

ASIL İŞVEREN İLE ALT İŞVERENİN MÜTESELSİL SORUMLULUĞU

Araš. Gör. Mustafa Halit Korkusuz*

I. GİRİŞ

İşverenler, işyerlerinde yürüttükleri mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde başka bir işverene ihtiyaç duyabilirler¹. Kendisine ihtiyaç duyulan bu işveren, yukarıda bahsedilen nitelikteki işleri yapmak için, kendisine ihtiyaç duyan işverenin işyerinde çalışmak üzere işçiler görevlendirirse, İş Kanunu'nun deyimıyla alt işveren adını alır². Alt işverene ihtiyaç duyan diğer işveren ise asıl işveren olarak adlandırılmaktadır³.

Teknolojinin çok hızlı bir şekilde ilerlemesi ve gelişmesi sonucunda işverenlerin, kaliteli üretim yapabilme adına ilgi alanlarını ve yoğunluklarını belli noktada toplayıp uzmanlaşmaya gitme eğiliminde oldukları görülmektedir. Bunun yanında üretim çeşitliliğinin artması ve her işverenin farklı bir alanda uzmanlaşması sonucunda, işverenler uzmanlık alanları dışında kalan işleri başka işverenlere yaptırma yoluna gitmektedirler⁴. Bu tür işleri alan ve "alt işveren" olarak adlandırılan kimseler, işverenden aldıkları işi aralarındaki sözleşme

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* 19 Mayıs Üniversitesi Hukuk Fakültesi Medeni Usul ve İcra İflas Hukuku Ana Bilim Dalı Araştırma Görevlisi.

¹ **TUNÇOMAĞ**, Kenan/ **CENTEL**, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 3. Baskı, İstanbul-2003, s. 56.

² **YENİSEY**/ Kübra, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul-2007, s. 244. Bu kavram ile alakalı mevzuat ve doktrinde "üçüncü şahıs", "aracılık", "diğer işveren", "taşeron", "alt müteahhit", "alt ısmarlanan" deyimleri kullanılmaktadır. Ancak hakim görüş "alt işveren" yönünden ağır basmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **CANBOLAT**, Talat, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, İstanbul-1992, s. 7-10; **TEZEL**, Şevket, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku El Kitabı, Ankara-2007, s. 22.

³ **AKYİĞİT**, Ercan, İş Hukuku, 4. Baskı, Ankara-2005, s. 71.

⁴ Çalışma hayatında üretim çeşitliliğinin, esnekliği doğurucu faktörlerin de etkisiyle artması ve bu üretimin işletmeler tarafından kaliteli ve en az maliyet yaratacak şekilde yapabilme çabası ile birlikte işletmelerin yoğunlaştığı, yatırım yaptığı, istihdam yarattığı iş alanları dışında kalan işlerin bu konularda uzmanlaşmış başka işverenlere verilmesi sonucunu doğurmuş ve alt işveren denilen kavram ortaya çıkmıştır. Hukuki olarak belirtilen bu sebeplerin dışında, iş ve sosyal güvenlik hukukunun getirdiği yükümlülüklerden kaçınma eğilimi, sendikal örgütlenmeye sıcak bakmama, insan gücünün sevk ve idaresinin getireceği yoğunluktan kurtulma düşünceleri de alt işverenlik kavramının hem ortaya çıkmasında hem de yaygınlaşmasında önemli rol oynamıştır. **ÇİL**, Şahin, İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri Sempozyumu, Kadir Has Üniversitesi Hukuk fakültesi, Uygulamaya Yansıyan Yönüyle Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, İstanbul-2009, s. 5-6.

hükümleri çerçevesinde ifa ederler⁵. Özellikle yapı ve taşıma işlerinde, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulduğu ve uzmanlaşma gerektirdiğinden dolayı işin bir bölümünün alt işveren tarafından yapıldığına rastlanmaktadır⁶.

Asıl işveren yüklenmiş olduğu bir iş ile ilgili her şeyi bizzat kendisi yapmak durumunda olmayabilir. Özellikle bazı işler, nitelikleri gereği uzmanlık gerektirmektedirler. Bundan dolayı bu gibi hallerde, asıl işveren de işin yerine getirilmesini sağlamak amacı ile başka işverenlere ihtiyaç duyabilir. Yani işyerinde alt işverene iş verilmesi çalışma hayatının gereksinimlerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır⁷. Zira Borçlar Kanununun 356. maddesinin ikinci fıkrasında, işin niteliği itibari ile asıl işverenin kişisel becerisinin önem taşımadığı durumlarda, asıl işverenin yüklendiği işi bir alt müteahhitlere devredebileceği hükmü yer almaktadır. Söz konusu alt müteahhitler⁸, asıl işverenin emri altında çalışan kişiler değildir. Tam aksine alt işverenler, yüklendikleri işbölümünü kendi sağlayacakları işçi ve araçlarla ifa eden kişilerdir⁹.

İş sözleşmesi kapsamında işverenler ile işçilerin birbirlerine karşı çeşitli sorumluluklarının olduğu muhakkaktır. Asıl işverenin kendi işçisine, alt işverenin de kendi işçisine karşı aralarındaki iş sözleşmesinden ve kanundan kaynaklanan sorumlulukları bulunmaktadır. Kanun koyucu asıl işverenle alt işverenin işçileri arasında herhangi bir sözleşmesel ilişki bulunmamasına rağmen, alt işverenin asıl işverene oranla ekonomik bakımdan güçsüz durumda olmasını gözeterek alt işverenin işçilerinin haklarını korumak amacıyla, asıl işvereni alt işverene müteselsil olarak işçilere karşı sorumlu tutmuştur. Zira bilindiği üzere, başka işverenlerden iş alan kimseler genellikle ekonomik bakımdan daha zayıf durumda olan ve sık sık işyeri çevresini değiştiren kimseler olarak karşımıza çıkmaktadır¹⁰. İşçilerin haklarının tehlikeye düşmesini önlemek

⁵ **CANBOLAT**, s. 12.

⁶ **DEMİRCİOĞLU**, Murat/ **CENTEL**, Tankut, İş Hukuku, 9. Baskı, İstanbul-2003, s. 51.

⁷ **GÜNAY**, Cevdet İlhan, İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara-2004, s. 270.

⁸ Müteahhit ve taşeron kavramları sık sık karıştırılmaktadırlar. Bundan dolayı bazen aynı manaya gelecek şekilde kullanıldıkları görülmektedir. Borçlar Kanununun istisna akd'i'ni düzenleyen 355. Maddesi uyarınca müteahhit, iş sahibine karşı ücret karşılığında bir iş yapmayı taahhüt etmektedir. Aynı kanunun 356. Maddesine göre de, işin niteliği açısından bir sakınca yoksa müteahhit yüklendiği işi bir başkasına devredebilir. Bu anlamda ilgili işin devredildiği kişi ya da kuruluş, karşımıza taşeron olarak çıkmaktadır. Müteahhit iş sahibin karşı işin tümünden sorumludur. Buna karşılık asıl iş sahibine karşı taşeronun bir sorumluluğu bulunmamaktadır. Taşeron kavramından asıl anlaşılması gereken, bu kişi ya da kurumun asıl işin tamamını üstlenmemiş olmasıdır. Kısacası iş sahibinden işin bütünü üstlenen müteahhidin, işin bir kısmını başka kişi veya kuruma devretmesi halinde taşeronluk kavramı anlamını bulmaktadır. Son olarak taşeronluktan söz etmek için, illa ki müteahhitlik ilişkisinin varlığı gerekmemektedir. Zira işin bir bölümünü müteahhitten değil de asıl işverenden de alan kişi taşeron olarak değerlendirilmektedir. Çünkü taşeronluk ilişkisinde belirleyici nokta, asıl iş sahibinin işin tümünü ya da bir kısmını devir edip etmediğidir. **GÜNAY**, s. 274.

⁹ **TUNÇOMAĞ/ CENTEL**, s. 55.

¹⁰ Alt işverenler, asıl işverenlerden almış oldukları işi tamamladıklarında, asıl işverenler ile olan ilişkilerini kesmektedirler. Buna mukabil yine başka işverenlerden iş almaktadırlar. Genellikle "alt işveren" sıfatı ile piyasada bulunan ve daima işyeri değiştiren kimselere, özellikle müteahhit ile taşeron ilişkisinin görüldüğü inşaat sektöründe rastlanmaktadır. Alt işverenler genellikle nitelikli olmayan ve betin gücünden ziyade fiziki güce dayalı olarak çalışan işçileri çalıştırdıklarından dolayı işçi bulmakta zorlanmakta ve neredeyse her aldıkları işte farklı işçiler çalıştırmaktadırlar. İşsizliğin yüksek

amacıyla, kanundan, alt işveren ile işçileri arasındaki iş sözleşmesinden ve alt işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işveren ile birlikte asıl işveren de sorumlu tutulmuştur.

Asıl işveren- alt işveren ilişkisi ve alt işveren kavramı ile alakalı düzenleme, 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinde şu şekilde yapılmıştır¹¹:

“Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

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

Asıl işveren ile alt işverenin sorumluluğunun belirlenmesi hususunda temel düzenleme yukarıda belirtilmiş olan kanun hükmü olmakla birlikte, 5538 sayılı kanun ile sonradan aynı maddenin devamına iki fıkra eklenmiştir. Bu eklemelerle birlikte, kamu kurum ve kuruluşları ile bunların bazı ortaklıklarının özel kesim işverenlerine uygulanan yukarıdaki sınırlamalara tabi olmaksızın, eşitlik ilkesine aykırı biçimde alt işverenlere iş verebilmeleri olanağı sağlanmış, buna karşılık iş alan işverenlerin yetkilerine ve çalıştırdıkları işçilere tanınabilecek hak ve menfaatlara ilişkin olarak bazı kısıtlamalar getirilmiştir¹².

olduğu ülkemizde, bu şartlarda çalışmayı arzu eden kimseleri bulmak da hiç zor olmamaktadır. Her aldığı işte farklı işçileri çalıştıran alt işverenler ile çalıştırdıkları işçiler arasında uyuşmazlıklar çıktığı takdirde, genel itibarı ile işçilerin mağdur olma risk ve ihtimali artmaktadır. Zira sık sık işyeri değiştiren alt işverenin işçilerinin, haklarını tam olarak alamadıkları takdirde, alt işverenleri bulmakta ve alacaklarını tahsil etmekte güçlük çektiği görülmektedir. İşçilerin mağdur konumunda kalmalarına elbette ki kanun koyucu sessiz kalmamış ve işçilerin alacaklarının tehlikeye düşmesini engellemek amacıyla, bunların ifa ettikleri işte yararı bulunan işverenleri de alt işveren ile birlikte sorumlu tutmuştur. Bu hükmün kabulü, asıl işverenleri, alt işverenler ile yaptıkları sözleşme konusunda çok titiz davranmaya ve alt işverenlerle anlaşırken daha dikkatli olmaya ve güven veren alt işverenleri seçmeye zorlamaktadır. Zira alt işveren, işçilere karşı borcunu yerine getirmediği takdirde, işçilerin alacakları konusunda asıl işveren de sorumlu olacaktır. **CANBOLAT**, s. 13-14.

¹¹ Konu ile ilgili mevzuatın gelişimi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **NARMANLIOĞLU**, Ünal, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinden Doğan Sorumluluklar, Legal Vefa Toplantıları (II) Prof. Dr. Nuri ÇELİK'e Saygı, s. 53 vd.

¹² **ÇELİK**, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 23. Baskı, İstanbul- 2010, s. 46.

II. ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN KURULMASININ ŞARTLARI

a) İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik uzmanlık gerektiren işin varlığı

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için, asıl işin bir bölümünde, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik uzmanlık gerektiren işin var olması gerekmektedir¹³. Dolayısıyla işletmenin ve işin gereği ile teknolojik uzmanlık gerektiren bir iş olmadığı takdirde, bu ilişkinin kurulması mümkün değildir¹⁴. Oldukça soyut ifadelerin kullanılmasının yanında, kanun metninde geçen “ile” sözcüğünden ne anlaşılması gerektiği hususu tartışmalıdır¹⁵. Bizim de kendilerine katıldığımız bazı yazarlar bu sözcük ile ölçüt bütünlüğünün sağlandığını ileri sürerlerken¹⁶, bazıları tarafından da bu sözcüğün “veya” anlamında anlaşılması gerektiği ifade edilmiştir. Aksi görüşler olmakla birlikte¹⁷, Yargıtay kararlarında¹⁸ da kanun metninde geçen “ile” sözcüğünün ölçüt bütünlüğü çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği açıkça belirtilmiştir¹⁹.

Asıl işveren-alt işveren ilişkilerinin önemli bir bölümünü, niteliği gereği ayrı bir uzmanlık ve organizasyon gerektiren iş, belki de en önemlisi ise diğer

¹³ **YENİSEY**, s. 247.

¹⁴ **AKYİĞİT**, s. 73; **NARMANLIOĞLU**, s. 56.

¹⁵ Usulüne uygun olarak tesis edilmiş olan bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinde işçinin haklarının her iki işverenden de tahsil edilebileceğine dair kanundaki düzenlemenin işçinin yararına olduğu ve bu yasanın bu ilişkiyi yasaklamak yerine muvazaalı durumları bertaraf etmeye yönelik hükümler içerdiği belirtilerek ölçütlerin bir arada olması zorunluluğunun bulunmadığı bazı yazarlar tarafından ileri sürülmüştür. Bkz. **MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hamdi, İş Hukuku, Ankara-2008, s. 169; **SÜZEK**, Sarper, Alt İşveren İlişkisinin Kurulması, Legal İş Hukuku Dergisi, 2010/25 s. 144; **ŞAHLANAN**, Fevzi, İntes Çözüm arama Konferansı, Ankara-2004, s. 46 vd. Bu görüş benimsenirse, örneğin sadece maliyetin azaltılması veya bir işin süratle yapılması gibi nedenlerle asıl işin bir bölümü alt işverene verilebilecektir. **ÇİL**, s. 14-15. Buna karşılık bir çok yazar tarafından burada ölçüt bütünlüğünün anlaşılması gerektiği ve bunların bütünlüğünün mümkün olmayacağı ifade edilmiştir. **EYRENCİ**, Öner/ **TAŞKENT**, Savaş/ **DEVİRİM**, Ulucan, Bireysel İş Hukuku, 3. Baskı, İstanbul-2006, s. 44; **TAŞKENT**, Savaş, Alt İşveren, Legal İş Hukuku Dergisi, 2004/2, s. 364; **GÜZEL**, Ali, İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi, Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri, İş Müfettişleri Derneği, Panel Notları, s. 50. Doktrinde haklı olarak bazı yazarlar tarafından, sadece maliyetleri düşürmek için işin alt işverene verilmesinin yasaklanmasının, hiçbir şart ve sınırlamaya tabi olmayana fason imalatı teşvik edeceği de ifade edilmektedir. **SOYER**, Polat, 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi Kurulması ve Sonuçları, Sicil 1, s. 24. Ayrıca uzmanlık gerektiren işlerin alt işverene bırakılabileceği, bunun dışında uygulamaya gidilmiş olmasının, muvazaa yönünden karine oluşturacağı da ileri sürülmektedir. **ŞAFAK**, Can, 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Alt İşveren Meselesi, www.kristalis.org.tr/aa_alt_isveren.pdf. Konuyla ilgili son olarak, “işletmenin gereği”, “işin gereği” ve “teknolojik nedenlerle uzmanlık” kavramlarının her birinin tek başına işin alt işverene verilmesi için yeterli olduğu ileri sürülmüş, ancak bu görüş pek taraf bulmamıştır. Bkz. **ŞEN**, Sabahattin, Alt İşverenlik ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Bırakılması, Çalışma ve Toplum, S. 10, s. 92.

¹⁶ **ÇİL**, s. 16.

¹⁷ **SÜZEK**, s. 24.

¹⁸ Yargıtay 9. HD, T. 9. 6. 2008, E. 2007/ 39314, K. 2008/14822. **ÇİL**, s. 16.

¹⁹ Yargıtay 9. HD, T. 28.4.2008, E. 2007/19452, K. 2008/10426, Legal İş Hukuku Dergisi, 2008/19, s. 1136.

işveren tarafından yapılması olağan hayat şartları içerisinde daha uygun olan işler oluşturmaktadır²⁰.

b) Asıl işveren tarafından asıl işin sadece bir bölümü alt işverene devredilmiş olmalıdır

Asıl işveren-alt işveren ilişkisini düzenleyen İş Kanununun 2. Maddesinde, alt işverenlerin üslendikleri işin niteliği ve bunların yapılması gerektiği konusunda, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik uzmanlık gerektiren işlerin bölünerek alt işverene verilebileceği hüküm altına alınmıştır. Buna göre, alt işverenlerin asıl işverene ait belirli bir işin bir bölümünü, teknolojik uzmanlık gerektirdiğinden dolayı üstlenmeleri gerekir. Buna göre herhangi bir işverenin, o işyerinden elde etmeyi arzuladığı menfaate yönelik olan asıl faaliyeti, o işverenin asıl işi olarak değerlendirilir. Bir işverenin işyerinde yürütülen asıl iş, genellikle o işyerinden beklenen hizmet ya da üretime ilişkin olan işlerdir²¹.

İşin tamamı alt işverene devredildiği takdirde, asıl işveren-alt işveren ilişkisinden bahsetmek mümkün değildir²². Dolayısıyla asıl işin bir kısmının asıl işveren tarafından yapılıyor olması ve alt işverene yapılan devrin kısmi olması gerekmektedir²³. Çünkü işyerinin bir bölümünün başka bir işverene devri halinde mevcut iş sözleşmelerinin bütün hak ve borçları devralana geçer²⁴. Bundan dolayı tamamını yeni bir işverene devreden eski işverenin alt işveren ile birlikte müteselsil sorumluluğu söz konusu olmaz²⁵.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinden bahsedebilmek için, alt işveren tarafından üstlenilen işin, asıl işin belirli bir bölümünü oluşturması gerektiğine ve asıl işin tamamının verildiği durumlarda alt işverenden söz etme imkanının olmadığına yukarıda değinildi. Bunun yanında alt işveren tarafından yüklenilen işin belirli veya belirlenebilir nitelikte olması gerekmektedir. Örneğin, 6 ay

²⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. **TUNÇOMAĞ/ CENTEL**, s. 56.

²¹ **CANBOLAT**, s. 24.

²² **AKYİĞİT**, s. 73.

²³ **DEMİRCİOĞLU/ CENTEL**, s. 52.

²⁴ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında “İş Kanunu uyarınca sorumluluktan söz edilebilmesi için, o işte kendisi de işçi çalıştıran bir işverenin var olması gerekmektedir. Başka bir ifade ile belirli bir işin bir bölümünü başkasına verip diğer bölümünü kendi çalıştırdığı işçilerle bizzat yapan bir kişi asıl işveren durumundadır. Kendisi işi bir bölümünde bizzat işçi çalıştırmayıp işi bölerek ihale sureti ile muhtelif kişilere veren iş sahibi, İş Kanunu anlamında asıl işveren değildir. Dairemizin yerleşmiş olan içtihatları da bu doğrultudadır. Mahkemece yukarıda açıklanan ilkeler doğrultusunda gerekli ve yeterli araştırma ve inceleme yapılmadan yazılı şekilde hüküm kurulması isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir. Bozma sebebine göre, tarafların diğer temyiz itirazlarının incelenmesine gerek görülmemiştir” ifadelerinde bulunmuştur. Yeniden yapılan yargılama sonunda mahkemece önceki kararda direnilmiştir. Hukuk Genel Kurulunca incelenmiş ve gereği şu şekilde görüşülmüştür: “Tarafların iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, bozma kararında açıklanan geciktirici nedenlere ve özellikle ihale eden durumunda olan davalı idare ile ihbar edilen yüklenici arasında, işin özelliği göz önüne alındığında bir ast-üst işveren ilişkisinin de bulunmadığı aşkar olduğuna göre, Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır” denilmiştir. HGK, T. 24.5.1995, E. 1995/9-273, K. 1995/548, **GÜNAY**, s. 275-276.

²⁵ **ÇELİK**, s. 52

süre ile verilecek olan bütün işlerin yapımını yüklenen bir işverenin, İş Kanununun 2. Maddesi gereğince alt işveren olarak nitelendirilme olanağı yoktur. Buna karşılık, inşaat yapımını üstlenen müteahhit inşaatın kapı ve pencerelerinin yapılması için, başka bir işverene iş verebilir. Burada inşaatın ve yapılacak işin belli olması nedeniyle, bu işi yüklenen kimse, diğer şartların da mevcudiyeti halinde alt işveren olarak değerlendirilir²⁶.

Alt işverene verilen işin, asıl işverenin işyerinde yapılan bir iş ile ilgili ve o işyerinde yapılıyor olması gerekir²⁷. Asıl işveren alt işveren ilişkisinin ortaya çıkabilmesi için alt işveren tarafından ifa edilen işin asıl işveren ait olan bir işyerinde yerine getirilmesi gerekmektedir²⁸. Kendisine iş devri yapılan işveren, yani alt işveren, işi kendi iş yerinde veya asıl işverenin iş yerinden başka bir yerde işi yapıyorsa, alt işveren ilişkisi oluşmaz^{29,30}. Alt işverene verilecek olan işin, asıl işverenin işyerinde yürüttüğü ve alt işverenin “bu işyerinde” aldığı iş olması gerekliliği konusunda açık bir şekilde belirtildiğinden, işverenin, işçilerin işyerinden evlerine götürülüp getirilmesi için başka bir işveren ile yaptığı taşıma sözleşmesinden doğan hukuki ilişkinin asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak sayılıp sayılmayacağı sorusunun cevabı önemlidir. Bazı yazarlar böyle bir durumun asıl işveren-alt işveren ilişkisi sonucunu doğurmayacağını ileri sürmektedirler³¹. Buna karşılık, bizim de kendilerine katıldığımız birçok yazar, kanunun bu kadar sınırlayıcı bir şekilde yorumlanmaması gerektiğini ve böyle bir durumda asıl-alt işveren ilişkisinin uygulanmasının kanunun amacına uygun olacağını ifade etmektedirler³². Hatta bazı yazarlar³³, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçerli bir şekilde kurulabilmesi için, asıl işverenin bu ilişkiden önce işçi çalıştırdığı bir işyerinin bulunmasını dahi şart olarak görmemektedirler³⁴.

c) Alt işverene devredilen iş, o iş yerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmalıdır

Asıl işverenin işyerine yabancı bir iş için alt işveren ile anlaşılması durumunda, alt işverenlik ilişkisi oluşmaz³⁵. Bu düzenleme ile asıl işveren tarafından alt işverene verilen işin doğrudan veya yardımcı şekilde o işyerindeki

²⁶ **CANBOLAT**, s. 25.

²⁷ **YENİSEY**, s. 245.

²⁸ **ÇİL**, s. 13.

²⁹ **AKYİĞİT**, s. 73.

³⁰ Bu nedenle fason imalat şeklinde bir işverenden iş alan ve bu işi kendi işyerinde yapan kişilerle işveren arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi doğmayacaktır. Bkz. **ÇANKAYA**, O. Güven, Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı, Uygulamada Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Bazı Sorunlar, Aydın ÖZKUL'a Armağan, Kamu-İş, 2002, s. 18; **ÇİL**, s. 13; **SÜZEK**, s. 138; Karşı Görüş; **CANBOLAT**, s. 26. Bazı yazarlar ise işin niteliğine bakmadan bu konuda kesin bir yargıya varmanın hem mümkün hem de mantıklı olmadığını ileri sürmektedirler. **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.142.

