

## ALT İŞVERENLİKTE ASIL İŞ - YARDIMCI İŞ AYRIMI

Arş. Gör. Betül ERKANLI\*

### Öz

*Alt işverenlik ilişkisi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrası uyarınca hem yardımcı işler hem de asıl işler bakımından kurulabilmektedir. Bununla birlikte ikisinin arasındaki temel fark, asıl işlerde işin bir bölümünde alt işverenlik ilişkisinin kurulabilmesi için bunun, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmasının aranması, buna karşılık yardımcı işlerde bu koşul aranmadan alt işverenlik ilişkisinin kurulabilmesidir. Nitekim İş Kanunu'nun 2. maddesinin 7. fıkrasında bu koşula uyulmadan asıl işin bölünerek alt işverene verilmesinin mümkün olmadığı açıkça düzenlenmiştir. Aksi halde muvazaa söz konusu olabilecektir. Bu nedenle asıl iş yardımcı iş ayrımının doğru bir şekilde tespit edilmesi ve açıklığa kavuşturulması gereklidir.*

### Anahtar Kelimeler

*Alt İşveren, Asıl İş, Yardımcı İş*

## THE DIVISION OF MAIN ACTIVITIES AND AUXILIARY WORKS IN SUBCONTRACTOR RELATIONSHIP

### Abstract

*According to the Article 2/6 of the Turkish Labour Law, subcontractor relationships can be established in main activities or auxiliary works.*

\* Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı (e-posta: betulerkan@hotmail.com) (Makale Gönderim Tarihleri: 02.05.2016-02.05.2016/Kabul Tarihleri: 09.05.2016-21.06.2016)

*However as a main difference between the two type of tasks, establishing a subcontractor relationship in some part of main activities requires expertise due to technologic reasons as a requirement of the enterprise and work, but on the contrary there are no such circumstances regarding auxiliary works has been arranged in the Labour Law. The main activites can not be divided and assigned to the sub-employers without the existence of the condition, technologic reasons as a requirement of the enterprise and work. Otherwise it is considered that the subcontractor relationship is based on false procedures. Therefore, the difference of the main activites and the auxiliary works must be clarified.*

**Keywords**

*Subcontractor, Main Activity, Auxiliary Work*

## GİRİŞ

Çalışma hayatında zaman içerisinde ortaya çıkan ekonomik ve teknolojik gelişmeler ve esneklik ihtiyacının bir uzantısı olarak, işverenlerin işyerinde ve iş organizasyonu içerisinde başka işverenlere de yer vermesi ihtiyacı doğmuş, bu sayede söz konusu esneklik ihtiyacını karşılayabilmek amacıyla alt işverenlik kurumu ortaya çıkmıştır. Özellikle işletme ve işyerlerindeki büyümeye uyum sağlayabilmek, üretimin çeşitlendirilmesi ve maliyeti düşürebilmek gibi amaçlarla ya da bazı işlerin uzmanlık gerektirmesi gibi nedenlerle başvurulmuş alt işverenlik kurumu, günümüzde hem ülkemizde hem de dünyada oldukça yaygın olarak uygulanan bir yöntem olarak ortaya çıkmaktadır<sup>1</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrasına göre alt işverenlik, *“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 görev-*

<sup>1</sup> **Ekonomi**, Münir: “Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi”, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Vefa Toplantıları (II), Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı, Mart 2008, s. 22; **Narmanlıoğlu**, Ünal: İş Hukuku-Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul 2014, s. 115-116; **Başbuğ**, Aydın: “Alt İşveren İşçisi İle Asıl İşveren Arasındaki Borç İlişkisi ve Bu İlişkinin Doğurduğu Hukuki Sorunlar”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 1998, C. IV, S. 3, s. 61-63; Alt işverenliğin tarihi gelişimi hakkında bilgi için bkz. **Aktay**, Nizamettin: “Alt İşveren Kurumu ve Hukukumuzda Doğan Sorunlar”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Ocak 1994, s. 11 vd.; **Ekonomi**, Münir: “Asıl İşveren Alt İşveren İlişkileri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar”, Tekstil İşveren Dergisi, Eylül 1991, S. 161, s. 6-7; **Canbolat**, Talat: Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, İstanbul 1992, s. 1-7; **Çankaya**, Osman Güven/Çil, Şahin: İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Ankara 2006, s. 14-15; **Çankaya**, Osman Güven/Çil, Şahin: “4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2006, s. 55; Ayrıca bu hususta bilgi için bkz. **Aydınlı**, İbrahim: Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu, 4. Baskı, Ankara 2015, s. 171 vd.; **Güzel**, Ali: “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2004, S. 1, s. 31-37; **Aykaç**, Hande Bahar: İş Hukukunda Alt İşveren, İstanbul 2011, s. 7-28; **Arslanoğlu**, Mehmet Anıl: İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler, İstanbul 2005, s. 93-94.

*lendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişki”dir.*

Benzer yönde Alt İşverenlik Yönetmeliği’nde<sup>2</sup> de alt işverenlik ilişkisinin koşulları açıkça düzenlenmiştir. Nitekim Yönetmeliğin 4. maddesine göre, “*Asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için;*

- a) *Asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan 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.*
- 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.*
- 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.”*

Söz konusu tanımlar uyarınca alt işverenlik ilişkisi, hem yardımcı işler hem de asıl işler bakımından kurulabilecektir. Buradaki temel farklılık yardımcı işlerin alt işverene verilmesinde işin işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin olması kaydıyla başka bir koşul aranmazken, asıl işin bir bölümünün ancak işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi halinde alt işverene verilebilecek olmasıdır. Bu bakımdan alt işverenlik ilişkisinin geçerli olarak kurulup kurulmadığının tespitinde, öncelikle işin asıl iş mi yardımcı iş mi olduğunun belirlenmesi gerekecektir. Ancak bunun tespiti her zaman kolay olmamakta, bu durum uygulamada çeşitli yargı kararlarına konu olmaktadır.

<sup>2</sup> RG, 27.09.2008, S. 27010.

Çalışmamızda da, asıl iş ve yardımcı iş kavramları açıklanmaya ve çeşitli yargı kararları da incelenerek söz konusu ayırım belirlenmeye çalışılacak, ayırımın sonuçları ile asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi bakımından aranan işletmenin ve işin gereği ile teknolojik uzmanlık gerektirme koşulunun anlamı, niteliği ile buna uyulmamasının sonucuna yer verilecektir.

### I. ALT İŞVERENLİK İLİŞKİSİNİN OLUŞUMU VE UNSURLARI

4857 sayılı İş Kanunu'nda ve Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde yer verilen tanımlardan da anlaşıldığı üzere, alt işverenlik ilişkisinin kurulabilmesi için belirli bazı koşulların varlığı aranmaktadır. Bu koşullar genel itibariyle, asıl işverenin işyerinde kendi işçilerini çalıştırması, işin alt işveren işçileri tarafından asıl işverene ait işyerinde yapılması, işin işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin olması, işçilerin sadece asıl işverenin işinde çalışıyor olması ve işin yardımcı iş niteliğinde olması ya da asıl iş niteliğindeyse de, işin alt işverene verilecek bölümünün işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmasıdır.

