



Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi
Hukuk Fakültesi Dergisi
Erzincan Law Review

Cilt/Vol: 29 Sayı/No: 1 Haziran/June 2025

**Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Muvazaa Halleri ve
Teorik Değerlendirilmesi**

**The Cases of Collusion and Theoretical Evaluation in the
Relationship Between Principal Employer and Subcontractor**

  **Öğr. Gör. Selçuk CENGİZ***

 10.60002/ebyuhfd.1630049

ÖZ

Günümüz iş dünyasında yaşanan hızlı gelişmeler, teknolojik ilerlemeler ve sektörel farklılıklar, işverenler açısından işletme yönetimi ve iş süreçlerini yürütmeye bağlamında uzmanlaşmayı ve dışarıdan destek almayı kaçınılmaz hale getirmiştir. Ancak, her alanda mevcut iş yeri çalışanlarıyla uzmanlaşmanın sağlanamaması, iş hukukunda asıl işveren-alt işveren ilişkisini ortaya çıkarmış ve bu ilişki hukuki düzenlemelerimizde yerini bulmuştur.

İş dünyasında önemli bir ihtiyaç olan asıl işveren-alt işveren ilişkisi, uygulamada çok yoğun şekilde muvazaalı yapılarak kötüye kullanılmıştır. Bu tür istismaların temelinde genellikle işçilerin iş güvencesinden yararlanmalarının önlenmesi ve işçilik alacaklarından mahrum edilmeleri gibi amaçlar yatmaktadır. Bu

* Mustafa Kemal Üniversitesi, Antakya Meslek Yüksekokulu, Hukuk Bölümü, Özel Hukuk Anabilim Dalı.

Makale Bilgisi/Article Info: Araştırma Makalesi/Research Article

Geliş/Received: 30.01.2025 | Kabul/Accepted: 12.05.2025.

Bu makale, intihal programında taranmış ve iki (kör) hakem incelemesinden geçmiştir. This article was submitted in a plagiarism program and reviewed by two (blind) referees.

Atıf/Cite as: Selçuk Cengiz, “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Muvazaa Halleri ve Teorik Değerlendirilmesi”, EBYÜ-HFD, C. 29, S. 1, Haziran 2025, (539-598).



Bu makale **Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası** lisansı ile lisanslanmıştır.

sebeple, asıl işveren-alt işveren ilişkisi, iş hukukunun en sorunlu alanlarından birini teşkil etmektedir. Bunun temelinde yatan neden ise İş Kanunu'nda bu ilişkiyi tanımlayan hükmün çok soyut ve belirsiz koşullar içermesidir.

İş Kanunu'nda, asıl işveren-alt işveren ilişkisi konusunda özel bir muvazaa düzenlemesi yapılmıştır. Buna göre, asıl işverenin işçileri, alt işveren tarafından işe alınarak hakları sınırlandırılmış bir şekilde çalıştırılıyorsa veya asıl işveren, önceki çalışanıyla alt işveren ilişkisi oluşturduysa, bu tür asıl işveren-alt işveren ilişkileri muvazaalı işlem temeline dayandığı varsayılmaktadır. İş Kanunu dışında hangi hallerin asıl işveren-alt işveren ilişkisinde muvazaa sayılacağı hususunda, Alt İşverenlik Yönetmeliği, öğreti ve Yargıtay tarafından kabul edilen kriterler de bulunmaktadır.

Bu çalışmamızda öncelikle borçlar hukuku bağlamında muvazaa açıklanarak, öğretideki görüşler kapsamında muvazaanın hüküm ve sonuçlarına değinilecektir. Ardından İş Kanunu'nda, Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde, öğretide ve Yargıtay kararlarında kabul edilen asıl işveren-alt işveren ilişkisindeki muvazaa kriterleri ele alınarak muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkilerine uygulanacak yaptırım açıklanacaktır.

Anahtar Kelimeler: İş Hukuku, Alt İşverenlik, Asıl İşveren, Muvazaa, İş Kanunu, Alt İşverenlik Yönetmeliği.

ABSTRACT

The rapid developments in today's business world, technological advancements, and sectoral differences have made specialization and external support inevitable for employers in the context of business management and conducting business processes. However, the inability to achieve specialization with existing workplace employees in every field has revealed the primary employer-subcontractor relationship in labor law, and this relationship has found its place in our legal regulations.

The main employer-subcontractor relationship, which is an important need in the business world, has been heavily misused in practice through fraudulent structures. The underlying motives for such abuses generally include preventing workers from benefiting from job security and depriving them of their labor rights. For this reason, the main employer-subcontractor relationship constitutes one of the most problematic areas of labor law.

The Labor Law includes a specific regulation on the collusion regarding the main employer-subcontractor relationship. Outside of the Labor Law, there are also criteria accepted by the Subcontracting Regulation, doctrine, and the Court of Cassation regarding which situations are considered collusion in the main employer-subcontractor relationship.

In this study, the concept of collusion will first be explained in the context of debt law, and the provisions and consequences of collusion will be addressed wit-

hin the framework of doctrinal views. Then, the criteria for collusion in the relationship between the main employer and the subcontractor, as accepted in the Labor Law, the Subcontractor Regulation, doctrine, and Supreme Court decisions, will be discussed, and the sanctions applicable to collusive main employer-subcontractor relationships will be explained.

Keywords: Labor Law, Subcontracting, Main Employer, Collusion, Labor Law, Subcontracting Employer Regulation

GİRİŞ

Dünya çapında ekonomik sistemlerin gelişmesiyle birlikte iş gücünün kullanımı da farklılık göstermiştir. Bu değişimler, işgücü maliyetlerinde tasarruf sağlamak ve işgücünün kullanımında çeşitlilik yaratmak için çeşitli uygulamaların doğmasına neden olmuştur. Sermaye bu uygulamalar sayesinde işgücüne karşı korunurken, işveren ve çalışan arasında farklı sorunlar ortaya çıkmıştır. Bu sorunlar, hukuk sistemi tarafından ele alınmış ve çözüm getirmek amacıyla çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelerden bir tanesi de asıl işveren-alt işveren ilişkisi kavramıdır.

Türk hukuk sistemimize asıl işveren-alt işveren ilişkisi kavramı ilk kez 1936 yılında çıkarılan İş Kanunu¹ ile dahil edilmiştir. Ancak bu düzenlemede yer alan birçok boşluk, taraflarca istismar edilerek çeşitli sorunlara yol açmış ve zamanla yeni düzenlemelerin yapılması gerekmiştir. Bu bağlamda 2003 yılında yeni bir İK² çıkarılarak asıl işveren-alt işveren ilişkisi yeniden düzenlenmiştir. 2008 yılında AİY³ yayımlanmıştır

Uygulamada iş hayatında asıl işveren-alt işveren ilişkisinde sıklıkla rastlanılan kötüye kullanım asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı bir şekilde gerçekleştirilmesidir. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde muvazaaya başvurulmasının sebepleri ise farklılık göstermektedir. Bu sebepler “işçilerin ücretlerini düşürmek”, “çalışma koşullarını geriye götürmek”, “sosyal güvenliğe ilişkin yükümlülüklerden kaçınmak”, “sendika ve toplu iş sözleşmesi haklarının kullanılmasını engellemek”, “iş mevzuatının bazı hükümlerinin uygulanmasını önlemek”, “iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaktan kaçınmak” vs. şeklinde sıralanabilir. İşte bu kötüye kullanım sebepleri nedeniyle, asıl işverenin herhangi bir hukuki ilişki içinde bulunmadığı alt işveren işçilerine karşı sorumlu olması gerektiği, 1936 tarihinde yürürlüğe giren Kanun’dan başlayarak çıkarılan bütün iş kanunlarında kabul edilmektedir.

1 RG 15.06.1936 T., 3330 S.

2 İK kısaltması 4857 sayılı İş Kanunu’nu ifade etmektedir. RG 10.06.2003 T., 25134 S.

3 RG 27.09.2008 T., 27010 S.

Çalışmamızda asıl işveren-alt işveren ilişkisinde bu tür muvazaalı durumları inceleyeceğiz. Bu bağlamda konunun daha iyi anlaşılacağı kanaati ile ilk olarak borçlar hukuku anlamında muvazaa açıklanacak, sonrasında ise iş hukuku anlamında muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisi ele alınacaktır. Ayrıca, hangi koşulların muvazaalı bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi sayılacağı ve hangi kriterlere dikkat edilmesi gerektiği üzerinde durulacaktır. Son kısımda ise muvazaalı bir asıl işveren-alt işveren ilişkisine uygulanacak yaptırım hakkında kısaca bilgi verilecektir.

I. MUVAZAA KAVRAMI

Hukuki bir işlemin geçerli olabilmesi için, irade beyanını oluşturan unsurların uyumlu olması şarttır⁴. Ancak bazı durumlarda irade beyanı açıklanırken, irade ile beyan birbirine uygun açıklanmayabilir. İrade ile beyan arasındaki bu uyumsuzluk, kimi zaman bilerek, isteyerek oluşabileceği gibi kimi zaman da istenmeden oluşabilir⁵. Çalışma konumuzun ana kavramlarından birisi olan muvazaa, tarafların irade beyanı açıklarken bilerek ve isteyerek oluşturdukları bir uyumsuzluk türüdür.

Muvazaa sözlük anlamıyla “*danışık*” ya da “*hukuki işlemlerde tarafların, üçüncü kişileri aldatmak amacıyla kendi gerçek iradelerine uymayan ve aralarında bir hüküm ve sonuç doğurmayan bir görünüş yaratmaları*” demektir⁶.

-
- 4 TBK m.1/1: “*Sözleşme, tarafların iradelerini karşılıklı ve birbirine uygun olarak açıklamalarıyla kurulur.*”
 - 5 Fikret **Eren**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 29. Bası, Legem Yayınevi, Ankara 2024, s. 404; İhsan **Erdoğan**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 4. Bası, Gazi Kitabevi, Ankara 2019, s. 43; Selin **Sert Sütçü**, Miras Birakanın Muvazaalı Hukuki İşlemleri ve Sonuçları, 3. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2024, s. 23; İsmail **Atamulu**, Türk Borçlar Hukukunda Muvazaa, Adalet Yayınevi, Ankara 2017, s. 9; M. Kemal **Oğuzman**/M. Turgut **Öz**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler (C.I), 22. Bası, Vedat Kitabçılık, İstanbul 2024, s. 134; Haluk N. **Nomer**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 19. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2023, s. 28; Ali Naim **İnan**/Özge **Yücel**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 4. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2014, s. 134; Hüseyin **Hatemi**/Emre **Gökyayla**, Borçlar Hukuku Genel Bölüm, 5. Bası, Filiz Kitabevi, İstanbul 2021, s. 84; Turgut **Akıntürk**/Derya **Ateş**, Borçlar Hukuku, 30. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2022, s. 48; Murat **Doğan**/Gökhan **Şahan**/İsmail **Atamulu**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Ders Kitabı, 4. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2024, s. 143; Fatih **Bilgili**/Ertan **Demirkapı**, Borçlar Genel Hükümler, 16. Bası, Dora Yayınları, Bursa 2021, s. 68; İbrahim **Aydın**, Türk İş Hukukunda Alt İşveren(Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu, 5. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, s. 42; Murat **Şen**/Aslı **Naneci**, “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Alt İşverenlik Sözleşmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 15, 2009, s. 31.
 - 6 “Güncel Türkçe Sözlük”, <https://sozluk.gov.tr>, E.T. 21.03.2025.

Borçlar Hukuku öğretisinde ise muvazaa, tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla kendi gerçek iradelerine uymayan ve aralarında hüküm ve sonuç meydana getirmeyen bir görünüş yaratmak konusunda anlaşma yapmaları olarak tanımlanmaktadır⁷.

Yargıtay da bir kararında “Muvazaa; kısaca irade ve beyan arasında bilerek yaratılan uyumsuzluk şeklinde tanımlanabilir.” ifadesine yer vererek, muvazaayı tanımlamaktadır⁸.

Öğretide ve yargı kararlarında kabul edilen tanımdan yola çıkarak muvazaa, kanaatimce, tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacı ile ve fakat gerçek iradelerine uymayan ve aralarında hüküm ve sonuç doğurmayan bir görünüş yaratmak konusunda anlaşma biçiminde tarif edilebilir⁹.

Muvazaanın hukukumuzda ki pozitif dayanağı TBK m.19’da “Sözleşmelerin yorumu, muvazaalı işlemler” başlığı altında yer almaktadır¹⁰. Ancak, bu düzenlemede muvazaanın tanımına yer verilmemektedir. Bu sebeple, muvazaanın tanımı esas olarak öğreti ve yargı kararlarıyla¹¹ belirlenmektedir.

Muvazaa, genellikle sözleşmelerde karşılaşılan bir kavram olup, en az iki tarafın katılımını gerektir¹².

7 Nurşen **Caniklioglu**, “Yargı Kararları Işığında Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde Muvazaa”, Yeni Gelişmeler Işığında İş Hukuku Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri Semineri (Adana, Türkiye, 11-12 Nisan, 2025), s. 11; Sarper **Süzek**, İş Hukuku, 23. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2023, s. 175; Müge **Oğuz**, “Ölünceye Kadar Bakma Sözleşmesinden Kaynaklanan Muris Muvazaası”, Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dergisi, C. III, S. 2, 2020, s. 304; Nizamettin **Aktay**, “İş Güvencesinde Otuz (30) Sayısının Tespiti ve Şirketler Grubu Kavramı “Bordro İşvereni” Tabiri Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Muvazaa Tabiri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 11, 2008, s. 63; **Atamulu**, s. 23; **Eren**, s. 404; **Oğuzman/Öz**, s. 135; **Aydınlı**, s. 42.

8 Yarg. 7. HD., E. 2024/3884, K. 2025/91, 08.01.2025, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 25.03.2025).

9 Aynı yönde: **Doğan/Şahan/Atamulu**, s. 143; **Akıntürk/Ateş**, s. 48-49; **Eren**, s. 404; **Oğuzman/Öz**, s.134; **Bilgili/Demirkapı**, s. 68.

10 TBK m. 19: “Bir sözleşmenin türünün ve içeriğinin belirlenmesinde ve yorumlanmasında, tarafların yanlışlıkla veya gerçek amaçlarını gizlemek için kullandıkları sözcüklere bakılmaksızın, gerçek ve ortak iradeleri esas alınır.”

11 Yarg. 4. HD., E. 2020/921, K. 2020/4133, 24.11.2020; Yarg. 4. HD., E. 2020/1262, K. 2021/734, 22.02.2021; Yarg. 4. HD., E. 2021/27072, K. 2022/11280, 03.10.2022; Yarg. 4. HD., E. 2022/14222, K. 2022/17168, 19.12.2022, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 25.03.2025).

12 **Atamulu**, s. 3; **Şahin**, s. 653.

Muvazaa, öğreti ve yargı içtihatlarında iki ana türe ayrılır¹³. Bunlar; mutlak muvazaa ve nispi muvazaadır¹⁴.

Tarafların gerçekte bir işlem yapmayı düşünmemelerine rağmen, sırf üçüncü kişilere karşı onları aldatmak amacıyla işlem yapmış gibi gözük-mek için, görünürde bir işlem yapmalarına “*mutlak muvazaa*” denir¹⁵.

Mutlak muvazaa durumunda, tarafların gerçek niyeti hukuki bir işlem gerçekleştirmekten ziyade, üçüncü şahısları aldatmaktır.

Tarafların kendi isteklerine uymayan bir sözleşmeyi, dışarıya karşı farklı bir sözleşme ile gizledikleri durum ise “*nispi muvazaa*” olarak adlandırılır¹⁶.

Nispi muvazaada iki tür sözleşme mevcuttur. İlki, tarafların asıl yapmak istedikleri ancak üçüncü kişilere duyurmaktan kaçındıkları sözleşme-dir; bu sözleşmeye gerçek ya da gizli işlem denir¹⁷. Gizli işlem, tarafların gerçek iradelerine uyduğu için geçerli kabul edilen bir sözleşmedir. Bununla birlikte, bu gizli işlemin geçerliliği, belirli bir şekil şartının yerine getirilmesine bağlı olabilir. Dolayısıyla görünürdeki işlem ile gizli işlemin, bağımsız olarak değerlendirilmesi gerekmektedir¹⁸. İkincisi ise, üçüncü kişileri yanıltmak amacıyla düzenlenen ve yapılmıyormuş gibi gösterilen sözleşmedir¹⁹; buna da görünürdeki işlem adı verilir.

Nispi muvazaada amaç, geçerli olması istenilen sözleşmenin, üçüncü kişiler tarafından bilinmesinin istenmemesidir. Başka bir ifadeyle, nispi

13 Bunun yanında muvazaanın tam muvazaa ve kısmi muvazaa çeşitleri de bulunmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Eren, s. 407; Oğuzman/Öz, s. 136; Aydınli, s. 47-48.

14 Eren, s. 407; Oğuzman/Öz, s. 135; Hatemi/Gökyayla, s. 85; Sert Sütçü, s. 34.

15 Yarg. 6. HD., E. 2023/964, K. 2024/2088, 11.06.2024; Yarg. 6. HD., E. 2022/5188, K. 2024/2437, 03.07.2024, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 25.03.2025); Aydınli, s. 57; Doğan/Şahan/Atamulu, s. 144; Akıntürk/Ateş, s. 49; Bilgili/Demirkapı, s. 69; Hatemi/Gökyayla, s. 84; Sert Sütçü, s. 35; Oğuz, s. 306; Aktay, s. 63; Şen/Naneci, s. 32.

16 Necip Kocayusufpaşaoğlu, Borçlar Hukuku Genel Bölüm, 7. Bası, Filiz Kitabevi, İstanbul 2017, s. 350; Aydınli, s. 58; Erdoğan, s. 65-66; Eren, s. 408; Atamulu, s. 51; Hatemi/Gökyayla, s. 85; Sert Sütçü, s. 36; Doğan/Şahan/Atamulu, s. 145; Akıntürk/Ateş, s. 49; Bilgili/Demirkapı, s. 70; Aktay, s. 63; Şen/Naneci, s. 32.

17 Aydınli, s. 49. Eren, s. 407; Atamulu, s. 25 vd.; Oğuzman/Öz, s. 135; Akıntürk/Ateş, s. 49; Bilgili/Demirkapı, s. 70; Doğan/Şahan/Atamulu, s. 146; Sert Sütçü, s.34.

18 Esener, s. 41; Özkaya, s. 185; Eren, s. 407.

19 Turhan Esener/Fatih Gündoğdu, Borçlar Hukuku 1 Sözleşmelerin Kuruluşu ve Geçerliliği, 22. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2017, s. 96; Doğan/Şahan/Atamulu, s. 145; Bilgili/Demirkapı, s.70; Akıntürk/Ateş, s. 49; Aydınli, s. 44. Örnek için bkz. Eren, s. 405; İnan/Yücel, s. 275; Erdoğan, s. 65; Nomer, s. 73; Sert Sütçü, s. 30.

muvaazaada taraflar, görünürdeki işlemin arkasında gerçek niyetlerini yansıtmayan bir gizli işlem gerçekleştirirler²⁰. TBK m.19’da sadece nispi muvazaa düzenlenmekte olup, mutlak muvazaa bu maddede hükme bağlanmamıştır²¹.

Nispi muvazaanın üç farklı türü bulunmaktadır²². Bunlar; sözleşmenin niteliği,²³ sözleşmenin konusu veya koşulları²⁴ ve sözleşmenin tarafları üzerindeki²⁵ muvazaa olarak sıralanabilir.

Muvazaa kavramını daha iyi anlayabilmek adına, muvazaanın unsurlarının da kısaca ele alınması önem arz etmektedir. Ancak, kanaatimizce muvazaa unsurlarını değerlendirirken, hem mutlak muvazaa hem de nispi muvazaa türlerinin unsurlarını dikkate alarak hareket edilmesi gerekmektedir²⁶. Bu bağlamda muvazaanın üçü ortak biri sadece nispi muvazaa olan dört unsurunun olduğunu söyleyebiliriz. Bunlar; görünürdeki işlem, gizli işlem²⁷, aldatma kastı ve muvazaa sözleşmesidir. Buna karşın, gizli işlem yalnızca nispi muvazaada bulunur²⁸ ve mutlak muvazaanın bir parçası olarak kabul edilmez²⁹.

Tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla gerçekleştirdikleri işlem, görünürdeki işlemi olarak adlandırılmaktadır. Görünürdeki işlemin amacı, üçüncü kişilere taraflar arasında bir sözleşme yapıldığı hususunda kandırmak, bu hususta var olan görünürdeki işlemi gerçek bir işlemmiş gibi göstermektir³⁰. Dolayısıyla, görünen işlemin kendileri üzerinde herhangi bir

20 Sert Sütçü, s. 36-37; Doğan/Şahan/Atamulu, s. 145; Oğuz, s. 306.

21 YHGK, E. 2020/370, K. 2022/951, 15.06.2022, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 25.03.2025).

22 Yarg., 7. HD., E. 2022/7195, K. 2023/3625, 04.07.2023, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 25.03.2025).

23 İnan/Yücel, s. 277-278; Atamulu, s. 55-57.

24 İnan/Yücel, s. 278; Atamulu, s. 57-58.

25 İnan/Yücel, s. 278; Atamulu, s. 62-63.

26 Yargıtay’a göre “Muvazaalı bir hukukî işlemde bahsedebilmek için; tarafların iradeleri ile beyanları arasında isteyerek yaratılmış bir uygunsuzluk, üçüncü kişileri aldatmak (muvazaa) niyeti, taraflar arasında gizli işlemi yaratan muvazaa sözleşmesi bulunmalıdır.” YHGK, E. 2020/370, K. 2022/951, 15.06.2022, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 25.03.2025).

27 Sadece nisbi muvazaada söz konusu olan gizli işlem muvazaanın unsuru olarak değerlendirilmemelidir. İlgili görüş için bkz. Atamulu, s. 25.

28 Oğuz, s. 304; Aydın, s. 54; Aktay, s. 64.

29 Doğan/Şahan/Atamulu, s. 144-145; Akıntürk/Ateş, s. 49; Bilgili/Demirkapı, s. 69-70; Eren, s. 407.

30 Esener/Gündoğdu, s. 96; Doğan/Şahan/Atamulu, s. 145; Bilgili/Demirkapı, s. 70; Akıntürk/Ateş, s. 49; Aydın, s. 44. Örnek için bkz. Eren, s. 405; İnan/Yücel, s. 275; Erdoğan, s. 65; Nomer, s. 73; Sert Sütçü, s. 30.

hukuki hüküm ve sonuç doğurmayacağı hususunda mutabakata varmışlardır.

Taraflar, bazen bir hukuki işlemi muvazaalı bir şekilde gösterirken, aslında yapmak istedikleri ve kendi iradelerine uygun olan sözleşmeyi gizlice dahil edebilirler. Bu şekilde görünürdeki işlemin arkasına saklanan işleme, gizli işlem denilir³¹. Gizli işlem, tarafların gerçek iradelerine uyduğu için geçerli kabul edilen bir sözleşmedir. Bununla birlikte, bu gizli işlemin geçerliliği, belirli bir şekil şartının yerine getirilmesine bağlı olabilir. Dolayısıyla görünürdeki işlem ile gizli işlemin, bağımsız olarak değerlendirilmesi gerekmektedir³².

