

İŞLETMELERDE ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN UYGULAMASI VE ORTAYA ÇIKAN SONUÇLAR

Dilek BAYBORA

Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
E-posta: dbaybora@anadolu.edu.tr

Özet

İşletmeler, uygulamada taşeron, müteahhit, alt müteahhit adı verilen alt işveren uygulamasına uzmanlık gerektirmesi veya maliyetleri düşürmek amacıyla sık sık başvurumaktadırlar. Alt işverenlerin genellikle küçük işverenler olması ve bir yerde aldıkları işi bitirdikten sonra başka bir yere gitmeleri sonucunda zaman zaman alt işveren işçilerinin mağdur oldukları görülmektedir.

2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu'nda, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin şartları, asıl işverenin iş ilişkisi bulunmayan alt işverenin işçilerine karşı sorumluluğunun şartları ve kapsamı ve geçmişte alt işveren uygulamasında yaşanan sorunlar nedeniyle de asıl işveren-alt işveren ilişkisine getirilen bazı kısıtlayıcı düzenlemeler yer almaktadır.

Bu çalışmada, 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin şartları, asıl işveren-alt işveren ilişkisine getirilmiş sınırlamalar ve asıl işveren-alt işveren ilişkisinde hukuki sorumluluk üzerinde durulacaktır.

Anahtar Kelimeler: *Asıl işveren 1, alt işveren 2, İş Kanunu 3*

Alan Tanımı: İş Kanunu (İşletme ve Yönetim)

THE CONTRACTOR–SUBCONTRACTOR PRACTICE IN ENTERPRISES AND THE RESULTS

Abstract

Enterprises often apply subcontractor practices called contractor, subcontractor in application for expertise requirement or in order to decrease costs. It is seen that employees of subcontractor are sometimes abused because of subcontractors are small employers and move another place after finishing the business they take in a place.

In the Labour Law no 4857 accepted in 2003, some regulations about contractor-subcontractor relation are included.

In this study, in the scope of Labor Law no 4857 conditions of the relationship of contractor-subcontractor, restriction for contractor-subcontractor relationship and legal liability in the relationship of contractor-subcontractor will be mentioned.

Key Words: *Contractor, subcontractor, Labour Law*

JEL Classification: K31, M00, M10

1. GİRİŞ

Dünyada ekonomik ve teknolojik alanlarda yaşanan değişimler ve gelişmeler sonucunda işletmeler bu değişimlere ve gelişmelere uyum sağlayabilmek ve işletmelerin rekabet edebilirliğini sürdürebilmek için üretim organizasyonlarında değişiklik yapma ihtiyacı duymuşlardır. İşletmelerin bu değişiklik ihtiyacında üretimi kendi işçileriyle değil, başka işverenlerin işçileriyle gerçekleştirmek istemeleri ortak nokta olarak karşımıza çıkmaktadır. İşletmeler bu şekilde bir esneklik aracı olarak bir taraftan üretimi diğer taraftan ise istihdamı dışsallaştırma yöntemlerini kullanmaktadırlar (Güzel,2004:33). İstihdamın dışsallaştırılmasında kullanılan yöntemlerden biri, uygulamada, müteahhit, taşeron, aracı gibi kavramların kullanıldığı alt işveren uygulamasıdır.

Alt işveren uygulaması, başlangıçta, bir işyerinde uzmanlık gerektiren bazı işlerin, bu işlerde uzmanlaşmış kişi ve kuruluşlara yaptırılması ihtiyacından ortaya çıkmakla birlikte (Mollamahmutoğlu,2004:34; Şen&Naneci,2009:24) günümüzde, küreselleşmeye bağlı olarak işletmelerin üretimi kaliteli ve en az maliyetle gerçekleştirme çabası sonucunda istihdamın dışsallaştırılması yöntemlerinden biri olarak kullanılmaktadır (Güzel,2004:33; Alpagut,2008:1349; Şen&Naneci,2009:24). Ayrıca, işverenlerin, iş ve sosyal güvenlik hukuku alanında bazı yükümlülüklerden kaçınmak istemeleri, sendikal örgütlenmeye sıcak bakmamaları ve insan gücü sevk ve idaresinin getireceği yoğunluktan kurtulma düşünceleri de alt işveren uygulamasının ortaya çıkması ve yaygınlaşmasında etkili olmuştur (Çankaya&Çil,2006:54; Şen&Naneci,2009:24).

