

Arş. Gör. Armağan Ebru BOZKURT YÜKSEL

Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinde Sorumluluk ve Sınırları

Sanayileşmenin artması sonucu, kaliteyi ve seri üretimi artırabilmek için işverenler, iş bölümü ve uzmanlaşmanın getirdiklerinden faydalanmak istemektedirler. Bu sebeple de zorunluluk veya ekonomik nedenlerle, işlerinin belirli bir bölümünü ve bazı işlerini başka işverenlere yaptırılmaktadırlar.

İşverenlerden aldıkları işi, kendi işçileri, araç ve gereçleri ile yapan kimselerin, genellikle ekonomik bakımdan daha zayıf olmaları ve sık işyeri çevrelerini değiştirmeleri sebebiyle, bu işlerde çalışan işçilerin haklarının tehlikeye düşmesini önlemek için, kanun koyucu bazı hükümler getirmiştir. İşçilerin kendi işverenleri tarafından haklarının ödenmemesi halinde asıl işverenler de sorumlu tutulmuştur. Böylelikle, işverenlerin başkalarına iş verirken daha dikkatli ve özenli davranmaları sağlanmak istenmiştir.

Bu çalışmada İş Kanunu yönünden asıl işveren - alt işveren ilişkisi, sorumluluk ve sınırları ele alınmaya çalışılacaktır. Toplu iş hukuku yönünden yapılacak değerlendirme inceleme konusunun dışındadır. İncelemede öncelikle işveren ve alt işveren kavramları açıklandıktan sonra, asıl işveren ve alt işveren arasındaki ilişkinin hukuki niteliği, sorumlulukları, asıl işverenin alt işverene rücu ve bu konularla ilgili uyuşmazlıklarda yetkili mahkemenin hangisi olduğu ele alınmıştır.

1. İŞVEREN KAVRAMI

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/I. maddesi uyarınca "işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara" işveren denir. Doktrinde işveren kavramının tanımı birçok yazar tarafından yapılmıştır. İşveren, bir hizmet akdine dayanarak, kendisine ait işyerindeki herhangi bir işte, ücret karşılığı adam çalıştıran gerçek veya tüzel kişidir¹. Bununla birlikte, İşverenin mutlaka işletmenin maliki olması gerekmemektedir. Örneğin vasiyeti tenfiz memuru, iflas idaresi de işveren sıfatını iktisap edebilirler². İşveren işgücünden yararlanan kişi olarak genellikle işin veya işletmenin sahibidir. Ancak işveren nitelendirmesine haiz olmak için, işyerinin maliki olmak gerekmez. İşin sahibi kiracı veya alt işveren de olabilir. Nitekim Yargıtay da bir kararında sadece malik olmanın, işverenlik sıfatının gerçekleşmesi için yeterli olmadığını belirtmiştir³.

İşverenin işçi gibi mutlaka gerçek kişi olması şart değildir. Örneğin, işveren birçok durumda, Kollektif, Komandit veya bir Limited şirket de olabilir. Bazen bir adi şirket veya deniz işletmelerinde bir donatma iştiraki gibi şahıslar topluluğu da işveren olabilir. Yine tüzel kişiliği olan bir dernek,

belediye, bir kamu idaresi ve hatta devlet de işveren olabilir⁴. Tüzel kişi işveren olması halinde, işverene düşen görevler, tüzel kişinin organları tarafından yerine getirilir⁵.

İşveren kavramı çok geniş bir kavramdır, denilebilir ki, işveren, tüzel kişiliğe sahip olan veya olmayan ticaret, ziraat veya bir sanayi işletmesinin sahibi olabileceği gibi, işveren niteliği, bir işletmenin idaresi için akdedilmiş olan bir hizmet akdi ile de kazanılabilir⁶.

II. ALT İŞVEREN KAVRAMI

İş hayatında bazı işlerin belli bir uzmanlığı gerektirmesi veya birtakım zorunluluklar, işverenlerin işçilerini başka bir işverenin işyerinde çalıştırmasını gerekli kılabilir. Özellikle de inşaat işlerinde, nakliye, taşıma işlerinde veya asıl işin gerektirdiği bazı tali işlerde bu duruma gerek duyulmaktadır. Örnek vermek gerekirse, bir inşaatı üstlenen işverenin, bu binanın elektrik tesisatını, cam ve doğrama işini farklı farklı kişilere yaptırması veyahut da bir yolun yapımını üzerine alan işverenin, bu yol için yapılması gereken köprüleri bir başkasına, yol inşası için gerekli kum ve çakılı taşıma işini diğer bir kişiye, başka bir işverene bırakması durumu böyledir⁷. Uygulamada “taşeron” veya “alt müteahhit”, olarak da adlandırılan “alt işveren” denilen kişi bir asıl işverenin işyerinde belirli bir işi üstlenen ve işveren sıfatını, emrinde çalıştırdığı işçi için taşıyan kişidir⁸.

İş Kanunu'nda alt işverenden asıl işveren-alt işveren ilişkisinin tanımı içerisinde söz edilmektedir. Kanun'un 2/VI. maddesi uyarınca, “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.” Buna göre, bir işverenin işyerindeki mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendiği işçilerini sadece bu işyerinde çalıştıran diğer işveren alt işverendir.

III. ASIL İŞVEREN VE ALT İŞVEREN ARASINDAKİ İLİŞKİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ

Asıl işveren ile alt işveren arasında, belirli bir işin yapılmasına yönelik bir sözleşme vardır. İki işveren arasındaki ilişkinin belirli bir sözleşmeye dayanması, serbest irade ile kabul edilmiş hukuki bir borç ilişkisinin varlığını gerektirmektedir⁹. Asıl işveren ilişkisinin dayanağını oluşturan sözleşmenin hukuki niteliği, bir görüşe göre istisna sözleşmesine dayanmaktadır¹⁰. Diğer bir görüşe göre ise, aradaki ilişkinin bir istisna akdine dayanması zorunlu değildir, bunun yanında kira veya taşıma sözleşmesinden de asıl işveren ve alt işveren arasındaki ilişki kaynaklanabilir¹¹.