³¹ **ÇELİK**, s. 51.

³² **DEMİR**, Fevzi, İş Hukuku ve Uygulaması, 5. Baskı, İzmir-2009, s. 22- 23; **TAŞKENT**, s. 363; **GÜZEL**, Ali, İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları, Çalışma ve Toplum, 2004/1, s. 38; **SÜZEK**, s. 144.

³³ **ÇİL**, s. 10

³⁴ Karşı Görüş, **GÖKTAŞ**, Seracettin, Alt İşverenlik Uygulamasının Bazı Önemli Sorunları, Sicil, S. 12, s. 102.

³⁵ **DEMİRCİOĞLU/ CENTEL**, s. 52.

mal ve hizmet üretimine katkı sunacak bir iş olması gerekliliği ifade edilmek istenmiştir³⁶. İşyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimi dışında kalan asıl iş veya yardımcı iş sayılmayacak bir işin, alt işverene verilmesi mümkün değildir³⁷. Bu husus 2. Maddenin gerekçesinde; “buna karşı işyerinde yürütülen asli ve yardımcı işler dışında iş alan bir işverenin örneğin işyerinde ek bir inşaatın yapılması ya da bina onarım işini alan diğer işverenin alt işveren olarak değerlendirilmesi mümkün olamayacaktır” şeklinde belirtilmiştir³⁸.

Asıl işveren tarafından alt işverene verilen iş, asıl işverenin işyerindeki mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı bir iş niteliğinde ise, ayrıca bir nitelik aramaya gerek bulunmamaktadır. Yani bu durumda, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması şartına bakılmaksızın, yardımcı iş alt işverene verilebilecektir³⁹.

Buna karşılık, asıl işveren tarafından alt işverene verilmesi arzu edilen iş, işyerinde yapılan asıl işin bir bölümü ise, “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş” olmalıdır. Zira işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir işin mevcudiyeti, alt işverenlikten bahsedebilmek için geçerlilik şartı olarak öngörülmüştür. Bundan dolayı asıl işin bir bölümünün, alt işverene verilebilmesi için mutlaka teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmalıdır. Ayrıca yukarıda da açıklandığı üzere, kanun metninde geçen “ile” sözcüğünün bütünlük sağlayan bir ölçüt olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

d) Alt işveren, ilgili iş için aldığı işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştırmasının yanında kendisi de daha önce asıl işverenin yanında daha önce çalışmamış olmalıdır

Asıl işveren ile alt işveren hakkında birlikte-müteselsil sorumluluk hükümlerinin uygulanabilmesi için, alt işverenin işçilerinin sadece asıl işverenin işyerinde çalışıyor olması gerekmektedir⁴⁰. Yani alt işveren, işçilerini değiştirmek sureti ile başka işverenlere ait işyerlerinde çalıştırdığı takdirde, müteselsil sorumluluk söz konusu olmaz. Ancak bizim de katıldığımız hakim görüş, alt işverenin bazı işçilerini ilgili işyerinde çalıştırıyor olması birlikte-müteselsil sorumluluğun doğması açısından yeter olup bu alt işverenin iş yaptığı başka işyerleri arasında diğer işçilerini değiştirerek çalıştırması bu işyerindeki sorumluluğunu ortadan kaldırmayacağı yönündedir⁴¹. Bunun yanında alt işveren diğer işçilerini de almış olduğu işte çalıştırabilir⁴². Ancak alt işverenlik ilişkisi,

³⁶ AKYİĞİT, s. 73.

³⁷ ÇİL, s. 12.

³⁸ ARSLANOĞLU, M. Anıl, İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler, Legal, İstanbul-2005, s. 103; Karşı Görüş İçin Bkz. GÜZEL, s. 244.

³⁹ CANBOLAT, s. 25.

⁴⁰ GÜNAY, s. 276.

⁴¹ CANBOLAT, s. 68;

⁴² Yargıtay bu konu ile ilgili şöyle bir karar vermiştir: “Davalı bankanın Adana’da bulunan Dört yolağzı şubesi ile X limited şirketi arasında yapılan Temizlik Sözleşmesi başlığını taşıyan sözleşme ile şubenin temizlik işleri X limited şirketine verilmiştir. Sözleşmede temizlik hizmetlerinin şirket tarafından kendi işçileri ile günlük, haftalık ve 15 günde bir yapılacağı belirtildikten sonra, günlük, haftalık ve 15 günde bir yapılacak olan hizmetler ayrı başlıklar halinde gösterilmiş ve yapılacak temizlik hizmetlerinin güvenlik ve denetim yetkisinin firmaya ait olacağı ve müteahhit firmanın bu hizmetler sırasındaki

sadece asıl işverenin işçileri açısından söz konusu olur⁴³. Ayrıca önemle belirtmek gerekir ki, alt işverenin, asıl işverenden aldığı işte, asıl işverenin işçileri kullanması söz konusu olamaz. Bundan dolayı alt işverenin, işverenin işçileri haricinde, serbest piyasadan bulacağı işçileri çalıştırması gerekir⁴⁴.

İş Kanunu, bir işverenden alt işveren sıfatı ile iş alacak olan kimsenin daha önce o işyerinde çalıştırılmamış olması şartını aramıştır. Daha önce o işyerinde çalıştırılma kavramı, hukuken o işyerinin devamlı bir elemanı olmayı ifade etmektedir⁴⁵. Kanunda öngörülen bu hükmün amacı, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kötüye kullanılmasını önlemektir⁴⁶. Daha önce o işyerinde çalıştırılmamış olma şartının varlığı, haksız ve kötü niyetli eylem ve davranışları önleme açısından önemlidir. Ancak bunun yanında otuz yıl önce bir işyerinde çalışmış olan bir kişinin, ilgili işyerinde alt işveren sıfatı ile iş alamayaacağı gerçeği düşünüldüğünde, bu hükmün uygulanmasına yönelik zaman bakımından bir sınırlama gerektiği düşüncesi ortaya çıkmaktadır⁴⁷.

5763 sayılı kanunun İş Kanununun 3. Maddesini değiştiren düzenlemesi uyarınca alt işverenlik sözleşmesinin yazılı olması zorunluluğu getirilmiştir. Kanunda açık bir şekilde yazılılık şartı bulunduğu halde, doktrinde yazılılık şartının bir geçerlilik şartı değil, ispat şartı olduğu ileri sürülmektedir⁴⁸. Ancak bu konu ile alakalı henüz bir Yargıtay kararı bulunmamaktadır⁴⁹.

III. ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN ARASINDAKİ İLİŞKİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ

Asıl işverenlerin, alt işverenlere iş vermeleri, birçok sebebe dayandırılabilir. Bu uygulama, ekonomik nedenlere dayanabileceği gibi, kaliteli üretim

denetim ve güvenliği yetkili bir ekip amirince yerine getirme sorumluluğunu taşıyacağı, müteahhit tarafından çalıştırılacak olan temizlik personelinin SSK, bölge çalışma, sağlık teşkilatı, yetkili kamu ve yerel kuruluşlarla olan ilişkilerinden ve mevzuat hükümlerinden kaynaklanan yükümlülüklerinden doğacak her türlü sorumluluğun müteahhide ait olacağı, temizlik hizmetlerinin gerektirdiği her türlü cihaz, alet, aparat ve temizlik malzemelerinin müteahhit tarafından sağlanacağı ve temizlik hizmeti karşılığı ücretin müteahhit tarafından ödeneceği öngörülmüştür. Şu durumda bankanın tüm temizlik işlerinin bir bütünlük içerisinde kendi işçileri ile ve kendi güvenlik ve denetimi altında müteahhit şirket tarafından yapılacağı anlaşılmaktadır. Bunda başka adı geçen müteahhidin işçilerini münhasıran bu işyerinde çalıştırmak zorunda olmadığı, başka işyerlerinin de temizlik işlerini yapabileceği ve işçilerini de değişik işyerleri arasında değiştirebileceği tespit edilebilmektedir. Bu durumda ve işin özelliği itibarıyla müteahhit şirketin olayda İş Kanunu hükümleri kapsamında bulunmadığı sonucuna varmak gerekir. Böyle olunca bankayı bu davada sorumlu tutmak mümkün olmayacağından bunun hakkındaki davanın husumetten reddine karar vermek gerekir.” **GÜNAY**, s. 276.

⁴³ **TUNÇOMAĞ/ CENTEL**, s. 56.

⁴⁴ **TUNÇOMAĞ/ CENTEL**, s. 57.

⁴⁵ **AKYİĞİT**, s. 4.

⁴⁶ Alt işverenin, daha önce asıl işverenin yanında çalışmış olması, bu ilişkinin tek başına kötüye yorumlanması gerektiği sonucunu doğurur mu? Bu konu hakkında tartışma için bkz. **ÇELİK**, s. 54.

⁴⁷ **AKYİĞİT**, s. 74.

⁴⁸ **CENTEL**, Tankut, Alt İşverene İlişkin İş Kanunundaki Son Değişiklik, Sicil, S. 10, s. 6; **EKONOMİ**, Münir, 4857 Sayılı İş Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Sayısal Esneklik, Sicil, S. 12, s. 11; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s. 165.

⁴⁹ **ÇİL**, s. 26.

yapabilmek için teknolojik nedenlere de dayanabilir. Sonuç itibari ile her ne sebebe dayanırsa dayansın alt işverenlik, bu denli hızlı ilerleyen teknoloji karşısında, artık bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır⁵⁰.

Asıl işveren-alt işveren ilişkilerinin belirlenmesinde kanun koyucu konuyu, işçilerin hak ve menfaatlerini koruma yönünden ele almış ve özellikle işçilerin haklarını elde edememe tehlikesi karşısında asıl işvereni de sorumlu tutmak sureti ile işçileri korumuştur⁵¹.

Kanun metninde geçen “birlikte sorumluluk”tan kasıt, doktrinde genel kabul gördüğü üzere, müteselsil sorumluluktur⁵². Kanununun bu hükmünden çıkan sonuca göre; işçi haklarından asıl sorumluluk işçi ile hizmet sözleşmesini yapmış olan alt işverene yükletilmiş ve bunun yanında asıl işverenin de birlikte sorumluluğu kabul edilmiştir⁵³. Müteselsil sorumlulukta alacaklı, borçlulardan dilediğine alacağının tamamı için başvurabilmektedir. Yani alt işverenin işçisi ücret alacağından dolayı ya da iş kazası vb. sebeplerden dolayı kendi işvereni olan alt işverene ve asıl işverene birlikte ya da ikisinden birine alacağının tamamı için başvurabilir. İşverenler, müteselsil sorumluluğun aksi yönde bir anlaşmada bulunamazlar. Böyle bir anlaşma yapılsa dahi sadece tarafları bağlar; işçilerin talepleri üzerinde bir etki yaratmaz. Kanununun bu düzenlemesi emredici niteliktedir. Sorumluluğun ne nispette paylaşılacağı alt işverenle asıl işveren arasındaki iç ilişkiye göre hesaplanacaktır. Ancak bu husus, iki işveren arasındaki sorundur, işçiyi bağlamaz⁵⁴.

Alt işverenin yanında çalışırken herhangi bir zarara uğrayan kimse, alt veya asıl işverenden dilediğine başvurarak zararının giderilmesini talep edebilir. Ayrıca asıl işverenin alt işverene karşı rücu hakkının olup olmadığı ve varsa bunun ölçüsü hâkim tarafından takdir edilecektir. Asıl işverenin söz konusu sorumluluğu, işin alt işverene verildiği tarihten itibaren başlar⁵⁵.

