

## 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi

### 1- GENEL OLARAK

Çalışma hayatında üretim çeşitliliğinin, esnekliği doğurucu faktörlerin de etkisiyle artması ve bu üretimin işletmeler tarafından kaliteli ve en az maliyet yaratacak şekilde yapabilmeye çabası ile birlikte işletmelerin yoğunlaştığı, yatırım yaptığı, istihdam yarattığı iş alanları dışında kalan işlerin bu konularda uzmanlaşmış başka işverenlere verilmesi sonucunu doğurmuş ve alt işveren dediğimiz kavram ortaya çıkmıştır. Hukuki olarak belirtilen bu sebeplerden ayrı olarak madalyonun diğer tarafında, iş ve sosyal güvenlik hukukunun getirdiği yükümlülüklerden kaçınma eğilimi, sendikal örgütlenmeye sıcak bakmama, insan gücü sevk ve idaresinin getireceği yoğunluktan kurtulma düşünceleri de gerek alt işverenliğin ortaya çıkmasında gerekse yaygınlaşmasında rol oynamıştır<sup>1</sup>.

Türk çalışma hayatında alt işverenlik olgusu temel hukuki nitelikleriyle 1936 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı ilk İş Kanunu ile düzenlenmiştir. Bu Kanunun 1. maddesinin 4. fıkrasına göre “işçiler doğrudan doğruya işveren veya vekili tarafından olmayıp da üçüncü bir şahsın aracılığı ile işe girmiş ve bu üçüncü şahıs ile mukavele etmiş olsalar bile mukavele şartlarından asıl işveren mesuldür.” Kanunun belirtilen bu düzenlemesinde asıl işverenin, alt işveren işçilerine karşı tek başına so-

rumlu olacağına dair bir anlam çıkması ve bunun sonucunda uygulamada çeşitli sorunlarla karşılaşılması neticesinde, 1950 yılında çıkartılan 5518 sayılı Kanunla 3008 sayılı Yasanın ilgili maddesi, “işçiler doğrudan doğruya işveren veya vekili tarafından olmayıp da aynı iş veya teferruatında iş alan üçüncü bir şahsın aracılığıyla işe girmiş ve bu üçüncü şahıs ile sözleşme akdetmiş iseler, bu aracılar da asıl işverenle müştereken müteselsilen sorumludurlar” şeklinde değişikliğe tabi tutulmuştur<sup>2</sup>.

1475 sayılı İş Kanunu'nda alt işveren “bir işverenden belli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçileri münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran” kişidir. Anılan Yasada alt işverene verilebilecek işlerin, asıl iş ve yardımcı işler şeklinde bir ayrıma tabi tutulmaması bu ilişkinin yaygınlaşmasına neden olmuştur.

Alt işveren uygulamasının temel nedenleri, ekonomik konjonktür ve teknolojik gelişmelere bağlı nedenler, işgücü maliyetlerinin azaltılması ve sendika, toplu sözleşme ve grev haklarının etkileri olarak açıklanabilir<sup>3</sup>. 1475 sayılı Yasanın yürürlükte olduğu dönemde özellikle kamuya ait işyerlerinde yoğun biçimde taşeron uygulamasına gidilmiş ve nerdeyse bazı işyerleri bakımından asıl işverene ait kadrolu işçi sayısından fazla sayıda taşeron işçisi istihdam edilmiştir. Aynı dönemde alt işveren

uygulaması yaygınlaşmış ve yapılan bir araştırmada<sup>4</sup> inşaat işkolunda çalışan işçilerin % 80'inin müteahhit ve taşeron devredildiği açıklanmıştır.

Ülkemizde kamu sektöründe inşaat işi yapan işverenlerin %85'inin, özel sektörde inşaat işi alan işverenlerin %32'sinin ve her ikisine de iş yapanların %94'ünün taşeron uygulamasına gittiği ileri sürülmüştür<sup>5</sup>.

Bu arada bazı muvazaalı uygulamalara gidilmiş ve iş yargılamasını uzun süre bu konular meşgul etmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu ile bu muvazaalı durumların önüne geçilmek istenmiştir.

Esnekliği gerekli kılan faktörlerin etkisi 4857 sayılı İş Kanununa da yansımıştır. Atipik istihdam türleri anılan Yasada düzenlenmiş, özellikle çalışma sürelerinde esnekliği öngören önemli değişikliklere gidilmiştir. Bu açıdan bakıldığında asıl işveren alt işveren ilişkisinin sınırlandırılması anlamını taşıyan hükümlerin Yasanın temel sistematigi ile bağdaşmadığı söylenebilir. Ancak, asıl işveren alt işveren ilişkisi yönünden öngörülen bu sınırlandırmalar, 1475 sayılı İş Kanunu döneminde genel bir uygulama halini alan muvazaalı sözleşmelere bir tepki niteliğindedir.

Kamu kurum ve kuruluşları yönünden alt işverenlik uygulamasının kolaylaştırılması gündeme gelmiş, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesine 12.7.2006 tarihinde yürürlüğe giren Yasa ile bazı fıkralar eklenmiştir<sup>6</sup>. Buna göre 3 yıllık uygulamanın ardından 4857 sayılı İş Kanunu, kamu kurum ve kuruluşlarından iş alan işverenler yönünden esnekleştirilmiştir. Konuya, muvazaa ile ilgili açıklamalar ile asıl işveren ile alt işveren ilişkisinde hukuki sorumluluk bölümünde değinilecektir.

## 2- TANIMLAR

4857 sayılı İş Kanunu'nun getirdiği önemli bir yenilik, asıl işveren alt işveren ilişkisinin tanımının yapılması, ilişkide tarafların sorumluluklarının belirlenmesi ve muvazaa kanıtı olarak temel bazı varsayımların esas alınmasıdır.

Kanunda ayrı ayrı asıl işveren alt işveren tanımları yapılmamış, aradaki ilişki tarif edilmiştir. Ancak buradan yola çıkarak alt işveren, bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve gö-

revlendirdiği işçileri sadece bu işyerinde çalıştıran diğer işveren olarak tanımlanabilir. Alt işverenin iş aldığı işveren ise, asıl işveren olarak adlandırılabilir. 4857 sayılı İş Kanunu uygulamasıyla ilgili olarak Yargıtay'ın vermiş olduğu bazı kararlarında asıl işveren alt işveren ilişkisinin tanımı yapılmıştır. Yargıtay'a göre, "bir işverenden yürüttüğü mal ve 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 ilişki asıl işveren alt işveren ilişkisidir"<sup>7</sup>.

Taşeron ile müteahhit kavramları sık sık karıştırılmakta bazen de aynı anlamda kullanılmaktadır. Borçlar Kanununun istisna aktini düzenleyen 355. maddesi uyarınca müteahhit, iş sahibine karşı ücret karşılığında bir iş (yapıt, eser) yapmayı taahhüt eder. Müteahhit iş sahibine karşı işin tümünden sorumludur. Taşeronun ise asıl iş sahibine karşı işin tümünden bir sorumluluğu yoktur. Taşeron tanımının temel özelliği, taşeronun asıl işin (ya da yardımcı işlerin) bir bölümünü üstlenmesidir.<sup>8</sup> Alt işverenin kendi adına ve hesabına işçi çalıştırması onu işveren vekillikinden ayırır. İşveren vekili işverenin temsilcisidir. İşveren adına ve hesabına işçi çalıştıran işveren vekiline karşılık alt işverenin işçileri ile asıl işveren arasında bir sözleşme bağı yoktur<sup>9</sup>.

Bilindiği gibi, SSY 87/2. maddesinde "aracı" kavramı düzenlenmiştir. Buna göre, "Bir işte veya bir işin bir bölümü veya eklentilerinde işverenden iş alan ve kendi adına sigortalı çalıştıran üçüncü kişiye" aracı denilmektedir. Tanım, 1475 sayılı Yasa'nın alt işveren kavramından fazla bir farklılık göstermemekteydi. 4857 sayılı Yasa'nın alt işveren düzenlemesi sonucu, her iki yasa açısından farklı kavram ve hukuki sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Nitekim, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik yönden uzmanlık gerektiren" bir işin bulunmasına bağlanmışken, SSY m. 87/2 de bu koşul aranmamıştır<sup>10</sup>.

Her iki yasa arasındaki kavram birliğinin sağlanmasının gerekip gerekmediği tartışılabilir. Esasen her iki hükmün farklı hukuki menfaatleri temine yönelik olduğu İş Yasası'ndaki işçilik hakları

nın, SSY'de ise kurum alacaklarının güvence altına alınmasının amaçlandığı dikkate alındığında farklı kavramların yasa koyucunun bilinçli tercihi olduğu ileri sürülebilir<sup>11</sup>. Öğretide, yasalar arasında kavram birliğinin sağlanması gerektiği de ileri sürülmüştür<sup>12</sup>.

Asıl işveren ile alt işveren arasındaki ilişki, iş hukukunun ilgi alanının dışındadır. Bu ilişki öğretide, alt istisna veya alt taşeronluk adıyla değerlendirilmekte ve Borçlar Kanunu'nun 355-371. maddelerine göre çözümler aranmaktadır<sup>13</sup>.

### 3- ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN UNSURLARI

#### a) İki Aynı İşverenin Bulunması

4857 sayılı Yasa'da işveren, bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar olarak açıklanmıştır. (m.2) O halde asıl işveren alt işveren ilişkisinden söz edilebilmesi için ilk olarak mal veya hizmetin üretildiği bir işyeri olan işverenin varlığı gerekir.

Bundan başka işverene ait işyerinde iş alan ikinci bir işverenin varlığı gerekir ki, asıl işveren alt işveren ilişkisinden söz edilebilsin. Alt işverenin başlangıçta bir işyerinin olması şart değildir. Alt işveren, işveren sıfatını ilk defa asıl işverenden aldığı iş ve bu işin görüldüğü işyeri itibarıyla kazanmış da olabilir.

Her iki işverenin de gerçek yada tüzel kişi hatta tüzel kişiliği olmayan kurum veya kuruluş olması imkân dahilindedir. Yasada sadece alt işverenin asıl işverenin önceki bir işçisi olamayacağı belirtilmiş, alt işveren yönünden başkaca bir sınırlandırma getirilmemiştir. Esasen, asıl işverenin bir ortağının hissesini devrederek alt işveren olarak asıl işverenden iş alması ve hatta asıl işverende hissedarlığı devam ederken alt işveren sıfatını kazanması yasada yasaklanmış değildir. Aynı şekilde asıl işverenin bir işçisinin tüzel kişi şirketin ya da kurulacak adi ortaklığın hissedarı olması yönünden yasada bir sınırlandırma getirilmemiştir. İlk bakışta bu niteliği haiz alt işverenlerle asıl işveren arasında asıl işveren alt işveren ilişkisine girilebileceği düşünülmüşse de, ilişkinin muvazaaya dayandığı her türlü delille ispatlanabilecektir.

Asıl işverenle alt işveren arasında birden çok iş-

yerinde bazı işlerin gördürülmesi yönünde ayrı ayrı sözleşmeler düzenlenmesi de olanaklıdır. Örneğin, asıl işverenin ülkenin birçok işyerinde temizlik işlerinin tek bir sözleşme ile aynı alt işverene bırakılması ya da ayrı ayrı birden fazla sözleşmelerle asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulması mümkündür. Burada, alt işveren işçilerinin "...sadece bu işyerinde aldığı işte ..." çalıştırılması zorunluluğuna dair yasa hükmünün değerlendirilmesi gerekir. Gerçekten her iki işverenin asıl işveren alt işveren ilişkisinin hüküm sürdüğü birden fazla işyeri bulunmakta olduğuna göre, alt işveren işçilerini bu işyerlerinde zaman zaman değiştirmek suretiyle çalıştırabilecek midir? Bu örnekte münhasıran o işlerde çalıştırma koşulunun alt işverenin tüm işyerleri bakımından geçerli olduğu düşüncesindeyiz. Bir başka anlatımla, işverenler arasında birden fazla işyerinde usulüne uygun olarak işin bir bölümünün veya yardımcı işlerin alt işverene bırakılması şeklinde asıl işveren alt işveren ilişkisine girilmişse, alt işveren işçilerinin aynı asıl işverenden alınan değişik işyerlerinde çalıştırılması da olanaklıdır. Bu husus asıl işveren alt işveren ilişkisini etkilemeyecektir. Ortada tek bir asıl işveren alt işveren ilişkisi vardır ve işçi bu ilişki dışındaki işlerde çalıştırılmamıştır. Yasada asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumluluğuna dair düzenlemeler, işçiyi korumak için getirilmiştir. Belirtilen durumda işçinin bu ilişki içinde tarifi daha doğru olur.

#### b) Mal veya Hizmet Üretimine İlişkin Bir İşin Varlığı

4857 sayılı İş Kanunu'nda ise "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ..." sözcüğüne yer verilmiş olmakla, asıl işveren alt işveren ilişkisinin varlığı bakımından ilk unsurun mal veya hizmet üretimine dair bir işin varlığı şeklinde açıklanması gerekir. Asıl işverenin işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine yardımcı işler ile koşulları mevcutsa asıl işin bir bölümü alt işverene verilebilecektir. Yoksa sadece işçilik hizmetlerinin temini bakımından asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulması olanaksızdır.

İşyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimi dışında kalan asıl iş veya yardımcı iş sayılamayacak bir işin, alt işverene verilmesi mümkün değildir. 2. maddenin gerekçesinde bu husus "buna karşı işyerinde yürütülen asli ve yardımcı işler dışında iş-

alan bir işverenin örneğin işyerinde ek bir inşaatın yapılması ya da bina onarım işini alan diğer işverenin alt işveren olarak değerlendirilmesi mümkün olmayacaktır” şeklinde belirtilmiştir<sup>14</sup>. Buna karşın yine öğretide, işçilerin sadece asıl işverene ait ve onun yararına bir işi yaptıkları dönem için, asıl işverenin işyerinde yürütülen bir iş ile bağlantısı olmadığı gerekçesiyle bu işçileri güvenceden yoksun bırakmanın mantığının olmadığı ayrıca bina ve çatı onarım işi ile temizlik işi arasında yardımcı iş sayılmak bakımından bir farkın olmadığı da ileri sürülmüştür<sup>15</sup>.

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin ortaya çıkabilmesi için alt işverence yerine getirilen işin asıl işverene ait işyerinde yerine getirilmesi gerekir. Bu nedenle örneğin fason imalat şeklinde bir işverenden iş alan ve bu işi kendi işyerinde yapan kişilerle işveren arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi doğmaz<sup>16</sup>.

Asıl işin tamamının alt işverene bırakılması da

reklerinin işin alt işverene bırakılmasını gerektirip gerektirmediği ve yine teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olup olmadığı iş yargılamasını uzun süre daha meşgul edecektir. Yine asıl işin kapsamına nelerin gireceği ayrı bir tartışmayı oluşturacaktır.

Yargıtay kararlarına göre güvenlik ve itfaiye işleri<sup>17</sup>, otomasyon veri hazırlama ve kontrol işleri<sup>18</sup>, kreş ve bakımevi hizmetleri<sup>19</sup>, nakit taşıma ve güvenlik hizmetleri<sup>20</sup>, temizlik işleri<sup>21</sup>, forklift hizmetleri<sup>22</sup>, şubeler arası evrak toplama ve dağıtım işleri<sup>23</sup>, otel işyerinde garaj ve oto yıkama işleri<sup>24</sup> yardımcı iş kapsamındadır. Buna karşın, 5393 sayılı Yasa'nın 67. maddesinin yürürlüğe girmesinden önceki dönemde belediyelerce toplu taşıma temizlik ve çöp toplama işleri asıl iş olarak kabul edildiğinden, ihale yoluyla alt işverene devrinin mümkün olmadığı kabul edilmiştir<sup>25</sup>. Yine Yargıtay tarafından tekstil işyerinde iplik üretim bölümü, asıl iş olarak değerlendirilmiştir<sup>26</sup>.

## Maddede geçen 'ile' kavramı, bizi, işletmenin ve işin gereği ve teknolojik ve uzmanlık gerektiren işlerin bir arada bulunması gerektiği sonucuna yaklaştırmaktadır.

mümkün değildir. Bu ihtimalde, asıl işveren alt işveren ilişkisi yerine işyeri devrinin varlığından söz edilir. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu'na göre asıl işin belli bir bölümü de alt işverene verilebilecektir. Bu halde yasadaki diğer ölçütler devreye girecektir. Gerçekten, alt işverene verilebilmesi için işletmenin ve işin gerekleri ile teknolojik nedenlerin varlığı ve yine işin uzmanlık gerektirecek nitelikte olması hususları Yasada düzenlenmiştir. Asıl işin bir bölümünün ancak bu gerekçelerle alt işverene bırakılması mümkündür.

Maddede son cümlede, işletmenin ve işin gereği teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl işin bölünerek alt işverene verilemeyeceği kurala bağlanmıştır. Ancak buna aykırılık halinde sonucun ne olacağı belirtilmemiştir. Madde'nin bütünü dikkate alındığında, belli nedenler olmaksızın asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi halinde asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulmadığı, işçilerin, işi diğer işverene bırakan işverenin gerçek işçisi olduğu kabul edilmelidir. Görülüyor ki, yeni İş Kanunu ile birlikte işletmenin ve işin ge-

Burada 'işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler' ölçütünün bir bütün olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği sorunu önem kazanmaktadır. Gerçekten maddede geçen 'ile' kavramı, bizi, işletmenin ve işin gereği ve teknolojik ve uzmanlık gerektiren işlerin bir arada bulunması gerektiği sonucuna yaklaştırmaktadır. Konu öğretide tartışmalıdır. Usulüne uygun olarak tesis edilmiş bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinde işçinin haklarının her iki işverenden de tahsil edilebileceğine dair Kanundaki düzenlemenin işçinin yararına olduğu ve yasanın bu ilişkiyi yasaklamak yerine muvazaalı durumları bertarafa yönelik hükümler içerdiği belirtilerek ölçütlerin bir arada olması zorunluluğunun bulunmadığı da ileri sürülmüştür<sup>27</sup>. Bu çözüm tarzı benimsenirse, örneğin sadece maliyetin azaltılması ya da bir işin süratle yapılması gibi nedenlerle asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilecektir. Hemen belirtmek gerekir ki, Yargıtay 4857 sayılı İş Kanunu'nun uygulamasıyla ilgili olarak, işyerinde soğutma sonu ve bant paketleme işini asıl iş olarak kabul etmiş

ve işçinin gerçek işverene ait işyerine iadesine dair hüküm kurmuştur<sup>28</sup>.

