

# ASIL İŞVEREN – ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN 4857 SAYILI İŞ KANUNU KAPSAMINDAKİ YASAL ÇERÇEVESİ

**Yazar / Author:** Assoc. Prof. Dr. / Doç. Dr. Alpay HEKİMLER<sup>1</sup>

## Öz

4857 sayılı İş Kanunu kapsamında en fazla tartışılan konuların başında şüphesiz olarak asıl işveren – alt işveren (taşeron) kurumu gelmektedir. Yasanın kabul edilip yürürlüğe girdiği 2003 yılından bu yana konu büyük ölçüde doktrini ve yargıyı meşgul etmiş ve gelecekte de meşgul edecek gibi görünmektedir. Son yıllarda bu istihdam biçiminin göstermiş olduğu genişleme trendi ve özellikle de kamu kesiminde de yaygınlaşması, konunun sürekli gündemde kalmasına neden olmuştur. Bu çalışmada, ilkin genel kanın aksine yeni bir istihdam formu olmayan alt işverenlik uygulamasının ortaya çıkış süreci kısaca değerlendirildikten sonra, yürürlükteki mevzuatımıza göre alt işverenlik ilişkisinin oluşturulmasının şartları, bildirim yükümlülüğü ve alt işverenlik sözleşmesinin oluşturulması, ilişkinin son bulma esasları, muvaza ve yaptırımları genel hatlarıyla ele alınmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Alt İşveren, asıl işveren, taşeron, hizmet alım sözleşmesi, alt işverenlik sözleşmesi, muvazaalı iş ilişkisi.

## THE LEGAL FRAMEWORK OF BUSINESS RELATION BETWEEN THE MAIN EMPLOYER AND THE SUB-EMPLOYER IN THE CONTEXT OF TURKISH LABOR LAW NO. 4857

### Abstract

In the scope of the Labor Law numbered 4857, no doubt that the most argued issue is the status of the main-employer and the sub-employer body. This issue has distracted the courts and it seems that it will continue to do so since the law was accepted and came into effect in 2003. Because of increasing trend of the employment form and spreading especially in the public sector, the issue became continuously on the agenda. In this study, the evolution process of sub-employer system which is not a new form employment type, is evaluated in terms of the conditions and legal aspects of it in general terms.

**Key Words:** Sub-Employer, main employer, contractor, contract of employment, contract of sub-employment, collusive business relations.

## Giriş

4857 sayılı İş Kanunu kabul edilip yürürlüğe girmesinin ardından, dokuz yılı aşan bir süreden beri, çalışma ilişkilerini ülkemizde şekillendirmektedir. Ancak esas itibariyle bireysel düzeydeki ilişkileri düzenlemekte olan bu yasa, dolaylı olarak da kolektif düzeydeki ilişkilerin izleyeceği rotayı da belirleme konusunda etkin olmaktadır. Bundan dolayı, iş kanununda yer alan düzenlemeler çalışanların sendikalaşma ve toplu sözleşmelerden yararlanma hakları üzerinde de etkili olmaktadır. Bu durum kendisini özellikle alt işveren uygulamalarında göstermektedir.

Şüphesiz olarak 4857 sayılı İş Kanununun gerek hazırlık aşamasında, gerekse uygulamaya girdikten sonra en yoğun tartışma bulan konulardan birisi, asıl işveren – alt işveren ilişkisi ve bu kapsamda şekillenen çalışma düzeni olmuştur (Çelik, 2012). Son yıllarda bu istihdam biçiminin göstermiş olduğu genişleme trendi ve özellikle de kamu kesiminde yaygınlaşması, konunun sürekli gündemde kalmasına neden olmuştur. Yargıya intikal eden birçok davada alt işverenlik uygulamasının uyuşmazlık kaynağı oluşturması da, konunun yargı nezdinde önemini sürekli güncel tutmaktadır.

Yıllar içerisinde tartışmalı alanların büyük ölçüde, özellikle Yargıtay kararları ile çözüme bağlanmış olunmasına karşın, sistemin sorunsuz olarak işlediğini hiçbir suretle iddia edebilmek mümkün değildir.<sup>2</sup> Bu çalışmada ilkin, kamuoyunda daha çok taşeronluk uygulaması olarak bilinen, asıl işveren - alt işveren kurumunun ortaya çıkış süreci kısaca değerlendirildikten sonra, 4857 sayılı İş Kanununda düzenleme bulmuş olan sistem, temel hatlarıyla ele alınmaktadır.

## I. Alt İşverenlik Kurumunun Türkiye’de Gelişim Süreci

İş hukukunun, uygulamada en çok tartışılan ve özellikle işçi sendikaları tarafından eleştirilen konularının başında gelen alt işverenlik kurumunun bugünkü yapısını incelemeye önce, ülkemizdeki gelişim sürecini kısaca ele almak, konunun doğru bir biçimde irdelenmesi açısından, yararlı olacaktır.

<sup>1</sup> Namık Kemal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, [ahkimler@hotmail.com](mailto:ahkimler@hotmail.com).

<sup>2</sup> Konu ile ilgili genel olarak Yargıtay kararları için Bkz.: TİSK, İş Hukukunda Alt İşveren, Ankara, 2012; Selçuk Eren/ Ferhan Tuncel, Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisi ile İlgili Yargıtay Kararları, Ankara, 2010.

Kamuoyundaki genel algının aksine alt işverenlik uygulamaları küreselleşmenin ve esnek istihdam biçimlerinin yaygınlaşması sonucunda ortaya çıkmış olan bir istihdam formu değildir. İşçi ve işveren arasındaki çalışma ilişkilerini ülkemizde düzenleyen ilk kanun olma özelliğini taşıyan 1936 tarihli İş Kanunu'nda, alt işveren kavramına açıkça yer vermemek ile birlikte, kanunun düzenleme bulunduğunu görmekteyiz (Ekonomi, 2008). Kanunun 1.maddesinde, *“işçiler doğrudan doğruya işveren veya vekili tarafından olmayıp da üçüncü bir şahsın aracılığı ile işe girmiş ve bu üçüncü şahıs ile mukavele etmiş olsalar bile mukavele şartlarından asıl işveren sorumludur”* hükmüne yer verilmiştir.