Geçerli bir alt işverenlik ilişkisinin kurulabilmesi için aranan koşullardan ilki, birbirinden bağımsız nitelikte, kendi ad ve hesaplarına işçi çalıştıran iki ayrı işverenin varlığıdır. Bu iki işveren arasındaki hukuki ilişki, iş sözleşmesinden farklı olup, eser, kira vb. başka bir sözleşmeye dayanır. Her iki işveren de birbirinden bağımsız olarak faaliyet gösteren ve kendi ad ve hesaplarına işçi çalıştıran işverenlerdir. Dolayısıyla asıl işverenin, alt işverene ya da alt işverenin işçilerine iş sözleşmesinde olduğu gibi bir emir ve talimat verme ya da disiplin cezası uygulama yetkisinden bahsedilemez<sup>3</sup>. Bununla birlikte her ne kadar asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı bir emir ve talimat verme yetkisinden bahsedilemese de, bu işçiler de asıl işveren işçileriyle birlikte aynı işyerini paylaşacaklarından, dürüstlük kuralının

<sup>3</sup> **Narmanhoğlu**, s. 119; **Başbuğ**'a göre ise, alt işverenin işçileri de asıl işverenin işyeri düzenine uymakla yükümlü olduğundan, işyeri çalışma düzeninin ihlal edilmesi durumunda işveren tarafından sözleşme ya da işyeri uygulamasına dayanarak disiplin cezası verilmesi mümkün olmalıdır. **Başbuğ**, s. 73.

bir gereği olarak, asıl işverenin işyeri düzenine ve genel yükümlülüklere uymak zorundadırlar<sup>4</sup>.

Alt işverenin asıl işverenden bağımsız bir niteliği bulunması ve kendi işçilerini çalıştırması gibi, asıl işverenin de bağımsız şekilde faaliyet göstermesi ve kendi işçilerini çalıştırması, geçerli bir alt işverenlik ilişkisinin kurulması için zorunludur. Nitekim Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 2. maddesinde 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 kuruluş*" olarak tanımlanmıştır. Yine Yönetmeliğin 4. maddesinde de, "*Asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri de bulunmalıdır.*" denilerek aynı koşul ifade edilmiştir. Bu bakımdan geçerli bir alt işverenlik ilişkisinin kurulabilmesi için, asıl işverenin alt işverene devrettiği işin dışında kalan işlerde işçi çalıştırmaya devam etmesi ve işveren sıfatını sürdürmesi gerekir. Zira asıl işverenin işçi çalıştırmayarak, işin tamamını bir ya da birden fazla alt işverene vermesi halinde, geçerli bir alt işverenlik sözleşmesinden bahsetmek mümkün değildir. Böylece özellikle uygulamada sıklıkla rastlanan, anahtar teslim şeklinde yapılan işler bakımından alt işverenlik ilişkisinin oluşmadığı kabul edilmelidir<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> **Narmanhoğlu**, s. 128; **Başbuğ**, s. 73.

<sup>5</sup> **Ekonomi**, Alt İşveren, s. 27; **Tunçomağ**, Kenan/Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 6. Baskı, İstanbul 2013, s. 58; **Aktay**, s. 15; **Mollamahmutoğlu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin/**Baysal**, Ulaş: İş Hukuku, 6. Bası, Ankara 2014, s. 213; **Süzek**, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 11. Baskı, Ankara 2015, s. 159; **Süzek**, Sarper: "Alt İşveren İlişkisinin Kurulması", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2010, S. 25, s. 15; **Çelik**, Nuri/**Caniklioğlu**, Nurşen/**Canbolat**, Talat: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 28. Bası, İstanbul 2015, s. 59; **Eyrenci**, Öner/**Taşkent**, Savaş/**Ulucan**, Devrim: Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 7. Baskı, İstanbul 2016, s. 33; **Soyer**, Polat: "4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sonuçları", Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2006, S. 1, s. 17; **Demir**, Fevzi: En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2014, s. 54; **Canbolat**, s. 20; **Güzel**, Alt İşveren Kavramı, s. 40; **Akyiğit**, Ercan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik, 2. Baskı, Ankara 2013, s. 34; **Günay**, Cevdet İlhan: İş Kanunu Şerhi, Ankara 2006, s. 122; **Çankaya**, Osman Güven: "Türk İş Hukukunda Alt

Alt işverenlik ilişkisinin kurulabilmesi için aranan ikinci koşul, işin alt işveren işçileri tarafından asıl işverene ait işyerinde yapılmasıdır. Bu koşul, İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrasında alt işverenlik, "... *bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişki*" olarak tanımlanırken açıkça ifade edilmiştir. Bu bakımdan söz konusu koşulun sağlanmadığı, özellikle fason imalat olarak ifade edilen ve bir işverenden iş alınarak bu işin diğer işveren tarafından kendi işyerinde yerine getirilmesi suretiyle kurulan ilişki, alt işverenlik olarak kabul edilemeyecektir<sup>6</sup>.

Bununla birlikte "işyerinde yürütülen iş" ifadesinin dar yorumlanması da işin niteliğine göre alt işverenlik ilişkisinin kurulmasını imkânsız hale getirebileceğinden, bu ifadenin geniş yorumlanması gerektiği kabul edilmelidir<sup>7</sup>. İşin mutlaka işyerinin sınırları içerisinde yapılması aranmamalı, işin

---

İşveren Kavramı, Uygulamada Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Bazı Sorunlar", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 2002, C. VI, S. 4, s. 17; **Aydınlı**, s. 183; **Şen**, Murat/**Naneci**, Aslı: "Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Alt İşverenlik Sözleşmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2009, S. 15, s. 26; **Subaşı**, İbrahim: "İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. I, İstanbul 2011, s. 135; **Aykaç**, Alt İşveren, s. 51; **Aykaç**, Hande Bahar: "Alt İşveren İlişkisinde Asıl İş-Yardımcı İş Ayrımı, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2015, S. 3, s. 97; **Arslanoğlu**, s. 99.

<sup>6</sup> **Ekonomi**, Alt İşveren, s. 33; **Süzek**, İş Hukuku, s. 160; **Süzek**, Alt İşveren, s. 15; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 60; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 34; **Akyiğit**, Alt İşverenlik, s. 52; **Çankaya/Çil**, Alt İşveren, s. 57; **Çankaya**, s. 18; **Şen/Naneci**, s. 27; **Aykaç**, Alt İşveren, s. 75; **İnciroğlu**, Lütfi: "Çalışma Hayatında Alt İşveren (Taşeron) Uygulaması", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2014, C. XI, S. 41, s. 77.

<sup>7</sup> **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 220; **Süzek**, İş Hukuku, s. 160; **Süzek**, Alt İşveren, s. 15-16; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 60; Aykaç'a göre ise, alt işverenlik ilişkisinin geçerli olarak kurulabilmesi bakımından, fiziki mekan unsuru önem taşımaktadır. Zira iki farklı işyeri ve işveren bulunduğundan işlerin tamamen bağımsız iki farklı fiziki mekanda yapılması, ilişkiyi alt işverenlik olmaktan çıkararak fason üretim ya da franchise sözleşmesi gibi farklı bir ilişki haline getirecektir. Bu nedenle yazara göre, asıl işveren mal veya hizmet üretiminin asıl sahibi olarak nitelendirilebilirse de, alt işverenin de bu organizasyon çatısı altında ayrı bir organizasyon içerisinde olması zorunludur. Bu nedenle söz konusu işyeri tanımının çok geniş yorumlanmaması gerekir. Bununla birlikte otobüs, kamyon, keçe gibi çeşitli araçların da işyerinden sayılması gerektiğinden, asıl işveren tarafından sağlanan bu gibi araçlarda alt işverenin taşıma faaliyetini gerçek-

niteliğine göre işyeri dışında yürütülebilmesine imkân tanınmalıdır. Örneğin taşıma ve nakliyat işleri işyeri dışında yerine getirilmesine rağmen, bu işler de somut olaya göre geçerli olarak alt işverenlik ilişkisine konu olabilecektir<sup>8</sup>.

