

ASIL İŞVEREN - ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ TANIM VE KAVRAMLAR

Erdoğan ÇUBUKÇU*

GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanunu ile değiştirilen bir önceki 1475 sayılı İş Kanunu'nun 1. maddesinin son fıkrasında asıl işveren - alt işveren ilişkisi şu şekilde yer almaktaydı. "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 işyeriyle ilgili ve bu kanundan veya hizmet aktinden doğan yükümlerinden asıl işveren ile birlikte sorumludur." Burada "diğer işveren" sözleri acaba İş K. kapsamına giren nitelikte bir işyerine sahip olan işvereni mi ifade ediyordu? Böyle olduğu takdirde iki işverenden biri asıl işveren, asıl işverenden iş alan işverende "diğer işveren" mi olacaktı? Oysa iki işveren arasındaki böyle bir ilişki İş Hukuku'nun değil, Borçlar Hukuku'nun ilgi alanına girerdi. O halde maddedeki "diğer işveren" sözlerinden bağımsız bir işvereni anlamamak gerekirdi. Bir önceki 931 sayılı İş K.'da bir işverenin iş yerinde iş alan kimse "aracı" olarak gösterilmişti. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 87. maddesinde de "sigortalılar üçüncü bir kişinin aracılığıyla işe girmiş ve bununla sözleşme yapmış olsalar bile bu kanunun işverene yüklediği ödevlerden dolayı aracı olan üçüncü kişi ile birlikte asıl işverende birlikte sorumludur." denilmekteydi. Ancak İş K. bakımından aracı sözcüğü de yeterli görülmemişti. Bazı müellifler "tali işveren", yani ikinci derece işveren sözcüğünü uygun görüyordu.¹ Sonuçta "alt işveren" deyimini uygun bulunmuş, gerek uygulamada, gerekse doktrinde bu deyim uygulanmaya gelmiştir. Ne varki, söz konusu yasa hükmünde tanım ve kavramlar değişik biçimde yorumlandığından uyumsuzluk devam etmiş, Yargıtaydan da farklı kararlar çıkmıştır.² Bizim de konu ile ilgili, değişik dergilerde yer alan inceleme yazılarımız olmuştur.³ Sonuçta 1475 sayılı İş K.'ninun 4857 sayılı İş K. ile değişikliğinde konu ile ilgili hüküm de değiştirilmiş bulunmaktadır.

Genel olarak ve değişiklikle ilgili görüşlerimiz aşağıda yer alacaktır.

*Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Emekli Başkanı

¹ÇENBERCİ. İş Kanunu Şerhi 3. Baskı. Sh: 136

²Yargıtay 9. Hukuk D.20. II.1986 T.E. 9508.K.10485. Bu karar HGK'nın 4.II.1987 T.9-166 E. Ve 815 K. İle onanmıştır. Değişik Karar. Yarg. 9. Hukuk D. II.3.1996 T. Ve E.2554.K.485I (özel kart)

³Barolar Birliği Dergisi, Sayı: 1996 / I. Yıl: 9.Sh.64-76 Tühis Dergisi, Mayıs-Ağustos /2002. Sayı : 45 Sh. 19-31

2- ALT İŞVEREN TANIMI

Alt işveren sermayesi yeterli olmadığı için kendi adına bir işyeri kuramayan, ticaret odasında, bir mesleki kuruluşta, bölge müdürlüğünde kaydı olmayan, ancak bir işverenin teminatı ile iş tutabilen, bu bağlamda aralarında yaptıkları bir alt işverenlik sözleşmesi ile bir işverenin işyerinde iş alarak, iş aldığı işyerinde çalıştırmak üzere kendileriyle hizmet akti yaptığı işçilerini sadece bu işte ve iş aldığı işverenin de birlikte sorumluluğu altında çalıştıran bir kimse olarak tanımlamak mümkündür.⁴