1971 yılında kabul edilerek yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Kanunu, önceki kanundan farklı olarak “aracı” deyiminden vazgeçerek, asıl işveren kavramının yanında “diğer işveren” kavramına yer vermek suretiyle asıl işveren – alt işveren ilişkisinin yasal çerçevesinin sınırlarını tayin etmiştir.<sup>3</sup> Günün değişen koşullarına yıllar içerisinde uyum sağlamak için birçok kez değişiklikler yapılan bu kanunun, genel anlamda son derece katı bir biçimde hükümler içermiş olması nedeniyle, 21.yy çalışma ilişkileri sisteminin ihtiyaçlarını karşılamaktan uzak kalmıştır. Nitekim 2003 yılına kadar yürürlükte kalan bu kanun döneminde, asıl işverenin, alt işverenle birlikte sorumluluk esasının hangi şartlarda oluşacağı konusu en önemli tartışmalardan birisini oluşturmuştur (Uçum ve Arslanoğlu, 2005). Ancak uygulamada yaşanan sorunlar sadece bireysel iş hukuku alanı ile sınırlı kalmamış bunun ötesinde kolektif iş hukuku boyutunda da kendisini göstermiştir (Çankaya, 2002; Çelik, 2000). Özellikle alt işveren işçilerinin toplu sözleşmelerden yararlanmaları konusu önemli bir tartışma alanı yaratmıştır. Daha açık bir ifadeyle, 1475 sayılı İş Kanunu'ndaki hükümler, sendikalı işçilerin istihdam edildiği bir işyerinde bazı işleri alt işverene ihale etmek suretiyle, bu işleri ifa eden işçilerin, toplu sözleşmenin kapsamı dışına çıkarılmasına önlemeye yeterli değildi.

Gerek kamuoyunda, gerekse iş hayatındaki uygulaması daha çok taşeronluk olarak adlandırılan asıl işveren - alt işveren ilişkisi ülkemizde esas itibarıyla 1980'li yıllar sonrasında yaygınlık kazanmaya başlamıştır. Özellikle kamu kesiminde uygulanan özelleştirme politikalarının, taşeronluk sisteminin yaygınlaşması üzerinde etkili olduğu Türk-İş tarafından yapılan bir çalışma ortaya koymaktadır (Koç, 2001). Yine anılan Konfederasyon tarafından 1993 yılında yapılan başka bir çalışma alt işverenlik uygulamasının giderek yardımcı işlerden, asıl işe kaymaya başladığını, bazı durumlarda uygulamanın sadece göstermelik olduğunu, işverenlerin sendikalaşmayı önlemek ve işletmeyi küçültmek yoluyla mevzuattan kaynaklanan yükümlülüklerden kaçmak amacıyla ve de böylelikle işgücü maliyetlerini düşürdüklerini, bu amaç doğrultusunda hatta kendi işçilerine, kağıt üzerinde şirketler kurdurdukları ve işi onlara devrettikleri ortaya koymaktadır (Koç, 2001).

Özetle, eski yasa döneminde alt işverenlik kavramının yeterince açıklığa kavuşturulmamış olmasına bağlı olarak, alt işverenlik kurumu işçileri sendikasızlaştırma ve ucuz işgücü oluşturma amaçlı olarak yaygın biçimde kötüye kullanılmıştır (İncirlioğlu, 2006; Canpolat, 1992). Amaç dışı uygulanan bu durum haklı olarak öğretilerde de eleştirilmiş ve yasa koyucunun yeni tedbirler almasını zorunlu kılmıştır.

İfade edildiği üzere, bir anlamda görevini tamamlamış olan 1475 sayılı İş Kanununun, gerek işverenlerin, gerekse işçilerin ihtiyaçlarını karşılamaktan uzak kalması ve de aynı zamanda Avrupa Birliği müktesebatına uyum sağlanması gerekçesiyle 2003 yılında yürürlüğe giren yeni bir İş Kanunu hazırlanarak, çalışma hayatı biçimlendirilmeye başlamıştır.

Yeni İş Kanununda, 1475 sayılı yasa döneminde karşılaşılan sorunları çözmek amacıyla, kolay bir biçimde anlaşılması mümkün olmamak ile birlikte, isabetli bir biçimde, asıl işveren - alt işveren ilişkisi tanımlanmış ve uygulamaya yönelik olarak sınırlamalar getirilmiştir. Kanunun yürürlüğe girdiği ilk dönemde doktrinde yoğun tartışmalara neden olan ve Yüksek Yargıya da intikal etmiş konu bağlamındaki çözümsüzlükler daha sonradan kabul edilen bir yönetmelik ile düzenlenmiştir. Nihayetinde kamu kesiminde hizmet alım yoluyla alt işverenlik uygulamalarının yolunun, İş Kanununda 2006 yılında, 5538 sayılı Kanunun ile getirilen bir değişiklik ile daha fazla açılmaya başladığını izlemekteyiz.

Son yıllarda etkinliğini dünya ölçeğinde giderek daha fazla ve açık bir biçimde izlediğimiz globalleşme ve de bir anlamda acımasız olarak betimlenmesi mümkün olan, onun ayrılmaz parçası uluslararası rekabet süreci, esnek istihdam modellerinin şekil ve sayılarını artırmıştır. Buna bağlı olarak asıl işveren – alt işveren biçimindeki çalışma şeklinin salt ülkemize has bir model olmadığını, birçok ülkede farklı biçimlerde uygulanmak ile birlikte, yıllar içerisinde çalışma hayatının bir gerçeği olarak şekillendiğini, ifade etmemiz gerekmektedir (Şen, 2002).

## **II. 4857 sayılı İş Kanununa Göre Alt İşverenlik Kurumu**

Asıl işveren – alt işveren ilişkisinin yasal çerçevesi İş Kanununun tanımlamalar başlığını taşıyan 2.maddesinin 6. ve 7. fıkrası ile çizilmektedir. Ancak ifade edildiği üzere, 1.7.2006 tarihinde 5538 sayılı

<sup>3</sup> Bkz.: 1475 sayılı İş kanununun 1.maddesinin son fıkrası.

Kanunun<sup>4</sup> 18.maddesi ile kamu kurum ve kuruluşlar lehine düzenlemelere gidilmiştir (Gerek, 2007). Kamu sektörü ile kamu sektör işverenleri arasında bu yönde bir ayrıma gidilmiş olunması, Anayasa'nın eşitlik ilkesi ile bağdaştırılması mümkün olmayan bir durum olması sebebiyle, haklı olarak doktrince de eleştirilmekte olduğu burada ifade edilmesi gerekmektedir (Tercan, 2006; Çankaya; ve Çil, 2006).