Alt işverenlik ilişkisinin geçerli olarak kurulabilmesi için aranan bir diğer koşul ise, alt işverene verilecek işin işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmasıdır. Nitekim İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrasına göre, alt işverenlik ilişkisi, işverenin "*işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde*" kurulabilir. Bu bakımdan işin niteliği asıl iş de olsa yardımcı iş de olsa, temel koşul işin işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmasıdır. Aksi halde işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmayan işlerin başka bir işverene verilmesi durumunun, alt işverenlik ilişkisini teşkil etmeyeceği kabul edilmelidir.

Diğer bir koşul işçilerin sadece asıl işverenin işinde çalışıyor olmasıdır. Yani alt işverenin, asıl işverenin işyerinde çalıştıracağı işçileri bu iş için tahsis etmesi ve başka işlerde çalıştırmaması gerekir. Bununla birlikte birden fazla işverenden iş alan alt işverenin, her bir işyerine belirli işçileri tahsis etmesi geçerli bir alt işverenliğin kurulması için yeterli sayılmalı, bu işçilerin çalışma süreleri uygun düştüğü ölçüde aynı anda birden fazla işverenin yanında çalışmalarını alt işverenlik ilişkisinin kurulmasına engel olmamalıdır<sup>9</sup>. Bu kural, aynı zamanda hem alt işveren işçileriyle asıl işveren işçilerinin asıl işte birlikte çalıştırılmamalarını, hem de alt işveren işçilerinin tahsis edildikleri iş haricinde, asıl işverenin başka bir işinde çalıştırılmamalarını da gerektirmektedir. Aksi halde geçerli olarak kurulan bir alt işverenlikten bahsedilemeyecektir.

---

leştirilmesi ise, diğer koşulların da bulunması şartıyla, geçerli bir alt işverenlik ilişkisini doğurabilecektir. **Aykaç**, Alt İşveren, s. 78-85.

<sup>8</sup> **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 220; **Süzek**, İş Hukuku, s. 160; **Süzek**, Alt İşveren, s. 15-16; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 60; **Aykaç**, Alt İşveren, s. 84.

<sup>9</sup> **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 222; **Çelik**, Nuri: "Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinden Doğan Bazı Uygulama Sorunları", Prof. Dr. Münir Ekonomi 60. Yaş Günü Armağanı, Ankara 1993, s. 167; **Akyiğit**, Alt İşverenlik, s. 60.



Son olarak işin asıl iş niteliğinde olması halinde İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrasında ek bir koşul aranmıştır. İş Kanunu'na göre alt işverenlik ilişkisi kurulmak istenen işin, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmak şartıyla, yardımcı iş ya da asıl iş niteliğinde olması mümkündür. Ancak işin işyerinde yürütülen asıl işlerden olması halinde, işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi için, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması gerekir. Aksi halde asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi mümkün değildir (İş K. m. 2/6, Yön. m. 4/b, 11).

Alt işverene verilecek işin sürekli ya da geçici nitelik taşıması bakımından ise, Kanunda bir belirleme yapılmamıştır. Öğretide bizim de katıldığımız görüşe göre, işin sürekli olmasının alt işverenliğin kurulması bakımından zorunlu bir unsur olarak aranmasının gerekmediği, işin geçici nitelik taşımasının alt işverenlik ilişkisinin kurulmasını engellemeyeceği kabul edilmektedir<sup>10</sup>. Bu görüşte Süzek'e göre, yasada devamlılık koşulu aranmadığından, işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimiyle ilgili olan ve belirli bir süre sonra sona eren işlerin de çok kısa süreli olmamaları kaydıyla, alt işverenlik ilişkisine konu olmaları mümkündür<sup>11</sup>. Aynı yönde Aydınlı da, geçicilik özelliğinin mutlak bir kriter olarak sayılmaması gerektiği görüşündedir. Yazara göre, İş Kanunu'nun 10. maddesinin 2. fıkrasında yer alan ve bazı hükümlerin süresiz işlere uygulanmayacağına ilişkin düzenlemede alt

<sup>10</sup> **Ekonomi**, Alt İşveren, s. 31; **Süzek**, İş Hukuku, s. 161; **Çelik**, Uygulama Sorunları, s. 167; **Çelik**, Nuri: "İş Hukukumuzda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Önemli Bazı Sorunları", Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2010, S. 17, s. 6; **Akyiğit**, Alt İşverenlik, s. 44; **Aydınlı**, s. 185; **Aykaç**, Asıl İş-Yardımcı İş, s. 108; Bu hususta Yargıtay, eski tarihli bir kararında aksi yönde karar vermiş ve süreklilik arzetmeyen, zaman zaman ortaya çıkan hurda malzemelerinin kesim, sökülme ve ayıklama işlerinin alt işverene verildiği olayda, arızı olarak farklı işverenlerin yanında çalışıldığı ve çalışmada bir süreklilik bulunmadığı gerekçeleriyle alt işverenliğe ilişkin hükmün uygulanamayacağına karar vermiştir. Ekonomi'ye göre ise, "İncelenen karara dayanak yapılan alt işverenin üstlendiği işin "süreklilik arzetmesi" ve "aralı" şekilde yerine getirilmesi ölçütleri açısından konu ele alındığında önceki iş kanunları gibi 4857 sayılı İş K. yönünden de alt işverenin üstlendiği işin "süreklilik arzetmemesi" ya da "aralı" olması asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulmasına engel olan bir şart değildir. Yüksek Mahkemenin işin "süreklilik arzetmesinden" neyi kastettiği açık şekilde ortaya konulmamıştır." Yarg. 9. HD, 26.04.1994, E. 1994/6818, K. 1994/6489, **Ekonomi**, Alt İşveren, s. 31-32.

<sup>11</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 161; Aynı görüşte bkz. **Aykaç**, Alt İşveren, s. 155.

işverenlik ilişkisine ilişkin 2. maddenin yer almaması da bu görüşü desteklemektedir. Buna karşılık az çok süreklilik oluşturmayan, tek seferlik işlerin de alt işverenlik ilişkisine konu olamaması kabul edilmelidir<sup>12</sup>.

Buna karşılık, alt işverene verilen işin sürekli bir iş olması gerektiği görüşü de ileri sürülmektedir. Bu görüşte Mollamahmutoğlu'na göre, muayyen bir işin geçerli bir alt işverenlik ilişkisi içerisinde alt işverene bırakılması mümkün değildir. Alt işverenlik ilişkisinin ortaya çıkabilmesi ve geçerli olarak kurulabilmesi için, alt işverene bırakılan işin mutlaka devam eden, süren, sürgit bir iş olması gerekir; belirli bir sürede tamamlanacak, bitirilecek işler hiç bir şekilde asıl işveren alt işveren ilişkisine konu olamaz<sup>13</sup>. Yine Demir'e göre de, alt işverene verilen işin geçici olmaması, asıl işin devamı süresince yapılabilen, ona bağımlı ve sürekli bir iş olması, alt işverenlik ilişkisinin koşullarından biridir. Yazara göre, asıl işverenin sorumlu kılınabilmesi için, işin sürekli nitelik taşıması gereklidir<sup>14</sup>.

