveren alt işveren sözleşmesinin kurulması
- Alacağın asıl işverenden alınan işte münhasıran çalışan alt işveren işçisinin o işyerinden çalışmasından doğması
- Yükümlülüğün iş kanunundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğmuş olması gerekmektedir.

Asıl işverenin sorumluluğu alt işverenin sorumluluğuyla sınırlıdır.

Asıl işverenin alt işverenle birlikte sorumluluğu müşterek ve müteselsil sorumluluktur. Anılan alacaklar işverenlerin birisinden veya birlikte her ikisinden talep edilebilir.

Alacağın asıl işverence ödenmesi halinde asıl işverenin alt işverene rücu hakkı mevcuttur.

Sosyal sigortalar kanununun 87. Maddesinde de “... bu kanunun işverene yüklediği ödevlerden dolayı aracı olan üçüncü kişiyle birlikte asıl işverende sorumludur” düzenlemesine yer verilerek asıl işverenin de alt işverenle birlikte sorumluluğunu kabul edilmiştir. 5510 sayılı yasada da benzer düzenleme getirilerek alt işveren sözleşmesi tarafları olan asıl işveren ve alt işverenin bu yasadaki doğan yükümlülüklerinden birlikte sorumlu olacakları benimsenmiştir. Esasen bu konuda yargı kararları da uyumludur.

IV. RÖDÖVANS ALT İŞVERENLİK SÖZLEŞMESİ MİDİR?

Yukarıda I nolu bölümde 3213 sayılı maden kanunu ve ilgili mevzuatına göre rödövens ve rödövens sözleşmesinin, II nolu bölümde hasılat kirasının III nolu bölümde ise alt işverenlik sözleşmesinin ne olduğu, unsurları ve getirdiği sorumluluklar öz olarak açıklanmıştır.

Bu açıklamalardan rödövens sözleşmeleri ile mülkiyeti devlete ait olan madenlerin arama ve işletme hakkını alan gerçek veya tüzel kişilerin bu işletme hakkını üçüncü kişilere devretmesi söz konusudur. Rödövens sözleşmesinde alt işverenlik sözleşmesinde olduğu gibi asıl işveren-alt işveren olmak üzere iki ayrı işveren bulunmamakta, asıl işveren işverenlik sıfatını koruyarak asıl işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde iş alan başka bir işverenle (alt işverenle) alt işverenlik sözleşmesi düzenlenmemektedir. Başka bir anlatımla maden yasasına uygun şekilde düzenlenen rödövens sözleşmeleri alt işverenlik sözleşmelerinin unsurlarını taşımamaktadır.

Esasen uygulamada ruhsat sahibiyle rödövensçi arasında çıkan uyuşmazlıklarda sözleşmenin mahiyeti konusunda çekişme doğmamaktadır. Ruhsat sahibiyle rödövensçi arasındaki çekişmelerin çözüm yeri olan Yargıtay 14. Hukuk Dairesi isabetli olarak rödövens sözleşmelerini Borçlar Kanununda düzenlenen ve yukarıda III. Bölümde açıklanan hasılat kirası olarak kabul etmektedir. Örneğin anılan dairenin 23.10.2009 gün 2009/8474 Esas 2009/11535 Karar sayılı ilanında dava konusu geniş şekilde açıklandıktan sonra yapılan sözleşmenin rödövens sözleşmesi olduğunu, madeni işletme hakkının devrine dair bu sözleşmenin hasılat kirası niteliğinde bulunduğunu benimseyerek, uygulaması gerekli Borçlar Kanununun 270 ve devam maddesi düzenlemelerini geniş şekilde açıklayarak sonuca ulaşmıştır. Uygulamada asıl uyuşmazlıklar rödövensçinin çalıştırdığı işçilerin iş sözleşmesinden ve yasalardan doğan alacakları ile sosyal güvenlik yasalarının rödövensçiye yüklediği yükümlülüklerden kiraya veren ruhsat sahibinin rödövensçiyle birlikte sorunlu olup olmayacağı hususlarında doğmaktadır.

Ruhsat sahibiyle rödövensçi arasında maden yasasına uygun şekilde yapılan ve uygulanan rödövens sözleşmesinin alt işverenlik sözleşmesinin

Kamu-İş; C:13, S:3/2014

unsurlarını taşımadığını yukarıda açıklamıştık. Bu nedenlerledir ki alt işverenlik sözleşmelerini düzenleyen iş ve sosyal güvenlik yasalarının asıl işverenin sorumluluklarını belirleyen hükümlerinin rödövars sözleşmelerinde uygulama olanağı bulunmamaktadır. Yasalarımızda maden ruhsat hakkını rödövarsçıya devrenden ruhsat sahibinin rödövarsçının işçilerinin iş sözleşmesi, yasa ve toplu iş sözleşmesinden doğan işçilik haklarından ve sosyal güvenlik kuruluşunun rödövarsçıya yüklediği hükümlülüklerden sorumlu tutulacağına dair bir düzenleme mevcut değildir.