İlk yıllarda uygulamada oluşan boşlukları gidermek ve tartışmalı alanları çözüme bağlamak adına 26 Eylül 2010 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan, Alt İşverenlik Yönetmeliği<sup>5</sup> ile anılan kanun maddesinin hükümleri somutlaştırılmıştır. Böylelikle günümüzde yürürlükte olan yasal çerçeve İş Kanununun 2.maddesinin ilgili fıkraları ve Alt işverenlik Yönetmeliğinin hükümleri kapsamında tayin edilmektedir. Ancak Türkiye'de işverenleri örgütleyen en büyük ve en eski kurum olma niteliğine haiz olan Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunun (TİSK), yeni kanun ile alt işverenlik uygulamasının aşırı derecede kısıtlandığı görüşünü taşıdığı, anılan yönetmelik ile adeta kullanılmaz hale getirildiğini savunduğunu ve yönetmelik hükümlerinin anayasa ile kanun hükümlerine aykırılık oluşturduğu gerekçesi ile Danıştay nezdinde iptal davası açtığını, ancak bu davanın henüz karara bağlanmadığının ifade edilmesi gerekmektedir (TİSK, 2012).

Kanun ilgili madde fıkrasında: *“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”* denilmektedir.

Buradan da açıkça görüldüğü üzere kanunun madde fıkrası, belirtildiği üzere basit ve kolayca anlaşılması mümkün olmayan bir dille kaleme alınmıştır. Bu durum, yasanın yürürlüğe girdiği ilk yıllarda uygulamada esasen tartışmaların kaynağını oluşturmuş ve doktrinde farklı görüşlerin şekillenmesine neden olmuştur (Ekonomi, 2008).

Tanımlar başlığını taşıyan İş Kanununun 2.maddesinde, asıl işveren - alt işveren kavramlarının tanımlamasının açık bir biçimde yer verilmeyip de, sadece asıl işveren ile alt işveren arasından kurulacak olan ilişkinin ne olduğu ortaya konulması kanaatimizce bir eksikliktir. Ancak bu boşluk, ilgili yönetmelik ile giderilmiştir.

Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 3. maddesinin a fıkrasında *“Alt işveren: Bir işverenden, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan, bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları, ifade eder”* denilmek suretiyle, giderilmektedir. Yönetmeliğin ç fıkrasında ise, asıl işveren: *“İşyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işleri veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işleri diğer işverene veren, asıl işte kendisi de işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları”* şeklinde ifade edilmiştir.

Görüldüğü üzere bir işverenin, sadece yardımcı işler veya asıl işin bir bölümünde, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler için bir alt işverenle ilişki kurabilmesi, yasal anlamda mümkündür. Dolayısıyla gerek mal, gerekse hizmet üretim süreci içinde, bir iş, yardımcı iş olarak tanımlanamadığı veya iş aranan kriterler doğrultusunda bölünemediği sürece, alt işverenlik kurumunun işletilmesi olanak dahilinde değildir.

### III. Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkinin Kurulmasının Koşulları

Yasa koyucu kanun maddesini düzenlerken, yardımcı işlerin ne olduğu konusunda herhangi bir katalog oluşturmamış ancak, Alt İşverenlik Yönetmeliğinde yardımcı iş kavramını isabetli bir biçimde tanımlamıştır. Buna göre, *yardımcı iş: işyerinde yürütülen mal ve 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 eder,* denilmektedir.<sup>6</sup> Öğretide ve yüksek yargı kararları doğrultusunda, yıllar içerisinde güvenlik, itfaiye, yükleme boşaltma, bahçe bakımı, servis ve yemek gibi hizmetler bu kapsamda değerlendirilmektedir (Süzek, 2010).

Gerek özel, gerekse kamu kesimindeki uygulamaları incelediğimiz zaman son yıllarda birçok işletmenin her iki sektöre yönelik olarak güvenlik, yemek, servis taşımacılığı ve de temizlik gibi hizmetler sunmak amacıyla

<sup>4</sup> Bütçe Kanunlarında Yer Alan Bazı Hükümlerin İlgili Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelere Eklmesi ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelere Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Kanun No:5538, R.G, Kabul Tarihi: 1.7.2003.

<sup>5</sup> Alt İşveren Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi: 27/09/2008, Resmi Gazete Sayısı: 27010.

<sup>6</sup> Alt İşveren Yönetmeliğinin 3.maddesinin g.fıkrası.

faaliyet gösterdiğini, hatta salt bu amaç doğrultusunda kurulduklarını görmekteyiz. Yardımcı işler ile ilgili olarak uygulamada mevzuat hükmünün de son derece açık olması nedeniyle, alt işverenlik ilişkisinin kurulması bağlamında önemli problemler yaşanmak ile birlikte, özellikle çalışanlar bakımından, iş güvencesi, kıdem tazminatı gibi alanlarda çoğunlukla işveren kaynaklı sıkıntılar yaşanmaktadır. Özellikle temizlik gibi belirli yardımcı işlerde istihdam edilmekte olan personelin eğitim düzeyinin nispeten düşük kalması ve iş mevzuatından kendilerine tanımış olduğu hakları yeterince tanımamalarından ötürü, hak kayıplarına maruz kaldıkları bilinmektedir.

Alt işverenlik ilişkisinin kurulması aşamasında yardımcı işler bağlamında belirttiğimiz üzere önemli sorunlar yaşanmak ile birlikte aynı iddiayı asıl işin bölünmesi kapsamında dile getirebilmek mümkün değildir. Özellikle kanunun yürürlüğe girdiği ilk dönem içerisinde, doktrinde konu bağlamında en fazla tartışma alanı bulmuş olan husus, kanunda düzenlenmiş olan “*asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde*” ifadesi kapsamında üç koşulun birlikte aranıp aranmaması gerektiği hususuydu.