Yine, Yargıtay tarafından belediyelerin temizlik işlerini ihale suretiyle verip veremeyecekleri noktasında kararlar verilmiş ve belediyenin asli görevleri arasında yer alan temizlik işinin alt işverene bırakılmasının mümkün olmadığı sonucuna varmıştır<sup>29</sup>. 24.12.2004 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe giren 5272 sayılı Belediyeler Kanunu'nun 67. maddesinde belediye meclisinin alacağı karar çerçevesinde park bahçe işleri, bakım onarım ve temizlik gibi işlerin ihale yoluyla üçüncü şahıslara gördürülebileceği öngörülmüş, ancak Yasa, Anayasa Mahkemesinin 18.1.2005 gün ve 2004/118 E, 2005/8 K sayılı kararı ile şekil yönünden bütün olarak iptal edilmiştir. Bununla birlikte Yasanın yürürlüğünün iptal kararının Resmi Gazete'de yayınlanmasını takiben 6 ay daha devam edeceği anılan kararda kabul edilmiştir. Anılan Yasanın yürürlükte olduğu bir zaman dilimi içinde de 19.7.2005 tarihinde 5393 sayılı Yasa ile Belediyeler Kanunu yürürlüğe girmiştir. 5393 sayılı Yasa'nın 67. maddesi de bir önceki yasa gibi düzenlemeler içermektedir. Son olarak 5393 sayılı yasanın bazı maddelerinin yürürlüğü, Anayasa Mahkemesi'nin 22.9.2005 gün ve 2005/95 E, 2005/14 K sayılı kararı ile durdurulmuştur.

Yargıtay kararlarında, 4857 dönemi ancak 5272 sayılı Yasa öncesinde belediyelerin yapmış olduğu temizlik ihalelerine belediyenin asli işleri arasında yer alması sebebiyle değer verilmemiştir. Başka bir anlatımla temizlik işi, asli işlerden kabul edilerek 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca asıl işin alt işverene verilemeyeceği sonucuna varılmıştır. Ancak 5272 ve 5393 sayılı Yasaların yürürlükte olduğu dönemde yasada açıkça bu işin alt işverene verilebileceği öngörüldüğü için bu süre içinde yapılan ihalelere geçerlilik tanınmıştır<sup>30</sup>.

Konuya, ilk olarak Anayasa Mahkemesinin kararları üzerinden değinmek gerekirse, 5272 sayılı Yasa'nın yürürlüğü Anayasa Mahkemesinin iptal kararına rağmen 6 ay süreyle devam ettirildiğinden ve bu süre sonunda yeni yasa aynı hükümlerle yürürlüğe girmiş olmakla 24.12.2004 tarihinden sonra belediyelerce temizlik vb. işlerin alt işverene verilebileceği kabul edilmelidir. Son olarak 5393 sayılı Yasa'nın bazı maddelerinin yürürlüğünün durdurulmasına dair Anayasa Mahkemesi kararı 67. mad-

deyle ilgili değildir. 5393 sayılı Yasa'nın kararı 14. maddenin b bendi yönünden geçerlidir. Temizlik işinin ihale suretiyle verilebileceğini düzenleyen 67. madde hükmü yönünden verilmiş bir karar olmadığından, bugün için de bu tür asıl işveren alt işveren ilişkilerinin kurulabileceği sonucuna ulaşmak yanlış olmaz. O halde 5272 sayılı Yasa'nın yürürlüğe girdiği 24.12.2004 tarihinden itibaren belediye işyerleri bakımından temizlik, park bahçe hizmetleri, bakım onarım gibi işler ihale yoluyla 3. kişilere gördürülebilecektir.

Öte yandan, asıl işin bir bölümünün alt işverene devredilmesi yönünden sınırlandırmanın asıl işin tek ve bir bütün olduğu işler yönünden geçerli olduğu, örneğin demir çelik üretimi yapılan işyerinde üretimin çeşitli aşamalarının bölünerek bir bölümünün alt işverene verilmesinin yasa koyucu tarafından sınırlandırılmak istendiği söylenebilir. Ancak yasanın belediyeye yüklediği birbirinden bağımsız bu görevlerin işyerinden kaynaklanan nedenlerle alt işveren verilmesi de mümkün görülebilir. Yasa, belediyelere, cenaze hizmetlerinden eğlence yerleri açma, ılıca ve kaplıca tesisi yapma ve işletmeye kadar çok sayıda görevler vermiştir. Birbirinden farklı bu görevlerin asıl iş kapsamında değerlendirilmesi ve alt işveren verilemeyeceğinin yasaklandığının kabulü her zaman mümkün görülmeyebilir. Düşüncemize göre "asıl iş" kavramı da yasanın muvazaalı uygulamaları önleme konusundaki gerekçesinden yola çıkılarak ve her bir olay yönünden ele alınmalıdır. Ancak bu arada 4857 sayılı İş Kanunu'nun, iş hukukunda esneklik sağlayan yaklaşımı da gözden uzak tutulmamalıdır.

### c) İşçilerin Sadece Asıl İşverenden Alınan İşte Çalıştırılması

İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrasında yer alan "... bu iş için görevlendirdiği, işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran ..." sözcükleri üzerinde durulmalıdır. Bu ifadenin iki hususu kapsadığı söylenebilir. Birincisi, alt işveren işçisini sadece bu işyerinden aldığı işte çalıştırmalı ve işçiyi belli dönemlerde başkaca işyerlerine görevlendirmemelidir. Diğer işyerlerinde görevlendirmenin saatlik ya da günlük olarak yapılması durumunda bu işçi yönünden asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunmadığı sonucuna rahatlıkla ulaşılabilecektir. Ancak işçinin daha uzun bir süre asıl işverene ait

işyerinde taşeron işçisi olarak çalışmasından sonra, belli bir dönem için bir başka işyerinde görevlendirilmesi halinde asıl işveren alt işveren ilişkisi bundan ne şekilde etkilenecektir? Diğer bir anlamıyla, münhasıran o işte çalıştırma koşulunun temadi eden bir şart olarak sayılması mümkün müdür? Alt işveren işçisinin iş sözleşmesi taşeron yönünden sonlandırılmaksızın asıl işverene ait işyerinden işçinin kendi isteğiyle veya taşeron ya da asıl işverenin talebi üzerine ayrılması halinde, özellikle işçilik hakları bakımından sorumluluk nasıl belirlenecektir? Bütün bu soruların cevabı, asıl işveren ve alt işveren yönünden önemli sonuçlar doğurabilecek niteliktedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin konuyla ilgili bir kararında, işçinin çalışmasında kesinti olmaksızın aynı taşerona bağlı olarak fakat birbiri ardına farklı asıl işverenlere ait işyerlerinde çalıştırılması haline, ayrı ayrı işverenler yönünden asıl işveren alt işveren ilişkisinin varlığı kabul edilmiştir<sup>31</sup>. Yine aynı kararda, işçinin önceki asıl işverene ait işyerinden ayrılmasının bir fesih niteliğinde olmadığı belirtilerek bu dönemle ilgili olarak önceki asıl işverenin ihbar ve kıdem tazminatları ile izin alacaklarından sorumlu olamayacağı kabul edilmiştir. Varılan bu sonucun, İş Kanunu'nun asıl işveren ile alt işveren yönünden işçilik haklarını düzenleyen hükümlerine uygun olduğu belirtilmelidir. Ancak, işverence kötüye kullanılması imkân dahilindedir. Örneğin, alt işverence uzun yıllar belli bir asıl işveren işyerinde çalıştırılan işçilerin iş sözleşmeleri sonlandırılmaksızın alt işverenin kendisine ait işyerine alınmaları veya başka bir asıl işveren işyerinde kısa bir süre çalıştırdıktan sonra iş sözleşmelerinin feshi halinde, işçilerin önceki asıl işverenden tazminat ile izin ücreti talep etmeleri mümkün olmayacaktır. Düşüncemize göre, işçinin işçilik haklarına kavuşmasını engellemek amacıyla taşıyan kötüniyetli uygulamalar korunmamalıdır. Yasa koyucunun asıl işvereni alt işverenle birlikte sorumlu sayan işçiyi koruma amacı da bunu gerektirir.

Esasen, bir işçinin aynı taşerona bağlı olmak kaydıyla değişik asıl işverenler nezdinde birbiri ardına çalışmış olması halinde, birden fazla asıl işveren alt işveren ilişkisi vardır. Önceki asıl işverenin kıdem tazminatından 1475 sayılı Yasa'nın 14/2. maddesi uyarınca kendi dönemi ile sınırlı olarak sorumlu tutulması gerektiği kabul edilmelidir.

İşçinin münhasıran o işte görevlendirilmesi zorunluluğu ikinci olarak, alt işveren işçisinin sadece asıl işverenden alınan işte çalıştırılması ve asıl işverenin diğer işlerinde çalıştırılmamasını ifade eder. Örneğin asansör montajı işini alan alt işverenin işçisi, bu inşaat işyerinde asıl işverenin dış sıra veya çatı yapımı gibi diğer işlerinde çalıştırılırsa, bu işçi yönünden asıl işveren alt işveren ilişkisinden söz edilemez. Oysa asansör montajında çalışan işçiler yönünden böyle bir ilişkinin varlığı kabul edilmelidir.

Bu durumda yasanın aradığı koşulların subjektif bazı değerlendirmeleri de gerektirdiği düşünülmelidir. Asıl işveren ile alt işveren ilişkisinin yasa ya uygun biçimde kurulmasının ardından, alt işverenin asıl işverenden aldığı işte çalışmaya başlayan işçinin bir süre alt işverenin başkaca işyerlerinde de çalışmaya başlaması halinde, sadece bu işçiye bağlı olarak asıl işveren ile alt işveren arasındaki ilişki son bulmayacaktır. Asıl işverenden alınan işte münhasıran çalışması olmayan işçi, asıl işveren ile alt işveren ilişkisi dışında değerlendirilecektir. Ancak alt işveren işçilerinin tamamının asıl işverenden alınan işler dışında, alt işverenin başka işyerlerinde çalışmaya başlaması halinde, asıl işveren alt işveren ilişkisi de sona erecektir. Zira asıl işveren alt işveren ilişkisinin varlığından söz edebilmek için alt işverenin işçilerinin bulunması ve bunların en az birinin asıl işverenden alınan işte münhasıran çalışması gerekir.

Yine alt işveren işçilerinin bir kısmının asıl işverenden alınan işlerde çalışmalarının yanı sıra asıl işverenin diğer işlerinde de çalıştırılmaları halinde, bu işçiler yönünden asıl işveren alt işveren ilişkisinden söz edilemeyecektir. Bu noktada açıklanan çalışma şeklinde işverenin kim olduğunun belirlenmesi gerekir. Yargıtay bir kararında, temizlik işinin verildiği alt işveren işçisinin asıl işveren tarafından hizmet içi eğitime de tabi tutularak asıl işverenin asli ve sürekli işlerinde çalıştırılmış olması halinde bu işçinin asıl işverenin gerçek işçisi olduğu ve bu işverene ait işyerine iadesinin gerektiği sonucuna varılmıştır<sup>32</sup>. Bir başka kararda, alt işveren işçilerinin asıl işverenin işçileri ile birlikte üretim işinde yan yana çalışmaları halinde, ortada muvazaalı bir durumun olduğu ve gerçek işverenin sorumlu tutulması gerektiği açıklanmıştır<sup>33</sup>.

#### d) Asıl İşveren ile Alt İşverenin Muvazaalı Bir İlişki İçine Girmemeleri

Maddenin son fıkrası iş hukuku alanında önemli bir yenilik içermektedir. Gerçekten uzun yıllar bir işveren nezdinde çalıştıktan sonra, daha çok kamu kuruluşlarının özelleştirilmesi sürecinden işin bir bölümünün alt işverene verildiği ve işçilerin bundan sonra alt işveren işçisi olarak çalıştırılmaya devam edildiği uygulamada sıkça karşımıza çıkmaktadır. 4857 sayılı İş Kanununda 2. maddenin son fıkrası ile getirilen kural, bu uyumsuzlukları gidermeye yöneliktir. Buna göre asıl işverene ait işçilerin hakları, işin alt işverene verilmesi sebebiyle kısıtlanamayacaktır. Örneğin, işçinin ücretinden indirim yapılamaz ya da asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına engel olacak şekilde işin alt işverene bırakılması şeklinde uygulamaya gidilemez.

İlk olarak, hakların kısıtlanmasından ne anlaşılması gerektiği üzerinde durulmalıdır. İşçinin ücretinde azalma veya iş şartlarının farklılaştırılması ve benzeri somut bir kısıtlama halinin varlığı mı aranmalıdır? Yoksa işçinin ileride doğabilecek olan tazminat haklarından bazı azalmalar bu kapsamda değerlendirilmeli midir? Düşüncemize göre, doğmuş ya da doğabilecek haklarda her türlü azalma bu kapsamda değerlendirilmelidir. Doğabilecek hak kavramı geniş tutulmamalı ve belirsiz bir sonuca bağlı olmamalıdır. İşçinin asıl işverene ait işyerinde çalışması halinde yıl sonunda hak kazanabileceği başarı primi buna örnek olarak verilebilir. Bahsi geçen işçilik alacağı işçinin alt işverene devri halinde doğmamış olmakla birlikte asıl işverene ait işyerinde çalışmış olsaydı gerçekleşebilecek olan bir husustur. Yine, 6772 sayılı Yasa'nın 1. maddesinde belirtilen işyerleri bakımından ilave tediye hakkı olan bir işçinin alt işveren yanında çalışmaya başlaması, bu hakkında bir kısıtlanma niteliğindedir. Bununla birlikte alt işverenin, asıl işverenin eski işçisine asıl işverende edindiği haklarını aynen sağlaması durumunda bir kısıtlamadan söz edilemeyecektir. Doğabilecek haklara kısıtlamaya bir başka örnek de, asıl işverene ait işyerinde sendikanın yetki aldığı bir süreçte, işçilerin ileride imzalanacak olan toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının önüne geçmek için alt işverene devri şeklinde ortaya çıkabilir.

Bununla birlikte öğretide, Yasadaki kısıtlanma tabirinden, işçinin alt işverence işe alınması anında doğrudan bir kısıtlanmanın anlaşılması gerektiği<sup>34</sup>, düzenlemenin, asıl işverenin yüksek ücret alan işçilerini çıkararak daha az bir ücretle ve alt işveren işçisi sıfatıyla aynı yerde çalıştırmalarını önlemek amacıyla olduğu<sup>35</sup> ileri sürülmüştür.

Yine, maddede daha önce işyerinde çalışan bir işçi ile alt işveren ilişkisinin kurulamayacağı kurala bağlanmıştır. Bu hüküm, uygulamada sıkça rastlanan işverenin bir işçisine işin bir bölümünü ihale etmiş gibi göstererek, diğer işçileri de alt işveren işçisi gibi bildirmek suretiyle kurulan bazı muvazaalı asıl işveren alt işveren ilişkilerini önlemeye yönelik olarak getirilmiştir. Yasanın açık hükmüne göre, asıl işveren kendisine ait işçileri alt işverene devretmek suretiyle haklarını kısıtlar ya da eski bir işçisi ile asıl işveren alt işveren ilişkisi içine girerse, bunun, başlangıçtan itibaren muvazaalı işleme dayandığı kabul edilecektir.

Muvazaa Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş olup, tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla ve kendi gerçek iradelerine uymayan ve aralarında hüküm ve sonuç meydana getirmesi arzu etmedikleri görünüşte bir anlaşma olarak tanımlanabilir. Üçüncü kişileri aldatmak kastı vardır ve sözleşmedeki gerçek amaç gizlenmektedir. Muvazaanın ispatı genel ispat kurallarına göre yapılabilir. Ancak bazı maddi olguların muvazaa sayılacağına dair kural, ispat hukuku açısından bazı sakıncaları beraberinde getirmektedir. Asıl işveren işçilerinin rızaları alınarak alt işverene devredilmesi ya da işyerinde çok önceden çalışmış uzman bir kişinin sonradan alt işveren sıfatıyla belli bir işi alması, her durumda muvazaa olarak değerlendirilebilecek midir? Belli bazı vakıalara dayanılarak bir ilişkinin önceden muvazaalı olduğunun ya da tersine muvazaa olamayacağının kurala bağlanması, zaman zaman adil olmayan sonuçlara yol açabilir.

Yasada açıklanan her iki ölçütün de yer aldığı, ancak muvazaalı bir işlemin bulunmadığı asıl işveren alt işveren ilişkisinin ortaya çıkması mümkündür. Örneğin asıl işverence alt işverene verilen iş sebebiyle iş sözleşmelerinin feshi gündeme gelen işçilerin, iş sözleşmelerinin feshi yerine alt işveren nezdinde çalışmayı sürdürmeleri daha lehine olacaktır. Oysa, Yasada asıl işveren işçilerinin alt işverene ait işyerinde çalıştırılmasının sınırlandırılması,

alt işverence bu işçilerin çalıştırılmaması anlamına gelecektir. İşçi lehine öngörülen yasal düzenleme, bu yönüyle işçi aleyhine sonuçlar doğuracaktır.