Kanunda asıl işveren ile alt işveren arasındaki ilişkinin hangi sözleşmeye dayanması gerektiği konusu belirtilmemiştir. Bu ilişkide önemli olan, kanunun belirttiği nitelikte bir işin üstlenilmesidir. Taraflar arasındaki sözleşmenin hukuki niteliği, sözleşmeden doğan hak ve borçların belirlenmesinde önem taşımaktadır. Zira asıl işveren ile alt işverenin birbirlerine karşı ileri sürebilecekleri talepleri, aralarındaki sözleşme belirleyecektir. Şunu da belirtmek gerekir ki, asıl işverenin belirli bir işinin üstlenilmesi, niteliği gereği genellikle istisna akdi çeşitlerine, kira veya taşıma sözleşmesine dayanmaktadır¹².

IV. İŞVERENLERİN SORUMLULUĞU

A. Alt İşverenin Sorumluluğu

Alt işveren, başka işverenden aldığı işte işçi çalıştıran kişidir. İş Kanunu'nda işverenler için öngörülen tüm hukuki ve cezai sorumluluklar alt işverenler için de geçerlidir¹³. Hizmet akdi ile o işyerinde alt işverene bağımlı olarak çalışan işçilerin, hizmet akitlerinden veya mevzuattan doğan her türlü haklarının yerine getirilmesinden alt işveren bizzat sorumludur. İşçiler, ücret, kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin hakkı gibi işçilik haklarının yerine getirilmediği durumlarda alt işvereni dava edebilir, haklarının yerine getirilmesini alt işverenden isteyebilirler¹⁴.

Alt işverenin bu tip sorumluluğu kendi işçilerine karşıdır. Kanuni şartları gerçekleştiğinde, alt işverenin işçilerine karşı, asıl işveren de sorumlu tu-

Asıl işverenin, alt işverenin işçilerine karşı sorumlu tutulabilmesi için asıl işverenin işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde belirli işlerin yapımının alt işverenlere verilmiş olması gerekir.

tulabilecektir. Ancak, asıl işverenin işçilerine karşı alt işverenlerin herhangi bir sorumluluğu söz konusu değildir¹⁵.

B. Asıl İşverenin Sorumluluğu

1. Asıl İşverenin Alt İşverenin İşçilerine Karşı Sorumluluğu

Alt işverenlerin sadece asıl işverenden aldıkları işlerde çalıştırdıkları işçilere karşı asıl işverenler de alt işveren ile birlikte sorumlu tutulmuşlardır. İş Kanunu'nun 2/VI. maddesinde açıkça asıl işverenin, alt işverenin işçilerine karşı İş Kanunu'ndan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işveren ile birlikte sorumlu olacağı düzenlenmiştir. Böylelikle asıl işverenden alınan iş için çalıştırılan işçilerin hakları güvence altına alınmaya çalışılmıştır¹⁶. Alt işverenlerin ekonomik olarak daha zayıf olmaları ve genellikle alt işverenlerin yaptıkları işlerin belirli süreli ve geçici işler olması dolayısıyla ile bunları takip etmekteki güçlük, işçilerin haklarının tehlikeye düşmesi halinde asıl işveren de bu işçilere karşı sorumlu tutulmuştur¹⁷. Yargıtay, 1994 tarihli bir kararında da, "Taşeronun (alt işveren) işçilerine karşı, asıl işveren de birlikte sorumludur." demek sureti ile asıl işverenin sorumluluğunu belirtmiştir¹⁸. Böylelikle işçilerin hakları güvence altına alınırken, aynı zamanda asıl işverenlerin, iş verdikleri alt işverenlerin nitelikleri konusunda daha dikkatli olmalarının sağlanması amaçlanmıştır¹⁹.

Asıl işverenin sorumluluğu ile ilgili bir Yargıtay kararında, "Taşeronun çalıştırdığı işçilerin ücretinin ödenmemesinden taşeronla birlikte asıl işveren de

mesul olduğundan, mahkemece tahsile mütedair olmak üzere verilmiş karar doğrudur." denilmiştir²⁰. Yargıtay, 1982 tarihli bir kararında²¹ yine, "İşveren ve taşeronları, işçilere karşı birlikte sorumludurlar." derken, 1973 tarihli bir kararında²², alt işverene, asıl işveren veya adamının kusuru sonucu meydana gelmiş zarardan dolayı birlikte sorumluluk öngörülmediği; 1978 tarihli bir kararında²³ ise asıl işverenin alt işverenle birlikte sorumluluğunun, asıl işverenin hiç kusuru olmasa dahi devam edeceğini belirtmiştir. Yargıtay'a göre, işverenin işçilerini işyerinden evlerine götürüp getirmesi için üçüncü şahısla yaptığı taşıma sözleşmesi uyarınca üçüncü şahıs kendi araç ve şoförü ile işçileri taşımayı taahhüt etmiş olsa dahi, araçta meydana gelen kaza iş kazasıdır. Taşıma sözleşmesine de dayansa araç şoförünü işverenin emir ve talimatı altında saymak gerekir. Burada asıl işverenin sorumlu tutulması gerekir²⁴.

2. Asıl İşverenin Alt İşverenin İşçilerine Karşı Sorumlu Tutulabilmesinin Şartları

Asıl işverenin, alt işverenin işçilerine karşı sorumlu tutulabilmesi için asıl işverenin işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde belirli işlerin yapımının alt işverenlere verilmiş olması gerekir. Yani alt işverenin, işverenlik sıfatına devredilen iş dolayısıyla ile sahip olması gerekir. Durum böyle olunca da, işin tamamının devredildiği hallerde veya kısım kısım devredilen işte kendi işçisini çalıştırmayan işverenle, devreden işveren arasında asıl işveren alt işveren ilişkisinden söz etmek mümkün değildir²⁵. Ayrıca İş Kanunu'nun 2/VII. maddesi uyarınca işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverene verilemez.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bir kararında, "İş-

İşçinin sadece asıl işverenin işyerinde çalışması, alt işverenin başka işyerlerinde çalışmadan, asıl işverenden alınan işe bağlı olarak, devamlı olarak bu iş için çalışması anlaşılmalıdır.