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi kendi içinde ayrı ayrı incelenebilecek ve tartışma konusu olabilecek birçok hususu barındıran geniş bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmada, Türk iş hukukunda alt işveren uygulamasının gelişimi, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulma şartları, asıl işveren-alt işveren ilişkisine getirilmiş olan sınırlamalar ve asıl işveren-alt işveren ilişkisinde hukuki sorumluluk üzerinde durulduktan sonra genel bir değerlendirme yapılacaktır.

2. TÜRK İŞ HUKUKUNDA ALT İŞVEREN UYGULAMASININ GELİŞİMİ

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi, Türk iş hukuku mevzuatında ilk olarak 1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunu'nda (İK) (R.G., T.08.06.1936, S.3330) düzenlenmiştir. Kanundaki düzenlemeden asıl işverenin, alt işverenin işçilerine karşı tek başına sorumlu olacağına dair bir anlam çıkması nedeniyle söz konusu hüküm, 25.01.1950 tarih ve 5518 sayılı Kanunla, asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı alt işverenle müştereken müteselsilen sorumlu olacakları şeklinde değiştirilmiştir.

1475 sayılı İK (R.G., T.01.09.1971, S.13943) m.1/V'de, "*Bir işverenden belli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer bir işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili ve bu Kanundan veya hizmet akdinden doğan yükümlerinden asıl işveren de birlikte sorumludur*" düzenlemesi ile asıl işverenin alt işverenin işçilerine karşı sorumluluğu düzenlenmiştir. Bu düzenlemede, alt işverene verilecek işlerde, asıl iş ve yardımcı iş şeklinde bir ayırım yapılmamış, "*belli bir işin bir bölümü veya eklentilerinde*" iş alma yeterli görülmüştür. Dolayısıyla, 1475 sayılı İK anlamında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için iş veya işyeri ile ilgili herhangi bir işin alınması yeterli olmuştur.

1475 sayılı İK döneminde kamuya ait işyerleri de dahil olmak üzere pek çok işyerinde alt işveren uygulamasına gidilmiş ve bazı işyerlerinde asıl işveren işçisinden daha çok alt işveren işçisinin çalıştığı görülmüştür (Çankaya&Çil,2006:54).

Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İK'da (R.G., T.10.06.2003, S.25134) esnek çalışmayla ilgili düzenlemelere yer verilirken, asıl işveren-alt işveren ilişkisi konusundaki düzenleme katı bir şekilde ortaya çıkmıştır. Bu durumun ardında yatan nedenin, 1475 sayılı İK döneminde asıl işveren-alt işveren ilişkisi konusunda ortaya çıkan olumsuzlukların önüne geçilmek istenmesi olduğu söylenebilir. 4857 sayılı İK m.2'ye 01.07.2006 tarih ve 5538 sayılı Kanunla (R.G., T.12.07.2006, S.26226) eklenen fıkralarla kamu kurum ve kuruluşlarından iş alan işverenler yönünden düzenleme yapılmıştır. 15.5.2008 tarih ve 5763 sayılı Kanunla (R.G., T.26.05.2008, S.26887) İK m.3'e eklenen iki fıkra ile alt işverenin kendi işyerinin tescili için, asıl işverenden alacağı yazılı alt işverenlik sözleşmesiyle alt işverenin işyerini bildirme yükümlülüğü getirilmiştir. Ancak, daha önce de alt işverenlerin kendi işyeri için işyeri bildirimini yapma yükümü bulunmaktaydı. Bu açıdan, alt işverenin kendi işyerini bildirme yükümü, kanuni olarak halen sürmektedir. Burada yeni olan alt işverenlik sözleşmesinin yazılı olmasının Kanunda ifade edilmiş olmasıdır (Çelik,2009:46; Centel,2008:6; Alpagut,2008:1353). 4857 sayılı İK m.3'ün öngörmesi üzerine 2008 yılında çıkarılan Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde de (R.G., T.27.09.2008, S.27010) ayrıntılı düzenlemeler yer almıştır.

3. ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN KURULMA ŞARTLARI

4857 sayılı İK'da, asıl işveren alt işveren ilişkisinin tanımı yapılmıştır. 4857 sayılı İK m.2/VI'ya göre, *“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”*.