Bazı yazarlar koşulların birlikte aranması gerektiğini, diğer bir ifadeyle üç koşul birlikte oluşmadığı sürece işin bölünemeyeceğini savunurken (Güzel, 2004; Taşkent, 2004), bazı yazarlar bu görüşün tersini savunmuşlardır (Tunçomağlı ve Centel, 2005; Şahlanan, 2003). Farklı bir görüş ise, esas itibarıyla bakılması gereken hususun, asıl işveren – alt işveren ilişkisinin kurulması ile birlikte muvazaalı bir durumun oluşup oluşmadığının, yani iş ve sosyal güvenlik mevzuatının hükümlerinden kaçınmak maksadıyla, uygulamadan yararlanılması yoluna gidilip gidilmediğinin değerlendirilmesi gerektiği biçiminde şekillenmiştir. Kanaatimizce de, yasa koyucunun muvazaalı bir durumun ortaya çıkmasına engel olmak ve eski yasa döneminde yaşanan sıkıntılara son vermek amacıyla bu yönde bir düzenlemeye gitmiş olması sebebiyle, öncelikle asıl işverenin iş güvencesi, örgütlenme özgürlüğü gibi işgörenlerin en temel haklarından kaçınmak amacıyla mı bazı işlerini alt işverene vermek istediği ya da verdiği bakılması gerektiği yönündeydi. Eğer öyle bir durum söz konusu değilse, alt işverenlik ilişkisinin kurulması yolu açık tutulmalıydı.

Bilimsel düzeyde yürütülen yoğun bir tartışma döneminden ve yargıya da intikal eden çok sayıda davalar neticesinde, Yüksek Yargı Kararları ile şekillenen yapı doğrultusunda, konu bağlamındaki tartışmalar Alt İşverenlik Yönetmeliğinin kabul edilmesi ile son bulmuştur. Nitekim yönetmeliğin 11. maddesinin 3. fıkrası hükmüne göre, üç koşulun birlikte var olması şartını getirmiş olması tartışmalara son noktaya koymuştur.

Alt işverenlik ilişkisinin kurulmasına cevaz veren kanun maddesi, Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 4.maddesinin 1.fıkrası ile somutlaştırılmaktadır. Anılan madde fıkrasına göre, alt işverenlik ilişkisinin kurulabilmesi için beş temel koşullun var olması gerekmektedir. Bu koşullar aşağıdaki gibidir:

- a) İşyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışanlar arasında asıl işverenin kendi işçileri de bulunmalıdır.
- 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.
- c) Alt işveren, üstlendiği iş için görevlendirdiği işçilerini sadece o işyerinde aldığı işte çalıştırmalıdır.
- d) 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.
- e) 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 kurulmasına engel teşkil etmez.

Yönetmelik hükümde ifade bulan bu koşulların dışında kurulacak olan ilişkilerin, asıl işveren – alt işveren ilişkisi kapsamında değerlendirilmesi mümkün olmayacağından ötürü, muvazaalı bir durumun oluşmasına sebep verecek ve bu durum, sonradan ele alacağımız farklı yaptırımları beraberinde getirecektir.

#### **IV. Bildirim Yükümlülüğü ve Alt İşverenlik Sözleşmesi**

Bürokratik işlemleri artırmakla birlikte, eski yasa döneminde yaşanan olumsuzlukları gidermek adına Alt İşverenlik Yönetmeliği hükümlerine göre, işi alan alt işveren, kendi işyerini tescil için, asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesini ve yönetmelikte ayrıntıları ile tanımlanmış olan belgeleri de eklemek suretiyle işyerinin kayıtlı olduğu bölge müdürlüğüne bildirimde bulunmak zorunluluğun getirilmiş olması şüphesiz olarak isabetli olmuştur.<sup>7</sup> Ancak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanun ve bazı kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair, 2.11.2011 tarih ve 28103 sayılı

<sup>7</sup> Bu konudaki ayrıntılar için Bkz.: Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 3/b, 5-10 ve geçici 1.maddelerine .

mükerrer Resmi Gazetede yayımlanan 665 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Bölge Çalışma Müdürlüklerinin lağvedilmesi nedeniyle bildirimde bulunma yükümlüğü eski adı İş-Kur olan, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine geçmiştir.

Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 5.maddesi hükmü uyarınca bir işyerinde her ne suretle olursa olsun, asıl işveren – alt işveren ilişkisinin kurulması, yeni bir işyeri kuruluşu olarak değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda, alt işveren olarak faaliyet göstermek isteyen işverenler, mevzuatta düzenleme bulmuş olan bildirim yükümlülüklerini yerine getirmek zorundadırlar Dolayısıyla, İş Kanunu kapsamına giren nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını ve soyadını yahut unvanını, adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini bir ay içinde ilgili il müdürlüğüne, yani Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirmek zorundadır.<sup>8</sup>

İş Kanununda düzenleme bulunmuş olmak ile birlikte, Alt İşverenlik Yönetmeliği asıl işveren ile alt işveren arasında bir alt işverenlik sözleşmesinin bağlatılmasını hükme bağlamış durumdadır. Emredici nitelikte bir hüküm olan 9.maddenin 1.fıkrasına göre, sözleşmenin yazılı olarak yapılması gerekmekte olup, sözleşmede yer alması gereken asgari hususlar 10.maddede sıralanmıştır. Buna göre, bir sözleşmenin alt işverenlik sözleşmesi olarak kabul edilebilmesi için, aşağıdaki hususları içermesi gerekmektedir:

- 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,
- d) Alt işverene verilen işin ne olduğu,
- e) Alt işverene asıl işin bir bölümü veriliyor ise; verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirme koşuluna ilişkin teknik açıklama,
- f) Taraflarca öngörülmüş ise işin başlama ve bitiş tarihleri,
- g) Alt işverenin faaliyetlerini işyerinin hangi bölümünde gerçekleştireceği,
- h) Kanunun 2.maddesinde yer alan; 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,
- i) Alt işverenlik sözleşmesinin yapılmasından önce asıl işveren tarafından çalıştırılan işçilerin alt işveren tarafından işe alınması hâlinde, bu işçilerin haklarının kısıtlanamayacağı,
- j) Alt işverene verilen işin taraflar açısından yürütülme esasları,
- k) Asıl işveren veya vekili ile alt işveren veya vekilinin imzası.

