

# TÜRK İŞ HUKUKUNDA ALT İŞVEREN KAVRAMI, UYGULAMADA ASIL İŞVEREN- ALT İŞVEREN İLİŞKİLERİNDEN DOĞAN BAZI SORUNLAR

Osman Güven ÇANKAYA  
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi  
Üyesi

## A- Genel Olarak

Son yıllarda çalışma hayatında, işletmelerde veya işyerlerinde bazı işlerin alt işverenlere ihale edilip alt işveren işçilerince yerine getirilme uygulamasının yaygınlaşması, yargıya intikal eden bir çok davanın uyuşmazlık kaynağını oluşturması bu konunun önemini arttırmıştır. Alt işverenliğin iş yasalarında açık şekilde düzenlenmemiş olması nedeniyle de gerek doktrinde gerek yargı kararlarında çıkan uyuşmazlıklarda farklı sonuçlara varılmıştır. Özellikle alt işverenlik sözleşmesinin diğer sözleşmelerden ayırt edilmesinde kıstasların ortaya konulmasında güçlüklerle karşılaşmış, asıl işverenin alt işverenin işçilerine karşı sorumluluğunun sınırları tartışma konusu olmuş, özellikle son yıllarda alt işverenlik sözleşmelerinin muvazaalı olduğu iddialarının yaygınlaşması, muvazaanın kanıtlarının neler olabileceği hususlarını gündeme getirmiştir.

Bu konuları bir makalenin elverdiği ölçüde, özellikle 1475 sayılı İş Kanunu, kısmen de 2821 ve 2822 sayılı yasalar bakımından bir uygulamacı olarak incelemeye çalışılmış, konuyu sosyal sigortalar yönünden düzenleyen 506 sayılı yasanın uygulamaları irdelenmemiştir.

## B-Alt İşveren

### 1- Tanımı

Türk İş Hukukunun yasal düzenlemesinde alt işveren kavramının yer aldığı 1475 sayılı İş Kanunu'nun 1/son maddesinde aynen "Bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o

## Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002

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." denilmektedir. Ancak görüldüğü gibi yasa koyucu burada herhangi bir tanım yapmamış sadece asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı hangi hallerde sorumlu olacağını düzenlemiştir. Bu nedendir ki işveren vekili, hizmet akdi ve tarafları, işyeri gibi yasalarca daha açık düzenlemiş kavramlardan hareketle alt işvereni tanımlamak gerekir.

İş Kanununun anılan maddesinde inceleme konusu yaptığımız alt işvereni "diğer işveren" olarak açıklamıştır. 3008 sayılı ve 506 sayılı yasalardaki "aracı" deyimine yer verilmemiştir.

Uygulamada "müteahhit" ve "taşeron" tanımlamaları da kullanılmakta ise de, son yıllarda öğretilde benimsenen "alt işveren" deyimini kullanmak daha uygun görülmüştür.<sup>1</sup>

Ait işverenler; bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde ve eklentilerinde iş alan ve o işyerinde ve eklentilerinde kendi adlarına işçi çalıştıran işveren sıfatına sahip olan kimselerdir. Aldıkları işleri asıl işverene ait işyerinde yapıyor olmaları nedeniyle, bu yerler alt işverenler yönünden de işyeri anlamını taşımaktadır. Bu gibi durumlarda fiziki olarak tek olan yerler hukuki bakımdan hem asıl işverenin hem de alt işverenin işyeri sayılmaktadır. Alt işverenle asıl işveren arasında ki ilişki; istisna, taşıma, kira ve vekalet akdine dayanabilmektedir.

<sup>1</sup> Alt işverenlik kavramı ile ilgili bilgi için bakınız. Çelik, Nuri: İş Hukuku 13. bası. İstanbul 1996.S.47 dv, aynı yazar. Asıl işveren-Alt-İşveren İlişkilerinden Doğan Uygulama Sorunları, Ekonomi Armağanı S.163-178; Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku 2. bası. S. 116 ve. Süzek, Sarper : İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara, 1998 S.200 vd; Akyiğit Ercan: İş Kanunu Şerhi 1. bası 2001, S.80 vd: Aydemir, Murtaza: İşveren, İşveren vekili ve Alt İşveren Kavramları; 1993. Yüksek Lisans Tezi; S. 119 vd: Günay, Cevdet İlhan: Şerhli İş Kanunu: ikinci bası, Ankara 2001, S. 239 vd: Esener, Turhan: İş Hukuku 3. bası Ankara 1978.S.78dv: Cenberci, Mustafa: İş Kanunu Şerhi. 5 bası, Ankara, 1984, S. 148 vd: Oğuzman, Kemal: Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, 4. bası, İstanbul, 1987 S.11 vd: Reisoğlu, Seza: Aynı İşyerinde Birden Çok İşverenin İşçilerini Birlikte Çalıştırmamasından Doğan Hukuki Sorunları, TUIHİS, Kasım 1990 Sh.4.vd: Ekonomi, Münir: İş Hukuku, İstanbul 1984 S.53 vd: Aynı yazar, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkileri, Tekstil İşv. Der.Eylül 1991 sh.5 vd: Elbir, Halit Kemal: İş Hukuku, 9.bası, İstanbul, 1987 Sh. 34 vd: aynı yazar . Asıl İşveren -Alt İşveren Kavramları, KİPLAS, İşveren, Nisan 1991 sh.8 ve: Kutal, Metin: Türk Toplu İş Hukuku Açısından Alt İşveren ve Sorunları, KİPLAS 1990 Yılı Eğitim Programı Tebliği, İstanbul 1992 sh. 217 vd: Centel Tankut: İş Hukuku, İstanbul, 1992, sh 62 vd: Şahlanan, Fevzi: Türk İş Hukukunda Alt İşveren, İş Hukuku Dergisi Temmuz-Eylül 1992 sh. 325 vd: Aynı yazar Toplu İş Sözleşmesi İstanbul 1992 Sh. 10: Güzel, Ali İşverinin Değişmesi, İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, İstanbul, 1987 vd: Tuncay, Can: Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, KİPLAS İşveren, Ocak 1991 Sh 7: Canbolat, Talat: Türk İş Hukukunda Asıl İşveren Alt İşveren İlişkileri, İstanbul 1992 Sh. 7. vd: Uygur, Turgut: Temel Kavramlar: Ankara, 1980; Tunçomağ, Kenan: İş Hukuku, İstanbul 1989 Sh. 63 dv.