Bu konumdaki bir kimsenin alacağı iş, sermayesine ve işçilerinin deneyiminde uygun bir iş olmalıdır. Bir işverenin ikinci derecedeki işleri bu anlamdadır. Örneğin, bir otel işyerinde temizlik işi, bir fabrikanın yemekhane işi, bir eğlence salonunda orkestra ile müzik yapma işi, bir inşaat iş yerinde zemine parke döşeme işi, bir fabrikanın işçilerini taşıma işi bu tür işlerden olabilir. Teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler ise, alt işverenin alabileceği işlerden değildir. Bu nevi işler, işverenlerin bireysel olarak istihdam ettikleri uzman kişilerce, ya da Borçlar Kanununun istisna sözleşmesi hükümleri çerçevesinde ilgili firmalarca yapılabilecek işlerdir.

3- ASIL İŞVEREN - ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ

Alt işveren, asıl işverenden aldığı işte işçilerini çalıştırmaya başladığı anda, asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulmuş, işçiler iş yaptıkları işyerinin işçileri, işçileri çalıştıran kişi alt işveren, alt işverenin kendisinden iş aldığı işveren de asıl işveren sıfatını almış olur. İşçilerin alt işverenin aldığı işte çalıştıkları yer, asıl işverene ait işyerinin bütünlüğü içinde olmakla işçiler asıl işverene ait işyerinin işçileri olarak kabul edilirler, çoğunluk hesabında, grev oylamasında ve uygulamasında bu işyerinin işçileri olarak nazara alınırlar ve yapılan toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar. Toplu iş sözleşmesinin uygulanması alt işverene aittir. Ancak alt işverenin aczi halinde uygulamadan asıl işveren sorumlu olur.

Gerçekten kanun, alt işverenin kendi işçilerine karşı işçilikle ilgili yüklemlerinden asıl işvereni de birlikte sorumlu tutmuştur. Asıl işverenin bu sorumluluğunun nedeni, yeterli sermayeye sahip olmayan alt işverenin kendi işçilerine karşı yüklemelerini yerine getirmemesi halinde işçilerin korunması ilkesine dayanır. Sermayenin yeterli olup olmadığının ölçüsü ise, İş Kanunu kapsamına giren nitelikte bir işyerine sahip olup olmamaktır. Alt işveren anılan nitelikte bir işyerine sahip olmadığına göre, işçilerin korunması gerekmektedir. Ancak bunun için, alt işverenin işçilerini sadece asıl işverenin işyerinde aldığı işte çalıştırması gerekir. Bu iş ve işyeri dışında herhangi bir

⁴ÇENBERCİ - İş Kanunu Şerhi. 1976 Sh: 137 "...Fakat tali işverenlerin çokluk sermayeleri az kişiler oluşu uygulamada, yükümlülüklerini yerine getirememesi sonucunu doğurmaktadır." _- ESENER. İş Hukuku 1978.Sh.:81 "... sonuç olarak denebilirki, işçileri korumak amacı ile, araçların yanında asıl işverenler de sorumlu olmaktadır. Gerçekten araçlar ekseriya küçük sermaye ile çalıştırdıklarından asıl işvereni de sorumlu tutmak işçiler için bir teminat teşkil eder.

iş veya işyerinde işçi çalıştırdığı takdirde asıl işveren-alt işveren ilişkisi bozulur, asıl işverenin de sorumluluğu ortadan kalkar. Çünkü alt işverenin işçilerini asıl işverenin işyerinde çalıştırması, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin en esaslı koşullarından biridir. Bu nedenle de alt işveren işçi çalıştırdığı yerin kendine ait bir işyeri olduğunu iddia edemez, böyle bir iddia ile Bölge Müdürlüğüne bildirimde bulunamaz, bulunsa dahi nazara alınamaz, isteğinin reddi gerekir.⁵