Alt işveren, asıl işverenden aldığı işte çalıştırdığı işçilerinden bir kısmını başka işyerlerinde de çalıştırıyorsa, bu işçilere karşı artık asıl işverenlerin sorumluluğu yoktur.

yerindeki tahmil ve tahliye işlerinin tamamı ihale sureti ile müteahhide verildiğinde, müteahhidin işçilerine ödenecek ihbar ve kıdem tazminatından her iki işveren değil, yalnız müteahhit sorumludur.” demek sureti ile işin tamamının alt işverene devredilmesi halinde, asıl işverenin sorumluluğunun olmayacağı belirtilmiştir²⁶.

Uygulamada ise bazı işverenlerin sorumluluktan kurtulmak için, işi bölümlere ayırarak tüm işi taşeronlara dağıttığı ve kendisinin hiç işçi çalıştırmadığı görülmektedir. Böylelikle işçi sendikalaşmalarını veya toplu iş sözleşmelerinden faydalanmalarını engellemek veya kanunların yüklediği bazı fonlardan kurtulmak için, bu yola başvurulması kanuna karşı hileyi oluşturur. Bu yol meşru görünse de akdin konusu hukuka aykırıdır. Bu gibi hallerde Borçlar Kanunu madde 19 ve 20'deki butlan hükmünün uygulanması mümkündür²⁷.

Asıl işverenin sorumlu tutulabilmesinin bir diğer şartı ise alt işverenin asıl işverenden aldığı işte görevlendirdiği işçilerin sadece asıl işverenin işyerinde çalışıyor olmasıdır. Alt işverenin asıl işverenden aldığı iş için çalıştırdığı işçilerin tamamının bu iş için çalışmaması durumunda asıl işverenin sorumluluğu, sadece asıl işverenin işyerinde çalışan işçilere karşı olup, diğer işçilere karşı asıl işverenin sorumluluğu yoktur²⁸. İşçinin sadece asıl işverenin işyerinde çalışması, alt işverenin başka işyerlerinde çalışmadan, asıl işverenden alınan işe bağlı olarak, devamlı olarak bu iş için çalışması anlaşılmalıdır²⁹. İşçinin, başka bir iş için işvereni tarafından görevlendirildiği sırada kesintiye uğrayan çalışması sırasında, işçi geçici görevde iken, asıl işverenin sorumluluğu da geçici olarak bu işçi bakımından askıdadır. İşçi geçici görevle gittiği yerde bir iş kazasına uğrarsa, bundan artık asıl işveren sorumlu tutulamayacaktır. Bu işçi tekrar işyerine döndükten sonra bir kazaya uğ-

rarsa bundan asıl işveren de sorumlu tutulabilecektir³⁰.

Doktrinde asıl işverenlerin sorumluluğu için alt işverenlerin işçilerinin bir bütün olarak düşünülüp, bunların tamamının sadece işverenden alınan işlerde çalışıyor olmaları gerektiği ileri sürülmüş, buna göre, asıl işverenden iş alan kimse işçilerini sadece bu işte çalıştırmayıp başka işyerlerinde de iş gördürüyorsa, bu işçilere karşı asıl işverenlerin herhangi bir sorumluluğu söz konusu olmayacaktır. Zira bu durumlarda İş Kanunu yönünden asıl işveren-alt işveren ilişkisi olmayacaktır³¹.

Bizim katıldığımız diğer bir görüş, kanun koyucunun asıl işvereni sadece bu işlerde çalışan işçilere karşı sorumlu tuttuğu, diğer işçilere karşı sorumlu tutmadığı³², bu nedenle de her işçi yönünden çalışmanın bağımsız değerlendirmeye tabi tutulması ve o işçiye karşı asıl işverenin sorumlu olup olmadığının belirlenmesi gerektiği yönündedir. Eğer alt işveren asıl işverenden aldığı işte çalıştırdığı işçilerinden bir kısmını başka işyerlerinde de çalıştırıyorsa bu işçilere karşı artık asıl işverenlerin sorumluluğu yoktur. Ancak bu durum, sadece asıl işverenden alınan işte çalışan işçilere karşı olan asıl işverenin sorumlu tutulmasına engel değildir³³.

3. Asıl İşverenin Alt İşverene Karşı Sorumluluğunun Hukuki Niteliği

İş Kanunu'nda asıl işverenin alt işveren ile birlikte sorumlu olduğu bildirilmiş ancak bu sorumluluğun türü belirtilmemiştir. 3008 sayılı eski İş Kanunumuzun 5518 sayılı Kanun'la değiştirilen I/IV. maddesinde bunun “müştereken ve müteselsil” sorumluluk olduğu belirtilmiş ve bu hüküm müşterek ve müteselsil sorumluluk kavramlarının farklı olması sebebiyle eleştirilmiştir³⁴.

