

İŞVERENİN ALT İŞVERENİN İŞÇİLERİ ÜZERİNDEKİ KORUMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN DEĞERLENDİRİLMESİ

Uzman Deniz Boz Eravcı¹

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

- ❖ Asıl İşveren,
- ❖ Alt İşveren,
- ❖ Muvazaa Sorunu,
- ❖ İş Sağlığı ve Güvenliği

İş Hukukuna ilişkin düzenlemeler esas olarak işçinin korunmasına yönelik olarak gerçekleştirilir. İşçinin korunmasına yönelik olmasının en büyük nedeni, işçinin işverene hem ekonomi hem de kişisel yönden sözleşmesi ile bağımlı olmasıdır. İşçinin sadakat borcunun bir karşılığı olarak işveren işçiyi korumak ve gözetmekle yükümlü tutulmuştur. Bu koruma ve gözetme kavramı, alt işveren işçileri için de genişletilebilir bir kavramdır. Asıl işveren ve alt işveren işçileri arasında sözleşme anlamında bir bağ bulunmaz ancak alt işveren işçilerinin iş görme ediminin alacaklısı asıl işveren olduğundan, koruma yükümlülüğü bu çerçevede genişletilmelidir. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işverenin koruma yükümlülüğünü alt işverenlik bağlamında da ele almıştır. Bu çalışmada alt işverenlik ilişkisinin hangi durumlarda kurulabildiği, alt işverenlik sözleşmesinin gerektirdiği koşullar ve muvazaa sorunu ayrıntılı şekilde incelenerek, işverenlerin alt işveren işçileri üzerindeki koruma yükümlülükleri mevzuat çerçevesinde değerlendirilmiştir.

ASSESSMENT OF EMPLOYER'S PROTECTION OBLIGATION ON WORKERS OF SUBCONTRACTORS

Deniz Boz Eravcı

ABSTRACT

Regulations on Labor Law are mainly made for the protection of the worker. The biggest reason for the protection of the worker is that the worker is dependent on the employer in terms of both economy and personal aspects. As a counterpart to the loyalty debt of the worker, the employer is obliged to protect and protect the worker. This concept of protection and surveillance is an extensible concept for subcontractor workers. There is no contractual link between the primary employer and subcontractor workers, but since the creditor of the subcontractor workers' performance is the main employer, the obligation to protect should be expanded within this framework. As a matter of fact, the Labor Law No. 4857 and the Occupational Health and Safety Law No. 6331 also addressed the employer's protection obligation in the subcontracting status. In this study, the conditions under which the subcontracting relationship can be established, the conditions required by the subcontracting agreement and the problem of collusion are examined in detail, and the protection obligations of the employers on the subcontractor workers are evaluated within the framework of the legislation.

Keywords:

- ❖ Primary Employer,
- ❖ Subcontractor,
- ❖ Collusion Problem,
- ❖ Occupational Health and Safety

¹ Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, denizbozdb@gmail.com

1. GİRİŞ

Teknolojik gelişmeler ve üretim yöntemlerinin değişmesi, bazı mal ve hizmetlerin üretimindeki uzmanlık alanlarını genişletmiştir. İşverenler, üretim çeşitlilikleri nedeni ile yürüttükleri işin teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bölümlerini başka bir işverene yani alt işverene vermek isteyebilirler. Mevzuatımızda alt işverenlik ilişkisine yönelik düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili yönetmelikler ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda ele alınmış ve alt işverenlik ilişkisinin kurulması belirli şartlara bağlanmıştır. Bu şartların sağlanması ile alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olarak kurulması engellenerek işçilerin korunması amaçlanmıştır.

İşverenin işçisini koruma yükümlülüğünün hukuki çerçevesi alt işveren işçileri için de uygulanabilir bir kavramdır ki bu hususta çeşitli düzenlemeleri de mevcuttur. İşverenlerin alt işveren işçilerine yönelik olarak hem sözleşmeden hem mevzuattan hem de alt toplu iş sözleşmesinden kaynaklı yükümlülükleri bulunmaktadır. Asıl işveren ile alt işveren arasında iş sözleşmesinden doğan herhangi bir bağ bulunmamaktadır. Ancak kanun koyucu, asıl işverenin işyerinde çalışan alt işveren işçilerinin haklarının korunması amacı ile asıl işvereni alt işverenle birlikte alt işveren işçilerine karşı sorumlu tutmuştur. İşverenin alt işveren işçileri üzerindeki yükümlülükleri çalışanların iş sözleşmesi, Kanun ve toplu iş sözleşmesinden doğan işçilik alacaklarının tazmini ve 6331 kapsamında çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunmasına ilişkin bilgilendirme ve eğitim, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulması, risk değerlendirme ile koordinasyon ve işbirliği sağlama şeklinde özetlenebilir.

Bu çalışmada alt işverenlik ilişkisinin hangi durumlarda kurulabildiği, alt işverenlik sözleşmesinin gerektirdiği koşullar ve muvazaa sorunu ayrıntılı şekilde incelenerek, işverenlerin alt işveren işçileri üzerindeki koruma yükümlülükleri mevzuat çerçevesinde değerlendirilmiştir.

2. 4857 SAYILI İŞ KANUNA GÖRE ALT-İŞVERENLİK

Mevzuatımıza göre bir işyerinde “asıl iş ve bölümleri” ve “yardımcı iş” olmak üzere iki tür iş bulunmaktadır. İşveren tüm bu işleri kendi imkânlarıyla yapabilir ancak işin bazı bölümlerini ya da yardımcı işleri başka bir işverene devretmek isteyebilir. Devir, işçilik maliyetlerini azaltma, ya da işi uzman kuruluş eliyle yaptırmak vb. amaç taşıyabilir. Bu amaca yönelik değişik şekillerde ilişkiler karşımıza çıkabilir. Kişi, kendisi işveren sıfatını taşımaksızın, ya da işveren sıfatı taşısa bile, ürettiği mal ve hizmetle ilgisi olmaksızın belli bir işin yapımını götürü olarak “müteahhide” verebilir. Bu ilişki “alelade eser sözleşmesi” olarak da ifade edilebilir. Kişi, işveren statüsü ile işin uzmanlık gerektiren bir bölümünün ya da yardımcı işin devir edilip, başka işverenin işçileriyle kendi işyerinin aynı iş sahasında çalışması gibi durumlar olabilir. Bu duruma da alt işverenlik ilişkisi denir (Canpolat, 1992, s. 3).

İşverenler yürütmüş oldukları mal ve hizmet üretimine ilişkin işlerin bazı bölümlerinde ve teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde başka bir işveren işçilerinin çalışmasına ihtiyaç duyabilir. İhtiyaç duyan işverenin işyerine kendi işçilerini görevlendiren “başka bir işveren” 4857 Sayılı İş Kanununda “alt işveren” olarak tanımlanır. Bu durumda alt işverene ihtiyaç duyan işverene ise Kanunda “asıl işveren” denilmektedir (Baybora, 2010, s. 21).

Alt işveren, asıl işverenin işveren vekili olarak düşünülemez. Asıl işverenle alt işveren arasında iş sözleşmesi ya da vekâlet akdi bulunmadığından, alt işveren üzerine aldığı asıl işverenin işini kendi işçileriyle kendi hesabına ayrı bir işveren sıfatı ile yürütmektedir.

Borçlar hukukuna göre borç ilişkisindeki temel amaç borçluların ifa menfaatinin gerçekleşmesidir. İfa menfaatinin gerçekleşmesi ise, tarafların edim yükümlülüklerinin yerine getirmesi ile olur. Borç ilişkisi, ekonomik ve sosyal yaşantıdaki ilişkilerin gelişimi ile birlikte hareket eder. İş hukukunun temelini oluşturan bu husus, borç ilişkisinin tarafları arasındaki sosyal adaletin de tesis edilmesini amaçlar. İşçiler işveren

karşısında, sosyal ve ekonomik bakımdan daha zayıftır ve bu nedenle korunmaları gerekmektedir. Bu durumda, borç ilişkisinde ifa menfaatinin yanı sıra, borçluların korunma menfaati de göz önünde bulundurulur. İşte yapılan bu hukuki düzenlemelerin özü, işçinin sosyal ve ekonomik bakımdan daha zayıf olduğu işverene karşı korunması temeline dayanır (Aydın, 2005, s. 4).