Alt işverenin asıl işverene ait işyerinde çok önceleri çalışan bir işçi olması ve işyerinden ayrıldıktan sonra bu konuda uzun süre ticari faaliyette bulunmasının ardından asıl işverenden bir işi almasının kesin biçimde yasaklandığı söylenebilir. Yasadaki düzenlemenin çok açık ve emredici nitelikte olduğu da belirtmek gerekir. Bununla birlikte öğretide bu hükmün adi kanuni karine olduğu ve aksinin her zaman kanıtlanabileceği ileri sürülmüştür<sup>36</sup>. Gerçekten bu çözüm tarzı, Yasanın bazı sakıncalarını bertaraf etmeye yöneliktir. Ancak, yasal düzenlemenin açık olduğu ve buna aykırılığın asıl işveren alt işveren ilişkisinin varlığını ortadan kaldıracığı düşünülmelidir. Yasanın bu katı düzenlemesinin ancak yine yasa hükümleri çerçevesinde esnetilebileceği kabul edilebilir. Örneğin, asıl işverenin işçilerinin “haklarının kısıtlanması” kavramı dar yorumlanmak suretiyle işlem anında ve doğrudan bir hak sınırlandırması olarak anlaşılabilir, bu şekilde daha çok asıl işveren alt işveren ilişkisine geçerlilik tanınması şeklinde sonuca gidilebilir. Yine, son fıkrada yer alan “...çalışmaya devam ettirilmesi..” kavramı arada kesinti olmaksızın asıl işverenin işçilerinin alt işverene nezdinde çalışmaya başlaması şeklinde değerlendirilebilir ve yıllar önce asıl işveren işçisi olarak çalışmış bir işçinin daha sonra alt işveren işçisi olarak çalışmasının yasaklanmadığı da kabul edilebilir.

Yine, daha öncesinde asıl işverenin gerçek işçisi olan bir işçinin haklarının kısıtlanacak şekilde alt işveren işçilerinden biri olarak çalıştırılması halinde bu durum asıl işveren ile alt işveren arasındaki ilişkinin tümünden muvazaalı olduğu sonucunu doğurabilecek midir? Yasada açıkça bu durumda genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin baştan itibaren muvazaaya dayandığı kabul edilmiştir. Yüzlerce işçi çalıştıran bir alt işverenin usulüne uygun olarak bu ilişkinin kurulmasından sonra asıl işverenin önceki bir işçisini işe aldığı anda, baştan itibaren asıl işveren alt işveren ilişkisinin bundan etkilenebileceği sonucu ortaya çıkmaktadır. Yasal düzenlemenin bu yönüyle de haksız sonuçlara yol açabileceği düşünülmelidir. Alt işverenin işe alacağı tüm işçiler yönünden ciddi bir araştırma içine girmesi ve asıl işverenin önceki bir işçisi ile iş iliş-

kisi kurmaması gibi bir yükümlülüğü ortaya çıkarmaktadır. Sadece hakları kısıtlanmak suretiyle alt işverene ait işyerinde çalışmaya başlayan işçinin asıl işveren alt işveren ilişkisi dışında kalması ve diğer işçiler yönünden bu ilişkinin varlığın kabulü de bir çözüm tarzı olabilir. Ancak belirtmek gerekir ki, Yasal düzenleme bu yoruma çok da elverişli değildir. Bu noktada işçinin haklarının kısıtlanması ölçütünün de devreye gireceği ve daha çok işçi lehine yoruma gidilerek sonuca ulaşılabilmesi muhakkaktır.

Asıl işverene ait işyerinde bazı işlerin çok sayıda alt işverene periyodik olarak verildiği durumlarda, 4857 sayılı Yasa döneminde arada kalan asıl işveren alt işveren ilişkilerinin biri için ilişkinin muvazaaya dayandığı ortaya konulduğunda, o dönem için asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunmadığı sonucu ortaya çıkabilecektir. Muvazaalı dönem sonrasında asıl işveren ile sonraki alt işverenler arasında yasaya uygun biçimde asıl işveren alt işveren ilişkisi tesis edilse dahi, işçi bir dönem asıl işverenin gerçek işçisi olduğundan bu dönem sonrasındaki tüm ilişkilerin de muvazaaya dayandığı kabul edilmelidir.

Konuyla ilgili verilebilecek bir örnek de, alt işverenin ihale süresinin bitimini ardından işyerinden ayrılmasını takiben bir şekilde yeni alt işverenin faaliyete başlamasının gecikmesi halinde, arada birkaç günlük kesintiye rağmen işçilerin işyerinde asıl işverenin işçisi olarak ve henüz alt işveren işçisi olmaksızın çalışmaya devam etmiş olmaları halidir. Bu durumda alt işveren işçileri birkaç gün için asıl işveren alt işveren ilişkisi dışında kalmışlardır. Belirtilen günler için gerçek işverenin önceki asıl işveren olduğu kabul edilmelidir. Şu hale göre birkaç günün ardından kurulan asıl işveren alt işveren ilişkisinde çalışan bu işçilerin bir süre asıl işverenin gerçek işçisi olduğundan bahisle alt işveren işçisi olamayacaklarını belirtmek mümkün müdür? Özellikle asıl işveren ait işyerinde toplu iş sözleşmesinin varlığı ve işçilerin asıl işveren yanında çalıştıkları süre içinde sendikaya üye olmaları veya dayanışma aidatı dilekçesi vermeleri halinde daha sonra yeni alt işveren işçisi olarak çalışmalarını doğrudan haklarının kısıtlanması niteliğindedir. Yapılan bu açıklamalara göre yasada muvazaayı gösteren durumlar, asıl işveren alt işveren uygulamasını oldukça sınırlamış görünmekte-

dir. Yasadaki bu sert hatların “hakların kısıtlanması” kavramıyla esnetilmesi de her zaman mümkün olmayacaktır.

Alt işverenin daha önce “...o işyerinde çalışan...” kimse olamayacağı yasa düzenlenmiştir. Açıkça işyeri kavramına yer verildiğinden, düşüncemize göre işçinin işverenin alt işverene iş verilen işyerinde çalışması vurgulanmak istenmiştir. Yoksa işçinin daha önce işverenin başka bir işyerinde çalışmış olması halinde yasadaki şart gerçekleşmiş sayılmayacaktır. Ancak, işverenin bir başka işyerinde çalışan işçisi ile asıl işveren alt işveren ilişkisine girmesi, diğer delillerle birlikte ele alındığında ilişkinin muvazaaya dayandığını gösterebilecektir. Yeri gelmişken belirtmek gerekir ki, yasa muvazaanın ölçütü olarak açıklanan hususlar bulunmamasına rağmen başkaca olgulara ve delillerden yola çıkılarak asıl

ne iş görme edimini yerine getirmiş olan işçi ile ödünç alan işveren arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulabileceği düşüncesindeyiz.

İşverenin işyerinde daha önce çalışan bir işçinin işyerinden ayrılmasının ardından bir şirketin ortağı olması ve bu tüzel kişinin alt işveren sıfatıyla işyerinden iş alması ise, düşüncemize göre açıkça yasaklanmamıştır. Ancak öğretide de belirtildiği üzere, şirketin faaliyet alanı, kuruluş tarihi gibi hususlar gözetilerek muvazaalı bir durumun olup olmadığı üzerinde durulmalıdır<sup>38</sup>.

Maddede işyerinde çalışan işçi yönünden zaman sınırlandırması getirilmemiş oluşunun da, Anayasa'nın 10. maddesinde belirtilen eşitlik ilkesine ve özellikle 48. maddede düzenlenen çalışma ve sözleşme özgürlüğüne aykırılık oluşturduğu öğretide ileri sürülmüştür<sup>39</sup>.

## Yasada muvazaanın ölçütü olarak açıklanan hususlar bulunmamasına rağmen başkaca olgular ve delillerden yola çıkılarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaaya dayandığının kanıtlanması da mümkündür.

işveren alt işveren ilişkisinin muvazaaya dayandığının kanıtlanması da mümkündür.

Yasada “çalışan” sözcüğüne de yer verilmiştir ki, bu ifade ile iş sözleşmesi kapsamında çalışanlar anlaşılmalıdır. Öğretide işyerinde yönetici olarak ya da şirket ortağı olarak çalışanlar ile geçici iş ilişkisi kapsamında çalışanlar, kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışanların “çalışan” kapsamı dışında tutulması gerektiği ileri sürülmüştür<sup>37</sup>. Düşüncemize göre işverenle iş ilişkisi bulunmayan şirket ortağı ile işyerinde memur veya sözleşmeli personel olarak çalışanlar dışında tüm çalışanlar 2. maddedeki “çalışan” kavramına dahildir. İşçinin kısmi süreli iş ilişkisiyle ya da çağrı üzerine çalışmış olması, ilerde bu kişiyle işveren arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulmasına engel oluşturur. Geçici iş ilişkisine gelince, bu ilişkide işçi sürekli işveren olan ödünç verenin işçisi olmaya devam eder. Bu itibarla ödünç veren işverenin işçisi ile aynı işveren arasında da asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulamaz. Ancak, ödünç alan işveren ile işçi arasında ödünç iş ilişkisi dışında bir ilişki yoktur. Bu itibarla geçici iş ilişkisi kapsamında ödünç alan işvere-

ne Yargıtay'a göre işçinin değişen alt işverenler yanında aralıksız çalışmış olması başlı başına muvazaaya olgusunu göstermemektedir. Her bir alt işverenlik sözleşmesi ayrı ayrı değerlendirmeye alınmalıdır<sup>40</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden önce kurulmuş bulunan alt işveren sözleşmelerinin hukuki akıbetinin ne olacağı üzerinde durmak gerekir. Kanımıza göre daha önce kurulmuş olan alt işveren ilişkilerinin muvazaalı olduğu genel hükümlere göre zamanaşımı süresi içinde her zaman ileri sürülebilir<sup>41</sup>. Bu halde işçi tarafından her türlü delille muvazaanın ispatı mümkündür. Asıl işverenin eski bir işçisi ile bu ilişkinin kurulmuş olması ya da asıl işverenin işçilerinin alt işveren işçileri olarak üstelik hakları kısıtlanmak suretiyle çalıştırılmaya devam olunması halinde, 1475 sayılı İş Kanunu döneminde kurulan asıl işveren alt işveren ilişkilerinin doğrudan muvazaaya dayandığından söz edilemez. Ancak 1475 sayılı Yasa döneminde de her iki durum Yargıtay tarafından muvazaaya kriterleri arasında sayıldığından, diğer delillerle birlikte değerlendirmeye alınmalıdır.

5538 sayılı Yasa ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinden çıkarılan hükümler olmadığından genel anlamda muvazaa kriterleri değişmemiştir. Kamu işverenleri yönünden farklı bir muvazaa olgusu getirilmemiştir. İşte tam bu noktada bir tereddüt ortaya çıkmaktadır. Kamu kurum ve kuruluşları ile sermayesinin yüzde ellisinden fazlası kamuya ait işyerlerinde muvazaalı bir alt işverenlik uygulaması içine girilirse durum ne olacaktır? 2. maddenin amir hükmü uyarınca işçi baştan itibaren gerçek işveren olan kamu kurumunun işçisi olduğuna göre, kadro karşılığında görev almayı talep edeme, mali ve sosyal haklar açısından toplu iş sözleşmesinden veya personel yönetmeliğinden faydalanma sonucunu ortaya koyan değişiklik hükümleri, düşüncemize göre maddenin sistematiği içerisinde çelişki oluşturur. Gerçekten muvazaalı ilişkide işçi, gerçek işverenin işçisi ise, kıdem ve unvanının dışında bir kadro karşılığı çalışması ve diğer işçilerle aynı ücreti talep edememesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde öngörülen eşitlik ilkesine aykırılık oluşturur. Yine koşulların oluşmasına rağmen işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanamaması, anayasal temeli olan sendikal hakları engelleyen bir durumdur. Bir yerde muvazaa varsa, buna bağlı sonuçlar da kendiliğinden doğar. Muvazaalı işlem yok hükmünde olup gerçek ilişki çerçevesinde sorun çözümlenir. Yasa ile sonuçların değiştirilmesi mümkün olmaz. Kamu kurum ve kuruluşları açısından muvazaa kriterlerinin değiştirilmesi ve imkân dahilinde ise de, maddeye eklenen fıkralarla bu yola gidilmemiş, sadece sonuçlar üzerinde durulmuştur.

#### 4- BASIN İŞ KANUNU VE DENİZ İŞ KANUNU AÇISINDAN ALT İŞVEREN

Basın çalışanlarıyla ilgili 5953 sayılı Yasa'da ve Deniz İş Kanunu'nda alt işverenle ilgili düzenlemelere yer verilmemiştir. 4857 sayılı İş Kanunu, anılan yasalar karşısında genel yasa konumunda olmadığından<sup>42</sup>, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin doğrudan ya da 116. madde yollamasıyla kıyasen uygulanması mümkün olmayacaktır. Bununla birlikte her iki yasa kapsamında da bu tür üçlü sözleşmesel ilişkilerin ortaya çıkabileceği kabul edilmelidir. Üstelik bu tür ilişkilerde, 4857 sayılı İş

#### Asıl işverenin alt işveren ile birlikte devamlı bir sorumluluğu söz konusu iken, işyeri devrinde devreden işverenin devirden sonraki işçilik alacaklarından sorumluluğu düşünülemez.

Kanunu'nun 2. maddesi uygulanma imkânına sahip olmayacağından anılan maddedeki sınırlandırmalardan da söz edilemeyecektir. Bir başka anlamla asıl işin bir bölümünün teknolojik nedenler ve uzmanlığı gerektiren bir iş koşulu aranmaksızın alt işverene devri her iki yasa bakımından olanaklıdır. Muvazaa yönünden de Borçlar Kanunu'nun hükümlerine göre değerlendirme yapılacak ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde sözü edilen muvazaa kriterleri dikkate alınamayacaktır.

Öte yandan, bahsi geçen kanunlar kapsamındaki bir işyerinde asıl işveren alt işveren uygulamasına gidildiğinde, işçi karşısında işverenlerin sorumluluğunu belirleyen bir düzenleme her iki yasa da bulunmamaktadır. Aynı şekilde Borçlar Kanunu'nun hizmet aktine ilişkin hükümleri arasında da bu konuda bir kurala yer verilmemiştir. Sorunun, Borçlar Kanunu'nun 141 vd maddelerinde belirtilen müteselsil borçların düzenlendiği hükümler çerçevesinde çözümü mümkün olabilir.

Bununla beraber basın çalışanlarıyla ilgili 5953 sayılı Yasa ile Deniz İş Kanunu'na tabi işyerlerinde alt işverenlik uygulamasına ilişkin bir Yargıtay kararına rastlanmamıştır.

#### 5- ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ İLE İŞYERİ DEVRİ ARASINDAKİ BAĞLANTI

İşyerinin bir bölümünün devri ile işin bir bölümünün alt işverene bırakılması birbirinden farklıdır. Alt işverene verilmeye geçici bir durum söz konusudur. Alt işveren asıl işverene ait işyerinden belli bir işi almıştır. Devralan işveren ise işyerini elde etmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinde işyerinin bir bölümünün devri de öngörülmüş olmak-

la, bazı uygulamaların işyeri devri mi yoksa asıl işveren alt işveren ilişkisi mi olduğunu belirlemek önem kazanmaktadır. Zira her iki hukuki müesseyeye bağlanan sonuçlar birbirinden farklıdır. Asıl işverenin alt işveren ile birlikte devamlı bir sorumluluğu söz konusu iken, işyeri devrinde devreden işverenin devirden sonraki işçilik alacaklarından sorumluluğu düşünülemez.

İşyerinin bir bölümünün uzun süren kira ilişkisi ile başkasına devri halinde bu sorun ortaya çıkar. Belediyeye ait bir sosyal tesisin işletmecisinin ihale yoluyla 49 yıllığına ve kira ilişkisine dayanılarak bir şirkete verildiği bir örnekte, işyeri devrini mi, yoksa asıl işveren alt işveren ilişkisinin mi geçerli olduğu üzerinde durulabilir. Düşüncemize göre konuyu ikiye ayırarak ele almak gerekir. İlk olarak, kira ilişkisinde işyerinde bulunan araçlar, makine alet ve diğer işin yürütümü ile ilgili her türlü donanım kiracıya devredildiği taktirde işyerinin o bölümüyle ilgili işverenin kira ilişkisi boyunca hiçbir tasarruf hakkı kalmamıştır. Aslında mülkiyet hakkı kiraya veren işverende olduğundan kira ilişkisi içinde işyerinin kiraya verilen bölümünün satım, trampa, bağışlama şeklinde bir işlemle başka birine devri her zaman mümkündür. Ancak mülkiyet hakkından doğan bu üstün hakkın kullanımı dışında, kiraya veren işverenin kira ilişkisinin devamı sırasında kiraya verdiği bölümde işin yürütümü ile ilgili bir tasarruf hakkının olmadığı hallerde kiralama işleminin, işyeri devri olarak değerlendirilmesi gerekir.

Bu açıklamalara göre yukarıdaki örneğe dönüşülecek olunursa, belediyenin kiraya verdiği sosyal tesiste hizmetin yürütümüyle ilgili her türlü donanım kiracıya devredilmiş ve ya da malzemesiz olarak teslim edilmekle birlikte kiracı mal veya hizmet üretimine yardımcı her türlü malzemeyi kendi getirmişse, kiraya veren işin yürütümü ile ilgili bir tasarruf hakkının olmadığı, ancak koşulların oluşması halinde kira ilişkisini sonlandırabileceği düşünülmeli ve aradaki ilişkinin işyeri devri niteliğinde olduğu sonucuna varılmalıdır. Uzun süreli kiralama kira ilişkisinin kurulması da bizi, kiraya veren işverenin tasarruf yetkisini devrettiğine ve işlemin, işyerinin bir bölümünün devri niteliğinde olduğuna yaklaştırmaktadır.