Müşterek sorumluluk bir üst kavram olup, müteselsil sorumluluk onun bir alt ayırımıdır³⁵. Asıl işverenin alt işverenin işçilerine karşı olan sorumluluğunu, doktrin ve uygulamada da kabul edildiği gibi “müteselsil” sorumluluk olarak anlamak gerekir³⁶. Böylelikle, sadece asıl işverenden alınan işlerde çalışan alt işveren işçileri, kendi işverenlerine karşı ileri sürebilecekleri taleplerinin tamamını asıl işverenlere karşı da ileri sürebileceklerdir³⁷. Zira müteselsil borçlulukta, borçlulardan her biri borcun tamamından sorumludur ve alacaklının istediği borçluya başvurma hakkı vardır³⁸. Öyle ise işçi,

asil işveren den alınan işte çalışmasından kaynaklanan alacağın tamamı için asil veya alt işveren den her ikisini birlikte veya dilediğini takip etme hakkına sahiptir³⁹. Asil işverenlerin müteselsil sorumluluğu emredici niteliktedir⁴⁰. Bu sebeple asil işveren ve alt işveren arasındaki sözleşmede, bu işçilere karşı asil işverenin sorumlu olmayacağı, her tür sorumluluğun alt işverene ait olacağını kararlaştırılması, işçilerin asil işverene başvurmalarına engel değildir. Bu anlaşma, taraflar arasındaki ilişkide ancak etkili olabilir.

Asil işverenin alt işverenle birlikte sorumluluğu hukuki sorumluluktur. Fakat alt işverenin, işyerindeki iş düzeni ve güvenlik tedbirlerinin alınması görevlerinden ötürü kamu hukukundan doğan cezai sorumluluğu da mutlakdır. Çünkü alt işveren belirli bir işin bir bölümünde işi kendi işçileri ile birlikte ve bağımsız olarak yapmaktadır. Ayrıca asil işveren, müteselsil ve müşterek sorumluluğu nedeniyle işçilere ödemedede bulunduğu nispette alt işverene karşı rücu hakkına sahiptir⁴¹.

4. Asil İşverenin Sorumluluğunun Sınırları

Kanundan, iş sözleşmesinden veya toplu iş sözleşmesinden doğan alacaklarını, iş sözleşmesi ile bağlı oldukları alt işverenden alamayan işçiler, bu haklarını alabilmek için asil işverene başvurabileceklerdir. Bu haklar kendilerine ödenmediği takdirde de, işçiler iki işveren veya bunlardan yalnız biri hakkında da dava açabileceklerdir⁴². Alacaklı işçinin mirasçıları da iki işverenden biri hakkında yargı yoluna başvurabileceklerdir.

Kanun'da alt işverenin işçilerine karşı kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerin asil işverenin sorumluluğu kapsamında olduğu belirtilmektedir (İş K. m. 2/VI son). Alt işveren işçilerinin başka akitlerden veya kanunlardan doğan haklarının talebi, asil işverenlerin bu sorumluluklarının kapsamı dışında kalmaktadır. Aynı zamanda, işçinin talebinin, asil işverenden alınan işte çalışmasından kaynaklanması gerekmektedir⁴³.

Asil işverenlerin sorumlulukları miktar bakımından da sınırlıdır. Alt işverenin işçileri, kendi işverenlerinden isteyebilecekleri miktardan daha fazlasını asil işverenden isteyemez⁴⁴. Alt işverenin işçilerine karşı ileri sürebileceği, borcun kaynağından doğan itiraz ve def'ileri, bu işçilere karşı asil işve-

ren de ileri sürebilir. Örneğin, işçinin, asil işverenden alınan işte çalışmasından kaynaklanan, zamanaşımına uğramış bir alacağını, asil işverenden istemesi halinde, asil işveren de zamanaşımını def'ini ileri sürebilecektir. Böyle bir alacağın her iki işverene karşı aynı anda yöneltilmiş olduğu durumda, birinin anılan nitelikte bir def'i ileri sürmesi diğeri için de geçerli olmayacaktır. Bu durumda söz konusu olan talep, def'i ileri sürülen işveren için reddedilip, diğer işveren için kabul edilecektir (Borçlar Kanunu m. 143). Ancak, anılan savunmanın itiraz niteliğinde olması her iki işveren yönünden de davanın reddini gerektirecektir. Zira itiraz savunması def'iden farklı olarak kamu düzenine ilişkin bulunmaktadır⁴⁵. Örneğin talep edilen alacağın hiç doğmadığı veya sona erdiği savunması bu niteliktedir. İşverenlerden birinin ileri sürdüğü bu savunmanın kabul edilmesi diğeri de sorumluluktan kurtaracaktır⁴⁶.

Asil işverenin işyerinde alt işverene verilmiş olan işin bir kısmı, alt işveren tarafından başka bir alt işverene verilmişse, bu işverenin işçilerine karşı olan sorumluluğu, diğer işverenler bakımından müteselsiliyet niteliği taşır. Örneğin, iş kazası nedeniyle tazminat isteğine ilişkin dava, üç işverenin hepsine veya doğrudan doğruya herhangi birine de açılabilir⁴⁷. Yani bu tip zincirleme asil işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu durumlarda, bunlar arasında da zincirleme sorumluluk vardır. Her işveren kendinden sonraki alt işverenlerin işçilerine karşı ve devrettiği iş dolayısı ile çıkan uyuşmazlıklardan sorumludur. Sonraki işverenlerin, önceki işverenlerin işçilerine karşı bu ilişkiden doğan herhangi bir sorumluluğu yoktur. Zira kanunda alt işverenlerin işçilerine karşı asil işverenler sorumlu tutulmuş, ancak asil işverenlerin işçilerine karşı alt işverenlere herhangi bir sorumluluk yüklenmemiştir⁴⁸.

Asil işveren ve alt işveren, yaptıkları sözleşmede, alınan işlerin bizzat alt işveren tarafından yapılacağını kararlaştırmış olmalarına rağmen, alt işverenlerin üstlendikleri işlerin belirli bir bölümünü başka işverenlere yaptırmaları halinde de asil işverenlerin sorumlulukları, bu alt işverenin işçilerine karşı da devam etmektedir. Tarafların üstlenilen işin başkalarına devredilemeyeceği konusunda anlaşmış olmaları bu zincirleme sorumluluğu kesmez. Bu anlaşma taraflar arasındaki iç ilişkide etki-

li olacaktır. Asıl işverenlerin devrettikleri işlerde çalışan alt işveren işçilerine karşı olan sorumlulukları emredici niteliktedir⁴⁹.