Her ne kadar İş Kanunu'nda bu konuda bir koşul ya da kural bulunmasa da, Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin alt işverenlik ilişkisinin koşullarını düzenleyen 4. maddesinde alt işverene verilen işin, "asıl işe bağımlı ve asıl iş sürdüğü müddetçe devam eden bir iş olması" gerektiği hususu, ilişkinin kurulması için gereken koşullar arasında sayılmıştır (Yön. m. 4/I, ç). Bu düzenleme, yasada getirilmeyen bir kuralın yönetmelikle düzenlendiği ve bu bakımdan kaynaklar hiyerarşisine aykırı olduğu gerekçesiyle öğretide eleştirilmektedir<sup>15</sup>.

## II. ASIL İŞ - YARDIMCI İŞ AYRIMI

### A. Genel Olarak

Alt işverenlik, 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun 1. maddesinde "*Bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini*

<sup>12</sup> Aydın, s. 185-186.

<sup>13</sup> Mollamahmutoğlu, Hamdi: "4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler", Kamu-İş, 2004, C. VII, S. 4, s. 2; Ayrıca bkz. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 220.

<sup>14</sup> Demir, s. 56-57.

<sup>15</sup> Aykaç, Alt İşveren, s. 155.

*münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer bir işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili ve bu kanundan veya hizmet akdinden doğan yüklemlerinden asıl işveren de birlikte sorumludur.*” şeklinde düzenlenmişti. Böylece eski Kanuna göre, asıl işverenden “belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan” diğer işveren, alt işverenlik sıfatını kazanmaktaydı<sup>16</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu’nun 2. maddesinin 6. fıkrasında yapılan alt işverenliğin tanımında ise, “işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde” denilerek asıl iş-yardımcı iş ayrımı ortaya konmuş ve söz konusu hüküm uygulamada ortaya çıkan çeşitli sorunlar göz önüne alınarak daraltıcı şekilde düzenlenmiştir.

Alt işverenlik ilişkisinin kurulabilmesi için alt işverenliğe konu işin yardımcı iş ya da asıl iş niteliğinde olması mümkündür. Bununla birlikte daha önce de kısaca yer verildiği üzere buradaki temel fark alt işverenliğe konu olacak işin asıl iş niteliği taşıması halinde, işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi için işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmasının aranması, buna karşılık yardımcı işlerde bu koşula gerek olmadan işin alt işverene verilebilmesidir. Öğretide farklı görüşler de ileri sürülmekle birlikte, çoğunluk görüşüne göre asıl işin bölünerek bir bölümünün alt işverene verilebilmesi için aranan “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olma” koşulu, yalnızca asıl işler bakımından aranmalı, yardımcı işlerde ise bu koşula tabi olmadan işin alt işverene verilmesi mümkün olmalıdır<sup>17</sup>. Yargıtay da verdiği

<sup>16</sup> 1475 sayılı Kanun döneminde söz konusu olan hükümle ilgili bilgi ve tartışmalar için bkz. **Aktay**, s. 15 vd; **Canbolat**, s. 16-19; Ayrıca bkz. **Ekonomi**, Alt İşveren İlişkileri, s. 7-8; **Ekonomi**, Alt İşveren, s. 33.

<sup>17</sup> **Ekonomi**, Alt İşveren, s. 48; **Süzek**, İş Hukuku, 162; **Süzek**, Alt İşveren, s. 17; **Narmanlıoğlu**, s. 123; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 64-65; **Çelik**, Nuri: “Asıl İşveren Tarafından Alt İşverene İş Verilmesinin Koşulları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2009, S. 13, s. 86; **Çelik**, Alt İşveren İlişkisi, s. 7; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 35; **Taşkent**, Savaş: “Alt İşveren”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik hukuku Dergisi, 2004, S. 2, s. 365; **Soyer**, s. 18; **Güzel**, Ali: “Alt İşveren Uygulamasında Güvencesiz Bir Sisteme Doğru...”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2010, S. 4, s. 18; **Günay**, s. 123; **Akyiğit**, Ercan: İş Hukuku, 9. Basım, İstanbul 2013, s. 70; **Akyiğit**, Alt İşverenlik, s. 43; **Aydınlı**, s. 189, 204; **Aykaç**, Alt İşveren, s. 87-90; **Şen/Naneci**, s. 28; **Subaşı**, s. 145;

kararlarda, yardımcı işlerin alt işverene verilebilmesi için söz konusu koşulun aranmayacağı sonucuna varmaktadır<sup>18</sup>. Bu bakımdan asıl iş-yardımcı iş ayrımının önemli bir sonucu, asıl işin bölünerek alt işverene verilebilmesi için işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmasının aranmasıdır. Bu koşulun sağlanmadığı hallerde, asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi mümkün değildir (İş K. m. 2/7, Yön. m. 11/IV).

Asıl iş yardımcı iş ayrımı bakımından ikinci farklılık ise, Kanunda yer verilen tanımdan da anlaşıldığı üzere, asıl işin yukarıda ifade edilen koşulu sağlaması şartıyla ancak bir bölümünde alt işverenlik ilişkisinin kurulabileceği, yani asıl işin yapılmasının tamamen alt işverene bırakılamayacağı, buna karşılık yardımcı işlerde ise böyle bir ayırım ve değerlendirme yapılmadığından, işin tamamının ya da bir bölümünün alt işverene verilebileceği noktasındadır<sup>19</sup>.

Yine asıl iş yardımcı iş ayrımının kabul edilmesinin diğer bir sonucu olarak Kanunda asıl işin bir bölümünün ya da yardımcı işin alt işverene verilebileceğinden bahsedilmesi sebebiyle, alt işverene verilen işin asıl işin bir bölümünü oluşturduğundan ya da yardımcı iş niteliği taşıdığından söz edilemiyorsa, alt işverenlik ilişkisinden de söz edilemeyeceği kabul edilebilir. Böyle bir durumda ancak alelde bir eser sözleşmesi ya da anahtar teslimi söz konusu olabilecektir<sup>20</sup>.

---

**Aykaç**, Asıl İş-Yardımcı İş, s. 95; **İnciroğlu**, s. 76; Aksi görüşte bkz. **Demir**, s. 55; **Şen**'e göre ise, "Asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesinde bazı ölçütler aranırken, yardımcı işlerin bu ölçütlerin dışında tutulmasını anlamak güçtür. Asıl işin bir bölümü ile yardımcı işler arasında böyle bir ayırım yapmak, kuşkusuz bu işlerde çalışan işçiler arasında da bir ayırım yapmak anlamına gelmektedir." **Şen**, Sebahattin: "Alt İşverenlik ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2006, S. 3, s. 81; Yine aksi görüşte **Ünsal**'a göre de, yardımcı işlerde de asıl işler bakımından aranan bu ölçütün aranması yasanın lafzı gereğidir. **Ünsal**, Engin: "4857 Sayılı Yasa'ya Göre Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2005, S. 6, s. 540; **Arslanoğlu**, s. 102.

<sup>18</sup> Bu yönde bkz. Yarg. 9. HD, 01.06.2005, 12985/20130 (www.kazanci.com).

<sup>19</sup> **Aydınlı**, s. 204.

<sup>20</sup> **Aykaç**, Asıl İş-Yardımcı İş, s. 97.