Bu durumda kiraya verilen bölümde sadece kiracı konumundaki işverenin kiraya veren işveren-

den devraldığı ya da kendisinin işyerine getirdiği işçilerinin çalışması gerekir. Kiraya veren işveren işçilerinin de bu bölümde çalışmaları halinde bu işçiler ile işverenler arasındaki ilişkinin, geçici iş ilişkisi veya hizmet akti devri niteliğini taşıması olasıdır. Aksi halde kiraya veren işverenin kiralan bölümde işçi çalıştırması, bu yerde tasarruf yetkisini haiz olduğu anlamındadır.

İkinci olarak; işyerinin bir bölümünün kiralanmasına rağmen kiraya verilen bölümde her iki işveren işçilerinin birlikte çalışması ve işyerinde mal veya hizmet üretimine yardımcı donanım üzerinde tasarruf yetkisinin kiraya veren işverende kalması durumunda her iki işveren arasındaki ilişkinin, asıl işveren alt işveren ilişkisi niteliğinde olduğu düşünülmelidir.

İşverenler arasındaki ilişkinin tespiti önemlidir, zira işyeri devri ile asıl işveren alt işveren ilişkisinin sonuçları birbirinden farklıdır. İşyeri devrinde devreden işverenin devir anında doğmuş bulunan borçlardan sorumluluğu iki yıllık süre ile sınırlı iken asıl işveren ilişkisinin hüküm sürdüğü dönemde alt işverenin ödemekle yükümlü olduğu işçilik alacaklarından sorumludur. Yine devreden işverenin devirden sonraki dönemle ilgili bir sorumluluğu mevcut değildir.

Asıl işveren alt işveren ilişkisinde alt işverenin işyerinden ayrılması ve işçilerin aynı şekilde asıl işveren işyerinde çalışmaya devam etmeleri halinde, işçiler artık asıl işverenin gerçek işçisi olarak değerlendirilmelidir. Bu durum da alt işveren işyerini asıl işverene devretmiş sayılmalıdır. İlerde doğacak olan kıdem tazminatından devreden alt işverenin devir tarihindeki ücret seviyesi ve kendi çalıştırdığı süre ile sınırlı sorumluluğu esastır. Bunun yanında aynı dönem için önceki asıl işveren de alt işverenle birlikte sorumludur.

Alt işverenlerin işyerinden ayrılmalarının ardından kesinti olmaksızın yeni bir alt işverenin gelmesi ve işçilerin birbirini izleyen bu alt işverenler yanında aralıksız çalışmaya devam etmeleri halinde, alt işverenler açısından bir işyeri devrinin olup olmadığı, çözüm bekleyen önemli bir sorun olarak karşımızdadır. Çoğunlukla asıl işverene ait işyerinden birbiri ardına iş alan alt işverenler arasında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesi anlamında bir hukuki işlemin varlığından söz edilemez. Hatta alt işverenler birbirlerini tanımamış dahi olabilirler.

## 1475 sayılı Yasa'nın 14/2. maddesi hükmü, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinde belirtilen işyeri devrini de içine alan daha geniş bir düzenleme olarak değerlendirilebilir.

Bu konuyu da ikiye ayırmak suretiyle ele almak gerekir; ilk olarak alt işverenin ihale süresi sonunda işyerinden tamamen ayrılması ve işçilerini de birlikte götürmesi ihtimali üzerinde durulmalıdır. İşyerinde daha sonra aynı işi alan başka bir alt işveren bulursa dahi, her iki alt işveren arasında işyeri devrinden söz etmek pek mümkün değildir. Zira 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinde işverenler arasında hukuki bir işleme dayalı olarak işyeri devri halinde devam eden hizmet akitlerinin devralan işverene geçeceği, yine devir anında doğmuş olan borçlardan her iki işverenin birlikte sorumlu olacağı kabul edilmiştir. Alt işverenin süresinin sonunda ya da süresinden önce asıl işveren alt işveren ilişkisinin sonlandırılması nedenine dayalı olarak tüm işçilerini alarak işyerinden ayrılması ve ardından işin asıl işveren tarafından başka bir alt işverene verilmesi örneğinde, alt işverenler arasında hukuki bir ilişki bulunmamaktadır. Hukuki ilişki, alt işverenler ile asıl işveren arasında gerçekleşmiştir. Düşüncemize göre, işin daha sonra başka bir alt işverene verilmesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesi anlamında işyeri devri niteliğinde değildir.

İkinci olarak, süresi sona eren alt işverenin işçilerini başka işyerine götürmemesi ve aynı işçilerin yeni alt işveren işyerinde ara vermeksizin çalışmalarını ihtimali üzerinde durulmalıdır. Belirtmek gerekir ki, asıl olan süresi sona eren alt işverenin işyerinden ayrılması anında işçilerini de beraberinde başka işyerlerine götürmesidir. Bunun tersine alt işveren işçilerinin, alt işverenin işyerinden ayrılmasına rağmen yeni alt işveren yanında aynı şekilde çalışmayı sürdürmeleri, alt işverenler arasında örtülü bir hukuki işlem niteliğindedir. Bu hukuki işlemde alt işveren işçilerini başka bir işyerine davet etmemiş ve yeni alt işveren işverende çalışmaya devam etmeleri örtülü biçimde isten-

miştir. Bunun bir tür işyeri devri olduğu kabul edilmelidir.

Alt işverenlerin aralarında herhangi bir hukuki işleme bağlı olmaksızın değişmesini işyeri devri olarak kabul etmediğimiz taktirde, her bir alt işverenin kendi dönemiyle ilgili olarak işçilik haklarından sorumluluğu esas alınmalıdır. Bu ihtimalde asıl işverenin sorumluluğu yasa gereği alt işverenin sorumlu olduğu tutarı aşamayacağından bazı uygulama sorunları ortaya çıkar. Örneğin işyerinde periyodik olarak 11'er aylık sürelerle işçi çalıştıran alt işverenler yönünden hiçbir zaman kıdem tazminatı ile izin ücreti ödeme yükümlülüğü doğmaz ve buna rağmen asıl işverenin bu işçilik haklarından sorumluluğu gündeme gelir. Oysa asıl işverenin sorumluluğunun alt işveren veya işverenlerin ödemekle yükümlü olduğu miktarları geçmesi düşünülemez.

1475 sayılı Yasa'nın 14/2. maddesi hükmü, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinde belirtilen işyeri devrini de içine alan daha geniş bir düzenleme olarak değerlendirilebilir. Gerçekten maddede, işyerlerini devir veya intikalinden söz edildikten sonra "...yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli..." denilmek suretiyle uygulama alanı daha geniş biçimde çizilmiştir. Bu itibarla alt işverenler arasında belli bir hukuki işleme dayanan ya da dayanmayan her türlü el değiştirmeler, 1475 sayılı Yasa'nın anılan maddesinin uygulanmasını gerektirecektir. O halde kıdem tazminatı açısından sorunu çözmek daha kolaydır. Asıl işveren alt işveren ilişkisinin sona ermesinin ardından işyerinden ayrılan alt işveren ile daha sonra aynı işi alan alt işveren arasında hukuki ya da fiili bir bağlantı olsun ya da olmasın kıdem tazminatı açısından önceki işverenin, devir tarihindeki ücret ve kendi dönemi ile sınırlı sorumluluğu, son alt işverenin ise tüm süreden sorumluluğu düşünülecektir.

## 6- ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDE HUKUKİ SORUMLULUK

Asıl işverenin sorumluluğu, alt işverenin hukuki sorumluluğu ile sınırlıdır. Alt işveren işçileri iş sözleşmesinden veya İş Kanunu'ndan doğan haklarını bu işverenlerden dilediğinden veya birlikte

her ikisinden talep edebilirler. Asıl işverenin alt işverene rücu hakkı mevcuttur<sup>43</sup>.

Alt işverenin kendi işçisi karşısında yüklendiği sorumluluk noktasında asıl işverenle birlikte müteselsil mesuliyet içine sokulması, kanun koyucunun işçiler lehine duyduğu bir endişeden kaynaklanmaktadır. Genellikle dar çerçeveli işlerle uğraşan, mali imkânları sınırlı olan, daha doğrusu küçük bir işveren olan alt işverenin işçilerinin işçilik haklarının zayi olmaması için asıl işveren de alt işverenin sorumluluklarının yerine getirilmesine ortak edilmiştir<sup>44</sup>.

Asıl işverenlerin sorumluluklarının kapsamına, bu işçilerin alt işverenle olan hizmet akti, İş Kanunu veya o işyeri ile ilgili olan yükümlülükleri girer. Ayrıca, işçinin asıl işverenden alınan işte çalışma-

bu Kanundan, iş sözleşmesinden ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden sorumlu tutulması şeklindeki düzenleme, asıl işverenin sorumluluğunun genişletilmesi olarak değerlendirilmelidir. Bu durumda, ihbar, kıdem, kötüniyet ve işe iade sonucu işe başlatmama tazminatları ile ücret, fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatili, yıllık izin, ikramiye, pirim, yemek yardımı, yol yardımı gibi tüm işçilik haklarından birlikte sorumluluk esastır.

Kanunun kullandığı “birlikte sorumluluk” deyiminden tam teselsülün kastedildiği sonucuna varmak gerekir<sup>47</sup>. Böylece alacaklı işçi, kendi işvereni olan alt işverenden alamadığı işçilik haklarını dilerse alt işverenden dilerse asıl işverenden isteyebilecek, hatta her ikisinden birden talepte bulunabile-

## Asıl işverenin ödemek zorunda kaldığı tutarlar için alt işverene rücu etmesi mümkündür. Asıl işveren ile alt işverenin arasındaki rücu ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlıklar iş mahkemeleri yerine, miktar ve değere göre asliye hukuk ya da sulh hukuk mahkemelerinde görülmelidir.

sından kaynaklanması gerekir. Alt işveren işçileri, başka akitlerden (kira gibi) ya da kanunlardan doğan talepleri, asıl işverenden alınan işte çalışmasından kaynaklanmadığından asıl işverene karşı ileri süremeyeceklerdir. Alt işveren işçileri için ayrı bir toplu iş sözleşmesi yapıldığı durumlarda, işçinin toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan talepleri de bu sorumluluğun kapsamına dahildir<sup>45</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/6 son cümlesi uyarınca asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işverenle birlikte sorumludur. 1475 sayılı İş Kanununda bu şekilde asıl işverenin sorumluluğu belirlenmemiştir. Sadece alt işverenin asıl işverenle birlikte sorumluluğu olduğu durumlar açıklanmıştır. Kanunun bu hükmünden çıkan sonuca göre; işçi haklarında asıl sorumluluk işçi ile hizmet sözleşmesini yapmış olan alt işverene yükletilmiş ve bunun yanında asıl işverenin de birlikte sorumluluğu esas kabul olunmuştur<sup>46</sup>. 4857 sayılı İş Kanunu ile asıl işverenin,

cektir. Bununla birlikte işçi asıl işveren ile alt işverenlerden birinden tahsil ettiği işçilik alacağını diğerinden yeniden talep edemeyecektir. Asıl işverenin ödemek zorunda kaldığı tutarlar için alt işverene rücu etmesi mümkündür. Asıl işveren ile alt işverenin arasındaki rücu ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlıklar iş mahkemeleri yerine, miktar ve değere göre asliye hukuk ya da sulh hukuk mahkemelerinde görülmelidir<sup>48</sup>.

Bu noktada kamuya ait işyerinde alt işverene verilen bir işte alt işveren işçisi olarak çalışan işçinin, 6772 sayılı Yasa uyarınca ödenmesi gereken ilave tediye ödeneğinden yaralanıp yararlanamayacağı önem kazanmaktadır. Alt işverenin böyle bir ödemeyi yapma zorunluluğunun bulunmadığı açıktır. Zira kamu işvereni değildir ve her ne kadar kamuya ait bir işyerinden iş almışsa da o işin görüldüğü işyeri kendisi için ayrı bir işyeri niteliğindedir. Aksi halde, alt işverenin işinin görüldüğü bu yerin de asıl işverene ait olduğunun kabul edilmesi durumunda, bu işçilerin de asıl işverene ait işçi sayısına eklenmesi ve kolektif iş hukuku bakımından birlikte de-

ğerlendirilmesi gerekir. Oysa, gerek Yargıtay'ca ve gerek öğretide alt işverence işin görüldüğü yerin ayrı bir işyeri olduğu kabul edilmektedir<sup>49</sup>.

Bu durumda muvazaalı ya da kanuna karşı hile niteliğinde yapılmış olan sözleşmeler ayrık olmak üzere kamuya ait işyerinde alınan bir işte çalışsa dahi, kamu işvereni niteliğinde olmayan bir alt işverenin işçisi, ilave tediye ödemesinden yararlandırılmamalıdır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi konuyla ilgili olarak verdiği 29.11.2005 tarihli bir kararında, kamuya ait bir işyerinden iş alan alt işverenin işçisinin, ilişkinin muvazaalı olduğunun kanıtlanamadığı dönem için ilave tediye alamayacağını kabul etmiştir<sup>50</sup>.

İş Kanunu'ndan doğmayan 2821 sayılı Yasa'da düzenlenmiş olan sendikal tazminatın 4857 sayılı İş Kanunu 2/6 son cümle hükmüne göre asıl işverene yüklenmesinin mümkün olup olmadığı üzerinde durulmalıdır. Bu noktada ilk bakışta asıl işverenin bu tazminattan sorumlu olmayacağı söylenebilir de, işverenin sendikal haklara saygılı davranması iş ilişkisinden kaynaklanan borçları arasındadır. Kaldı ki, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde eşit davranma borcu düzenlenmiş ve sendika üyeliği sebebiyle işçiler arasında ayırım yapılması yaptırıma bağlanmıştır. Bu ayırımın sonuçlarından biri olan sendikal tazminatın ayrı bir yasa da düzenlenmiş olması, asıl işverenin anılan tazminattan sorumlu olmadığı şeklinde yorumlanmalıdır. Hemen belirtelim ki Yargıtay'ın 1475 sayılı Yasa döneminde verdiği bir kararda, asıl işveren sendikal tazminattan sorumlu tutulmuştur<sup>51</sup>.

Alt işverenlerin değişmesi ve işçinin yeni alt işverenler nezdinde çalışmaya devam etmesi halinde sorumluluğun belirlenmesi gerekir. Sorunun, alt işverenin işyeri devri olarak değerlendirilmesi yoluyla çözümü mümkün görülebilir. Gerçekten asıl işverene ait bir işyerinden iş alınmış olsa da, işin görüldüğü işyeri alt işverene aittir. Nitekim alt işverene ait bu işyerinde örgütlenmiş bir sendikanın yetki alması ve ayrı bir toplu iş sözleşmesi imzalanması da mümkündür. Gerçi, ihaleyi kaybederek işyerinden ayrılan alt işveren ile ihaleyi kazanan yeni alt işveren arasında hiçbir hukuki ilişki yoktur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinde, işyerinin tamamının veya bir bölümünün hukuki bir işleme dayalı olarak devredilebileceği öngörülmüştür. Halen yürürlükte olan 1475 sayılı Yasa'nın 14.

## Asıl işverenin sorumluluğunun alt işverenlerin sorumluluğunu aşması mümkün olmaz.

maddesinde ise, "...işyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi..." halinde kıdem tazminatının hizmet süreleri toplamı üzerinden hesaplanacağı hükme bağlanmıştır. Anılan maddede işyerinin herhangi bir suretle başka bir işverene geçmesi düzenlendiğine göre alt işverenler arasında bir hukuki ilişkiye dayanmayan el değiştirmeler de işyeri devri olarak değerlendirilmelidir. Sorunun başka şekilde çözümü de mümkün olmaz. Nitekim, son alt işveren dahil her bir alt işverenin kendi dönemi ile sorumlu olduğu kabul edilirse, asıl işveren işyerinde kesintisiz çalışmış olan işçinin kıdem tazminatı başta olmak üzere tüm işçilik haklarının bölünerek alt işverenlerden istenmesi gibi bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Bu noktada, asıl işveren yönünden tüm süre için ve son ücrete göre yapılması gereken bir hesaplama geçerli iken, alt işverenlerin bundan daha az bir sorumluluk içine girmeleri söz konusu olur. Oysa asıl işverenin sorumluluğunun alt işverenlerin sorumluluğunu aşması mümkün olmaz.

Yargıtay'ın bir kararında, işçinin aralıksız olarak değişen alt işverenler işyerinde çalışılması halinde ihbar tazminatının tüm süreye göre hesaplanması ve son alt işverenle birlikte asıl işverenin sorumlu tutulmasının gerektiği sonucuna varılmıştır<sup>52</sup>. Bir başka kararda, son alt işverenin 1475 sayılı Yasa'nın 14. maddesi uyarınca tüm süre ve son ücrete göre hesaplanacak olan kıdem tazminatından, bir önceki alt işverenin ise çalıştırdığı dönem ve ücreti üzerinden belirlenmesi gereken kıdem tazminatından sorumlu olduğu açıklanmıştır<sup>53</sup>.

O halde feshe bağlı haklar olan ihbar, kıdem tazminatı ile izin ücretleri bakımından son alt işveren, önceki alt işverenlere geçen hizmetler yönünden asıl işverenle birlikte sorumludur. Şayet davada önceki alt işverenler de davalı gösterilmişse, bu alt işverenlerin sorumluluğu kıdem tazminatı yönünden kendi dönemleri ve son ücret seviyesi ile sınırlı olmalıdır. Önceki alt işverenlerin bir kısmının davalı gösterilmesinde de sorumluluk aynı şekilde belirlenmelidir. Zira anılan 14. maddede, her

bir alt işverenin kendinden önceki alt işveren döneminden sorumlu olması değil, sadece fesihte, son işverenin tüm süreden sorumlu olması hali düzenlenmiştir. Bu durumda sondan bir önceki alt işverenin sorumluluğu da kendi çalıştırdığı süre ve son ücret sınırlamasına tabi olmalıdır.