Alt İşverenlik Yönetmeliği m.4'de de, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulma şartlarına ilişkin düzenleme yapılmıştır. 4857 sayılı İK'daki ve Alt İşverenlik Yönetmeliği'ndeki düzenlemeler birlikte değerlendirildiğinde, alt işverenliğe ilişkin düzenlemenin 1475 sayılı İK'daki düzenlemeden en belirgin farkının, alt işverene verilen işin, işyerinde mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinden olması veya asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesi halinde ise verilen işin, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmasıdır. 4857 sayılı İK ve Alt İşverenlik Yönetmeliği birlikte incelendiğinde, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulma şartlarını ortaya koyabilmek mümkündür. Aşağıda bu şartlar üzerinde durulacaktır.

3.1. İşin İşverenden Alınmış Olması

4857 sayılı İK m.2/VI'da, bir işverenden iş alınmasından bahsedilmektedir. Dolayısıyla, 4857 sayılı İK anlamında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesinin ilk şartı, işin bir işverenden alınmış olması yani işin alındığı kişinin çalışan işçilerinin bulunmasıdır. Kişi, kendisine ait bir işte hiç işçi çalıştırmaksızın işi tümüyle başkasına vermesi halinde İK m.2/VI anlamında asıl işveren-alt işveren ilişkisi söz konusu olmayacaktır. İK m.2/VI anlamında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için kişinin verdiği işin diğer kısımlarında çalışan işçilerinin bulunması gerekli bulunmaktadır (Süzek,2005:137; Mollamahmutoğlu,2004:136; Gerek&Oral,2006:31; Akyığıt,2009-2010:6-7; Aktay&Arıcı&Kaplan/Seylen,2007:66; Sümer,2009:20).

Alt işveren, asıl işverenden aldığı işi asıl işveren adına değil, ayrı bir işveren olarak kendi adına ve hesabına yürütmekte olup asıl işverenle alt işveren arasındaki ilişki, istisna, nakliye, kira vb sözleşmeye dayanmaktadır (Süzek,2010:13; Çelik, 2010:6).

3.2 Alt İşverenin Asıl İşverene Ait Bir İş Üstlenmesi

4857 sayılı İK m.2/VI'da, 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 işverenden bahsedilmektedir. Dolayısıyla, alt işverenin asıl işverene ait işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı bir iş alması veya alt işverenin aldığı işin, asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması gerekli bulunmaktadır.

3.2.1. Alınan İşin Asıl İşyerinde Yürütülen Mal veya Hizmet Üretimine İlişkin Yardımcı İş Olması

4857 sayılı İK anlamında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için bir işverenden asıl işe yardımcı işlerde iş alınması yeterli bulunmaktadır. Yemek, temizlik, güvenlik, personel taşıma, depoculuk, hazır yemek ve yükleme ve boşaltma gibi işler yardımcı iş kapsamındadırlar (Süzek,2005:138).

4857 sayılı İK m.2'nin gerekçesinde, “... buna karşı işyerinde yürütülen asli ve yardımcı işler dışında iş alan bir işverenin örneğin işyerinde ek bir inşaatın yapılması ya da bina onarımı işini alan diğer işverenin alt işveren olarak değerlendirilmesi mümkün olmayacaktır” ifadesi bulunmaktadır (Güzel,2004:43).

Alt işveren işçilerinin asıl işverenin işyerinde çalışması gereklidir. Eğer alınan iş, iş alan işverene ait işyerinde yapılıyorsa ve işveren işyerinde başka işverenlere de iş yapıyorsa, bu durumda İK anlamında asıl işveren-alt işveren ilişkisinden değil, fason üretimden söz edilecektir (Süzek,2005:138; Gerek&Oral,2006:31). Yalnız, alt işverenin işçilerinin asıl işverenin işyerinde çalışmasında, yapılacak işin niteliğinin de göz önüne alınması isabetli olacaktır.