Asıl işverene ait olan belirli bir işin alt işveren tarafından üstlenilmesi, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması açısından gereklidir. Başka bir ifade ile belirli bir işin yapılmasına yönelik asıl işveren ile alt işveren arasında bir sözleşme bulunmaktadır. Asıl işveren ile alt işveren arasındaki bu ilişkinin belirli bir sözleşmeye dayanması, serbest irade açıklaması ile kabul edilmiş olan hukuki bir ilişkinin varlığını gerekli kılmaktadır. Bundan dolayı olağanüstü veya sıkıyönetim hallerinde, belirli bir işin yapımının, zorunlu olarak idareye devredilmesi gerektiği durumlarda, asıl işveren-alt işveren ilişkisinden bahsetmek mümkün değildir⁵⁶.

Asıl işveren-alt işveren arasındaki sözleşmenin hukuki niteliğinin neye dayanması gerektiği hususu doktrinde tartışmalıdır⁵⁷. Ancak İş Kanununun 2. Maddesinde, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin öngörüldüğü maddede, taraflar

⁵⁰ **CANBOLAT**, s. 38.

⁵¹ **ÇELİK**, s. 50; **DEMİRCİOĞLU/ CENTEL**, s. 51; **TUNÇOMAĞ/ CENTEL**, s. 56.

⁵² **DEMİRCİOĞLU/ CENTEL**, s. 51; **ESENER**, Turhan, İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara-1978, s. 70; **TUNÇOMAĞ/ CENTEL**, s. 56.

⁵³ **AYDEMİR**, Murtaza, Türk Hukukunda İşveren, İşveren Vekili ve Alt işveren Kavramları, İstanbul-1993, s. 124.

⁵⁴ **CANBOLAT**, s. 70; **SÜZEK**, s. 153.

⁵⁵ **ÇELİK**, s. 50.

⁵⁶ **CANBOLAT**, s. 39.

⁵⁷ **CANBOLAT**, s. 39-40.

arasında herhangi bir sözleşme tipine dayanılması veya dayanılmaması hususunda bir hüküm bulunmamaktadır. Bundan dolayı, asıl işveren ile alt işverenin müteselsil sorumluluklarının doğması açısından, bunların arasındaki sözleşmenin hukuki niteliği önem arz etmemektedir⁵⁸.

Müteselsil sorumluluğun doğması açısından önemli olan, asıl işverene ait olan bir işin alt işveren tarafından yapılmasının sağlanmasıdır⁵⁹. Zira asıl işveren ile alt işveren arasındaki hukuki ilişki, Borçlar Kanununun 356. Maddesinde düzenlenen istisna akdi çeşitleri olabileceği gibi, bu ilişkinin kira ya da taşıma sözleşmelerine dayanması da söz konusu olabilir. Taraflar arasında yapılan bu sözleşmenin önemi, asıl işveren ile alt işverenin birbirlerine karşı hak ve borçlarının belirlenmesinde kendisini hissettirecektir. Zira tarafların birbirlerine karşı ileri sürebilecekleri taleplerin konusu, aralarındaki sözleşme hükümlerine göre belirlenecektir⁶⁰. Bundan dolayı, asıl işverenle alt işveren arasında yapılan sözleşmede, münhasıran asıl işverenin işi için çalışan işçilere karşı asıl işverenlerin sorumlu olmayacakları ve dahi her türlü sorumluluğun alt işverene ait olacağı hükmü yer alsa bile, işçiler hak ve alacaklarını elde etmek için asıl işverenlere başvurabilirler. Zira böyle bir anlaşma, ancak tarafların iç ilişkilerinde önem taşıyabilir⁶¹. Sonuç itibarı ile işçilerin hak ve alacaklarının temini açısından, birlikte sorumluluğun doğması için, asıl işveren ile alt işveren arasındaki sözleşmenin niteliği önem arz etmeyip, alt işverenin asıl işverene ait yardımcı işin veya asıl işin bir bölümünün üstlenmesi yeterlidir.

IV. MÜTESELSİL SORUMLULUĞUN KAPSAMI

a) Alt İşverenin Sorumluluğu

Başka işverenlerden aldıkları işlerde işçi çalıştıran kimseler, alt işverenlerdir. Alt işverenler, işlerini ifa ettikleri işyerlerinde, asıl işverenlerin sahip oldukları bütün hak ve yetkilere sahiptirler. Aynı şekilde İş Kanununun ilgili maddelerinde işverenler için öngörülen bütün hukuki ve cezai yaptırımlar alt işverenler açısından da geçerlidir.

İşyerinde alt işverenlere karşı bağımlı olarak çalışan işçilerin, iş sözleşmesi ya da mevzuattan kaynaklanan her türlü haklarının yerine getirilmesinden doğrudan alt işverenlerin sorumluluğu söz konusudur. Ücret, kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin hakkı gibi işçilik haklarının tam olarak yerine getirilmediği bütün durumlarda, alt işverenler işçiler tarafından dava edilebilir⁶².

Alt işverenlerin sorumluluklarının belirlenmesinde, kendi bünyesinde ve emri altında çalışan işçiler dikkate alınır. Dolayısıyla asıl işverenin yanında çalışan işçilerin hak ve alacaklarının temini noktasında alt işverenin herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır. Ancak İş Kanununda öngörülen şartlar varsa ve asıl işveren-alt işveren ilişkisinde muvazaa söz konusu olmadığı tak-

⁵⁸ **EKONOMİ**, Münir, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi, Legal Vefa Toplantıları (II) Prof. Dr. Nuri ÇELİK'e Saygı, s. 28 vd.

⁵⁹ **CANBOLAT**, S. 13; **EKONOMİ**, Alt İşveren, s. 29.

⁶⁰ **NARMANLIOĞLU**, s. 57.

⁶¹ **CANBOLAT**, s. 71-72.

⁶² **CANBOLAT**, s. 64.

dirde, gayet tabii olarak alt işveren ile birlikte asıl işverenin de sorumluluğundan bahsedilebilecektir⁶³.

⁶³ Bir iş kazası sonucu zarara uğrayan işçinin tazminat davası, işveren veya kusurlu 3. kişilere karşı yöneltilir. Bundan başka aracı olarak nitelendirilen kişilerce işe alınan işçilerin uğrayacakları zarardan dolayı asıl işverenin aracı ile birlikte sorumlu olacağı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesi gereğidir. Somut olayda çözümlenmesi gerekli sorun, davalı şirketler arasındaki hukuki ilişkinin işveren-aracı veya üst-alt işveren biçiminde olup olmadığıdır. İş Yasası'nın 2. ve 506 Sayılı Yasanın 87. maddelerindeki açıklamalar ışığında aracıdan (taşeron) söz edebilmek için öncelikle üst işveren ve bunun tarafından ortaya konulan bir iş olmalı ve görülmekte olan bu işin bölüm ve eklentilerinden bir iş alt işverene devredilmelidir. Buna karşın bir işin bütünüyle bir işverene devri durumunda veya anahtar teslimi denilen biçimde işin verilmesi durumunda artık üst-alt işveren ilişkisi söz konusu olamaz. Olayımıza bu maddede belirtilen hükümler ışığında baktığımızda, işverenin asıl işinin gemi inşası ve taşıma olduğu, hangarın çatı yapım işinin diğer davalı... Gemi İnşaat San. Tic. Ltd. şirketine verildiği görülmektedir. Şayet işveren kendi yaptığı iş dışında başka bir işi anahtar teslimi, 3. bir şahsa vermişse, asıl işveren sorumlu olmayacaktır; örneğin bir ayakkabı fabrikası veya bir tekstil fabrikası çatı onarımını 3. bir şahsa anahtar teslimi vermişse sorumlu olmayacaktır. Anahtar tesliminden kasıt, asıl işverenin yapılacak işte hiçbir şeye karışmayacak malzemesiyle işçiliği ile, işçisi ile tüm iş, işi üstlenen tarafından yapılacaktır. 506 Sayılı Kanununun 87. maddesinde "aracı", 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/6. maddesinde ise "asıl işveren-alt işveren" ilişkisinin tanımına yer verilmiştir. Hemen belirtilmelidir ki, "aracı" olarak nitelenen üçüncü kişi, gerek mevzuatta, gerekse öğreti ve yargı kararlarında; alt işveren, taşeron, tali işveren, alt müteahhit, alt ismarlanan vb. adlarla anılmaktadır. Bunlardan; asıl işverenin yanında "taşeron" olarak adlandırılan başka işverenlerin de işyerinden iş almaları ve kendi sigortalılarını çalıştırmaları ile uygulama kazanmış olan "asıl işveren-alt işveren" ilişkisini Sosyal Sigortalar Kanunu açısından ele alan 506 Sayılı Kanununun 87. maddesi hükmü, tıpkı mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 1/son, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/6. maddelerinde olduğu gibi, aracının yanında asıl işvereni de sorumlu tutan bir içerik taşımaktadır. İşin bütünü başka bir işverene bıraktığında, gerek Sosyal Sigortalar Kanunu, gerekse İş Kanunu açısından bir alt işverenlik, dolayısıyla dayanışmalı sorumluluk hali söz konusu olmayacaktır. Benzer şekilde, işveren kendisi sigortalı çalıştırmaksızın işi bölerek, ihale suretiyle farklı kişilere vermişse, iş sahibi (ihale makamı) yasanın tanımladığı anlamda asıl işveren olmayacağından, bir alt-üst işveren ilişkisi bulunmayacaktır (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 24.05.1995 gün ve 1995/9-273-548 sayılı kararı da aynı yöndedir). Burada önemli olan yön, "devir" olgusunun somut olayda gerçekleşmesidir. Bu kapsamda, devirden amaçlanan, yapılmakta olan işin, bölüm ve eklentilerinden tamamen bağımsız bir sonuç elde etmeye yönelik, işi alana bağımsız bir işveren kimliği kazandıracak bir işin devridir. Ekonomik olarak birbirleriyle bağlantılı bulunsalar da, bu işyerleri bağımsız sonuç elde etmeye yöneliktirler. İşin devri söz konusu değilse, bu kişiler işveren vekili olarak kabul edilebilecek, bu durumda yasanın öngördüğü ödevlerden, işi bölüm dağıtan iş sahibi, işveren niteliği ile sorumlu olacaktır. Diğer işyerlerinde sigortalı çalıştırması nedeniyle "işveren" sıfatına sahip olan kimse de, işverenlik sıfatına (devredilen iş dolayısıyla) sahip olmadığı için, asıl işveren olarak sorumlu bulunmayacaktır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/6. maddesinde asıl işveren-alt işveren ilişkisi "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur" şeklinde tanımlanmıştır. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde yasa koyucu konuyu işçi yararı yönünden ele almıştır. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin en önemli sonucu her iki işverenden, alt işverenin

Alt işverenlerin değişmesi ve işçinin yeni alt işverenlerin bünyesinde çalışmaya devam etmesi hali de söz konusu olabilir⁶⁴. Böyle durumlarda sorumluluğun ne şekilde olacağını belirlemek gerekir. Sorunun, alt işverenin işyeri devri olarak değerlendirilmesi yoluyla çözümü mümkün olabilir⁶⁵. Gerçi, ihaleyi kaybederek işyerinden ayrılan alt işveren ile ihaleyi kazanan yeni alt işveren arasında herhangi bir hukuki ilişki bulunmamaktadır. Bunun yanında 4857 sayılı İş Kanununun 6. Maddesinde, işyerinin tamamının veya bir bölümünün hukuki bir işleme dayalı olarak devredilebileceği öngörülmüştür.