Tarafların muvazaalı bir işlem yapabilmesi için, dışarıya karşı yaptıkları ancak gerçekte kabul etmedikleri bir sözleşmeyi üçüncü kişileri aldatma niyetiyle gerçekleştirmiş olmaları gerekir³³. Muvazaalı işlemlerde bu hususa, üçüncü kişileri aldatma kastı adı verilir. Borçlar Hukuku öğretisinde genel görüş, muvazaalı bir işlem gerçekleştirebilmesi için tarafların görünürde yaptıkları ancak gerçekte kabul etmedikleri bir sözleşmede üçüncü kişileri aldatma niyetinin ayrıca aranması yönündedir³⁴. Ancak öğretilde aksi yönde bir görüş tarafından, tarafların görünürdeki işlemin geçersiz olacağı konusunda anlaşmış olmalarının zaten bir aldatma amacı taşıdığı, bu nedenle ayrıca bir aldatma kastının araştırılmasına gerek olmadığı savunulmaktadır³⁵. Kanaatimizce, tarafların muvazaalı işlem yapma nedeninin üçüncü kişileri aldatmak olduğu düşünülerek, bu niyeti muvazaanın bir parçası olarak görmek yerinde olacaktır. Nitekim Yargıtay da bu yaklaşımı benimsemektedir³⁶.

31 Aydın, s. 49. Eren, s. 407; Atamulu, s. 25 vd.; Oğuzman/Öz, s. 135; Akıntürk/Ateş, s. 49; Bilgili/Demirkapı, s. 70; Doğan/Şahan/Atamulu, s. 146; Sert Sütçü, s.34.

32 Esener, s. 41; Özkaya, s. 185; Eren, s. 407.

33 Yargıtay 7. HD., E. 2013/16120, K. 2013/11938, 26.06.2013; Atamulu, s. 281; Eren, s. 407; Doğan/Şahan/Atamulu, s. 144; Akıntürk/Ateş, s. 49; Bilgili/Demirkapı, s. 68.

34 Aydın, s. 49; Eren, s. 407; Atamulu, s. 25 vd.; İnan/Yücel, s. 274; Erdoğan, s. 65; Oğuzman/Öz, s. 135; Akıntürk/Ateş, s. 49; Hatemi/Gökyayla, s. 84; Bilgili/Demirkapı, s. 68.

35 Atamulu, s. 281; Aydın, s. 49.

36 "...Muvazaa B.K'nda düzenlenmiş olup, tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla, kendi gerçek iradelerine uymayan, aralarında hüküm ve sonuç meydana getirmesini arzu etmedikleri, görünüşte bir anlaşma olarak tanımlanabilir. Muvazaada, taraflar arasında üçüncü kişileri aldatma kastı bulunmakta ve sözleşmedeki gerçek amaç gizlenmektedir." Yarg. 7. HD., E. 2013/16120, K. 2013/11938, 26.06.2013, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 25.03.2025).

Nihayet son unsur olan muvazaa anlaşması, tarafların görünürde irade beyanında bulunmalarına rağmen gerçekte hukuki bir sonuç doğurmaya-cakları konusunda anlaşmalarıdır³⁷. Muvazaa anlaşması, muvazaanın türü ne olursa olsun tüm muvazaa biçimleri için gerekli olan temel bir unsurdur³⁸.

A. Muvazaanın Hüküm ve Sonuçları

Hukuk sistemimizde, muvazaalı hukuki işlemlerin hüküm ve sonuçlarını doğrudan düzenleyen özel bir kanun hükmü bulunmamaktadır³⁹. Muvazaalı hukuki işlemin hüküm ve sonuçlarının tespiti uygulanacak yaptırımı belirlemesi yönünden çok önem arz etmektedir. Bu nedenle, bu boşluk hukuk öğretisi ve yargı kararları aracılığıyla doldurulmaktadır⁴⁰.

Öğretide, ağırlıklı olarak muvazaalı işlemlerin kesin hükümsüzlük⁴¹ (butlan) yaptırımına tabi tutulması gerektiği ileri sürülmektedir⁴². Bu görüşe göre, sözleşmedeki kurucu unsurlar mevcut olup, sözleşme özgürlüğü

37 Eraslan **Özkaya**, İnancılı İşlem ve Muvazaa Davaları, 9. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022, s. 183; **Kocayusufpaşaoğlu**, s. 345; **Esener**, s. 20; **Doğan/Şahan/Atamulu**, s. 144; **Akıntürk/Ateş**, s. 50; **Aydınlı**, s. 47.

38 **Esener**, s. 22; **Atamulu**, s. 25 vd.; **Eren**, s. 406; **Sert Sütçü**, s. 32; **Aydınlı**, s. 46.

39 **Doğan/Şahan/Atamulu**, s. 144; **Atamulu**, s. 111; **Esener**, s. 50; **Özkaya**, s. 191; **Aydınlı**, s. 59-60.

40 “Her ne kadar, muvazaayı düzenleyen Borçlar Kanunu’nun 18. maddesinde (TBK 19. maddesi) ve öteki kanun hükümlerinde muvazaalı sözleşmelerin hüküm ve sonuçları hakkında bir açıklık bulunmamakta ise de; taraflar arasında alacak ve borç ilişkisi doğurmayacağı, muvazaanın varlığının hiçbir süreye bağlı olmaksızın her zaman ileri sürülebileceği, mahkemece kendiliğinden (resen) göz önünde bulundurulması gerektiği, belirli bir sürenin geçmesi, sebebin ortadan kalkması veya ilgililerin olur (icazet) vermesi ile geçerli hale gelmeyeceği, uygulamada ve bilimsel görüşlerde ortaklaşa kabul edilmektedir.” Yarg. 4. HD., E. 2020/1430, K. 2021/3103, 16.06.2021, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 25.03.2025); **Özkaya**, s. 191; **Doğan/Şahan/Atamulu**, s. 144; **Akıntürk/Ateş**, s. 50; **Bilgili/Demirkapı**, s. 71.

41 Kesin hükümsüzlük, geçerlilik için gereken koşulları sağlamayan bir hukuki işlemi, geçmişe dönük olarak geçersiz kılan bir yaptırımdır. Bu ciddi yaptırım, işlemin kamu düzenini, genel çıkarı veya genel ahlaki korumayı amaçlayan bir yasa hükmüne aykırı olması durumunda uygulanır. Bkz. Hamdi **Mollamahmutoglu**/Muhittin **Astarlı/Ulaş Baysal**, İş Hukuku, 7. Bası, Lykeion Yayıncılık, Ankara 2022, s. 565; Nuri Çelik ve diğerleri, İş Hukuku Dersleri, 36. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2023, s. 294; **Süzek**, s. 346.

42 Sarper **Süzek**, “Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İş Akdinin Geçersizliği”, MÜHFAD, C. XX S. 1, 2014, s. 131; **Aydınlı**, s. 74; **Aday**, s. 22; **Hatemi/Gökyayla**, s. 85; **İnan/Yücel**, s. 279; **Sert Sütçü**, s. 48; **Doğan/Şahan/Atamulu**, s. 139; **Akıntürk/Ateş**, s. 50; **Bilgili/Demirkapı**, s. 71.

sınırlarına aykırılık halinde geçersizlik sonucuna ulaşılmalıdır⁴³. Bu yaklaşım, hukuki işlemlerin tarafların gerçek iradelerine dayanması gerektiği ilkesini korumayı amaçlar. Bu nedenle, sözleşmenin ortaya çıktığı andan itibaren (en başından beri) muvazaalı işlemlerin hukuki sonuçlarının geçersiz olduğu kabul edilmektedir⁴⁴. Hatta taraflardan biri zarar görse bile, bu işlemler birbirlerine karşı bir talep hakkı oluşturmaz. Bunun yanında borçlar hukuku anlamında kesin hükümsüzlük yaptırımı her zaman ileri sürülebilir ve itiraz niteliğindedir⁴⁵. Bu görüş uyarınca, muvazaalı bir hukuki işlemin kesin hükümsüz olarak kabul edilmesi, geriye dönük etki doğurması anlamı taşımaktadır. Ancak, bu geriye dönük etki sürekli borç doğuran sözleşmelerinin niteliğine uygun değildir. Bu sorun, öğretide ve yargı kararlarında muvazaalı bir hukuki işlemin kesin hükümsüzlüğünün ileriye yönelik etki doğuracağı; bu bağlamda, özellikle iş hukuku alanında, iş sözleşmesinin kesin hükümsüzlük nedeniyle geriye dönük değil, ileriye dönük hüküm doğurması gerektiği ileri sürülmektedir⁴⁶. Zira geçersizlik nedenlerinden birinin varlığı halinde sözleşmenin geriye dönük olarak hükümsüz kabul edilmesi, işçinin bu süre zarfında gerçekleştirdiği çalışmalar karşılığında edindiği işçilik hakları ile sosyal güvenlik haklarının tamamen yok olması anlamı taşıyacaktır. Bu durum ise işçiye koruma ilkesiyle uyuşmamaktadır. Bunun yanında, geçersizliğin tespitine kadar var olan iş ilişkisi, geçerli bir iş sözleşmesi gibi ele alınmalıdır. Buna karşın geçersizliğin tespit edildiği andan itibaren işçilik hakları hükümsüz sayılmalıdır⁴⁷.

43 **Süzek**, İş Akdinin Geçersizliği, s. 131.

44 **Doğan/Şahan/Atamulu**, s. 140; **Akıntürk/Ateş**, s. 58; **Bilgili/Demirkapı**, s. 66.

45 **Sert Sütçü**, s. 48; **Doğan/Şahan/Atamulu**, s. 145.

46 **Çelik ve diğerleri**, s. 296, **Süzek**, s. 346, **Aydınlı**, s. 76. İş sözleşmesinde geçersizliğin geleceğe yönelik bir etki yaratacağı düşüncesi, yalnızca kamu düzenini ağır şekilde ihlal etmeyen durumlarla sınırlıdır. Bu durumlar, örneğin, çocuk veya kadınların çalıştırılması yasaklarına ya da şekil şartlarına aykırılıktır. Bu tür hallerde, iş sözleşmesinin en baştan hükümsüz kabul edilmesi, yasaklarla ulaşılmak istenen amaca ters düşer; sözleşme batıl olsa da, bu sözleşmeye dayanarak çalışan kişi daha fazla korunmasız hale gelir ve sömürülmesine zemin hazırlanmış olur. Bkz. **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 568.

47 **Çelik ve diğerleri**, s. 138-139; **Süzek**, s. 187-188; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 568; **Aydınlı**, s. 76.

Yargıtay, 2015 yılında vermiş olduğu bir kararda, muvazaalı işlemin hüküm ve sonuçları bakımından “*kesin hükümsüz*” görüşünü benimse-mektedir⁴⁸.

Öğretide yer alan ikinci görüş, muvazaalı işlemlerin hukuki sonucunun yokluk olduğunu ileri sürmektedir⁴⁹. Bu görüşe göre, muvazaalı hukuki işlemlerinin arkasında tarafların gerçek niyetlerine uygun bir işlem bulunmadığından söz konusu işlem yok sayılmalıdır⁵⁰. Aynı yönde başka bir görüş ise, tarafların bilerek ve isteyerek sonuç doğurmamak amacıyla irade beyanında bulunduklarında, gerçek bir işlem var olmayacağı için⁵¹ muvazaalı hukuki işlemin yok hükmünde sayılması gerektiğini ileri sür-mektedir.

Öğretide yer alan üçüncü görüş, tarafların gerçek niyetlerinin araştırıl-masının, muvazaalı beyanların geçersiz sayılmasına yol açmaması gerek-tiğini ileri sürmektedir. Bu görüşe göre, TBK m.19, muvazaayı ele alırken bir “*yorum*” olarak değerlendirmektedir. Nitekim, burada kanun koyucu tarafından, irade ile beyan arasındaki uyumsuzluk, işlemin geçersizliğine değil, geçerliliğinde bir kusura işaret etmektedir⁵².

Öğretide yer alan bir başka görüş, kendine özgü kesin hükümsüzlük görüşüdür.⁵³ Bu görüş uyarınca, muvazaada hükümsüzlüğü doğuran kesin hükümsüzlükle, TBK m.27’deki kesin hükümsüzlük birbirinden bağımsızdır. Bu yaklaşımı savunan yazarlardan bir kısmı, TBK m.27’de yer alan düzenleme dışında kesin hükümsüzlük sebeplerinin var olmayacağını ileri sürmektedir⁵⁴. Bu görüşe göre, şekil koşuluna uymayan bir sözleşmenin kesin hükümsüz sayılması yalnızca sözleşmenin tarafları açısından geçerli

48 “...Davacının bu davadaki amacı alacağını tahsil edebilmek için muvazaa nedeniyle temelde geçersiz olan işlemin hükümsüzlüğünü sağlamaktır.” Yarg. 17. HD., E. 2015/17759, K. 2018/4283, 18.04.2018, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 25.03.2025).

49 Eren, s. 411; Kocayusufpaşaoğlu, s. 354-355. Muvazaalı durumlarda (ki uygulamada genellikle alt işverenlik nedeniyle karşılaşılmaktadır) geçersizlik yaptırımının gelecek için etkili olacağı düşünülemez. Bununla birlikte, muvazaayı butlan yerine yokluk kavramı üzerinden değerlendirmek ve bu sebeple geçersizlik nedenlerinden ayrı tutmak daha doğru bir yaklaşım olacaktır. Bkz. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 569.

50 Eren, s. 412; Oğuzman/Öz, s. 137; Sert Sütçü, s. 47.

51 Kocayusufpaşaoğlu, s. 354-355.

52 Aday, s.24.

53 Aydın, s. 73; Esener, s. 52; Özkaya, s. 119.

54 Özkaya, s. 119.

olur. Yani, başından beri geçerli olmayan bir sözleşme, taraflar bu geçersizliği dile getirene kadar geçerliliğini sürdürecektir⁵⁵. Sözleşmenin bir şekil şartına bağlanması, sadece tarafların korunması amacıyla yapılan bir düzenlemedir ve bu nedenle, şekil eksikliğini yalnızca sözleşmenin tarafları gündeme getirmelidir⁵⁶. Diğer bir kısmı da TBK m.27'de yer alan kesin hükümsüzlüğün, kamu düzenine aykırılık gibi hukuka veya ahlaka aykırı durumları hedef almakla beraber, muvazaalı bir sözleşmenin her zaman ahlaka aykırı olmayacağını ileri sürmektedir⁵⁷.

Öğretide yer alan beşinci görüş, iş hukuku alanında özellikle kamu düzenini bozan ahlaki ve hukuki aykırılıklar durumunda, kesin hükümsüzlüğün sonuçlarının yalnızca geleceğe dönük etkili olmasının uygun olmayacağını ileri sürmektedir⁵⁸. Bu görüşe göre, bu tür aykırılıklar, şekil eksikliklerinden veya sağlık ve cinsiyete uygun olmayan iş sözleşmelerinden kaynaklanan ihlallere nazaran daha ciddi nitelikte olup, özellikle bu aykırılıklar, ceza normları tarafından da yaptırıma tabi tutulan kanuni ve ahlaki ihlaller şeklinde gerçekleşmelidir. Örneğin, iş sözleşmesinin konusu kaçakçılık, kalpazanlık veya fuhuş olduğunda, bu durum kamu düzenini ciddi şekilde tehlikeye atan bir geçersizlik nedeni, yani kesin hükümsüzlük olarak değerlendirilmelidir⁵⁹.

Kesin hükümsüzlük yaptırımının tanımı TBK'da yapılmamıştır. Bununla birlikte, TBK m.27/1'de kesin hükümsüzlük sebepleri detaylı olarak açıklanmıştır. Bu nedenle öğreti ve Yargıtay tarafından ağırlıklı olarak benimsenen kesin hükümsüzlük görüşünün daha isabetli olduğu kanaatindeyiz. Nitekim kesin hükümsüzlük kurucu unsurları tamam olmakla birlikte geçerlilik unsurlarında TBK m.27/1'e aykırılık nedeniyle bir sözleşmenin hüküm ve sonuç doğurmamasıdır⁶⁰. Ayrıca muvazaalı işlemlerde bir irade beyanı mevcut olsa da, bu beyan gerçeği yansıtmamaktadır. Bu tür işlemlerde, tarafların gerçek niyetlerinin araştırılması büyük önem taşır. Yokluk yaptırımında ise sözleşmenin kurucu unsurlarını oluşturan irade beyanlarında karşılıklılık ve birbirine uyumluluk bulunmamaktadır. Dolayısıyla, var olan ama gerçeği yansıtmayan irade beyanlarına karşılık kesin hükümsüzlük yaptırımı uygulanmalıdır.

55 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 570; Çelik ve diğerleri, s. 295.

56 Sert Sütçü, s. 169; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 570.

57 Esener, s. 52; Aydın, s. 73.

58 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 568; Aydın, s. 76.

59 Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri-I, 5. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2014, s. 245; Süzek, s. 346; Süzek, İş Akdinin Geçersizliği, s. 139-140; Aydın, s. 76; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 568.

60 Süzek, İş Akdinin Geçersizliği, s. 131.

Borçlar hukuku kapsamında, kesin hükümsüzlük, kural olarak geçmişe etkili olur ve hüküm ve sonuçlarını geriye dönük olarak yaratır. Ancak, taraflar arasında yürürlükte olan bir iş akdinin baştan itibaren geçersiz sayılması, hem iş hukukunun işçi koruma amacına hem de bu sözleşmenin sürekli borç ilişkileri kurma özelliğine uygun düşmemektedir.

Değnilmesi gereken bir husus da TBK m.394/3'te düzenlemedir. Söz konusu düzenlemeye göre, *“Geçersizliğı sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi, hizmet ilişkisi ortadan kaldırılınca kadar, geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur.”* Bu hükümle iş sözleşmesinin baştan itibaren geçersizliğinin hüküm ve sonuç doğurmaması, yalnızca ileriye yönelik etkiler ortaya çıkarması için geçersizliğin sonradan anlaşılması gereklidir⁶¹. Bu nedenle iş sözleşmesinin geçersiz olduğunu bilerek yapılan sözleşmeler baştan itibaren geçersiz kabul edileceklerdir. Ancak, TBK m.394/3'ün lafzından hareket edilirse hükmün uygulanma sahası oldukça daralacaktır. Nitekim yasak çalışma koşullarını bilerek ailesini geçindirmek zorunda olan bir kişinin bu durumu önceden bildiğinde hareketle işçilik hakları ve sosyal güvenlik hakları kısıtlanabilecektir. Ayrıca iş sözleşmesinin geçersizliğinin baştan beri bilinip bilinmediğı, çözümü zor ispat sorunlarını da gündeme getirecektir. Bu nedenlerle iş sözleşmesinin muvazaalı işleme dayalı bir nedenle sonlandırılması durumunda sözleşmenin ancak geleceğe dönük etki göstereceğı ve geçersizlik anına kadar tıpkı geçerli bir sözleşme gibi hüküm ve sonuç doğuracağı kanaatindeyiz. Bunun yanında iş sözleşmesinin başlangıçtan itibaren geçersiz sayılması durumunda, tarafların o zamana kadar yerine getirdiğı edimlerin sebepsiz zenginleşmeye göre iadesi ve sürekli borç ilişkilerinin geriye dönük olarak ortadan kaldırılması tatmin edici bir şekilde sağlanamaz⁶². Zira öncelikle işçinin yaptığı işin, yani emeğinin iadesi son derece zordur. Bu durumda işçinin emeğinin değerini belirlemek gibi bir sorun ortaya çıkmaktadır ki tam bir karşılık sunmak pek kolay değildir. Ayrıca, işçi ile işveren arasında gelişen kişisel ilişkiler, özellikle işçiyi gözetme ve sadakat yükümlölükleri, nedensiz zenginleşme kuralları çerçevesinde geri verilmesi mümkün değildir.

61 **Süzek**, s. 347; **Süzek**, İş Akdinin Geçersizliğı, s. 136.

62 **Süzek**, s. 348; **Süzek**, İş Akdinin Geçersizliğı, s. 137; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 566-567.

İş sözleşmesinin geleceğe dönük olarak varlığını sürdürmesinde öğretide bir görüş, TBK m.27/2’de düzenlenen kısmi geçersizlik kuralının uygulanabileceğini ileri sürmektedir⁶³. Bu düzenleme, sözleşmelerin mümkün olduğunca sürdürülebilir kılınmasına yönelik “*favor contractus*” ilkesine uygun bir yaklaşımı yansıtarak, sözleşmenin yalnızca bir bölümünde ortaya çıkan geçersizliğin etkisini en aza indirmeyi hedeflemektedir. Bu bağlamda, TBK m.27/2’den yararlanarak iş sözleşmesinin tamamını değil, yalnızca hukuka aykırı olan hükümünü geçersiz kılmak ve iş ilişkisinin devamını sağlamaktadır. Kanaatimizce bu görüş, hem iş hukukunun işçiyi koruma hedefi hem de iş güvencesi ilkesine uygun bir yaklaşımdır. İş sözleşmesindeki kısmi geçersizlik durumunda hüküm bulunmadığı takdirde, bu boşluk işverenin işçiyi gözetme ve koruma borcu doğrultusunda giderilmelidir⁶⁴.

II. MUVAZAALI ALT İŞVERENLİK İLİŞKİSİ

A. Genel Olarak

İş Kanunu’nda doğrudan bir alt işveren tanımına yer verilmemesine rağmen, asıl işveren-alt işveren ilişkisi tanımlanmıştır⁶⁵. Söz konusu asıl işveren-alt işveren ilişkisi tanımı, bir yandan asıl işveren-alt işverenin varlığı için gerekli koşulları, temel unsurlarını düzenlerken, diğer yandan da geçerli bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi için aranan şartları düzenlemektedir. Bu girift düzenleme tarzı, uygulamada ve öğretide yanlış tanımlamalara sebep olabilmektedir. Örneğin, bazı durumlarda geçerli

63 **Süzek**, s. 350-351; **Süzek**, İş Akdinin Geçersizliği, s. 140.

64 **Süzek**, İş Akdinin Geçersizliği, s. 141.

65 Meltem **Öztürk**, “Alt İşveren İşçilerinin Açtığı Davalarda Muvazaa Denetimi Şart mıdır?”, Sosyal ve Beşerî Bilimlerde Uluslararası Teori, Araştırma ve Derlemeler Cilt 1/Editörler, Hakan Altıntaş, Mustafa Mete, Neslihan Bolat Bozaslan, Serüven Yayınevi, Ankara 2023, s. 288; Nurşen **Caniklioğlu**, “Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Unsurları-Unsur Yokluğunun ve Geçersizliğin Sonuçları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 50, 2023, s. 12; Ertuğrul **Yuvalı**, “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Zorunlu Arabuluculuk”, AkdHFD, C. XI, S. 2, 2021, s. 358; Deniz **Boz Eravcı**, “İşverenin Alt İşverenin İşçileri Üzerindeki Koruma Yükümlülüğünün Değerlendirilmesi”, AÜİİFD, C. XXI, S. 2, 2020, s. 20; Süleyman Mücahit **Narlı**, “Alt İşverenlik İlişkisinde Uzmanlık Koşulu”, İBD, C. XCIV, S. 4, 2020, s. 235; Nuri **Çelik**, “İş Hukukumuzda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Önemli Bazı Sorunları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 17, 2010, s. 5; **Şen/Naneci**, s. 36; Aydın **Başbuğ**/Mehtap **Yücel Bodur**, İş Hukuku, 6. Bası, Beta Yayıncılık, Ankara 2021, s. 84; M. Fatih **Uşan**/Canan **Erdoğan**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 4. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2023, s. 60; Ercan **Akyiğit**, Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, 3. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2023, s. 70; **Süzek**, s. 163; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 220; **Çelik ve diğerleri**, s. 99; **Aydınlı**, s. 221; **Caniklioğlu**, Seminer, s. 3.

bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinden bahsedilmesi gerektiği halde, bu durum sanki ilişkinin varlığı için gerekli şartlar olarak değerlendirilmektedir⁶⁶.