3.2.2. Alınan İşin Asıl İşin Bir Bölümünde İşletmenin ve İşin Gereği ile Teknolojik Nedenlerle Uzmanlık Gerektiren İş Olması

4857 sayılı İK anlamında, asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir işin alınması halinde asıl işveren-alt işveren ilişkisi söz konusu olacaktır. 4857 sayılı İK, 2003 yılında kabul edildikten sonra “ile”nin “ve” mi “veya” mı anlamında olduğu uzun süre tartışılmıştır. Ancak, Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin çıkarılması sonucunda “ile”nin “ve” anlamında anlaşılması gerektiği anlaşılmıştır. Dolayısıyla, alınan işin hem asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği olması hem de teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması gerekmektedir.

3.3. İş Alan İşverenin Çalıştırdığı İşçilerin Sadece Bu İşyerinde Aldığı İşte Çalışması

4857 sayılı İK m.2/VI'da, “... işverenden... iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren...” ifadesi yer almaktadır. Dolayısıyla, işverenden iş alan işverenin işçilerini sadece aldığı bu işte çalıştırması gereklidir. Bu durum, 1475 sayılı İK'da “münhasıran” çalıştırma olarak ifade edilmişti. 1475 sayılı İK'da münhasıran çalışma, asıl işverenin alt işverenin işçilerine karşı sorumluluğunun şartı olarak düzenlenmişken, 4857 sayılı İK'da asıl işveren-alt işveren ilişkisinin şartı olarak düzenlenmiştir. Ayrıca, asıl işverenin sorumluluğunun da dayanak noktasını oluşturmaktadır.

Alt işverenin işçilerinin, asıl işverenden alınan işlerde çalışmalarının yanı sıra asıl işverenin diğer işlerinde de çalıştırılmaları halinde 4857 sayılı İK anlamında asıl işveren-alt işveren ilişkisinden söz edilemeyecektir.

3.4. İş Alanının da İşveren Olması

Asıl işverenden iş alan kişinin de işveren olması gereklidir. Asıl işverenden iş alan kişi aldığı işte hiç işçi çalıştırmaksızın başkalarına devretmesi halinde 4857 sayılı İK anlamında asıl işveren-alt işveren ilişkisi doğmayacaktır.

4. ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNE GETİRİLEN SINIRLAMALAR VE MUVAZAA

Muvazaa, tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla ve kendi gerçek iradelerine uymayan ve aralarında hüküm ve sonuç meydana getirmesini istemedikleri görünüşte bir anlaşma olarak tanımlanabilir. Üçüncü kişileri aldatmak amacı söz konusudur ve sözleşmedeki gerçek amaç gizlenmektedir (Çankaya&Çil,2006:60).

4857 sayılı İK'da, asıl işveren-alt işveren ilişkisinde muvazaalı olduğu karine olarak kabul edilecek durumlar düzenlenmiştir. Buna göre, asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak haklarının kısıtlanması halinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem göreceklidir (m.2/VII). Burada alt işverenin, asıl işverenin işçilerini işe alması değil, işe alınan işçilerin haklarının kısıtlanması yasaklanmıştır (Süzek,2005:146; Sümer,2009:31; Akyiğit,2009-2010:31; Şen&Naneci:2009:36).

4857 sayılı İK'ya göre, asıl işveren-alt işveren ilişkisinde muvazaaya karine oluşturabilecek diğer bir durum, daha önce o işyerinde çalıştırılan işçiyle alt işverenlik ilişkisi kurulamayacak olmasıdır. Aksi halde, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem göreceklidir (m.2/VII). 1475 sayılı İK'dan farklı olan bu düzenleme ile uygulamada çok sık rastlanan asıl işveren işçinin muvazaa ile alt işveren işçisi olarak gösterilmesi engellenmek istenmiştir. İK'daki düzenleme çok açık ve emredici olmakla birlikte bir işçinin işyerinde uzun yıllar çalışıp emekliye ayrıldıktan sonra kendi işletmesini kurup eski işvereninden iş alması halinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçerli kabul edilmesi daha uygun olurdu (Aynı yönde görüş için bkz. Mollamahmutoglu,2004:142; Çelik,2009:54). Burada uyumsuzluğa konu olan her olayda muvazaa olup olmadığının değerlendirilmesi ve aksinin iddia ve ispat edilebilmesinin mümkün olması daha isabetli olurdu.

4857 sayılı İK'ya göre asıl işveren-alt işveren ilişkisinde muvazaaya karine oluşturabilecek bir başka durum, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl işin bölünerek alt işverene verilemeyecek olmasıdır (m.2/VII).