Bu genel hususların dışında, bir işyerinde, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren bir işin alt işverene verilmesi hâlinde, alt işverenin uzmanlığını belgelendirmesi amacıyla sözleşme kapsamındaki işe uygun; iş ekipmanı listesi, iş bitirme belgesi, operatör ve teknik eleman sertifikalarının sözleşmeye eklenmesi gerekmektedir.<sup>9</sup>

Yönetmelik yoluyla sözleşmede yer verilmesi zorunlu olan asgari hükümlerin düzenlenmesi sözleşme özgürlüğüne müdahale olarak görmemek gerekir, nitekim iş hukukunun temel felsefesi olan işçiyi koruma anlayışı ile bağlantılı olarak bu yolla daha önceden yaşanan olumsuzluklarının önüne geçilmektedir. Özellikle, işyerinde asıl işin ne olduğunun belirtilmesi yönündeki yükümlülük, daha sonradan asıl işin bölünebilir niteliği ile ilgili olarak çıkan tartışmalara yönelik yön gösterici olmaktadır. Yine aynı biçimde alt işverene verilecek olan işin net bir biçimde tanımlanması da, muhtemel uyuşmazlıkların baştan engellenmesi yönünde katkı sağlar mahiyettedir.

Bununla birlikte, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesi halinde, verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirme koşuluna ilişkin teknik açıklama, zorunluluğu da aynı mahiyette değerlendirmek gerekir. Kanunun 2. maddesinde yer alan; 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 yönündeki hüküm esasen yönetmelikte tekrar

<sup>8</sup> İş Kanununun 3.maddesinin 1. fıkrası hükmü.

<sup>9</sup> Alt İşverenlik Yönetmeliğininin 10.maddesinin 2.fıkrası hükmü.

edilmek ile birlikte, şüphesiz olarak alt işverenlerin istihdam edecekleri işgörenlerin haklarının gözetilmesine yönelik, getirilmiş bir düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır.

Alt işverenlik sözleşmenin imzalanması, yasal bir yükümlülük olması sebebiyle, bu sözleşmeyi bağtılamamış olan gerek asıl, gerekse alt işveren sıfatına sahip işverenlerin aralarında kurdukları ilişkinin, muvazaalı bir ilişki olduğunun kabul edilmesi gerekmektedir. Bu nedenle halen alt işverenlik ilişkisi kurmuş, ancak yukarıdaki temel esaslara yer vermemiş olan sözleşmelerin, alt işverenlik sözleşmesi olarak değerlendirilmesi mümkün olmayacaktır.

## V. Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkinin Son Bulması

Çalışma ilişkileri bağlamında kurulan bir ilişkinin belirli bir dönem sonunda sona ermesi doğal bir süreç olduğu gibi, asıl işveren – alt işveren ilişkisi de sadece tarafların çıkarlarına hizmet ettiği sürece sürmesi mümkün olmaktadır. Bundan dolayı kurulan çalışma ilişkisinin gerek asıl işveren, gerekse alt işverenden kaynaklanan nedenler veya tercihlerden dolayı taraflarından birisince sonlandırılması veya ikisinin uzlaşması ile son bulması doğal bir süreçtir. Bunun ile birlikte bağtılanılan alt işverenlik sözleşmesinin başından belirli bir süre için kurulması da olanak dahilindedir.

Nitekim gerek kamu, gerekse özel sektördeki uygulamalar incelendiğinde, tarafların ağırlıklı olarak sözleşmeleri belirli süreli olarak akdetme biçiminde tercihlerini şekillendirdikleri görülmektedir. Eğilimin bu yönde gelişmiş olmasının şüphesiz olarak asıl işveren için önemli avantajlar beraberinde getirmektedir. Ancak taraflar gerekli gördüklerinde sözleşmelerin yenilenmesi yönünde de hükümlere yer vermektedirler. Böylelikle süreli olarak bağtılanmış olan sözleşmeler, süresinin bitimi ile birlikte taraflarca yenilenmesi yönünde bir irade ortaya konulmadığı sürece sona ermektedir.

Taraflar, Alt İşverenlik Sözleşmeleri'nde kendi ihtiyaçları doğrultusunda süreyi tayin etme konusunda serbesttirler. Ancak sürenin çok kısa tutulması veya uzun tutulması şüphesiz olarak her iki taraf için beraberinde birtakım sıkıntıların doğmasına neden olacaktır.

Alt İşverenlik Sözleşmesinde, gerek asıl işverenin, gerekse alt işverenin çıkarlarını korumaları amacıyla tavsiye edilen bir uygulama da, sözleşmeye aykırı davranılması halinde derhal fesih hükümlerine yer verilmesidir.

## VI. Alt İşverenlik İlişkisi Kapsamında Muvazaa ve Yaptırımları

İfade edildiği üzere eski yasa döneminde alt işverenlik uygulaması, bazı işverenler tarafından amaç dışı kullanılarak, çalışanların haklarının bir anlamda gasp edilmesi sonucunu beraberinde getirmiştir. İşgörenlerin, iş ve sosyal güvenlik mevzuatından ve de toplu sözleşmelerden kaynaklanan haklarından eksiksiz bir biçimde yararlanabilmeleri yönünde İş Kanununun 2.maddesinin 8. fıkrasında *“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”* hükmüne yer vermiştir.

Görüldüğü üzere, yasa koyucu alt işveren ilişkisinin hangi hallerde kurulamayacağını hükme bağlamakta ve bu hükümlere uyulmadan yapılan işlemleri muvazaalı olarak tanımlamaktadır (Kaplan, 2005). Böylelikle alt işveren yanında istihdam edilmekte olan ancak kurulan ilişkinin muvazaalı olduğunun tespit halinde, alt işverenin işçisi başından itibaren asıl işverenin işçisi olarak kabul edilip buna göre işlem görecektir. Bundan ötürü, bir anlamda statüsü değişen alt işverenin yanında istihdam edilmiş olan işçinin, asıl işverenin kendi işçilerine tanıdığı olduğu haklardan yararlanması gerekecektir.

Alt İşverenlik Yönetmeliği 3. maddesinin g fıkrasında daha net bir biçimde hangi durumlarda muvazaanın oluştuğunun sınırlarını çizmektedir. Buna göre;

- İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde uzmanlık gerektirmeyen işlerin alt işverene verilmesi,
- Daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile kurulan alt işverenlik ilişkisi,
- Asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak hakları kısıtlanmak suretiyle çalıştırılmaya devam ettirilmesi,
- 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,

muvazaalı kabul edilmektedir.