Bilindiği üzere İş Kanunu 1475 sayılı İş Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu ile 2003 yılında yürürlükten kaldırılmıştır. Ancak 1475 sayılı İş Kanununun 14. Maddesi halen yürürlüktedir. İlgili madde: "İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya

işçilerine karşı birlikte sorumlu olmaları ise de, 4857 sayılı İş Kanunu ile yapılan düzenleme bu ilişkiyi daraltıcı niteliktedir. Anılan düzenlemede, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı, "bir işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı iş veya asıl işin bir bölümünde iş alma" ön koşuluna bağlanmıştır. Madde gerekçesinde, "bir işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde' veya 'yardımcı işyerinde' iş alan diğer işverenler, işçilerini sadece bu işyerinde çalıştırdıklarında asıl işveren-alt işveren ilişkisi doğmuş olacak, buna karşı işyerine yürütülen asıl ve yardımcı işler dışında iş alan bir işveren, örneğin işyerinde ek inşaat yapılması ya da bina onarım işini alan diğer işverenin alt işveren kapsamında nitelendirilmesi mümkün olmayacaktır. Ayrıca, asıl işverenin alt işverenden iş alabilmesi işyeri gereklerine ve teknolojik nedenlere bağlandığı" ifade edilmektedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 02.06.2004 gün ve 2004/21-326-328 sayılı ilamı, 05.05.2004 gün ve 2004/10-233-262 sayılı ilam, 04.04.2001 gün ve 2001/10309-332 sayılı ilamında da aynı ilkeler benimsenmiştir. Belirtilen bu maddi ve yasal olguları dikkate alan yerel mahkeme kararında bir isabetsizlik bulunmamasına göre, usul ve yasaya uygun bulunan direnme kararının onanması gerekir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E. 2006/812, T. 20. 12. 2006, <http://www.turkhukuk sitesi.com/showthread.php?t=44858>.

⁶⁴ "Taraflar arasındaki temel uyumsuzluk, değişen alt işverenler arasındaki hukuki ilişkinin tespiti ve bunun işçinin işçilik haklarına etkileri konusunda toplanmaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun 2. Maddesinde işveren, bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi olarak açıklanmıştır. O halde asıl işveren alt işveren ilişkisinden söz edilebilmesi için, ilk olarak mal veya hizmetin üretildiği bir işyeri olan işverenin olması gerekir. Bundan başka işverene ait olan işyerinde iş alan ikinci bir işverenin varlığı gerekir ki, asıl işveren alt işveren ilişkisinden söz edilebilsin. Alt işverenin başlangıçta bir işyerinin olması şart değildir. Alt işveren, işveren sıfatını ilk defa asıl işverenden aldığı iş ve bu işin görüldüğü işyeri nedeniyle de kazanmış olabilir. Asıl işverene ait işyerinde yürütülmekte olan mal veya hizmet üretimine ait yardımcı bir işin alt işverene bırakılması ile alt işveren açısından bağımsız bir işyerinden söz edilip edilemeyeceği sorunu öncelikle çözümlenmelidir. Asıl işveren ya da alt işverenin değişmesinin işyeri devri niteliğinde olup olmadığının tespiti için işyeri kavramının bu noktada açıklığa kavuşturulması gerekir. Soruna 2821 sayılı Sendikalar Kanunu açısından baktığımızda asıl işin tabii olduğu iş kolunun yardımcı iş için de geçerli olduğunu söylemek gerekirse de, 4857 sayılı iş kanununun 3. Maddesinin açık hükmü karşısında işin alt işverene bırakıldığı durumların bundan ayrık tutulması gerekir. Gerçekten de 4857 sayılı İş Kanununun 2/III. Maddesinde, "İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür" şeklinde Sendikalar Kanunu ile örtüşen ana kurala yer verildiği halde, sonraki bentlerde asıl işveren alt işveren ilişkisi düzenlenmiştir. Sonuç itibarı ile alt işverenin işyerinin asıl işverene ait işyerinden bağımsız olduğu sonucuna varılmıştır. YHGK, T. 6. 6. 2001, E. 2001/711, K. 2001/ 820. **ÇİL**, s. 61.

⁶⁵ **ÇİL**, s. 31.

başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır” hükmünü de içermektedir. Görüldüğü üzere işçilerin kıdem tazminatları, hizmet süreleri toplamı üzerinden hesaplanarak yapılacaktır. İlgili maddede işyerinin herhangi bir suretle başka bir işverene geçmesi düzenlendiğine göre alt işverenler arasında bir hukuki ilişkiye dayanmayan el değiştirmelerin de işyerinin devri çerçevesinde değerlendirilmesi ve dolayısıyla çözüme kavuşturulması gerekmektedir. Zira bu sorunun başka türlü çözümü de pek mümkün görünmemektedir. Nitekim, son alt işveren dahil olmak üzere her bir alt işverenin kendi dönemi ile sorumlu olduğu kabul edilirse, asıl işveren işyerinde kesintisiz olarak çalışmış olan işçinin kıdem tazminatı başta olmak üzere bütün işçilik alacaklarının ve haklarının bölünerek alt işverenlerden istenmesi gibi bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda asıl işveren açısından bütün süreler için ve son ücrete göre yapılması gerekli olan bir hesaplama ve sorumluluk ortaya çıkar. Bunun yanında alt işverenlerin ise asıl işverenden daha az bir sorumluluk içine girmeleri söz konusu olur. Ancak asıl işverenin sorumluluğunun, alt işverenlerin sorumluluğunu aşması söz konusu olamayacaktır. Sorumluluğun belirlenmesi açısından Yargıtay bir kararında; işçinin aralıksız olarak değişen alt işverenler işyerinde çalışması halinde ihbar tazminatının bütün süreye göre hesaplanmasının ve son alt işverenle birlikte asıl işverenin de sorumlu tutulması gerektiği sonucuna varılmıştır⁶⁶. Yargıtay bir başka kararında, son alt işverenin 1475 sayılı kanunun 14. Maddesi uyarınca tüm süre ve son ücrete göre hesaplanacak olan kıdem tazminatından, bir önceki alt işverenin ise çalıştırdığı dönem ve ücreti üzerinden belirlenmesi gereken kıdem tazminatından sorumlu olduğu hükmüne bağlamıştır⁶⁷.

Feshe bağlı haklar olan ihbar, kıdem tazminatı ile izin ücretleri bakımından son alt işveren önceki alt işverenlerde geçen hizmetler yönünden asıl işverenle birlikte sorumludur. Ancak davada önceki alt işverenler de davalı olarak gösterilmişse, bu alt işverenlerin sorumluluğu, kıdem tazminatı yönünden kendi dönemleri ve son ücret seviyesi ile sınırlı olmalıdır. Önceki alt işverenlerin bir kısmının davalı gösterilmesinde de sorumluluk aynı şekilde belirlenmelidir. Zira 1475 sayılı kanunun 14. Maddesinde, her bir alt işverenin kendinden önceki alt işveren döneminden sorumlu olması değil, sadece fesihte son işverenin tüm süreden sorumlu olması hali düzenlenmiştir. Bu durumda sondan bir önceki alt işverenin sorumluluğu da kendi çalıştırdığı süre ve son ücret sınırlamasına tabi olmalıdır⁶⁸.

b) Asıl İşverenin Sorumluluğu

1) Genel Olarak

Asıl işverenlerin işlerin tamamını, alt işverenlik sıfatı altında başka bir işverene devretme olanağı yoktur. Bundan dolayı mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işleri ya da teknolojik nedenlerden dolayı asıl işin belirli bir bölümünü başkasına veren kişi, asıl işveren olarak adlandırılmaktadır. Asıl işverenler, asıl işlerinin belirli bir bölümünü ya da yardımcı işlerini devrettiklerinden dolayı, işyerlerindeki kendi faaliyetlerine devam etmektedirler. Yani işçi

⁶⁶ Yargıtay 9. HD., T. 18.3.2004, E. 2003/15922, K. 2004/ 5455. **ÇİL**, s. 31.

⁶⁷ Yargıtay 9. HD., T. 12.9.2005, E. 2005/ 33890, K. 2005/ 29530. **ÇİL**, s. 32.

⁶⁸ **ÇİL**, s. 32.

çalıştırmaya devam ettiklerinden dolayı, alt işverenlere iş vermeleri nedeni ile bunların asıl işverenlik sıfatları etkilenmez.

Asıl işverenler, kendi işyerlerindeki belirli işlerin yapımını alt işverenlere devrettiklerinden dolayı, hem kendi işçilerinin hem de belirli şartlar altında alt işverenin işçilerinin hak ve alacaklarından sorumludurlar⁶⁹.

Alt işverenin kendi işçisi karşısında yüklenmiş sorumluluk noktasında asıl işverenle birlikte müteselsil sorumluluk içine sokulması, kanun koyucunun işçiler lehine duyduğu bir endişeden kaynaklanmaktadır⁷⁰. Genel itibarı ile

⁶⁹ ÇANKAYA, s. 23.

⁷⁰ Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde asıl işverenin sorumluluğu alt işverenin o işyeri ile ilgili doğan yükümlülükleri ile sınırlı olduğundan davalı T... İnşaat A.Ş'nin ihbar tazminatı ve ücretli izin alacağından işyeri devri söz konusu olmadığından ileride doğacak kıdem tazminatından 1475 sayılı Yasanın 14/2 maddesi gereğince sorumlu tutulması doğru olmaz. Mahkemece, dava konusu ihbar ve kıdem tazminatları ile izin alacağından davalı T... İnşaat A.Ş sorumlu tutulmamıştır. Karar bu yönüyle isabetlidir. Öte yandan davacının fazla çalışma ücretinden T... İnşaat A.Ş işyerinde çalışılan süreyle sınırlı olarak asıl işveren komundaki T... İnşaat A.Ş ile işveren birlikte sorumlu tutulmalıdır. Gerçekten davacının alt işveren tarafından bir başka işyerinde görevlendirildiği 06.01.2001 tarihi itibarıyla bu alacak doğmuş durumdadır ve feshe bağlı olmayan bu işçilik alacağını yasa uyarınca asıl işveren ile alt işveren müştereken müteselsilen üstlenmiş durumdadır. Mahkemece anılan dönemle ilgili olarak yasaya uygun şekilde karar verilmiştir. Bu açıdan davalılardan T... İnşaat A.Ş'nin tüm temyiz itirazları yerinde değildir. Davalılardan P... İnşaat A.Ş'nin temyizine gelince: Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, aşağıdaki bendlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir. Mahkemece davacı işçinin alt işverenin değişik işyerlerinde geçen çalışmalarına göre hesaplanan ihbar ve kıdem tazminatları ile izin alacağından alt işveren ile birlikte davalılardan P... İnşaat A.Ş müştereken müteselsilen sorumlu tutulmuştur. Kararı, davalılardan P... İnşaat A.Ş vekili ise, kendilerinin asıl işveren olduğu işyerinde davacı işçinin 16.01.2001-21.02.2001 tarihleri arasında yaklaşık bir ay çalıştığı halde başka işyerleri ve başka işverenler nezdinde geçen çalışmalardan sorumlu tutulmasının hatalı olduğu yönünde temyiz etmiştir. Somut olayda asıl işverenler arasında yapılmış bir işyeri devri bulunmamaktadır. Davacı işçi alt işverenin görevlendirmesi üzerine bir asıl işverene ait işyerinden alınmış ve başka bir asıl işveren nezdinde çalışmaya başlamıştır. Bu nedenle davalı P... İnşaat A.Ş sadece kendi işyerinde geçen çalışmalar sebebiyle doğan işçilik haklarından sorumlu tutulmalıdır. Davacının kıdem tazminatı ve izin alacağına hak kazanabilmesi için gereken bir yıllık çalışma şartı bu işyeri bakımından gerçekleşmemiştir. 1475 sayılı İş Kanununda asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumluluğuna gidilebilmesi için "o işyeri ile ilgili" bir yükümlülüğün doğmuş olması gerekir. Bu nedenle davalı P... İnşaat A.Ş'nin kıdem tazminatları ile izin alacağından sorumlu tutulması hatalı olmuştur. Davacının P... İnşaat A.Ş işyerinde çalıştığı süre dikkate alındığında 2 haftalık ücreti tutarında ihbar tazminatı talep hakkı bulunmaktadır. Diğer taraftan alt işverene bağlı çalışılan süre gözetildiğinde ihbar tazminatı tutarı 8 haftalık ücreti üzerinden hesaplanması gerekir. Böyle olunca davacının 8 hafta olarak hesaplanan ihbar tazminatının alt işveren tamamından, P... İnşaat A.Ş ise 2 haftalık kısmından birlikte sorumlu tutulmalıdır. Bu şekilde çözüme gidilmesi, ihbar önelinin bölünmezliğini zedeleyen bir durum değildir. Zira, işçinin ihbar öneli bölünmemiş sadece sorumluluğun asıl işveren ile alt işveren arasında paylaşılması uygulamasına gidilmiştir. Davalılardan P... İnşaat A.Ş'nin önceki asıl işverene ait işyerinde çalışılan dönem ile ilgili ücretten de sorumlu tutulması hatalı olmuştur. P... İnşaat A.Ş işyerinde çalışılan süreye göre hesaplanacak olan ücret alacağının anılan davalıdan tahsiline karar verilmelidir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2004/1126, K. 2004/11275, T. 11.5.2004, Kazancı İçtihat Bankası, E.T. 25.11.2011.

dar çerçeveli işlerde uğraşan, mali imkânları sınırlı olan alt işverenin işçilerinin işçilik haklarının zayıf olmaması için asıl işveren de alt işverenin sorumluluklarının yerine getirilmesine ortak edilmiştir⁷¹.