Yukarıda ifade edilenlerin dışında genel olarak asıl işveren-alt işveren ilişkisinde muvazaalı olduğuna karine olarak kabul edilen durumlarda da alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem göreceklidir (m.2/VII).

Asıl işverenden iş alan alt işverenin Bölge Müdürlüğü'ne işyerini tescil ettirmesi gerekli bulunmaktadır (m.3/II). Tescili yapılan işyerinde iş müfettişleri tarafından gerektiğinde muvazaa yönünden inceleme yapılabilecektir. Muvazaa tespiti yargısal bir incelemeyi gerekli kılarken, İK

m.3/II ile hukuki bir yetkinin idari bir makama tanınması yerinde olmamıştır (Çelik,Mart 2009:89; Ekonomi,2008:11-12; Alpagut,2008:1353; Centel,2008:8; Yılmaz,2009:8; Şen&Naneci,2009:33).

İş müfettişinin incelemesi sonucunda muvazaalı işlemin tespiti halinde, bu tespiti ilişkin gerekçeli müfettiş raporu işverenlere tebliğ edilir. Muvazaa raporuna karşı tebliğ tarihinden itibaren altı işgünü içinde işverenler tarafından yetkili İş Mahkemesi'ne itiraz edilebilir. İş Mahkemesi'nin muvazaa iddiasına yönelik verdiği karara karşı temyiz yolunun kapalı olması hak arama özgürlüğüne aykırı bulunmaktadır (Alpagut,2008:1354; Yılmaz,2009:14-15;Ürcan,2008:1002-1003; Şen&Naneci,2009:40).

İş Mahkemesi, yapılan inceleme sonucunda muvazaa olmadığına karar verecek olursa Bölge Müdürlüğü tarafından yapılmış bulunan tescil işlemi baştan itibaren geçerliliğini devam ettirecektir. Mahkeme tarafından işlemin muvazaalı olduğunun tespiti halinde ise alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri olarak kabul edilecektir.

5. ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDE HUKUKİ SORUMLULUK

Kanun koyucu, alt işverenlerin genellikle az sermayeli ve mali bakımdan güçsüz küçük işverenler olmaları nedeniyle çalıştırdıkları işçilerin ücret ve diğer haklarını ödeyememe ihtimaline karşılık asıl işvereni alt işverenin işçilerine karşı şartların oluşması halinde sorumlu olduğunu düzenlemek suretiyle alt işveren işçilerini korumak istemiştir (Süzek,2010:26). Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak İK'dan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur. (m.2/VI). Müteselsil sorumlulukta, borçlulardan her biri borcun tamamından sorumludur ve alacaklının istediği borçluya başvurma hakkı bulunmaktadır. Alacaklı işçi, asıl işverenden veya alt işverenden tahsil ettiği işçilik alacağını diğerinden yeniden talep edemeyecektir.

Asıl işveren birlikte sorumluluk kapsamında yaptığı ödemeleri alt işverenden isteyebilir (Süzek,2005:143; Aktay&Arıcı&Kaplan/Seylen,2007:68).

6. SONUÇ

İşletmelerin uzmanlık gerektiren işlerin bu işlerde uzmanlaşmış kişilere yaptırılması ihtiyacı, küreselleşmeye bağlı olarak işletmelerin ürünlerini en az maliyetle ve en kaliteli şekilde üretme çabaları, işverenlerin, iş ve sosyal güvenlik hukuku alanında bazı yükümlülüklerden kaçınmak istemeleri ve sendikal örgütlenmeye sıcak bakmamaları alt işveren uygulamasının ortaya çıkmasında ve yaygınlaşmasında etkili olmuştur.

Türk iş hukukunda, 1936 tarih ve 3008 sayılı İK'dan beri alt işveren uygulamasına ilişkin hüküm bulunmaktadır. Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İK ve 2008 yılında çıkarılan Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulma şartları, alt işverenlik sözleşmesi, asıl işveren-alt işveren ilişkisinde muvazaa ve asıl işveren-alt işveren ilişkisinde hukuki sorumluluğa ilişkin düzenlemeler yer almaktadır.