İşverenler ve işçiler arasında sözleşmeden doğan çeşitli sorumluluklar bulunmaktadır. Dolayısıyla asıl işverenin de alt işverenin de kendi işçilerine karşı sözleşmeden ve Kanundan kaynaklanan sorumlulukları mevcuttur. Bu kapsamda işveren ile alt işveren işçileri arasında iş sözleşmesinden doğan herhangi bir bağ bulunmamaktadır (Kaplan, 2003, s. 3). Ancak Kanun koyucu, asıl işverenin işyerinde çalışan alt işveren işçilerinin de haklarının korunması için alt işveren ile asıl işvereni, alt işveren işçilerine karşı birlikte sorumlu tutmuştur. Bunun nedeni, ekonomik bakımdan asıl işverenden daha zayıf olan alt işveren işçilerinin haklarının sürdürülebilir bir şekilde korunmak istenmesidir. Bu kapsamda, alt işveren işçilerinin sözleşmeden ve mevzuattan doğan haklarının korunması ve alt işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerin yerine getirilmesinden asıl işveren müteselsil sorumlu tutulmuştur (Korkusuz, 2014, s. 211).

3. ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ VE KURULMA ŞARTLARI

Alt işverenlik ilişkisinin tarafları mevcuttur. Nitekim 4857 sayılı İş Kanununda asıl işveren- alt işveren iş ilişkisinin kurulabilmesini belirli koşullara bağlamıştır. 27.09.2008 tarihli 27010 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan Alt İşverenlik Yönetmeliğinde ise alt işverenlik ilişkisinin tarafları ve kurulma şartları ayrıntılı şekilde düzenlemiştir. Buna göre alt işverenlik ilişkisi, asıl işveren ve alt işverenin arasında alt işverenlik sözleşmesi ile kurulan hukuki bir ilişkidir. Yönetmelik alt işverenlik ilişkisinin kurulma şartlarını da ayrıntılı şekilde

düzenlemiştir. Buna göre ilgili yönetmelik Md. 4'e göre alt işverenlik ilişkisinin kurulabilmesi için;

“a) Asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri de bulunmalıdır...”

Alt işveren ilişkisinin kurulabilmesinin koşullarından biri, asıl işverenin işçi çalıştırarak “işveren” sıfatını korumasıdır. Çünkü alt işverenlik ilişkisinde asıl işveren yürütülen işin tamamını devredemez. İşin devredilen kısım, ya asıl işin teknolojik bakımdan uzmanlık gerektiren bir bölümü olmalı ya da yardımcı işler olmalıdır. Bu nedenle anahtar teslim olarak (örneğin bina yapımını üstlenen kişi) devredilen işlerde alt işverenlik ilişkisi oluşmaz. Bu durumlarda işi üstlenen kişi alt işveren değil işveren sıfatını taşır. İşveren işin bir bölümünde kendi işçisini çalıştırmaksızın işi bölerek ihale usulü ile başka kişilere devretmesi durumunda da asıl işveren alt işveren ilişkisi söz konusu olmaz. Alt işverenlik ilişkisi için yalnızca asıl işverenin değil alt işverenin de işçi çalıştırması gerekmektedir. Alt işverenin işi yalnızca kendisinin üstlenmesi durumunda da alt işverenlik ilişkisi kurulmaz (Süzek, 2014, s. 145).

Anahtar teslimi işe ilişkin bir Yargıtay Kararında² “iş bölerek ihale usulü ile başka kişilere veren işverenin asıl işveren olmadığına” hükmetmiştir. Ayrıca yüksek mahkeme, asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde kendi işçilerinin de çalışması hususuna ilişkin bir kararında³ “...Asıl işveren taşeron ilişkisinin varlığı için öncelikle işin başka bir işverenden alınmış olması, bir başka ifade ile asıl işverenin işverenlik sıfatına sahip olması, asıl işyeri ya da işyerinden sayılan yerlerde kendi adına işçi çalıştırıyor olması gerekir. İşin belirli bir bölümünde değil de, tamamının bir bütün halinde, ya da bölümlere ayrılarak başkalarına devredildiği, işten bu yolla tamamen el çekildiği, sigortalı çalıştırılmadığı için işveren sıfatının haiz olunmadığı durumda ise, bunları devralan kişiler alt işveren,

² Yargıtay HGK. 24.05.1995 gün E. 1995/9-273, K.1995/548

³ Yargıtay 10. HD. 04.12.2006 gün, 9448/15892

devredenler de asıl işveren olarak nitelendirilemeyecektir. Aracı sıfatının kazanılmasında, diğer koşullar ise, asıl işverenden istenilen işin, asıl iş ya da işyeriyle ilgili işin bir bölümünde veya işyeri eklentilerinde alınmış olması ve bu işte işi alanın kendi işçilerinin çalıştırılması ve bu nedenle de işveren sıfatına sahip olunmasıdır...” ifadelerine yer verilmiştir. Böylelikle birlikte alt işverenlik sıfatının gerektirdiği koşullara ilişkin ayrıntılı ifadeler yer verilmiştir.

Özellikle işçi çalıştırmayan kamu kurum ve kuruluşlarında bu madde bakımından sıkıntılar yaşanmaktaydı. Personelinin tamamının 657 sayılı Devlet Memurları Kanuna tabi olarak çalışılan bir kurumda, süreklilik arz eden temizlik, yemek işleriyle ilgili birimlerde ilk defa işçi çalıştırılmaya başlanması kanun maddelerinin karşılanması bakımından uygun olmamaktaydı. Nitekim buna ilişkin Yargıtay Hukuk Dairesi, kamu kurum ve kuruluşlarında bu maddenin uygulanmasının araştırılmasını gerekli görmemiştir. Ancak Yargıtay 10. Dairesi de kamu kurum ve kuruluşlarından yaşanan bu durumda, alt işverenlik ilişkisinin şartlarının sağlanmadığı yönünde kararlar verilmiştir (Çankaya & Çil, 2011, s. 22).

Alt işverenlik uygulamalarında sıkıntı yaşanmasının en temel sebebi, alt işverenin asıl işverenin işyerinde “işverenlik” vasfının kaybolmuş olmasıdır. Dolayısıyla kamu için, alt işveren işçileri işin yürütümü için emir ve talimatları asıl işverenden aldıkları için, alt işverenin “işverenlik” vasfının bir karşılığı olmamaktadır. Kamuda yaşanan bu sıkıntı aslında bir alt işverenlik durumunu değil “kaydi işverenlik” problemini ortaya çıkarmıştır (Koç, 2016, s. 69-70).

24 Aralık 2017 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 696 sayılı KHK ile kamu kurumlarında alt işveren işçisi çalıştırılması durumu, yukarıda

açıklanan nedenler gerekçesi ile önemli ölçüde sonlandırılmıştır. Buna göre, kamu kurumları personel alımına dayalı hizmet sözleşmesi yapamayacaklardır. Daha evvel hizmet alımı yoluyla çalıştırılan personel kamuda “sürekli işçi” statüsüne geçirilerek mevcut durum düzeltilmiş ve hukuki bir niteliğe kavuşturulmuştur.

“b) 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 işverenlik Yönetmeliği Md. 3’ün c ve ğ bendinde asıl iş ve yardımcı iş kavramı tanımlanmıştır. Buna göre asıl iş “Mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan işi”; yardımcı iş ise “işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan işi” ifade etmektedir. Yardımcı işler, doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan temizlik, yemek, odacılık, çay hizmetleri ile personel taşımacılığı ile güvenlik ve bakım işleri vb. işlerdir. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin verdiği kararlarda yardımcı işlerin kapsamı genişletilmiştir. Buna göre güvenlik ve itfaiye işleri⁴, otomasyon veri hazırlama ve kontrol işleri⁵, nakil, taşıma ve güvenlik hizmetleri⁶, otel işlerinde garaj ve oto yıkama işleri⁷, kreş ve bakımevi hizmetleri⁸, şubeler arası evrak, kâğıt vb. toplama ve dağıtma işleri⁹ ve forklift hizmetleri¹⁰ de yardımcı işlerden sayılmıştır.

Asıl işin bir kısmının alt işverene devri noktasında da “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme”

⁴ Yargıtay 9. HD.01.06.2005 gün 2005/12985 E, 2005/20130 K.

⁵ Yargıtay 9. HD.08.05.2006 gün 2006/10001 E, 2006/12997 K

⁶ Yargıtay 9. HD.02.05.2006gün 2006/10516 E, 2006/12278 K.

⁷ Yargıtay 9.HD19.12.2005 gün 2005/35194 E, 2005/39733 K.