Görüldüğü üzere İK'da, asıl işveren-alt işveren ilişkisi tanımlanarak düzenlenmiş olsa da yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle, asıl işveren-alt işveren ilişkisinde bazı kanun boşlukları mevcuttur. Kanun koyucu uygulamada oluşan boşlukları gidermek ve ihtilaflı hususları çözüme bağlamak adına İK kapsamında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulma şartlarını, alt işverene ait işyerinin bildirimini, tescilini, alt işverenlik sözleşmesinin bulunması gereken hususları düzenlemek için AİY'i yayımlanmıştır⁶⁷.

Somut bir vakiada muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisinden söz edebilmek için öncelikle, kanun koyucunun aradığı kurucu unsurların^{68,69} tamamını taşıyan asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı gerekir⁷⁰. Bu unsurlardan birinin eksikliği, taraflar arasında bu tür bir asıl işveren-alt işveren ilişki kurulmasını engeller ve bu bağlamda yasal sonuçlar ortaya çıkmaz. Yargıtay da bir kararında bu konuda aynı kanaattedir⁷¹.

66 **Caniklioğlu**, s. 13; **Caniklioğlu**, Seminer, s. 13.

67 **Yuvalı**, s. 358; **Akyiğit**, s. 70; **Süzek**, s. 163; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 220; **Çelik ve diğerleri**, s. 110; **Aydınlı**, s. 308.

68 Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulma şartları AİY m.4 şunlardır: *“Asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri de bulunmalıdır. Alt işverene verilen iş, işyerinde mal veya hizmet üretiminin yardımcı işlerinden olmalıdır. Asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi durumunda ise, verilen iş işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmalıdır. Alt işveren, üstlendiği iş için görevlendirdiği işçilerini sadece o işyerinde aldığı işte çalıştırmalıdır. Alt işverene verilen iş, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin bir iş olmalı, asıl işe bağımlı ve asıl iş sürdüğü müddetçe devam eden bir iş olmalıdır. Alt işveren, daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kimse olmamalıdır. Ancak daha önce o işyerinde çalıştırılan işçinin bilahare tüzel kişi şirketin ya da adi ortaklığın hissedarı olması, alt işveren ilişkisi kurmasına engel teşkil etmez.”*

69 İK'da tanımlanan asıl işveren-alt işveren ilişkisinin unsurları ise şu şekilde sıralayabiliriz: iki ayrı işverenin bulunması, yani bir asıl işveren ve bir alt işverenin olması; alt işverene devredilen işin mal veya hizmet üretimiyle ilgili bir iş olması; alt işverene verilen işin asıl işin bir parçası ya da yardımcı bir iş olması; alt işverenin işçilerinin asıl işverene ait iş yerinde çalıştırılması ve bu işçilerin sadece asıl işverenden alınan işe özgülenerek çalıştırılması.

70 Seda Özgül **Ekiz**, “Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Mütelsel Sorumluluk”, TAAD, S. 52, 2022, s. 252; Ömer **Ekmekçi**/Esra **Yiğit**, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2. Bası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2020, s. 122; **Boz Eravcı**, s. 21.

71 “...yapılan alt işverenlik sözleşmesinin iş hukukunun öngördüğü kamusal yükümlülüklerden kaçınmayı amaçlayıp amaçlamadığı, yapılan alt işverenlik sözleşmesinin işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut mevzuattan

Asıl işveren ile alt işveren arasındaki ilişki, TBK gereğince bir sözleşme niteliği taşır. Bu ilişki, karşılıklı ve uygun irade beyanlarıyla oluşan bir hukuki ilişki olduğundan, geçerliliği genel hukuki işlemlerin koşullarına bağlıdır⁷². Buna karşın tarafların yapmış olduğu sözleşmeler, İK m.2/6 hükmünde belirtilen tanımın unsurlarını içeriyorsa, bu durum yalnızca bir borçlar hukuku ilişkisi olmaktan çıkar ve asıl işveren-alt işveren ilişkisi oluşturur. Ancak, iki işveren arasında yapılan her iş görme sözleşmesi, otomatik olarak asıl işveren-alt işveren ilişkisi doğurmaz.

Türk Borçlar Kanunu uyarınca, taraflar bir konuda sözleşme yapmak istediklerinde kural olarak sözleşme özgürlüğüne sahiptir⁷³. Ancak sözleşme özgürlüğünün genel ve özel sınırlamaları bulunmaktadır. Bu bağlamda aşağıda bu sınırlandırmalara değineceğiz.

B. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkinin Sınırlandırılması

Asıl işveren ile alt işveren arasındaki sözleşme ilişkilerinde iş hukuku değil, borçlar hukuku, özellikle de sözleşme hukuku geçerli olduğundan, ortaya çıkabilecek uyuşmazlıklarda sözleşme şartları dikkate alınacaktır. Bu nedenle alt işverenlik sözleşmesinde⁷⁴ ilk sınırlandırma, TBK m.27’de yer almaktadır⁷⁵. Alt işverenlik sözleşmesi TBK m.27’de belirtilen kesin hükümsüzlük durumlarından birine aykırıysa geçerli olmayacaktır. Diğer bir genel sınırlandırma ise TBK m.19⁷⁶’da düzenlenmiştir. Yukarıda açıkladığımız üzere yapılan sözleşme muvazaalı ise kesin hükümsüz sayılacaktır⁷⁷. Zira dışa yansıyan iradeler gerçeği yansıtmamaktadır.

kaynaklanan bireysel ve kolektif haklarını kısıtlamaya ya da ortadan kaldırmaya yönelik yapıp yapılmadığının araştırılması ve irdelenmesi gerekir.” YHGK, E. 2015/3294, K. 2019/400, 04.04.2019; Metin **Pehlivan**, Kamu İşyerlerinde Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Uygulama Sorunları, Adalet Yayınevi, Ankara 2022, s. 31; **Süzek**, s. 176.

72 Ercan **Akyiğit**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik, 2. Bası, Seçkin Yayıncılık, İstanbul 2013, s. 101; **Ekiz**, s. 267.

73 TBK m. 26: “Taraflar, bir sözleşmenin içeriğini kanunda öngörülen sınırlar içinde özgürce belirleyebilirler.”

74 AİY m.3/1-b: “Alt işverenlik sözleşmesi: Asıl işveren ile alt işveren arasında yazılı olarak yapılan ve 10 uncu maddede belirtilen hususları ihtiva eden sözleşmeyi ifade eder.”

75 TBK m.27/1: “Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür.”

76 TBK m.19: “Bir sözleşmenin türünün ve içeriğinin belirlenmesinde ve yorumlanmasında, tarafların yanlışlıkla veya gerçek amaçlarını gizlemek için kullandıkları sözcüklere bakılmaksızın, gerçek ve ortak iradeleri esas alınır”.

77 **Boz Eravcı**, s. 25.

Kanun koyucu tarafından TBK’da öngörülen genel sınırlandırma hükümleri dışında, 1475 sayılı İş Kanunu’nda öğretide ve uygulamada meydana gelen muvazaalı alt işveren asıl işveren-alt işveren ilişkilerinin önüne geçmek amacıyla, İK m.2/7’de özel sınırlandırma hükümleri kabul edilmiştir⁷⁸. İş Kanunu m.2/7 ile kabul edilen asıl işveren-alt işveren ilişkisinin sınırlandırmasındaki temel amaç alt işveren işçilerinin korunması⁷⁹ olup, çalışma hayatında görülen istismar ve kötüye kullanım olaylarının önüne geçmektir. Asıl işveren-alt işveren ilişkisine dair sınırlandırmaların altında yatan önemli başka bir neden ise, kanunlara uygun hareket eden işverenleri, kanunlara uygun hareket etmeyen, kanun hükümlerini kendi lehine kullanan ve istismar eden işverenlere karşı haksız rekabetten korumaktır⁸⁰.

Kanun koyucu İK m.2/7’de, yargı kararlarını da dikkate alarak, o zamana kadar oluşan ve sık karşılaşılan muvazaalı asıl işveren-alt işveren uygulamalarını karine olarak kaleme almıştır. Fakat asıl işveren-alt işveren ilişkisine getirilen sınırlamalar ve genel hükümlerde yer alan muvazaa kavramının İK’ya eklenmesi, örneklerle gösterilerek düzenlenmesi, iş hukuku öğretisinde eleştirilmektedir.

Öğreti yer alan bir görüşe göre, asıl işveren-alt işveren ilişkisine getirilen sınırlama doğrudur. Zira hangi durumların muvazaa oluşturduğunun İK’da açıkça belirtilmesi önleyici ve caydırıcı bir etkiye sahiptir⁸¹. Bu görüşe göre, iş hukukunda ispat yükümlülüğü genellikle işçinin üzerinde olduğu için, genel hükümlere göre açılan davalar muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisini engelleyememektedir. Ancak, İK’da “*kanuni karine*” niteliğinde sınırlamalar getirilmesi muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisinde ispat zorluklarını bir ölçüde gidermiş ve yargı organlarına muvazaalı

78 İK m.2/7: “*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*”.

79 Süzek, s. 346; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 570; Çelik ve diğerleri, s. 119; Aydın, s. 283; Boz Eravcı, s. 20.

80 Sarper Süzek, “Muvazaalı Alt İşveren İlişkisi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 27, 2010, s. 935; Süzek, s. 176-177.

81 Süzek, s. 176-177.

durumları tespit etmede kolaylıklar sağlamıştır. Bunun yanında asıl işveren-alt işveren ilişkisinde muvazaa bulunup bulunmadığını hakim de re'sen araştırmalıdır⁸².

Öğreti yer alan bir başka görüş, kanuni sınırlamayı ileri sürmektedir. Bu görüş, asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulmasıyla muvazaa oluştuğunu, bu ilişkiyi hiçbir şekilde hukuku uygun kurulamayacağını, İK hükmünün mutlak bir yasak niteliği taşıdığını ve hiçbir istisnasının bulunmadığını ileri sürmektedir⁸³. Bu nedenle İK hükmünün aksinin de ispatı mümkün olmayacaktır. Benzer yönde başka bir görüş ise, İK'da getirilen sınırlandırmaların muvazaayla ilgili karine olmadığını, doğrudan yasak getiren hükümler olduğunu belirtir. İK, burada özel bazı yasaklar koymuş ve bu yasaklara aykırılık durumunda ya da genel olarak asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı kabul edildiği hallerde, işçilerin ilk baştan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacağına dair hüküm getirmiştir⁸⁴. Bu görüş İK'da yer alan sınırlamaların muvazaa örneği olmayıp, bunun dışındaki kesin emredici yasaklar olduğunu, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaa olup olmadığının ise TBK m.19'daki genel hükümlere göre çözülmesi gerektiğini ileri sürmektedir⁸⁵.

Öğreti ileri sürülen kanuni sınırlandırma görüşüne karşı çıkan bir diğer görüşe göre, asıl işveren-alt işveren ilişkinin her zaman kötüye kullanılacağı anlamına gelmez. Belli bir süre asıl işverenin yanında çalışmış bir işçinin, asıl işverenle muvazaa yaratmayacak şekilde alt işveren ilişkisi kurabilir. Bu nedenle İK'da genel kural belirlenirken istisnalarının belirtilmeme uygun olmamıştır. Bu sebeple, Anayasa m.48'de düzenlenen girişim ve sözleşme özgürlüğüne aykırı oluşmaktadır⁸⁶. Ayrıca ölçütlerin somut bir şekilde sunulmasının çalışma hayatının dinamizmini ve gelişi-

82 Ali **Güzel** “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları”, Çalışma ve Toplum Dergisi, C. I, S. 1, 2004, s. 58-59; **Süzek**, s. 177; **Süzek**, Muvazaalı Alt İşveren, s. 935.

83 Aynı görüş için bkz. Ercan **Akyiğit**, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi (C.I), 3. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2008, s. 89; Kadir **Arıcı**, “Yeni İş Kanunu ve Alt İşveren İlişkisinin Sınırlandırılması Sorunu”, İÜFM, C. LV, S. 1, 2005, s. 494; **Aydınlı**, s. 286; **Güzel**, s. 59-60; **Aydınlı**, s. 286.

84 **Akyiğit**, Alt İşverenlik, s. 102; **Akyiğit**, Şerh C. I, s. 118-119.

85 **Akyiğit**, Şerh C. I, s. 119.

86 **Çelik ve diğerleri**, s. 133; **Süzek**, s. 179; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 227; **Caniklioğlu**, Seminer, s. 22.

mini engelleyeceği ve böyle bir düzenlemenin çalışma ve sözleşme özgürlüğünü zedeleyecektir. Bu sebeplerle, kanuni düzenlemelerin uygulanmasında sınırların kesin olarak algılanmaması gerekmektedir⁸⁷.

Nihayetinde bir başka görüşe göre, Türk hukuk sistemi İsviçre kanun koyucusunun benimsediği soyut kural yöntemini benimsemiştir⁸⁸. Bu nedenle İK'da alt işveren ilişkisi açısından somut veriler kullanılarak muvazaalı durumların sınırlı bir şekilde belirlenmesi, hukuk sistemimizin soyut kural anlayışına ters düşmektedir. Aynı zamanda böyle bir yöntem dinamikliği tartışılmaz olan iş hukuku ve çalışma hayatının yapısının gelişimi içinde sıkıntı doğurur. Yine bir başka sakıncası Anayasa ile tanınmış çalışma ve sözleşme özgürlüğünü zedelemesidir. Ayrıca, Anayasa ile tanınan çalışma ve sözleşme özgürlüğünü zedeleme riski taşır. Tüm bu sakıncalar sebebiyle, mevcut düzenlemenin en azından gerekçesi ve kanundaki ifadelerden faydalanarak soyut bir biçimde yorumlanması sağlanmalıdır. Gerekçede, alt işveren ilişkisinin iş hayatında işverenlerin teşebbüs özgürlüğünün bir sonucu olduğu ve genel olarak yasaklanmadığı anlaşılmaktadır. Sadece kötüye kullanımların önlenmesi amacıyla belirli şartlar altında sınırlamalar getirilmektedir. Dolayısıyla düzenlemeyi gerekçeye uygun şekilde yorumlamak ve değerlendirmek gereklidir⁸⁹.

Yargıtay ise bir kararında daha önce asıl işverenle çalışmış ve sonrasında ayrılan bir işçiyle kurulan asıl işveren-alt işveren ilişkisi ilişkisinde yerel mahkemenin öncelikle bu ilişkinin muvazaalı olup olmadığını araştırması gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca, bu düzenlemenin mutlak emredici bir hüküm olarak değerlendirilmemesi gerektiğini, daha çok adi kanuni bir karine olarak kabul edilip somut olay bağlamında incelenmesi gerektiğini vurgulamıştır⁹⁰.

Kanaatimce kanun koyucunun asıl işveren-alt işveren ilişkisine yönelik bu düzenlemeyi hazırlamasındaki temel amacı, bu ilişkiyi tamamen sınırlandırmak değildir. Gerekçede belirtildiği gibi, 1980'li yıllardan sonra ekonomik şartların etkisiyle alt işverene verilen işlerde artış gözlenmiştir. Ancak bu artışla birlikte, asıl işveren-alt işveren ilişkisi istismar edilerek işçilerin bireysel ve kolektif hakları sınırlandırılmış ve kullanılmaz hale gelmiştir. Madde metni gerekçesiyle birlikte değerlendirildiğinde, işçilik hakları ihlal edilmediği sürece asıl işveren ile alt işveren arasındaki ilişki

87 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 225.

88 Aydın, s. 289.

89 Aydın, s. 292.

90 Yarg. 9. HD., E. 2004/17098, K. 2004/17431, 08.07.2004, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 04.04.2025)

geçerli kabul edilmelidir. Bu nedenle, hükümler özellikle işçiler açısından ispat kolaylığı sağladığı için yerinde bir düzenlemedir. Ayrıca, kanun koyucu, İK'da asıl işveren-alt işveren uygulamasına doğrudan muvazaalı sayılan hallerin dışında genel anlamda muvazaalı ilişkilere işaret edecek şekilde “*Aksi halde ve genel olarak...muvazaalı kabul edilerek*” düzenlemesine yer vererek iki hal dışında da taraflar arasındaki ilişkinin muvazaalı olabileceğine dair özel bir düzenleme getirmiştir⁹¹. Buna karşın bu düzenleme de mutlak bir sınırlama olarak görülmemelidir. Son olarak ifade edelim ki, bu sınırlamanın yalnızca gerçek kişileri kapsadığı görülmektedir⁹². Ancak, böyle bir durumun tespit edilmesi halinde, somut olayın koşulları ayrıntılı olarak incelenmesi ve muvazaa durumunun değerlendirilmesi kanaatindeyim⁹³.

C. Kanunun Doğrudan Muvazaa Saydığı Alt İşveren İlişkileri

Kanun koyucu İK m.2/7'de, “*Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o iş yerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek...*” ifadesine yer vererek, bu iki hali hem yasaklamış hem de ardından gelen cümle muvazaa sayılmıştır⁹⁴. Fakat bu iki halde de her zaman muvazaanın unsurlarını görmek mümkün değildir. İK'da bu iki durumun doğrudan muvazaa olarak tanımlanmasının nedeni, geçmişteki ve günümüzdeki kötü uygulamaların ve bu uygulamalara ilişkin Yargıtay kararlarının pozitif hukuka yansımasıdır⁹⁵. Biz de İK'da bu iki halin, kanun koyucu tarafından muvazaalı sayılacağı düşüncesinden hareket ettiği kanaati ile muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak açıklayacağız⁹⁶.

91 Aynı yönde: **Caniklioğlu**, Seminer, s. 33.

92 AİY m.4/d'e göre, “*Alt işveren, daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse olmamalıdır. Ancak daha önce o işyerinde çalıştırılan işçinin, bir tüzel kişilik şirketin ya da ortaklığın hissedarı olması, alt işveren ilişkisi kurmasına engel teşkil etmez.*”

93 Aynı yönde: Adil **Koçoğlu**, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Kurulma Koşulları, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü 2024, s. 42.

94 Madde metninin yazımında sorunlar bulunduğu görüşü için bkz. **Caniklioğlu**, s. 27.

95 **Caniklioğlu**, Seminer, s. 17.

96 İş Kanunu m.2/7'de yer alan sınırlamaya aykırı olarak alt işverene verilmesini muvazaa hali olarak değerlendirmeyen, bunun yerine kanunun emredici hükmüne aykırılık sebebi ile geçersizlik kabul eden görüş için bkz. **Caniklioğlu**, s. 26; Kanuna karşı hile kavramının İK m.2/7'de söz edilen muvazaa kavramına göre daha uygun

Günümüzde halen ülkemizde muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisi yaygın olup, genelde işçilerin ücretlerini düşürmek, çalışma koşullarını kötüleştirmek, sosyal güvenlik yükümlülüklerinden kaçınmak, sendika ve toplu iş sözleşmesi haklarını engellemek gibi amaçlarla gerçekleştirildiğinden muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisinin önlenmesi ülkemizde acil bir zorunluluk haline gelmiştir.

Hemen belirtelim ki İK m.2/7-c.2 uyarınca kanunda belirtilen muvazaanın ölçütleri dışında, farklı olgular ve deliller aracılığıyla da asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaaya dayandığı iddia edilebilir. Fakat bu tür durumlarda kanuni bir karine bulunmadığı için muvazaayı kanıtlama sorumluluğu işçiye aittir⁹⁷.

1. Asıl İşveren İşçilerinin Alt İşverence Çalıştırılması Halinde Haklarının Kısıtlanamayacağı

İş Kanunu'nda⁹⁸ muvazaa olarak kabul edilen ilk hal, daha önce asıl işverenin işçisi olanların daha sonra alt işveren işçisi olarak çalıştırılmak suretiyle haklarının kısıtlanmasıdır⁹⁹. İK m.2/7'de incelendiğinde hemen görüleceği üzere asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından çalıştırılması tamamen yasaklanmamıştır. Zira getirilen kısıtlama, asıl işverenin işçilerinin alt işverence işe alınmasının değil, bu kişilerin haklarının kısıtlanmasının önlenmesidir¹⁰⁰. Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse, işçilerin haklarının, alt işveren işçisi olarak çalıştırılma suretiyle kısıtlanması yasaktır ve muvazaalı işlem olarak kabul edilir.

İş Kanunu m.2/7'de yer alan hükümle daha iyi ücret ve çalışma koşullarına sahip işçilerin, görünürde alt işverene verilerek daha düşük şartlarda

olduğu görüşü için bkz. Aktay, s. 64; Narlı, s. 239; Çelik, s. 5-6; Caniklioğlu, Seminer, s. 16.

97 Şen/Naneci, s. 37; Caniklioğlu, s. 31; Çelik, s. 11; Ekiz, s. 253.

98 İK m.2/7: "Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz".

99 Hande Bahar Aykaç, İş Hukukunda Alt İşveren, Beta Yayıncılık, İstanbul 2011, s. 373; Süzek, s. 177; Süzek, Muvazaalı Alt İşveren, s. 937; Çelik ve diğerleri, s.1 32.

100 Yarg. 22. HD., E. 2019/5776, K. 2019/163121, 16.09.2019, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 04.04.2025); Gülsevil Alpagut, "4857 Sayılı İş Yasası ile Alt İşveren Yasasındaki Yeni Yapılanma", Yeni İş Yasasının Alt işveren Kurumuna Bakışı Sorunların Değerlendirilmesi ve Çözümleri, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Araştırma ve Uygulama Merkezi ile 06 Mayıs 2004 Tarihinde Ortaklaşa Düzenlenen Toplantı Notları (Mayıs 20024), <https://intes.org.tr/wp-content/uploads/2020/07/yeni-is-yasasinin-alt-isveren-kurumuna-bakisi.pdf>, E.T. 03.06.2025, s. 20; Süzek, s. 177; Aykaç, s. 384; Çelik ve diğerleri, s. 132; Süzek, Muvazaalı Alt İşveren, s. 937; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 226.

çalıştırılması ve böylece hak kaybına uğraması önlenmek istenmiştir¹⁰¹. Bununla birlikte İK m.2/7’de hakların kısıtlanması, yalnızca temel ücretle sınırlı olmayıp, ücret eki niteliğindeki diğer hakları da kapsar. Bu haklar bireysel ve toplu iş sözleşmelerinden doğan tüm hakları kapsar. Ayrıca kanaatimizce hakların kısıtlanması sadece ücret ve ücret ekleriyle sınırlı değildir¹⁰². Kanaatimizce, genel anlamda işçinin çalışma koşullarının kötüleşmesi de bu kapsamda değerlendirilmelidir¹⁰³. Bunun yanında belirtilen kısıtlamanın sadece mevcut hakların değil, gelecekte doğabilecek hakların da kapsamı gerektiği düşüncesindeyiz¹⁰⁴. Bu bağlamda, işçinin, iş güvencesiyle ilgili kazanımları kısıtlanmamalı¹⁰⁵ ve işçi asıl işverenin çalışanı olarak görevine devam etseydi, kazanabileceği hakları da göz önünde bulundurulmalıdır¹⁰⁶.