4857 sayılı İK ve Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde yer alan düzenlemeler birlikte incelendiğinde, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulma şartlarının, işin işverenden alınmış olması, alt işverenin asıl işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işi veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir işi üstlenmesi, işi alanın da işveren olması ve işi alan işverenin çalıştırdığı işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştırması olduğu söylenebilir.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde muvazaalı olduğuna ilişkin karine teşkil edebilecek durumlar, asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak haklarının kısıtlanması, daha önce o işyerinde çalıştırılan işçi ile alt işverenlik ilişkisinin kurulması, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi ve asıl işveren-alt işveren ilişkisinin genel olarak muvazaalı işleme dayanmasıdır. Bu durumlardan birinin ortaya çıkması halinde alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacaklardır.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde, asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak İK'dan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işverenle birlikte sorumlu bulunmaktadır.

Son söz olarak, küreselleşmeye bağlı olarak işletmeler rekabet edebilmek amacıyla alt işveren uygulamasına başvurmuşlardır. İşletmelerin varlığını devam ettirmeleri istihdam açısından önem taşımaktadır. Bununla birlikte, işçilerin uygun çalışma koşullarında, kendilerine sağlanmış olan haklardan yararlanarak çalışmalarına devam etmeleri de önem taşımaktadır. Bu nedenle, işletmelerin rekabet edebilmeleri ile işçilerin haklarının korunmasında dengenin bulunması çalışma barışının sağlanması açısından önem taşımakta ve iki tarafın da yararına bulunmaktadır.

KAYNAKLAR

Aktay, Nizamettin&Arıcı, Kadir&Kaplan/Seylen, E. Tuncay, İş Hukuku. 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınevi, 2007.

Akyiğit, Ercan. "Alt İşverenlik ve Benzer İlişkilerden Farkı", Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi. 22:4-5, Kasım 2009-Şubat 2010), 1-38.

Alpagut, Gülsevil. "Alt İşverenlik Yönetmeliği ve Hukuka Uygunluk Sorunu", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. 2008, 5:20, 1348-1358.

Centel, Tankut. "Alt İşverene İlişkin İş Kanunu'ndaki Son Değişiklik", Sicil. 3:10, Haziran 2008, 5-12.

Çankaya, O. Güven&Çil, Şahin. "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi", Sicil. 1:3, Eylül 2006, 54-80.

Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 22. Bası, İstanbul: Beta Yayınevi, 2009.

Çelik, Nuri. "Asıl İşveren Tarafından Alt İşverene İş Verilmesinin Koşulları", Sicil. 4:13, Mart 2009, 83-92.

Çelik, Nuri. "İş Hukukumuzda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Önemli Bazı Sorunları", Sicil. 5:17, Mart 2010, 516.

Ekonomi, Münir. "4857 Sayılı İş Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Sayısal Esneklik", Sicil. 3:12, Aralık 2008, 5-23.

Gerek, Nüvit&Oral, İlhan. "Belediyelerin Çöp Toplama İşlerini Alt İşverenlere Vermeleri ve Bunun Yarattığı Sorunlar", Sicil. 1:1, Mart 2006, 31.

Güzel, Ali. "İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları", Çalışma ve Toplum. 2004/1:1, 31-65.

Mollamahmutoğlu, Hamdi, İş Hukuku. Ankara: Turhan Kitabevi, 2004.

Sümer, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları. 3. Baskı, Konya: Mimoza Yayınevi, 2009.

Süzek, Sarper, İş Hukuku. 2. Bası, İstanbul: Beta Yayınevi, 2005.

Süzek, Sarper. “*Alt İşveren İlişkisinin Kurulması*”, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. 2010, 7:25, 12-29.

Şen, Murat&Naneci, Aslı. “*Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Alt İşverenlik Sözleşmesi*”, Sicil. 4:15, Eylül 2009, 24-53.

Ürcan, Gülümnden. “*Muvazaalı Alt İşverenlik İlişkisinin Tespiti ve Usul Hukuku Açısından Gösterdiği Bazı Özellikler*”, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. 2008, 5:19, 958-1004.

Yılmaz, Ejder. “*Alt İşverenlik İlişkisinin Muvazaalı Olduğunu Tespit Eden İş Müfettişi Raporuna Karşı İtiraz Davası*”, Çimento İşveren. 23:1, Ocak 2009, 4-21.