⁸ Yargıtay 9.HD.08.05.2006 gün 2006/10002 E, 2006/12998 K.

⁹ Yargıtay 9. HD. 23.01.2006 gün 2005/39106 E, 2006/933 K.

¹⁰ Yargıtay 9. HD.13.02.2006 gün 2005/37239 E, 2006/3456 K.

unsurlarının ayrı ayrı mı yoksa birlikte mi ele alınacağı tartışmalı bir konu olmuştur. Ancak Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bir kararında¹¹ “...*asıl işin bir bölümünde işletme ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler alt işverene devredilebilecektir. Anılan düzenlemede baskın öge, “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren” işlerdir. Başka bir anlatımla işletmenin ve işin gereği ancak teknolojik nedenler var ise göz önünde tutulur. Dolayısıyla, söz konusu hükümdeki şartlar gerçekleşmeden asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi hâlinde, asıl işveren alt işveren ilişkisi geçersiz olacaktır”* ifadelerine yer verilmiştir (Tozlu & Eraslan, 2012, s. 49).

Mevzuat düzenlemeleri ve yargı kararları göz önünde bulundurulduğunda alt işverenlik ilişkisinin değerlendirilebilmesi için işin niteliğinin oldukça önemli olduğu anlaşılmaktadır. İşin sürekliliği de dikkate alınması gereken bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneğin, tek seferlik çatı onarımı işi, bakım onarım işleri kapsamındadır ancak süreklilik arz etmediğinden burada alt işverenlik ilişkisi söz konusu değildir. Ancak, sürekli üretim yapan bir işletmede, makinelerin bakım onarımlarının devredilmesi işi, üretimin sürekliliği dolayısıyla alt işverenlik ilişkisi kapsamında değerlendirilebilir. Bir işyerinde asıl işin tamamının devri ise, alt işveren ilişkisinin bir örneğini değil, işyerinin devrini ifade eder. Ancak asıl işin bir bölümünün teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde devri söz konusu olabilir ki, Mevzuata göre burada alt işverenlik ilişkisinden bahsedilebilir.

“c) Alt işveren, üstlendiği iş için görevlendirdiği işçilerini sadece o işyerinde aldığı işte çalıştırmalıdır...”

Asıl işveren ve alt işverenlik ilişkisinin bir diğer koşulu da alt işveren işçileri tarafından işin asıl işverenin işyerinde yapılmış olmasıdır. Bu nedenle, işin bir bölümünü asıl işverenin işyeri dışında üreten (fason) başka bir işveren arasında alt işverenlik ilişkisi kurulmaz. Ancak “asıl işverenin

işyeri” kavramı dar anlamıyla ele alınmamalıdır. Alt işverenin kendi araçlarıyla bir yol ya da madene malzeme taşıması vb. durumlarda ya da üretim mallarının başka yerleri nakliyesi gibi işlerde, işin bir bölümü devredildiğinden, coğrafi sınırlar gözetilmeksizin alt işverenlik ilişkisi kurulmuş sayılır (Akyiğit, 2011, s. 33).

“ç) 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 işverenin aldığı işin asıl işverene ait yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işe ya da asıl işin teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir bölümüne ilişkin olmalıdır. Örneğin bir kimyasal üretim fabrikasının bulunduğu arsa içerisine üretim ve üretime konu olan işler ile ilgisi bulunmayan ek bina inşaatı yapılması gibi bir işi alan işveren ile alt işverenlik ilişkisi kurulamaz. Alt işverenlik ilişkisi asıl işverenin “işverenlik” statüsüne bağlıdır. İşveren asıl iş (mal ve hizmet üretimi) değişikliği yaptığında ya da “işverenlik” statüsünü kaybettiğinde alt işverenlik ilişkisi de ortadan kalkmış olur (Şen & Naneci, 2009, s. 26).

“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...”

İşveren işçisini alt işvereni olarak göstererek, işçilerin ücretlerini düşürmek ya da toplu sözleşme yapmalarını engellemek amacı güdebilir. Bu durum, alt işverenlik ilişkisinin kötüye kullanımına örnektir ki mevzuat işverenin bu usulsüz yaklaşımından doğan haksız işlemin engellenmesini amaçlar. Bu mevzuatın amacı, asıl işverenin yanında çalışan işçisinin aynı işyerinde alt işveren olmasının engellenmesi değildir. Esas amaç, muvazaalı uygulamaların engellenmesini sağlamaktır (Şen & Naneci, 2009, s. 35) (Süzek, 2014, s. 157).

¹¹Yargıtay 9. HD.13.10.2008 gün2008/32916 E,2008/26551 K.

4. ALT İŞVERENLİK SÖZLEŞMESİ VE BİLDİRİM YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Mevzuatımızda alt işverenlik ilişkisinin kurulması yeni bir işyeri kuruluşu olarak ele alınmıştır. Bu kapsamda alt işveren olarak faaliyet göstermek isteyen işverenin Kanuna göre bildirim yükümlülüklerini yerine getirmesi gerekmektedir. Dolayısıyla alt işverenlik ilişkisinde bile, İş Kanunu kapsamında yapılması gereken bildirim yükümlülüğünün Md. 3'de ve ayrıca Alt İşverenlik Yönetmeliği Md.6'da¹² istenen kapsamda Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirmek zorundadır. Alt işverenlik sözleşmesine ilişkin ayrıntılı düzenleme Yönetmelik Md. 9'da ifade edilmiştir. Buna göre, alt işverenlik sözleşmesi yazılı olarak yapılmalıdır. Bu sözleşmede yer alması gereken asgari gereklilikler ise ilgili yönetmeliğin 10. Maddesinde düzenlenmiştir.

(1) Alt işverenlik sözleşmesinde;

- a) Asıl işveren ile alt işverenin işyeri unvanı ve adresi,
- b) Asıl işveren ile alt işverenin tüzel kişiliği ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş olması hâlinde işveren vekillerinin adı soyadı ve adresi,
- c) İşyerinde yürütülen asıl işin ne olduğu,
- ç) Alt işverene verilen işin ne olduğu,
- d) Alt işverene asıl işin bir bölümü veriliyor ise; verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirme koşuluna ilişkin teknik açıklama,
- e) Taraflarca öngörülmüş ise işin başlama ve bitiş tarihleri,
- f) Alt işverenin faaliyetlerini işyerinin hangi bölümünde gerçekleştireceği,
- g) ...asıl işverenin, alt işverenin işçilerine karşı o işyeriyle ilgili olarak Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden, alt işveren ile birlikte sorumlu olacağı,
- ğ) Alt işverenlik sözleşmesinin yapılmasından önce asıl işveren tarafından çalıştırılan işçilerin alt

işveren tarafından işe alınması hâlinde, bu işçilerin haklarının kısıtlanamayacağı,

h) Alt işverene verilen işin taraflar açısından yürütülme esasları,

ı) Asıl işveren veya vekili ile alt işveren veya vekilinin imzası,

hususlarına yer verilir.

Yukarıda verilen hususlara ilave olarak, alt işverenlik ilişkisi teknolojik nedenler ile uzmanlık gerektiren işlere istinaden kurulmuş ise, alt işverenin teknolojik uzmanlığını belgelendirmesi ve bunu sunması istenecektir. Böyle bir durumun varlığında alt işveren bildirdiğine devraldığı işe uygun olarak iş ekipmanı listesi, iş bitirme belgesi, operatörlük ya da teknik eleman belgelerini ilave edecektir.

Alt İşverenlik Yönetmeliği Md. 10'da verilen sözleşme hükümlerinin ayrıntılı şekilde verilmesi sözleşme özgürlüğüne müdahale edilme amacından çok daha sonra işveren ve alt işveren arasında yaşanacak olması muhtemel olumsuzlukların önüne geçilmesini kolaylaştırmak bakımından kıymetlidir. Burada asıl işin bir bölümü teknolojik nedenler ile uzmanlık gerektiren bölümü olacağından, işi alan alt işverenin bu teknolojik uzmanlık kapasitesinde olduğunu belgelemesi olası muvazaalı ilişkilerin engellenmesini ve alt işveren işçilerinin bu kapsamda yaşaması muhtemel hak kayıplarının önüne geçilmesini sağlar. Bu nedenle, alt işverenlik sözleşmesinin Yönetmelikte salık verilen içerikte olmaması durumunda, kurulan ilişkinin alt işverenlik ilişkisi olduğu yorumunu yapmak da mümkün olmayacaktır (Hekimler, 2012, s. 6).