## B. Asıl İş Kavramı

### 1. Tanım

Asıl iş kavramına ilişkin olarak öğretilerde pek çok tanım yapılmaktadır. Ekonomi'ye göre asıl iş, “işyerinin teknik amacını oluşturan mal veya hizmet üretimi”dir<sup>21</sup>. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal'a göre ise asıl iş, “işyerinin teknik amacının gerçekleşmesi ile, yani amaçlanan mal veya hizmet üretimi ile doğrudan ilgili olan, o teknik amacın gerçekleşmesine yönelik prosese doğrudan dahil olan olmazsa olmaz faaliyetleri” ifade eder<sup>22</sup>. Canbolat'a göre, bir işverenin o işyerinden elde etmeyi düşündüğü neticeye yönelik olan faaliyetini oluşturan ve doğrudan doğruya o işyerinden beklenen hizmet ya da üretime yönelik olan işler, asıl işlerdir<sup>23</sup>. Benzer şekilde Eyrenci/Taşkent/Ulucan'a göre de, üretimin veya hizmetin zorunlu unsuru olan işler, asıl iş olarak değerlendirilebilir<sup>24</sup>. Yine Akyiğit de asıl işi, işyerine gerçek karakterini veren teknik amaca (üretime) yönelik faaliyet olarak tanımlamaktadır<sup>25</sup>.

Öğretilerde pek çok tanım yapılmakla birlikte genel olarak asıl iş kavramı, bir işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimiyle ve işyerinin teknik amacının gerçekleştirilmesiyle doğrudan ilgili olan faaliyetleri ifade etmektedir<sup>26</sup>. Kanunda asıl iş kavramına ilişkin bir tanıma yer verilmiş olmasa da, Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde asıl iş, “mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan iş” olarak tanımlanmıştır (Yön. m. 3/c).

<sup>21</sup> **Ekonomi**, Alt İşveren, s. 37.

<sup>22</sup> **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 216; **Mollamahmutoğlu**, s. 3.

<sup>23</sup> **Canbolat**, s. 24.

<sup>24</sup> **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 35.

<sup>25</sup> **Akyiğit**, Alt İşverenlik, s. 35.

<sup>26</sup> **Akın**, Levent: “İşletmesel Kararın Alt İşverenliğe ve Geçerli Feshe Etkisi”, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, Temmuz 2012, s. 40; **Subaşı**, s. 145; **Aykaç**, Alt İşveren, s. 91; **Aykaç**, Asıl İş-Yardımcı İş, s. 97; **Şen/Naneci**, s. 29; **Ayan**, Özge: “Türk İş Hukukunda Alt İşverenlik İlişkisi”, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2006, S. 10, s. 508; **Yerebakan**, Ercan: “Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde Asıl İş Yardımcı İş Ayrımı”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2014, C. XI, S. 44, s. 40.

Asıl iş bu şekilde tanımlanmakla birlikte, mal ve hizmetin esasını ve işyerinin teknik amacını oluşturan bu işlerin neler olduğunun ve böylece hangi tür işlerin asıl iş kapsamında sayılacağına tespiti önem taşımaktadır. Zira işin asıl iş ya da yardımcı iş olduğunun tespitine göre, alt işverenlik ilişkisinin oluşması için aranan koşulda da değişiklik olacak ve ilişkinin geçerli olarak kurulup kurulmadığı buna göre belirlenecektir.

## 2. Asıl İşin Tespitinde Başvurulabilecek Ölçütler

Asıl iş, mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan iş olduğundan, işin ve işyerinin niteliğine göre asıl işin ne olduğu da değişiklik gösterecektir. Bu nedenle asıl iş kavramının kapsamı ve içeriğinin her somut olayda ayrıca tespit edilmesi gerekecektir<sup>27</sup>. Ancak bu tespit her zaman kolay olmamaktadır. Öğreti ve uygulamada asıl işin tespit edilebilmesi açısından hangi ölçütlerin esas alınacağı hususunda değişik görüşler bulunmaktadır.

Bu hususta öğretide işyerinde yürütülen asıl işin ne olduğunun tespitinde, tüzel kişi işverenler bakımından şirket esas sözleşmesinin temel alınabileceği ve sözleşmede yer alan konulardan ölçüt olarak yararlanılabileceği görüşü ileri sürülmektedir. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da bir kararında, şirket esas sözleşmesinde yer alan fabrika kurma işinin şirketin asıl işleri arasında sayıldığı ve bu bakımdan “çimento fabrikası klinker sevk hattı vb. yapımı” işinin asıl işin bir bölümü olarak alt işverene verildiği tespitinde bulunmuştur<sup>28</sup>. Ancak bu ölçütten yararlanılması mümkün olmakla birlikte, bunun tam anlamıyla yeterli olmayacağı ve mutlak olarak kabul edilemeyeceği de öğretide ifade edilmektedir<sup>29</sup>.

<sup>27</sup> Aykaç, Asıl İş-Yardımcı İş, s. 98.

<sup>28</sup> Yarg. HGK, 06.02.2013, 2012/21-732 E., 2013/207 K. (www.kazanci.com); Kararın karşı oy yazısında ise, şirket esas sözleşmesinde yer alan fabrika kurmak ifadesinin bizzat fabrika inşa edilmesini kastetmediği, işyerinde yürütülen asıl işin çimento üretimi olduğu, olayda ise alt işverene verilen “fabrikanın hasara uğramış çatı ve makinelerinin sökülerek yenilenmesi işi”nin “işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işler veya asıl işin bir bölümü” niteliğinde bulunmadığı, bu nedenle de olayda alt işverenlik ilişkisinin mevcut olmadığı kabul edilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

<sup>29</sup> Bu görüşte Aykaç’ a göre, söz konusu ölçütün bu konuda yol gösterici olarak kabul edilmesi mümkün olsa da, şirketin esas sözleşmesinde yazılı olan hususların doğrudan

Öncelikle işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimiyle ilgili olan ve işyerinin teknik amacını oluşturan iş, asıl iş olarak kabul edilecektir. Bununla birlikte işyerinde birbirini izleyen birden fazla üretim aşamalarının bulunması halinde, söz konusu olan bu üretim aşamalarının tamamının asıl iş sayılıp sayılmayacağı ya da hangi aşamaya kadar işin asıl iş sayılacağı konusu önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Ekonomi'ye göre, bir malın üretilmesinde malın müşteriye sunulması aşamasına kadarki süreçte yer alan üretim aşamaları, bir bütün olarak asıl işi oluşturur<sup>30</sup>. Yargıtay ise, bu konuda işin “ağırlıklı olarak neden ibaret olduğu” ve “üretimin zorunlu aşaması olup olmadığı” ölçütlerine dayanmaktadır<sup>31</sup>.

Bu hususta sık karşılaşılan sorunlardan biri, üretilen malın paketlenmesi ya da torbalanması işidir. Genellikle üretilen malın müşteriye ulaştırılmak üzere paketlenmesi ve torbalanması işleminin asıl işi oluşturduğu kabul edilmektedir<sup>32</sup>. Bu hususta Yargıtay, alt işverene verilen işin “üretimin zorunlu aşaması olup olmadığı”na göre bir değerlendirme yapmakta ve üretimin zorunlu bir unsuru olarak kabul edilebilmesi halinde işi asıl iş olarak değerlendirmekte, aksi halde işin yardımcı iş sayılabileceğini ifade etmektedir. Bu noktada örneğin Yargıtay bir kararında, olay konusu ürünün paketlenmeden ya da torbalanmadan da müşteriye ulaştırılma imkânı olması sebebiyle, ürünün paketlenmesi ve torbalanmasının üretimin zorunlu unsuru olmadığı ve bu sebeple yardımcı iş olarak değerlendirilmesi gerektiği

---

“asıl iş” olarak değerlendirilmesi yerinde olmayacaktır. **Aykaç**, Asıl İş-Yardımcı İş, s. 98.