Aksine 3213 sayılı maden kanununa 24.06.2010 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan 5995 sayılı kanunun 17. Maddesiyle eklenen ek maddede 7'de "maden ruhsat sahiplerinin ruhsat sahalarının bir kısmında veya tamamında üçüncü kişilerle yapmış oldukları rödövars sözleşmelerinde, bu alanlarda yapılacak madencilik faaliyetlerinden doğacak iş kanunu, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili idari, mali ve hukuki sorumluluklar rödövarsçıya aittir. Ancak bu durum ruhsat sahibinin maden kanunundan doğan sorumluluklarını ortadan kaldırmaz" hükmü getirilerek anılan hak ve hükümlülüklerden rödövarsçının sorumlu olduğunu kabul etmiştir.

Maden ruhsat sahipleri iki şekilde maden işletme ruhsatlarını üçüncü kişilere devretmektedirler.

Birincisi, ruhsat sahibi ruhsat sahasında işletme ve üretim yönünden bir faaliyette bulunmadan işletme ruhsatını üçüncü kişiye rödövars sözleşmesi ile devretmektedir. Rödövarsçı işyerine bizzat işçi olarak işletme faaliyetine başlamakta ve sürdürmektedir. Ruhsat sahibinin işletme faaliyeti bulunmadığından işçi çalıştırması ve iş sözleşmesi sebebiyle yükümlülüğü doğmamaktadır.

İkinci halde ise ruhsat sahibi maden sahasını işletmeye açmış, işyerinde işçi çalıştırmış ancak bu safhada işletme ruhsatını üçüncü kişiye rödövars sözleşmesi ile devretmiş, devir sırasında işletmede bulunan alet ve makinaları da rödövarsçıya kullanması için vermiş, devrettiği yerden elini çekmiştir. Yalnız rödövars sözleşmesi karşılığı ürünü denetlemek teslim almak ve maden kanununun ruhsat sahibine yüklediği yükümlülükler yönünden (üretimle yönelik olmayan) işçi bulundurmaktadır.

Açıklanan her iki halde de alt işverenlik sözleşmelerinin varlığından söz edilemez. Her iki durumda rödövens sözleşmesi başka bir anlatımla hasılat kirası söz konusudur.

Yargıtay 10. Hukuk dairesi açılan bir hizmet tespit davasında verdiği 30.10.2008 gün 2007/12464 Esas, 2008/13747 Karar sayılı ilanında davada rödövensci hakkında karar verilmesi gerektiği, ruhsat sahibinin davada hasım olamayacağı ruhsat sahibi hakkında davanın reddine karar vermesi gerektiğini, aynı daire kurum tarafından işveren aleyhine açılan iş kazası sonucu sürekli iş göremez durumuna gelen sigortadan yapılan yardımların 506 sayılı yasanın 26. Maddesi gereğince davalıdan tahsil istemiyle ilgili davada 18.10.2010 gün, 2009/6050Esas 2010/13806Karar sayılı ilanında rödövensi “maden ruhsat alanlarının hukuki hak ve sorumlulukları kendisinde kalmak koşuluyla hak sahibi tarafından sözleşmeyle özel veya tüzel kişiye bir süre tahsis edilmesi durumunda maden ocağının işletmesini üstlenen özel ve tüzel kişinin esas ruhsat sahibine ürettiği her bir ton maden için ödemeyi taahhüt ettiği meblağ” olarak tanımladıktan sonra rödövens sözleşmesine Maden Kanununda özel bir düzenleme olmadığı için Borçlar Kanununun 207 ve devamı maddelerindeki hasılat kirasına ait hükümlerin uygulanacağını isabetli olarak kabul etmiştir.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi kurum prim alacaklarının tahsili için açılan davayla ilgili olarak verdiği 19.10.2010 gün 2010/9170Esas 2010/ 13928 Karar sayılı bozma kararında da sunulan rödövens sözleşmesinin uygulamasının saptanmasını isterken üretim araçlarının kim tarafından sağlandığı asıl işverenin işyerinde işçi çalıştırıp çalıştırmadığının araştırılması istenmiştir. Davaya konu sözleşmenin rödövens sözleşmesi olarak kabulüne üretim araçlarının ruhsat sahibi tarafından hasılat kirası çerçevesinde kiralanmış olmasının engel olmadığı açıklanmalıydı. Diğer taraftan rödövens sözleşmesinde asıl işveren-alt işveren söz konusu olmayıp yalnız tek işveren vardır. O da rödövenscidir. Ruhsat sahibinin rödövensla devrettiği işyerinde kendisine ait üretim yapan bir işyeri kalmamaktadır. Bu nedenle kararda “asıl işverenin işçi çalıştırıp çalıştırmadığını” araştırması şeklinde hüküm kurmak isabetli olmamıştır. Ruhsat sahibinin rödövens hakkını denetlemek hakkı olan ürünü taşıma ve pazarlamak ve maden kanununun ruhsat sahibine yüklediği yükümlülük sebebiyle işyerinde çalışan bulundurması rödövens sözleşmesinin geçerliliğine engel değildir. Örneğin maden kanununun 31.