Asıl işverenin sorumluluğu, alt işverenin işçileri ile sınırlıdır. Bu işçilerin, asıl işverenin işyerinde ve kendi işi ile ilgili olarak çalıştırılmaları gerekir. Bu koşullar bulunmazsa müteselsil sorumluluktan söz edilemez⁵⁰. Bu durumu teyit eden Yargıtay'ın bir kararında şöyle denilmiştir; "Davacı işçinin taşeron firmanın işçisi olarak çalışmakta iken kazaya uğraması sonucunda iş sahibi asıl işverenin tazminatla sorumlu tutulması yerinde değildir"⁵¹.

İş Kanunu'nun 36. maddesi göre, genel ve katma bütçeli daireler ile mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar, müteahhide verdikleri her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde çalışan işçilerden müteahhit veya taşeronlarca ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığını kontrol edecektir. Ücreti ödenmeyen işçinin başvurusu halinde ise ücretleri ödenmeyen işçilere müteahhitten veya taşeronlardan istenecek bordrolara göre bu ücretleri müteahhit veya taşeronların hakedişlerinden ödenecektir. Ancak, bu işverenlerin sorumlulukları işçilerin üç aylık ücret tutarı ile sınırlıdır.

Bundan kamu işverenlerinin her hakediş dönemi için işçilerin üç aylık ücret miktarı ile sorumlu olduğunun anlaşılması gerekir. Zira kanun koyucu bu işverenleri her hakedişleri ödemediği önce verdikleri işlerde çalışan işçilerden ücreti ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığını araştırmakla yükümlü tutmuş ve bunun anılan işverenlere birtakım yükümlülükler yüklemiştir, bu sebeple, kamu işverenlerinin sorumlulukları her hakediş dönemi için işçi ücretlerinin üç aylık miktarı ile sınırlıdır. Örneğin, üst üste iki hakediş dönemi için, kendine düşen görevi yerine getirmeyen bir kamu işvereni, işçilerine karşı her hakediş dönemi için üç aylık ücret tutarı olmak üzere toplam altı aylık işçi ücretleri ile sorumlu olacaktır⁵².

Doktrinde, anılan kamu işverenlerinin asıl işveren sıfatına sahip olmaları halinde, bunların sorumluluklarının işçi ücretlerinin üç aylık miktarı ile sınırlı olmayacağı yönünde görüş de mevcuttur⁵³. Yargıtay'ın asıl işverenin sorumluluğunun, müteahhit veya taşeronların işçilerine karşı sadece ücret-

lerinden dolayı olduğu, ihbar ve kıdem tazminatı ile ilgili diğer işçilik haklarından asıl işverenin sorumlu tutulmasının mümkün olmadığı yönünde kararları da mevcuttur⁵⁴.

C. Asıl İşverenin Alt İşverene Rücuu

Asıl işveren hiç şüphesizdir ki, kendi işçilerine karşı da sorumludur. Ancak, alt işverenlerin çoğunluğunun, sermayeleri az kişiler oluşu, uygulamada yüklenimlerini yerine getirememeleri gibi sonuçlar doğurmaktadır. Bu durum karşısında işçiyi korumak, işçinin haklarını garanti altına almak gereği vardır. Böyle sosyal bir nedenle alt işveren ile birlikte, asıl işvereni de kanun koyucu sorumlu tutmuştur. Ancak işçi, bunların birisinden aldığı miktarı, diğerinden isteyemez. Ödemede bulunan asıl işveren, ödediği miktarı yapmak zorunda kaldığı diğer miktarlarla beraber, borcun asıl sahibi olan alt işverenden isteyecektir⁵⁵.

V. UYUŞMAZLIKLARDA GÖREVLİ MAHKEME

A. Alt İşverenin İşçisinin, Alt İşverenle ve Asıl İşverenle Arasındaki Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme

İşçi ile işverenler arasındaki uyuşmazlıkların çözümünde iş mahkemeleri görevlidir. Bu sebeple alt işverenin ve işçilerinin arasındaki davalarda iş mahkemeleri görevlidir. Bu işçilerin, davalarını iş mahkemelerinde açabilmeleri için sadece asıl işverenden alınan işte çalışıp çalışmadıklarının bir önemi yoktur. İşçi ile alt işveren arasındaki iş hukukundan doğan bütün uyuşmazlıklara iş mahkemelerinde bakılacaktır⁵⁶.

Alt işverenin sadece asıl işverenden alınan işte çalışan işçilerine karşı asıl işverenler de müteselsilen sorumlu tutulduğundan bu işçiler, kendi işverenleri olan alt işverene karşı ileri sürebilecekleri taleplerini asıl işverenlere karşı da ileri sürebileceklerdir. İşçilerin açacakları bu davalara da iş mahkemelerinde bakılacaktır⁵⁷. Zira kanun koyucunun amacı, bu işçilerin işverenlerinden olan alacaklarını güvence altına alarak, işçilerin haklarına bir an önce kavuşmalarını sağlamaktır⁵⁸. Öyle ise, alt işverenin işçileri ile asıl işveren arasındaki uyuşmazlıklarda, iş mahkemelerinin

görevli olması, iş hukuku konusunda uzman bir mahkeme tarafından davaya bakıldığı için daha çabuk, ucuz ve kolay bir sonuca ulaşılmasını sağlayacaktır. Zira özel iş mahkemelerinin kurulmasının amacı, işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlıkların çözümünün ayrı bir uzmanlığı gerektirmesidir⁵⁹.