<sup>30</sup> **Ekonomi**, Alt İşveren, s. 37; Aynı görüşte bkz. **Doğan Yenisey**: “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 2009, s. 25; Subaşı’ya göre de, alt işverene verilen işin asıl işverenin doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer alıp almadığı ayrıncı bir ölçüt olabilecektir. **Subaşı**, s. 145.

<sup>31</sup> **Aykaç**, Alt İşveren, s. 91; Yargıtay’ın bu yönde kararları için bkz. Yarg. 9. HD, 26.06.2006, 2006/13231 E., 2006/18825 K.; Yarg. 9. HD, 29.05.2006, 2006/13218 E., 2006/15765 K.; Yarg. 9. HD, 14.04.2014, 2014/5804 E., 2014/12363 K. (<http://www.calismatoplum.org/arama.htm>).

<sup>32</sup> **Ekonomi**, Alt İşveren, s. 38; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 65; **Aykaç**, Asıl İş-Yardımcı İş, s. 100; **Doğan Yenisey**, Karar Değerlendirme, s. 24-25; **Yerebakan**, s. 41.

yönünde karar vermiştir<sup>33</sup>. Benzer yönde, muvazaa iddiasının incelendiği bir davada Yargıtay “*paketleme bölümünün, çimento silosu, paketleme makinesi ve dökme çimento körüğü alt başlıkları ile gösterilmiş olması nedeniyle ve şirketin üretim sürecinin paketleme sonuna kadar olan aşama olarak tanımlanmış olması durumları dikkate alındığında, dökme çimento körüğü, paketleme makinesi ve çimento silosundan sonraki çalışma aşamalarının üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu unsuru olmayan ve asıl iş sayılmayan yardımcı işlerden olduğu, bu nedenle dökme çimento körüğünden sonra çimentonun dökme olarak kamyonlara ve gemilere yüklenmesi, torbaların paketlenme aşamasından sonra kamyon ve gemilere yüklenmesi, bu çalışmalar sırasında oluşan kirliliğin temizlenmesi işlerinin alt işverene verilebilecek yardımcı işlerden olduğu*” yönünde karar vermiştir<sup>34</sup>.

Yine asıl işin gübre üretimi olduğu bir işyerinde paketleme ve torbalama işinin alt işverene verildiği olayda, yerel mahkemece “*paketleme-torbalama ünitesinde dikiş makinesiyle torbanın ağzının dikildiği yere kadar olan üretim hattının asıl işin bir parçası olduğu, bundan sonraki işlerin yardımcı iş niteliği taşıdığı, asıl işlerin gördürülmesi nedeniyle davalılar arasındaki sözleşmenin muvazaalı olduğu*” sonucuna varılmıştır. Ancak, Yargıtay tarafından söz konusu olayda, işlerin ağırlıklı olarak tahmil ve tahliye işleri olduğu ve işyerinde üretilen ürünlerin önemli bir kısmının paketleme veya torbalama yapılmadan müşteriye ulaştırıldığı, bu nedenle de işyerinde üretilen ürünlerin torbalanması veya paketlenmesi üretimin zorunlu bir unsuru olmadığı ve bu nedenle de “*paketleme veya torbalama işinden önceki aşamaların doğrudan üretimle ilgili olması nedeniyle asıl iş kabul edilmesi, bu aşamalardan sonraki işlerin tahmil ve tahliye işleri ile bağlan-*

<sup>33</sup> Söz konusu karara göre, “*paketleme veya torbalama işinden önceki aşamaların doğrudan üretimle ilgili olması nedeniyle asli iş kabul edilmesi, bu aşamalardan sonraki işlerin tahmil ve tahliye işleri ile bağlantılı olması nedeniyle yardımcı iş olduklarının kabulü gerektiği*” yönünde karar verilmiştir. Yarg. 9. HD, 26.06.2006, 2006/13231 E., 2006/18825 K. (<http://www.calismatoplum.org/arama.htm>).

<sup>34</sup> Yarg. 9. HD, 14.04.2014, 2014/5804 E., 2014/12363 K (<http://www.calismatoplum.org/arama.htm>).



*tılı olması nedeniyle yardımcı iş olduklarının kabulü” yönünde karar verilmiştir<sup>35</sup>.*

Taşıma ve depolama işleri bakımından da somut olaya göre farklı yönde kararlar verildiği görülebilmektedir. Örneğin, Yargıtay yeni tarihli bir kararında tütün üretimine ilişkin faaliyet gösteren bir işyerinde ürünlerin taşınması ve depolanması işinin alt işverene verildiği olayda, *“Üretim süreci bir bütün olarak değerlendirildiğinde anılan depolama bölümlerinin asıl işin ayrılmaz bir parçası olduğu, belirtilen depolama işlemlerinin gerçekleşmesizin üretim sürecinin yürütülmesinin mümkün olmadığı açıktır. Ayrıca bu işler uzmanlık gerektiren bir iş de sayılamayacağından temelde alt işverene verilmesi 4857 sayılı Yasaya uygun düşmemektedir. Davalıya ait işyerinde yeni gelmiş tütünlerin depolanması, işlenmek için başka bölümlere taşınması ve buralarda depo alanlarında depolanması işlemleri, asıl işin mutlaka yapılması gereken, ancak uzmanlık gerektirmeyen faaliyetlerinden olup, bu işlerin yapılmasında taşıma ve istif aracı olarak forklift kullanılması da bu işin doğal bir sonucudur. Davalıya ait işyerinde yapılan asıl iş dikkate alındığında, ana üretim girdisi olan tütünün ve yan üretim girdisi olan ambalaj malzemesi gibi malzemelerin işyeri bina ve bölümleri arasında forkliftlerle taşınması, istiflenmesi ve depolanması işleri, asıl işin uzmanlık gerektirmeyen bir parçası niteliğinde olup, bu işlerin asıl işe yardımcı işler olarak kabul edilmesi ve alt işverenlere verilmesinin 4857 sayılı İş Yasasının 2. maddesinin hükmüne uygun düşmeyeceği, davalılar arasında muvazaa bulunduğu yapılan keşif sonrası alınan bilirkişi raporu ile de sabittir.”* şeklinde karar vermiş ve bu ürünlerin taşınması ve depolanması işinin asıl iş kapsamına girdiğini tespit etmiştir<sup>36</sup>.

Buna karşılık Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise, 2015 yılında verdiği bir kararında, asıl işin metal kutu üretimi olduğu bir şirkete ait fabrikada hammaddenin ve üretilmiş kutuların forkliftle taşınması işinin alt işverene verildiği olayda, hammaddenin ağırlığından dolayı üretim bandına forklift ile koyulması gibi forklift ile yapılan tüm işlerin yardımcı iş niteliğinde olduğu

<sup>35</sup> Yarg. 9.HD, 29.05.2006, 2006/13218 E, 2006/15765 K (<http://www.calismatoplum.org/arama.htm>).