Asıl işveren - alt işveren ilişkisinin oluşum şeklini örneklemek gerekirse; bir ahşap doğrama ve işleme atölyesi işvereni, bir bina inşaatı işvereninden zemine ahşap parke döşeme işini almış olsun. Her ikisi de bağımsız işveren sıfatına sahip olduğundan aradaki ilişki, asıl işveren alt işveren ilişkisi olmayıp, Borçlar Kanununun istisna sözleşmesi ilişkisi niteliğini taşır. Buna karşı, bina inşaatı işvereninden iş alan kişi işveren sıfatına sahip değilse, diğer işçi çalıştırma koşulları da gerçekleştiğinde aradaki ilişki bir asıl işveren-alt işveren ilişkisidir.

Bir otobüs işletmesi işvereni aralarında yaptıkları taşıma sözleşmesiyle bir fabrika işyeri işvereninden aldığı fabrika personel ve işçilerinin taşıma işini kendi işyerine ait otobüs ve sürücüleriyle ifa ettiğinde, aradaki ilişki asıl işveren-alt işveren ilişkisi olmaz. Bu ilişki, genel hükümlere göre bir taşıma işidir. Çünkü, işyerinden sayılan araçlar, fabrika işyerine ait olmayıp, otobüs işletmesi işverenine aittir. Oysa, ilişkinin asıl işveren-alt işveren ilişkisi sayılabilmesi için, işin asıl işverenin işyerinde yapılması gerekir. Burada işin asıl işverenin işyerinde yapılması koşulu gerçekleşmemiştir. Ayrıca, işveren sıfatına sahip olan kimse, işçilerinin ücretini ödeyecek seviyede sermaye gücüne sahip olarak kabul edilir ve böyle bir durumda asıl işverenin sorumluluğu söz konusu olmaz.

Fabrika işyeri işvereninden taşıma işini alan kimse işveren sıfatına sahip bir kimse olmasa dahi, taşıma işini kendine ait otobüslerle yaptığında yine asıl işveren-alt işveren ilişkisi gerçekleşmez. Çünkü taşıma işi, asıl işverene ait otobüslerle yapılmış değildir. İşin asıl işverenin işyerinde yapılması koşulu gerçekleşmemiştir.

Oysa işveren sıfatına sahip olmayan bir kişi, söz konusu taşıma işini kendine ait araçlarla değil de fabrika işyeri işverenine ait araçlarla ve sadece bu işte çalıştırılmak üzere kendileriyle hizmet aktı yaptığı şoförlerini sadece bu işte çalıştırdığında ve

⁵ESENER İş Hukuku 1978. Sh.:81, Dip not:75 (D. 1949. 224 - LYONE Caen, Manuel de droit travail, 1855 No:2II, S.230) "Fransız mahkemeleri aracılık mukavelesini taşeronluğa inhisar ettirerek bunun sadece bir inşaatın veya kamu sektörüne ait işlerin bir bölümünde çalışanlar hakkında alt müteahhitlikle ilgili 8.Ağustos.1935 tarihli uygulama yönetmeliğinin kapsamına girdiğini kabul etmişlerdir. Gerçekten adı geçen yönetmeliğin I. Maddesine göre asıl işveren, ticaret ve meslek odasına kayıtlı bulunmayan bir müteahhide alt müteahhitlik mukavelesi ile işin bir bölümünü ifa ettirir ise, alt müteahhidin işçilerine karşı da kanunun istihdam ile ilgili hükümlerine riayet etmek ve alt müteahhidin aczi halinde işçilerin ücret, yıllık ücretli izin ve sosyal güvenlik primlerinin verileceğini taahhüt eder. Görüldüğü gibi Fransız hukukunda asıl işverenin sorumluluğu için aranan unsur, alt müteahhidin işçilerinin **asıl işverenin işyerinde çalışmış olmasıdır**. Ancak bu sorumluluk, alt müteahhidin Ticaret siciline kayıt edilmiş olması halinde ödeme kabiliyeti hususunda bir karine teşkil edeceğinden ortadan kalkmış olur."

başkaca bir iş veya işyerinde işçi çalıştırmadığında aradaki ilişki asıl işveren alt işveren ilişkisi olur ve şoförlerde işyerinin bütünlüğü içinde asıl işverene ait işyerinin işçileri olarak kabul edilirler, çoğunluk hesabında, grev oylamasında ve uygulamasında bu işyerinin işçileri olarak nazara alınırlar. Asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar, alt işverenin aczi halinde asıl işverenin sorumluluğu söz konusu olur.