B. Asıl İşveren ve Alt İşveren Arasındaki Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme

Asıl işveren ve alt işveren arasındaki ilişki belirli bir sözleşmeye, genellikle de istisna akdi çeşitleri olmak üzere taşıma veya kira akdine dayanmaktadır⁶⁰. Taraflar arasındaki bu sözleşme ile asıl işveren ve alt işverenin birbirlerine karşı olan hak ve yükümlülükleri belirlenmektedir. Taraflardan birinin buna uymaması da akde aykırılık teşkil eder ve diğer taraf da bundan doğan zararlarını genel hükümler uyarınca talep edebilir⁶¹.

Asıl işveren ile alt işveren arasındaki ilişki, akdi nitelikte olduğu için, bunlar arasında İş Kanunu'na dayanan bir hak iddiası da söz konusu olmayacaktır. Her ikisi de işveren olduğu için, aradaki ilişkinin hizmet sözleşmesine dayanması da söz konusu değildir. İş Mahkemeleri Kanunu'na göre, ancak hizmet akdi veya İş Kanunu'na dayanan hak iddialarının çözüm yeri iş mahkemeleridir. Diğer kanunlarda da aksine hüküm bulunmadığı için, asıl işveren ile alt işveren arasındaki uyuşmazlıklara iş mahkemelerinde bakılamayacaktır. Bu uyuşmazlıklar, genel mahkemelerden birinin görev alanına girecektir. Bunu da uyuşmazlığın niteliği ve miktarı belirleyecektir⁶².

SONUÇ

İşverenler, teknolojideki ilerlemeye bağlı olarak ortaya çıkan yeni durumlara uyum sağlamak ve bunun iş bölümü ve uzmanlaşmayı zorunlu kılması veya ekonomik nedenlerle, işlerinin belirli bir bölümünü başka işverenlere yaptırma yoluna gitmektedirler. Bu tip işlerin genellikle geçici nitelikte olması veya belirli bir sürenin kararlaştırılmış olduğu durumlarda sürenin bitmesi ile birlikte alt işverenlerin başka bir iş için başka yerlere gitmesi ve bu kişilerin genellikle ekonomik bakımdan zayıf durumda olmaları sebebiyle, başka işverenden

aldıkları işlerde çalıştırdıkları işçilerin bu işverenlerden olan alacaklarının zamanında ödenememesi veya ödenmemesi tehlikesi vardır. Bu durumu göz önünde bulunduran kanun koyucu, işçilerin kendi işverenlerinden olan alacağını güvence altına almak istemiştir. Bu sebeple alt işverenin sadece asıl işverenden aldığı işlerde çalıştırdığı işçilere karşı asıl işverenler de alt işverenle birlikte sorumlu tutulmuştur. Asıl işverenin alt işverenin işçilerine karşı sorumluluğu müteselsil sorumluluk olduğu için, işçiler, asıl işveren veya alt işverenden dilediklerine başvurabilirler.

İş Kanunu müteahhitlere her türlü yapım ve onarım işlerini veren kamu işverenlerine, müteahhitlerin hakedişlerini ödemediği devrettikleri işte çalışan müteahhit veya taşeron işçilerinden ücreti ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığını araştırma ödevi yüklemiştir. Ayrıca kamu işverenleri ücreti ödenmeyen işçilerin ücretlerini taşeronların hak edişlerinden kesme yetkisine de sahiptir. İş Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca sorumluluk taşıyan asıl işverenler de bu yetkiyi kullanabileceklerdir. Asıl işverenler, alt işverenlerden ücret bordrolarını isteyerek, kendilerine karşı müteselsil sorumluluğu olduğu işçileri tespit edip, bu ücret miktarlarını alt işverenlerin hakedişlerinden kesebilecektir.

4857 sayılı İş Kanunu ile asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi sureti ile haklarının kısıtlanmayacağı veya daha önce o işyerinde çalışan kimse ile alt işveren ilişkisinin kurulamayacağı düzenlenmiş, aksi durumda asıl işveren – alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayanacağı kabul edileceği ve alt işverenin işçilerinin baştan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem göreceği düzenlenmiştir. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenler ile uzmanlık gerektiren işler dışında asıl işin bölünerek alt işverene verilemeyeceği de kanun ile düzenleme altına alınmıştır. Kanun'daki bu düzenlemeler ümit verici olmakla birlikte son yıllarda giderek artan alt işverenlik müessesesinin uzmanlaşmak sureti ile işleri kolaylaştırmaktan ziyade, işyerindeki işleri bölüp değişik alt işverenlere vererek, işyerinin bütünlüğünü bozmak, sendikalaşmayı önlemek ve toplu iş sözleşmesinden kurtulmak gayelerine hizmet etmesi engellenmelidir.