Maddesinin emredici düzenlemesi gereği işyeri rödövensci tarafından işletilse dahi fenni nezaretçi atam yetki ve sorumluluğu ruhsat sahibine aittir. Genelde isabetli bulunan bozma kararı bu yasal düzenlemeler göz önünde bulundurularak kurulsaydı daha isabetli olacağı düşünülmüştür.

Burada bir hususa açıklık getirilmesi önem arz etmektedir. Ruhsat sahibi tarafından işletilen maden işyeri işletme ruhsatı işçiler işyerinde çalışırken işçilerle birlikte usulünce yapılmış rödövens sözleşmesi ile rödövensciye devredilmiş ise devir sırasında çalışan işçilerin işçilik hakları ne olacaktır. Bu sorun işyeri devri ve şartları mevcutsa hizmet akdi devri müesseseleri ile ilgili uygulamalar ve yargı içtihatları göz önünde bulundurularak çözümlenmelidir. Ruhsat sahibi de rödövensçinin sorumlulukları ise 4857 sayılı yasanın 6 borçlar kanununun 179 ve kıdem tazminatı yönünden de 1475 sayılı yasanın 14. Madde düzenlemelerine göre değerlendirilmelidir. Bu konuda işçi tarafından feshin geçersizliğine ve işe iadesine dair açılan davayla ilgili olarak verilen Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 21.5.2007 gün 2007/6437Esas 2007/15608Karar sayılı ilanında "... sözü edilen rödövens sözleşmesine göre işletme hakkını devreden şirket işyerinde çalışan işçilerle ilgili olarak tüm yükümlülükleri üzerine almış bulunmaktadır. Dosyada mevcut olgulara göre dava konusu işyeri kapanmamış rödövens sözleşmesi ile dava dışı bir şirkete devredilmiştir. Devir tarihi itibarıyla iş sözleşmesi devam ettiğinden iş sözleşmesinin de işyeri devriyle birlikte devredildiğinin kabulü gerekir" sonucuna ulaşılmıştır.

4857 sayılı iş yasasının 6. Maddesi düzenlemesine göre "...işyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.

Devralan işveren işçinin hizmet sözleşmesinin esas alındığı hallerde işçinin devreden işçinin yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür.

Yukarıdaki hükümlere göre devir halinde devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu hükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır..."

Kıdem tazminatı için 1475 sayılı yasanın yürürlükte bulunan 14. Maddesi düzenlemesine göre devreden işverenin (ruhsat sahibinin) sorumluluğu devir tarihinden önceki süre ve devir tarihindeki ücrete göre (sınırlı sorumluluk) devralan işverenin (rödövenscının) ise tüm çalışma süresi ve feshin gerçekleştiği tarihteki ücretine göre belirlenir. Bu özel yasa düzenlemeleri dışında genel mahiyette olan borçlar kanunu 179. Maddesinde uygulama alanı bulacaktır.

Tüm bu açıklamalarımızın geçerli bir rödövens sözleşmesinin mevcudiyeti halinde uygulama alanı mevcuttur.

Uygulamada rödövens niteliği taşımayan bazı anlaşmalarda rödövens olarak değerlendirilmektedir. Özellikle maden işyerlerinde bazı alt işverenlik sözleşmesi niteliğinde olan ve hatta asıl iş mahiyetinde olup 4857 sayılı iş yasasının ikinci maddesinin 6. Fıkrasındaki düzenlemeye göre alt işverene verilmesi mümkün olmayan işlerin bir bölümü rödövens anlaşması adı altında üçüncü kişilere verilmektedir. Rödövens adı altında verilen ancak alt işverenlik sözleşmesi niteliğinde olan sözleşmelerde alt işverenlik sözleşmesiyle ilgili yasa hükümleri uygulanacağı asıl işveren ile alt işverenin sorumluluklarının buna göre belirleneceği hususunda tereddüt edilmemelidir.