İşte, İş Kanunlarının konu ile ilgili hükümlerinin amacını, iş alanında alt işverenler tarafından çalıştırılan işçilerin korunmalarına yönelik olarak görmek ve yorumlamak gerektiği kanaatindeyiz. Buna benzer sorumluluğu kamu kuruluşlarının iş sahibi (ihale makamı) olarak müteahhit eliyle yaptırılacak her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapı ve onarım işlerinde müteahhit ve taşeronların çalıştırdıkları işçilere karşı sorumluluk yükleyen önceki 1475 sayılı İşK. nunun 29. maddesinde yer alan prensipler ve bu prensipleri Genel Esaslara bağlayan I. II. 1998 ve 19976 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 1988 / 13168 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının sözleşmeye konulacak hükümlerle ilgili 2 / b maddesinde de görmekteyiz.

4-4857 SAYILI İŞ KANUNUNUN GETİRDİĞİ DEĞİŞİKLİKLE İLGİLİ İNCELEME

4857 sayılı İşK. nunun Mad. 2 / f.6 ile getirilen hüküm, "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. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu kanundan iş sözleşmesinden veya işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalışmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri bağlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez." Şeklindedir.

Görülüyor ki fıkranın birinci paragrafında, asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler, alt işverenin alacağı işlerden olarak gösterilmiş, ikinci paragrafın son cümlesinde de işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemeyeceği, sözleri yer almıştır. Oysa teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler, bir işyerinin önde gelen işlerinden olup, sermayesi yeterli olmayan alt işverenlerin üstlenebileceği işlerden değildir. Aslında işverenlerde uzmanlık gerektiren işlerini

alt işverenlere vermez. Bu nitelikteki işler, yukarda 2. bölümde açıkladığımız gibi, işverenlerin ya bireysel olarak istihdam ettikleri uzman kişilerce ya da B. K. nunun istisna sözleşmesi hükmü uyarınca ilgili firmalarca yapılabilecek işlerdir. Alt işverenler ise ancak ikinci derecedeki işleri alabilirler. Örneğin, bir kumaş dokuma fabrikasında önce iplik ve boya satın alınır, sonra iplik yıkanır, boyanır dokuma kısmına verilir. Dokunduktan sonra gerekli ise depolanır, sonra satışa sunulur. Bunlardan alt işverenin alabileceği işler, iplik yıkama ve boyama işi ile depolama işi olabilir. Yemekhanesi varsa bu eklenti de alt işverenin alabileceği işlerdendir. Özellikle dokuma yapılan, kısım alt işverenlere verilmez, alt işverenlerde üstlenmezler. Keza, büyük bir bina inşaatında aydınlatma ve ısı tesislerini kurmak teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iştir, alt işverenler bu işleri alamazlar. Ama binanın zemine parke döşemek işi, alt işverenin alabileceği bir iştir. Bir silah fabrikasında silah imali işi uzmanlık gerektiren bir iş olup alt işverenlere verilemez. Yüksek maliyeti gerektiren böyle bir işi, alt işverenden alamaz. Ama temizlik işi, alt işverenlerin alabileceği bir iştir. Bir kamu kurum ve kuruluşundan otoyol yapım işini alan bir müteahhit, köprü ve viyadük işini taşeronla veremez, taşeron da alamaz. Ama asfalt dökme veya taş kırma gibi işler alt işverenlerin alabileceği işlerdir. Bu itibarla, teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerin alt işverenlerin alacağı işler olarak gösterilmiş olmasını isabetli bulmuyoruz.