DİPNOTLAR

- 1 ÇENBERCİ, M., İş Kanunu Şerhi, 5.Bası, Ankara 1984, s.109.
- 2 ELBİR, H. K., İş Hukuku, 9.Bası, İstanbul 1997, s.35.
- 3 9.HD., 16.11.1971 T., 19927 E., 22661 K., TAŞKENT, S., İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul 1981, s.60, dn.4.
- 4 İZVEREN, A., Sosyal Politika, İş Hukuku ve Sosyal Sigortalar, Ankara 1966, s.72.
- 5 ATABEK, R., İş Akdinin Feshi, İstanbul 1933, s.18.
- 6 ESENER, T., İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 1978, s.69.
- 7 NARMANLIOĞLU, Ü., İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 3.Bası, İzmir 1998, s.112.
- 8 NARMANLIOĞLU, s.113.
- 9 OĞUZMAN, M. K., Borçlar Hukuku Dersleri, Cilt I, 4.Bası, İstanbul 1987, s.38; TEKİNAY/BURCUOĞLU/ALTOP/AKMAN, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 6.Bası, İstanbul 1988, s.65; TUNÇOMAĞ, K., Türk Borçlar Hukuku, Cilt I, Genel Hükümler, 6.Bası, İstanbul 1976, s.183.
- 10 ÇENBERCİ, İş Kanunu Şerhi, s.148; REİSOĞLU, S., Hizmet Akdi, Ankara 1968, s.3, 4.
- 11 ÇELİK, N., İş Hukuku Dersleri, 10.Bası, İstanbul 1990, s.49; EKONOMİ, M., İş Hukuku, Cilt I, Ferdi İş Hukuku, 3.Bası, İstanbul 1984, s.53; NARMANLIOĞLU, s.112, Ayrıca Yargıtay'ın da bu durumu destekler nitelikteki işçilerin işyerine getirilip götürülmesini üstlenen kişinin alt işveren saydığı kararı için bkz. Y.9.HD., 18.1.1989 T., 1988/10312 E., 1989/139 K., Tekstil İşveren Dergisi, Şubat 1989, s.15.
- 12 CANBOLAT, T., İş Hukukunda Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkileri, İstanbul 1992, s.40.
- 13 CANBOLAT, s.64.
- 14 CANBOLAT, s.64.
- 15 Y.9.HD., 17.4.1973 T., 22740 E., 11506 K. (ÇENBERCİ, İş Kanunu Şerhi, s.151).
- 16 ÇELİK, İş Hukuku, s.49; ESENER, s.78; EKONOMİ, İş Hukuku, s.53; NARMANLIOĞLU, s.115.
- 17 CANBOLAT, s.65.
- 18 Y.9.HD., 17.01.1994 T., 1994/64 E., 1994/52 K., Çalışma Hayatı İle İlgili Yargıtay Kararları, 1990-1995, Ankara 1996, s.13.
- 19 CANBOLAT, s.65.
- 20 Y.TD., 8.2.1954 T., E.8565, K.766 (ERMAN, S., İş Davaları ve Tatbikatı, Ankara 1956, s.56).
- 21 YELEKÇİ, M./YELEKÇİ, İ., İş Kanunu Şerhi, Ankara 1996, s.37.
- 22 Y.9.HD., 17.04.1973 T., 2740 E., 11506 K. (ÇENBERCİ, İş Kanunu Şerhi, s.120).
- 23 Y.10.HD., 21.02.1978 T., 1101 E., 1219 K. (ÇENBERCİ, İş Kanunu Şerhi, s.120, 121).
- 24 Y.9.HD., 18.01.1989 T., 988/10312 E., 989/139 K., Tekstil İşveren Dergisi, Nisan 1989, s.15, 16.
- 25 EYRENCİ, Ö., İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1994, Tebliğ ve Genel Görüşmeler, İstanbul 1996, s.6; OĞUZMAN, M. K., Yargıtay'ın 1988 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, İstanbul 1990, s.66; CANBOLAT, s.20, 21; EKONOMİ, M., "Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar", Tekstil İşveren Dergisi, Eylül 1991, s.7; NARMANLIOĞLU, s.117.
- 26 Y.9.HD., 28.05.1996 T., 1995/37441 E., 1996/11953 K., EKONOMİ, M., Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1996 Yılı Emsal Kararları, Ankara 1998, s.8.
- 27 EYRENCİ, s.7; ELBİR, H. K., "Asıl İşveren-Alt İşveren (Müteahhit-Taşeron) Kavramları Hakkında Bazı Düşünceler", İHD, Cilt I, Sayı 1, Ocak - Mart 1991, s.14, 15; CANBOLAT, s.29, 30; GÜZEL, A., "Alt İşveren (Taşeron) Uygulamasının Endüstri İlişkileri Sistemine Etkileri", Çimento İşveren Dergisi, Eylül 1993, s.6, 7.
- 28 ÇELİK, N., Aracı İşveren İşçisinin Asıl İşverenle Yapılan Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması, İHU, 1988-1989, TSGLK.9, No.4, s.3 (Naklen CANBOLAT, s.71).
- 29 KUTAL, M., "Türk İş Hukuku Açısından Alt İşveren ve Sorunları", KİPLAS 1990 Sonbahar Eğitim Programında Sunulan Tebliğ; s.6 (Naklen, CANBOLAT, s.68, dn.216).
- 30 CANBOLAT, s.69.
- 31 OĞUZMAN, M. K., Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, İstanbul 1975, s.12; ELBİR, Asıl İşveren-Alt İşveren, s.11.
- 32 ÇELİK, İş Hukuku, s.3.
- 33 CANBOLAT, s.70.
- 34 SAYMEN, F., Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, s.196.
- 35 ÇELİK, İş Hukuku, s.49;
- 36 ÇELİK, İş Hukuku, s.49; ESENER, s.79; EKONOMİ, İş Hukuku, s.54; TUNÇOMAĞ, K., İş Hukuku, Cilt I, 2.Bası, İstanbul 1981, s.65; ÇENBERCİ, İş Kanunu Şerhi, s.149.
- 37 ESENER, s.79; ÇENBERCİ, İş Kanunu Şerhi, s.149, 150.
- 38 OĞUZMAN, M. K., Borçlar Hukuku Dersleri, Cilt II, İstanbul 1991, s. 331.
- 39 ÇELİK, İş Hukuku, s.49; ESENER, s.79; ÇENBERCİ, İş Kanunu Şerhi, s.150.
- 40 "Davalılar arasında imzalanmış bulunan teknik şartnamenin 6 ve 7. maddelerinde her türlü sorumluluğun işi yapan firmaya ait olacağı kararlaştırılmış ise de bu hükümler davacıyı bağlamaz. Ancak davalılar arasındaki iç ilişkisini ilgilendirir. Esasen İş Kanunumuzun az önce anılan hükmü kamu düzenine ilişkin olup işçi aleyhine değiştirilmesi mümkün değildir." Y.9.HD., 18.3.1988, E.517, K.3080, Tekstil İşveren Dergisi, Eylül 1988, s.19.
- 41 İZVEREN, A., İş Hukuku (I, II, III), Ankara 1974, s.86.
- 42 Y.9.HD., 22.12.1970 T., E.9832, K.14538, ŞAFAK, C./ÇALIK, Ş./YALÇINER, A., Soru ve Yanıtlarla İş Yasası Uygulaması, İstanbul 1983, s.40.
- 43 ÇENBERCİ, İş Kanunu Şerhi, s.150; CANBOLAT, s.72.
- 44 ÇENBERCİ, İş Kanunu Şerhi, s.149, 150; CANBOLAT, s.72.
- 45 CANBOLAT, s.73; OĞUZMAN, Cilt II, s.333.
- 46 CANBOLAT, s.73.
- 47 ŞAFAK/ÇALIK/YALÇINER, s.40.
- 48 CANBOLAT, s.74.
- 49 Y.9.HD., 18.03.1988 T., 1988/517 E., 1988/3080 K. (CANBOLAT, s.75, dn.236).
- 50 ŞAFAK /ÇALIK/YALÇINER, s.40.
- 51 Y.9.HD., 11.04.1995 T., 1995/946 E., 1995/12377 K., Çalışma Hayatı İle İlgili Yargıtay Kararları, 1990-1995, Ankara 1996, s. 19.
- 52 CANBOLAT, s.74.