Değinilmesi gereken bir husus da işçinin bazı haklarında kısıtlamalara gidilirken bazı haklarında tam tersi bir artış yahut kendi içerisinde bir denge söz konusu olduğunda ne olacağıdır. Kanaatimizce bu durumda her somut olayın hâkim tarafından olayın koşulları yönünde değerlendirilmesi gerekecektir. Hatta hakları kısıtlanmış işçiler olmakla birlikte bunların sayıca daha az olmaları durumunda yine muvazaadan söz edilemeyecektir¹⁰⁷.

Öğretide İK m.2/7’nin bazı eleştirilere açık olduğu ve iyi niyetli uygulamaları engellediği yönünde haklı görüşler de bulunmaktadır¹⁰⁸.

101 **Süzek**, s. 177; **Çelik ve diğerleri**, s. 132-133; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 226; **Ekiz**, s. 250.

102 **Şen/Naneci**, s. 36; **Süzek**, s. 177; **Aykaç**, s.386; **Aydınlı**, s. 293 vd.; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 226.

103 Aynı yönde: **Caniklioğlu**, Seminer, s. 24.

104 Aynı yönde: **Ekiz**, s. 250.

105 **Aykaç**, s. 387; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 226.

106 **Aykaç**, s. 388; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 226 vd.; **Süzek**, s. 177; **Ekiz**, s. 250.

107 Aynı yönde: **Süzek**, Muvazaalı Alt İşveren, s. 936; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 226 vd..

108 Mehmet Anıl **Arslanoğlu**, İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler Geçici İş İlişkisi-Asıl İşveren-Alt İşveren, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005, s. 124-126; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 226-227; **Süzek**, s. 177-178; **Arıcı**, s. 497-498; **Ekmekçi/Yiğit**, s. 152-153; **Çelik ve diğerleri**, s. 132; **Akyiğit**, Şerh C. I, s. 1 08; **Aydınlı**, s. 293; **Çelik**, s. 9; **Caniklioğlu**, s. 32.

2. Daha önce asıl işveren işçisi olan kişi ile alt işveren ilişkisinin kurulamaması

Asıl işveren-alt işveren ilişkilerinde, İK m.2/7’de belirtilen muvazaalı işlemleri önlemek amacıyla getirilen bir diğer sınırlandırma, daha önce işverenin çalışanı olan bir kişi ile sonrasında alt işveren olarak ilişki kurulamamasıdır¹⁰⁹. Bu hükümle, işverenlerin güven duyduğu işçisini muvazaalı bir şekilde alt işveren olarak gösterip, diğer işçilerin maaşlarını düşürmesini veya toplu sözleşme yapmalarını engellemektir¹¹⁰.

İş Kanunu m.2/7’den farklı olarak AİY m.4/1-d’de “*daha önce o işyerinde çalıştırılan işçinin bilahare tüzel kişi şirketin ya da adi ortaklığın hissedarı olması, alt işveren ilişkisi kurmasına engel teşkil etmez.*” Ancak haklı olarak öğretide, bu hükmün aşılması durumunda, şirketin kuruluş tarihi ve faaliyet alanı dikkate alınarak kanuna aykırı bir durumun olup olmadığı incelenmesi gerektiği ileri sürülmektedir¹¹¹.

3. Asıl İşin Kanundaki Koşulları Taşımaksızın Alt İşverene Verilememesi

Kanun koyucu İK m.2/7’deki karine olarak sayılan hallere ek olarak, “*işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl işin bölünerek alt işverenlere verilmesi*” halini asıl işveren-alt işveren ilişkisinde muvazaa hali olarak kabul etmektedir¹¹². Fakat, bu hükümle kanun koyucu yardımcı işler bakımından herhangi bir sınırlama getirilmemiştir. Sınırlama asıl iş bakımından işin tamamının başka bir alt işverene verilmesine ilişkindir¹¹³.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde muvazaadan söz edebilmemiz için öncelikle kurucu unsurları açısından belirlenmiş bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunmalıdır. Bu bağlamda İK m.2/6’da, bir ilişkinin asıl iş-

109 İK m.2/7: “*Daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz.*” Çelik ve diğerleri, s. 133; Süzek, s. 178; Aydın, s. 301; Boz Eravcı, s. 23.

110 Süzek, s. 178; Süzek, Muvazaalı Alt İşveren, s. 937; Aykaç, s. 373; Güzel, s. 58; Çelik ve diğerleri, s. 132; Çelik, s. 9.

111 Caniklioğlu, s. 31; Caniklioğlu, Seminer, s. 31.

112 İK m.2/7-son cümlesi: “*İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.*” Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 225.

113 Narlı, s. 238.

veren-alt işveren ilişkisi sayılabilmesi için gereken kurucu unsurlardan birisi düzenlenmiştir¹¹⁴. Fakat İK'daki kanuni koşulları taşımaksızın alt işverene verilememesi, İK m.2/7'de muvazaalı kabul edilen haller arasında sayılmamıştır¹¹⁵. Kanaatimizce her ne kadar asıl işin İK'daki kanuni koşulları taşımaksızın alt işverene verilememesi, İK m.2/7'de muvazaalı kabul edilen haller arasında sayılmamışsa da, İK m.2/6 ve m.2/7 hükümleri birlikte ele alındığında, aslında asıl işveren-alt işveren ilişkisi bakımından İK tarafından bir sınırlama daha getirildiği görülmektedir. Zira İK m.2/6 ve m.2/7-son cümlesindeki düzenlemelerle, günümüz iş hayatında asıl işin bir kısmının alt işverene devredilmesi durumunda asıl işveren bünyesinde bulunan işçilerin bu bölünen işte çalıştırılması engellenmiş; asıl işverenin, asıl işleri genel olarak kendi bünyesindeki işçilerle yürütmesi gerektiği benimsenmiştir¹¹⁶.

İş Kanunu m.2/6'da “...asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan...” ifade-sine yer verilmekle beraber asıl işin tanımına değinilmemiştir¹¹⁷. Buna karşın asıl iş kavramı AİY'de tanımlanmıştır. AİY m.3/1-c uyarınca, asıl iş “mal veya hizmet üretimini oluşturan iş”tir.

İşyerlerinde görülen asıl işlere ilişkin olarak alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için İK m.2/6'da yer alan “işletmenin ve işin gereği ile tekno-

114 Asıl işin alt işverene verilmesi halinde bu işin “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş” olmasını asıl işveren alt işveren ilişkisinin bir unsuru değil, taraflar arasında kurulan ilişkinin geçerlilik koşulu kabul eden görüş için bkz. **Caniklioglu**, s. 18; **Caniklioglu**, Seminer, s. 14. Aksi yönde. “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...” ifadesi açıkça kanunun bu hususu asıl işveren-alt işveren ilişkisinde unsur olarak kabul ettiğini gösterir. **Narlı**, s. 238.

115 **Süzek**, Muvazaalı Alt İşveren İlişkisi, s. 941; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 225; **Şen/Naneci**, s. 37.

116 **Savaş Taşkent**, “Alt İşveren”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.2, 2004, s. 365; **Münir Ekonomi**, “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi”, Legal Vefa Toplantıları (II) Prof. Dr. Nuri Çelik’e Saygı Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Yayınevi, İstanbul 2008, s. 38; **Çelik ve diğerleri**, s. 137-138; **Süzek**, s. 180; **Süzek**, Muvazaa, s. 939; **Güzel**, s. 50; **Arıcı**, s. 504.

117 “İşletmenin gereği” ibaresi yerine “işyerinin gereği” olarak yazılması gerektiği yönünde bkz. **Narlı**, s. 249.

lojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” de iş alma unsurunun nasıl yorumlanması gerektiği konusunda iş hukuku öğretisinde farklı görüşler ortaya çıkmıştır¹¹⁸.

Bu görüşlerden ilkinde göre “*işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren iş*” ölçütü bir bütündür, bölünmesi mümkün değildir¹¹⁹. Başka bir söyleyişle, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi için söz konusu işin hem “*işletmenin ve işin gereği*” olması hem de “*teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren*” bir iş olması zorunludur. Bu görüşe göre her iki kavram arasında yer alan “ile” bağlacının “ve” ya da “olarak” biçiminde değerlendirilmesi gerekmekte olup, sadece “*işletmenin ve işin gereği*” asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesi mümkün değildir.

Öğretideki diğer görüşe göre ise, İK m.2/6’da getirilmiş olan ölçüt bölünebilir nitelikte olup, bir bütün olarak yorumlanmamalıdır¹²⁰. Başka bir deyişle, işveren, teknoloji ve uzmanlık gerekleri ile olduğu gibi salt işletmenin ve işin gereğine dayanarak da alt işverene iş verebilir. Bu görüş uyarınca her iki kavram arasında yer alan “ile” bağlacı “veya” şeklinde anlaşılmalıdır.

Öte yandan AİY m.11/3’te “*Ancak asıl iş; a) İşletmenin ve işin gereği, b) Teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi, şartlarının birlikte gerçekleşmesi hâlinde bölünerek alt işverene verilebilir.*” düzenlemesi ile, işletmenin, işin gereği ve teknolojik nedenlerin bir arada bulunması gerektiği belirtilmiştir¹²¹. Aynı yönde başka bir görüşe göre ise, AİY m.11/3’te her iki unsurun birlikte aranması normlar hiyerarşisi gereği alt normun üst norma aykırı olmaması gerektiği ilkesiyle çelişir. Yönetmelikler, yalnızca

118 Aradaki bağlacın “ve” bağlacı olarak anlaşılması gerektiği görüşü için bkz. **Çelik ve diğerleri**, s. 109; **Boz Eravcı**, s. 23; **Öztürk**, s. 288; **Narlı**, s. 246. “olarak” şeklinde anlaşılması gerektiği görüşü için bkz. **Taşkent**, s. 364; **Süzek**, s. 170; **Akyiğit**, s. 71. “veya” bağlacı olarak anlaşılması gerektiği görüşü için bkz. Gülsevil **Alpagut**, “Alt İşverenlik Yönetmeliği ve Hukuka Uygunluk Sorunu”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 20, 2008, s. 1357; **Ekonomi**, s. 42. Önemli olan hususun işin verilmesinin herhangi bir nedenle uzmanlık gerektirmesi görüşü için bkz. **Ekmeççi/Yiğit**, s. 142.

119 **Akyiğit**, *Alt İşverenlik*, s. 39-40; **Uşan/Erdoğan**, s. 63; **Süzek**, s. 169; **Çelik**, s. 7-8, 30; **Şen/Naneci**, s. 30.

120 M. Polat **Soyer**, “4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sonuçları”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 1, 2006, s. 19 vd.; **Ekonomi**, s. 42 vd.; **Alpagut**, *İntes*, s. 18-19; **Aydınlı**, s. 198; **Aykaç**, s. 136-137; **Süzek**, s. 169.

121 **Ekiz**, s. 252; **Aydınlı**, s. 202.

kanunda olan konuları daha ayrıntılı şekilde düzenlemeli, kanunda yer almayanları düzenlememelidir¹²².

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin oluşmasında işletme ve işin gereği, teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren durumu aynı olayda ve aynı süre içinde aramak, asıl işveren-alt işveren ilişkisini kullanmak isteyen işverenler için engel teşkil edebilir. Öğretide, asıl işveren ve alt işveren ilişkisi kapsamında yapılan işin mal ve hizmet üretimine yönelik olup olmadığına göre, geçici olma durumları farklı şekilde yorumlanmaktadır. Öğretideki bir görüşe göre, geçicilik unsuru mutlak bir kriter olarak kabul edilmese bile, süreklilik göstermeyen ve hızlı sonuçlanan işler, asıl işveren-alt işveren ilişkisini doğurmaz¹²³. Diğer bir görüş ise, kanun maddesinde süreklilik koşulu belirtilmediğinden, kısa süreli de olsa yürütülen iş mal ve hizmet üretimine yönelikse, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabileceği yönündedir¹²⁴.

Yargıtay, oluşturduğu içtihadında, asıl işin bir bölümünün alt işverene devredilmesinde temel faktörün teknolojik nedenlere bağlı uzmanlık olduğunu vurgulamakla birlikte, bu süreçte işletmenin ve işin gereklilikleri ile teknolojik nedenlerin oluşturduğu uzmanlık kriterlerinin bir arada bulunmasını kabul etmektedir¹²⁵.

Ülkemizde asıl işveren-alt işveren ilişkisi maalesef yaygın bir şekilde kötüye kullanılmıştır. İlgili kurum, olması gereken amacından saparak, kanuna aykırı ve muvazaalı alt işverenlik ilişkilerinin yaygınlaşmasına yol açmıştır. Bazı işverenler, asıl işveren-alt işveren ilişkisini yalnızca maliyetleri düşürmek, aşırı kar elde etmek, işçilerin bireysel ve toplu haklarını engellemek ve iş sağlığı ile güvenliği önlemlerini ihmal etmek için bir araç haline getirmiştir. Bu sebeplerle, kanun dışı ve muvazaalı uygulamaların

122 Yusuf Güleşçi, Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulaması, Adalet Yayınevi, Ankara 2013, s. 72; Aykaç, s. 114; Soyer, s. 21; Koçoğlu, s. 30; Çelik, s. 8.

123 Aydın, s. 190; Caniklioğlu, s. 19.

124 Ekonomi, s. 31; Süzek, s. 166; Çelik, s. 6.

125 “4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinde, asıl işveren alt işveren ilişkisinin sınırlandırılması yönünde yasa koyucunun amacından da yola çıkılarak, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesinde “işletmenin ve işin gereği” ile “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” ölçütünün bir arada bulunması şarttır. Kanunun 2. maddesinin altıncı ve yedinci fıkralarında “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” sözcüklerine yer verilmiş olması bu gerekliliği ortaya koymaktadır.” Yarg. 9. HD., E. 2016/28586, K. 2017/9462, 01.06.2017, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 14.04.2025). Aynı yönde, YHGK, E. 2022/9-434, K. 2022/716, 24.05.2022; YHGK, E. 2023/9-247 K. 2023/1083, 15.11.2023, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 14.04.2025).

çalışma hayatında ciddi bir sorun haline gelmiş olan asıl işveren-alt işveren ilişkisini düzenleyen kuralların yorumlanması kanaatimce, mevcut sosyal koşullar ve ihtiyaçlar göz önünde bulundurularak mümkün olduğunca daraltıcı bir şekilde yapılmalıdır¹²⁶. Başka bir deyişle, İK m.2/6'da yer alan asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulmasında “*işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler*” ölçütü bölünmeden uygulanmalıdır. Bu bağlamda alt işverene iş verilmesinde hem işletmenin ve işin gereği olma hem de teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme koşullarının varlığını bir arada arayan öğretici görüşüne üstünlük tanınmalıdır.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi çerçevesinde, alt işveren işçileri genellikle alt işverenlik sözleşmesinde belirlenmiş olan işlerde istihdam edilir. Fakat pratikte sıkça görülen durum, asıl işverenin, alt işveren işçilerini bu sözleşmede belirtilen işler dışında çalıştırılmasıdır. Asıl işveren-alt işveren ilişkisi, asıl işe destek niteliğindeki işlerde veya asıl işin bir bölümünde, işin ve işletmenin gerektirdiği teknolojik nedenlerle uzmanlık ihtiyacı olunan durumlarda oluşturulabilmektedir. Alt işveren işçilerinin, alt işveren sözleşmesinde belirlenen işe uygun olmayan bir şekilde çalıştırıldığının tespit edilmesi durumunda alt işverenlik ilişkisi geçersiz sayılacaktır¹²⁷.

İşçilerin sözleşmede tanımlanan çalışmalar dışında görevlendirilmesi halinde, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin, sadece sözleşmeye aykırı çalıştırılan işçiler için mi yoksa tüm işçiler için mi geçersiz sayılacağı belirlenmesi önemlidir. Yargıtay'a göre, alt işveren işçilerinin belirlenmiş görevler dışındaki asıl veya yardımcı işlerde çalıştırılması durumunda, asıl işveren-alt işveren ilişkisi tamamen geçersiz kabul edilmemelidir. Alt işveren sözleşmesiyle tanımlanan görevler haricinde çalıştırılan işçiler bakımından asıl işveren-alt işveren ilişkisinin gerekli unsurlarının mevcut olmadığı kabul edilmelidir¹²⁸. Örneğin, bir hastanede temizlik işi alt işverence üstlenilmişse ve fakat bazı işçiler hasta bakımı alanında görevlendirilmişse, bu durumda asıl işveren-alt işveren ilişkisinin unsurlarını sağlamayanlar hasta bakımı yapan işçilerdir ve geçersizlik yaptırımı bu grubu kapsamalıdır. Kanaatimizce herhangi bir ayırım yapmadan meydana gelen asıl işveren-alt işveren ilişkisinin tamamının geçersiz sayılmaması gere-

126 Aynı yönde bkz. **Süzek**, s. 170; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/ Baysal**, s. 200.

127 **Aykaç**, s. 416; **Koçoğlu**, s. 71.

128 Yarg. 9. HD., E. 2014/934, K. 2015/12261, 30.03.2015, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 14.04.2025).

kir. Zira böyle bir kabul diğer işçiler için hak kaybına yol açabilir. Bu sebeple, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçersiz sayılması sadece sözleşmeye aykırı çalıştırılan işçiler bakımından kabul edilmelidir¹²⁹. Buna karşın somut durumda bazı işler asıl işle ilgili bazıları ise yardımcı işler kapsamında değerlendiriliyorsa ve ayırım yapılması mümkün değilse, tüm işçiler için kanuna aykırılık sebebi ile geçersizlik kararı verileceği kanaatindeyiz.

4. Öğretide İş Kanunu Madde 2/7'nin Değerlendirilmesine İlişkin Farklı Görüşler

Bu başlık altında İK m.2/7'nin değerlendirilmesine ilişkin öğretide yer alan mutlak yasak ve adi kanuni karine (nispi yasak görüş) görüşlerine değinilecektir.

a. Mutlak Yasak Görüşü

Öğretideki bir görüşe, İK'daki ifadesikesin ve katı bir yasaktır. Bu nedenle istisnalara yer verilmemesi gerekir¹³⁰. Bu görüşe göre, İK'da yer alan ifade, “*adi kanuni karine*” değil, “*kesin karine*” teşkil etmektedir. Bu durumda, işçi lehine bir durum kendini gösterse ve asıl işveren-alt işveren ilişkisini kuran taraflar gerçek ve samimi iradeleriyle hareket etmiş olsa bile, muvazaadan ötürü asıl işveren-alt işveren ilişkisinin hukuka uygun bir şekilde kurulduğu iddia edilemeyecektir¹³¹. Zira mutlak yasak görüşüne göre, asıl işveren-alt işveren arasındaki ilişkinin nasıl kurulduğu, niteliği, tarafların gerçek iradesi ve somut durumun koşulları dikkate alınmaksızın, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olacaktır¹³². Bu nedenle asıl işverenle çalışmakta olan bir işçinin, asıl işveren-alt işveren kapsamında asıl işverenle çalışmaya devam etmesi, işçinin kıdem ve iş güvencesi haklarında kısıtlamalara yol açacaktır. Çünkü bu ilişki, kıdem süresinin sıfırlanmasına, yıllık ücretli izin süresinin etkilenmesine ve toplu iş sözleşmesinden doğan diğer haklardan yoksun kalınmasına neden olarak her durumda işçinin haklarının kısıtlanmasına sebep olacaktır¹³³.

129 Ömer Uğur, Alt İşverenlik İlişkisi ve Kamu İş yerlerindeki Uygulaması, Seçkin Yayıncılık, İstanbul 2017, s. 124; Aykaç, s. 417.

130 Osman Güven Çankaya/Şahin Çil, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Yetkin Yayınevi, Ankara 2011, s. 34; Güzel, s. 61; Aykaç, s. 373 vd.; Arslanoğlu, s. 117; Çelik, s. 10.

131 Güzel, s. 61; Aykaç, s. 373 vd.; Çankaya/Çil, s. 34; Arslanoğlu, s. 117.

132 Güzel, s. 61. Detaylı bilgi için bkz: Ömer Ekmekçi, “Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları”, Mess Mercek Dergisi, S. 6, 2003, s. 133 vd.; Arslanoğlu, s. 124.

133 Ercan Akyiğit, İş Hukuku, 15. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2024, s. 75; Arslanoğlu, s. 125; Aykaç, s. 392 vd.; Güzel, s. 57.

Mutlak yasağı savunan bir diğer görüş ise, İK'da yer alan “*çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle*” ifadesini konunun temelinde ele almaktadır. Bu görüşe göre, bir işçinin asıl işverene ait işyerini ayrıldıktan belli bir süre sonra asıl işveren-alt işveren altında aynı işyerinde çalışmaya devam etmesi, İK'nın aradığı muvazaa şartlarına uymayan bir durumdur. İK'nın lafzına göre, sadece asıl işverenin işçisi olarak çalışmaya aralıksız devam ederken alt işveren bünyesine geçerse muvazaa oluşur¹³⁴.

Öğretide bazı görüşler de, İK'nın asıl işveren-alt işveren ilişkisiyle ilgili olarak asıl işverenin önceki çalışanıyla bu tür bir ilişki kurmasına kesin bir yasak getirdiğini ileri sürerken, diğer yandan eleştirmektedir¹³⁵. Bu görüşe göre, İK'da yer alan “*aksi halde*” ifadesi, artık somut asıl işveren-alt işveren ilişkisinde herhangi bir muvazaa olup olmadığına ve tarafların iradesine bakılmaksızın doğrudan muvazaalı kabul edilmektedir. Bu durumda, asıl işveren-alt işveren ilişkisi kapsamında çalışan işçiler, ilişkinin başlangıcından itibaren asıl işverenin işçisi olarak değerlendirilecektir¹³⁶. Öğretide bu yönde olan görüşlerden bir diğerinde ise, mutlak yasak görüşüne eleştiriler getirilirken, adi kanuni karineye ilişkin görüşlerin kanıtlanmasının zorluk ve risk taşıdığı vurgulanmıştır. Ayrıca, bir kişinin işyerinden ayrıldıktan uzun bir süre sonra asıl işveren-alt işveren ilişkisi kapsamında aynı işyerinde çalışmaya başlamasının muvazaaya yol açmayacağı görüşü de¹³⁷ sürenin belirsizliği nedeniyle eleştirilmiştir¹³⁸.

Öğretideki mutlak yasak görüşüne dair ikinci bir görüş, bu görüşü benimsemekle kalmayıp aynı zamanda katı bir şekilde savunmaktadır¹³⁹. Bu görüşe göre, İK metninde yer alan yasağa herhangi bir istisna getirilmesi mümkün değildir ve bu yasağın ihlal edilemeyeceği belirtilmektedir. İşverene bağlı olarak çalışan bir işçinin, söz konusu işyerinden ayrıldıktan sonra ne kadar süre geçerse geçsin, kurulacak asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olacağı ileri sürülmektedir. Bunun nedeni, kanunun emredici hükmünün “*adi kanuni karine*” olarak değerlendirilemeyeceğidir.

Uzmanlık dışı bir işin alt işverene bırakılması halinde ise, muvazaanın varlığına ilişkin öğretide yer alan bir görüşe göre, diğer hallerden farklı

134 Arslanoğlu, s. 124 vd..

135 Çelik ve diğerleri, s. 134; Arıcı, s. 496 vd.; Aykaç, s. 376 vd.; Arslanoğlu, s. 117; Akyiğit, İş Hukuku, s. 75.