Alt işveren ile birlikte asıl işverenlerin de sorumlu tutulması, asıl işverenden alınan iş için çalıştırılan işçilerin haklarının güvence altına alınması açısından önem arz etmektedir. Çünkü alt işverenlerin yükledikleri işler, genellikle geçici ve belirli süreli olan işlerdir. Bu kimseler, asıl işverenlerden aldıkları işi bitirdikten hemen sonra başka işverenlerden iş almaktadırlar. Alt işverenlerin asıl işverenlere nazaran ekonomik yönden daha zayıf konumda olmaları nedeniyle, sadece bu işte çalışan işçilerin haklarının tehlikeye düşmesini engellemek amacıyla, asıl işin bir bölümünün yapılmasından dolayı menfaat elde eden asıl işverenlerin de sorumluluğu öngörülmüştür. Asıl işverenlerin, alt işveren ile birlikte sorumluluğunun doğması iki yönden önem taşımaktadır⁷². Asıl işverenlerin sorumluluğunun öngörülmesi, öncelikle işçilerin haklarının güvence altına alınmaktadır. Ayrıca asıl işverenler, asıl işin bir bölümünü alt işverenlere verirken, bu kişi ya da kurumların özellik, nitelik ve liyakatlerinde daha dikkatli ve özenli davranmakta, bir yandan kendi sorumluluklarının doğmaması için her şeyi yapmakta, diğer taraftan da dolaylı olarak işçilerin haklarının güvence altına alınmasına yardımcı olmaktadır.

2) Asıl İşverenin Sorumluluğunun Şartları

a. Alt işverene iş verilmiş olmalıdır

Asıl işverenler tarafından, teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirdiğinden asıl işin bir bölümü veya mal ya da hizmet üretimine yardımcı olması açısından yardımcı işler, alt işverene verilmiş olmalıdır. Asıl işverenlerden iş alan kimselerin tamamı alt işverenden değildir. Bundan dolayı asıl işverenin de alt işveren ile birlikte sorumluluğunun doğması açısından, öncelikle alt işveren sıfatına sahip olan bir kişi ya da kurum olmalıdır. Kısacası özetlemek gerekirse, alt işveren işçilerinin işçilik haklarından asıl işverenin sorumlu tutulabilmesi için, asıl işveren ile alt işveren arasında geçerli olarak kurulmuş ve sürdürülmüş olan geçerli bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı bulunmalıdır⁷³. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçerli bir şekilde kurulabilmesi için gerekli şartlar, yukarıda ayrıntılı bir şekilde izah edildi.

b. Asıl işverenden alınan işte, alt işverenin işçi çalıştırıyor olması gerekir

Alt işveren işçisinin sadece asıl işverenden alınan işte çalışıyor olması gereklidir. Bunun yanında alt işverenin, asıl işverenden aldığı iş için çalıştırdığı işçilerinin tamamının, sadece bu iş için çalışıyor olması gerekmemektedir⁷⁴. Ancak böyle bir durumda asıl işverenin sorumluluğu, münhasıran çalışan işçilere karşı olup, diğer işçilere karşı herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır. Örneğin X işverenin asıl işin bir bölümünü yapmak için iş üstlenen ve alt işveren sıfatına sahip olan Y, işçilerinin bir bölümünü sadece X işverenin den aldığı işin çalıştırıp, bir bölümünü de değişmeli olarak hem bu işte hem de

⁷¹ **TURAN**, Kamil, İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara-1990, s. 256.

⁷² **CANBOLAT**, s. 65.

⁷³ **NARMANLIOĞLU**, s. 64.

⁷⁴ **CANBOLAT**, s. 69-70.

diğer işverenlerden aldığı işte çalıştırıyor olabilir. Bu durumda X işverenin Y alt işvereni ile birlikte sorumluluğu, münhasıran kendi işyerinde çalışan işçiler açısından söz konusu olur. Dolayısıyla hem X işverenin işyerinde çalışan hem de başka işverenlerin işyerlerinde çalışan işçilerin hak ve alacaklarının temin edilmesi noktasında, asıl işveren sıfatını haiz olan X'in herhangi bir sorumluluğu olmayacaktır.

c. Alt işverenin ödemekle yükümlü olduğu işçilik haklarının doğmuş fakat ödenmemiş olması gerekir

Alt işveren işçilerinin haklarının normal olarak muhatabı alt işverendir. Bundan dolayı aralarındaki iş sözleşmesinden kaynaklanan borçların ifası da, alt işverene düşer⁷⁵. Alt işveren, iş sözleşmesi gereğince üzerine düşen yükümlülüğü ifa etmemiş, yani işçilerinin alacaklarını vermemiş olabilir. Bu gibi durumlarda, haklarını elde etmekte zorluk yaşayan işçi, aralarında herhangi bir iş sözleşmesi olmadığı halde, asıl işverene karşı işçilik alacaklarının ödenmesi için talepte bulunabilir. Münhasıran asıl işverenden alınan işte çalışan işverenin işçisine karşı, asıl işverenin alt işveren ile birlikte sorumlu tutulabilmesi için, işçinin bu işte çalışmasından kaynaklanan bir talebinin olması gerekmektedir.

3) Asıl İşverenin Sorumluluğunun Kapsamı⁷⁶

İş Kanununun 2. maddesinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin sınırları belirtilmiştir. Böyle bir ilişkinin kurulup kurulamaması, doğal olarak asıl işverenin sorumluluğunun belirlenmesinde önem taşıyacaktır. Kanun hükmüne genel olarak bakıldığında, asıl işverenin sorumluluğunun sınırlandığı görülmektedir. Zira bu ilişkinin mevcudiyeti için, asıl işin bir bölümünde iş alınması veya mal ya da hizmet üretimine ilişkin yardımcı bir işin ifa edilmesi üzerine tarafların anlaşmaları gerekmektedir. Bundan dolayı asıl işin bir bölümünü değil de tamamen kendisini oluşturan işlerin ifa edilmesi sonucunda asıl işveren-alt işveren ilişkisi oluşmamakta, bunlardan bağımsız bir asıl işveren ortaya çıkmaktadır. Örneğin fabrika binasının onarımını üstlenen kişi alt işveren olarak kabul edilemez⁷⁷.

İş Kanununun 2. Maddesinde asıl işverenin sorumluluğu şu şekilde hüküm altına alınmıştır: *“Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur”*. Asıl işverenin münhasıran kendi işi için çalışan alt işverenin işçilerine karşı alt işveren ile birlikte sorumluluğu, çok açık bir şekilde Kanun, iş sözleşmesi ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülükler ile sınırlandırılmıştır⁷⁸. Bundan dolayı alt işverenin işçilerinin başka sözleşme ya da kanunlardan doğan haklarından, asıl işverenin sorum-

⁷⁵ **NARMANLIOĞLU**, s. 65.

⁷⁶ Sorumluluğun sınırları konusunda bkz. **BOZKURT**, Yüksel/ **ARMAĞAN**, Ebru, Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisinde Sorumluluk ve Sınırları, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart-2008, s. 47- 55.

⁷⁷ **ÇELİK**, s. 51.

⁷⁸ **NARMANLIOĞLU**, s. 65.

luluğu söz konusu değildir. Dolayısıyla bu haklar ile alakalı asıl işverenden talepte bulunma imkânı da bulunmamaktadır.

Asıl işveren alt işveren ilişkisinde birlikte sorumluluktan söz edilebilmesi için, işçilik alacağının bu ilişkinin hüküm sürdüğü dönemler içerisinde doğmuş olması gerekmektedir. Zira bu ilişkinin kurulmasından önce işçinin alt işverenin bir başka işyerinde yapmış olduğu çalışmalardan asıl işverenin sorumluluğu düzenlenemez. Bu durum, alt işveren işçilerinin sadece asıl işverenden alınan işte çalıştırılması koşulunun bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. İşçinin asıl işveren ile alt işveren arasındaki ilişkinin kurulmasından önce alt işverenin diğer bir işyerinde geçen çalışmaları, alt işveren yönünden bir bütün olarak değerlendirilebilecekse de, asıl işverenin sorumluluğu asıl işveren alt işveren ilişkisinin hüküm sürdüğü dönemle sınırlıdır. Çünkü asıl işveren açısından işyeri devri ya da hizmet akdi devrinden söz edilemez. O halde kıdem tazminatı yönünden alt işverenin sorumluluğu daha fazla olmakla birlikte, asıl işveren sadece alt işverene verilen iş kapsamında işçinin çalıştığı süre ile sınırlı olacaktır. Asıl işverenin sorumluluğunu gerektiren ihbar oneli veya tazminatı hesabında işçinin alt işverenin başka işyerinde geçirdiği süreler gözetilmeyecektir. İzin hakkı bakımından da asıl işverenin sorumluluğunun belirlenmesi için işçinin asıl işveren alt işveren ilişkisi kapsamında çalışmaya başladığı tarih esas alınmalıdır. Örneğin iş sözleşmesinin feshi halinde ortaya çıkan kullandırılmayan izin ücretinden sorumluluğun asıl işveren yönünden doğması için asıl işverenden alınan işte en az bir yıl süreyle çalışılmış olması gerekir⁷⁹.

Alt işverenin, işçilerine karşı ileri sürebileceği itiraz ve def-ileri, yine bu işçilere karşı asıl işveren de ileri sürebilecektir. Örneğin, alt işverenin işçisinin, münhasıran asıl işverenin işi için çalışmasından kaynaklanan ve fakat zamanaşımına uğrayan bir alacak asıl işverenden talep edildiği takdirde, asıl işveren buna karşı zamanaşımı defini ileri sürebilecektir⁸⁰. Böyle bir alacak, gayet tabii olarak hem asıl işverene hem de alt işverene karşı ileri sürülmüş olabilir. Bu durumda, işverenlerden birinin zamanaşımı def-ini ileri sürmesi, diğer açısından da geçerli olmayacaktır. Diğer işverenin de zamanaşımı def-ini ileri sürmesi gerekmektedir. Bundan dolayı böyle bir durumda talep, söz konusu alacak için zamanaşımı def-inde bulunan işveren açısından reddedilecektir. Ancak bu talep, diğer işveren açısından, zamanaşımı def-inde bulunulmadığından dolayı kabul edilecektir. İşverenler tarafından yapılan savunma her zaman def-i niteliğinde olmayabilir. İlgili savunma "itiraz" niteliğinde ise, her iki işveren açısından sonuç doğuracaktır. Çünkü itiraz savunması, def-iden farklı olarak, kamu düzenine ilişkindir. Bundan dolayı, örneğin talep edilen alacağın aslında hiç doğmadığı şeklinde bir savunma, bu nitelikte bir itiraz olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla işverenlerden birinin ileri sürmüş olduğu bu savunma, her iki işveren açısından da sonuç doğuracaktır.