5. ALT İŞVERENLİKTE MUVAZAA VE YAPTIRIMLARI

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Md.19'da "tarafların yanlışlıkla veya gerçek amaçlarını gizlemek için kullandıkları sözcüklere bakılmaksızın gerçek ve ortak iradeleri esas alınır..." hükmüne dayanarak üçüncü kişi/leri aldatma amacıyla

¹² Alt İşverenlik Yönetmeliği Madde 6'da işyeri bildirgesi ile birlikte verilmesi istenen dokümanlar;

a) Tüzel kişiler için Ticaret Sicil Gazetesi sureti,

b) İmza sirküleri,

c) Alt işverenlik sözleşmesi ve ekleri, Bölge müdürlüğüne teslim edilir.

yapılan sözleşme kişilerin gerçek iradelerini yansıtmaması bakımından muvazaalıdır denilebilir. Muvazaanın kelime anlamı da üçüncü kişileri aldatmak amacı ile tarafların kendi iradelerini yansıtmayan işlemi gerçekleştirmeleri durumudur. Görünürdeki işlem, gerçek durumu yansıtmadığından kesin hükümsüzdür denilebilir. Ancak tespit edilemediği durumlarda sonuçları bakımından işçiyi zarara ve hak kaybına uğratan bir işlem olması nedeniyle İş Kanunu kapsamında da ele alınmıştır (Çankaya & Çil, 2006, s. 60).

İşçiler, iş ve sosyal güvenlik ile toplu iş sözleşmesinden doğan haklarını eksiksiz bir şekilde İş Kanunu Md. 2 kapsamında kullanabilmektedirler. Alt işverenlik uygulamasının da alt işveren işçisi dahi olsa, sonuçta bir işverenin işçileri olmaları bakımından faydalanmaktadırlar. Ancak işveren çalışanların bu haklarında kısıtlamalar yapmak amacı ile kötü niyetli şekilde alt işverenlik ilişkisini amacı dışında kullanabilir.

Kanun koyucu, işverenin kötü niyetli uygulamalarını engellemek için, alt işverenlik ilişkisinin hangi hallerde kurulamayacağını ayrıntılı şekilde açıklamış ve bu çerçeveye uyulmadan kurulan ilişkileri de muvazaalı olarak tanımlamıştır. Alt işverenlik Yönetmeliği Md.3'de hangi durumlarda kurulan alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olacağını hükme bağlanmıştır. Buna göre;

- 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 alt işverenlik sözleşmeleri muvazaalı olarak kabul edilmektedir.

Yüksek mahkemenin alt işverenlik ilişkisinde muvazaalı sorununa ilişkin pek çok kararı mevcuttur. Örneğin asıl işin bölünmezliği ilkesinin ihlalinin alt işverenlik ilişkisinde muvazaalı durumu olarak değerlendirileceği yönünde bir karar vermiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi¹³ ilgili kararında *"...Gerçekten; 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinde getirilen kural asıl işin bölünerek alt işverene verilmemesidir. Ancak asıl işindir bölümünün "işletmenin ve işin gereği" veya "teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler" olması halinde alt işverene verilmesi olasıdır. Bu koşullar asıl işveren alt işveren ilişkisinin sınırlarını oluşturmakta olup bu sınırların aşılması durumunda diğer bir deyişle alt işverene verilmesi mümkün olmayan bir işin alt işverene bırakılması ya da muvazaalı bir ilişki içine girilmesi halinde alt işveren işçilerinin baştan itibaren asıl işveren işçileri olarak işlem görecekları hükme bağlanmıştır... Bu itibarla iş müfettişi ve yapılan keşif sonrası alınan bilirkişi raporundan davalı işverenin asıl işin her bir bölümünü farklı alt işverene yaptırmak suretiyle böldüğü, bunun yukarıda açıklanan 4857 sayılı yasanın 2. maddesinde belirtilen asıl işveren alt işveren ilişkisinin koşullarını taşımadığı anlaşıldığından alt işveren işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işveren işçileri olarak kabul edilip çoğunluk tespitinin bu çerçevede yapılması gerekir. Alt işverenler tarafından görülmekte olan işlerin yukarıda belirtilen unsurları taşımadığı, asıl işveren alt işveren ilişkisinde davalı işverenin asıl işin bölümlerini muvazaalı olarak alt işverenlere verdiği dikkate alınmaksızın yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır..."* ifadelerine yer verilmiştir.

Kurulan alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı işleme dayanıp dayanmadığının tespiti, işçilerin

¹³ Yargıtay 9.HD.,08.10.2009 gün, 2008/9391 E., 2009/26150 K.

açacağı davalar kapsamında yargı üzerinden yapılabileceği gibi, iş müfettişleri tarafından gerçekleştirilecek teftiş ile de yapılabilir. İşçinin açtığı dava üzerine gerçekleştirilen yargısal inceleme yalnızca davacı işçinin talepleri temelinde olması nedeni ile alt işverenlik ilişkisinin geneli açısından bağlayıcı bir hukuki sonuç doğurması beklenmez. Ancak yapılan teftişlerde muvazaalı işlemler tespit edilirse, alt işverenlik ilişkisinin bütünü için tüm taraflar bakımından bağlayıcılığı olacaktır (Çalık, 2014, s. 72). Muvazaanın teftiş yolu ile tespit edilmesinde, öncelikle iş müfettişi ilgili hususta bir rapor hazırlar. Hazırlanan raporu işveren tebliğ ettikten sonra 30 iş günü içerisinde ilgili iş mahkemesine itiraz edebilir (Yılmaz, 2009, s. 14). İş Kanunu Md.3'de düzenlendiği şekliyle, itiraz edilen mahkeme ilgili hususta dört ay içerisinde hükme varır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde ise Yargıtay altı ay içerisinde kesin olarak karar verir.

İş müfettişi tarafından muvazaanın incelenmesinde;

- Alt işverene verilen işin, asıl işveren tarafından yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olup/olmaması,
- Alt işverene verilen işin asıl işin teknolojik nedenler ile uzmanlık gerektiren bölümü ya da yardımcı iş olup olmadığı,
- Alt işverenin daha evvel asıl işverenin işyerinde çalıştırılan bir kişi olup olmadığı,
- Alt işverenin, işin aldığı bölümünü yapabilecek düzeyde yeterli makine ekipman ve tecrübeye sahip olup olmadığı,
- Alt işveren işçilerinin, alınan işi yapabilecek nitelikte olup olmadığı,
- Alt işverene verilen işte koordinasyon ve denetim mekanizmaları dışında asıl işveren işçisinin çalışıp çalışmadığı,
- Alt işverenlik ilişkisinin iş hukukunun işverenler üzerindeki yükümlülüklerinden kaçmak gibi etik dışı nedenler ile kurulup kurulmadığı,

- Alt işverenlik sözleşmesinin, işçilerin iş kanunu, iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesinden doğan haklarının gasp edilmesi niyeti ile kurulup kurulmadığı gibi hususlar incelenir (Şen & Naneci, 2009, s. 33).

İnceleme sonucunda iş müfettişi alt işverenlik sözleşmesinin muvazaalı olarak gerçekleştirildiğine yönelik bir sonuca varırsa, bu hususa istinaden gerekçeli rapor hazırlar ve taraflara (asıl işveren-alt işveren) tebliğ edilir. Taraflar itirazlarını, tebliğ tarihinden itibaren otuz iş günü içerisinde yetkili iş mahkemesine yapabilir (Aydınlı, 2014, s. 80).

Asıl işveren ile alt işveren ilişkisine yönelik muvazaa halinin tespit edilmesi halinde, alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem göreceği hükme bağlanmıştır (Aydın, 2015, s. 18).

6. İŞVERENİN KORUMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ VE ALT İŞVERENLİK İLİŞKİSİNDEN DOĞAN SORUMLULUKLARI

İş sözleşmeleri “çalışanın emek ve hizmetini” ifade eden bir iş ilişkisidir. Dolayısıyla iş ilişkisi işçinin kişiliğinden bağımsız olarak düşünülemez. Bu sözleşmelerde çalışanın yalnızca iş ilişkisinden doğan kazancını değil, aynı zamanda kişiliğinin korunması da söz konusudur. İşverenin işçiyi koruma yükümlülüğü, işçinin sadakat borcunun karşılığı olarak düşünülebilir. Bu sayede işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinden kaynaklanan menfaat dengesi korunmuştur. (Aktay, Arıcı, & Senyen Kaplan, 2011, s. 111)

İşverenin işçiyi koruma borcu 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu Md. 417'de düzenlenmiştir. Buna göre “işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş

sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür”.