136 Arslanoğlu, s. 117.

137 Akyiğit, İş Hukuku, s. 74 vd..

138 Çelik ve diğerleri, s. 134.

139 Güzel, s. 59-60.

olarak, çürütülemez nitelikte mutlak bir karine bulunmaktadır¹⁴⁰. Bu görüşe göre İK m.2/7’de yer alan tüm hallerde, muvazaa karinesi, aksi ispatlanabilir adi karine hükmündedir. İK’da karine kabul edilen haller dışında da alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğu durumlar söz konusudur; ancak bu durumda muvazaaya ilişkin kanuni bir karine mevcut olmadığından, işçinin muvazaanın varlığını ispat etmesi gerekecektir¹⁴¹.

b. Adi Kanuni Karine Görüşü

Öğretide bir görüşe göre, İK’daki sınırlama her ne kadar net bir şekilde belirtilmiş olsa da kesinlik arz etmediği için doğası gereği “*adi kanuni karine*” niteliğinde sayılmaktadır. Dolayısıyla aksi de ispat edilebilir¹⁴². Zira İK m.2/7’de yer alan “...*Aksi halde ve genel olarak...*” ifadeleri bu maddede yer alan bilginin belirli durumlarda çürütülebileceğine işaret etmektedir¹⁴³.

Adi kanuni karine görüşü ile aynı yönde olan nispi yasak görüşüne göre, İK’nın mutlak bir şekilde uygulanması Anayasa’ya aykırıdır¹⁴⁴. Zira İK m.2/7’de yer alan bu hükmü katı bir biçimde uygulamak Anayasa m.48/1’de yer alan “*Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir.*” ifadesiyle çelişir¹⁴⁵. Kanunun amacı asıl işveren-alt işveren ilişkisini zorlaştırmak değil, asıl işverenin işçileri ile asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurarak onların maaşları ve çalışma koşulları hakkında haksızlığa uğramalarını engellemektir¹⁴⁶.

140 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 225; Şen/Naneci, s. 37.

141 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 225; Süzek, Muvazaalı Alt İşveren İlişkisi, s. 941; Narlı, s. 239.

142 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 227; Güzel, s. 59; Arıcı, s. 496 vd.; Süzek, s. 179; Süzek, Muvazaalı Alt İşveren İlişkisi, s. 937.

143 Aykaç, s. 385-386; Şen/Naneci, s. 36; Caniklioğlu, Seminer, s. 23.

144 Anayasa m. 48: “*Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir. Devlet, özel teşebbüslerin milli ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır.*”

145 Öner Eyrenci, “4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 1, 2004, s. 22; Süzek, s. 178-179; Aykaç, s. 396; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 227; Aydın, s. 294; Arıcı, s. 496 vd.; Akyiğit, s. 76.

146 Süzek, s. 178; Süzek, Muvazaalı Alt İşveren İlişkisi, s. 937; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 227; Güzel, s. 59; Eyrenci, s. 22; Arıcı, s. 496 vd.; Çelik ve diğerleri, s. 132.

İş Kanunu'ndaki lafzın her ne kadar mutlak gibi görülse de aslında “*adi kanuni karine*” olarak düzenlendiğinin anlaşıldığı bir diğer düzenleme ise AİY m.4/1-d¹⁴⁷’dir. Sözü geçen Yönetmelik düzenlemesine göre, her ne kadar kişi daha önce o işyerinde çalışmış olsa da daha sonra kendisine bulduğu bir ortak vasıtasıyla kurmuş olduğu şirket üzerinden asıl işveren ile asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurması mümkündür. Dolayısıyla bu durum, aslında İK m.2/7’de getirilen sınırlamanın mutlak olmadığını ve mahkemenin doğrudan muvazaâ hakkında karar vermeden önce gerçek bir şirket ilişkisinin mi yoksa muvazaalı bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinin mi olduğunu incelemesi gerektiğini gösterir¹⁴⁸. Tüm bu hususlardan anlaşıldığı üzere, kanaatimizce bir kanun hükmünün Anayasa’ya aykırılık teşkil etmeyen bir yorumunun bulunması durumunda bu yorumuna göre hareket edilerek somut duruma uygulaması gerekmektedir. Mahkeme; somut durumu değerlendirirken Anayasa’yı, kanunun amacını, somut vakıanın özellikleri ve dürüstlük kuralını birlikte ele alarak sonuca ulaşmalıdır¹⁴⁹.

Yargıtay’ın bu konuda vermiş olduğu kararlarda, her durumun kendi içinde değerlendirilmesi ve İK m.2/7’de belirtilen hususların “*adi kanuni karine*” olarak kabul edilmesi gerektiği belirtilmekte; bu nedenle aksinin kanıtlanabileceği ifade edilmektedir¹⁵⁰.

147 AİY m.4/1-d: “*Alt işveren, daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kimse olmamalıdır. Ancak daha önce o işyerinde çalıştırılan işçinin bilahare tüzel kişi şirketin ya da adi ortaklığın hissedarı olması, alt işveren ilişkisi kurmasına engel teşkil etmez.*”

148 **Süzek**, s. 179-180; **Süzek**, Muvazaalı Alt İşveren İlişkisi, s. 938; **Akyiğit**, s. 7 1 vd.; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 227.

149 **Süzek**, s. 179; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 227; **Aydınlı**, s. 302 vd.; **Eyrenci**, s. 22.

150 “*İşverenler arasında muvazaalı biçimde asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulmasının önüne geçilmek amacıyla 4857 sayılı Kanunun 2. maddesinde bazı muvazaâ kriterlerine yer verilmiştir. Muvazaâ Borçlar Kanununda düzenlenmiş olup, tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla, kendi gerçek iradelerine uymayan, aralarında hüküm ve sonuç meydana getirmesini arzu etmedikleri, görünüşte bir anlaşma olarak tanımlanabilir. Muvazaada, taraflar arasında üçüncü kişileri aldatma kastı bulunmakta ve sözleşmedeki gerçek amaç gizlenmektedir. Muvazaâ genel ispat kuralları ile ispat edilebilir. Bundan başka 4857 sayılı Kanunun 2. maddesinin yedinci fıkrasında sözü edilen hususların, aksi kanıtlanabilen adi kanuni karineler olduğu kabul edilmelidir.*” Yarg. 9. HD., E. 2021/9468, K. 2021/12983, 27.09.2021, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 20.04.2025). Aynı yönde, Yarg. 9. HD., E. 2022/3785, K. 2022/6495, 25.05.2022, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 20.04.2025); **Caniklioglu**, s. 33-34.

Kanaatimizce İK m.2/7’de yer alan daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulmasına dair ifade katı bir şekilde yorumlanmamalıdır. Aksi bir yorum, yıllar sonra dahi hükümde öngörülen şekliyle kurulan asıl işveren-alt işveren ilişkilerinin muvazaalı sayılması sonucuna yol açabilir. Aslında yıllar önce bir işveren yanında çalışmış, daha sonra kendi isteğiyle işten ayrılmış ya da işten çıkarıldığında kendi işini kurmuş, iş hayatında kendine bir yer edinmiş ve tanınmış biriyle kurulan asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğunu varsaymak, hem maddeye hem de muvazaa kavramına uygun düşmez ve öğretide belirtildiği gibi girişim özgürlüğüne aykırı sonuçlar doğurur¹⁵¹. Ayrıca Anayasa m.10’de düzenlenen eşitlik ilkesine de aykırı düşeceği kanaatindeyiz¹⁵². Bu nedenle, öğretide ve Yargıtay kararlarında bu durumların İK’da “*adi kanuni karine*” olarak düzenlendiği ve aksi durumun işveren tarafından ispatlanmasının mümkün olduğu görüşünün doğru şekilde kabul edilmesi gerektiğini düşünüyoruz.

Burada değerlendirilmesi gereken bir diğer husus ise, alt işveren bünyesindeki işçilerin sayı bakımından oranıdır. Yargıtay bu konuda, alt işverene bağlı çalışan işçilerin çoğunluğunun kendi işçisi olması durumunda muvazaa varlığının söz konusu edilemeyeceğini belirtmiştir¹⁵³. Öğretide bir görüşe göre, İK m.2/7’deki bu kuralın çok katı yorumlanması hükmün amacına uygun olmaz; zira amaç asıl işveren-alt işveren ilişkisini yasaklamak değil, muvazaalı işlemleri önlemektir. Olayın koşulları altında muvazaa varsayımının yapılmadığı durumlarda, ihtiyaç gereği asıl işverenden az sayıda işçi çalıştırılmasının olumsuz etkilenmemesi gerekir¹⁵⁴.

İleri sürülen başka bir görüşe göre, işyerinde toplu iş sözleşmesi olması durumunda, toplu sözleşme süresince alt işveren işçilerine aynı hak ve ücret tanınsa da asıl işveren, işten çıkardığı işçileri asıl işveren-alt işveren ilişkisi kapsamında işe alamaz ve sözleşmenin bitimini beklemelidir¹⁵⁵. Bu görüşün içerisindeki birtakım görüşlere göre ise, dikkat edilmesi gereken bir diğer husus ise işçilik haklarının kısıtlanıp kısıtlanmadığına ilişkin değerlendirmede yapılan işin niteliği büyük önem taşımaktadır.

151 Çelik ve diğerleri, s. 133; Arslanoğlu, s. 117; Akyiğit, s. 76; Arıcı, s. 496 vd.; Aykaç, s. 376 vd.; Süzek, s. 179.

152 Aykaç, s. 377.

153 Yarg. 9. HD., E. 2006/11741, K. 2006/14066, 15.05.2006; Yarg. 9. HD., E. 2008/12469, K. 2009/8854, 30.03.2009, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 20.04.2025).

154 Süzek, s. 178; Şen/Naneci, s. 36; Caniklioğlu, Seminer, s. 27.

155 Mehmet Uçum, Yeni İş Kanunu Seminer Notları, Legal Yayıncılık, İstanbul 2003, s. 22; Aykaç, s. 388.

Yani yaptırılan işlerin aynı veya farklı olması hususunun göz önüne alınarak buna göre muvazaa değerlendirmesi yapılması gerekmektedir¹⁵⁶. Ancak kanaatimizce bu görüş doğru değildir. Üst pozisyonda çalışan birinin asıl işveren-alt işveren ilişkisi kapsamında daha alt bir pozisyonda çalıştırılmasının doğrudan hak kısıtlanması olarak değerlendirilmesi gerektiği düşüncesindeyiz. Ayrıca, uzun süre önce asıl işverenle çalışmış bir kişinin, ayrıldıktan sonra alt işveren yoluyla asıl işverenin yerinde çalışmaya devam etmesi muvazaa göstergesi olarak kabul edilmemelidir.

Ç. Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde Yer Alan Muvazaa Ölçütleri

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin özel sınırlandırmaya tabi tutulduğu diğer düzenleme AİY'dir¹⁵⁷. AİY'de belirtilen muvazaa ölçütlerinin bazıları asıl işveren ve alt işveren ilişkisini oluşturan unsurlara, bazıları ise İK'da muvazaa olarak kabul edilen durumlara işaret etmektedir.

AİY'de, İK'da yer almış olan sınırlama dışında iki ayrı duruma yer verilmiştir. Hemen belirtelim ki, AİY'de belirtilen muvazaa durumlarından İK'da yer alanlar dışındaki birinin gerçekleşmesi durumunda dışarıdan gelen bir muvazaa şüphesi olmadığı sürece, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğu doğrudan söylenemez. AİY m.12/1'e göre, *"7'nci madde uyarınca tescili yapılan işyeri için, 6'ncı maddede belirtilen belgelerde Kanuna aykırılık veya muvazaa kanaatini oluşturan delillerin bulunması hâlinde, belgelerin gerekçesi ile bölge müdürlüğünce iş teftiş grup başkanlığına intikal ettirilir."* Bu hükümde, somut bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinde yer alan ölçütlerin yalnızca *"kanaat"* uyandırabileceği ifade edilmektedir. Dolayısıyla, kesin bir muvazaadan söz edebilmek için ek delillere ihtiyaç vardır.

156 Aydın, s. 297.

157 AİY m. 12/2: *"Muvazaanın incelenmesinde özellikle; a) Alt işverene verilen işin, işyerinde asıl işveren tarafından yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin yardımcı işlerinden olup olmadığı, b) Alt işverene verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olup olmadığı, c) Alt işverenin daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kişi olup olmadığı, ç) Alt işverenin işe uygun yeterli ekipman ile tecrübeye sahip olup olmadığı, d) İstihdam edeceği işçilerin niteliklerinin yapılacak işe uygun olup olmadığı, e) Alt işverene verilen işte asıl işveren adına koordinasyon ve denetimle görevlendirilenlerden başka asıl işverenin işçisinin çalışıp çalışmadığı, f) Yapılan alt işverenlik sözleşmesinin iş hukukunun öngördüğü kamusal yükümlülüklerden kaçınmayı amaçlayıp amaçlamadığı, g) Yapılan alt işverenlik sözleşmesinin işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut mevzuattan kaynaklanan bireysel veya kolektif haklarını kısıtlamaya ya da ortadan kaldırmaya yönelik yapıp yapılmadığı, hususları göz önünde bulundurulur."*

Alt İşverenlik Yönetmeliği m.3/1-g’de muvazaa kavramının neyi ihtiva ettiği düzenlenmektedir. Böylece, İK m.2/7’de karine olarak muvazaa kabul edilmesi gereken asıl işveren-alt işveren ilişkisinin ölçütleri genel olarak ortaya konulmuştur¹⁵⁸.

Tekrara düşmemek açısından yalnızca, İK’da belirtilmemiş olan muvazaa ölçütlerini açıklayacağız.

1. Asıl İşverenin Devraldığı İşte Yetkin Personelinin Olmaması Hali

Alt İşverenlik Yönetmeliği m.12/2-d’de, “İstihdam edeceği işçilerin niteliklerinin yapılacak işe uygun olup olmadığı” hükmü yer almakta ve geçerlilik denetiminde dikkate alınması gereken başka bir konuyu vurgulamaktadır. Bu hükme göre, alt işverenin işçileri, asıl işverenden alınan işin yerine getirilmesinde gerekli niteliklere sahip olmalıdır.

Geçerli bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinde, alt işveren işçilerinin devredilen işlerin yerine getirilmesinde uygun nitelik ve yetkinliğe sahip olup olmadıkları değerlendirilmektedir. Asıl işverenin, asıl işveren-alt işveren ilişkisine başvurma nedenlerinden biri, asıl işin bir kısmında teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesidir. Bu bağlamda alt işveren işçilerinin yeterli donanımına sahip olmamaları durumunda, uzmanlık gerektiren bu işleri gerçekleştirmeleri mümkün olmayacaktır. Belirlenen işte yetkin olmamaları ve alternatif bir alanda uzmanlığa sahip olmaları halinde, asıl işveren-alt işveren ilişkisi geçersizlik hükmüyle karşılaşılabılır¹⁵⁹.

Alt İşverenlik Yönetmeliği m.12/2-e uyarınca, koordinasyon ve denetim görevini üstlenecek olan asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından

158 AİY m.3/1-g: “Muvazaa: 1) İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde uzmanlık gerektirmeyen işlerin alt işverene verilmesini, 2) Daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile kurulan alt işverenlik ilişkisini, 3) Asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak hakları kısıtlanmak suretiyle çalıştırılmaya devam ettirilmesini, 4) Kamusal yükümlülüklerden kaçınmak veya işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut çalışma mevzuatından kaynaklanan haklarını kısıtlamak ya da ortadan kaldırmak gibi tarafların gerçek iradelerini gizlemeye yönelik işlemleri, ihtiva eden sözleşmeyi ifade eder.”.

159 “...alt işverenin işe uygun yeterli ekipman ile tecrübeye sahip olup olmadığı; istihdam edeceği işçilerin niteliklerinin yapılacak işe uygun olup olmadığı; ... araştırılması ve irdelenmesi gerekir.” YHGK, E. 2016/226, K. 2018/913, 18.04.2018, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 20.04.2025).

işe alınarak çalıştırılmasında bir sakınca bulunmamaktadır¹⁶⁰. Bu hükümden çıkarılan sonuç, alt işveren işçilerinin, asıl işverenden alınan işin yapılmasında uygun yetkinliğe sahip olmalarının gerekliliğidir.

Alt İşverenlik Yönetmeliği m.12’de “*Kanuna aykırılık veya muvazaa kanaatini oluşturan delillerin bulunması halinde*” ifadesine yer verilmiştir. Bu hükümden anlaşıldığı üzere, kanaatimizce alt işveren işçilerinin alt işverene sunulan işte yetkinlik sahibi olmamaları ya da asıl işverenin başka bir çalışmasında yetkin olmaları durumunda bu durum kanuna aykırı veya muvazaalı bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinin göstergesi olacaktır.

2. Asıl İşverenin Devraldığı İşte Kullanmak İçin Gerekli Alet ve Ekipmana Sahip Olmaması Hali

Yukarıda söz ettiğimiz üzere geçerli bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinde alt işverenin çalışanlarının yetkinliği nasıl gerekiyorsa, işi yerine getirecek uygun alet, ekipman ve teçhizata sahip olunması da aynı şekilde gereklidir. Nitekim, AİY m.12’de muvazaanın incelenmesinde “*Alt işverenin işe uygun yeterli ekipman ve deneyime sahip olup olmadığı*” hususunun göz önünde bulundurulması gerektiği düzenlenmiştir. Burada “*ekipman*”, alt işverenin aldığı işi teknik olarak tamamlaması için gerekli araçlar anlamına gelmektedir¹⁶¹.

Yargıtay da vermiş olduğu güncel kararlarında yalnızca işçilerin şahsi niteliklerinin değil ekipmanlarının da bu işe uygun olup olmadığının muvazaa kapsamında irdelenmesi gerektiği görüşündedir¹⁶². Yargıtay başka bir kararında, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçerliliğini değerlendirirken, devredilen işte gerekli araç ve gereçlerin kim tarafından karşılandığına dikkat edilmesi gerektiğini vurgulamıştır¹⁶³. Yargıtay bir diğer farklı kararında ise, alt işverenin, asıl işverenden devralınan işi görmek için gerekli ekipman, teçhizat ve makineye sahip olması gerektiği; işçilerin devralınan işi yerine getirme yeteneği olmadığı ve ekipmanların asıl işveren

160 YHGK, E. 2021/22-310, K. 2022/331, 16.03.2022, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 20.04.2025); Süzek, s. 178.

161 Aydın, s. 302.

162 YHGK, E. 2015/22-3294, K. 2019/400, 04.04.2019, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 20.04.2025).

163 Yarg. 9. HD., E. 2018/7692, K. 2018/1699, 19.09.2018, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 20.04.2025).

tarafından sağlandığı durumların geçerlilik denetiminden geçmesi gerektiğini hükme bağlamıştır¹⁶⁴. Ancak öğretilde bir görüşe göre, alt işverenin gerekli ekipmanlarının asıl işverence karşılanması tek başına asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçersizliği için yeterli değildir¹⁶⁵. Bu görüşe göre işçilerin devredilen işte yeterli yetkinliğe sahip olup olmadıkları, emir ve talimatların hangi işveren tarafından verildiği gibi kriterlerin değerlendirilmesiyle sonuca gidilmesi gerekmektedir.

Kanaatimizce alt işverenin işi uygun ekipmanla yapması, asıl işverenin uzmanlık gerektiren işleri teknolojik sebeplerle alt işverene devretmesiyle de ilişkilidir. Zira alt işverenin, asıl işverende sahip olması gereken uzmanlık için gerekli araç, gereç ve ekipmana sahip olması şarttır. Alt işveren, bu gereklilikleri karşılamadığında, asıl işin bir kısmının devredildiği durumlarda uzmanlık eksikliği olarak görülebilir ve bu durum da asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçersiz sayılmasına yol açabilir¹⁶⁶. Nitekim Yargıtay bir kararında işin yapılması için gerekli olan araçların ihale yapan kurum tarafından sağlanması, alt işveren işçileriyle kurumun kendi işçilerinin birlikte çalışması durumunda ihaleye veren ile ihaleyi alan kişi arasında alt işveren-asıl işveren ilişkisinden söz edilemeyeceğini vurgulamaktadır¹⁶⁷.

D. Öğretilde ve Yargıtay Kararlarında Öngörülen Muvazaa Ölçütleri

İş Kanunu ile AİY, alt işveren-asıl işveren ilişkisinin hangi sınırlamalara tabi olduğu ve bu sınırlamaların ihlali durumunda, bu ilişkinin geçersiz sayılacağına dair hükümler içermektedir. Ancak alt işveren-asıl işveren ilişkisine getirilen sınırlamalar sadece İK ve AİY’de belirtilenlerle sınırlı değildir. Nitekim, İK m.2/7’de yer alan “...aksi halde ve genel olarak...” hükmü ile, alt işveren-asıl işveren ilişkisinin geçersiz sayılacağı durumların mevzuatta belirtilenlerle sınırlı olmadığı görülmektedir¹⁶⁸. Kanaatimizce bu ifade, mevzuatta belirtilen sınırlamaların dışında kurulmuş alt

164 Yarg. 22. HD., E. 2018/12876, K. 2018/22416, 17.10.2018, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 20.04.2025).

165 Pehlivan, s. 103-104.

166 Aydın, s. 303; Akyiğit, Alt İşverenlik, s. 105.

167 Yarg. 7. HD., E. 2016/37207, K. 2016/21708, 20.12.2016; (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 20.04.2025); Boz Eravcı, s. 21; Şen/Naneci, s. 41.

168 Süzek, s. 181; Süzek, Muvazaalı Alt İşveren İlişkisi, s. 941; Aydın, s. 312; Alpagut, İntes, s. 21; Uçum, s. 23; Güzel, s. 61; Öztürk, s. 289.

işveren-asıl işveren ilişkilerinin tespit edilmesi durumunda İK'da öngörülen yaptırımların uygulanması gerektiğini ortaya koymaktadır¹⁶⁹.

Yargıtay somut vakıda da bu ölçütlere göre inceleme yapmaktadır¹⁷⁰. Yargıtay, bir kararında alt işveren-asıl işveren ilişkisinin muvazaalı olup olmadığını belirlemek için olayların irdelenerek, taraflar arasındaki ilişkinin araştırılması gerektiği¹⁷¹ ve bu konuda dikkate alınması gereken ölçütleri belirlemiştir¹⁷². Burada belirtmek gerekir ki, Yargıtay tarafından muvazaa ölçütü olarak öne sürülen bazı unsurların tek başına yeterli görülmemesi gerekmektedir. Bu nedenle tüm ölçütler birlikte değerlendirilerek sonuca ulaşılması gerektiği kanaatindeyiz¹⁷³. Örneğin, sadece ekip-

169 Aynı yönde: **Aykaç**, s. 407; **Güleşçi**, s. 113.

170 Yargıtay vermiş olduğu bir kararda (EÜAŞ) bu ölçütlerin neredeyse tamamını doğrudan uygulamıştır. Karar için bkz. Yarg. 9 HD., E. 2022/1260, K. 2023/767, 12.07.2023, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 20.04.2025).