Alt işveren işçisi, asıl işverenin iş düzenine uyum zorundadır. Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre, işyeri çalışma düzeninin ihlali durumunda asıl işveren, toplu iş sözleşmesi ya da diğer objektif hukuk normlarından olan ve genellikle kendisi tarafından belirlenen işyeri iç yönetmeliği veya işyeri uygulamasına dayanarak disiplin cezası verebilecek hatta gerekirse iş sözleşmesini feshedebilecektir<sup>54</sup>.

Asıl işverenin işçileri arasında eşit işlem yapma borcunun alt işveren işçileri için de söz konusu olacağı aynı yazar tarafından ileri sürülmüştür. Düşüncemize göre, iş ilişkisi alt işveren ile işçi arasında olmakla, asıl işverenin işçiye disiplin cezası uygulama ya da iş sözleşmesini feshetme hakkı bulunmamaktadır. Aynı şekilde işverenin eşit davranma borcu kendi işçileri bakımından geçerlidir. Alt işveren işçileri yönünden 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinin asıl işverene yükümlülük getirmesi söz konusu olmaz. Yargıtay'ın 27.3.2006 tarihli bir kararı da bu yöndedir<sup>55</sup>. Ancak iş düzenini bozan işçi yönünden asıl işverenin durumu alt işverene bildirmesi ve işçiye disiplin cezası uygulanmasını isteme imkânı vardır. İş aktinin haklı feshine imkân veren davranışların bildirilmesi ve gereğinin yapılmasının istenmesi de olanaklıdır. Alt işverenin işçiye gerekli cezayı uygulamaması halinde bu durum, asıl işverene asıl işveren alt işveren ilişkisini sonlandırma yönünde bir imkân sağlayabilecektir.

Alt işveren işçisinin asıl işverene ait işyerinde bir zarar vermesi halinde de, asıl işverenin alt işverenden zarar karşılığı işçinin ücretlerinden kesinti yapılmasını istemesi de mümkündür.

Alt işveren çalıştırdığı işçilere karşı, işveren konumundadır. Bu bakımdan, alt işverenin İş Kanununda, öngörülen cezai sorumlulukları söz konusu olacaktır<sup>56</sup>.

Asıl işveren ile alt işveren arasında müteselsil sorumluluğunu bulunduğu yukarıda açıklanmıştı. Bunun anlamı, işçi, işverenlerden her ikisinden veya dilerse herhangi birinden bu haklarını talep

edebilecektir. Düşüncemize göre, asıl işveren ile alt işveren arasında zorunlu dava arkadaşlığı da bulunmamaktadır. Ancak bazen ispat konusunda bir sorun ile karşı karşıya kalınabilir. Sadece asıl işverenin dava edilmesi durumunda, alt işverenin davadan haberdar olmaması sebebiyle işçinin talep konusu isteklere hak kazanıp kazanamayacağı noktasında sorunlar yaşanabilir. Öyle ki, alt işverenin işçilik haklarını ödemiş olması ve işçiden ibraname almış olması ya da işçinin istifa etmesine rağmen asıl işverenin bu gelişmelerden haberdar olamaması olasıdır. Düşüncemize göre, yine de bu durum davanın her iki işverene karşı birlikte açılmasını gerektirmemelidir. Asıl işverene yönelen taleplerin ardından asıl işverenin bu durumu yönetince ve ilerde rücuva esas olacak biçimde alt işverene duyurması gerekir. Hatta asıl işveren aleyhine devam eden davada alt işverene davanın ihbarı bu sorunları tamamen ortadan kaldırır. Nitekim Yargıtay, asıl işveren aleyhine açılan davada savunma olarak davanın alt işverene ihbarının talep edilmesi halinde mahkemece bu yönde usulü işlemlere gidilmemiş olmasının savunma hakkının kısıtlanması olarak değerlendirildiği görülmektedir<sup>57</sup>. Bununla birlikte Yargıtay'ın her iki işveren arasında mecburi dava arkadaşlığı olduğuna dair bir kararı da mevcuttur<sup>58</sup>.

Asıl işveren alt işveren ilişkisinde birlikte sorumluluktan söz edilebilmesi için işçilik alacağının bu ilişkinin hüküm sürdüğü dönemler içinde doğmuş olması gerekir. Bu ilişkinin kurulmasından önce işçinin, alt işverenin bir başka işyerinde yapmış olduğu çalışmalardan asıl işverenin sorumluluğu düşünülemez. Bu durum, alt işveren işçilerinin sadece asıl işverenden alınan işte çalıştırılması koşulunun bir sonucu olarak karşımıza çıkar. İşçinin asıl işveren ile alt işveren arasında ilişkinin kurulmasından önce alt işverenin diğer bir işyerinde geçen çalışmaları, alt işveren yönünden bir bütün olarak değerlendirilebilecek ise de, asıl işverenin sorumluluğu asıl işveren alt işveren ilişkisinin hüküm sürdüğü dönemle sınırlıdır. Zira asıl işveren açısından işyeri devri ya da hizmet akdi devrinden söz edilemez. O halde kıdem tazminatı yönünden alt işverenin sorumluluğu daha fazla olmakla birlikte asıl işveren sadece alt işverene verilen iş kapsamında işçinin çalıştığı süre ile sınırlı olacaktır. Yine, asıl işverenin sorumluluğunu gerektiren ih-

bar öneli veya ihbar tazminatı hesabında işçinin alt işverenin başka işyerinde geçirdiği süreler gözetilmeyecektir. İzin hakkı bakımından da asıl işverenin sorumluluğunun belirlenmesi için işçinin asıl işveren alt işveren ilişkisi kapsamında çalışmaya başladığı tarih gözetilmelidir. Örneğin, iş sözleşmesinin feshi halinde ortaya çıkan kullandırılmayan izin ücretinden sorumluluğun asıl işveren yönünden doğması için asıl işverenden alınan işte en az bir yıl süreyle çalışılmış olması gerekir.

Asıl işveren ile alt işveren arasında ilişki kurulduktan sonra alt işverenin işyerini başka bir alt işverene devretmesi halinde alt işverenin yerini devralan alt işveren alır. Devir tarihinden sonra asıl işverenle alt işveren ilişkisi devralan işveren arasında devam eder. Zira devralan işveren 4857 sayılı İş Kanununun 6. maddesi uyarınca devam eden iş sözleşmelerinin tarafı olmuştur.

Aynı şekilde asıl işverenin işyerini devri de alt işverenlik uygulamasını sona erdirmez. İşyerinde çalışmakta olan işçiler alt işverenin işçisi olmakla devralan işveren de devri tarihinden sonra asıl işveren olarak değerlendirilmelidir.

Belli bir süre ya da belli bir işin yapılması için tesis edilen asıl işveren alt işveren ilişkilerinde işçilerin belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalıştırılmaları olanaklıdır. Gerçekten, usulüne uygun olarak tesis edilen bir asıl işveren alt işveren ilişkisinde objektif nedenlerin varlığı halinde alt işveren işçileri ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir. Yine açıklanan olguların varlığı halinde, belirli süreli iş sözleşmelerinin yenilenmesi için 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11/2. maddesinin aradığı esaslı nedenin bulunduğu kabul edilmelidir.

5538 sayılı Yasa ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesine eklenen fıkralarla, kamu kurum ve kuruluşları ile sermayesinin yüzde ellisinden fazlasının bu kuruluşlara ait olduğu ortaklıklarda yüklenici ya da alt işveren işçilerinin kamu kadrolarına atanmasının mümkün olmadığı ve kamu işçileri ile aynı hakları talep edemeyecekleri kamu işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacakları açıklanmıştır. Esasen bahsi geçen değişiklik hükümleri yürürlüğe girmemiş olduğunda dahi, kamu kurumundan iş alan bir yüklenicinin işçisinin kamudan kadro talep etmesi mümkün değildir. Yine alt işveren işçisinin bu yönde bir talep hakkı olmaz. İşe iade davasında feshin geçersizliği

sonucuna alt işverene ait işyerine işe iadesine karar verilmekte ve sadece işe başlatmama tazminatı ile boşa geçen süre ücreti yönlerinden birlikte sorumluluk hükümleri kurulmaktadır. Alt işveren ya da yüklenici işçisinin, kamu kurum ve kuruluşunun tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden faydalanması da olanaklı değildir. Bu açıklamalara göre 5538 sayılı Yasa ile yapılan değişikliklerin sonuca etkisinin olmadığı söylenebilir.

Ancak muvazaalı şekilde yüklenici ya da alt işverenlik ilişkisinin kurulması halinde, işçinin anayasa ve yasalarla sağlanmış olan haklarının yine yasal hükümler çerçevesinde önüne geçilmesi doğru olmaz. Bu itibarla 5538 sayılı Yasa ile getirilen hükümlerin muvazaalı ilişkiler haricinde sonuç doğuracağını söylemek gerekir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesine eklenen son iki bentte ise, hizmet alımı şartnamesinde işçinin kamu kurumlarınca işçi alma ve çıkarma yetkisine dair ve daha önce çalışmış olan işçilerin çalıştırılmaya devam olunacağına dair hükümlerin konulamayacağı açıklanmıştır. Bu düzenlemenin amacı da tam olarak anlaşılammıştır. Şartname-lerde işçi alma ve çıkarma yetkisinin asıl işveren ya da ihale makamına verilmesi, diğer delillerle birlikte değerlendirildiğinde muvazaalı kriterleri arasında sayılabilir. Aynı şekilde asıl işverenin eski işçilerinin çalıştırılmaya devam olunacağına dair hükümlerin şartnamede yer alması başlı başına bir sonuç doğurmasa da, muvazaayı gösteren olgulardan biri olarak kabul edilebilir. Esasen son iki bentte yer alan bu düzenlemelerin bir yasa hükmü olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alması bir eleştiri konusu olabilir. Kamu kurumlarınca açılan ihale şartnamesine hangi hükümlerin konulacağı ve hangi kuralların yer almaması gerektiği hususları, yasa yerine genel düzenleyici işlemle (tamim vb.) belirlenebilecek bir konudur. Düşüncemize göre önemli olan şartnamede yer alan hükümler değil, uygulamanın kendisidir. Şartnamede böyle bir kurala yer verilmesine, hatta tersine asıl işverenin eski işçilerinin çalıştırılmasına devam olunamayacağını öngörülmesine rağmen, asıl işverenin önceki işçilerinin hakları kısıtlanmak suretiyle alt işveren işçisi olarak çalıştırılması yasa- da açıkça muvazaalı nedeni olarak sayılmıştır. Bu durumda salt şartname hükümlerinin sonuca bir etkisi olmasa gerekir.

5538 sayılı Yasa'nın ilgili maddesinin gerekçesinde, "Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kamu kurum ve kuruluşları ile bunların doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin en az yüzde ellisine sahip oldukları ortaklıklarda, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu veya diğer özel kanun hükümleri çerçevesinde yapılan hizmet alımları neticesinde yükleniciler tarafından istihdam edilenler; hizmet alımını yapan kamu kurum ve kuruluşları ile ortaklıklarının, kendilerinin asıl işvereni olduğunu iddia ederek bu kurumların aslı kadrolarına atanmayı talep etmekte veya bu kurumlarda uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi ya da personel kanunundan yararlandırılma talebinde bulunmaktadır. Yapılan düzenlemeyle, kamu kurum ve kuruluşları ile bunların ortaklıklarının, hizmet alımı amacıyla sözleşme yaptıkları yükleniciler veya işverenler tarafından istihdam edilenlerin aslı işvereni olmadığı hususuna açıklık getirilmektedir." şeklinde bir ifadeyle eklenen fıkraların amacı açıklanmıştır. Belirtmek gerekir ki, bahsi geçen fıkraların yürürlüğe girmesinden önce muvazaalı olgusu dışında kamu kurum ve kuruluşları ile bağlı ortaklıklardan iş alan yükleniciler ile alt işveren işçilerinin asıl işverene ait işyerinde aslı kadroya atanma talepleri yasal bir dayanaktan yoksundur. Ancak kamu kurum ve kuruluşlarının da muvazaalı bir işlem içine girmeleri halinde, bir başka anlatımla işçi gerçekte kamu kurumunun işçisi olduğu halde alt işveren işçisi olarak gösterilmişse, işçinin gerçek işverene ait işyerinde işçilere sağlanan haklardan yararlanması gerekecektir. Nitekim Yargıtay kararlarında<sup>59</sup>, muvazaalı taşeron ilişkilerinin kanıtlanması durumunda, işe iade davasının gerçek işveren olan ihale makamı aleyhine açılarak sonuçlandırılması gerektiği kabul edilmektedir.

Yine gerekçede, yüklenici ya da alt işveren işçilerinin asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmelerinden yararlanma taleplerinin varlığından söz edilmiştir. Gerekçeye göre, eklenen fıkraların bir amacı da bu taleplerin önünü kesmektir. Bu konuda da belirtmek gerekir ki, yüklenici ya da alt işveren işçilerinin asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanma taleplerinin yerinde olmadığı konusunda öğreti<sup>60</sup> ve uygulama<sup>61</sup> açısından tam bir görüş birliği vardır. Bu itibarla 2. maddeye eklenen fıkraların bu açıdan da bir etkisi bulunmamaktadır.

5538 sayılı Yasa'nın ilgili maddesinin gerekçesinde, kamu kurum ve kuruluşları ile bağlı ortaklıklarda yükleniciler ile alt işverenlerce istihdam edilenlerin, aslı işverenin kamu kurumu, kuruluşu ya da bağlı ortaklık olmadığı vurgulanmak istendiği de belirtilmiştir. 4857 sayılı İş Kanun'unda "aslı işveren" kavramına yer verilmemiştir. Asıl işveren, alt işveren<sup>62</sup> ve müteahhit, taşeron<sup>63</sup> kavramlarının dışında kalan ve gerekçede yer alan "aslı işveren" ifadesi de tereddüt konusudur. Yine de, bu ifade ile gerçek işverenin anlatılmak istendiği söylenebilir.

## 7- TOPLU İŞ HUKUKUNDA ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN UYGULAMASI

Alt işveren işçisi, asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkına sahip değildir. İşçinin, asıl işin bir bölümünde ya da yardımcı işlerde çalışmakta oluşunun sonuca bir etkisi yoktur. Buna karşın Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 1987 yılında vermiş olduğu bir kararında alt işveren işçilerinin de asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanması gerektiği kabul edilmişti<sup>64</sup>. Yargıtay'ın bu kararı öğretide haklı olarak yoğun biçimde eleştirilmiştir<sup>65</sup>.

Yargıtay, öğretideki haklı eleştirileri de dikkate alarak görüşünü değiştirmiş ve bugün için alt işveren işçisinin asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağı görüşü, istikrar kazanmış durumdadır<sup>66</sup>.

Bir işverenin işyerinde işçi çalıştıran diğer işverenin işçilerinin, çalıştıkları işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmelerinden yararlanamamaları kuşkusuz onların hiçbir şekilde toplu iş sözleşmesinin düzeni içerisinde yer almamaları demek değildir. Diğer işverene bağlı işçiler, işverenlerinin iş aldığı ve bu nedenle fiilen iş görme borcunu yerine getirdikleri işyeri dışında bir işyerine bağlı olduklarından, bu işyeri için yapılmış toplu iş sözleşmesinden yararlanacaklardır<sup>67</sup>.

Alt işveren işçisinin, çalıştığı iş kolunda kurulu sendikaya üye olması veya dayanışma aidatı ödemesi koşuluyla alt işveren ile sendika arasında bağlanmış bir toplu iş sözleşmesinin mevcudiyeti halinde bu toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkündür. Bu husus 1475 sayılı Yasa döneminde öğreti ve Yargıtay'ca kabul edilmiş ve 4857 sa-

yılı İş Kanununun 2. maddesinde de açıkça benimsenmiştir.

Alt işveren işçilerinin çalıştıkları yer, asıl işverenden bağımsız bir işyeri olarak kabul edildiğinden, “bir işyerinde aynı dönem içinde birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz” (2822 sy. K. md. 3) kuralına aykırılıktan da söz edilemeyecektir<sup>68</sup>.

Kanuna karşı hile ve muvazaaya söz konusu olduğunda asıl işveren alt işveren ilişkisi geçerli olmadığından, alt işveren işçileri de asıl işveren işçileri ile aynı işleme tabi tutulacaklardır<sup>69</sup>. Esasen asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaaya dayandığı ortaya çıktığında ortada tek bir işveren vardır; o da muvazaalı ilişkide asıl işveren olarak belirtilen gerçek işverendir. Muvazaalı ilişkide alt işverenin muvazaanın tarafı olmaktan öte bir rolü bulunmamaktadır. Bu durumda işçilerin sendikaya üye olmaları ve bunun işverene bildirilmesinin ardından veya dayanışma aidatı dilekçesi vermeleri halinde gerçek işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları söz konusu olacaktır.

## 8- ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDE İŞE İADE SORUNU

### a) Fesih Bildirimine İtiraz ve Husumete Dair Sorunlar

İşe iade davaları ile ilgili olarak birkaç yönden asıl işveren alt işveren ilişkisi üzerinde durulmalıdır. Öncelikle davanın sadece asıl işverene yöneltilmesi doğru olmaz. Zira işçi, alt işverenin işçisidir ve dava açma ölçütü olarak aranan 30 işçi sayısında alt işveren işçilerine dahildir. Aynı şekilde işçinin daha önce asıl işverende geçen süresi, iş güvencesinden yararlanma ölçütü olan altı aylık kıdem hesabında dikkate alınmaz.