İşveren yukarıda verilen hükümler çerçevesinde işçiyi korumakla yükümlüdür. Bu hükümler çerçevesinde işçinin ölümü, yaralanması ya da kişilik haklarının ihlaline ilişkin durumlar, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümleri dâhilinde değerlendirme yapılır. İşverenin işçiyi koruma yükümlülüğü yalnızca Türk Borçlar Kanunu ile düzenlenmemiştir. 4857 sayılı İş Kanunu ile işçilik alacaklarına ilişkin; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda işverenin genel yükümlülüklerinde ise sağlık ve güvenlik hususuna ilişkin koruma hükümleri getirilmiştir.

İşveren İş Kanununda doğrudan kendi işçilerinden sorumlu tutulmuştur. Alt işverenler de bu kapsamda kendi işçilerine karşı sorumludur (Belverenli, 2016, s. 178). Ancak 4857 Sayılı İş Kanunu Md. 2’de asıl işveren alt işveren işçilerine karşı da sorumlu tutulmuştur. 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 ifade bulmuştur. Asıl işverenin bu bağlamdaki sorumluluğu, alt işverenin hukuki sorumluluğu ile sınırlı tutulmuştur (Aydınlı, 2004, s. 58). Alt işveren işçileri iş sözleşmesinden, İş Kanunu’ndan ya da İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’ndan doğan haklarını asıl işverenden, alt işverenden ya da her ikisinden de talep edebilir. Bu noktada asıl işverenin alt işverene rücu hakkı söz konusudur (Çankaya & Çil, 2006, s. 66). Asıl işveren ve alt işveren arasındaki rücu ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlığa ilişkin dava ise iş mahkemeleri yerine genel mahkemelerde (asliye hukuk ya da sulh hukuk mahkemelerinde) görülmektedir¹⁴. Çünkü bu davada uyuşmazlığın tarafları işçi işveren değildir ve uyuşmazlığın nedeni iş sözleşmesi değildir (Mutlay & Işık, 2019).

Alt işverenin kendi işçisine karşı yüklendiği sorumluluklardan asıl işveren ile müteselsil

sorumlu tutulması, Kanun koyucunun işveren lehine yaklaşım sergilemesinden ileri gelmektedir. Alt işverenin, asıl işverene oranla daha küçük bir işletmenin işvereni olması bakımından imkânları daha sınırlıdır. Burada alt işveren işçilerinin “işçilik” haklarının korunabilmesi için Kanun koyucu işverenlere müteselsil sorumluluk yüklemiştir. Asıl işverenin sorumluluğu alt işverenin iş sözleşmesi ve İş Kanunu’ndan doğan tüm haklarını kapsar. Buna, kıdem ihbar tazminatı, fazla mesai ücreti, yemek yardımı, yol yardımı vb. gibi alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan hakları da dâhildir (Güzel, 2004, s. 55).

6552 sayılı torba yasa ile 4857 sayılı İş Kanunu Md. 36/5’de yapılan değişiklikler ile asıl işveren alt işveren işçilerine iş vermesi halinde, alt işveren işçilerine ücretlerinin ödenip ödenmediğini, işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak re’sen kontrol etmekle ve varsa ödenmeyen ücretleri alt işverenin hak edişlerinden keserek alt işveren işçilerinin banka hesabına yatırmak ile yükümlü tutulmuştur. Bu değişiklik ile asıl işverenler alt işveren işçilerinin ücret alacakları ile de doğrudan sorumlu tutulmuştur (Aydın, 2015, s. 17).

İşverenin işçiyi koruma yükümlülüğü kapsamında yalnızca ücrete ilişkin hususlar yoktur. 4857 sayılı İş Kanunu’na göre işçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için, aynı işverende en az 1 yıl süre ile çalışmış olması gerekmektedir. İşçinin farklı işverenlerdeki çalışma sürelerinin toplamı, yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınmaz. 6552 sayılı torba kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu Md. 56’da değişiklik yapılarak “ Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştirdiği halde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır...” hükmü getirilmiştir (Aydınlı, 2014, s. 85).

Fazla çalışmaya ilişkin hususlar da yıllık ücretli izinler gibi değerlendirilir. 4857 sayılı İş Kanunu Md. 41’de izin verilen süreler dışında

¹⁴ Yargıtay 9. H.D., 24.12.2007 gün, 2007/40700 E., 2007/38544 K.

işçilerin fazla çalışmaya zorlanamayacağı ifade edilmiştir. Bu maddeler de işçilerin korunmasına yöneliktir. Fazla çalışmalar, çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürebilecek bir husus olduğundan doğrudan işin organizasyonu ile ilgilidir ve işveren çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması bakımından da yükümlü tutulmuştur (Aydınlı, 2004, s. 59).

İşverenin alt işveren işçilerinin sağlık ve güvenliklerinin korunmasına ilişkin yükümlülükleri, tıpkı kendi işçileri üzerindeki koruma yükümlülükleri gibi değerlendirilir. Buna göre 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işverenin genel yükümlülüklerinde "*İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür...*" ifadesi ile çerçeve çizilmiştir. İşverenin ilgili Kanunda işçinin korunmasına yönelik olarak bazı yükümlülükleri söz konusudur. İşyerlerinde çalışanların sağlık ve güvenliklerine ilişkin düzenlemeler bu yükümlülükler çerçevesinde organize edilir (Balkır, 2012, s. 58). Asıl işveren ve alt işveren arasındaki müteselsil sorumluluğun ortadan kaldırılması yönünde bir hüküm düzenlenemez. Yargıtay bir kararında da müteselsil sorumluluğu düzenleyen hükmün kamu düzenini sağlayıcı bir hüküm olması nedeniyle işçi aleyhine bir düzenlemenin hayata geçirilmesinin mümkün olmadığını vurgulamıştır¹⁵.

7. 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU YÜKÜMLÜLÜKLERİ ÇERÇEVESİNDE ASIL İŞVEREN VE ALT İŞVEREN İŞ İLİŞKİSİ

İşverenin işçinin "sağlık ve güvenliğinin korunması", koruma yükümlülüğünün önemli derecede büyük bir kısmını oluşturmaktadır. Türk Borçlar Kanunu Md. 417'de işverenin işçilerin sağlık ve güvenliğini korumakla ilgili hususlarda yükümlü oldukları "*...İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksanz bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla*

yükümlüdür..." genel hükmüyle düzenlemiştir (Aydınlı, 2005, s. 36)

Türk Borçlar Kanunu genel hükümleri ile düzenlenen "işçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunması" 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile işveren tarafından yapılması gerekenler temelinde ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir. Kanun Md. 4 işverenin genel yükümlülükleri çerçevesinde işveren, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması için her türlü önlemi almak/aldırmak buna ilişkin risk değerlendirmesi ve çalışan eğitimleri ile sağlık gözetimlerini eksiksiz bir şekilde yerine getirmek ile yükümlü tutulmuştur. Ayrıca acil durumlara ilişkin planlama, bu görevlerde çalışacak personelin eğitimleri ve organizasyon görevi ile kaza ve hastalıkların bildirimini de işverenlerin 6331 kapsamındaki yükümlülükleri arasındadır (Eravcı, 2019, s. 333).

Asıl işveren ve alt işveren, kendi işçilerinin sağlık ve güvenliklerinin korunmasına yönelik her türlü tedbiri "işverenin gözetme borcunun" bir gereği olarak almakla yükümlüdür. Alt işveren işçilerinin iş görme ediminin alacaklısı olan asıl işveren, alt işveren işçilerinin de çalıştığı işyerini yönettiğinden, alt işveren işçileri de hem işin yürütümü hem de iş sağlığı ve güvenliği talimatları bakımından asıl işverene bağlı durumdadır. Asıl işveren işçileri ve alt işveren işçileri de aynı işyerinde çalışırlar. Asıl işveren işçilerinin çalıştığı yerdeki riskin alt işveren işçilerinin çalıştığı yeri etkilemesi muhtemeldir. Dolayısıyla, asıl işveren ve alt işveren işçilerinin sağlık ve güvenlik talimatları bakımından birbirlerinden bağımsız şekilde uygulama içerisine girmeleri hem olanaksız hem de verimsiz olacaktır (Belverenli, 2016, s. 179).