Eski yasa döneminde de olduğu üzere bugün de halen işçi sendikalarının alt işverenlik uygulamasına yönelik olarak getirdikleri en büyük eleştiri son olarak ifade bulmuş olan hakların kısıtlanması amacıyla, belirli işlerin alt işveren tarafından yerine getirilmesine ilişkin uygulamalardır. Uygulamalar incelendiğinde, bazı işverenlerin kamusal yükümlülüklerden kaçınmak veya işçilerin haklarını kısıtlamak amacıyla alt işverenlik kurumundan yararlanma yoluna gittikleri görülmektedir. Bunlar arasında iş güvencesi yükümlülüklerinden kaçınma, toplu işçi çıkarma hükümlerinden kaçınma, iş güvenliği ve sağlığı mevzuatı yükümlülüklerinden kaçınma, zorunlu istihdam yükümlülüklerinden kaçınma, örgütlenme özgürlüğünü kısıtlama gibi gerekçeler ilk başlarda gelmektedir. İşverenler bu amaçlı uygulamalar ile aslında haksız rekabet yaratarak, mevzuata uygun hareket eden dürüst işverenleri de cezalandırmaktadırlar.

İş Müfettişleri tarafından yapılan denetim sonucunda muvazaalı bir durumun tespit edilmesi üzerine düzenlenen raporun işverene tebliğ edilmesinden sonra altı işgünü içinde yetkili iş mahkemesine ilgililer itirazda bulunabilir (Yılmaz, 2009). İtiraz üzerine başvuru mahkeme son karar merci olup, vereceği karar kesindir.<sup>10</sup> Yasa koyucu tarafından belirlenen sürenin hak düşürücü bir süre olduğu, bu süre geçildikten sonra rapora karşı dava yolu kapalı olduğunun belirtilmesi gerekir. Yargıtay'ın 8.6.2010 tarihinde vermiş olduğu bir karar uyarınca, rapora itiraz konusunda yetkili iş mahkemesinin, işyerinin bulunduğu yere en yakın yerdeki iş mahkemesinin yetkili olmadığı, davalının ikametgahı mahkemesinin yetkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.<sup>11</sup>

Yapılan denetimler sonucunda muvazaalı bir durumun tespiti halinde İş Kanununun yukarıda ifade edilen hükmü uyarınca, muvazaanın tespiti ile birlikte alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görecektir. Böylelikle asıl işverenin işçilerine yaptığı, ancak kendilerine verilmeyen tüm ödemeleri talep etme hakkına sahip olacaklardır (Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2010). Bununla birlikte kanunda asıl işverenin, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak iş kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu tutulması suretiyle birlikte sorumluluk ilkesinin getirilmiş olduğunun ifade edilmesi gerekir.<sup>12</sup> Bu durum şüphesiz olarak, alt işverenlik ilişkisi kurmak isteyen asıl işverenlerin daha seçici davranmaları sonucunu beraberinde getirmekte olup, bu durumun çalışanlara yansımaları da olumlu olmaktadır.

Avusturya gibi bazı Avrupa Birliği ülkelerinde ise, birlikte sorumluluk ilkesi alt işverenlik ilişkisi genişlediği ölçüde, yani bir alt işverenin almış olduğu işi başka bir alt işverene ihale etmesi durumunda, alt işverenlerin dışında asıl işveren de sorumlu olmaktadır. Dolayısıyla alt işverenin almış olduğu işi bir başka alt işverene ihale etmesi halinde, asıl işverenin sorumluluğu ortadan kalkmamaktadır (Löschnigg ve Hekimler, 2011). Ancak Türkiye uygulamasına bakıldığında zaman, Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 11.maddesinin 4.fıkrası hükmü uyarınca asıl işin bir bölümünde iş alan alt işveren, üstlendiği işi bölerek bir başka işverene vermesi mümkün değildir.

Yasa koyucu isabetli bir biçimde muvazaanın tespiti halinde sadece, alt işverenin yanında istihdam edilen işçiyi baştan itibaren işçisi sayması ile yetinmemiş bunun ötesinde idari para cezası da öngörmüştür. İşyerini muvazaalı olarak bildiren asıl işveren ile alt işverene ayrı ayrı 2012 yıllı rakamlarına göre, 13.592 TL idari para cezası kesilmektedir. Bu rakamlar her yıl yeniden belirlenmek suretiyle yasa dışı uygulamalarının caydırıcı olması hedeflenmektedir. Ancak uygulamada yıllar itibarıyla ne kadar ceza kesildiği ile ilgili karşılaştırılabilir nitelikte güvenilir bilgiye bu çalışma kapsamında ulaşamamıştır. Kesilen bu idari para cezalarına karşı itirazın sulh ceza mahkemelerine yapılmasının yolu açık tutulmuştur.

## VII. Sonuç Yerine

Asıl işveren – alt işverenlik uygulaması günümüzde sadece özel sektörde değil, onun ötesinde kamu sektöründe de yaygın bir istihdam formu biçiminde gelişme göstermiştir. Ancak istatistiksel olarak ne ülke çapında, ne de sektörler düzeyinde veriler derlenmediğinden, bugün itibarıyla kaç işverenin, alt işveren statüsünde tam olarak kaç kişiye istihdam yarattığını tespit edememekteyiz. Yine aynı biçimde kaç asıl işverenin, hangi yardımcı işlerini ve de asıl işlerini bölerek alt işverenlerle ihale ettiklerini bilmemekteyiz.

Günümüzde işverenlerin alt işverenlik kurumuna başvuruyor olmalarının farklı gerekçeleri bulunmaktadır. Bu gerekçeler her bir işletmenin anlayışına ve yapısına göre farklı biçimlerde ortaya çıkabilmek ile birlikte kimi işverenler istihdam ettikleri işgören sayısının büyüklüğü ile bağlantılı olan yasal yükümlülüklerden kaçınmak, kimi güçlü bir sendikal örgütlenmenin önüne geçmek gibi nedenlerle başvurabilmektedir. Nitekim yürürlükteki mevzuatımız uyarınca işyerindeki işçi sayısına bağlantılı olarak, özürli çalıştırma, kantin açılması, işçi sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma, emzirme odası ve kreş açma, işyeri hekimi bulundurma, spor tesisi kurma gibi yükümlülükler ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte özellikle kriz

<sup>10</sup> Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 13.maddesinin 1.fıkrası hükmü.

<sup>11</sup> Bkz.: Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 8.6.2010 tarih, 2010/18155 Esas, 2010/17061 sayılı kararı.