Yargıtay, asıl işveren alt işveren arasındaki ilişkinin muvazaaya dayandığı ileri sürülüyorsa, sadece asıl işverene karşı açılan davanın husumet yokluğu sebebiyle reddinin gerekeceğine karar vermiştir<sup>70</sup>. O halde, işe iade davası dışında kalan davaların, yasa gereği aralarında müşterek müteselsil sorumluluk bulunan asıl işveren alt işverenden herhangi birine açılması mümkün olduğu halde, işe iade davasının özelliği gereği salt asıl işveren dava edilemeyecektir<sup>71</sup>.

Bu durumda davanın, alt işverene karşı veya alt işverenle birlikte asıl işverene karşı açılması gere-

kir. Ancak her iki işverene karşı birlikte dava açılabilmesi için fesih anında asıl işveren alt işveren ilişkisinin varlığı gerekir. Yoksa söz konusu ilişkinin bitiminden sonra iş sözleşmesinin feshinde ortada tek bir işveren olduğundan, davanın bu işverene karşı açılması zorunludur. Yargıtay uygulaması da bu doğrultudadır<sup>72</sup>.

İşe iade davasının her iki işverene birlikte açılması halinde de işe iade yükümlülüğü alt işverene aittir. Asıl işveren işe iade kararı sonrası işçinin işe başlamak için başvurması ve alt işverenin işe almasından kaynaklanan işe başlatmama tazminatı ile dört aya kadar boşa geçen süre ücretinden alt işverenle birlikte sorumludur<sup>73</sup>. Yargıtay kararlarına göre, işçinin iş sözleşmesinin feshinde asıl işveren etkili olsa dahi asıl işveren hakkında işe iade kararı verilmesi yerinde değildir<sup>74</sup>.

Asıl işverene husumet yöneltilmeksizin sadece alt işveren hakkında feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadeye dair dava açıldığında, işe iade kararı tespit niteliğinde olduğundan alt işverence işe başlatılmayan işçinin sonradan işe başlatmama tazminatı ile boşa geçen süre ücretini asıl işverenden de talep edebileceği kabul edilmelidir. Bu noktada asıl işverene karşı bir aylık süre içinde işe iade davası açılmamış olmasının, yasadan doğan birlikte sorumluluğu bertaraf etmeyeceği düşünülmelidir.

Muvazaaya dayanan ilişkilerde davanın muvazaalı şekilde işçi çalıştıran işverenlerden biri hakkında açılmasının dava açma süresi yönünden etkisi üzerinde durulmalıdır. Yargıtay çok sayıda kararında, aradaki ilişkinin muvazaaya dayandığı ileri sürülüyorsa davanın gerçek işverene karşı açılması gerektiğini kabul etmiştir<sup>75</sup>. Böyle bir halde işe iade hükmü sadece gerçek işveren aleyhine kurulmalıdır<sup>76</sup>.

Muvazaaya iddialarıyla birlikte işe iade davasında alt işveren davalı gösterilmişse, davanın husumet yokluğu sebebiyle reddi yoluna gidilmektedir. Bu arada bir aylık dava açma süresi geçtiğinde işe iade istekli davanın gerçek işverene karşı açılması da mümkün olmayacaktır.

Esasen muvazaalı biçimde işçi çalıştıran iki işveren vardır. Bunlardan biri görünüşte işverendir ve sigorta pirimlerini yatırmakta ve ücretleri ödemektedir. Asıl işveren olarak görünen ise emir ve talimatları veren işe alan ve çıkararak gerçek işve-

rendir. İşçinin bu karmaşık ilişkide gerçek işvereni belirlemesi çok da kolay değildir. Ayrıca aradaki ilişkinin muvazaaya dayandığının ispatı her zaman mümkün olmayabilir. Asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı olmadığı sonucuna varıldığı anda ise, hak düşürücü sürenin bu defa alt işveren yönünden geçirilmiş olması riski mevcuttur. Davanın her iki işverene birlikte açılması mümkün olup bu durum, dava süresiyle ilgili sorunu çözmektedir. Ancak bu durumda da yargılama sonunda bir taraf yönünden davanın reddi ve dolayısıyla harç ile ücreti vekalet ödeme yükümlülüğü belirebilir. 1475 sayılı Yasa döneminde muvazaalı şekilde işçi çalıştıran ve asıl işveren ile alt işveren görünümünde olan şirketlerin işçilik alacakları yönünden birlikte dava edildiği durumlar

iade davasında yapılan yargılama sırasında mahkemece işçinin daha önce asıl işverenin işçisi olarak çalıştığını belirlemesi halinde, yasa gereği asıl işveren alt işveren ilişkisi muvazaalı sayılacaktır. Bunun sonucu olarak da işe iade davasının, salt alt işverene karşı açılmış olması sebebiyle husumet noktasından reddi gündeme gelebilecektir. Bir aylık dava açma süresi de geçtiğinde işçinin temsile ait bu yanılıgı, iş güvencesi hükümlerini devre dışı bırakabilecektir.

Kaldı ki, asıl işveren ile alt işveren arasındaki ilişkinin muvazaaya dayanması halinde fesihle ilgili prosedürü de gerçek işverenin yerine getirmesi gerekecektir. Alt işverenin usulüne uygun olarak işçiye bildirdiği geçerli ya da haklı nedene dayanan fesihler, gerçek işverence yapılmadığı için 19.

### **Alt işveren uygulaması fesih için geçerli neden kabul edilmekle birlikte, işçinin diğer birimlerde değerlendirme olanağının bulunup bulunmadığı, başka bir anlatımla feshin son çare olması ilkesine uyulup uyulmadığı aranmalıdır.**

da müşterek müteselsil sorumluluğun kabul edildiği de düşünülürse, işe iade konusunda da işverenlerden her hangi birine dava açılmasının hak düşürücü süreyi keseceği ve gerekirse temsilde hata kabul edilerek işçi lehine yoruma gidilebileceği de bir görüş olarak ileri sürülebilir. Gerçekten muvazaaya dayanan bir hukuki ilişkinin muvazaanın tarafı olan kişilere hak bahsetmesi de düşünülemez. İşe iadeyle ilgili iş güvencesi işçinin en önemli yasal hakları arasındadır ve dava açma süresiyle ilgili bu durumun işçi lehine yorumlanması da olanaklıdır. Yine belirtmek gerekir ki, muvazaa iddiasının taraflarca ileri sürülmesine gerek yoktur<sup>77</sup>. Hakim, resen bu yönde de araştırma yapmak zorundadır. İşçinin her zaman asıl işveren alt işveren arasındaki ilişkinin boyutunu bilmesi beklenemez. Bu noktada, alt işverene karşı açılan bir işe iade davasında, asıl işveren ile alt işveren arasındaki ilişkinin muvazaaya dayandığı şeklinde mahkemenin resen tespiti üzerine husumet yokluğu sebebiyle davanın reddi her zaman gündeme gelebilecektir. Konuya dair bir örnek vermek gerekirse, asıl işveren alt işveren ilişkisinin hüküm sürdüğü düşüncesiyle alt işverene karşı açılan işe

maddede öngörülen bildirim usulüne uyulmadığından söz edilebilecektir. Daha somut bir ifadeyle, işyerinde hırsızlık yapan işçinin iş sözleşmesi alt işveren tarafından usulüne uygun olarak ve geçerli neden bildirim ile feshedildiğinde, aradaki ilişkinin muvazaalı olması sebebiyle gerçek işverenin feshinin usulüne uygun olup olmadığı bir tartışma konusunu oluşturabilecektir. Düşüncemize göre muvazaalı bir ilişkide geçerli fesih bildirimının gerçek işveren tarafından ve usulüne uygun olarak yapılması gerekirse de, görünüşte alt işverence yapılan fesih bildirimini de işveren vekili tarafından yapılmış gibi düşünülmeli ve bildirim gerçek işverence yapılmamış olması başlı başına geçersizlik sonucuna götürmemelidir.

Yargıtay konuyla ilgili olarak 12.12.2005 tarihinde verdiği bir kararında, asıl işverenin önceki işçisinin alt işveren işçisi olarak çalıştırılması ve asıl işin alt işverene verilmesi sebebiyle aradaki ilişkinin baştan itibaren muvazaaya dayandığını kabul etmiş ve alt işveren olarak belirtilen şahsa açılan davanın reddinin gerekeceği sonucuna varılmıştır<sup>78</sup>. Aynı kararda, asıl işverenin dahili dava yoluyla davaya katılması halinde bir aylık dava açma sü-

resinin geçmiş olması sebebiyle yerel mahkemenin red kararı da bozma dışı kalmak suretiyle onanmıştır.

Bununla birlikte Yargıtay'ın bir diğer kararında, işe iade davasında davanın temsilde hata sonucu yanlış hasım gösterilmek suretiyle açılması halinde davanın gerçek hasma yöneltilmesi için davacı tarafta mehil verilmesi gerektiği açıklanmıştır<sup>79</sup>. Yine Yargıtay'ın bir başka kararında, muvazaa iddiasına rağmen alt işveren olarak görünen işverene karşı işe iade davası açılması halinde, muvazaanın yargıç tarafından resen araştırılması gerektiğinden söz edilmiş ve gerçek durumun tespitinin gerektiği belirtilmiştir<sup>80</sup>. Aynı karara, muvazaa tespit edilse dahi, gerçek işverene karşı 1 aylık dava süresinin geçtiğinden ve bozmanın etkisinin olmayacağından söz edilerek muhalefet şerhi yazılmıştır.

## b) Alt İşverenlik Uygulaması ve Geçerli Neden Kavramı

Alt işveren uygulaması fesih için geçerli neden kabul edilmekle birlikte, işçinin diğer birimlerde değerlendirme olanağının bulunup bulunmadığı, başka bir anlatımla feshin son çare olması ilkesine uyulup uyulmadığı aranmalıdır<sup>81</sup>. İşçinin, alt işverene bırakılan işi dışında kalan asıl işverene ait diğer işyeri veya işyerlerinde ve öncelikle çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişikliği gerektirecek şekilde çalıştırılması esastır. Şayet çalışma koşullarında değişiklik yapılmak suretiyle bir istihdam olanağı mümkün ise, asıl işveren işçiye bu yönde bir teklifte bulunmalıdır. Aksi halde feshin son çare olması ilkesine uyulmamış olunmaktadır.

Asıl işverenden almış olduğu işin süresinin bitiminde işçilerin alt işverenin diğer bir işyerine davet edilmesi ve bu durumun çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturup oluşturmadığı hususu da çözümü gereken sorunlar arasındadır. Gerçekten işçi sadece asıl işverenden alınan iş kapsamında çalışmış ancak süresi sona eren ihale sebebiyle alt işverenin diğer bir işyerinde hatta başka bir asıl işverenden alınan iş kapsamında çalışması istenebilecektir. Söz konusu değişikliğin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi kapsamında geçerli nedene dayandığı açıktır.

İşçi, bireysel ya da toplu iş sözleşmesi veya işyeri personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklarda bu tür değişikliği kabul etmişse, esasen işverenin

bu uygulaması çalışma koşullarında esaslı değişiklik niteliğinde değildir. Zira işçi, gerektiğinde işyerinin değiştirilebileceği hususunu önceden kabul etmiştir. İşverenin genişletilmiş yönetim hakkı olarak değerlendirilebilecek bu husus kötüye kullanılmadığı sürece, işverene işçiyi başka işyerlerine nakil imkânı sağlamaktadır.

Ancak işverenin işçiyi başka işyerinde çalıştırabileceği yönünde sözleşme ya da personel yönetmeliği ve benzeri bir kaynak olmaması durumunda, işçinin 6 iş günü içinde değişikliği yazılı olarak kabul etmesi gerekir. Aksi halde, değişiklik işçiyi bağlamayacaktır. Düşüncemize göre, işçinin ihale bitiminde alt işverence başka bir işyerinde görevlendirilebileceğinin öngörebilir olması da yasanın tanıdığı bu hakkı bertaraf etmemektedir. Belirtmek gerekir ki, ihale bitimi üzerine işçinin başka bir işyerinde görevlendirilmesi, işveren açısından değişiklik yapmayı gerektiren geçerli nedeni oluşturduğundan, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinin açık düzenlemesi karşısında bu değişikliği kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesi ancak geçerli nedenle feshedilmiş sayılabilecektir. Bir başka anlatımla işverence yapılacak olan fesih bildiriminde ihbar önellerine uyulması ve kıdem tazminatının ödenmesi gerekecektir.

## c) Feshin Geçersizliğinin Tespiti Üzerine Sonuçlar

İşçinin fesih bildirimine itirazının ardından feshin geçersizliğine karar verildiğinde fesih ortadan kalmış sayılmaktadır. İşçiye daha önce ihbar ve kıdem tazminatı ödenmişse bu bedelin iadesi gerekir<sup>82</sup>.

İşçinin yasal süresi içinde (4857 sy. K. m. 21/5) işe başlatılmak için başvurmaması halinde, fesih geçerli hale geleceğinden, işveren işçiyi işe başlatmak zorunda kalmayacaktır. İşverenin işçiyi başlatma yükümlüğü de mutlak değildir. İşveren dilerse mahkemece belirlenen tazminatı ödemek suretiyle işçiyi işe başlatmak istemeyebilir<sup>83</sup>.

Asıl işveren alt ilişkisinde de işe iade kararı üzerine işçinin alt işverene süresi içinde başvurması gerekir. Asıl işverene yapılacak olan başvuru sonuç doğurmayacak ve yasal başvuru yerine geçmeyecektir. Zira işe iade yükümlülüğü alt işverene aittir. Asıl işverenin böyle bir sorumluluğu yoktur. Asıl işveren sadece alt işverenin ödemek zorunda kalacağı işe

başlatmama tazminatı ile boşa geçen süre ücreti yönünden alt işverenle birlikte sorumludur.

İşe iade davasında feshin geçersizliğine karar verilmesi ve işçinin işe başlatılması için başvurmasının ardından en olağan olan, asıl işverenden alınan işte işçinin alt işveren işçisi olarak işe başlatılmasıdır. Kanunda öngörülen kurumların amacı da budur.

Alt işveren işçisinin işe iade sonrasında başvurusuna rağmen işe alınmamasından kaynaklanan işe başlatmama tazminatından asıl işverenin alt işverenle birlikte sorumlu olduğuna yukarıda değinilmiştir. İşçiyi asıl işveren kendisine ait bir işte çalışmak üzere işe almış olsa dahi, bu sorumluluk ortadan kalkmayacaktır. Zira bu uygulama, işçinin, yasanın aradığı anlamda eski işine iadesi şeklinde değerlendirilemez.

İşe iade kararı üzerine işçinin ihaleyi yeni kazanan alt işveren tarafından işe başlatılmış olmasının işçinin işine iadesi anlamına gelmeyeceği bir sorun olarak karşımızdadır. Bu konuyu ikiye ayırmak suretiyle ele almak gerekir; ilk olarak alt işverenin ihale süresi sonunda işyerinden tamamen ayrılması ve işçilerini de birlikte götürmesi ihtimali üzerinde durulmalıdır. Bu halde, hakkında işe iade kararı verilen alt işveren, işe başlatma aşamasına geldiğinde işyerinden ayrılmış ve bu alt işveren ile asıl işveren arasındaki ilişki sona ermiş olacaktır. İşyerinde daha sonra aynı işi alan başka bir alt işveren bulursa dahi, her iki alt işveren arasında işyeri devrinden söz etmek pek mümkün değildir. Zira 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinde işverenler arasında hukuki bir işleme dayalı olarak işyeri devri halinde devam eden hizmet akitlerinin devralan işverene geçeceği, yine devir anında doğmuş olan borçlardan her iki işverenin birlikte sorumlu olacağı kabul edilmiştir. Alt işverenin süresinin sonunda ya da süresinden önce asıl işveren alt işveren ilişkisinin sonlandırılması nedenine dayalı olarak tüm işçilerini alarak işyerinden ayrılması ve ardından işin asıl işveren tarafından başka bir alt işverene verilmesi örneğinde, alt işverenler arasında hukuki bir ilişki bulunmamaktadır. Hukuki ilişki, alt işverenler ile asıl işveren arasında gerçekleşmiştir. Düşüncemize göre, işin daha sonra başka bir alt işverene verilmesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesi anlamında işyeri devri niteliğinde değildir. Bu noktada işe iade kararı alan işçinin

yeni alt işverene başvurmasının gerekliliğinden ve bu alt işverenin işe alma yükümlülüğünden söz edilemeyecektir. İşçi iş sözleşmesini fesheden önceki alt işverene işe başlamak için başvurmalı ve işe başlatmama tazminatı ile boşa geçen süre ücretinden feshi gerçekleştiren alt işveren ile asıl işveren birlikte sorumlu olmalıdır. Açıklanan sonucun bir yansıması olarak da, işe iade kararı alan işçinin işyerinde daha sonra ihaleyi almış olan işverene ait işyerinde işe alınmış olması, eski işine iade kapsamında değerlendirilemeyecektir. İş sözleşmesini fesheden önceki alt işveren ile asıl işverenin birlikte sorumluluğu devam edecektir.