- 53 CANBOLAT, s.74.
- 54 9.HD., 02.07.1998 T., 1998/8607 E., 1998/11121 K. (EKONOMİ, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1998 Yılı Emsal Kararları, Ankara 2000, s.81).
- 55 ÇENBERCİ, İş Kanunu Şerhi, s.120, 121; ÇELİK, İş Hukuku, s.49; ESENER, s.79, 80; CANBOLAT, s.75.
- 56 CANBOLAT, s.77.
- 57 NARMANLIOĞLU, s.117; CANBOLAT, s.77.
- 58 ÇENBERCİ, M., İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Ankara 1969, s.1.
- 59 CANBOLAT, s.77.
- 60 ÇELİK, İş Hukuku, s.49; EKONOMİ, İş Hukuku, s.53; NARMANLIOĞLU, s.112.
- 61 CANBOLAT, s.78.
- 62 CANBOLAT, s.78; NARMANLIOĞLU, s. 117.

KAYNAKÇA

- ATABEK, R., İş Akdinin Feshi, İstanbul 1933.
- CANBOLAT, T., Türk İş Hukukunda Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkileri, İstanbul 1992.
- ÇELİK, N., İş Hukuku Dersleri, 10. Bası, İstanbul 1990 (İş Hukuku).
- ÇELİK, N., Aracı İşveren İşçisinin Asıl İşverenle Yapılan TİS'den Yararlanması, İHU, 1988-1989, TSGLK.9, No.4.
- ÇENBERCİ, M., İş Kanunu Şerhi, 5.Bası, Ankara 1984 (İş Kanunu Şerhi).
- ÇENBERCİ, M., İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Ankara 1969.
- EKONOMİ, M., İş Hukuku, Cilt I, Ferdi İş Hukuku, 3.Bası, İstanbul 1984 (İş Hukuku).
- EKONOMİ, M., "Asıl İşveren Alt İşveren İlişkileri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar", Tekstil İşveren Dergisi, Eylül 1991.
- EKONOMİ, M., Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1996 Yılı Emsal Kararları, Ankara 1998.
- EKONOMİ, M., Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1998 Yılı Emsal Kararları, Ankara 2000.
- ELBİR, H. K., İş Hukuku, 9.Bası, İstanbul 1997.
- ELBİR, H. K., "Asıl İşveren - Alt İşveren (Müteahhit - Taşeron) Kavramları Hakkında Bazı Düşünceler", İHD, Cilt I, Sayı 1, Ocak-Mart 1991 (Asıl İşveren-Alt İşveren).
- ERMAN, S., İş Davaları ve Tatbikatı, Ankara 1956.
- ESENER, T., İş Hukuku, 3.Bası, Ankara 1978.
- EYRENCİ, Ö., İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1994, Tebliğ ve Genel Görüşmeler, İstanbul 1996.
- GÜZEL, A., "Alt İşveren (Taşeron) Uygulamasının Endüstri İlişkileri Sistemine Etkileri", Çimento İşveren Dergisi, Eylül 1993.
- İZVEREN, A., Sosyal Politika, İş Hukuku ve Sosyal Sigortalar, Ankara 1966.
- İZVEREN, A., İş Hukuku (I, II, III), Ankara 1974.
- KUTAL, M., "Türk İş Hukuku Açısından Alt İşveren ve Sorunları", KİPLAS 1990 Sonbahar Eğitim Programında Sunulan Tebliğ.
- NARMANLIOĞLU, Ü., İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 3.Bası, İzmir 1998.
- OĞUZMAN, M. K., Borçlar Hukuku Dersleri, Cilt I, 4.Bası, İstanbul 1987.
- OĞUZMAN; Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, İstanbul 1975.
- OĞUZMAN, M. K., Yargıtay'ın 1988 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, İstanbul 1990.
- OĞUZMAN, M. K., Borçlar Hukuku Dersleri, Cilt II, İstanbul 1991 (C.II).
- REİSOĞLU, S., Hizmet Akdi, Ankara 1968.
- SAYMEN, F., Türk İş Hukuku, İstanbul 1954.
- ŞAFAK, C./ÇALIK, Ş./YALÇINER, A., Soru ve Yanıtlarla İş Yasası Uygulaması, İstanbul 1983.
- TAŞKENT, S., İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul 1981.
- TEKİNAY/BURCUOĞLU/ALTOP; Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 6.Bası, İstanbul 1988.
- TUNÇOMAĞ, K., Türk Borçlar Hukuku, Cilt I, Genel Hükümler, 6.Bası, İstanbul 1976.
- TUNÇOMAĞ, K., İş Hukuku, Cilt I, 2.Bası, İstanbul 1981.
- YELEKÇİ, M./YELEKÇİ, İ., İş Kanunu Şerhi, Ankara 1996.