## 2- Unsurları

### a) Başka bir işverenden, belirli bir işin bölümünde ve eklentilerinde iş almalıdır.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, bir alt işverenin varlığının kabulü için, kendisine işveren bir asıl işverenin mevcudiyeti gerekir. Asıl işveren de bir hizmet sözleşmesine dayanarak bu işyerinde kendi işçilerini de çalıştırmalı ve işyerinin bir bölümünde veya eklentilerinde başka bir işverene (alt işverene) iş vermelidir. İşyerinde kendi işçileri çalışmayan asıl işveren değil iş sahibidir, iş sahibi ile işi alan arasında asıl işveren- alt işveren ilişkisi doğmadığından 1475 sayılı Yasanın I/son maddesinin uygulanma olanağı mevcut değildir. Zira "iş sahibinin" işverenlik sıfatı işyerinde işçi çalıştırmadığından doğmamaktadır. İş sahibinin başka bir işyerinden dolayı işveren olması sonuca etkili değildir.

Yukarıda açıklandığı gibi asıl işveren sıfatına sahip olan kişinin işyerinden ve eklentilerinden iş alanın alt işveren sayılabilmesi için aldığı bu işte hizmet akdi ile işçi çalıştırması gerekir. Aldığı işi kendisi yapıyor veya hizmet akdi ile çalışmayanlara yaptırıyorsa alt işveren sayılamaz. Alt işverenin başka bir işten dolayı işveren sıfatına sahip olması bu sonucu değiştirmez.

Başka bir anlatımla asıl işverenin alt işverene verdiği iş, alt işverenin ise asıl işverenden aldığı iş nedeni ile işverenlik sıfatının bulunması asıl işveren-alt işveren ilişkisinin doğması için zorunludur. Eğer işverenlik sıfatlarını bu işten değişik bir başka işte işçi çalıştırmak suretiyle edinmişlerse asıl işveren-alt işveren ilişkisinden söz edilemez.

İşyerindeki işin tümünün başkasına devredilmesi halinde de artık asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı kabul edilemez. Yukarıda açıklandığı gibi artık iş sahibi-iş alan (müteahhit) ilişkisi söz konusu olup iş sahibi 1475 sayılı Yasanın I/son maddesine göre sorumlu olmayıp, koşullar mevcutsa 29. maddeye göre sorumluluğu söz konusudur.

Alt işveren, asıl işverenden ve asıl işverenin işyerinin bir bölümünden ve eklentilerinde iş alan işverendir. Eklentiye sadece teknik anlamda avlu vs. gibi değil, tümüyle işyerini ifade eden ve asıl işyerine bağlı bulunan yerler, araçlar, belirli bir işin bir bölümü ibaresini de genel olarak işyerinde yapılan işin bir bölümü olarak değerlendirmek gerekir. Bu konuda yasa metni açık değildir. Belirli bir işin bir bölümü ibaresini aynı işin bir bölümü şeklinde yorumlamak gerekirse de örneğin bir tekstil fabrikası bahçesine müstakil olarak yaptırılacak bir bina inşaatı tamamen başka bir işverene verilmişse burada asıl işveren-alt işveren mi yoksa iş sahibi-müteahhit ilişkisi mi söz konusu olacaktır. Eğer yaptırılan binada tekstil üretimi yapılması düşünülmüyor, fabrika bahçesinin bir bölümüne örneğin konut inşaat yaptırılıyorsa artık asıl işveren-alt işveren ilişkisinden söz edilememesi gerekir.

**Kamu-İş; C:6 S: 4/2002**

Ancak, inşa edilecek bu binada tekstil üretimi yapılması düşünülüyorsa amaç üretimin genişletilmesi ve artırılması olduğu için yapılan inşaat işin bir bölümü sayılacak mıdır. 1475 sayılı İş Yasasının I/son maddesindeki iktisaden zayıf olan alt işverenlerin işçilerinin haklarını koruma amacı böyle sonucun kabulünü haklı gösterebilir kanısındayım. Alınan işin asıl işverenin işi ile aynı olması zorunlu sayılmamalıdır. Nitelikçe onu tamamlayan, onun gerçekleşmesine katkısı bulunan bir iş olması yeterli kabul edilmelidir.

**b) Alt işveren tarafından yerine getirilen iş asıl işverene ait işyerinde yapılmalıdır.**

Alt işveren niteliğini kazanabilmek için asıl işverenden alınan işin asıl işverenin işyeri sayılacak (asıl işverenin iş organizasyonu) sınırları içinde yapılması gerekir.Bu işyeri hukuki olarak aynı zamanda alt işverenin de işyeridir.İşin sahibinden iş alıp da fason olarak götürüp başka bir yerde, evinde veya ayrı bir mahaldeki işyerinde yapan veya yaptıran kimse alt işveren sayılamaz.

**c) Alınan bu işte işi alan kendi işçileri çalıştırılmalıdır.**

Alt işveren sayılabilmenin bir koşulu da, aldığı bu işte kendisi ile aralarında hizmet akdi kurulan kimseleri çalıştırmasıdır.Aldığı işi kendi yapıyor veya kendisine hizmet akdi ile bağı olmayan eşi ile birlikte yapıyorsa ve hizmet akdi ile hiç kimse çalıştırmıyorsa alt işveren niteliğini kazanamaz.<sup>2</sup> Onun başka işyerlerinde işçi çalıştırıyor olması yeterli değildir.

Ancak, alt işverenin çalıştırdığı işçilerin tamamının kendisine hizmet akdi ile bağı olmasının gerekli olup olmadığı, işyerinde çalışan işçilerin tümü kendi işçisi olsa bile bunların münhasıran aldığı bu işte çalıştırmasının aranıp aranmayacağı tartışma konusudur. Alt işverenlik sıfatının kazanılması için bu koşulların aranmaması gerektiği düşüncesine katılıyorum. Zira alt işverenin işçilerinin münhasıran asıl işverenin işyerinde çalıştırılması koşulunun gerekliliği, alt işveren niteliğinin kazanılması ile değil asıl işverenin alt işverenin işçilerine karşı müteselsil sorumluluğu ile ilgilidir.<sup>3</sup>

Zira münhasıran asıl işverenin işinde çalışma halinde alt işverenin işçisi emeğini tamamen bu işyeri için harcamış, işçilik haklarını bu işyerindeki

<sup>2</sup> Çelik,alt işveren 164-166. Ekonomi, Alt işveren 7. Şahlanan, Alt işveren, 46, Güzel, Alt işveren, 6. Narmanlıoğlu, Alt işveren 116, 117, Süzek, Alt işveren 203. Buna karşılık Tunçomağ, 65 Uygur 268. Canbolat 26-27. alt işverenin üstlendiği işi asıl işverene asıl işyerinin dışında da yapabileceği görüşündedirler.