Asıl işverenin sorumluluğunun devam etmesi için, işyerinin tümünden başka bir işverene devredilmemesi gerekmektedir. Dolayısıyla asıl işveren-alt işveren arasındaki müteselsil sorumluluğun devam etmesi için, işverenin işye-

⁷⁹ ÇİL, s. 34.

⁸⁰ CANBOLAT, s. 72-73.

rindeki işin bütününe başka bir işverene devretmemesi ve işyerinde işçi çalıştırmak sureti ile asıl işveren konumunda kalması gerekir⁸¹.

Alt işverenlik sıfatının kazanılması bakımından, işçilerin sadece o işyerine mahsus ve özgülenmiş olarak çalışmaları gerektiği yukarıda ifade edilmişti. Bundan dolayı işçilerin alt işverenden olan işçilik hakları bakımından asıl işveren de alt işveren ile birlikte müteselsil sorumludur⁸². Ancak asıl işverenin alt işverenin işçilerine karşı sorumluluğu, kendisinden alınan işte edinilmiş olan işçilik hakları ile sınırlıdır⁸³. Yani işçinin daha önce çalıştığı bir yerdeki işçilik hakları ile alakalı asıl işverenin sorumluluğu söz konusu değildir. Örneğin 2 yıldır (X) işverenin yanında çalışan işçi (İ), haklarını tam ve düzenli alamadığından dolayı işten çıkmış ve başka bir işveren olan (Y)'nin yanında çalışmaya başlamıştır. İşçi (İ)'nin daha önceki işçilik alacakları, yine asıl işveren konumunda bulunan (Y)'nin yanında çalıştığı işten kaynaklanmadığından dolayı, (Y)'nin sorumluluğu söz konusu değildir.

Alt işverenler, asıl işverenin işinin bir bölümü ile alakalı üstlenmiş oldukları işin bir bölümünü başka alt işverene devredebilirler. Yukarıda ayrıntılı bir şekilde sayılan kanuni şartların varlığı halinde, bu kimselerin de alt işveren sayılmalarına hukuken herhangi bir engel bulunmamaktadır. Bu tip durumlarda zincirleme asıl işveren-alt işveren ilişkisi karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla her işveren, kendinden sonraki alt işverenlerin işçilerine karşı ve sadece devrettiği iş dolayısıyla sorumludur. Bunun yanında sonraki işverenlerin önceki işverenlerin işçilerine karşı herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır⁸⁴.

Asıl işveren ile alt işveren yaptıkları sözleşmede, alınan işlerin sadece alt işveren tarafından yapılmasını da kararlaştırmış olabilirler. Buna rağmen alt işverenlerin, üstlendikleri işin belirli bir bölümünü başka alt işverenlere yaptırmaları halinde bile, asıl işverenlerin sorumlulukları, bu alt işverenlerin işçilerine karşı devam etmektedir. Tarafların bu konuda anlaşmış olmaları, asıl işverenin sorumluluğunu etkilemez. Zira asıl işverenin alt işveren ile birlikte alt işverenin işçilerine karşı sorumluluğu kanundan kaynaklanmakta ve emredici niteliktedir. Bundan dolayı tarafların iradeleri ile ortadan kaldırılmaları söz konusu değildir. Sözleşmedeki hüküm, sadece tarafların kendi iç ilişkilerinde önem arz etmektedir.

4) Asıl İşverenin, Alt İşveren ile Olan İlişkisinden Kaynaklanan Sorumluluğunun Özellikleri

a. Asıl işverenin sorumluluğu, hukuki bir sorumluluktur

İşverenler, kanundan veya sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmedikleri takdirde, hem hukuki hem cezai hem de bir takım idari tedbir ve müeyyidelerle karşılaşabilirler. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin var olduğu durumlarda ise, asıl işverenin cezai veya idari müeyyidelerle karşı karşıya kalması söz konusu değildir. Yani asıl işverenin sadece hukuki sorumlu-

⁸¹ Bu konu hakkında Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin vermiş olduğu karar bulunmaktadır. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, T. 11.5.2001, E. 2001/19, K. 2001/3691, **ÇELİK**, İş Hukuku, s. 52.

⁸² **GÜZEL**, Ali, Alt İşveren Uygulamasının Endüstri İlişkileri Sistemine Etkileri, Çimento İşveren Dergisi, Eylül-1993, s. 8.

⁸³ **AKYİĞİT**, s. 72.

⁸⁴ **CANBOLAT**, s. 74.

luğu söz konusu olabilir⁸⁵. Bunun nedeni ise alt işverenlik ilişkisini düzenleyen İş Kanununun 2. Maddesidir. Zira ilgili maddede asıl işverenin sorumluluğu, sadece işçilere karşı olmak üzere hüküm altına alınmıştır. Bunun yanında, alt işverenin kanundan veya sözleşmeden doğan yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde, hukuki, cezai ve idari müeyyidelerle karşı karşıya gelmesi mümkündür. Sonuç itibari ile asıl işverenin sorumluluğu sadece hukuki olup, hasıl olan işçilik alacaklarının ödetilmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır.

b. Asıl işverenin sorumluluğu, mutlak ve kusursuz bir sorumluluktur

Bir kişinin ya da kurumun yanlış davranışlarından dolayı başka birinin sorumlu tutulması, kusursuz sorumluluk halini oluşturmaktadır. Kanun koyucu işçilerle hiçbir hukuki bağı bulunmayan asıl işvereni, sadece asıl işveren-alt işveren ilişkisinden dolayı sorumlu tutmuş, sorumluluğun doğması için kusur şartını aramamıştır. Tabii ki, asıl işverenin, alt işverenin işçilerinin alacaklarını ödemesi karşısında alt işverene rücu hakkının bulunması, bu durumu gerçek anlamda kusursuz sorumluluktan ayırmaktadır.

c. Asıl işverenin sorumluluğu müteselsil bir sorumluktur

Alt işverenin, kendi işçilerine karşı sorumluluklarını yerine getirmemesi, yerini paylaştığı asıl işvereni de kanunen sorumlu kılmaktadır. Kanunda başka hiçbir kayıt veya şarta bağlı olmayan asıl işveren-alt işveren ilişkisinden kaynaklanan sorumluluğun, müteselsil sorumluluk olduğu hem doktrinde hem de yargı kararlarında tereddütsüz bir şekilde kabul edilmektedir⁸⁶.

d. Asıl işverenin sorumluluğu bağımsız bir sorumluluk değildir

Asıl işverenin sorumluluğu, alt işverenin sorumluluğuna bağlı bir sorumluluktur. Buna göre alt işverenin sorumluluğu doğmadığı takdirde, asıl işverenin sorumluluğundan da bahsetmek mümkün değildir. Dolayısıyla asıl işverenin sorumluluğu, kendisine iş verdiği alt işverenin işçilerine karşı sorumluluğunun ortaya çıkması halinde gündeme gelebilecektir. Gerçekten de, asıl işverenle alt işveren için kanunda öngörülen birlikte sorumluluğa yol açabilecek işçilik haklarına öncelikle alt işverenin muhatap olması gerekmektedir. Bundan dolayı, asıl işveren ile birlikte alt işverenin müteselsil sorumluluğunun doğması için, alt işverenin sorumluluğu ortaya çıkmalıdır⁸⁷.

V. ASIL İŞVERENİN ALT İŞVERENE RÜCU

Kanun koyucu, işçilerin haklarını güvence altına almak için asıl işvereni de alt işveren ile birlikte sorumlu tutmuştur. Buna göre alt işverenin, sadece alt işverenden alınan işte çalışan işçileri, bu işte çalışmalarından dolayı kendi işverenlerinden (alt işverenden) isteyebilecekleri bütün haklarını, doğrudan asıl işverenden de isteyebilirler⁸⁸. Ancak unutulmamalıdır ki, bu işçilerin işverenleri, alt işverenlerdir. Bundan dolayı da sorumluluk esas itibari ile onlara aittir.

⁸⁵ NARMANLIOĞLU, s. 69.

⁸⁶ NARMANLIOĞLU, s. 69.

⁸⁷ NARMANLIOĞLU, s. 70.

⁸⁸ CANBOLAT, s. 75.

Esas sorumluluk alt işverene ait olduğundan dolayı, asıl işverenler, alt işverenin işçilerine ödeme yaptıkları takdirde, alt işverene rücu edebileceklerdir.

İşçi asıl işveren ile alt işverenlerden birinden tahsil ettiği işçilik alacağını diğerinden talep edemeyecektir. Asıl işverenin ödemek zorunda kaldığı tutarlar için alt işverene rücu etmesi mümkündür⁸⁹. Asıl işveren ile alt işveren arasındaki rücu ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlıklar iş mahkemeleri yerine, miktar ve değere göre asliye hukuk veya sulh hukuk mahkemelerinde görülmelidir⁹⁰.

SONUÇ

Teknolojinin çok hızlı bir şekilde ilerlemesi sonucunda işverenler, belli noktada yoğunlaşmakta ve uzmanlaşmaya gitmektedirler. Bununla birlikte, her işverenin farklı bir alanda uzmanlaşması sonucunda, işverenler uzmanlık alanları dışında kalan işleri başka işverenlere yaptırma yoluna gitmektedirler. İşyerinde alt işverene iş verilmesi çalışma hayatının gereksinimlerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır

İş sözleşmesi kapsamında işverenler ile işçilerin birbirlerine karşı çeşitli sorumlulukları vardır. Asıl işverenin kendi işçisine, alt işverenin de kendi işçisine karşı aralarındaki iş sözleşmesinden ve kanundan kaynaklanan sorumlulukları bulunmaktadır. Kanun koyucu asıl işverenle alt işverenin işçileri arasında herhangi bir sözleşmesel ilişki bulunmamasına rağmen, alt işverenin asıl işverene oranla ekonomik bakımdan güçsüz durumda olmasını gözeterek alt işverenin işçilerinin haklarını korumak amacıyla, asıl işvereni alt işverenle müteselsil olarak işçilere karşı sorumlu tutmuştur.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için, asıl işin bir bölümünde, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik uzmanlık gerektiren işin var olması gerekmektedir. Dolayısıyla işletmenin ve işin gereği ile teknolojik uzmanlık gerektiren bir iş olmadığı takdirde, bu ilişkinin kurulması mümkün değildir. Oldukça soyut ifadelerin kullanılmasının yanında, kanun metninde geçen “ile” sözcüğünden ne anlaşılması gerektiği hususu tartışmalıdır. Bizim de kendilerine katıldığımız bazı yazarlar bu sözcük ile ölçüt bütünlüğünün sağlandığını ileri sürerlerken, bazıları tarafından da bu sözcüğün “veya” anlamında anlaşılması gerektiği ifade edilmiştir. Aksi görüşler olmakla birlikte, Yargıtay kararlarında da kanun metninde geçen “ile” sözcüğünün ölçüt bütünlüğü çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği açıkça belirtilmiştir.