İş Kanunu Md. 2/7'de "asıl işveren alt işveren işçilerine karşı o işyerinde yürütülen işlere ilişkin olarak Kanundan, toplu iş sözleşmesinden ya da iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işveren ile birlikte sorumludur" ifadesine verilmiştir. Burada zikredilen "birlikte sorumluluk" reaktif bir yaklaşımla yalnızca "tazmin etmek" kapsamında değerlendirilmemelidir. 6331 sayılı İş

¹⁵ Yargıtay 9.HD. 18.03.1988 gün, 517/3080

Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, proaktif yaklaşıma sahip, tazminden önce "önleme" prensibiyle kurgulanmıştır (Eravcı, 2019, s. 332). Dolayısıyla, asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı alt işverenle "birlikte sorumluluğu" nun çerçevesi, 6331 sayılı Kanunun uygulama aşamaları için de geçerlidir. Yorumu genişletecek olursak; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işveren yükümlülükleri arasında yer alan tüm maddeler, bu durumda alt işveren işçilerini de kapsar nitelikte olacaktır diyebiliriz (Tiftik & Adıgüzel, 2016, s. 333) (Özcan, 2014, s. 39).

Asıl işverenin Kanundan doğan hukuki sorumluluğunun çerçevesini doğru çizebilmek, çalışanlara sunulacak iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin organizasyonu bakımından oldukça önemlidir. Burada öne çıkan unsurlar, alt işveren işçileri ile ortak alanın paylaşıldığı işyerine ilişkin risk değerlendirmeleri, yakın ve ciddi tehlikelere ilişkin gereken bilgilendirmelerin yapılması, kurul kurularak karar mekanizmalarında işbirliği ve koordinasyonun sağlanması ve çalıştırılan işçilerin, iş sağlığı güvenliği yönünden de işin devredilen bölümünü yapabilecek niteliklere haiz olup olmama gibi durumlarını içermelidir.

7.1. Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, daha evvel bu alanda yapılmış düzenlemelerin aksine, koordinasyon ve işbirliğine dayalı, risk değerlendirmesi temelli, proaktif bir yaklaşım ortaya koyan bir düzenlemedir. Risk değerlendirmesi kavramı Kanun 10. maddesi ile düzenlenmiştir. Buna göre "işveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak ve yaptırmak ile yükümlüdür" hükmü yer almaktadır. Asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunduğu işyerlerinde risk değerlendirmesine ilişkin ayrıntılar İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği Md. 15'de ele alınmıştır. İlgili madde

"(1) Bir işyerinde bir veya daha fazla alt işveren bulunması halinde:

a) Her alt işveren yürüttükleri işlerle ilgili olarak, bu Yönetmelik hükümleri uyarınca gerekli

risk değerlendirmesi çalışmalarını yapar veya yaptırır.

b) Alt işverenlerin risk değerlendirmesi çalışmaları konusunda asıl işverenin sorumluluk alanları ile ilgili ihtiyaç duydukları bilgi ve belgeler asıl işverence sağlanır.

c) Asıl işveren, alt işverenlerce yürütülen risk değerlendirmesi çalışmalarını denetler ve bu konudaki çalışmaları koordine eder." şeklinde düzenlenmiştir.

Risk değerlendirmesinde koordinasyonun sağlanmasına ilişkin yönetmeliğin Md. 15'deki düzenlemesi aynı işyerini paylaşan işverenler için düşünülmesi daha doğru olacaktır. Çünkü aynı çalışma ortamını paylaşan asıl işveren ve alt işverenlerin birbirlerini etkileyebilecek risklere maruz kalacakları aşikârdır. Ancak örneğin servis ya da nakliye gibi hizmetlerin asıl işin yürütüldüğü işyerinin dışında olması, risk değerlendirmesinde "birlikteliği" ve koordinasyonu mümkün kılmamaktadır. Bu nedenle yönetmeliğin ilgili maddesi "ortak" işyerini paylaşan işverenler için uygulanması doğru olacaktır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği 15/2'de "Alt işverenler hazırladıkları risk değerlendirmesinin bir nüshasını asıl işverene verir. Asıl işveren; bu risk değerlendirmesi çalışmalarını kendi çalışmasıyla bütünleştirerek, risk kontrol tedbirlerinin uygulanıp uygulanmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar" ifadelerine yer verilmiştir. Yönetmelik maddelerinden de anlaşılacağı üzere, alt işverenlerin yürüttükleri işe ve işin unsurlarına ilişkin risk değerlendirme yükümlülükleri kendilerine aittir. Ancak asıl işveren, alt işverene yapacakları risk değerlendirmesinde ihtiyaç duyacakları bilgi ve belgeleri temin etmek, bu konuda koordinasyonunu sağlamak, uygunsuzlukları gidermek ile yükümlü tutulmuştur. Bu düzenleme her ne kadar isabetli bir düzenleme olarak görünse de asıl işverenin işin teknolojik uzmanlık gerektiren bölümünü alt işverene verdiği göz ardı edilmiştir (Belverenli, 2016, s. 203). Asıl işverenden, uzman

olmadığı alt işverenin işleri için koordinasyon yapması beklenmektedir. Bu durum uygulama açısından asıl işverenin sorumluluğunun çerçevesini genişletmektedir. Gerçekte asıl işveren, işyerindeki tehlike ve riskleri ayrıntılı şekilde değerlendirebilecek teknik bilgiye haiz olmayabilir. Bu nedenle Kanun koyucu risk değerlendirmesinin ekiple gerçekleştirilmesine hükmetmiştir. Burada esas olan koordinasyon ve işbirliği ile bilgi ve tecrübenin işyerlerinde kullanılabilir bir şekilde organizasyonunun sağlanmasıdır. İşverenin tecrübesizlik ya da bilgi eksiklikleri koruyucu tedbirlerini alma konusundaki zafiyetine mazeret oluşturmayacaktır¹⁶. Bu nedenle asıl işverenin bu yükümlülüklerini yerine getirmemesinden kaynaklı alt işveren işçilerinin iş kazası ya da meslek hastalığına uğramış olması durumunda hukuki sorumluluğu gündeme gelecektir (Akpınar & Çakmakkaya, 2014, s. 290).

7.2. Çalışanları Bilgilendirme ve Eğitim Yükümlülüğü

İşyerinde işin yürütüm koşulları çerçevesinde oluşabilen özel ya da genel tehlike ve riskler bulunmaktadır. İşçilerin sağlık ve güvenliğinin sürdürülebilir şekilde korunabilmesi için, mevcut tehlike ve riskler konusunda bilgilendirilmeleri gerekir. Bu gereklilik, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Md. 16'da;

"(1) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak aşağıdaki konularda bilgilendirir:

a) İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler.

b) Kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar.

c) İlk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler..." belirtilen hususlar çerçevesinde ifade edilmiştir. Alt işveren işçilerini de çalışanların bilgilendirilmesini çerçevesinde değerlendirmek gerekir. Yine Kanun Md.16'da

(2) İşveren;

...b) Başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların birinci fıkrada belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verir..." ifadelerine yer verilmiştir. Benzer ifadeler İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği Md. 16'da *"(1) İşyerinde çalışanlar, çalışan temsilcileri ve başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar ve bunların işverenleri; işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile düzeltici ve önleyici tedbirler hakkında bilgilendirilir..."* şeklinde düzenlenmiştir. Yine İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği Md. 6'da *"...Başka bir işyerinden kendi işyerine çalışmak üzere gelen çalışanların sağlık bilgilerine, görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı OSGB'lerin ulaşabilmesini sağlar..."* ifadesi geçmektedir. Tüm bu kanun ve yönetmeliklerde dikkati çeken "Başka bir işyerinden kendi işyerine çalışmak üzere gelen çalışanlar" ifadesi alt işveren işçileri olarak da düşünülmelidir. Mevzuatımızda bilgilendirmenin alt işverene ve işçilerine yapılması öngörülmüştür. Ancak pratikte, asıl işverenin, alt işverene değil de alt işveren işçilerine ulaşması daha kolaydır. Örneğin, işveren ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan ya da kalma riski olan bütün çalışanları ilgili hususta uyarmak ve bilgilendirmek zorundadır. Ancak ciddi ve yakın tehlike altında çalışan işçiler için yalnızca alt işvereni bilgilendirmesi yeterli olacaktır (Aydın, 2013, s. 38). Bu yorumdan hareketle, alt işveren işçilerinin, asıl işverenin çalışanları gibi, işyerinde sağlık ve güvenlik hususlarında bilgilendirilmesi, işverenin koruma yükümlülüğü kapsamında değerlendirilebilir. Aynı işyerinde kendi işçileriyle birlikte çalışan farklı işveren işçileri, Kanundan, iş sözleşmesinden ya da toplu iş sözleşmesinden doğan tüm hakları bakımından asıl işverenin ve alt işverenin sorumluluğundadır (Belverenli, 2016, s. 181).