<sup>3</sup> Çelik 48-49, Güzel,Alt işveren 6, Centel 66-67 Akyiğit 83-84, Canbolat 16 vd Süzek 205 aynı görüşte iselerde, Oğuzman 12,Ekonomi alt işveren 8 Narmanlıoğlu 119 işçilerin münhasıran asıl işverenin işyerinde çalıştırılmaması halinde alt işverenliği de söz konusu olamayacağı görüşündedirler.

**Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

çalışmalarından elde etmiş bu işyerinde meslek hastalığı ve iş kazası riski ile karşı karşıya gelmiş olacaktır. Asıl işverenin müteselsil sorumluluğunun nedeni budur. İşçilerin başka işverenlere ait işyerlerinde de çalıştırılması halinde bu sorumluluğun paylaşılma gerekçesi kalmamaktadır.

### **3- Alt İşveren ve Alt İşveren İşçisi ile Asıl İşveren Arasındaki İlişkinin Hukuki Niteliği**

Alt işverenle asıl işveren arasındaki hukuki ilişki genellikle istisna akdi olmakla birlikte kira ve taşıma gibi sözleşmelere de dayanabilmektedir.<sup>4</sup>

Alt işverenle kendi işçisi arasındaki münasebet hizmet akdine dayanmaktadır. Asıl işverenle alt işveren işçisi arasında hiçbir surette hizmet akdi ilişkisi kurulmamaktadır. Alt işveren işçisinin tek işvereni hizmet akdi ile bağlı olduğu alt işverendir. Asıl işverenden alınan ve çalışılan iş asıl işverenin işyerinin coğrafi sınırları içerisinde olsa da orası alt işverenin işyeri sayılacağından alt işverenin işyerinde çalışıldığı kabul edilmektedir.

Asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı yönetim hakkı veya işin ifasını isteme hakkı yoktur. Ancak işçi sağlığı iş ve işyeri güvenliği ile ilgili olarak asıl işverenin genel nitelikli talimatlar verebileceği kabul edilmelidir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 8.11.1997 gün 16673-19164 sayılı kararında "önemle belirtmek gerekir ki, davacının çalıştığı işyerinde patlayıcı yani tehlikeli maddeler üretildiği için davalı işverenin bu yönleri dikkate alarak işyeri disiplinini sağlamak amacıyla çok sıkı kayıtlar koyması ve emniyet tedbirleri ile ilgili olarak hassas davranıp, işyerinin tehlikeden uzak bir şekilde ve ortamda bulunması için kimi yetkileri elinde bulundurması doğal karşılanabilir" şeklinde aynı görüşü benimsemiştir.

### **C -Alt İşverenliğin Benzer İlişkilerden Farkları**

#### **1- İşçi ve İşveren Vekilinden Farkı:**

Alt işverenin asıl işveren karşısındaki konumu " işçi" veya "işveren vekili" değil, bağımsız bir işverenliktir. Alt işveren asıl işverenden işi bağımsız hizmet sunan müteşebbis konumuyla almaktadır. Alt işveren, işçi ve işveren vekilinden farklı olarak asıl işverenin emir ve talimatlarına göre değil, alt işverenlik sözleşmesinde dile getirilen projeye ve teknik şartlara göre işi yürütür. Alt işverenin aldığı işi fiilen çalışarak yapması değil, aldığı işi kendisi ile hizmet akdi bağlı olan işçilere yaptırması söz konusudur. İşçi ve işveren vekilinin gerçek kişi olması gerektiği halde alt işverenin ise gerçek veya tüzel kişi, hatta bir kamu

<sup>4</sup> Canbolat 35-38-40 Şahlanan alt işveren 328, Süzek 201, Aydemir 120, Akyiğit 84-85

## **Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

kurum ve kuruluşu olması mümkündür. Alt işveren asıl işverene karşı bağımsız olup işi onun değil bizzat kendi adına yapması ve yanında çalıştırdığı işçilere karşı kendine ait işyerinde bağımsız bir işveren yetkisi kullanması, onun asıl işverenin vekili ve işçisi olmadığını ortaya koymaktadır.<sup>5</sup>

### **2- İş Aracılığından Farkı:**

Uygulamada en çok karıştırılan alt işverenlikle, iş aracılığıdır. Birçok alt işverenlik sözleşmelerinde "hizmet alımı sözleşmesi" ifadesinin kullanıldığı görülmektedir. Oysa ki bu iki müessese birbirinden çok farklıdır. İş aracılığı denince; iş arayana iş, işçi arayana işçi temin etmeye yönelik bir faaliyet anlaşılmaktadır. Bunun yurt içi - yurtdışına, arızı veya sürekli, ücretli- ücretsiz, devlet, tüzel veya gerçek kişi ve kuruluşlarca gerçekleştirildiği bilinmektedir. İş aracısının fonksiyonu iş arayanla işçi arayanı bir araya getirmekle son bulur, bunlar arasında hizmet akdi yapılması zorunluluğu yoktur. Aracı ile taraflardan hiçbirisi arasında hizmet veya istisna akdi ilişkisi kurulmamakta olup BK.da düzenlenen "Tellallık" söz konusu olabilir. Aracının daha sonra aracılığını yaptığı gerek işçi ve gerek işverene karşı bir edim sunması söz konusu değildir. Oysa ki alt işveren, asıl işverenin işinin (işyerinin) bir bölümü ve eklentilerinde iş almakta ve bu işi kendi işçileri ile yerine getirmektedir. Alt işverenin amacı kendi işçileriyle asıl işveren arasında hizmet akdinin kurulması olmadığı gibi asıl işverenin niyeti de bu doğrultudadır. Son yıllarda alt işverenliğe sıkça başvurulmasının nedeni işin asıl sahibi olan asıl işverenin işin bir bölümü ve eklentilerinde kendisiyle hizmet akdi ilişkisi bulunmayan işçiler başka bir anlatımla alt işverenin işçileri vasıtasıyla işlerin yapılmasını temin etmektir. Alt işveren işçilerine karşı işverenlik sıfatından doğan sorumlulukları mevcutken, iş aracısının, aracılığı ile işe giren işçiye karşı sorumluluğu söz konusu değildir.<sup>5</sup>