Diğer taraftan, bir işverenden iş alan kişi "diğer işveren" olarak sıfatlandırılmış, sonra da bununla kendisinden iş aldığı işveren arasındaki ilişkiye asıl işveren-alt işveren denileceği ifade olunmuştur. Böylece bir işverenin işyerinde iş alan kişi aynı zamanda hem işveren hem de alt işveren sıfatını almış oluyor. Bunu anlamak mümkün değil. Gerçi eski 1475 sayılı İşK. nda da bir işverenden iş alan kişi "diğer işveren" olarak gösterilmiştir. Ama orada yorum yoluyla bunun alt işveren olması gerektiği sonucuna varılmıştı. Burada ise böyle bir yorum yapmak olanağı yok. Çünkü yeni İşK nun mad. 3/f.2 ile "Alt işveren, bu sıfatla mal veya hizmet üretimi için meydana getirdiği kendi işyeri için birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür." Şeklinde bir hüküm getirilmiştir. Buna göre bir alt işveren, bu sıfatla meydana getirdiği kendi işyeri için bölge müdürlüğüne bildirimde bulunduğu, İşK. na göre işveren sıfatını almış olacaktır. Herhalde alt işveren sıfatında korunmuş olacaktır. Gerçekten durum böyle anladığımız gibi ise, bir kişinin aynı zamanda hem alt işveren, hem işveren sıfatlarına sahip olması olanaksızdır. Çünkü ikisi arasında önemli hukuksal fark vardır. İşveren deyimi, İşK. mad. 3/1 e göre İşK. kapsamına giren nitelikte bir işyerine sahip olan kişiyi ifade eder. İşK. kapsamına giren nitelikteki işyerinin tarif ve tanımı da İşK. nun mad. 2 de "işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir" şeklinde yapılmıştır. Alt işveren ise bu sıfatı sadece İşK. nun mad. 2/f.1 deki "... işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye ... işveren denir." hükmünden almaktadır. Yaptığı iş sadece işçi çalıştırmaktan ibarettir. Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği bir işyeri kurmuş değildir. Salt işçi emeği ve asıl işverenin sorumluluğu üstüne İşK. kapsamına giren nitelikte bir işyeri kurulacağına kabulü olanaksızdır. Kaldı ki, alt işveren kendine ait bir işyeri kurduğunu ileri sürerek ticaret odasına, mesle-

ki kuruluşa, bölge müdürlüğüne kayıt yaptırdığında, asıl işveren-alt işveren ilişkisi bozulur, asıl işverenin sorumluluğu ortadan kalkar. Böyle bir durum ise hem alt işverenin, hem de işçilerinin aleyhine sonuç verir. Alt işveren asıl işverenin desteğinden, işçilere de asıl işverenin desteği ile birlikte asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinin getirdiği haklardan yoksun kalacaktır. Gerçi, doktrinde toplu iş sözleşmesi uygulama alanının tek başına değil, kişiler itibariyle birlikte değerlendirilerek sözleşmeden yararlanacak kişilerin belirlenmesi gerektiği ileri sürülerek yukarıda (dipnot 2) de belirtilen Yargıtay kararı eleştirilmekte ise de⁶, asıl işveren alt işveren ilişkisinde her iki işveren yönünden de bu iki koşulun bir arada gerçekleşmesi olanaksızdır. Çünkü asıl işverenin kişi itibariyle bağlantısı yoksa da, yer itibariyle bağlantısı vardır. Alt işverenin de kişi itibariyle bağlantısı varsa da yer itibariyle bağlantısı yoktur. Bu durumda her halde işçinin korunması ilkesinden hareketle hangisi işçinin yararına ise onu kabul etmek gerekecektir. Asıl işveren alt işveren ilişkisinde hiç kuşkusuz işçinin yararı asıl işveren tarafı olmak gerekir. Kanunun işçiyi koruyucu amacına uygun olanı budur. Kaldı ki alt işverenin burada işyerine sahip olması söz konusu değildir ki bir toplu iş sözleşmesine taraf olsun.