Çalışanların eğitimi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Md. 17'de düzenlenmiştir. Alt işveren işçilerine yönelik olarak *"...(5) Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile*

¹⁶ Yargıtay 21. HD. 27.2. 2003 gün, 2003/1143E, 2003/1463K

ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz..." ifadeleri yer almaktadır. Bu maddelere istinaden işverenin alt işveren işçilerine kapsayacak bir sorumluluğa sahip olduğu söylenebilir. Bu yükümlülüğe uymayan işveren için, Kanun Md.26'da öngörülen bir para cezası olmamakla birlikte, işverenin denetimi dışında gerekli eğitimleri almadan işe başlamış bir alt işveren işçisinin iş kazası ya da meslek hastalığına uğraması durumunda asıl işverenin vuku bulan bu hadiseye ilişkin hukuki sorumluluğu gündeme gelecektir (Aydınlı, 2013, s. 39).

7.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Kurma Yükümlülüğü

İşverenin kurul kurma yükümlülüğü 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda belirli şartlara bağlanmıştır. Kanun Md. 22'de

"(1) Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular..." ifade edilmiştir. Kanun koyucu, kurul kurma yükümlülüğünde asıl işveren ve alt işveren ilişkisine özellikle değinmiş, işverenlerin çalışan sayılarına göre kurulun nasıl kurulacağına ilişkin ayrıntıları düzenlemiştir. Buna göre;

"(2) Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde;

a) Asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır.

b) Asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.

c) İşyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.

ç) Kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak

kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur..." hükümlerine yer verilmiştir. Kurulun çalışan sayılarına göre nasıl düzenleneceğine ilişkin 18 Ocak 2013 tarih, 28532 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik ile ayrıntılı hükümlere yer verilmiştir. Yönetmelik Md.4'de altı aydan fazla süren asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunduğu işyerlerinde;

Asıl işveren ve alt işveren çalışan sayıları ayrı ayrı elli ve üzeri ise, asıl işveren ve alt işveren ayrı ayrı İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu kurar. İş Sağlığı ve Güvenliği faaliyetlerine ilişkin yürütülmesi gereken faaliyetler ve kurullarca alınana kararların uygulanmasındaki işbirliği ve koordinasyon asıl işverenin sorumluluğundadır. Sadece asıl işveren çalışan sayısı elliden fazla ise, bu durumda kurul asıl işverence kurulur, kurul kurma yükümlülüğü olmayan alt işveren ise, kurulda alınan kararların uygulanmasına ilişkin etkin koordinasyonun sağlanması için vekâleten yetkili bir temsilci atar.

Sadece alt işverenin çalışan sayısı elliden fazla ise, bu durumda kurul alt işverence kurulur. Asıl işveren ise, alt işverenin kurduğu kurula, alınan kararların etkin şekilde uygulanabilirliğinin sağlanması için vekâleten yetkili bir temsilci atar.

Asıl işveren ve alt işverenin çalışan sayısı ayrı ayrı elliden az ise; asıl işveren ve alt işveren sayılarının toplamına bakılır. Her iki işverenin çalışan sayıları toplamı elli ve daha fazla ise, asıl işverenin koordinasyonunda ortak bir kurul kurulur. Kurul üyeleri seçilirken işverenlerin ortak kararları dikkate alınır. Kanun ve yönetmelik maddelerinde açıkça ifade edildiği gibi, kurul iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren tüm konularda karar alma mekanizmalarının işletilebilmesi için oldukça önemlidir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işbirliği ve koordinasyon temeline dayalı bir düzenleme olması hasebiyle alt işverenlik ilişkisinin bulunduğu yerlerde de işbirliği esasına dayalı karar mekanizmalarını kurul vasıtasıyla da işletmektedir. Kanun koyucu "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları" konusunda bu işbirliği ve koordinasyon mekanizmalarından kural olarak asıl işvereni sorumlu tutmuştur (Alpagut, 2014). Ancak işyerlerinde kurul kurulmasına yönelik zikredilen düzenlemelerin ihlali durumunda ya da kurulun

çalışmamasından dolayı çalışanların iş kazası ve/veya meslek hastalığına uğramaları durumunda, asıl işveren ve alt işverenin ortak sorumluluğu olacaktır (Aydınlı, 2013, s. 39).

7.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Koordinasyonu Sağlama Yükümlülüğü

İşverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliği koordinasyonu sağlama yükümlülüğünün çerçevesi 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Md.23'de düzenlenmiştir. Buna göre çerçeveyi;

"(1) Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda işverenler; iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında iş birliği yapar, yapılan işin yapısı göz önüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulması çalışmalarını koordinasyon içinde yapar, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendirir..." hükümleri belirlemektedir. Kanun 1. fıkrasından anlaşılacağı üzere, aynı işyerini paylaşan işverenler arasında da iş sağlığı ve güvenliğini oluşturan unsurlar bakımından "birliktelik" söz konusudur. Bu birliktelik ve koordinasyon işverenlerin bilgi ve tecrübe paylaşımına dayalı olarak yapılır. Dolayısıyla, işverenlerin işbirliği ve koordinasyon içerisinde çalışmaları, yürütülen işlere ilişkin tehlike ve riskler konusunda bilgi paylaşımına ve koruyucu/önleyici tedbirlerin daha etkili şekilde uygulanmasına zemin hazırlar. Kanun koyucu, ilgili mevzuatta alt işveren kavramını özel olarak ele almamıştır. Ancak alt işverenler de ayrı bir işyerini temsil ettikleri için bu düzenleme kapsamında değerlendirilebilirler (Aydınlı, 2013, s. 40).

SONUÇ ve TARTIŞMA

Günümüzde teknolojik gelişmeler ve üretim çeşitliliğindeki artış, "işlerin teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bölümlerinin" artması nedeni ile kurulan asıl işveren alt işveren ilişkilerini artırmıştır. İşveren yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin işlerin yardımcı işlerini ya da teknolojik açıdan uzmanlık gerektiren bölümünü devretmek isteyebilir. Bu alt işverenlik ilişkisinin, işçinin haklarında bir kısıtlamaya neden olmaksızın sağlıklı bir zeminde kurulabilmesi için mevzuatımızda gereken düzenlemeler yapılmıştır.

Alt işverenlik ilişkisinde muvazaa sorununun engellenmesi için özetle;

- ✓ Alt işverene verilen işin, asıl işveren tarafından yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olup/olmaması,
- ✓ Alt işverene verilen işin asıl işin teknolojik nedenler ile uzmanlık gerektiren bölümü ya da yardımcı iş olup olmadığı,
- ✓ Alt işverenin daha evvel asıl işverenin işyerinde çalıştırılan bir kişi olup olmadığı,
- ✓ Alt işverenin, işin aldığı bölümünü yapabilecek düzeyde yeterli makine ekipman ve tecrübeye sahip olup olmadığı,
- ✓ Alt işveren işçilerinin, alınan işi yapabilecek nitelikte olup olmadığı,
- ✓ Alt işverene verilen işte koordinasyon ve denetim mekanizmaları dışında asıl işveren işçisinin çalışıp çalışmadığı,
- ✓ Alt işverenlik ilişkisinin iş hukukunun işverenler üzerindeki yükümlülüklerinden kaçmak gibi etik dışı nedenler ile kurulup kurulmadığı,
- ✓ Alt işverenlik sözleşmesinin, işçilerin iş kanunu, iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesinden doğan haklarının gasp edilmesi niyeti ile kurulup kurulmadığı gibi hususlar göz önünde bulundurulur.