### **3- Takım Sözleşmesinden Farkı:**

Takım sözleşmesi, 1475 sayılı İş Kanununun 10-11 maddelerinde düzenlenmiş olup, takımı oluşturan bir grup işçiyi temsilen aynı gruba mensup bir işçinin (takım liderinin) işverenle hem kendisi için hizmet sözleşmesi yaptığı, hem de takımdaki diğer işçiler adına imzaladığı karmaşık yapıda bir sözleşmedir. Takım liderinin hizmet akdi hemen kurulurken diğer işçilerin bilahare fiilen işe başlamaları ile oluşur. Takım lideri de takım üyeleri de işçi statüsüne sahiptirler. Takım liderinin diğer işçilere karşı alt işverenden farklı olarak işveren niteliği yoktur. Takım sözleşmesinin özelliği işin bir grup işçi tarafından ayrı ayrı sözleşmelerle, ancak

<sup>5</sup> Canbolat 35 dv Çenberci Şerh 84, Ekonomi : İş Hukuku 53, Tunçomağ, esaslar 65, Uygur 268, Şahlanan alt işveren 326 Akyiğit 88-90 İşveren vekili ile işveren arasında hizmet akdi ilişkisi mevcut olup işveren adına işi yürütmektedir.

<sup>6</sup> Akyiğit 85-8

## **Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

aynı koşullarla görülmesindedir. Birinin ifa etmemesi veya kötü ifası, diğerinin ifasını da anlamsız kılabilir. Takım liderinin takım mensuplarına karşı ücret ödeme vs sorumluluğu bulunmadığı gibi takım üyelerinin eylemleri sebebiyle üçüncü kişilere karşı da sorumlu değildir. Takım sözleşmesi ve takım lideriyle, alt işverenlik ilişkisi ve alt işverenlik tamamen birbirinden farklıdır.<sup>7</sup>

### **4- Ödünç İş İlişkisinden Farkı :**

Ödünç iş ilişkisinde özellikle uzmanlık gerektiren işlerde kendisine bağlı olarak işçi alıp çalıştırmak yerine, o işlerde çalıştırılmak üzere bir başka işverenden geçici ve kısa süre için işçi istenmektedir. Kendi işçisini geçici olarak başkasına veren işverene "ödünç veren" bu işçiyi alıp çalıştırana "ödünç alan", geçici olarak başkası yanında ve yönetimine tabi olarak çalışan işçiye "ödünç işçi" denilmektedir. İlgili işçi rızası ile gittiği işverenin işçisi olmaksızın (ödünç alanla hizmet akdi kurulmadan) ve kendi işvereni ile (ödünç verenle) arasındaki hizmet akdi bu sürede de varlığını koruduğu halde, ödünç alan işverenin yanında ve belli ölçüde onun yönetimine tabi şekilde çalışmaktadır. İşçi ödünç çalışma sırasında dahi kendi işvereniyle olan hizmet akdinden doğan iş görme borcunu ifa ettiği kabul edilmektedir. Ödünç alana, işçiye karşı kullanabileceği bir kısım yönetim hakkını kullanma yetkisi, bunun yanında işin ifasını isteme hakkını kullanma yetkisi de verilir. Ancak buna rağmen ödünç alanla ödünç işçi arasında hizmet akdi kurulmaz.<sup>8</sup> Ancak sayın Oğuzman ödünç verilen işçinin her bir işverenle ayrı ayrı çifte iş ilişkisi olduğunu savunmuştur.

Görüldüğü gibi alt işverenle asıl işveren arasında istisna, taşıma veya kira gibi akdi bir ilişkiyle işin bir bölümünde ve eklentilerinde iş alma hali ödünç iş ilişkisinde mevcut olmayıp, alt işveren asıl işverene yönetim hakkını ve işin ifasını isteme hakkını devretmemektedir.

Açıklanan bu nedenlerle alt işverenlik ve ödünç iş ilişkisi birbirinden çok farklı müesseselerdir.

### **5- İşçi Devri Sözleşmelerinden Farkı:**

Çalışma yaşamında son yıllarda, işçilerin çalıştıkları işyeri işverenin, başka bir işyeri işvereni ile anlaşarak, işçinin rızası da alınarak, üçlü bir mutabakatla işçiyi devrettikleri, devralan yeni işverenin, devraldığı işçinin önceki işveren yanındaki kıdem süresinin ve sair haklarının da devrini kabul ettiği görülmektedir. Bu nevi sözleşmelerle alt işverenlik sözleşmesi tamamen farklıdır. Devreden işverenin işyeri ile devralan işverenin işyeri fiziki ve hukuki olarak tamamen farklı

<sup>7</sup> Akyiğit 86-87

<sup>8</sup> Akyiğit 88-89

**Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

olduğu gibi devirle birlikte işçinin devredenle hizmet akdi sona ermekte devralan işverenle hizmet akdi ilişkisi başlamaktadır. Oysa ki alt işverenlik sözleşmesiyle alt işverenin işçisiyle asıl işveren arasında hiçbir şekilde hizmet akdi kurulmamaktadır.

#### **D- Asıl İşverenin, Alt İşverenin İşçilerine Karşı Sorumluluğu ve Sınırları**

##### **1- Sorumluluğun Koşulları:**

Asıl işverenin alt işverenin işçilerine karşı sorumlu tutulabilmesi için öncelikle taraflar arasında alt işverenlik sözleşmesinin kurulmuş olması gerekir. Bunun koşullarını yukarıda etraflıca açıkladığımız için tekrardan kaçınıyorum. Bunlara ek olarak asıl işverenin 1475 sayılı yasanın l/son maddesi gereğince sorumluluğunun doğması için önemli koşul alt işverenin işçilerini münhasıran asıl işverenden aldığı işte ve işyerinde çalıştırmalıdır. Anılan yasa maddesinde "işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde diğer bir işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili ve bu kanundan veya hizmet akdinden doğan yükümlülüklerinden asıl işverenle birlikte sorumludur" düzenlenmesine yer verilmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de 4.3.1991 gün 11890/3190 ve 25.6.1992 tarih 6240/7353 sayılı kararlarında temizlik müteahhidinin işçilerinin münhasıran davalı asıl işverenin işyerinde çalıştırmaması, başka işyerleri arasında değiştirebilmesi nedeniyle asıl işverenin iş kanununun l/son maddesine göre sorumlu tutulamayacağına hükmetmiştir.