İkinci olarak, süresi sona eren alt işverenin işçilerini başka işyerine götürmemesi ve aynı işçilerin yeni alt işveren işyerinde ara vermeksizin çalışmalarını ihtimali üzerinde durulmalıdır. Belirtmek gerekir ki, asıl olan, süresi sona eren alt işverenin işyerinden ayrılması anında işçilerini de beraberinde başka işyerlerine götürmesidir. Bunun tersine alt işveren işçilerinin, alt işverenin işyerinden ayrılmasına rağmen yeni alt işveren yanında aynı şekilde çalışmayı sürdürmeleri alt işverenler arasında örtülü bir hukuki işlem niteliğindedir. Bu hukuki işlemde alt işveren işçilerini başka bir işyerine davet etmemiş ve yeni alt işverende çalışmaya devam etmeleri örtülü biçimde istenmiştir. Bunun bir tür işyeri devri olduğu kabul edilmelidir. Devralan işverenin devam eden hizmet akitlerini devraldığı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinde açıklanan bir husustur. O halde işe iade kararı ile işçi ile alt işveren arasında hizmet ilişkisi devam ettiğine göre, bu arada gerçekleşen işyeri devri ile devam eden iş sözleşmeleri devralan alt işverene geçecektir. İşçinin de işe başlatılmasını istemek için devralan alt işverene başvurması gerekir. Devir işlemi işçinin başvurusundan sonra gerçekleşmişse işe başlatma yükümlülüğü devralan alt işverene ait olmalıdır. İşçinin işe başlatılmaması ile ilgili sorumluluk da devralan alt işveren ile asıl işverene düşmektedir. Yapılan bu açıklamalara göre, bu ihtimalde işçinin işyerini devralan alt işverene ait işyerinde işe başlatılması işe iade kararının uygulanması kapsamındadır.

Devam eden asıl işveren alt işveren ilişkisinde, işçinin başvurusuna rağmen asıl işverenden alınan işte çalıştırılması yerine, alt işverenin başka bir işyerinde görevlendirilmesi halinde de işçi eski işine

iade edilmemiş olmaktadır. Bu durumda başka bir işte çalışmaya devam eden işçinin hukuki durumunu tespit etmek gerekir. İşçi, işe iade sonrasında asıl işveren alt işveren ilişkisinin geçerli olduğu işyeri yerine, alt işverenin bir başka işyerinde görevlendirilmiş ve bu yerde çalışmayı kabul etmişse, eski işine iade edilmediği için iş ilişkisinin sona erdiği ve taraflar arasında yeni bir iş ilişkisi kurulduğu düşünülebilir. Ancak bütün bu gelişmelerin işe iade kararı sonrası bir prosedür izlenerek ortaya çıkması ve işçinin de diğer bir işyerinde görevlendirilmeye karşı çıkmaması karşısında asıl olanın işçinin işe iadesi ve yeni yerdeki çalışmasının önceki iş ilişkisinin kapsamında olduğu şeklindeki yorumun daha isabetli olacağı inancındayız. Bu örnekte asıl işverenin işe başlatmama tazminatı ödeme yükümlülüğü de doğmayacaktır.

sizliğine dair kararlar tespit niteliğindedir. Alt işverenin işe başlamak için işçinin başvurusu üzerine bir işyerinin olmaması düşüncemize göre işe iadeye engel oluşturur ise de, işe başlatmama tazminatının sakıt olmasını gerektirmez. Zira 4857 sayılı İş Kanunu işe iade konusunda işverene seçimlik bir hak vermiştir. İşe iade imkânının olmaması, diğer seçeneğin ortadan kalkması anlamında değerlendirilmemelidir.

Tam bu noktada asıl işveren alt işveren ilişkisinin sona ermesinin ardından asıl işverenin işe başlatmama tazminatından sorumlu olup olmayacağı tartışılmalıdır. Zira işe başlatma aşamasına gelindiğinde asıl işveren alt işveren ilişkisi sona ermiş ve işçinin iş sözleşmesi alt işverence işe başlatılmayacağına açıklandığı ya da bir aylık işe başlatma süresinin bitiminde son bulur. İşe başlatmama tazmi-

## İşe başlatmama tazminatından asıl işverenin sorumlu tutulabilmesi için işçinin bu tazminata hak kazandığı tarih olan işe alınmama tarihinde asıl işveren alt işveren ilişkisinin varlığı şarttır.

Ancak, işe iade sonrasında işçinin alt işverenin başka bir işyerinde işe başlatılması halinde bunun, önceki iş ilişkisinin devamı niteliğinde olmadığı ve yeni bir iş ilişkisi olduğu yönünde işçi ve işveren arasında açık bir anlaşmanın varlığı kanıtlanabiliyorsa, işçi eski işine iade edilmemiş olmaktadır ve bu noktada asıl işverenin de alt işverenle birlikte işe başlatmama tazminatından sorumlu olduğu düşünülmelidir.

Başvuru anında asıl işveren alt işveren ilişkisinin sona ermesi ve alt işverenin başka bir işyerinin olmaması halinde esasen mevcut mahkeme kararına rağmen işçinin işe iade edileceği bir işyeri kalmamıştır. Bu durum işverenin işe iade aşamasına gelindiğinde işyerini kendiliğinden kapatmış olması veya resmi kurumlarca faaliyetinin durdurulmuş olunması halinde de söz konusu olur. Borçlar Kanunu'nun 117. maddesinde öngörülen "borçluya isnat olunamayan haller münasebetiyle borcun ifası mümkün olmazsa, borç sakıt olur" hükmünden yola çıkılarak işçinin işe iade kararının yerine getirilemeyeceği ve işe başlatmama tazminatının ortadan kalkacağı söylenebilecek midir? İşçinin fesih bildirimine itirazı sonrasında verilen feshin geçer-

natı da bu anda doğmaktadır. Oysa bu tazminatın gerçekleştiği tarihte asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunmamaktadır. Asıl işverenin sorumluluğu alt işverenin doğmuş bulunan yükümlülükleri ile sınırlıdır. İlişkinin hüküm sürdüğü dönem içinde böyle bir tazminat doğmamıştır. Bu gerekçelerden hareketle, işe başlatmama tazminatından asıl işverenin sorumlu tutulabilmesi için işçinin bu tazminata hak kazandığı tarih olan işe alınmama tarihinde asıl işveren alt işveren ilişkisinin varlığı şarttır.

Yine asıl işverenin dört aya kadar boşa geçen süreye ait ücretlerden sorumlu olduğunun kabulü gerekirse de, bu alacağa hak kazanma tarihi de işçinin işe başlatılması için başvuru tarihi olduğuna göre, düşüncemize göre en az bu tarihte asıl işveren alt işveren ilişkisinin varlığı şarttır. Boşa geçen süre ücreti yönünden feshi izleyen süre içinde asıl işveren alt işveren ilişkisinin hüküm sürdüğü süre ile sınırlı olarak asıl işverenin de alt işverenle birlikte sorumlu tutulması da bir başka düşünce olarak ileri sürülebilir. Hemen belirtelim ki, bu konular üzerinde henüz öğretiler yeterince durulmadığı gibi verilmiş bir Yargıtay kararı da bulunmamaktadır.

Bir diğer sorun, işe başlatma aşamasına gelindiğinde asıl işveren alt işveren ilişkisinin sona ermesi ve işçinin bu nedenle eski işi yerine alt işverenin başka bir işyerinde işe başlatılması halinde ortaya çıkar. Gerçekten işçinin eski işine iadesi imkânı kalmamıştır. Bu durumda alt işverenin diğer bir işyerinde işe başlatması, fiili durum olarak işçinin eski işine iadesi şeklinde değildir. Düşüncemize göre alt işverenin işçiyi aynı ya da benzer işlerde çalışmak kaydıyla ve iş koşullarında ağırlaştırma anlamına gelmeyecek şekilde alt işverenin diğer işyerinde başlatması, işe iade kararının yerine getirilmesi olarak algılanmalıdır.

Asıl işverenin feshe bağlı haklar olan ihbar, kıdem tazminatı ile izin ücretinden sorumluluğu da bu hakların doğduğu anda asıl işveren alt işveren arasında bu ilişkinin varlığı halinde mümkün ola-

alan “..mevcut iş sözleşmelerinin bütün hak ve borçlarıyla devralana...” geçeceğine dair düzenleme, alt işveren işçileri ile asıl işveren arasındaki hukuki ilişkinin devralan asıl işverenle aynen devam edeceğine işaret etmektedir. Sorun daha çok işe iade davalarında ortaya çıkabilecektir. İşçinin iş sözleşmesinin feshedildiği tarihte mevcut olan asıl işveren daha sonra işyerini devretmiş olabilir. Bu arada işe iade kararı üzerine işe alınmayan işçinin iş sözleşmesi işe başlatılmadığı tarihte feshedilmiş sayılacağından, işe başlatmama tazminatından sorumluluk alt işverenle birlikte bu işçinin çalıştığı sırada mevcut olmayan son asıl işverene ait olmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinde devreden işverenin de 2 yıl süreyle devralanla birlikte sorumluluğu öngörülmüşse de, bu birlikte sorumluluk devir anında doğmuş bulunan borçlarla

## İşçinin işe başlatılmadığı tarihte asıl işveren alt işveren ilişkisi sona ermişse feshe bağlı haklardan asıl işverenin sorumluluğu da düşünülmemelidir.

caktır. Bu noktada, işe iade kararına rağmen işçinin işe başlatılmadığı tarihte asıl işveren alt işveren ilişkisi sona ermişse, asıl işverenin ihbar, kıdem tazminatları ile izin ücretinden sorumluluğu dahi söz konusu olmayacaktır. Zira, işe iade kararı ve işçinin süresi içinde işe başlamak için başvurusu halinde önceki fesih ortadan kalkmakta ve işçinin işe başlatılmadığı tarih fesih tarihi olarak kabul edilmektedir. Daha açık bir ifadeyle, işçinin işe başlatılmadığı tarihte asıl işveren alt işveren ilişkisi sona ermişse feshe bağlı haklardan asıl işverenin sorumluluğu da düşünülmemelidir.

Asıl işveren alt işveren ilişkisinde asıl işverenin değişmesi de mümkündür. Asıl işverenin işyerini 4857 sayılı İş Kanununun 6. maddesi uyarınca başka bir işverene devretmesi ve alt işverenin ihale konusunu oluşturan işleri aynı şekilde yapmaya, hak edişleri almaya devam etmesi halinde, devreden ve devralan işverenler arasında hukuki ilişkinin ve işçilere karşı sorumluluğun belirlenmesi gerekir. İşyeri devrini düzenleyen 4857 sayılı İş Kanununun 6. maddesinde asıl işveren alt işveren ilişkisinde asıl işverenin işyeri devrine dair bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak birinci fıkrada yer

ilgilidir. Devir anında devreden işveren yönünden doğmamış olan işe başlatmama tazminatı ve yine boşta geçen süre ücreti için devralanla birlikte sorumluluk düşünülemez.

Bu bölümde son olarak belirtmek gerekir ki, asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaaya dayandığı durumlarda ortada tek ve gerçek bir işveren olduğundan işe iade ve sonuçlarıyla ilgili hükmün sadece bu gerçek işveren hakkında kurulması gerekir<sup>84</sup>.

## 9- SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu'nun özellikle muvazaalı alt işverenlik uygulamalarının önüne geçmek için olanca çabasına rağmen, yasanın yürürlüğe girdiği tarihten sonra geçen zaman içinde ortaya çıkan uyuşmazlıkların sayısı ve niteliği dikkate alındığında, çözüm arayışlarının yetersiz kaldığını söylemek yanlış olmaz. Daha çok işe iade davalarında ortaya çıkan, işin bir kısmının alt işverene bırakılması, muvazaa iddiaları ve geçerli nedenin varlığı şeklindeki uyuşmazlıklar, iş yargısını yoğun biçimde meşgul etmektedir. Öyle ki, 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte kaldığı süre içinde karşılaşılmama-

## Devir anında devreden işveren yönünden doğmamış olan işe başlatmama tazminatı ve yine boşa geçen süre ücreti için devralanla birlikte sorumluluk düşünülemez.

yan işyeri hekimliği ve iş güvenliği işlerinin alt işverenlere verilmesine dair uygulamalar 4857 sayılı İş Kanunu döneminde gündeme gelmiş ve uyuşmazlık konusu olmuştur.

Yargıtay, 12.6.2006 tarihinde vermiş olduğu bir kararında, işverenin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 82. maddesi uyarınca işverenin iş güvenliği önlemleri yönünden mühendis ve teknik eleman görevlendirme yükümlülüğünün, alt işveren işçileri marifetiyle gördürülebileceği sonucuna varmıştır<sup>85</sup>. Yasanın ilgili maddesinde iş güvenliği uzmanlarının çalıştırılması yükümlülüğü yerine görevlendirilmesinden söz edilmesi, kararın gerekçesinde yer almış ve asıl işverenin, alt işveren işçilerini bu işte görevlendirmesinin olanaklı olduğu kabul edilmiştir.

Öte yandan Yargıtay 5.6.2006 tarihinde verdiği bir başka kararında, işyeri hekimliği hizmeti sağlamak üzere alt işverenlik ilişkisinin kurulamayacağı sonucuna ulaşmıştır<sup>86</sup>. Kararın gerekçesinde işverenin gözetim borcundan söz edilmiş ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 81. maddesi ile ilgili yönetmelikte açıkça, işverenin "...işyeri hekimi çalıştırmak ve işyeri sağlık birimi oluşturmak..." tan söz edilmesi karşısında işverenin böyle bir yükümlülüğünün olduğu belirtilmiştir. Bu yükümlülüğünün alt işverene devredilemeyeceği, aksi halde aynı yasanın 105. maddesi uyarınca işverenin idari para cezası ödemekle yükümlü olabileceği ve işyeri hekimi çalıştırmak ve sağlık birimi oluşturmak yükümlülüğünün asıl iş ya da yardımcı iş ayrımına tabi tutulmaksızın Yasadan kaynaklanan bir görev olduğu hususları da hükmün gerekçesinde açıklanmıştır. Anılan kararlar ilgili karşı oy yazısında ise, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde alt işverene verilebilecek işler yönünden asıl iş ve yardımcı iş dışında bir ayrımın gidilmediği, işyeri hekimliği işi asıl iş olarak değerlendirilse dahi, teknolojik ne-

denler ile uzmanlık gerektiren iş kapsamında ele alınması gerektiği ve işyeri hekimliği işinin alt işverene bırakılabileceği şeklinde görüşe yer verilmiştir.

Uygulamaya yansıyan bu iki örnek, alt işverenlik uygulamasının giderek yaygınlaştığı noktasında önemlidir.

Yasanın iş güvencesine dair hükümlerinin işçiye sağladığı korumanın dışına çıkabilmek için alt işverenlik uygulaması ön plana çıkmaktadır. Bu nedenle alt işverenlik uygulaması daima iş güvenliği hükümleri ile birlikte değerlendirilmeli ve sorunun çözümü bu çerçevede ele alınmalıdır. Düşüncemize göre, 5538 sayılı Yasa ile 2. maddeye eklenen fıkralar yeterli olmamıştır. Kamu kurum ve kuruluşları için bir esneklik ihtiyacı ortaya çıksa da, yapılan düzenleme yetersiz kalmış ve bazı uygulama sorunlarını beraberinde getirmiştir<sup>87</sup>.

Kıdem tazminatı ile ilgili fonun hayata geçirilememiş olmasının da bu noktada rolü bulunmaktadır. Yine, toplu iş sözleşmesinden yararlanma ve sendikal haklar bakımından alt işverenlik uygulamasının önemli sonuçları vardır. Bu itibarla 2821 ve 2822 sayılı Yasalarda yapılması düşünülen değişikliklerde de soruna eğilinmesi yerinde olur.

### DİPNOTLAR

- 1 Eyrenci, Öner: 4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme, Legal 1 s. 21.
  - 2 Şen, Sebahattin: Türk İş Hukukunda Alt İşveren ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Ekim 2000 İstanbul Toplantısı, İstanbul 2002 s. 214.
  - 3 Bkz, Güzel: Alt İşveren (Taşeron) Uygulamasının Endüstri İlişkileri Sistemine Etkileri, Çim. İşv. D. C. 7 Sayı 5 Eylül 1993. s. 7.
  - 4 Türk-İş 1. Bölge tem. İş-İşçi Çalıştırma Bülteni, 8 Mart 1993, Haberler.
  - 5 Bkz, Güneş, Hürşit: Türkiye'de İnşaat Sektörünün Yapısı ve İstanbul Müteahhitlerinin Sorunları, İTO Yayın No: 1990-23, İstanbul 1990, s. 48.
  - 6 2. maddenin 5538 sayılı Yasa ile değişik son şekli: Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan işlikiye iş ilişkisi denir. İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.
- İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.

İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.

İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.

Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.

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 alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

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

Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kamu kurum ve kuruluşları ile bunların doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin en az yüzde ellisine sahip oldukları ortaklıklarda, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu veya diğer kanun hükümleri çerçevesinde, hizmet alımı amacıyla yapılan sözleşmeler gereğince, yüklenici aracılığıyla çalıştırılanlar, bu şekilde çalışmış olmalarına dayanarak;

a) Bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait kadro veya pozisyonlara atanmaya,

b) Bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait işyerlerinin kadro veya pozisyonlarında çalışanlar için toplu iş sözleşmesi, personel kanunları veya ilgili diğer mevzuat hükümlerine göre belirlenen her türlü malî haklar ile sosyal yardımlardan yararlanmaya hak kazanamazlar.

Sekizinci fıkrada belirtilen işyerlerinde yükleniciler dışında kalan işverenler tarafından çalıştırılanlar ile bu işyerlerinin tâbi oldukları ihale mevzuatı çerçevesinde kendi nam ve hesabına sözleşme yaparak üstlendiği ihale konusu işte doğrudan kendileri çalışanlar da aynı hükümlere tâbidir. Sekizinci fıkrada belirtilen kurum, kuruluş veya ortaklıkların sermayesine katıldıkları ortaklıkların kadro veya pozisyonlarında çalışan işçilerin, ortak durumundaki kamu kurum, kuruluş veya ortaklıkların kadro veya pozisyonlarına atanma ya da bu kurum, kuruluş veya ortaklıklarda geçerli olan malî haklar ile sosyal yardımlardan yararlanma talepleri hakkında da sekizinci fıkra hükümleri uygulanır. Hizmet alımına dayanak teşkil edecek sözleşme ve şartnamelere;

a) İşe alınacak kişilerin belirlenmesi ve işten çıkarma yetkisinin kamu kurum, kuruluşları ve ortaklıklarına bırakılması,

b) Hizmet alım sözleşmeleri çerçevesinde ya da geçici işçi olarak aynı iş yerinde daha önce çalışmış olanların çalıştırılmasına devam olunması, önünde hükümler konulamaz.