<sup>12</sup> Bkz.: İş Kanununun 2.maddesinin 7.fıkrası hükmüne.

dönemlerinde daha rahat hareket etmek kaygısı ile sadece çekirdek bir işgücü oluşturmak ve üretimi dış kaynak kullanmak yoluyla gerçekleştirmek de bir tercih olarak şekillenmiştir.

Ancak tüm işverenlerin alt işverenlik kurumuna başvurularındaki amaçlarını salt yukarıda ifade edilen nedenler ile sınırlandırmak onlara karşı büyük bir haksızlık oluşturur. Uluslararası rekabetin günümüzde ulaştığı boyut işletmelerin mümkün olduğu ölçüde verimli ve kaynakların en etkin bir biçimde kullanılmasını zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle işverenlerin asıl işleri üzerinde yoğunlaşmak üzere yardımcı işleri alt işverenlere ihale ettikleri görülmektedir. Bu uygulamanın da yasa yoluyla verilmiş bir hak olduğu gözden kaçırılmamalıdır.

Şüphesiz olarak korunmuş bir piyasada üretimde bulunmak işletmeler için çok daha kolay ve avantajlı bir üretim ile yönetim sistemini beraberinde getirmektedir. Ancak küreselleşmiş bir dünyada artık korunmuş piyasalardan söz edebilmek imkanı neredeyse ortadan kalkmıştır. Sınırların ortadan kalktığı ve ticaretin globalleştiği bir ortamda üretilen mal ve hizmetlerin kalitesi yanında maliyetlerin düşük tutulması küresel rekabette büyük önem taşımaktadır. Emek yoğun üretimlerde bu durum doğal olarak kendisini daha belirgin bir biçimde göstermektedir.

Bilindiği üzere ülkemizin maalesef iş sağlığı ve güvenliği alanındaki karnesi oldukça kötüdür. Özellikle alt işverenler yanında istihdam edilen işçilerin arasında iş kazalarının daha sıklıkla görülüyor olması asıl işveren – alt işveren tartışmasında konuyu iş sağlığı ve güvenliği boyutuna da taşımıştır. Bu konuda olumlu bir gelişme hazırlanmış olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Taslağının son şeklinde görülmektedir.<sup>13</sup> Ancak getirilmek istenen tedbirler şüphesiz olarak kazaların önlenmesi yolunda yeterli olmayacaktır.

Günümüzde alt işverenlik uygulamasının çalışma hayatının bir gerçeği olduğunun ve istihdam artışına da katkı sağladıklarının kabul edilmesi gerekmektedir. Kanaatimizce alt işverenler yanında istihdam olanağı bulan işgörenlerin hak kayıplarına uğramalarına önlemek bakımından mutlak olarak en azından temel bir iş mevzuatı eğitimi verilmesi gerekmektedir. Böylelikle en azından haksız olarak karşılaştıkları uygulamalar karşısında izleyebilecekleri rota kendilerine çizilmiş olunur. Bunun sonucunda, haklarını tanıyan işçilere yönelik olarak işverenler muhtemelen daha dikkatli ve özenli hareket ederek, keyfi davranışlardan uzak kalacaklardır. Bu eğitimlerin Çalışma ve İş Kurumları İl Müdürlükleri aracılığı ile yürütülmesi uygulamanın farklı boyutlarda daha etkin olması sonucunu da beraberinde getirecektir.

Konunun bir diğer boyutu da, küçük ve orta ölçekli işverenlerin alt işverenlik mevzuatı hakkında yeterince bilgi sahibi olmadan uygulamaya geçmeleri nedeniyle çeşitli sorunlar ile yüzleşmek durumunda kalmalarıdır. Bu nedenle kanaatimizce gelecekte de mevzuatı yeterince incelemeyen ve gerektiğinde danışmanlık hizmeti almadan gerek alt işveren olarak faaliyet gösterilmesi, gerekse alt işveren ile bir sözleşme ilişkisinin kurulması riskli bir eylem olmaya devam edecektir.

## Extended Summary

In the scope of the Labor Law numbered 4857, no doubt that the most argued issue is the status of the main-employer and the sub-employer (sub-contractor) body. This issue has distracted the courts and it seems that it will continue to do so in the future, since the law was accepted and came into effect in 2003,. Because of inceasing trend of the employment form and spreading especially in the public sector, the issue became continuously on the agenda.

In contrast with the public opinion, sub-employer/sub-contractor praxis is not an outcome spreading of the globalization and the flexible employment forms. For instance it can be seen that in the first Turkish Law dated 1936, the issue had been arranged indirectly and without using clearly the term sub-contractor.

The Labor Law numbered 1475, which was accepted and came into effect in 1971, abdicated the term “middleman” and determined the limits of the relationship between the main employer and the other employer by introducing the main employer and “other employer” notions. The relationship between the main employer and the sub-employer, which is named as “sub-contracting” in the law, became widespread mainly after the 1980’s in our country. A study of Türk-İş demonstrates that, especially the privatization policies are effective at the process of the proliferation of the “sub-contracting” practices.

Since the Labor Law numbered 1475 was far from meeting the needs of the both employers and the employees, and also since there was a need to concert to the *Acquis Communautaire*, the Labor Law numbered 4857 was prepared and the work life and so the relation between the main employer and the sub-employer was started to be shaped.

<sup>13</sup> Kanun taslağı metnine ilgili web sayfasında ulaşılabilir: <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/isggm.portal?page=haber&id=kanun>



When the practices both in the private sector and the public sector are examined, it can be seen that many business enterprises are active in the sectors like security, food, transportation and cleaning. Moreover many these enterprises are established just for doing business in these sectors. Because of provision of the legislation is extemly clear on the auxiliary works in practice, besides, in the context establishing of the sub-employer relationship there is important problems, in particularly employees are experienced serious difficulties like job security and severance pay issues by employers. This is especially true for the employees of the sectors like cleaning. Since the employees of this sector are low-educated and since they do not know their rights by law, it is common for them to accept their loss of right. However, although the mentioned problems are seen in terms of the “auxiliary works”, it is impossible to argue the same in the context of “dividing of the main work”.

There are different reasons for the employers to demand sub-contractor system. These reasons can be various according to the structure and the type of the management. Some employers can delegate a part of main work in order to escape the legal burdens of the high employee number or in order to prevent union organising . Yet, it is not correct to generalize the reasons behind that the employers’ motivation for using sub-contractors just for the above reasons. The international competition forces the business enterprises to use the resources efficiently. Therefore, employers give the auxiliary works to sub-contractors in order to concentrate on their main work.