171 *“Mahkemece, açıklanan hususlar çerçevesinde öncelikle davalı şirketler arasındaki hukuki ilişki ve asıl işverenlik-alt işverenlik sıfatları irdelenip, belirlenmeli, varsa taraflar arasında sözleşme getirilmeli, bu doğrultuda yeniden bir kusur raporu alınmalı ve hasıl olacak sonuca göre hüküm kurulması gerekirken, eksik araştırma ve yanlışlıklarla değerlendirme sonucu, yazılı şekilde hüküm tesisi, usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”* Yarg. 10. HD., E. 2019/4391, K. 2020/3830, 24.06.2020, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 20.04.2025).

172 *“Alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olup olmadığının belirlenmesinde; hukuksal ve ekonomik bağımsızlık ile ayrı bir iş organizasyonuna sahip iki ayrı işverenin bulunup bulunmadığı, alt işveren işçilerinin sadece asıl işverenden alınan iş kapsamında çalıştırılıp çalıştırılmadıkları, alt işverene verilen işin, işyerinde asıl işveren tarafından yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin yardımcı işlerinden olup olmadığı, asıl işin verildiği durumlarda alt işverene verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olup olmadığı, alt işverenin daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kişi olup olmadığı, alt işverenin işe uygun yeterli ekipman ile tecrübeye sahip olup olmadığı, istihdam edeceği işçilerin niteliklerinin yapılacak işe uygun olup olmadığı, alt işverene verilen işte asıl işveren adına koordinasyon ve denetimle görevlendirilenlerden başka asıl işverenin işçisinin çalışıp çalışmadığı, yapılan alt işverenlik sözleşmesinin İş Hukukunun öngördüğü kamusal yükümlülüklerden kaçınmayı amaçlayıp amaçlamadığı, yapılan alt işverenlik sözleşmesinin işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut mevzuattan kaynaklanan bireysel veya kolektif haklarını kısıtlamaya ya da ortadan kaldırmaya yönelik yapıp yapılmadığının araştırılması ve irdelenmesi gerekir.”* YHGK, E. 2023/9-918, K. 2024/202, 24.04.2024, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 20.04.2025). Aynı yönde, YHGK, E. 2022/1260, K. 2023/767, 12.07.2023, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 20.04.2025).

173 *“Alt işverenlerin değişmesi, davacının şirket yetkililerinden talimat alması, şirketin yemek ve servisinden yararlanması, 2005 yılındaki fesihlerdeki emsal davalarda muvazaa kabul edilmesi, tek başına davalılar arasındaki sözleşmenin muvazaalı*

manın veya makinenin asıl işverene ait olması ilişkinin muvazaalı sayılması için yeterli olmamalıdır. Bu bağlamda Yargıtay bir kararında, asıl işveren ile alt işverenin ortaklık yapılarının aynı olması veya aynı adreste bulunmasının bir muvazaa kriteri olmadığı yönünde hüküm vermiştir¹⁷⁴. Bizce Yargıtay'ın görüşü isabetlidir. Bu nedenle sadece şirketlerin ortaklık yapılarının aynı oluşu veya aynı adreste olmaları muvazaa ölçütleri arasında yer almaması gerektiği kanaatindeyiz¹⁷⁵.

Aşağıda uygulamada sıkça rastlanan ve hem öğreti hem de yargı kararlarına yansıyan geçersizlik yaptırımı ile karşılaşabilecek durumlara odaklanacağız.

1. Alt İşverenin Aldığı İşte İşçi Çalıştırmadan İş Bir Başka İşverene Vermesi

Burada vurgulanmak istenen durum, asıl işverenden bir iş veya ihale almış olan alt işverenin, henüz bu iş üzerinde herhangi bir işçi çalıştırmadan, işi başka birine devretmesidir. Zira, bir işverenin aldığı işi, işçi çalıştırmadan başka bir işverene devretmesi durumunda, ilk işi alan işveren alt işveren statüsünü kazanmaz. Dolayısıyla işin sahibi olan işveren de asıl işveren kabul edilmez. Ayrıca, işi alan kişi, ilk ilişki sırasında işçi çalıştırmadığı için alt işveren olarak değerlendirilemez ve işi başka birine devrettiğinde de asıl işveren sıfatını elde etmez. Bu düzenlemeyle, hem işi veren hem de işi alan ilk işverenler, asıl işverenlerin doğrudan sorumlu olduğu müteselsil sorumluluktan kaçınmış olur. Bu nedenle, ilk alt işveren sözleşmesi görünüşteki işlemdir ve muvazaalı olduğu için geçersizdir.

Görünürdeki işlemin arkasındaki gerçek ilişki, işi alan ikinci işveren ile işin gerçek sahibi arasındaki alt işveren-asıl işveren ilişkisidir. İlk işi veren ise işçi çalıştırma sorumluluğu dolayısıyla esas işverendir. Böylece, çalışan işçilerin hakları açısından, kanuni olarak ilk işverenin asıl işveren sayılıp tüm sorumlulukları üstlenmesi gerekliliği ortaya çıkar¹⁷⁶.

olduğunu göstermez. Bu olgunun açıklığa kavuşturulması için davalılar arasındaki sözleşme ve ekleri incelemeye tabi tutularak ve işyerinde uzman bilirkişi marifeti ile keşif yapılarak, ihalenin hizmet alımına mı, yoksa işçilik teminine mi yönelik olduğu... tespit edilmelidir.” Yarg. 9. HD., E. 2008/6589, K. 2008/2168, 25.02.2008, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 20.04.2025). Aynı yönde: **Caniklioğlu**, Seminer, s. 43.

174 Yarg. 9. HD., E. 2021/8767, K. 2021/13057, 28.09.2021, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 20.04.2025).

175 Aynı yönde: **Caniklioğlu**, Seminer, s. 46.

176 **Aydın**, s. 314; **Akyiğit**, Şerh C .I, s. 99; **Güzel**, s. 7.

2. Asıl İşverenin İşveren Sıfatının Bulunmaması

Alt işveren-asıl işveren ilişkisinden bahsedebilmek için varlığı gereken unsurlardan bir tanesi işyerinde işçi çalıştıran asıl işveren bulunmasıdır. Alt işverenin yüklendiği işte, iş sahibi herhangi bir işçi çalıştırmıyor ise, alt işveren ilişkisinden bahsedilemez. Nitekim, İK m.2/6'da, "*işyerinde işçi çalıştıran bir asıl işverenin bulunması*" koşulu açıkça düzenlenmiştir. Bu husus AİY m.4/a'da "*Asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri de bulunmalıdır*" şeklinde ifade edilmiştir.

Örneğin, anahtar teslimi bir işin yapılması işi, aynı işyeri sınırlarında olsa dahi, alt işveren ilişkisi doğurmaz¹⁷⁷. Zira o işte iş sahibi kendi işçisini çalıştırmamaktadır. Bu nedenle, anahtar teslimi bir binanın yapımını üstlenen kişi alt işveren değil, işveren niteliği taşır¹⁷⁸. Benzer şekilde bazı işletmelerde, temel çalışma düzeninin sorunsuz bir şekilde işlemesi ve işleri alt işverenlere devreden asıl işverenin kontrolü sağlamak amacıyla birkaç işçisini işyerinde bulundurması, alt işveren-asıl işveren statüsünü değiştirmez¹⁷⁹.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin temel unsuru, her iki tarafın da o işten dolayı işveren sıfatına sahip olmasıdır¹⁸⁰. Eğer taraflardan biri işveren değilse, bu ilişki asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak değerlendirilemez¹⁸¹. Bu yüzden, bu tür bir ilişki kurulabilmesi için asıl işverenin, kendisine bağlı çalışanları olması ve onlara iş vermesi gerekmektedir. Aksi takdirde, böyle bir ilişkiden söz edilemez. Ayrıca alt işveren-asıl işveren

177 "...davalılar arasında belirli bir işin yapılıp teslim edilmesine ilişkin anahtar teslim işi konu alan bir eser sözleşmesi bulunduğu, davalılar arasında asıla işveren-alt işveren ilişkisi bulunmadığı anlaşılmaktadır." Yarg. 22. HD., E. 2017/29980, K. 2020/9612, 16.07.2020, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 20.04.2025). Benzer yönde, Yarg. 9 HD., E. 2023/3241, K. 2023/4141, 21.03.2023; Yarg. 9. HD., E. 2022/6924, K. 2022/12750, 18.10.2022, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 20.04.2025).

178 Başbuğ/Yücel Bodur, s. 84; Süzek, s. 165; Çelik ve diğerleri, s. 106-107; Boz Eravcı, s. 21; Caniklioğlu, s. 20; Narlı, s. 243.

179 Aydınli, s. 314.

180 "*İş Kanunu'nun 2/6. maddesine göre asıla işveren-alta işveren ilişkisinin ortaya çıkabilmesi için kurulan bu yeni işyerinde işçi çalıştıran bir asıla işverenin varlığı şarttır. Başka bir anlatımla, asıla işverenin o işyerinde işçi çalıştırarak işveren sıfatını koruması, işin bütünüünün yapılmasını başka bira işverene devretmemiş bulunması gerekir.*" Yarg. 22. HD., E. 2016/30833, K. 2020/9517, 14.07.2020, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 20.04.2025). Aynı yönde, Yarg. 22. HD., E. 2019/7276, K. 2019/20571, 07.11.2019; Yarg. 9. HD., E. 2017/12251, K. 2019/18361, 17.10.2019, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 20.04.2025).

181 Aykaç, s. 57 vd.; Soyer, s. 17; Caniklioğlu, s. 14-15.

ilişkisinden bahsedebilmemiz için, işyerinde hem asıl işverenin hem de İK m.2/6 uyarınca, işi devralan kişinin işçi çalıştırması gerekmektedir. İşyerinin bir bölümünde işi üstlenip bunu kendi başına yürüten kişi alt işveren olarak nitelendirilmez.

Yargıtay'ın incelediği bir dosyada, alt işveren şirket işçi alımı ve çıkışında yetkilendirilmiş görünse de bu işlemlerin nihai onayının asıl işverende olduğu ve taşeronun maaş ödemesi ile sosyal güvenlik primlerini yatırması gibi işlerde işveren vekili gibi hareket ettiği belirlenmiştir. Bordolar ve sosyal güvenlik belgelerinde alt işveren şirketin kâğıt üzerinde işveren olduğu anlaşılmıştır. Ancak, alt işveren olarak gösterilen işçilerin tazminatlarının asıl işveren tarafından ödendiği, işten çıkarılmalarının ise asıl işverenin talimatıyla gerçekleştiği belgelerle kanıtlanmıştır. Alt işverenler değişse de, işler ve çalışanların sabit kaldığı tespit edilmiştir. Bu bulgulara dayanarak Yargıtay, alt işverenlik sözleşmelerinin formaliteden ibaret olduğunu, dolayısıyla muvazaalı olduklarına ve söz konusu çalışanların asıl işverenin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları gerektiğine karar vermiştir¹⁸².

Asıl işverenin alt işverene devrettiği işlerde kendi işçilerini çalıştırmasının muvazaa karinesi oluşturması durumunda, bu karinenin, asıl işverenin hukuki sıfat kazanabilmesi için gerekli olan işçi çalıştırma koşulu ile çelişip çelişmediği hususuna değinmek gerekir. İfade edelim ki, burada herhangi bir muvazaa karinesi durumu söz konusu olmayacaktır. Çünkü muvazaa karinesinin ortaya çıkabilmesi için asıl işveren, alt işverene devredilen asıl işte doğrudan kendi işçilerini çalıştırmalıdır¹⁸³. Buna karşın, alt işverene devredilen kısmın dışındaki asıl iş kapsamında kalan alanlarda işçi çalıştırmak, muvazaa karinesi oluşturmayacaktır¹⁸⁴.

Vurgulanması gereken bir diğer husus, tek bir işçi için kurulan ilişkinin asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğidir. Yargıtay “...*Tek bir şoför, sekreter vb. personelin temini için hizmet alımının yapıldığı halde yapılan işin İş Kanunu 2. madde anlamında bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulmuş olmaz.*”¹⁸⁵ hükmünü

182 Yarg. 9. HD., E. 8455, K. 960, 27.05.1993; Yarg. 9. HD., E. 9-861, K. 915, 01.11.1995, kararlar için bkz. **Aydın**, s. 323.

183 **Süzek**, s. 171; **Aykaç**, s. 407; **Süzek**, Muvazaalı Alt İşveren İlişkisi, s. 940; **Ekonomi**, s. 34; **Alpagut**, İntes, s. 21; **Soyer**, s. 21; **Arıcı**, s. 506; **Akyiğit**, s. 70.

184 **Aydın**, s. 315.

185 Yarg. 9. HD., E. 2015/24940, K. 2015/36619, 23.12.2015, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 25.04.2025). Aynı yönde, Yarg. 9. HD., E. 2015/25825, K. 2016/4060, 25.02.2016, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 25.04.2025).

kurmuştur. Dolayısıyla Yargıtay, tek bir işçi için kurulan ilişkinin asıl işveren-alt işveren ilişkisi teşkil etmediği görüşündedir.

3. Asıl İşverenin Alt İşverenin İşçileri Üzerinde Yönetim Hakkını Doğrudan Kullanması

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi, doğası gereği alt işverenin kendi çalışanlarının işe alımını, işten çıkarılmasını ve çalışma koşullarını belirlemesini gerektirir. Ancak, böyle bir durum, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı bir şekilde kurulduğu iddiasına yol açabilir¹⁸⁶.

Her ne kadar alt işveren asıl işverenin işyerinde görevini yerine getirir de, hukuki açıdan bağımsız bir işyeri olarak kabul edilir. Alt işveren ile çalışanları arasında, iş sözleşmesi nedeniyle karşılıklı hak ve yükümlülükler bulunur. Bu bağlamda alt işverene ait olan yönetim yetkisi, çalışanların işe giriş-çıkışlarını kontrol etme ve üretim için talimat verme gibi unsurları kapsar. Eğer bu yetkiler, iş sözleşmesinin tarafı olan alt işveren dışında biri tarafından kullanılıyorsa, gerçek işverenin kim olduğu ve görünürdeki asıl işverenlik sözleşmesinin muvazaalı olup olmadığı soruları gündeme gelir. Bu nedenle, asıl işverenin alt işverene ait emir ve talimat verme hakkını kullanması uygun değildir. Alt işverenin yönetim hakkını devretmesi ve buna rıza göstermesi, dolaylı olarak sözleşmenin muvazaalı kurulduğuna dair bir kanıt oluşturur.

Asıl işverenin, alt işverene ait yetkileri kullanarak çalışanların işten çıkarılması veya disiplin cezası vermesi, bu ilişkinin geçersiz sayılmasına yol açabilir¹⁸⁷. Çünkü böyle bir durumda, gerçekte alt işveren yerine asıl işveren yetkilerini kullanmakta ve bu da tek bir gerçek işverenin varlığına işaret etmektedir¹⁸⁸.

Yargıtay'ın güncel kararlarına göre, alt işverenin asıl işverene ait işyerinde faaliyet gösterirken belli bir organizasyona sahip olması, uzmanlık ve hukuki bağımsızlık barındırması gereklidir¹⁸⁹. Bu özelliklere sahip olmayan bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi, bağımsız bir yönetim üstlenmeyeceği için sadece işçi temini anlamına gelir ve bu da muvazaa olarak

186 Aydın, s. 316 vd.; Aykaç, s. 412. Böyle bir durumda asıl işveren-alt işveren ilişkisinin tartışılmaya gerek olmadığı görüşü için bkz. Öztürk, s. 292.

187 Güzel, s. 40; Soyer, s. 17; Akyiğit, Şerh C. I, s. 110.

188 Güzel, s. 40; Soyer, s. 17; Akyiğit, Şerh C. I, s. 110; Aykaç, s. 414; Aydın, s. 316 vd.; Süzek, s. 182.

189 Yarg. 22. HD., E. 2018/12876, K. 2018/22416, 17.10.2018; Yarg. 22. HD., E. 2018/9334, K. 2018/18189, 17.10.2018; Yarg. 21. HD., E. 2018/59, K. 2018/458, 23.01.2018, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 25.04.2025); Yuvalı, s. 358; Öztürk, s. 288.

değerlendirilir¹⁹⁰. Belirtelim ki, Yargıtay yeni tarihli kararlarında bu konudaki ölçütleri oldukça esnetmiş görünmektedir¹⁹¹. Yargıtay’a göre “...*Asıl işverenin kendi işyerinde çalıştırılan alt işveren işçilerinden müteselsil sorumlu bulunan ve işin yürütümünün sağlıklı olmasından birinci derecede sorumluluğu bulunan kişi olması sebebiyle hizmet alım sözleşmesinde asıl işverene verilen yetkilerin denetleme yetkisi kapsamında kaldığının kabulü gerekir. Bu nedenle salt bu kapsamdaki bir kısım işveren yetkilerinin kullanılması muvazaanın varlığını göstermez.*”¹⁹²

Öğretide kabul gördüğü üzere alt işverenin işçileri üzerindeki yönetim hakkı doğal olarak alt işverene aittir¹⁹³. Ancak alt işverenin işçileri, asıl işverenin işyerinde çalıştıkları için, asıl işverenin kendi iş organizasyonu çerçevesinde aldığı genel kararlara bağlı kalmak zorundadırlar. Bu sebeple, asıl işverenin alt işveren işçilerine işin yürütülmesiyle ilgili emir ve talimat vermesi her durum için ayrı değerlendirilmelidir; olayın özelliğine göre muvazaa olup olmadığına karar verilmelidir. Ayrıca, asıl işverenin sınırlı ölçüde de olsa alt işveren işçilerine bazen talimat ve emir verebileceği düşüncesindeyiz. Şüphesiz ki, asıl işverenin alt işveren işçilerine emir verebileceği istisnai alanların başında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin talimatlar yer alır. Asıl işveren, alt işveren işçisinin işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymasını talep edebilir ve uygunsuz davranışlar sergileyen işçileri uyarabilir; bu durumlar alt işveren işçisini yönettiği anlamına gelmez¹⁹⁴. Aynı şekilde, işin yürütülmesi sırasında aksaklık-

190 Yarg.7. HD., E. 2015/1113, K. 2015/12733, 22.06.2015, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 25.04.2025).

191 “*bazı hususlarda idarenin bilgisi ve isteği doğrultusunda yüklenicinin hareket edeceğine ilişkin düzenlemelere yer verilmesinin asıl işverenin denetim yetkisi, işyeri güvenliği ve işçilik alacaklarına karşı müteselsil sorumluluğunun sonucu olarak kabul edilip, olağan karşılanmalıdır. Bu sebeple sözü edilen düzenleme ve uygulamalar asıl işveren alt işverenlik sözleşmesinin muvazaaya dayandığını göstermez*” Yarg. 9. HD., E.2013/12836, K. 2013/8253, 13.03.2014, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 25.04.2025). **Ekmekçi/Yiğit**, s. 168-169; **Süzek**, s. 183.

192 Yarg. 9. HD., E. 2022/3443, K. 2022/4200, 30.03.2022, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 25.04.2025). Aynı yönde, Yarg. 22. HD., E. 2018/10766, K. 2018/18133, 11.09.2018; Yarg. 22. HD., E. 2019/22515, K. 2019/11477, 23.05.2019, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 25.04.2025).

193 **Güleşçi**, s. 118.

194 İş sahibinin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki denetim ve gözetimi kendisinde tutması, taraflar arasındaki ilişkiyi asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak tanımlamayı gerektirmez. Bunun sonucunda, işyerinde diğer işverene anahtar teslim bir işveren iş sahibi, iş sağlığı ve güvenliği denetimini sürdürüp gereklerine uymasa bile, işçiye

lar tespit edilip gerekli talimatların verilmesi de alt işverenin yönetim yetkilerine müdahale olarak algılanmamalıdır. Buna karşın, işin ve işçilerin yönetiminin düzenli ve sürekli olarak asıl işverence yapılması, alt işverenin uygun bir çalışma organizasyonu kurmamış olduğu anlamına gelir. Nitekim, Yargıtay bir kararında, asıl işverenin, alt işverenin bünyesinde çalışan işçilerden doğrudan işin yapılmasını talep etme hakkı bulunmamakla beraber asıl işverene yalnızca işçi sağlığı ve güvenliği konusunda genel nitelikte talimatlar verme yetkisi tanınmıştır¹⁹⁵.

Son olarak belirtmek gerekir ki, burada asıl işverene bilgi verilmesi zorunluluğu ile doğrudan yetkilendirme arasında net bir ayrım yapılmalıdır. Her ne kadar alt işveren, işçilerin işe alınması ve çıkarılmasında tek yetkili olsa da, işin asıl işverene ait işletmede yürütülmesi ve aksama riskleri göz önünde bulundurularak böyle işlemlerin önceden asıl işverene bildirilmesi muvazaa yaratmamalıdır. Yargıtay, bu konuda verdiği bir kararda, asıl işveren ile alt işveren arasındaki anlaşmada hastane komisyonunun uygun gördüğü kişilerin çalıştırılması gerektiğini ve komisyonun uygun bulmadığı hiçbir personelin çalıştırılmaması, hastane idaresinin haberi olmadan hiçbir personelin işine son verilmemesi gibi ifadelerin sadece hizmetlerin kesintiye uğramadan sürdürülmesi için bilgi amaçlı düzenlendiğine ve bu nedenle taraflar arasındaki ilişkinin muvazaa olarak değerlendirilmemesi gerektiğine karar vermiştir¹⁹⁶.

4. İşçilerin Görünürde Alt İşverenlere Bağlanması

Uygulamada çok sık karşılaşılan ve yargı kararlarına konu olan hallerden bir tanesi de, tarafların aralarındaki ilişkiyi asıl işverenin alt işveren ilişkisi olarak göstermiş olmalarıdır. Ancak, tarafların asıl amacı işçi temini sağlamaktır. Bu nedenle iş hukukunda asıl işveren ve alt işveren ilişkisi kapsamında tartışılan konulardan biri de işçi teminidir.

Tarafların bu yola başvurmalarındaki sebepler; ücret ve diğer hakların daha azını verebilmek, sendikal eylemlerin gerçekleşmesini engelleyebilmek¹⁹⁷, toplu iş sözleşmeleri yapılması imkânsız bir

karşı asıl işveren sıfatıyla sorumlu tutulmaz. İlgili görüş için bkz. **Caniklioğlu**, s. 21; **Caniklioğlu**, Seminer, s. 41.

195 Yarg. 9. HD., E. 2015/36390, K. 2016/19706, 14.11.2016, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 25.04.2025).

196 Yarg. 7. HD., E. 2015/6330, K. 2016/7565, 30.03.2016, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 25.04.2025).

197 **Aydınlı**, s. 320.

duruma getirmek¹⁹⁸, iş güvencesi¹⁹⁹, özürlü çalıştırma zorunluluğu toplu işten çıkarma gibi işverenlere yüklenmiş olan yükümlülüklerden kurtulabilmek ve özellikle kamu işyerlerinin kadro taleplerinin karşılanmamasından sebep personel eksikliğinin karşılamaktır²⁰⁰.