- 7 Yargıtay 9.HD. 1.4.2005 gün 2005/18633 E, 2005/26052K. Karar tarihi 2005 yılı ve daha öncesine ait kararlar için bkz ÇANKAYA, O. Güven/ ÇİL, Şahin: İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Ankara 2006. Karar tarihi 2006 yılı olan kararlar ise herhangi bir yerde yayınlanmamış olup kişisel arşivimizde mevcuttur.
- 8 Şen, Sabahattin: Ekonomik ve Teknik Anlamda Taşeronluğun (Alt İşverenlik) Tanımı ve Sınıflandırılması, Çim. İş. D., C. 10 s. 1 Ocak 1996 s. 17.
- 9 Günay, C. İlhan: Toplu İş İlişkileri Açısından Alt İşveren İşçilerinin Hukuki Durumu, Tühis Mayıs-Ağustos 1993, s. 6.
- 10 Alpagut, Gülsevil: Alt İşverenin Yeni İş Yasasındaki Yapılanması, İntes, Ankara 2004 s. 23.
- 11 Bknz. Dipnot 10.
- 12 Bkz, Alpagut, Gülsevil: Alt İşverenin Yeni İş Yasasındaki Yapılanması, İntes, Ankara 2004 s. 31.
- 13 Bkz, Yalçınduran; Türker: Alt İstisna (Taşeronluk) Sözleşmeleri, Ankara 2000.
- 14 Arslanoğlu, M. Anıl: İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler, Legal İstanbul 2005 s. 103.
- 15 Bkz, Güzel, Ali: İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Sınırları, Çalışma ve Toplum 2004/ 1 s. 44.
- 16 Çankaya, O. Güven: Türk İş Hukukunda Alt işveren Kavramı, Uygulamada Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Bazı Sorunlar, Aydın Özkula'a Armağan Kamu-iş 2002, s.18, Süzek, Sarper: İş Hukuku, İstanbul 2006 s. 138. Aksi görüş, Canbolat Talat: Türk Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, İstanbul 1992, s. 26. Bazı yazarlar ise işin niteliğine bakmadan bu konuda kesin bir yargıya varmanın mümkün olmadığını ileri sürmüşlerdir. Bkz. Mollamahmutoğlu, Hamdi: İş Hukuku, Ankara 2006 s. 142.
- 17 Yargıtay 9.H.D. 1.6.2005 gün 2005/12985 E., 2005/20130 K.
- 18 Yargıtay 9.H.D. 8.5.2006 gün 2006/10001 E, 2006/12997 K.
- 19 Yargıtay 9.H.D. 8.5.2006 gün 2006/10002 E, 2006/12998 K.
- 20 Yargıtay 9.H.D. 2.5.2006 gün 2006/10516E, 2006/12278 K.
- 21 Yargıtay 9.H.D. 21.3.2006gün 2006/4306 E, 2006/7133 K.
- 22 Yargıtay 9.H.D. 13.2.2006 gün 2005/37239 E, 2006/3456 K.
- 23 Yargıtay 9.H.D. 23.1.2006 gün 2005/39106 E, 2006/933 K.
- 24 Yargıtay 9.HD. 19.12.2005 gün 2005/35194 E, 2005/39733 K.
- 25 Yargıtay 9.H.D. 8.5.2006 gün 2006/7026 E, 2006/12584 K.
- 26 Yargıtay 9.H.D. 6.3.2006 gün 2006/2582 E, 2006/5499 K.
- 27 Bkz, Şahlanan, Fevzi: İntes Çözüm arama Konferansı Ankara 2004, s. 46 vd.; Centel, Tankut: aynı toplantı s. 53. Mollamahmutoğlu, Hamdi: İş Hukuku, Ankara 2006, Süzek, Sarper: İş Hukuku, İstanbul 2006, s. 139.
- 28 Yargıtay 9. HD 31.1.2005 gün 2004/ 31850 E, 2005/ 2487 K.
- 29 Yargıtay 9.HD 30.5.2005 gün 2005/14383 E, 2005/ 19766 K.
- 30 Yargıtay 9. HD 11.7.2005 gün 2005/18822 E, 2005/24469 K..
- 31 Yargıtay 9. HD 11.5.2004 gün ve 2004/ 1126 E, 2004/11275 K.
- 32 Yargıtay 9.HD. 9.11.2005 gün 2005/ 30958 E, 2005/ 35533 K.
- 33 Yargıtay 9.HD. 17.1.2006 gün 2005/37074 E, 2005/348 K.

- 34 Bkz, Arslanoğlu, M. Anıl: İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler, Legal İstanbul 2005 s. 124.
- 35 Bkz, Eyrenci/Taşkent/Ulucan; Bireysel İş Hukuku İstanbul 2004 s. 32.
- 36 Süzek, Sarper: İntes Çözüm Arama Konferansları, Ankara 2004 s. 43; Benzer görüşleri paylaşan Şahlanan, Fevzi; aynı toplantı s. 47, Centel, Tankut; aynı toplantı s. 52, Süzek Sarper: İş Hukuku, İstanbul 2006 s. 147 .
- 37 Bkz, Arslanoğlu, M. Anıl: İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler, Legal İstanbul 2005, s. 116.
- 38 Arslanoğlu, M. Anıl: İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler, Legal İstanbul 2005 s. 116.
- 39 Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2003 s. 48; Şahlanan, Fevzi: 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, Türk-İş yayını Ank. s. 72; Akyiğit, Ercan: Yeni Mevzuata göre Hazırlanmış İş Hukuku, İstanbul 2003, s. 71; Uçum, Mehmet: Yeni İş Kanunu Seminer Notları, İstanbul 2003, s. 23; Mollamahmutoğlu, Hamdi: İş Hukuku, Ankara 2004 s. 143.
- 40 Yargıtay 9.HD. 29.9.2005 gün 2005/26676 E, 2005/31642 K.
- 41 Süzek, Sarper: İş Hukuku, İstanbul 2006 s. 149.
- 42 Konuyla ilgili tartışmalar için bkz, Göktaş/Çil: Basın İş Kanunu, Ankara 2003 s. 9 vd.
- 43 Çankaya, O. Güven: Türk İş Hukukunda Alt işveren Kavramı, Uygulamada Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Bazı Sorunlar, Aydın Özkula'a Armağan Kamu-iş 2002 s. 23.
- 44 Turan Kamil: İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara 1990 s. 256.
- 45 Canbolat, Talat: Alt İşveren Kavramı ve Uygulama Sorunları, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni, Haziran 1997, C. 1 Sayı 2, s. 32.
- 46 Aydemir, Murteza: Türk Hukukunda İşveren, İşveren Vekili ve Alt İşveren Kavramları, İstanbul 1993, s. 124.
- 47 Esener, Turhan: İş Hukuku, 3. bası Ankara 1978, s. 70.
- 48 Yargıtay 9.HD. 30.6.2005 gün ve 2005/ 20287 ., 2005/23352 K.
- 49 Bkz, Canbolat Talat: Türk Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, İstanbul 1992, s. 34; Yargıtay 9. HD 25.3.2004 gün, 2003/16528 E, 2004/5827K.
- 50 Yargıtay 9.HD. 2005/ 21858 E, 2005/37518 K.
- 51 Yargıtay 9. HD. 27.1.2004 gün 2003/19585 E, 2004/1296 K.
- 52 Yargıtay 9. HD. 18.3.2004 gün 2003/ 15922 E, 2004/ 5455 K.
- 53 Yargıtay 9.HD. 12.9.2005 gün 2005/33890 E, 2005/29530 K.
- 54 Bkz, Başbuğ, Aydın: Alt İşveren İşçisi İle Asıl İşveren Arasındaki Borç İlişkisi ve Bu İlişkinin Doğurduğu Hukuki Sorunlar, Kamu-İş Dergisi, Cilt 4 Sayı 3, Ocak 1998, s. 73.
- 55 Yargıtay 9.HD. 27.3.2006 gün 2006/26361 E, 2006/7460 K.
- 56 Çenberci, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, 1984, s. 120.
- 57 Yargıtay 9. HD. 22.3.2005 gün 2004/14236 E, 2005/ 9380 K.
- 58 Yargıtay 9. HD.11.7.2005 gün 2005/18089 E, 2005/2478. K.
- 59 Yargıtay 9.HD. 4.10.2004 gün 2004/19659 E, 2004/21404 K.
- 60 Bkz, Çelik Nuri: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2003 s. 405; Ekonomi, Münir: Asıl İşveren Alt İşveren İlişkileri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, Tekstil İşveren D. Eylül 1991, s. 5; Canbolat, Talat: age s. 106; Elbir, H. Kemal: Asıl İşveren Alt İşveren Kavramları Hakkında Bazı Düşünceler, İHD 1991 s. 11; Şahlanan, Fevzi: Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992, s. 130; Şahlanan, Fevzi: Türk İş Hukukunda Alt İşveren İDH, C. II 1995, s. 325; Özdemir, B.: Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Yargıtay'ın Konu Hakkında Yeni Kararı, Çim. İşv. D. C11, Sayı 2 Mart 1997; Günay, C. İlhan: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Ankara 1999, s. 295.
- 61 Yargıtay 9.HD. 24.1.2005 gün 2004/30506 E, 2005/1232 K.
- 62 4857 sayılı İş Kanunu madde 2.
- 63 4857 sayılı İş Kanunu madde 36.
- 64 Yargıtay HGK 4.11.1987 gün 1987/9-166 E, 1987/815 K.
- 65 Bkz, Çelik Nuri: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2003 s. 405; Ekonomi, Münir: Asıl İşveren Alt İşveren İlişkileri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, Tekstil İşveren D. Eylül 1991, s. 5; Canbolat, Talat: age s. 106; Elbir, H. Kemal: Asıl İşveren Alt İşveren Kavramları Hakkında Bazı Düşünceler, İHD 1991 s. 11; Şahlanan, Fevzi: Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992, s. 130; Şahlanan, Fevzi: Türk İş Hukukunda Alt İşveren İDH, C. II 1995, s. 325; Özdemir, B.: Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Yargıtay'ın Konu Hakkında Yeni Kararı, Çim. İşv. D. C11, Sayı 2 Mart 1997; Günay, C. İlhan: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Ankara 1999, s. 295.
- 66 Yargıtay 9.HD. 25.3.2004 gün,2003/16528 E, 2004/5827 K.
- 67 Şahlanan, Fevzi: Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992 s. 132.
- 68 Bknz, dipnot 67.
- 69 Günay, C. İlhan:Toplu İş İlişkileri Açısından Alt İşveren İşçilerinin Hukuki Durumu, Tühis Mayıs-Ağustos 1993, s. 8.
- 70 Yargıtay 9. HD. 23.12.2004 gün 2004/16644 E, 2004/29133 K. Çankaya/Günay/Göktaş: İşe İade Davaları, s. 623.
- 71 Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 28.4.2005 gün ve 2005/12685 E, 2005/14899 K sayılı kararı ile ihbar ve kıdem tazminatları ile diğer işçilik hakları isteklerini içeren bir davanın asıl işveren ya da alt işverenden herhangi birine karşı açılabilceği kabul edilmiştir.
- 72 Yargıtay 9. HD. 17.2.2005 gün 2005/3257 E, 2005/4494 K. Çankaya/Günay/Göktaş: İşe İade Davaları, s. 629.
- 73 Aynı yönde, Yargıtay 9. HD. 15.3.2005 gün 2005/4783 E, 2005/8577 K.
- 74 Yargıtay 9. HD. 2.5.2005 gün 2004/31881 E, 2005/15110 K.
- 75 Yargıtay 9. HD. 7.10.2004 gün 2004/25957 E, 2004/22245 K. Çankaya/Günay/Göktaş: Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2005 s. 625.
- 76 Yargıtay 9. HD. 25.1.2005 gün 2004/32270 E, 2005/1470K., Çankaya/Günay/Göktaş: Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2005 s. 628.
- 77 Günay, C. İlhan: Şerh s. 133.
- 78 Yargıtay 9. HD. 12.12.2005 gün 2005/36137 E, 2005 39139 K.
- 79 Yargıtay 9. HD. 12.12.2005 gün 2005/34820 E, 2005/39197 K.
- 80 Yargıtay 9. HD. 8.6.2005 gün 2005/14300 E, 2005/20282 K.
- 81 Çankaya/Günay/Göktaş: Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2006 s. 116.
- 82 Çankaya/Günay/Göktaş: Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2005 s. 256.
- 83 Bknz dipnot 82.
- 84 Yargıtay 9. HD. 6.2.2006 gün 2005/17213 E, 2006/2266 K.
- 85 Yargıtay 9. HD. 12.6.2006 gün 2006/14473 E, 2006/ 17149 K.

86 Yargıtay 9. H.D. 5.6.2006 gün 2006/12876 E, 2006/16262 K.

87 Bkz. Sayfa 19, 20'de açıklamalar.

## KAYNAKÇA

- Akyiğit, Ercan: Yeni Mevzuata göre Hazırlanmış İş Hukuku, İstanbul 2003.
- Alpagut, Gülsevil: Alt İşverenin Yeni İş Yasasındaki Yapılanması, İntes, Ankara 2004.
- Arslanoğlu, M. Anıl: İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler, İstanbul 2005.
- Aydemir, Murteza: Türk Hukukunda İşveren, İşveren Vekili ve Alt İşveren Kavramları, İstanbul 1993.
- Başbuğ, Aydın: Alt İşveren İşçisi İle Asıl İşveren Arasındaki Borç İlişkisi ve Bu İlişkinin Doğurduğu Hukuki Sorunlar, Kamu-İş Dergisi, Cilt 4 Sayı 3, Ocak 1998.
- Canbolat, Talat: Alt İşveren Kavramı ve Uygulama Sorunları, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni, Haziran 1997, C. 1 Sayı 2.
- Centel, Tankut: İntes Çözüm arama Konferansı Ankara 2004.
- Çankaya, O. Güven: Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı, Uygulamada Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Bazı Sorunlar, Aydın Özkula'a Armağan Kamu-İş 2002.
- Çankaya/Çil: İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Ankara 2006 .
- Çankaya/Günay/Göktaş: Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2005.
- Çankaya/Günay/Göktaş: Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2006.
- Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, B 17, İstanbul 2004.
- Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2003.
- Çenberci, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, 1984.
- Çil, Şahin: İş Kanunu Şerhi, Cilt 1-2, Ankara 2004.
- Ekonomi, Münir: Asıl İşveren Alt İşveren İlişkileri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, Tekstil İşveren D., Eylül 1991.
- Elbir, H. Kemal: Asıl İşveren Alt İşveren Kavramları Hakkında Bazı Düşünceler, İHD 1991.
- Esener, Turhan: İş Hukuku, 3. bası Ankara 1978.
- Eyrenci, Öner: 4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme, Legal 1.
- Eyrenci/Taşkent/Ulucan: Bireysel İş Hukuku İstanbul 2004.
- Göktaş/Çil: Basın İş Kanunu, Ankara 2003.
- Günay, C. İlhan: Toplu İş İlişkileri Açısından Alt İşveren İşçilerinin Hukuki Durumu, Tühis Mayıs-Ağustos 1993.
- Günay, C. İlhan: Toplu İş İlişkileri Açısından Alt İşveren İşçilerinin Hukuki Durumu, Tühis Mayıs-Ağustos 1993.
- Günay, C. İlhan: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Ankara 1999.
- Günay, C. İlhan; İş Kanunu Şerhi, Ankara 2005.
- Güneş, Hurşit: Türkiye'de İnşaat Sektörünün Yapısı ve İstanbul Müteahhitlerinin Sorunları, İTO Yayın No: 1990-23, İstanbul 1990.
- Güzel, Ali: Alt İşveren (Taşeron) Uygulamasının Endüstri İlişkileri Sistemine Etkileri, Çim. İşv. D. C. 7 Sayı 5, Eylül 1993.
- Güzel, Ali: İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Sınırları, Çalışma ve Toplum 2004, Sayı 1.
- Güzel, Ali: İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Aktine Etkisi, İstanbul 1987.
- Kılıçoğlu, Mustafa: 4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu, İstanbul 2005.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi: İş Hukuku, Ankara 2004.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi: İş Hukuku, Ankara 2005.
- Özdemir, B.: Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Yargıtay'ın Konu Hakkında Yeni Kararı, Çim. İşv. D. C. 11 Sayı 2 Mart 1997.
- Süzek, Sarper: İş Hukuku, İstanbul 2006.
- Süzek, Sarper: İntes Çözüm Arama Konferansları, Ankara 2004.
- Şahlanan, Fevzi: İntes Çözüm Arama Konferansı, Ankara 2004.
- Şahlanan, Fevzi: Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992.
- Şahlanan, Fevzi: Türk İş Hukukunda Alt İşveren İDH, C. II, 1995.
- Şahlanan, Fevzi: 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, Türk-İş yayını Ankara 2004.
- Şen, Sabahattin: Ekonomik ve Teknik Anlamda Taşeronluğun (Alt İşverenlik) Tanımı ve Sınıflandırılması, Çim. İş.D., C.10 s. 1 Ocak 1996.
- Şen, Sabahattin: Türk İş Hukukunda Alt İşveren ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Ekim 2000 İstanbul Toplantısı, İstanbul 2002.
- Turan, Kamil: İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara 1990.
- Uçum, Mehmet: Yeni İş Kanunu Seminer Notları, İstanbul 2003.
- Yalçınduran, Türker: Alt İstisna (Taşeronluk) Sözleşmeleri, Ankara 2000.