Asıl işveren ile alt işveren hakkında birlikte-müteselsil sorumluluk hükümlerinin uygulanabilmesi için, alt işverenin işçilerinin sadece asıl işverenin işyerinde çalışıyor olması gerekmektedir. Yani alt işveren, işçilerini değiştirmek sureti ile başka işverenlere ait işyerlerinde çalıştırdığı takdirde, müteselsil sorumluluk söz konusu olmaz. Ancak bizim de katıldığımız hakim görüş, alt işverenin bazı işçilerini ilgili işyerinde çalıştırıyor olması birlikte-müteselsil sorumluluğun doğması açısından yeter olup bu alt işverenin iş yaptığı başka işyerleri arasında diğer işçilerini değiştirerek çalıştırması bu işyerindeki sorumluluğunu ortadan kaldırmayacağı yönündedir. Bunun yanında alt işveren diğer işçilerini de almış olduğu işte çalıştırabilir. Ancak alt işverenlik ilişkisi, sadece asıl işverenin işçileri açısından söz konusu olur.

⁸⁹ **ÇİL**, s. 30.

⁹⁰ Yargıtay 9. HD, T. 30. 6. 2005, E. 2005/ 20287, K. 2005/ 23352. **ÇİL**, s. 30.

Asıl işveren ile alt işverenin müteselsil sorumluluklarının doğması açısından, bunların arasındaki sözleşmenin hukuki niteliği önem arz etmemektedir. Müteselsil sorumluluğun doğması açısından önemli olan, asıl işverene ait olan bir işin alt işveren tarafından yapılmasının sağlanmasıdır. Zira asıl işveren ile alt işveren arasındaki hukuki ilişki, Borçlar Kanununun 356. Maddesinde düzenlenen istisna akdi çeşitleri olabileceği gibi, bu ilişkinin kira ya da taşıma sözleşmelerine dayanması da söz konusu olabilir. Taraflar arasında yapılan bu sözleşmenin önemi, asıl işveren ile alt işverenin birbirlerine karşı hak ve borçlarının belirlenmesinde kendisini hissettirecektir. Zira tarafların birbirlerine karşı ileri sürebilecekleri taleplerin konusu, aralarındaki sözleşme hükümlerine göre belirlenecektir. Bundan dolayı, asıl işverenle alt işveren arasında yapılan sözleşmede, münhasıran asıl işverenin işi için çalışan işçilere karşı asıl işverenlerin sorumlu olmayacakları ve dahi her türlü sorumluluğun alt işverene ait olacağı hükmü yer alsa bile, işçiler hak ve alacaklarını elde etmek için asıl işverenlere başvurabilirler.

İşyerinde alt işverenlere karşı bağımlı olarak çalışan işçilerin, iş sözleşmesi ya da mevzuattan kaynaklanan her türlü haklarının yerine getirilmesinden doğrudan alt işverenlerin sorumluluğu söz konusudur. Ücret, kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin hakkı gibi işçilik haklarının tam olarak yerine getirilmediği bütün durumlarda, alt işverenler işçiler tarafından dava edilebilir.

Alt işveren ile birlikte asıl işverenlerin de sorumlu tutulması, asıl işverenden alınan iş için çalıştırılan işçilerin haklarının güvence altına alınması açısından önem arz etmektedir. Çünkü alt işverenlerin yükledikleri işler, genellikle geçici ve belirli süreli olan işlerdir. Bu kimseler, asıl işverenlerden aldıkları işi bitirdikten hemen sonra başka işverenlerden iş almaktadırlar. Alt işverenlerin asıl işverenlere nazaran ekonomik yönden daha zayıf konumda olmaları nedeniyle, sadece bu işte çalışan işçilerin haklarının tehlikeye düşmesini engellemek amacıyla, asıl işin bir bölümünün yapılmasından dolayı menfaat elde eden asıl işverenlerin de sorumluluğu öngörülmüştür. Asıl işverenlerin, alt işveren ile birlikte sorumlu tutulması iki yönden önem taşımaktadır. Asıl işverenlerin sorumluluğunun öngörülmesi, öncelikle işçilerin haklarının güvence altına alınmaktadır. Ayrıca asıl işverenler, asıl işin bir bölümünü alt işverenlere verirken, bu kişi ya da kurumların özellik, nitelik ve liyakatlerinde daha dikkatli ve özenli davranmakta, bir yandan kendi sorumluluklarının doğmaması için her şeyi yapmakta, diğer taraftan da dolaylı olarak işçilerin haklarının güvence altına alınmasına yardımcı olmaktadır.

Asıl işverenin sorumlu tutulabilmesi için: öncelikle alt işverene iş verilmiş olmalıdır. Bunun yanında asıl işverenden alınan işte, alt işverenin işçi çalıştırıyor olması gerekir. Son olarak ise, alt işverenin ödemekle yükümlü olduğu işçilik haklarının doğmuş fakat ödenmemiş olması gerekir.

Kanun koyucu, işçilerin haklarını güvence altına almak için asıl işvereni de alt işveren ile birlikte sorumlu tutmuştur. Buna göre alt işverenin, sadece alt işverenden alınan işte çalışan işçileri, bu işte çalışmalarından dolayı kendi işverenlerinden (alt işverenden) isteyebilecekleri bütün haklarını, doğrudan asıl işverenden de isteyebilirler. Ancak unutulmamalıdır ki, bu işçilerin işverenleri, alt işverenlerdir. Bundan dolayı da sorumluluk esas itibarı ile onlara aittir. Esas sorumluluk alt işverene ait olduğundan dolayı, asıl işverenler, alt işverenin işçilerine ödeme yaptıkları takdirde, alt işverene rücu edebileceklerdir.

Alt işverenlerin değişmesi ve işçinin yeni alt işverenlerin bünyesinde çalışmaya devam etmesi hali de söz konusu olabilir. 4857 sayılı İş Kanununun 6.

Maddesinde, işyerinin tamamının veya bir bölümünün hukuki bir işleme dayalı olarak devredilebileceği öngörülmüştür. 1475 sayılı İş Kanununun 14. Maddesi: “İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır” hükmünü de içermektedir. Görüldüğü üzere işçilerin kıdem tazminatları, hizmet süreleri toplamı üzerinden hesaplanarak yapılacaktır. İlgili maddede işyerinin herhangi bir suretle başka bir işverene geçmesi düzenlendiğine göre alt işverenler arasında bir hukuki ilişkiye dayanmayan el değiştirmelerin de işyerinin devri çerçevesinde değerlendirilmesi ve dolayısıyla çözüme kavuşturulması gerekmektedir.

Feshe bağlı haklar olan ihbar, kıdem tazminatı ile izin ücretleri bakımından son alt işveren önceki alt işverenlerde geçen hizmetler yönünden asıl işverenle birlikte sorumludur. 1475 sayılı kanunun 14. Maddesinde, her bir alt işverenin kendinden önceki alt işveren döneminden sorumlu olması değil, sadece fesihle son işverenin tüm süreden sorumlu olması hali düzenlenmiştir. Bu durumda sondan bir önceki alt işverenin sorumluluğu da kendi çalıştırdığı süre ve son ücret sınırlamasına tabi olmalıdır.

Asıl işveren alt işveren ilişkisinde birlikte sorumluluktan söz edilebilmesi için, işçilik alacağının bu ilişkinin hüküm sürdüğü dönemler içerisinde doğmuş olması gerekmektedir. Zira bu ilişkinin kurulmasından önce işçinin alt işverenin bir başka işyerinde yapmış olduğu çalışmalardan asıl işverenin sorumluluğu düzenlenemez. O halde kıdem tazminatı yönünden alt işverenin sorumluluğu daha fazla olmakla birlikte, asıl işveren sadece alt işverene verilen iş kapsamında işçinin çalıştığı süre ile sınırlı olacaktır. Asıl işverenin sorumluluğunu gerektiren ihbar öneli veya tazminatı hesabında işçinin alt işverenin başka işyerinde geçirdiği süreler gözetilmeyecektir. İzin hakkı bakımından da asıl işverenin sorumluluğunun belirlenmesi için işçinin asıl işveren alt işveren ilişkisi kapsamında çalışmaya başladığı tarih esas alınmalıdır. Örneğin iş sözleşmesinin feshi halinde ortaya çıkan kullandırılmayan izin ücretinden sorumluluğun asıl işveren yönünden doğması için asıl işverenden alınan işte en az bir yıl süreyle çalışılmış olması gerekir.

KAYNAKÇA

- AKYİĞİT, Ercan: İş Hukuku, 4. Baskı, Ankara-2005.
- ARSLANOĞLU, M. Anıl: İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler, Legal, İstanbul-2005.
- AYDEMİR, Murtaza: Türk Hukukunda İşveren, İşveren Vekili ve Alt İşveren Kavramları, İstanbul-1993.
- BOZKURT, Yüksel/ARMAĞAN, Ebru: Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisinde Sorumluluk ve Sınırları, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart- 2008.
- CANBOLAT, Talat: Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, İstanbul-1992.
- CENTEL, Tankut: Alt İşverene İlişkin İş Kanunundaki Son Değişiklik, Sicil, S. 10.
- ÇANKAYA, O. Güven: Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı, Uygulamada Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Bazı Sorunlar, Aydın ÖZKUL’a Armağan, Kamu-İş, 2002.

- ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri, 23. Baskı, İstanbul- 2010.
- ÇİL, Şahin: İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri Sempozyumu, Kadir Has Üniversitesi Hukuk fakültesi, Uygulamaya Yansıyan Yönüyle Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, İstanbul-2009.
- DEMİR, Fevzi: İş Hukuku ve Uygulaması, 5. Baskı, İzmir-2009.
- DEMİRCİOĞLU, Murat/
TANKUT, Centel: İş Hukuku, 9. Baskı, İstanbul-2003.
- EKONOMİ, Münir: 4857 Sayılı İş Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Sayısal Esneklik, Sicil, S. 12. (İş Kanunu)
- EKONOMİ, Münir: Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi, Legal Vefa Toplantıları (II) Prof. Dr. Nuri ÇELİK'e Saygı. (Alt İşveren)
- ESENER, Turhan: İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara-1978.
- EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/DEVRİM, Ulucan: Bireysel İş Hukuku, 3. Baskı, İstanbul-2006.
- GÖKTAŞ, Seracettin: Alt İşverenlik Uygulamasının Bazı Önemli Sorunları, Sicil, S. 12.
- GÜNAY, Cevdet İlhan: İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara-2004.
- GÜZEL, Ali: İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi, Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri, İş Müfettişleri Derneği, Panel Notları.
- GÜZEL, Ali: İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları, Çalışma ve Toplum, 2004/1.
- GÜZEL, Ali: Alt İşveren Uygulamasının Endüstri İlişkileri Sistemine Etkileri, Çimento İşveren Dergisi, Eylül-1993.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi: İş Hukuku, Ankara-2008.
- NARMANLIOĞLU, Ünal: Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinden Doğan Sorumluluklar, Legal Vefa Toplantıları (II) Prof. Dr. Nuri ÇELİK'e Saygı.
- SOYER, Polat: 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi Kurulması ve Sonuçları, Sicil 1.
- SÜZEK, Sarper: Alt İşveren İlişkisinin Kurulması, Legal İş Hukuku Dergisi, 2010/25.
- ŞAFAK, Can: 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Alt İşveren Meselesi, www.kristalis.org.tr/aa_alt_isveren.pdf.
- ŞAHLANAN, Fevzi: İntes Çözüm arama Konferansı, Ankara-2004.
- ŞEN, Sabahattin: Alt İşverenlik ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Bırakılması, Çalışma ve Toplum, S. 10.
- TAŞKENT, Savaş: Alt İşveren, Legal İş Hukuku Dergisi, 2004/2.
- TEZEL, Şevket: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku El Kitabı, Ankara-2007.
- TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 3. Baskı, İstanbul-2003.
- TURAN, Kamil: İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara-1990.
- YENİSEY/ Kübra: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul-2007.