Fakat, 1475 sayılı Yasanın l/son maddesindeki düzenleme ile asıl işverenlere ait işyerlerinden iş alan az sermayeli ve mali yönden güçsüz olan alt işverenlerin çalıştırdıkları işçilerin ücret ve diğer haklarını ödeyemeyecek duruma düşebileceğini varsayarak, bu işin yapılmasından yararlanan asıl işvereni sorumlu tutarak, işçileri koruma amacı güdülmüştür. Bu nedenle münhasıran çalıştırma koşulunun yasanın bu amacına uygun şekilde ve işçi lehine geniş yorumlanması gerekir. Öncelikle, alt işverenin başka işyerleri mevcutsa bu işyerlerinde başka işçi çalıştırması bu unsurun oluşmasına engel değildir. Örneğin temizlik işini yürüten alt işverenin söz konusu işyerinde çalışanlar dışındaki işçilerini başka işyerlerine temizlik işine göndermesi sonucu değiştirmez.

Burada önemli olan, alt işverenin bir grup işçisini sürekli olarak asıl işverenin işine tahsis etmesi ve bu işçileri münhasıran bu işyerinde çalıştırması, aldığı başka işlerde istihdam etmemesidir.

Tartışılması gereken bir hususta; ait işverenin bir grup işçisini sürekli olarak asıl işverenin işine tahsis edip, bu işçileri münhasıran bu işyerinde çalıştırdığı, başka işlerde istihdam etmediği halde, diğer bir grup işçisini münhasıran asıl işverenin işyerinde çalıştırmayıp başka işyerinde de çalıştırması durumunda alt işverenin İş Kanunu l/son sorumluluğa söz konusu olacak mıdır.

Yukarıda açıklanan alt işverenin işçisini koruma amacı gereği belirtilen bu son halde, alt işverenin sürekli olarak asıl işverenin işine tahsis ettiği bir grup işçi



## **Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

münhasıran bu işyerinde çalıştığından, asıl işverenin bu işçilere karşı alt işverenle birlikte sorumlu olduğu kabul etmek gerekir.<sup>9</sup> Zira bu işçiler tüm emeklerini bu işyerine sarf etmişler, işçilik haklarını bu işyerinden kazanmışlar, iş riskine bu işyerinde katlanmışlardır. Aksi düşüncemin kabulü halinde örneğin alt işveren yirmi işçi çalıştırdığı asıl işverene ait işyerinde çalıştırdığı işçilerin onbeşini münhasıran bu işyerinde çalıştırıyor, beşini ise hem bu işyerinde hem de başka işyerinde çalıştırıyorsa, münhasıran bu işyerinde çalışan onbeş işçinin alacaklarından asıl işveren sorumlu tutulamayacağı için bu işçilerde korunamayacak, kötü niyetli işverenler bu tür çalışma şekillerini benimseyerek i/son maddede düzenlenen asıl işverenin sorumluluğu müessesini işlemeze hale getirebileceklerdir.

### **2- Sorumluluğun Mahiyeti**

Asıl işverenle alt işverenin işçileri arasında bir hizmet akdi bulunmamasına rağmen, asıl işveren alt işverenin işçilerine karşı alt işverenle birlikte sorumludur. Burada söz konusu olan anılan iki işverenin müteselsil sorumluluğudur.<sup>10</sup> Alt işverenin işçileri iş akdinden veya İş Kanunundan doğan haklarını bu işverenlerden dilediğinden veya birlikte ikisinden talep edebilirler. İşçi alt işvereni ödemekten kaçındığı örneğin ücretini, sosyal haklarını iş kazasından veya aktin sona ermesinden doğan tazminatlarını asıl işverenden tahsil etmiş ise ödemeyi yapan asıl işverenin alt işverene rücu hakkı mevcuttur.

Son olarak belirtmek gerekir ki asıl işverenin açıklanan sorumluluğu hukuki yöndendir. Cezaların şahsiliği ilkesi gereği iş mevzuatının uygulanmasından doğan cezai yaptırımlardan alt işveren sorumludur. Asıl işverenin cezai sorumluluğu sözkonusu değildir.<sup>11</sup>

### **3- Sorumluluğun Sınırları**

Asıl işverenin sorumluluğu alt işverenin hukuki sorumluluğu ile sınırlıdır. Burada öngörülen sorumluluk iş kanunundan ve hizmet aktinden doğan işçi hakları ile ilgilidir. Hizmet akdinden doğan yükümlülükler konusunda asıl işverenin sorumluluğu çekişmesiz benimsendiği halde Toplu İş Sözleşmelerinin getirdiği yükümlülüklerden sorumlu olup olmayacağı doktrinde ve yargı kararlarında değişik zamanlarda farklı şekilde kabul edilmiştir.

Toplu İş Sözleşmesinin işveren tarafının asıl işveren veya alt işveren olmasının farklı sonuçlar doğurduğu genellikle kabul edilmektedir.

<sup>9</sup> (Canbolat sh68)

<sup>10</sup> Çelik Alt-İşveren 168-169-Normanlıoğlu 118.şahlanan Alt-İşveren 46.Centel 67,Çemberci 120-121, Aydemir 124-125.sinde 204-205, Ekonomi İş Hukuku 53, Akyiğit, 90-91

<sup>11</sup> Süzek 206, Centel 67-68

**Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ait işveren işyerinde Toplu İş Sözleşmesi yapılması ve alt işveren işçilerin toplu iş hukuku ile ilgili sorunları konularında bir düzenleme getirmemiştir.