<sup>36</sup> Yarg. 7. HD, 11.05.2015, 2015/3022 E., 2015/8372 K. (www.kazanci.com)

ifade edilmiştir. Ancak Yüksek Mahkeme, davacının yardımcı iş olarak nitelendirilen forkliftle taşıma işinden ayrı olarak, asıl işin bir parçasında da çalışmasının tespit edilmesi durumu bakımından farklı bir değerlendirme yapmıştır. Yüksek Mahkemeye göre, “*Davacının forklift kullanmadan, üretim sürecinde asıl işveren işçileri ile yanyana veya beraber yaptığı, asıl işin bir parçası olarak değerlendirilebilecek, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmeyen konularda çalışmalarının bulunduğu anlaşılması durumunda, bu çalışmalarının davacının günlük mesaisinin yüzde olarak ne kadarına isabet ettiği belirlenmelidir. Ardından emsal işçi bordroları ve davacıya yapılan, aylık ücret ödemelerine ilişkin bordrolar da temin edildikten sonra, denetime elverişle bilirkişi raporu alınarak sadece asıl işte çalıştığı kabul edilebilecek süre ile orantılı olarak fark ücret alacağı hesaplanmalıdır. Aksi durumda dava tümü ile reddedilmelidir.*”<sup>37</sup>.

Görüldüğü üzere söz konusu kararlarda hammaddenin forkliftle taşınması işinin asıl iş mi yardımcı iş mi olduğu konusunda daireler arasında henüz bir içtihat birliği bulunmamaktadır. Kanaatimizce her ne kadar asıl işin yerine getirilebilmesi amacıyla hammaddenin üretim bandına taşınması işi söz konusuysa da, bu işin asıl işin bir parçası değil yardımcı iş olarak nitelendirilmesi daha isabetli gözükmektedir.

Bununla birlikte özellikle taşıma işleri bakımından, uygulamada alt işverenlik ilişkisinin hem yardımcı işler için hem de asıl işin bir bölümü için kurulabileceği görülmektedir. Öncelikle asıl işi yolcu taşımacılığı olan bir işyerinde, taşıma faaliyetinin asıl iş niteliğinde olacağı ve işin alt işverene ancak işletmenin ve işin gereği ile teknolojik uzmanlık gerektirmesi halinde verilebileceği kuşkusuzdur. Ancak asıl işi taşıma olan bir işyerinin, söz konusu koşulu sağlayarak işin bir bölümünü ya da bölümlerini alt işverene vermesi mümkün olmayacağından, ilişkinin geçerli olarak kurulduğu söylemeyecektir<sup>38</sup>.

<sup>37</sup> Yarg. 29.06.2015, 22. HD, 2015/652 E., 2015/22384 K. (Karar kişisel arşivimizdedir.)

<sup>38</sup> Bununla birlikte Ekonomi'ye göre, bu şekilde asıl işi taşıma olan bir işyerinde, mevsime göre beklenenin çok üzerinde gelen bir talep bulunması ve işyerinin yeterli araç ve personeli bulunmaması dolayısıyla kendi imkânlarıyla bu talebi karşılamaması halinde, bu ihtiyacın karşılanabilmesi amacıyla başka bir işverenle, diğer koşulların da bulunması durumunda, alt işverenlik ilişkisi kurulabilecektir. **Ekonomi**, Alt İşveren, s. 30.

Asıl işin taşıma olduğu durumlar haricinde ise, taşıma işi genellikle yardımcı iş olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte bazı özellikli durumlarda farklı nitelendirmeler de yapılabilecektir. Örneğin, Yargıtay kararlarında banka niteliğindeki işyerleri bakımından farklı bir değerlendirme yapılmaktadır. Yüksek Mahkeme tarafından kararlarında genel olarak, bankalarda “nakit taşıma” hizmetlerinin bankanın asıl işinin bir parçasını oluşturduğu, buna karşılık kurye ve kargo işlerinin yardımcı iş niteliğinde olduğu kabul edilmektedir<sup>39</sup>.

Ürünlerin pazarlanması ve dağıtımını ise genel olarak asıl işin bir parçası olarak görülmektedir<sup>40</sup>. Bununla birlikte Yargıtay bir kararında dağıtım ve pazarlama işini yardımcı iş olarak değerlendirmiştir<sup>41</sup>. İş organizasyonunda önemli bir yere sahip olan, muhasebe ya da insan kaynakları gibi yönetimin bölümleri de asıl işin bir parçası sayılmaktadır<sup>42</sup>.

Asıl iş olarak elektrik üretim işiyle uğraşan şirket tarafından “*değirmen bakım, kömür, kül ve cüruf nakil tesisleri, mekanik atölye, türbin bakım servisleri, buhar üretim, sıhhi tesisat bakım onarım işleri*” için hizmet alımı

<sup>39</sup> Yarg. 9. HD, 2009/14841 E., 2010/3497 K.; Ayrıca kurye ve kargo işlerinin yardımcı iş olduğu hakkında bkz. Yarg. 9. HD, 12.02.2007, 2006/32387 E., 2007/3098 K.; Yarg. 9. HD, 26.06.2006, 2006/16835 E., 2006/18809 K. (www.kazanci.com).

<sup>40</sup> **Ekonomi**, Münir: “İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2007, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul 2009, s. 16; **Aykaç**, Alt İşveren, s. 93; Bu hususta Yargıtay PTT Genel Müdürlüğünün posta tekeli dışında kalan dağıtım hizmetlerinin, ihale ile alt işverene verildiği olayda, söz konusu kurumun tekel niteliğindeki posta dağıtım işi için kurulduğu ve posta tekeli dışında kalan dağıtım işinde de posta dağıtım işinde uyguladığı prosedürü uyguladığı ve bu nedenle de posta tekeli dışında kalan gönderilerin kabulü, nakli ve dağıtımının, yardımcı iş olarak değil asıl iş olarak kabul edilmesi ve bu nedenle de işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması gerektiği, ancak posta dağıtım işinin teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir yönü bulunmadığından, gerçek işverenin PTT Genel Müdürlüğü olduğu sonucuna varmıştır. Yarg. 9. HD, 14.05.2007, 2007/3132 E., 2007/14914 K. (<http://www.calismatoplum.org/arama.htm>).

<sup>41</sup> Yarg. 9. HD, 29.01.2007, 16814/983, **Aykaç**, Asıl İş-Yardımcı İş, s. 101; Söz konusu kararın eleştirisi için bkz. **Ekonomi**, Karar Değerlendirme, s. 16-17.

<sup>42</sup> **Ekonomi**, Karar Değerlendirme, s. 16; **Ekonomi**, Alt İşveren, s. 38; **Aykaç**, Alt İşveren, s. 92; **Yerebakan**, s. 43.

yapılan ve davacının değişen alt işverenler yanında çalıştığı ve bu sebeple muvazaa bulunduğu iddiasının incelendiği bir olayda ise Yargıtay, “hizmet alım sözleşmelerinin konularının davanın açıldığı ve davacının çalıştığı dönemde yürürlükte olan 5784 sayılı Kanun'un 5. maddesinde yer alan “*elektrik enerjisi üretim, iletim ve dağıtım faaliyeti gösteren kamu tüzel kişileri, gerekli hallerde üretim, iletim ve dağıtım tesislerinin işletilmesi ve bakım onarım işlerini tabi oldukları ihale mevzuatı çerçevesinde hizmet alınması yoluyla yaptırabilirler*” düzenlemesi kapsamında olduğu ve işletim ve bakım onarım işi için hizmet alımının 5784 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemeye uygun olduğu” yönünde karar vermiştir.