Buna rağmen, İşK. Md. 2/f.1 de asıl işverenin alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak yükümlülüğünden söz edilirken alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden de söz edildiği görülmektedir. Tekrar belirtmek gerekir ki, sermaye bakımından yetersizliği nedeniyle asıl işverenin, sorumluluğu altında işçi çalıştıran bir alt işverenin sadece işçi çalıştırmakla o yerin kendine ait bağımsız bir işyeri olduğunun kabulü mümkün müdür? Bir an için bunun kabulü mümkün olsa bile, böyle bir durum işçinin aleyhine sonuç doğurmayacak mıdır? Sermayesi yetersiz, işçisi az olan bir işyerinde çalışan işçilerin toplu iş sözleşmesi yapma olanağı ne derece mümkündür? Hangi sendika böyle bir işyerinde toplu iş sözleşmesi yapmak ister? Buna karşı, asıl işverene ait bir işyerinde çalışan işçilerin toplu iş sözleşmesine sahip olma olanakları her zaman için vardır. O halde neden işçiler böyle bir olanaktan yoksun bırakılsın? Olumsuzluğu yaratan durumlar bundan ibaret değildir. Örneğin, alt işverenin bir dokuma fabrikası işyeri işvereninden aldığı iplik yıkama ve boyama işinde çalışan işçiler, greve gitmiş olsun. Bu durumda işyerinin bütünlüğü, organizasyonu bozulmuş, mal veya hizmet üretimi durmuş, asıl işveren büyük bir zarara uğramış, bundan alt işveren ve işçileri de zarar görmüş olmayacak mıdır? Oysa fabrika işyerinin bütünlüğünü ilgilendiren bir grev sonucu yapılan toplu iş sözleşmesinden alt işverenin işçileri de dahil tüm işçiler yararlanamayacak mıdır? Bu olumlu tablo ve işçilerin yararı gözetilmeden, alt işverenin burada kendine ait bir işyeri kurmuş olacağının kabulü ne derecede doğru olabilir?

⁶ŞAHLANAN Fevzi. İş Hukuku Dergisi, Cilt II/sayı 3. Temmuz - Eylül / 1992 Sh: 334

Bu değişiklik işçinin yararından çok alt işverenin yararına sonuç doğuracak niteliktedir. Bu da kanunun işçiyi koruyucu amacıyla bağdaşmayacaktır. Bize göre konu değişik biçimde ele alınmış, değişik sonuçlara varılmıştır. Hükümün yeniden ele alınarak gerekli değişikliğin yapılması gerektiği kanaatindeyiz. Biz, düzeltilmesi ve çıkarılması gerektiği kanaatinde olduğumuz hususları aşağıda belirtmek istiyoruz.

SONUÇ: 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinin son fıkrasının birinci kısmında yer alan "teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren" sözleri ile, ikinci kısmın sonunda yer alan "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez." Sözlerinin hüküm fıkrasından çıkarılması, birinci kısımdaki "alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülükler" sözleri çıkarılarak yerine asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülükler sözlerinin yazılması, yine birinci kısımdaki "diğer işveren" sözleri çıkarılarak yerine "alt işveren" sözlerinin yazılması ve de gerekirse alt işverenin işçi çalıştırdığı yerin kendine ait işyeri sayılmayacağıının belirtilmesi, kanunun 3. maddesinin 2. fıkrasını oluşturan "alt işveren, bu sıfatla mal veya hizmet üretimi için meydana getirdiği kendi işyeri için birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür." hükmünün kanundan tamamen çıkarılması gerektiği görüş ve kanaatindeyiz.