Sözleşmeye taraflarca konulan ad önemli değildir. Sözleşmenin içeriğine ve uygulamasına bakılarak hukuki niteliği belirlenmelidir. Bunun içinde uygulanabilecek yasal müesseselerin unsurların ve birbirlerinden farklılıklarının saptanması hukuki itilafa konu somut olaylar uygulaması gerekli yasal düzenlemelerin doğru tespit edilmesi gerekir.

SONUÇ

Yukarıda etraflıca açıklandığı gibi,

1. Rödövens sözleşmesi asıl işveren alt işveren sözleşmesi niteliğinde olmayıp hasılat kirasıdır. Bu sözleşmelerle ilgili sözleşme tarafları arasında çıkan itilafların borçlar kanununun 270 ve devam maddeleri gereğince genel hukuk mahkemelerinde yargılaması yapılarak sonuçlandırılmalıdır. Yargı kararları da bu doğrultudadır.

2. İş ve toplu iş sözleşmelerinden, iş ve sosyal güvenlik yasalarından doğan hak ve yükümlülüklerle ilgili işçiler ve sosyal güvenlik kurumu ile ruhsat sahibi ve rödövensci arasında çıkan itilafların ise iş mahkemelerinde iş, sosyal güvenlik ve borçlar yasalarındaki düzenlemeler maden kanununun özellikle 31 ve ek 7. Maddelerindeki hükümlerde nazara alınarak çözümlenmesi gerekir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

AKYİĞİT E. Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku 2003

AKYİĞİT E. Kamu İşyerlerinde Muvazaalı Alt İşverenlik ve Sonuçları, Sicil Sayı 17

ALPAGUT G. Alt İşverenin Yeni İş Yasasındaki Yapılanması, İntes 2004

BAKICI K. Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin İşyeri Bölüm Devriyle Bağlantısı Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi Kurulurken İş Sözleşmesinin Feshi, Sicil Sayı 18

CANPOLAT T. Alt İşveren Kavramı ve Uygulama Sonuçları, İ.B.Ç.H.K. Bülteni Haziran 1997

CENTEL T. Alt İşverene İlişkin İş Kanunundaki Son Değişiklik, Sicil Sayı 10

ÇANGA H.E – ÇANGA B. Maden Kanunu 1996

ÇANKAYA O.G.Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı, Uygulamada Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Bazı Sorunlar, Aydın Özkula Armağan Kamu-İş 2002

ÇANKAYA – ÇİL4857 Sayılı İş Kanunu'na göre Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, Sicil Sayı 3

ÇANKAYA – ÇİL Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde İşverenlerin Değişmesi ve Bunun İş İlişkisine Etkileri, Ulucan Armağan 2008

ÇANKAYA – ÇİL İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Üçüncü Bası 2011

ÇANKAYA-GÜNAY-GÖKTAŞ Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları 2. Bası 2006

ÇELİK N. İş Hukuku Dersleri 21. Bası 2008

ÇEMBERCİ M. İş Kanunu Şerhi, 1984

ÇİL Ş. İş Kanunu Şerhi, 2. Bası 2007

DEMİR F. İş Hukuku ve Uygulaması, 4. Bası 2005

EKONOMİ M. Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi,
Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Nuri Çelik'e Saygı ve Vefa Toplantıları
2008

EKONOMİ M. 4857 Sayılı İş Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Sayısal
Esneklik, Sicil S.12

ERGİN M. Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren, 1993

ERGÜZELOĞLU K.E. Madencilik Sektöründe Taşeronlaşma ve Özelleştirme
Yöntemi Rödevans – Makale –

EREN F. Borçlar Hukuku Genel Hükümleri 8. Bası 2003

EYRENCİ – TAŞKENT – ULUCAN Bireysel İş Hukuku, 3. Bası 2006

GÜNAY C. İ. İş Kanunu Şerhi, 2005

GÜZEL A. İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren Alt İşveren
İlişkisinin Sınırları, Çalışma ve Toplum 2004 sayı 1

KAR B. İş Güvencesi Uygulaması 2009

KAYSERİLİ Y. – TOPALOĞLU M. Türk Maden Hukuku ve Yer altı
Zenginlikleri Mevzuatı 1990

MOLLAMAHMUTOĞLU H. İş Hukuku, 3. Bası 2008

SÜZEK S. İş Hukuku, 4. Bası 2008

ŞAHLANAN F. İşyeri Devri ile Asıl İşveren Alt İşveren. Tekstil İşveren
Kasım 2007 eki 18

TOPALOĞLU M. Rödevans Sözleşmesi: Hukuksal Durum Sorunları ve
Çözüm Önerileri 2001

TOPALOĞLU M. Maden Kanunu 1999