Bir alt işveren, bir asıl işverenden sözleşme ile aldığı mal veya hizmet üretimi işini yürütürken, belirli bir organizasyon yapısına, uzmanlığa ve hukuksal bağımsızlığa sahip değilse; yani, söz konusu ekonomik faaliyetin bağımsız yönetimini üstlenmemişse, bu durumda alt işveren ve asıl işveren ilişkisi yerine, asıl işveren için işçi temin hizmeti söz konusu olacaktır²⁰¹. Başka bir deyişle, işçi temininde bir başka bir işverene işyerinde yürütülen işin bir bölümü verilmemekte, işyerinde bizzat kendi yürüttüğü işte, yine kendi emir ve talimatı altında çalıştırmak üzere belirli nitelikte ve sayıda işçi temini söz konusu olmaktadır. Yani alt işveren yalnızca kâğıt üzerinde işveren gözükle işverenin hak ve yetkilerini tamamen asıl işveren üstlenmektedir²⁰². Yargıtay tarafından bu durumun işçi temini olduğu ve alt işveren işçilerinin asıl işveren işçisi sayılacağı belirtilmektedir²⁰³. Yargıtay'ın başka bir kararında, alt işverenin mal ve

198 Yarg. 9. HD., E. 2017/20559, K. 2017/8871, 25.05.2017, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 25.04.2025).

199 “Her ne kadar İş Kanunu’nda işveren açısından işçi sayısına bağlı olarak düzenlenmiş olan yükümlülükler bulunsun da işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından işçilerin hayat hakkı da göz önüne alınarak bu yükümlülüklerde işçilerin hangi işverenin işçisi olduğu hususu göz önüne alınmaksızın hareket edilmesi gerekmezdir. Kurulmuş olan alt işverenlik ilişkisi muvazaalı olsun yahut olmasın, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin yükümlülüklerde fiilen çalışmakta olan alt işveren ve asıl işveren işçi sayısı bütün olarak dahil edilmelidir. İlgili görüş için bkz. **Aydınli**, s. 319.

200 **Süzek**, s. 185; **Aykaç**, s. 421; **Aydınli**, s. 319.

201 YHGK, E. 2022/857, K. 2023/634, 14.06.2023, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 25.04.2025).

202 **Çelik ve diğerleri**, s. 102-103; **Akyiğit**, Alt İşverenlik, s. 68.

203 “...Somut olayda davacı, davalılar arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğundan bahisle müvekkilinin davalılardan ... Büyükşehir Belediyesi çalışanı olduğunun tespitini dava dilekçesi ile talep etmiş, daha sonra vermiş olduğu ıslah dilekçesi ile fark alacaklarını da talebine eklemiştir. Mahkemece yapılan değerlendirmede, davalı ... A.Ş. ile davalı Belediyenin aynı işi yapan işçilerinin bulunması, yapılan iş, mesai saatleri ve çalışma saatlerinin aynı olması nedeni ile davalılar arasındaki ilişkinin hizmet alım ilişkisi niteliğinde olmadığı, yapılan ihalenin işçi teminine yönelik olduğu anlaşılmakla davalılar arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğu ve davacının başlangıçtan itibaren ... Büyükşehir Belediyesinin işçisi sayılması gerektiğinin tespitine....” Yarg. 22. HD., E. 2017/43418 K. 2017/25214, 20.11.2017, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 25.04.2025).

hizmet üretimiyle ilgili edimini bağımsız olarak yerine getirmemesi, yönetim hakkını kullanmaması, sevk ve idarenin doğrudan asıl işveren tarafından yerine getirilmesi hallerini, geçerli asıl işveren-alt işveren ilişkisi yerine işçi temini olduğu sonucuna ulaşmasına sebep olmuştur²⁰⁴.

Yargıtay kararlarında “işçi temini” ve “muvazaalı alt işveren ilişkisi” kavramları sıklıkla birbirine karıştırılmaktadır²⁰⁵. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu (YHGK)²⁰⁶ yılında verdiği bir kararda da, “Yukarıda belirtilen hükümlere göre, tarafların gerçek iradeleri işçi temini olduğu hâlde bunu bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak göstermişlerse muvazaalı bir hukuki işlem söz konusudur.” diyerek bu ilişkiyi muvazaalı asıl işveren alt işveren ilişkisi kapsamında değerlendirmiştir. Başka bir kararda da tarafların asıl amacının işçi temini olduğu kabul edilmese karşın aralarındaki alt işveren ilişkisi muvazaalı ve alt işverenin işçileri başından itibaren asıl işverenin işçisi olduğu kabul edilmiştir²⁰⁷.

Uygulamada ve yargı kararlarında, işçilerini başka bir işverenin işyerine gönderen, orada kendi adına herhangi bir iş organizasyonu yapmayan işverenle, bu işçileri kabul eden diğer işveren arasındaki ilişkinin muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisi mi yoksa geçici iş ilişkisi unsurlarını içeren ancak kanuni uygunluk sağlamadığı için geçersiz sayılan bir geçici iş ilişkisi mi olduğu merak konusudur. Kanaatimizce, iş temini sözleşmesinde, muvazaalı asıl işveren-alt işveren aldatma kastı ve görünürde gerçek iradeyi gizleyen bir sözleşme mevcut olmadığından, muvazaalı bir alt işveren ilişkisi dahi söz konusu olmamaktadır. İşçi temininde görünürde bir iş verilmiş gibi bir sözleşme dahi yapılmamakta, sözleşmenin konusunu doğrudan işçi temini oluşturmaktadır. Böyle bir durumda artık taraflar arasındaki ilişki asıl işveren-alt işveren ilişkisi değil, geçici iş ilişkisi olmaktadır ki, sıklıkla da bu durum kanuna aykırı bir geçici iş ilişkisi olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle taraflar arasındaki

204 Yarg. 9. HD., E. 2015/27501, K. 2018/23322, 17.12.2018, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 25.04.2025).

205 Caniklioğlu, Seminer, s. 57.

206 YHGK, E. 2022/777, K. 2023/724, 05.07.2023, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 25.04.2025).

207 Yarg. 9. HD., E. 2018/8486, K. 2019/434, 09.01.2018, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 25.04.2025).

ilişki ister muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisi, ister kanuna aykırı geçici iş ilişkisi kabul edilsin, her iki durumda da geçersiz olacaktır²⁰⁸. Dolayısıyla işçi, baştan itibaren emir ve talimat aldığı ve dahil olduğu iş organizasyonuna göre çalıştığı işverenin işçisi olacaktır. Ancak bu mesele idari para cezası açısından önem taşıdığından, kurulan ilişkinin hangi kanun hükmüne göre cezalandırılacağı sorunu ortaya çıkmaktadır.

Öte yandan, eğer taraflar bazı koşullar altında belirli sayıda çalışan üzerinde anlaşma sağlamışsa, bu her zaman geçici bir iş ilişkisi anlamına gelmez. Buradaki kritik unsur, yalnızca çalışan sağlanmasıdır; başka bir amaç veya bir organizasyon kurma söz konusu olmamalıdır. Özellikle kamu sektörü sözleşmelerinde, çalışanların işe alımı veya çıkarılmasına dair hükümler genellikle kamu işvereni onayı gerektirmektedir. Yargıtay’a göre bu tür düzenlemeler de asıl işveren-alt işveren ilişkisi değil, işçi teminidir²⁰⁹.

Yargıtay, asıl işverenin alt işveren yetkilerini kullanmasından sebep uyumsuzlukların fazla olmasından kaynaklı olarak, aradaki ilişkinin işçi temini mi yoksa muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisi mi olduğunun belirlenmesi için bazı kriterler belirlemiştir²¹⁰. Bu kriterler, alt işverenlik ve işçi temini arasındaki farkı açıkça ortaya koymaktadır. Asıl işveren-alt işveren ilişkisi ilişkisinde bu özel kriterlerin olmaması durumunda ise, ilişkinin geçersizliği gündeme gelmektedir.

İşçi temini uygulamaları, kamu kurumları için de gündeme gelmekte olup, bu konu birçok yargı kararlarına da yansımıştır. Kamu kurumlarındaki işçi temini uygulamasının temelinde ise, Kamu İhale Kanunu (KİK)²¹¹ m.62/e’de “İdarelerce kanun, tüzük ve yönetmeliklere göre istihdam edilen personelin yeterli nitelik veya sa-

208 Aynı yönde: Caniklioğlu, Seminer, s. 8.

209 Yarg. 7. HD., E. 2014/22344, K. 2015/2117, 19.02.2015, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 26.04.2025).

210 “...özellikle de yüklenici şirketin, işyerinde davalı İdareden ayrı ve bağımsız olarak kendine özgü organizasyon yapısı oluşturup oluşturmadığı, hukuki, fiili ve ekonomik bağımsızlığının bulunup bulunmadığı, davalı İdareden başka ticari faaliyetleri bulunup bulunmadığı, ... tespit edilmelidir.” Yarg. 22. HD., E. 2018/4493, K. 2018/9803, 25.04.2018, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 26.04.2025).

211 RG 22.01.2002 T., 24648 S.

yıda olmaması halinde personel çalıştırılmasına dayalı yardımcı işlere ilişkin hizmetler için ihaleye çıkılabilir” hükmü yer almaktaydı. Ancak bu düzenleme, 2018 yılında 7079 sayılı Kanun’la değiştirilmiştir. Artık işçi temini şeklinde bir uygulamanın kanuna uygun olduğundan bahsetmek kanaatimizce mümkün olmayacaktır²¹².

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu vermiş olduğu bir kararda²¹³, KİK’teki değişiklikten önceki düzenlemeleri de dikkate alarak; “Öte yandan, dava dışı şirket işçilerinin davalı Belediyenin faaliyet alanındaki işlerde çalıştırılması, emir ve talimatları davalı ... yetkililerinden almaları, davalı ... işçileri ile benzer işlerde çalıştırılmaları ve dava dışı şirketin davalı Belediyeye ait araç ve gereçleri kullanması hususlarının kanuni düzenlemeler karşısında muvazaa kriteri olarak kabul edilmesine imkan bulunmamaktadır.” şeklinde hüküm kurmuştur. Kanaatimize göre, KİK’teki bu düzenlemelerin başka bir işverenin işçisine emir ve talimat vermenin bir gerekçesi olması mümkün değildir.

Bu konuların değerlendirilmesinde göz ardı edilmemesi gereken önemli bir husus, asıl işverenin asıl işveren-alt işveren ilişkisinden doğan müteselsil sorumluluğudur. Çünkü asıl işveren-alt işveren ilişkisinde müteselsil sorumluluk yüklenen asıl işverenin denetim yetkisinden tamamen yoksun olması, adalet duygusuyla bağdaşmayacaktır. Böylelikle, asıl işverenin alt işveren işçilerine belirli konularda eğitim talep etmesi, bu ilişkiyi muvazaalı kılmaz²¹⁴. İş kazası ve meslek hastalıkları gibi işçi güvenliğini tehdit eden durumlarda, asıl işverenin alt işverenle birlikte müteselsil sorumluluğa sahip olduğu dikkate alınmalıdır. Bu bağlamda, asıl işverenin alt işveren işçilerine yönelik olarak; iş sağlığı ve güvenliği, işyeri denetimi gibi genel konularda emir ve talimat verebilmesi, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı hale gelmemesi açısından önem taşımaktadır. Nitekim, Yargıtay da kararlarında “Asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı yönetim veya işin ifasını isteme hakkı olamayacağı ancak

212 Aynı yönde: Caniklioğlu, Seminer, s. 58.

213 YHGK, E. 2023/9-918, K. 2024/202, 24.04.2024, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 26.04.2025).

214 Gülsevil Alpagut, “Alt İşveren Yönetmeliğinin Hukuka Aykırılığı Üzerine”, İşveren Dergisi, C.XLVII, S. 2, 2008, s. 61; Aydınli, s. 317.

işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak asıl işverenin genel nitelikli talimatlar verebileceği” kanaatindedir²¹⁵.

5. Değişen Alt İşverenlere Rağmen Aynı İşçilerin Çalışmayı Sürdürmeleri

Günümüz iş hayatında sıkça karşılaşılan bir diğer durum, işyerinde çalışan alt işveren işçilerinin sabit kalıp aynı işi yapmaya devam etmelerine karşın, alt işverenlerin sürekli yeni ihalelerle değişmesidir. Alt işverenler sıklıkla değişse de, bu işçilerin sözleşmeleri feshedilmeyip çalışmaya devam etmeleri, bir muvazaalı durum yaratır. Bu tür değişiklikler gerçek bir işveren değişikliği olarak kabul edilmez ve işçiler başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılır²¹⁶.

Bazı durumlarda, farklı alt işverenler altında aynı işyerinde çalışmanın muvazaa oluşturmadığına dair örnekler bulunmaktadır. Öğretide bir görüşe göre, alt işveren değişmesine karşın işçilerin sabit çalışmaya devam etmesi durumunda muvazaayı belirlemek için bir ayırım yapılması gerekir. Eski alt işveren, kendi işçilerinin sözleşmelerini feshedip tüm alacaklarını tasfiye ederek işyerinden ayrıldıktan sonra, ihaleyi yeni alan alt işveren, işçileri işe alarak yeni sözleşmeler yaparsa burada muvazaa söz konusu olmaz. Ancak eski alt işverenin sözleşmeleri feshetmemesi ve yeni alt işverenin mevcut çalışanları kullanmaya devam etmesi durumunda muvazaa gündeme gelebilir. Aynı zamanda eski alt işverenin, işçilerin iş sözleşmesini feshetmemiş ve işçilerin aynı işyerinde çalışmaya devam ediyorken yeni alt işverenin gelmesi durumunda burada işyeri devri hükümleri söz konusu olacaktır²¹⁷. Öğretide yer alan diğer bir görüşe göre, alt işverenlik sözleşmesi sona erdiğinde alt işverenle çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin sona erdirilmediği ve çalışmaya devam ettikleri durumda, yeni gelen alt işverenle kurulan asıl işveren-alt işveren ilişkisinde muvazaa yoksa işyeri devri gerçekleşmiş kabul edilir²¹⁸. Üçüncü bir görüş ise, alt işveren değişse bile çalışan işçilerin çalışmaya devam etmeleri durumunda, eski ve yeni alt işverenler arasında hukuki bir işlemle işyeri devrinin gerçekleşmemesi halinde işyeri devrinden bahsedilemeyeceğini ve

215 Yarg. 9. HD., E. 2016/22869, K. 2016/20941, 28.11.2016, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 26.04.2025).

216 **Süzek**, s. 183; **Süzek**, Muvazaalı Alt İşveren İlişkisi, s. 942; **Aykaç**, s. 409.

217 Yarg. 9. HD., E. 2021/5506, K. 2021/9779, 01.06.2021, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 26.04.2025); **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 230.

218 **Aykaç**, s. 356 vd.; Çankaya/Çil, s. 79.

önceki alt işveren tarafından iş sözleşmesinin sona erdirildiğini, yeni alt işverenle ise yeni bir iş sözleşmesi yapıldığını öne sürmektedir²¹⁹.

Yargıtay bir kararında, farklı alt işverenlerin ihaleleri kazanmış olmalarına rağmen, işçiler eski alt işverenle ayrılmak yerine yeni alt işveren bünyesinde çalışmalarını sürdürebileceğini, bu durumda da muvazaalı olmayacağını ve işçilere yönelik işyeri devri hükümleri uygulanacağını belirtmiştir²²⁰. Yargıtay benzer yönde başka bir kararında da alt işverenlerin değişmesine rağmen işçinin asıl işverene ait işyerinde çalışmaya devam etmesinin tek başına asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğuna işaret etmeyeceğine hükmetmiştir²²¹. Kanaatimizce, Yargıtay kararları isabetli olup, alt işverenlerin sürekli değişmesine karşın, alt işveren işçilerinin aynı şekilde çalışmaya devam etmeleri tek başına alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğunu kanıtlamaz²²².

E. Muvazaalı Alt İşverenlik İlişkisinin Yaptırımı

İş Kanunu m.2/7-c.2’de “*Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler*” ifadesine yer verilerek, muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisine uygulanacak yaptırım açıkça düzenlenmiştir. İK’da geçen “*birlikte sorumluluk*” ifadesinden “*müteselsil sorumluluk*” anlaşılmalıdır²²³. Bu doğrultuda kanuni sınırlamalara uyulmaksızın ve/veya muvazaalı şekilde alt işveren ilişkisi kurulması durumunda, başlangıçtan itibaren alt işveren işçileri asıl işverenin işçileriymiş gibi kabul edilir²²⁴. Yargıtay uygulaması

219 Haluk Hadi **Sümer**, “Alt İşveren İşçisinin İşini Aynı İş Yerinde Bir Başka Alt İşverene Bağlı Olarak Sürdürmesi ve Sonuçları”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 15, 2009, s. 110.

220 Yarg. 9. HD., E. 2012/1536, K. 2014/469, 20.01.2014; Yarg. 9. HD., E. 2021/5506, K. 2021/9779, 01.06.2021, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 26.04.2025).

221 Yargı. 9. HD., E. 2021/1687, K. 2021/5418, 03.03.2021; (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 26.04.2025).

222 Aynı yönde: **Süzek**, s. 183.

223 Yarg. 21. HD., E. 2018/5073, K. 2019/4779, 27.06.2019, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 26.04.2025); **Şen/Naneci**, s. 36; **Ekiz**, s. 255. Birlikte sorumluluk, alt işveren işçisinin haklarının ödenip ödenmediğinin denetimini gerektirir. Aksi takdirde, bu durum kendi işçisi gibi işlem yapmanın geçerli bir gerekçesi olamaz. İlgili görüş için bkz. **Caniklioğlu**, Seminer, s. 50.

224 **Süzek**, s. 187; **Akyiğit**, Alt İşverenlik, s. 69; **Çankaya/Çil**, s. 28 vd; **Güzel**, s. 55; **Aykaç**, s. 283; **Ekiz**, s. 255; **Pehlivan**, s. 26; **Eyrenci**, s. 22; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 222; **Boz Eravcı**, s. 26.

da bu yöndedir²²⁵. Dolayısıyla işçinin tüm işçilik hakları da İK m.2/7-c.2'ye göre belirlenmektedir²²⁶.

İş Kanunu hem m.2/6'da hem de m.2/7'de işçilerin korunması amacıyla alt işveren ilişkisinin sınırlandırılması amacı güdülmektedir²²⁷. Bu nedenle İK m.2/7'de getirilen yaptırım, kıyasen bir yaptırım öngörülmemiş olan İK 2/6'ya kural olarak uygulanabilir²²⁸. Kanaatimize göre, İK m.2/7, c.3'ün konumu duraksama yaratsa da, İK m.2/7'de getirilen “*işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl işin bölünerek alt işverenlere verilemeyeceği*” düzenlemesine aykırı şekilde kurulan asıl işveren-alt işveren ilişkilerinde de uygulanacaktır²²⁹. Bu durumda, işçilerin başlangıçtan itibaren gerçek işverenin çalışanı olarak kabul edilmeleri gerekmektedir.

Müteselsil sorumluluk açısından, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin hukuka uygun bir şekilde kurulmuş olması gerekmektedir. Ancak, muvazaalı bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi neticesinde “*alt işverenin işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılması*” alt işverenin sorumluktan kurtulacağı anlamına gelmemektedir. Nitekim, Yargıtay'a göre, “*muvazaalı alt işveren ilişkisinde, muvazaalı işlemin tarafı olan alt işverenin de işçilik alacaklarından müstereken ve müteselsilen sorumlu tutulması gerekir. Zira kişi kendi muvazaasına dayanamaz*”²³⁰. Yargıtay bu kararı ile alt işverenin de sorumluluk taşıyacağını kabul etmiştir²³¹. Bize göre de, asıl işveren-alt işveren ilişkisi muvazaalı olsa da, işçilik alacaklarından hem asıl işveren hem de görünürdeki alt işveren işçiye karşı birlikte sorumlu tutulmalıdır²³². İşçi, işverenler arasındaki ilişkinin muvazaalı olup olmadığını bilmek veya araştırmak zorunda değildir. İşverenlerin kendi aralarındaki anlaşmazlıklar işçiyi etkilememeli, işçi muvazaalı bir ilişki

225 Yarg. 9. HD., E. 2014/17306, K. 2014/33551, 11.11.2014; Yarg. 7. HD., E. 2015/37827, K. 2016/3443, 17.02.2016; Yarg. 9. HD., E. 2017/7294, K. 2017/18059, 13.11.2017; Yarg. 9. HD., E. 2016/24731, K. 2017/15641, 12.10.2017; Yarg. 9. HD., E. 2018/7692, K. 2018/16199, 19.09.2018, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 26.04.2025).

226 **Boz Eravcı**, s. 28.

227 **Süzek**, s. 175; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 226.

228 **Süzek**, s. 175.

229 **Süzek**, s. 175; **Güzel**, s. 62; **Çelik ve diğerleri**, s. 137; **Caniklioğlu**, s. 28.

230 Yarg. 9. HD., E. 2015/24940, K. 2015/36619, 23.12.2015, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 26.04.2025); **Uğur**, s. 60-61.

231 Yarg. 22. HD., E. 2016/39, K. 2018/22107, 15.10.2018, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 26.04.2025).

232 Aynı yönde: **Ekiz**, s. 268.

kapsamında çalışsa bile alacakları için her iki işverene başvurma hakkına sahip olmalıdır²³³.

Bu noktada dikkat edilmesi gereken başka bir husus da işçilik alacaklarının yalnızca İK'dan değil, aynı zamanda iş sözleşmesinden de doğabileceğidir. Eğer alt işveren, iş sözleşmesi kapsamında işçisine yol, yemek ödemesi, ikramiye gibi ücret eklerinden haklar da tanıyorsa, asıl işveren de bu haklar konusunda alt işverenle birlikte sorumlu tutulmalıdır²³⁴. Yargıtay bir kararında, somut olayda taraflar arasındaki asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı ve işçi teminine yönelik olduğu tespit etmiş, ücret eklerinden işçinin yararlandırılması gerektiğine vurgu yaparak bu doğrultuda karar vermiştir²³⁵. Kanaatimizce, muvazaalı bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi durumunda, işçi, asıl işverenin işçisi olarak diğer benzer işçilerin haklarından faydalanmalıdır²³⁶. Bununla birlikte, Yargıtay'a göre sadece muvazaalı asıl işveren-alt işveren bir ilişkisi bulunduğu gerekçeyle ayrımcılık tazminatına hükmedilemeyecektir²³⁷. Ancak, İK m.5'te

233 Yarg. 9. HD., E. 2017/16009, K. 2020/5669, 16.06.2020, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 26.04.2025); **Ekiz**, s. 268.

234 **Çelik ve diğerleri**, s. 133; **Ekiz**, s. 256; **Pehlivan**, s. 33.

235 “Dosya içeriğindeki delillerden davacının davalı j... a.ş.'nin asıl işinde çalıştığından davacının davalı J... A.Ş.'nin işçisi sayılması yerindedir. Yine davacının emsali işçi bulunmadığından fark ücret taleplerinin reddi de doğrudur. Ancak davacı davalı J... A.Ş.'nin işçisi sayıldığına göre bu davalının işçilerine sağladığı ikramiye ve diğer sosyal yardımlardan yararlandırılması gerektiğinden bu hususta işyerindeki uygulamanın araştırılarak sonucuna göre ek hesap raporu da alınarak talepler hakkında bir karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde reddi yerinde değildir” Yarg. 7. HD., E. 2015/3724, K. 2015/9173, 18.05.2015, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 26.04.2025).