Ancak, alt işverende bağımsız bir işveren ve fiziksel olmasa da hukuken ayrı bir işyerinin sahibi kabul edildiğinden, nasıl ki asıl işveren ve işçileri kolektif iş hukukunun tüm kurumlarından yararlanabiliyorsa, alt işveren ve işçileri de aynı şekilde kolektif iş hukukunun tüm kurumlarından yararlanabilirler.<sup>12</sup>

Oğuzman ise alt işverene bağlı işçilerin toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt bakımından asıl işyerinin işçisi olarak dikkate alınacağını benimseyerek alt işvereni toplu iş ilişkileri bakımından işveren kabul etmemektedir. (Oğuzman işçi-işveren ilişkileri sh. 10-11)

İşçinin yararlandığı toplu iş sözleşmesinin işveren tarafı alt işveren ise, 1475 sayılı yasanın l/son maddesi işçilik haklarının iş kanunundan ve hizmet akdinden doğabileceğini öngörmekle birlikte, bunu yalnız hizmet akdi olarak değil, hizmet akdi gibi TİS.den doğan hakları da kapsayacak şekilde kabul etmek gerekir. TİS.nin hizmet akdine ait normatif hükümlerinin, hizmet akdinin muhtevasına dahil olduğu, Toplu İş Sözleşmesinin sona ermesi halinde de hizmet akdi olarak devam edeceği konularındaki 2822 sayılı yasanın 2 ve 6. maddesindeki düzenlemeler bu görüşü güçlendirmektedir. Sonuç olarak alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinin getirdiği işçilik haklarından alt işverenle birlikte asıl işverende 1475 sayılı yasanın l/son maddesine göre sorumludur.

Alt işveren işçilerinin asıl işverenin taraf olduğu TİS.den yararlanıp yararlanmayacağı sorununa gelince; Asıl işverenle-alt işveren arasında geçerli bir alt işveren sözleşmesinin varlığı halinde, asıl işverenle alt işveren işçileri arasında hizmet akdi ilişkisi kurulmadığından, başka bir anlatımla alt işveren işçileri asıl işverenin işçisi sayılmadığından bu işçilerin asıl işverenin taraf olduğu TİS.den yararlanmaları mümkün değildir.<sup>13</sup>

Yargıtay önceleri asıl işverenin TİS.den alt işverenin işçilerinin de yararlanacağı görüşünü benimsemiş (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin görüşünü benimseyen Hukuk Genel Kurulunun 4.11.1987 gün 1987-9-166 esas 1987/815 karar sayılı kararı) bu kararlar doktrinde çok eleştirilmiştir. Son yıllarda eski görüntüsünü terk eden Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ve Hukuk Genel Kurulu istikrarlı şekilde ait işveren işçilerinin asıl işverenin taraf olduğu TİS.den yararlanamayaca-

<sup>12</sup> Aydın . 126-127, Elbir asıl işveren-alt işveren kavramları 12 ve dv. Ekonomi. Tekstil işveren dergisi sayı 161 sh.10 vd.

<sup>13</sup> Çelik-Ekonomi Armağan 170-171, Güney 245, Reisoğlu s.5 dv. Tuncay s.9-10, Elbir, Asıl işveren-alt işveren ilişkileri s.11 şahlanan toplu iş sözleşmesi, s.10 alt işveren, s.334, karşı görüş, Kutal.s.22

**Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

ğını kabul etmektedir, (örneğin Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 11.3.1997, E. 1996/2554, K. 1996/4851, 23.9.1996, E 16162 K 17617, 28.2.2000, E 2000 K.2000, HGK.nun 14.11.2001, 2001/9-711 E, 2001/820 K nolu kararları) Böylece uygulamadaki çelişkiler bu şekilde giderilmiştir.

Ancak geçerli bir alt işveren sözleşmesinin bulunmaması halinde örneğin aşağıda incelenecek muvazaalı sözleşmeler söz konusu olduğunda asıl işveren-alt işveren ilişkisi söz konusu olamayacağından, böyle hallerde işçilerle asıl işveren arasında hizmet akdi kurulduğu kabul edileceğinden, bu işçiler asıl işverenin TİS.den yararlanacaklardır.

### **E - Alt İşverenlik Sözleşmelerinde Muvazaa**

Kısa süreli ihalelerle iş alan alt işverenlerin işyerlerinde T.İ.S yapma zorlukları, alt işveren uygulamasının yaygınlaşması, alt işveren işçilerinin genellikle asıl işveren işçilerinden daha az ücret ve sosyal haklarla çalışmaları gibi nedenlerle son yıllarda asıl işverenin taraf olduğu T.İ. Sözleşmesinden yararlanabilmek için alt işverenlik sözleşmelerinin muvazaalı olduğu iddiasıyla davalar açılmakta olduğundan bu husus özellikle yargı kararlarında tartışılmaktadır.

Muvazaa, tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla ve kendi gerçek iradelerine uymayan ve aralarında hüküm ve sonuç meydana getirmeyen bir görünüş yaratmak hususundaki anlaşma olarak tanımlanmaktadır. Çeşidi ne olursa olsun muvazaanın varlığı için şu hususların bulunması ve gerçekleşmesi gerekir. Öncelikle tarafların muvazaalı işlemi sırf üçüncü şahısları aldatmak için yaptıklarını ve bu anlaşmanın kendi aralarında hüküm ifade etmeyeceğini anlaşmaları gerekir. Görünüşte hukuki işlem taraflar arasından yapılmakta, ancak üçüncü kişileri aldatmak kastıyla sözleşmedeki gerçek amaç gizlenmektedir. (B.K. 18/1) Aldatma kastındaki amaç, tarafların harice karşı aldatıcı durum yaratmak niyetleridir.

Mahkeme kararlarında muvazaa nedeni olarak belirlenen hususlar ayrı ayrı ele alınıp tartışılarak sonuç almaya çalışılacaktır.

1- İşin asıl işveren işyerinde yapılması ve işyerinde asıl işverenin işçilerinde çalışması halleri bir çok kararda muvazaa nedeni olarak gösterildiği görülmekte ise de, bu hususlar alt işverenlik sözleşmesinin unsurları olup, benzer sözleşmelerden ayıran farklılıklardır. Asıl işverenin işyerinin bir bölümünde ve eklentilerinde iş alan alt işverenin işçilerini çalıştırdığı bu işyeri, asıl işverenin işyeri olduğu gibi alt işvereninde işyeridir. Bu gibi durumlarda fiziki olarak tek olan yerler hukuki bakımdan iki ayrı işyeri sayılmaktadır. Aynı işyerinde asıl işverenin işçilerinin çalışması da doğaldır. Zira ihale ile işin tümü verilmiş ve işyerinde asıl işverenin işçisi çalışmıyorsa alt işverenlik sözleşmesinden söz edilemez. Artık sözleşme müteahhitlik (anahtar teslimi, ihale) niteliğinde sayılacaktır.

## Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002

2- Alt işverene verilen işin mahiyetinden hareketle alt işverenlik sözleşmesinin muvazaalı olduğu sonucuna varılabilir mi; bunun mümkün olmadığını düşünüyorum. Bazı mahkeme kararlarında benimsendiği gibi alt işverene verilen işin temizlik, tahmil, taşıma ve yemek işleri gibi yardımcı işler olması zorunlu değildir. Asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesini engelliyen yasal bir düzenleme mevcut değildir. Çalışma hayatındaki ve teknolojiye hızlı değişim ve gelişmeler yeni çalışma türleri ve şartları yarattığı için bunun doğal sonucu olarak yardımcı işler dışındaki asıl işlerin bir bölümünde alt işverenlere verilebileceği kabul edilmelidir. Özellikle teknolojinin geliştiği ülkelerde bu uygulama yaygındır.

3- Alt işverenler değiştiği halde işçilerin yeni alt işverenin yanında çalışmalarını sürdürmeleri halinde muvazaanın varlığı kabul edilmektedir. Öncelikle belirtmek gerekir ki yeni alt işverenin bir önceki alt işverenin işçilerini çalıştırmasını önleyen yasal bir düzenleme mevcut değildir. Alt işverenin yeni aldığı işte mutlaka çok önce hizmet akdi kurduğu işçileri çalıştırma zorunluluğu yoktur. İlk defa aldığı bu iş nedeniyle işveren olabilir. Böyle bir durumda daha önceki alt işverenin yanında çalışan ve işi bilen işçilerle hizmet akdi kurması iş yaşamına daha uygun düşmektedir. 9. Hukuk Dairesi 24.6.1998 gün, 8450-10840 sayılı kararında önceki alt işveren tarafından çalıştırılmış bazı vasıflı işçilerin sonraki alt işverence işe alınmış olmasını tek başına muvazaa nedeni saymamıştır. Ancak kurulan akitler gerçeği yansıtmıyorsa muvazaa söz konusu olacaktır. Önceki alt işveren işçilerinin hizmet akitlerini sona erdirip, alacaklarını tasfiye ettikten sonra işyerini terk etmekte ve yeni alt işveren işyerini işsiz olarak devralıp, önceki işverenin işçileri ile yasal şartları uygun yeni bir hizmet akdi yapmakta ise bundan hareketle alt işverenlik sözleşmesi muvazaalı kabul edilemez. Ancak bir önceki alt işveren işçilerinin hizmet akitlerini sona erdirmeyen işverenden ayrılmış ve işçilerini birlikte götürmemiş, yeni işveren bu işçileri çalıştırmayı sürdürmüşse bu gibi durumlarda alt işverenlik sözleşmesinin muvazaalı olduğu iddiaları daha çok gündeme gelebilecektir. Burada tarafların harice karşı aldatici durum yaratma amaçları mevcutsa tabii ki muvazaanın varlığı kabul edilecektir. Ancak, bu gibi haller her zaman muvazaanın kabulü için yeterli kabul edilecektir. Burada alt işverenlerin değişmesi veya işin alt işverene asıl işveren tarafından ilk kez verilmesi hallerinde işyeri devri söz konusudur. Bu husus doktrinde yeterince tartışılmamıştır, Hukuk Genel Kurulu 14.11.2001 gün 2001/9-111 E, 2001/820 K. Sayılı kararında bu şekilde bir devrin olabileceğini kabul etmiştir. Burada B.K.nun 179. maddesinde düzenlendiği gibi aktif ve pasifleriyle birlikte işletmenin devri söz konusu değilse de, her türlü devir halinde devralan yeni işverenin, devirden önceki çalışmalarla ilgili 1475 sayılı yasanın 14 ve 53. maddeleri gereği sorumluluğu söz konusu olacağından, diğer kuvvetlendirici unsurlar olmadıkça bu hal tek başına muvazaanın varlığının kabulü için yeterli değildir.

4-Alt işveren gerçek veya tüzel kişi olabilir. Uygulamada bazı hallerde asıl işveren işyerinde çalışan bir işçisi ile alt işverenlik sözleşmesi yapmakta alt

**Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

işverenlik sözleşmesi sona erdiğinde aynı şahıs işyerinde hizmet akdi ile çalıştırmaya devam etmekte, bu kez başka bir çalışanı ile alt işverenlik sözleşmesi yapmaktadır. Bu gibi uygulamalar muvazaanın açık delili olarak kabul edilmelidir.

Ancak gerçek anlamda bir alt işverenlik sözleşmesi mevcutsa üst üste aynı kişinin ihaleyi kazanması yalnız başına muvazaanın kabulü için yeterli değildir.

Alt işveren gerçek kişi ise aldığı işi bizzat yapan kişi almadığından aldığı işte uzman olması aranmaz. İhaleyi alan tüzel kişi ise, M.K.nun 46. maddesi uyarınca Tüzel Kişiler cins, yaş, hısımlık gibi yaradılışı gereği olarak yalnız insana has olanlar dışında, özel kişiliğin bütün hakları iktisap ve borçları iltizam edebileceği kabul edilmektedir. Ticaret Kanunu'nun 137. nci maddesinde de şirketlerin "şirket mukavelesinde yazılı işletme mevzuunun içinde kalmak şartıyla bütün hakları iktisap ve borçları iltizam edebilecekleri" açıklanmıştır. Uygulamada bir ticari işletmenin kendi ana sözleşmesinde belirtilen işletme mevzuuna doğrudan doğruya girmemekle beraber, o işletmenin ticari faaliyetini kolaylaştıran ticari iş ve ticari sözleşmelerin de o işletmenin mevzuu için de bulunduğu kabul edilmektedir.

Bu neden tüzel kişinin ana ara sözleşmesinden, gerçek kişinin önceki işteğal konularından hareketle muvazaa iddiası kabul edilemez.