İşverenlerin işçileri koruma yükümlülüğü işçinin sadakat borcunun bir nevi karşılığı olarak düşünülebilir. İşverenin işçiyi koruma yükümlülüğünün çerçevesi mevzuatta ayrıntısı ile çizilmiştir. Alt işveren işçilerinin iş görme ediminin alacaklısı olan asıl işveren, alt işveren işçilerinin de çalıştığı işyerini yönettiğinden, alt işveren işçileri de hem işin yürütümü hem de iş sağlığı ve güvenliği talimatları bakımından asıl işverene bağlı durumdadır. 4857 sayılı İş Kanunu Md. 36/5'de asıl işveren alt işveren işçilerine iş vermesi halinde, alt işveren işçilerine ücretlerinin ödenip ödenmediğini, işçisinin başvurusu üzerine veya aylık olarak re'sen kontrol etmekle ve varsa ödenmeyen ücretleri alt işverenin hak edişlerinden keserek alt işveren işçilerinin banka hesabına yatırmak ile yükümlü tutulmuştur. Geniş bir yorumla, alt işveren işçilerinin sözleşmeden ve mevzuattan doğan haklarının korunması ve alt işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden

doğan yükümlülüklerin yerine getirilmesinden asıl işverenin müteselsil sorumlu olduğunu söylemek doğru olacaktır.

Asıl işveren ve alt işveren, kendi işçilerinin sağlık ve güvenliklerinin korunmasına yönelik her türlü tedbiri "işverenin gözetme borcunun" bir gereği olarak almakla yükümlüdür. Asıl işveren işçileri ve alt işveren işçileri de aynı işyerinde çalışırlar. Asıl işveren işçilerinin çalıştığı yerdeki bir tehlikenin alt işveren işçilerinin çalıştığı yeri etkilemesi muhtemeldir. Dolayısıyla, asıl işveren ve alt işveren işçilerinin sağlık ve güvenlik talimatları bakımından birbirlerinden bağımsız şekilde uygulama içerisine girmeleri hem olanaksızdır ayrıca da verimsizdir.

Asıl işverenin iş sağlığı ve güvenliği hususunda 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan doğan hukuki sorumluluğunun çerçevesini doğru çizebilmek, çalışanlara sunulacak koruyucu hizmetinin organizasyonu bakımından oldukça önemlidir. Burada öne çıkan unsurlar, alt işveren işçileri ile ortak alanın paylaşıldığı işyerine ilişkin risk değerlendirmeleri, yakın ve ciddi tehlikelere ilişkin gereken bilgilendirmelerin yapılması, kurul kurularak karar mekanizmalarında işbirliği ve koordinasyonun sağlanması ve çalıştırılan işçilerin, iş sağlığı güvenliği yönünden de işin devredilen bölümünü yapabilecek niteliklere haiz olup olmama gibi durumlarını içermelidir.

Asıl işverenin alt işveren işçilerinin sağlık ve güvenliğine ilişkin önlemlerden doğan sorumluluğu, iş sözleşmesi, mevzuat ve toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan işçilik alacaklarında olduğu gibi müteselsil sorumluluğu olduğunu tekrar ve özellikle belirtmek gerekir.

4857 sayılı İş Hukuku'nda asıl işverenler alt işverenlerinin mevzuat, iş sözleşmesi ya da taraf olunan toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan işçilik alacaklarına ilişkin ödemeleri alt işverene rücu etmesi mümkündür. Ancak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundan doğan yükümlülüklerde rücu hakkı yerinde olmayacaktır. Çünkü sağlık ve güvenlik uygulamaları asıl işverenin işyerinde yapılacaktır. Dolayısıyla işyeri, asıl işverenin sorumluluk alanında olacağından, burada sağlık ve

güvenlik tedbirlerinin yeterince alınmamasından kaynaklanacak kaza ya da hastalıktan doğan sorumluluk doğrudan asıl işverenin kusurundan kaynaklanacaktır. Bu durumda, işyerinde sağlık ve güvenlik koşullarının alt işveren işçileri için sağlanmamış olması, asıl işvereni kusurlu duruma düşüreceğinden, bu konudaki tazminatları alt işverene rücu etmesi de hakkaniyete uygun olmayacaktır.

KAYNAKÇA

- Akpınar, T., & Çakmakkaya, B. Y. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenlerin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü. *1(40)*, s. 273-304.
- Aktay, N., Arıcı, K., & Senyen Kaplan, E. (2011). *İş Hukuku*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Akyiğit, E. (2011). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik (Taşeronluk) İlişkisi*. Ankara: Seçkin.
- Alpagut, G. (2014). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, LXXII(2)*, s. 31-46.
- Aydın, U. (2015). 6552 Sayılı (Torba) Yasa Sonrası Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri. *Sosyal Güvenlik Dergisi, 5(1)*, s. 9-31.
- Aydınlı, İ. (2004). İşverenin Koruma Yükümlülüğüne İlişkin Düzenlemelerin Normun Koruma Amacı (Hukuka Aykırılık Bağı) Bakımından Değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 12(1-2)*, s. 51-64.
- Aydınlı, İ. (2005, Kasım). İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi. *TÜHİS*, s. 21-42.
- Aydınlı, İ. (2005). İşverenin Edimden Bağımsız Olan Koruma Yükümlülüğüne Normun Koruma Amacı (Hukuka Aykırılık Bağı) Bakımından Bir Yaklaşım. *Kamu-İş, 8(1)*, s. 1-18.

- Aydınlı, İ. (2013). 6331 Sayılı Kanun'da Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Alt İşveren İlişkisinde Gösterdiği Özellikler ve Hukuki Sorumluluk. *Sicil*(30), s. 37-42.
- Aydınlı, İ. (2014). 6552 Sayılı Kanunla Alt İşveren Kurumunda Yapılan Yeni Düzenlemeler ve Değişiklikler. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, XVIII*(3-4), s. 77-99.
- Balkır, Z. G. (2012, Ocak). İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu. *Sosyal Güvenlik Dergisi, 2*(1), s. 56-91.
- Baybora, D. (2010). İşletmelerde Asıl İşveren-Alt İşveren Uygulaması ve Ortaya Çıkan Sorunlar. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 2*(2), s. 19-26.
- Belverenli, D. (2016). Alt İşveren İlişkisinden Doğan İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 74*, s. 171-221.
- Canpolat, T. (1992). *Türk İş Hukukunda Asıl-Alt İşveren İlişkileri*. İstanbul.
- Çalık, A. (2014, Eylül-Aralık). Son Düzenlemelere Göre Muvazaalı Alt İşverenlik İlişkileri ile İlgili İncelemeler. *Çalışma Dünyası Dergisi, 2*(3), s. 62-90.
- Çankaya, O. G., & Çil, Ş. (2011). *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler* (3 b.). Ankara: Yetkin Yayınları.
- Çankaya, O., & Çil, Ş. (2006, Eylül). 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi. *Sicil*, s. 54-80.
- Eravcı, D. B. (2019). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İlgili Yönetmelikleri Çerçevesinde İşverenin Yükümlülükleri. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 8*(22), s. 330-355.
- Güzel, A. (2004). İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları. *Çalışma ve Toplum, 1*, s. 31-65.
- Hekimler, A. (2012). Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki Yasal Çerçevesi. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi, 1*(2), s. 1-10.
- Kaplan, E. T. (2003). İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı. *Kamu-İş, 7*(2), s. 1-16.
- Koç, M. (2016, Eylül). Kamuda Bir İstihdam Modeline Dönüşen Alt İşverenlik. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4*(2), s. 65-90.
- Korkusuz, M. H. (2014). Asıl İşveren ile Alt İşverenin Müteselsil Sorumluluğu. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, LXXII*(2), s. 209-232.
- Mutlay, F. B., & Işık, M. (2019). 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Uyarınca Görev. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 3*(68), s. 565-634.
- Özcan, Ş. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Alt İşverenlik. *Mühendis ve Makina, 55*(655), s. 37-44.
- Süzek, S. (2014). *İş Hukuku* (Cilt 10). İstanbul: Beta.
- Şen, M., & Naneci, A. (2009, Eylül). Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Alt İşverenlik Sözleşmesi. *Sicil*(15), s. 24-53.
- Tiftik, M., & Adıgüzel, A. (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu. *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*(1), s. 319-356.
- Tozlu, A., & Eraslan, M. T. (2012, Ocak-Mart). Türkiye'de Alt İşverenlik Uygulaması. *Sayıştay Dergisi*(84), s. 45-62.
- Yılmaz, E. (2009). Alt İşverenlik İlişkisinin Muvazaalı Olduğunu Tespit Eden İş Müfettişi Raporuna İtiraz Davası. *Çimento İşveren Dergisi, s. 4-21*.