There is no statistical data about the number of the sub-contractors and how many employees do the employers have with an agency of a sub-contractor. In parallel, we cannot estimate which works are subdivided or classified by the employers as a main work and as a auxiliary works and also which one of these jobs are concentrated to the sub-employers.

It should be accepted that, in the contemporary era sub-contracting is a fact and it helps to increase the employment rate. In our opinion, in order to prevent loss of rights effects of the sub-contract system, at least an education of labor legislation should be given to employees.

### **Kaynakça**

Alpagut Gülsevil, (2008/I), AB’de Güvenceli Esneklik ve Türkiye’de Yasal Düzenlemeler, *TİSK Akademi*, s.6-37.

Biagi Marco, (2003), *İş yaratma ve İş Hukuku – Korunmadan Öngörülen Eyleme*, MESS, İstanbul.

Canpolat Talat, (1992), *Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi*, Kazancı, Ankara.

Çankaya Osman Güven/ Çil Şahin, (2008), *Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde İşverenlerin Değişmesi ve Bunun İş İlişkisine Etkileri*, Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan, Legal, s. 187-230.

Çankaya Osman Güven/ Çil Şahin, (2006), 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisi, *Sicil*, Eylül, s.69-81.

Çankaya Osman Güven, (2002), *Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı, Uygulamada Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkilerinde Doğan Bazı Sorunlar*, Yargıç Dr. Aydın Özkul’a Armağan, Ankara, s.15-31

Çelik Nuri, (2012), *İş kanunundaki Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi Koşulluna İlişkin Bir Yasal Değişiklik Girişimi Üzerine Düşünceler*, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Beta, İstanbul, s.6-18.

Çelik Nuri, (2000), *Asıl İşverenle Yapılan Toplu İş Sözleşmesinden Alt İşverenlerin Yaralanıp Yaralanamayacaklarına İlişkin Yargıtay Kararların Gelişimi*, Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan, Tühis, Ankara, s.783-788.

Ekonomi Müniri, (2008), “*Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi*”, *Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, Legal, İstanbul.

Eren Selçuk/ Tuncel Ferhan, (2010), *Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisi ile İlgili Yargıtay Kararları*, Türk İş, Ankara.

Eyrenci Öner/ Taşkent Savaş/ UlucanDevrim, (2010), *Bireysel İş Hukuku*, 4.Bası, Legal, İstanbul.

Gerek Nüvit, (2007), *Kamu Kuruluşlarında Hizmet Alım İhaleleri Kapsamında Çalıştırılan Alt İşveren İşçileri ile İlgili Sorunlar*, *Çalışma ve Toplum*, 4, s.81-91.

Güzel Ali, (2004), *İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinin Sınırları*, *Çalışma ve Toplum*, 1, s.48-62.

Hekimler Alpay, (2011), 4857 sayılı İş Kanunu Kapsamında Alt İşverenlik Kurumu Üzerine Düşünceler, *İktisat ve Toplum*, sayı 8, , s.70-74.

- Hekimler Alpay, (2009), *Fexibilitaet und Sicherheit in der Türkei, Flexible and Secure Employment, Ljubljana*, 59-75.
- İncirlioğlu Lütfi, (2006), *Güncel Yargıtay Kararları Işığında Açıklamalı Yeni İş Kanunu*, Legal, İstanbul,.
- Kaplan Tuncay, (2005), *Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinde Muvazaalı İşlem Sorunu, Prof. Dr. Can Tuncay'a Armağan*, Legal, İstanbul, , s.219-233.
- Koç Yıldırım, (2001), *Taşeronluk ve Fason Üretim*, Türk-İş, Ankara.
- Köstekli Şeyma İpek, (2008), *Esneklik – Güvence Dengesi: AB Deneyimi ve Türkiye, TİSK Akademi*, II, s.42.65.
- Löschnigg Günther/ Hekimler Alpay, (2011), *Avrupa İş Hukuku Çerçevesinde Türk İş Hukuku ile Karşılaştırmalı Avusturya İş Hukukunun Temel Esasları*, Efil, Ankara.
- Önsal Naci, (2010), *Endüstri İlişkileri Notları*, Ankara.
- Öztürk Kenan, (2011), *Tümtis Genel Kurul Konuşması, Türk-İş Dergisi*, Mart-Nisan, s.25-29.
- Özveri Murat, (2004), *Alt İşverenlik Uygulaması ve Yeni İş Yasası*, *Legal İSGHD*, 2, s.383-401.
- Tan Namık, (2011), *Taşeron Uygulaması ve İşçilerin Kayıpları, Türk-İş Dergisi*, Sayı 393, s.68-71.
- Taşkent Savaş, (2004), *Alt İşveren, Legal İHSGHD*, Nisan Haziran, s.364-374.
- Tercan Nurseli, (2006), *Yasalar Herkes için Eşit Değil Mi? Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinde Kamu – Özel Ayrımcılığı, Sicil*, Eylül, s.86-91
- TİSK, 2012, *İş Hukukunda Alt İşveren*, Ankara,.
- Toksöz Hakan, (2011), *Taşeronluğun İşçi Sağlığına Etkileri*, Sayı 393, Mart -Nisan, s.35-38.
- Tunçomağı Kenan/ Centel Tankut, (2005), *İş Hukukunun Esasları*, Beta, İstanbul.
- Süzek Sarper, (2010), *Alt İşveren İlişkisinin Kurulması, Legal İHSGHD*, Sayı:25, s.16-27.
- Şahlanan Fevzi, (2003), *4857 sayılı Yasanın Genel Hükümleri, Sözleşme Türleri, İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesine İlişkin Hükümleri, 4857 sayılı Yeni İş Kanununu Değerlendirme Konferansı Notları*, s.70-83.
- Şen Sabahattin, (2002), *Taşeronluk ve Endüstriyel İlişkilere Etkileri*, İstanbul.
- Uçum Mehmet/ Arslanoğlu Anıl, (2005), *İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler*, Legal, İstanbul.
- Yılmaz Ejder, (2009), *Alt İşverenlik İlişkisinin Muvazaalı Olduğunun Tespit Eden İş Müfettişi Raporuna İtiraz Davası, Çimento İşveren Dergisi*, Ocak, s.4- 21.