Alt işverenlik sözleşmesi yapan tüzel kişilerin kuruluş sermayelerinden hareketle ve az olduğu gerekçesi ile alt işverenlik sözleşmesi muvazaalı sayılamaz. Uygulamada ihaleye gireceklerden yeterlilik belgesi arandığı gibi ayrıca üstlendikleri işe göre teminatlar alınmaktadır. Özellikle kamu kuruluşlarında yasa, kanun gücünde kararname ve Bakanlar Kurulu Kararları gereği hazırlanan şartnamelere göre bu tür işler devlet ihale yasasına göre alt işverencilere verilmektedir.

5- Alt işverene verilen işin ihale bedeli yapılan işe göre belirlenmelidir. Çalıştırılacak işçi sayısına göre işçi başına ücret ödemesi yapılacağı kararlaştırılması alt işverenlik müessesesine uygun düşmez. Bu gibi hallerde alt işverenlik sözleşmesinden söz edilemez. İhale bedeli toplam olarak belirlenmekle birlikte bu miktara Katma Değer Vergisinin dahil edilmemesi, K.D.V.nin asıl işveren tarafından ödeneceğinin kararlaştırılması Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 1.7.1999 gün 10197 - 11945 sayılı kararında muvazaanın nedeni olarak kabul edilmişse de bu görüşe katılmak mümkün görülmemiştir. Alt işverenin işçilerine asıl işverenin işyerinde yemek verilmesi ve asıl işverenin servis araçlarından yararlandırılması ve bu hususların ihale bedelinin belirlenmesinde göz önünde bulundurulması veya bunların bedellerinin alt işverence asıl işverene ödeneceğinin kararlaştırılması alt işverenlik sözleşmesinin muvazaalı olduğunun kabulü için yeterli değildir.

**Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

6- Alt işverene verilen işin belirli olması ve alt işveren işçilerinin bu işte çalıştırılması gerekir. Asıl işverenin işyerinin bir bölümünde ve eklentilerinde alt işverene verilecek iş örneğini temizlik, yemekhane, nakliye, makinaların montajı ve bakımı, işyerinin bilgisayar sisteminin işletilmesi gibi sözleşmede açıkça kararlaştırılmalı ve alt işverenin işçileri belirlenen bu işlerde ait işveren tarafından çalıştırılmalıdır. Aksi halde alt işverenlik sözleşmesinin varlığından söz edilemez.

7- Alt işverenin ve işçilerinin kullandığı bazı malzemelerinin, örneğin kazma, kürek, temizlik malzemeleri, bazı araç ve gereçlerin asıl işveren tarafından temin edileceği de sözleşmede kararlaştırılabilir. Bu tür ait işverenlik sözleşmelerinin bu nedenle muvazaalı olduğu sonucuna varılamaz. Zira asıl işveren ve alt işveren işyerlerindeki iç içelik böyle bir çalışma şeklini zorunlu kılabilmektedir.

8- Alt işveren işçileri ile asıl işveren arasında hizmet akdi ilişkisi mevcut olmadığından bu işçiler üzerinde asıl işverenin yönetim hakkı mevcut değildir. Alt işveren kendisine ait olan bu hakkı asıl işverene devredemez.

Alt işveren işçilerini işe alan, çalıştıran, ücretlerini ve sosyal haklarını ödeyen, SSK'na çalışmaları kendi işyerinden işe giriş bildiremeleri ile bildiren, primlerini ödeyen, izinlerini kullandıran, işin yapılması için gerekli tedbirleri alan, işçilerini denetleyen gerektiğinde disiplin cezası veren, hizmet akitlerini sona erdiren, tüm bu yetki ve sorumlulukların sahibi alt işveren olmalıdır. Hizmet Sözleşmesinin işveren tarafı olan alt işveren bu yetki ve sorumluluklarını alt işverenlik sözleşmeleri ile asıl işverene devredemez. Devretmişse bu gibi hallerde alt işverenlik sözleşmesinin muvazaalı olduğunun kabulü gerekir.

Ancak; işyerinin ve işin güvenliği için sözleşmede alt işveren tarafından alınacak işçilerin vasıflarının belirlenmesi ve güvenlik oluşturulmasından geçirilme zorunluluğu getirilmesi, işyerinde çalıştırılması sakıncalı olduğu belirtilen işçilerin işten çıkarılmasının istenebileceğinin kararlaştırılması, işin yürütülmesi için gerekli asgari işçi sayısının belirlenmesi sözleşmenin muvazaalı olduğu sonucunu doğurmaz. Zira bu tedbirler asıl işverenin işyeri ile alt işverenin işyerinin fiziki beraberliğinin sonucu, asıl işverenin tüm işyerinin güvenliğini ve işin yürütülmesini temine yöneliktir.

Diğer taraftan, asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı alt işverenle birlikte sorumlu olduğundan, işçinin alacağı için asıl işverene başvurduğu takdirde ödemeyi yapan işverenin alt işverene rücu hakkı olduğundan, asıl işverenler bu sorumluluklarını hafifletmek amacıyla alt işverenlik sözleşmelerine alt işverenlerin işçilerine karşı yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini kontrol yetkisi veren, örneğin her ay ücret bordrosu ve ödeme belge örneklerinin, sürelerinde prim bildirge örneklerinin, çalıştırılan işçi sayıları listelerinin verilmesini

**Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

şart koşabilmektedirler.<sup>14</sup> Müşterek ve müteselsil sorumluluğun sonucu sözleşmelere konulan bu zorunluluklar neden gösterilerek alt işverenlik sözleşmesinin muvazaalı olduğu kabul edilemez. Fakat sözleşmelere konulan bu tür şartlar açıklanan amaçlardaki sınırları aşmamalıdır.

**SONUÇ:**

Yukarıda açıklandığı gibi çok güncel olan alt işverenlik sözleşmeleri ile ilgili olarak yasalarımızda yeterli düzenlemeler yapılmamıştır. Mahkeme kararları ve doktrindeki görüşlerle bu müessesenin uygulama koşulları geliştirilmiştir. Bu yazımızda uygulamanın getirdiği bazı tereddütlere cevap bulmaya çalışılmıştır. Ancak bu konuda gerek iş, gerek Toplu İş Hukuku yasalarında geniş bir düzenlemeye ihtiyaç duyulduğu kanısındayım.

<sup>14</sup> Ekonomi, Alt İşveren 9, Süzek, İş Hukuku 205