236 “...davacının davalı işverenin işçisi olduğu, alt işverenle olan ilişkinin muvazaaya dayandığı işe iade davasında kesinleşmiş durumdadır. Bu durumda davacının yaptığı işi ve unvanına göre davalı işverenin diğer işçileri ile aynı ücreti alması gerekir. Muvazaalı alt işverenlik sözleşmelerine dayanılarak ücret konusunda işçiler arasında ayırım yapılması doğru olmaz... Davacı işçinin fiilen hangi işte çalıştırıldığı belirlenmeli, aynı tarihlerde davalı işverenin diğer işçilerine ödediği ücret ve ekleri belirlenerek davacı işçiye aynı haklar sağlanmalıdır. İşverenin eşit davranma borcunu ihlal ettiği bir durumda işçinin ödenen ücrete itiraz etmemiş olması işveren lehine sonuçlar doğurmaz.” Yarg., 9. HD., E. 2009/25544 K. 2009/20096, 07.07.2009, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 26.04.2025).

237 “Dairemizin yerleşik uygulamasına göre ayrımcılık tazminatına hükmedilebilmesi için 4857 Sayılı Kanun'un 5. maddesinde belirtilen mutlak ayrımcılık nedenlerinden (örneğin dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce v.b.) birinin gerçekleşmesi gerekir. Bir diğer ifade ile, işverenin 4857 Sayılı Kanun'un 5. maddesinde öngörülen eşit işlem borcuna aykırılık teşkil eden her davranışı ayrımcılık tazminatına haz kazandırmaz. Somut olayda davacı tarafça mutlak ayrımcılık nedenlerinden birinin varlığı ileri

yer alan hükümdeki ayırım yapılmama halleri sınırlı olarak sayılmaması ve muvazaanın da bir hukuki işlemde bilerek ve istenerek yaratılan irade uyumsuzluğu olması gerekçeleriyle, muvazaalı işlemle emsal işçilere göre hakları kısıtlanan alt işveren işçileri bakımından ayrımcılık anlamı taşıyacağından, kanaatimizce, işçi lehine ayrımcılık tazminatına hükmedilmesi isabetli olacaktır. Nitekim bu kabul, iş hukukunun temel ilkelerinden işçiyi koruma ilkesini de uygun davranış anlamına gelecektir.

İş Kanunu m.2/6'da geçen *"bu kanundan doğan alacaklar"* ifadesinin İK'ya atıfta bulunduğu açıktır. Ancak, İK'da yer almayan maddi ve manevi tazminatlar ile sendikal tazminatın, asıl işveren-alt işveren ilişkisi çerçevesinde müteselsil sorumluluk kapsamında değerlendirip değerlendirilmeyeceği de önem taşımaktadır. Maddi ve manevi tazminat hükümleri TBK'da düzenlenirken, sendikal tazminat hükümleri STİSK²³⁸'da düzenlenmiştir. Ancak, bir iş kazası sonucu işçinin yaralanması veya hayatını kaybetmesi durumunda, maddi-manevi tazminat talepleri gündeme geldiğinde, bu tazminatların hükümleri İK yerine TBK'da düzenlenmiş olsa da, işverenin işçiyi koruma ve gözetme yükümlülüğü ihlal edildiği için işverenler birlikte sorumlu tutulacaktır²³⁹. Anlaşılacağı üzere İK'dan doğan alacakların yanında, farklı kanunlardan doğan işçi alacaklarının da *"iş sözleşmesindeki işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcuna aykırılık"* ya da *"iş sözleşmesindeki işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcuna aykırılık"* gibi farklı gerekçelerle müteselsil sorumluluk kapsamına girmektedir. Dolayısıyla İK m.2/6'da geçen *"bu kanundan doğan alacaklar"* ifadesindeki *"bu"* sözcüğünün kaldırılması isabetli olacaktır²⁴⁰.

Sendikal tazminata ayrı parantez açmak gereklidir. Zira sendikal tazminatın da işçilik alacağı olarak asıl işveren-alt işveren ilişkisi içerisinde müteselsil sorumluluk kapsamında değerlendirilip değerlendirilmeyeceği hususu da önem arz etmektedir. Sendikal tazminatta sorumluluk iş sözleşmesinden kaynaklanan eşit davranma borcunun ihlalinden kaynaklanmaktadır. Öğretide bir görüşe göre bu durumda da ve işverenler bu durumda

sürülmediği gibi dosya kapsamında bu yönde bir delil de bulunmamaktadır. Açıklanan nedenlerle ayrımcılık tazminatı talebinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalıdır." Yarg. 9 HD., E. 2024/12882, K. 2024/14862, 19.11.2024, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 26.04.2025). Aynı yönde, YHGK, E. 2017/22-3193, K. 2021/1025, 16.09.2021, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 26.04.2025); Caniklioğlu, s. 36; Caniklioğlu, Seminer, s. 65.

238 RG 07.11.2012 T., 28460 S.

239 Çelik ve diğerleri, s. 139; Ekiz, s. 256.

240 Aynı yönde: Ekiz, s. 257.

birlikte sorumludur²⁴¹. YHGK, bir kararında işçilerin diğer işçilerle eşit muamele görmeleri gerektiğinin altını çizerek²⁴² muvazaalı bir ilişkide işçinin asıl işverenin yaptığı toplu iş sözleşmesinden faydalanabileceğini kabul edilmiştir. Bununla birlikte, Yargıtay, işçinin bu sözleşmeden yararlanabilmesi için STİSK uyarınca, gerekli koşulları sağlamış olmasını şart koşturmaktadır²⁴³. Bu nedenle işçi ancak toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikaya üye ise veya dayanışma aidatı ödemesi durumunda asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden faydalanabilecektir²⁴⁴. Ayrıca, Yargıtay’a göre, toplu sözleşmenin imza tarihinden sonra sendika üyeliğinin işverene bildirilmesi gerekmekte²⁴⁵, bu bildirimin alt işverene yapılması yeterli görülmeyip asıl işverene yapılması istenmektedir.

Yargıtay başka bir kararında “...üyeliğinin alt işverene bildirildiği, asıl işverene bildirim yapılmadığı açıklığa kavuşturulmasına rağmen bir kısım alacaklar yönünden önceki rapora atıfla, diğerleri yönünden de da-

241 Çelik ve diğerleri, s. 139; Ekiz, s. 257.

242 “Muvazaaya dayanan bir ilişkide işçi, gerçek işverenin işçisi olmakla kıdem ve unvanının dışında bir kadro karşılığı çalışması ve diğer işçilerle aynı ücreti talep edememesi, 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.” YHGK, E. 2022/777, K. 2023/724, 05.07.2023, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 26.04.2025).

243 “..Davacı işçinin 01.03.2012-28.02.2014 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin imzalandığı 24.03.2012 tarihinden sonra sendikaya üye olduğu anlaşıldığından, sendika üyeliğinin taraf işçi sendikasıyla işverene bildirildiği tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanacağı açıktır. Buna göre STİSK’nın 39. maddesi uyarınca davacının üyeliğinin hangi tarihte davalı Belediyeye bildirildiği ve 01.03.2012-28.02.2014 yürürlük süreli toplu iş sözleşmelerinden hangi tarih itibarı ile faydalanabileceği belirlendikten sonra oluşacak sonucuna göre toplu iş sözleşmelerinden kaynaklanan fark ücret talepleri değerlendirilmelidir. Davaya konu sonraki dönemlere ait toplu iş sözleşmelerinden yararlanma talepleri bakımından da, STİSK’nın 39. maddesi hükmüne göre davacı işçinin sendikaya üyelik tarihi ve toplu iş sözleşmelerinin imza tarihlerine göre değerlendirme yapılarak sonuca gidilmelidir.” YHGK, E. 2021/310 K. 2022/331, 16.03.2022, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 26.04.2025).

244 Çelik ve diğerleri, s. 139.

245 “Davacı, toplu İş Sözleşmesinin imza tarihinde sendikaya üye olmadığına göre, bu sözleşmeden yararlanması ancak sendika üyeliğinin sözleşmenin tarafı davalı belediyeye bildirilmesiyle ve bildirim tarihinden geçerli olarak mümkün olabilir. Açıklanan sebeple, davacının 01.01.2012-31.12.2013 tarihleri arasında yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağı kabul edilmelidir.” Yarg. 9. HD., E. 2021/7063, K. 2021/11386, 01.07.2021, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 26.04.2025).

vacının sendika üyeliğinin asıl işverene bildirildiği faraziyesi ile hesaplama yapılan bilirkişi ek raporuna itibar edilerek hüküm kurulması hatalıdır”²⁴⁶ şeklinde karar vererek üyeliğin alt işverene bildirilmiş olmasına bir sonuç bağlamamıştır. Yargıtay’ın bu görüşü sonucunda işçinin Toplu İş Sözleşmesi (TİS)’nden yararlanamama sebebiyle uğradığı zararın işveren TBK m.49 hükümleri uyarınca istenebilecektir²⁴⁷. Bu nedenle işçinin uğramış olduğu zararını işverene karşı açacağı dava ile talep edebileceği kanaatindeyiz.

Son olarak belirtmek gerekir ki, asıl işveren-alt işveren ilişkisi kanuna aykırı veya muvazaalı ise işe iade davası asıl işverene karşı açılmalıdır. Bu tür davalar alt işverene karşı açılırsa, dava husumet yokluğu nedeniyle reddedilecektir. Ancak, böyle bir durumda, işçi işe iade davasını kime karşı açacağı konusunda tereddüt ediyorsa, işçiye gerçek işverene karşı dava açması için ek süre verilmesi gerekmektedir²⁴⁸. Kanaatimizce asıl işveren ile alt işveren arasındaki ilişki muvazaalı olsa bile, işçilik alacakları konusunda hem asıl işveren hem de görünen alt işveren işçiye karşı müteselsilen sorumlu tutulmalıdır²⁴⁹.

246 Yarg. 9. HD., E. 2022/10400, K. 2022/10326, 22.09.2022, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 26.04.2025).

247 **Caniklioğlu**, s. 26; **Caniklioğlu**, Seminer, s. 70; Yarg. 10. HD., E. 2022/3497, K. 2023/4598, 27.04.2023; Yarg. 10. HD., E. 2019/3722, K. 2019/7263, 09.10.2019, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 26.04.2025).

248 Yarg. 9. HD., E. 2009/26956, K. 2009/24380, 28.09.2009, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T. 26.04.2025).

249 “Muvazaalı bir hukuki muamele ile üçüncü kişinin ızzar edilmesi ona karşı bir haksız eylem niteliğindedir. Üçüncü kişiler muvazaa nedeniyle hakları halele uğrattığı takdirde haksız fiil sorumluluğuna dayanarak muvazaalı hukuki işlemi yapan taraflardan zararının tazminini isteyebilir. Muvazaa sebebiyle akdin hükümsüzlüğünün ileri sürülmesinin hakkın kötüye kullanılması sayılan hallerde muvazaa ileri sürülemez. Başka bir deyişle kişi kendi muvazaasına dayanarak sorumluluktan kurtulamaz. Somut uyuşmazlıkta Mahkemece, davalılar arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğu ve davacının başlangıçtan beri asıl işveren Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü’nün işçisi olduğu kabul edilerek hüküm altına alınan işçilik alacaklarının adı geçen davalıdan tahsiline karar verilirken muvazaalı işlemin tarafı olan diğer davalı şirket yönünden davanın husumet nedeni ile reddine karar verilmiştir. Dosyadaki bilgi ve belgeler ile Mahkeme kabulüne göre davalı ... Grup Yapı San Tic. Ltd. Şirketi muvazaalı işlemin tarafı olup, adı geçen davalı şirket kendi muvazaasından yararlanamaz. HGK’nun 03.12.2008 T. 2008/9-704 E, 2008/730 K. sayılı kararında da belirtildiği üzere davalılar arasında muvazaa bulunması nedeniyle maddi sorumluluk açısından davalıların müştereken ve müteselsilen sorumluluğuna karar verilmesi gerekirken, davanın davalı ... Grup Yapı ve San. Tic. Ltd. Şti. yönünden husumet yokluğu gerekçesi ile reddi hatalıdır.” Yarg. 9. HD., E. 2017/16009, K. 2020/5669, 16.06.2020, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, E.T.

SONUÇ

Günümüz iş hayatında işverenler, iş ve işçi maliyetlerini azaltma, iş sağlığı ve güvenliği dair önlem alma yükümlülüğünden kurtulma, işçilerinin toplu iş anlaşmasında yer alan haklarını kullanmalarını önleme vs. gayelerle muvazaalı muamele yapma yoluna sıklıkla başvurumaktadırlar. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde muvazaa yapılmakla arzulanan görünürdeki muamele olan asıl işveren-alt işveren ilişkisi meydana getirerek bir yardımcı işin veya işletmenin ve işin gereği olan ve teknolojik nedenler ile uzmanlık gerektiren bir işin alt işverene bırakılması değil; işçilerin asıl işverene ait işyerinde asıl işverene bağlı olarak çalışmalarını sağlamaktır.

İş Kanunu m.2/7’de asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğunun kabulünün gerektiği haller şu şekilde sıralanmıştır: “*asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle haklarının kısıtlanması*”, “*daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulması*” ve “*işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl işin bölümüne alt işverenlere verilemeyeceği*”.

İK m.2/7’deki “*genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek*” ifadesinden bu muvazaa durumlarının dışında da İK m.2/7’de muvazaa durumlarının olduğu anlaşılmaktadır. Bu muvazaa durumları sadece belirli koşullarla sınırlı değildir; bu durumlar, hukuk öğretisi ve mahkeme kararları aracılığıyla genişletilebilir. AİY m.12’de, asıl işveren-alt işveren ilişkisi kapsamında muvazaa olup olmadığını belirlemek için bazı kriterler sunulmuştur. Ayrıca, kanun ve yönetmelikler dışında öğretide ve yargı kararlarında muvazaa tespiti için kabuller bulunmaktadır.

Borçlar hukukunda muvazaalı yapılan bir hukuki işlemin hüküm ve neticesinin ne olacağı TBK’da düzenlenmemiştir. Fakat öğreti ve Yargıtay tarafından muvazaalı olan hukuki işlemin kesin hükümsüz (batıl) olduğu kabul edilmektedir. Benzer şekilde iş hukuku öğretisinde de asıl işveren-alt işveren ilişkisi muvazaalı olursa yaptırımın kesin hükümsüz olduğu kabul edilmektedir. Ancak burada borçlar hukukundan farklı olarak yaptırım geriye dönük değil ileriye dönük uygulanacağı kabul edilmektedir. Bu bağlamda işçinin alacak ve haklarının korunabilmesi için muvazaalı olarak gerçekleştirilen devir için tasarrufun iptali, muvazaa ve istihkak davaları açabileceği kabul edilmiştir.

İş Kanunu m.2/6'da asıl işveren-alt işveren ilişkisi tanımlanarak, birlikte sorumluluk kuralı düzenlenmiş olsa da kanuna aykırılık asıl işveren-alt işveren ilişkisi halinde, hangi yaptırımın uygulanacağı düzenlenmemiştir. Bu eksiklik İK m.2/7'de, *"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."* hükmü getirilerek giderilmiştir. Dolayısıyla İK m.2/7'de hükme bağlanan yaptırım İK m.2/6 bakımından da kıyasen uygulanmalıdır. Bu doğrultuda kanuni sınırlamalara uyulmaksızın ve/veya muvazaalı şekilde asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulması durumunda, başlangıçtan itibaren alt işverenin işçileri asıl işverenin işçileriymiş gibi kabul edilir. Yargıtay uygulaması da bu yöndedir. Dolayısıyla işçinin tüm işçilik hakları da İK m.2/7-c.2'ye göre belirlenecektir.

KAYNAKÇA

Akıntürk, Turgut/**Ateş**, Derya, Borçlar Hukuku, 30. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2022.

Aktay, Nizamettin, “İş Güvencesinde Otuz (30) Sayısının Tespiti ve Şirketler Grubu Kavramı “Bordro İşvereni” Tabiri Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Muvazaa Tabiri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 11, 2008, s. 59-64.

Akyiğit, Ercan, Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, 3. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2023.

Akyiğit, Ercan, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi (C.I), 3. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2008.

Akyiğit, Ercan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik, 2. Bası, Seçkin Yayıncılık, İstanbul 2013.

Akyiğit, Ercan, İş Hukuku, 15. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2024.

Alpagut, Gülsevil, “Alt İşveren Yönetmeliğinin Hukuka Aykırılığı Üzerine”, İşveren Dergisi, C. XLVII, S. 2, 2008, s. 58-62.

Alpagut, Gülsevil, “Alt İşverenlik Yönetmeliği ve Hukuka Uygunluk Sorunu”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 20, 2008, s. 1347-1359.

Alpagut, Gülsevil, “4857 Sayılı İş Yasası ile Alt işveren Yasasındaki Yeni Yapılanma”, Yeni İş Yasasının Alt işveren Kurumuna Bakışı Sorunların Değerlendirilmesi ve Çözümleri, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Araştırma ve Uygulama Merkezi ile 06 Mayıs 2004 Tarihinde Ortaklaşa Düzenlenen Toplantı Notları (Mayıs 20024), <https://intes.org.tr/wp-content/uploads/2020/07/yeni-is-yasasinin-alt-isveren-kurumuna-bakisi.pdf>, E.T. 03.06.2025.

Arıcı, Kadir, “Yeni İş Kanunu ve Alt İşveren İlişkisinin Sınırlandırılması Sorunu”, İÜİFM, C. LV, S.1, 2005, s. 485-509.

Arslanoğlu, Mehmet Anıl, İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler Geçici İş İlişkisi-Asıl İşveren-Alt İşveren, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005.

Atamulu, İsmail, Türk Borçlar Hukukunda Muvazaa, Adalet Yayınevi, Ankara 2017.

Aydınlı, İbrahim, Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu, 5. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021.

Aykaç, Hande Bahar, İş Hukukunda Alt İşveren, Beta Yayıncılık, İstanbul 2011.

Başbuğ, Aydın/**Yücel Bodur**, Mehtap, İş Hukuku, 6. Bası, Beta Yayıncılık, Ankara 2021.

Bilgili, Fatih/**Demirkapı**, Ertan, Borçlar Genel Hükümler, 16. Bası, Dora Yayınları, Bursa 2021.

Boz Eravcı, Deniz, “İşverenin Alt İşverenin İşçileri Üzerindeki Koruma Yükümlülüğünün Değerlendirilmesi”, AÜİFD, C. XXI, S. 2, 2020, s. 19-34.

Caniklioğlu, Nurşen, “Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Unsurları-Unsur Yokluğunun ve Geçersizliğin Sonuçları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 50, 2023, s. 11-42.

Caniklioğlu, Nurşen, “Yargı Kararları Işığında Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde Muvazaa”, Yeni Gelişmeler Işığında İş Hukuku Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri Semineri (Adana, Türkiye, 11-12 Nisan, 2025).

Çelik, Nuri, “İş Hukukumuzda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Önemli Bazı Sorunları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 17, 2010, s. 5-16.

Çelik, Nuri/**Caniklioğlu**, Nurşen/**Canbolat**, Talat/**Özkaraca**, Ercüment, İş Hukuku Dersleri, 36. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2023.

Doğan, Murat/**Şahan**, Gökhan/**Atamulu**, İsmail, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Ders Kitabı, 4. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2024.

Ekiz, Seda Özgül, “Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Müteselsil Sorumluluk”, TAAD, S. 52, 2022, s. 237-272.

Ekmekçi, Ömer, “Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları”, Mess Mercek Dergisi, S. 6, 2003, s. 132-139.

Ekmekçi, Ömer/**Yiğit**, Esra, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2. Bası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2020.

Ekonomi, Münir, “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi”, Legal Vefa Toplantıları (II) Prof. Dr. Nuri Çelik’e Saygı Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Editör, Mehmet Uçum, Legal Yayınevi, İstanbul 2008, s. 21-40.

Erdoğan, İhsan, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 4. Bası, Gazi Kitabevi, Ankara 2019.

Eren, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 29. Bası, Legem Yayınevi, Ankara 2024.

Esener, Turhan/**Gündoğdu**, Fatih, Borçlar Hukuku 1 Sözleşmelerin Kuruluşu ve Geçerliliği, 22. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2017.

Eyrenci, Öner, “4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 1, 2004, s. 15-56.

Güleşçi, Yusuf, Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulaması, Adalet Yayınevi, Ankara 2013.

Güzel, Ali, “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları”, Çalışma ve Toplum Dergisi, C. I, S. 1, 2004, s. 31-65.

Hatemi, Hüseyin/**Gökyayla**, Emre, Borçlar Hukuku Genel Bölüm, 5. Bası, Filiz Kitabevi, İstanbul 2021.

İnan, Ali Naim/**Yücel**, Özge, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 4. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2014.

Kocayusufoğlu, Necip, Borçlar Hukuku Genel Bölüm, 7. Bası, Filiz Kitabevi, İstanbul 2017.

Koçoğlu, Adil, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Kurulma Koşulları, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, 2024.

Mollamahmutoğlu, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin/**Baysal**, Ulaş, İş Hukuku, 7. Bası, Lykeion Yayıncılık, Ankara 2022.

Narlı, Süleyman Mücahit, “Alt İşverenlik İlişkisinde Uzmanlık Koşulu”, İBD, C. XCIV, S. 4, 2020, s. 235-250.

Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri-I, 5. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2014.

Nomer, Haluk N., Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 19. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2023.

Oğuz, Müge, “Ölünceye Kadar Bakma Sözleşmesinden Kaynaklanan Muris Muvazaası”, Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dergisi, C. III, S. 2, 2020, s. 301-351.

Oğuzman, M. Kemal/**Öz**, M. Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler (C.I), 22. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2024.

Özkaya, Eraslan, İnançlı İşlem ve Muvazaa Davaları, 9. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022.

Öztürk, Meltem, “Alt İşveren İşçilerinin Açtığı Davalarda Muvazaa Denetimi Şart mıdır?”, Sosyal ve Beşerî Bilimlerde Uluslararası Teori, Araştırma ve Derlemeler Cilt 1/Editörler, Hakan Altıntaş, Mustafa Mete, Neslihan Bolat Bozaslan, Serüven Yayınevi, Ankara 2023, s. 273-296.

Pehlivan, Metin, Kamu İşyerlerinde Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Uygulama Sorunları, Adalet Yayınevi, Ankara 2022.

Sert Sütçü, Selin, Miras Bırakanın Muvazaalı Hukuki İşlemleri ve Sonuçları, 3. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2024.

Soyer, M. Polat, “4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sonuçları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 1, 2006, s. 16-28.

Sümer, Haluk Hadi, “Alt İşveren İşçisinin İşini Aynı İş Yerinde Bir Başka Alt İşverene Bağlı Olarak Sürdürmesi ve Sonuçları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 15, 2009, s. 104-112.

Süzek, Sarper, “Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İş Akdinin Geçersizliği”, MÜHFHAD, C. XX S. 1, 2014, s. 123-141.

Süzek, Sarper, İş Hukuku, 23. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2023.

Şen, Murat/**Naneci**, Aslı, “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Alt İşverenlik Sözleşmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 15, 2009, s. 24-53.

Taşkent, Savaş, “Alt İşveren”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 2, 2004, s. 363-366.

Uçum, Mehmet, Yeni İş Kanunu Seminer Notları, Legal Yayıncılık, İstanbul 2003.

Uğur, Ömer, Alt İşverenlik İlişkisi ve Kamu İşyerlerindeki Uygulaması, Seçkin Yayıncılık, İstanbul 2017.

Uşan, M. Fatih/**Erdoğan**, Canan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 4. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2023.

Yuvalı, Ertuğrul, “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Zorunlu Arabuluculuk”, AkdHFD, C.XI, S. 2, 2021, s. 355-376.