Söz konusu kararda elektrik üretimine ilişkin makine ve diğer tesisatın bakım ve onarımı işinin alt işverene verilmesi durumunda, bu işlerin niteliğini inceleyen Yüksek Mahkeme, her ne kadar asıl ya da yardımcı iş olarak açıkça bir değerlendirme yapmasa da, söz konusu işlerin asıl iş olan elektrik üretiminden bağımsız nitelik taşıdığına hükmetmiş, bununla birlikte bu işlerin teknolojik uzmanlık koşulunu sağladığından alt işverene verilmesinde muvazaa bulunmadığı sonucuna varmıştır. Nitekim Yüksek Mahkeme'ye göre söz konusu olayda, “*davacının davalı şirketin asıl işi olan elektrik üretim işinin bölünmesi sureti ile teşekküllerince var edilen bir işte çalışmasının söz konusu olmadığı, elektrik üretim işinden tamamen bağımsız makine bakım ve onarım işi olduğu; makinelerin ve üretimin niteliği gözetildiğinde teknik iş yaptığı, davacının yaptığı işin, davacı ve diğer işçilerin eğitim ve öğretim durumları da göz önüne alındığında teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerden olduğu, bu nedenlerle de sözleşmelerin düzenlenmesinde muvazaadan söz edilemeyeceği açıktır. Öte yandan davacının çalıştığı bakım işlerinin makinelerin niteliği gözetildiğinde uzmanlık gerektiren işlerden olması nedeniyle işverenin, belli bir uzmanlığa ulaşmış ve deneyimli işçileri çalıştırılması işin niteliği gereği olduğundan alt işverenler değişse bile işçilerin değişmemesi hususu ile; hizmet alım ihaleleri ile çalıştırılan işçilerin ihale konusu bakım onarım işlerinde çalıştırıldıkları konusunda uyumsuzluk bulunmadığı gibi ihale konusu dışı işlerde çalıştırıldıklarının iddia ve ispat edilmediği de gözetildiğinde; bir makinede çalışarak asıl üretim işi yapanlar ile aynı makinenin bakımını yapan işçilerin aynı yerde çalışması işin doğası*

*gereği olup bu hususun kamu personeli ile aynı işi yaptıkları anlamına geldiğinin ve muvazaanın delili olduğunun kabulü de mümkün değildir.*"<sup>43</sup>.

<sup>43</sup> Yarg. HGK, 22.04.2015, 2015/22-158 E., 2015/1242 K (<http://www.calismatoplum.org/arama.htm>); İlgili kararın karşı oy yazısında ise, "Dosya kapsamındaki belge, bilgi ve tanık beyanları neticesinde alt işveren işçilerinin büyük çoğunluğu termik santral işyerinin asıl işlerinden olan dış tesisler bakım, değirmen bakım, türbin bakım, buhar kazan bakım, elektrik bakım, motor bakım, mekanik atölye, ölçü kontrol, teknik temizlik işlerinde uzun yıllar değişen alt işverenler nezdinde çalıştıkları anlaşılmıştır. Hizmet alım ihaleleri ile temin edilen işçiler, EÜAŞ personeli tarafından işyerinin bölümlerindeki işgücü ihtiyacına ve bu işçilerin meslek ve tecrübelerine göre işyerine dağıtılmaktadır. İşyerinin bu sayılan asıl işlerinin görülmesi konusunda alt işveren şirketlerin bir deneyimi olmadığı gibi, işyerinde buna dair bir organizasyonları da bulunmamakta, sadece hakedişlere esas puantajların tutulması ve hakedişlere ilişkin işlemlerin yapılması için işyerinde bir personel görevlendirmektedir (hatta bu personel, hizmet alım sözleşmesinin konusu olan işçiler arasında seçilmekte, bu personelin kim olacağı dahi EÜAŞ personeli tarafından tespit edilmektedir). Bu nedenle işyerinde görevlendirilen alt işveren işçileri, EÜAŞ'ın mühendis ve ustabaşlarının gözetim ve denetim ve talimatları altında iş görmektedirler. Farklı bir ifade ile işyerinde alt işverenin, işçilere emir ve talimat verecek personeli bulunmadığı gibi buna ilişkin bir uzmanlığı ve organizasyonu da yoktur. İşçilerin tüm kontrolü EÜAŞ'ta olup, emir ve talimatlar EÜAŞ personeli tarafından verilmektedir. Bu işçilerin puantajları da EÜAŞ ustabaşları tarafından tutulmakta, alt işveren şirketin tuttukları ile bir uyumsuzluk söz konusu olursa EÜAŞ personelinin kayıtları esas alınmaktadır. Bu işçilerin izinleri de EÜAŞ personeli tarafından planlanmakta ve verilmektedir. Alt işveren şirket sadece gerekli yasal işlemleri yapmaktadır. Davacı işçiler uzun süredir aynı işyerinde aynı veya benzer işlerde çalışmakta olup, alt işverenler değişse de işçiler aynı kalmaktadır. Zira tanık beyanlarında da belirtildiği üzere, termik santral işyerindeki asıl işe dahil teknik işlerde uzmanlık ve deneyim önemli olduğundan, uzun yıllar bu işlerde çalışmış taşeron işçileri değiştirilmemekte, ihaleyi alan firma değişse de çalışan işçiler EÜAŞ'ın talebi gereği değiştirilmemektedir. İşçinin işten çıkartılması da yine EÜAŞ'ın kararıyla ve talebiyle olmaktadır. Zira tanık beyanlarında da ifade edildiği üzere, bir işçinin yeni hizmet alım ihalesine dahil edilmemesi veya işyerinde huzursuzluk çıkarması nedeniyle işten çıkartılması istendiğinde bu karar EÜAŞ personeli tarafından verilmekte alt işveren şirket sadece bu kararı uygulamaktadır. İşyerinde alt işveren ve asıl işveren işçileri aynı işlerde birlikte çalışmakta, aynı yemekhanede EÜAŞ tarafından sağlanan yemeği yemekte, aynı soyunma odalarını kullanmaktadırlar. İşyerindeki tüm tesis ve malzeme EÜAŞ'a ait olup, alt işverenlerin kullanacağı malzemeler de EÜAŞ tarafından verilmektedir. İhaleler işçi sayısı üzerinden yapılmakta, bu işçilerin hangi işleri göreceği sözleşmelerde yazılı olduğu gibi, işin alınmasından sonra EÜAŞ tarafından da belirlenebilmekte,

### 3. Birden Fazla Mal Üretimi Halinde Asıl İş - Yardımcı İş Ayrımı

İşyerinde yürütülen birden fazla mal veya hizmet üretimi bulunması durumunda, hangi mal veya hizmetin asıl iş kapsamında değerlendirileceğinin tespit edilmesi gerekir. Ekonomi'ye göre, bu halde işyerinde üretilen mal veya hizmetler için yapılan yatırımların oranı ve fazlalığı ile iş organizasyonundaki ağırlıkları değerlendirilerek hangi işin asıl iş olarak kabul edilmesi gerektiği belirlenebilecek, bu iki ölçütün yeterli olmaması durumunda ise, üretilen mal veya hizmetlerde çalışan işçi sayıları ve üretim miktarları da göz önünde tutularak bir değerlendirme yapılabilecektir. Ayrıca yazara göre, alt işverenlik ilişkisi kurulan işyerinde bu esaslar kapsamında tek bir asıl iş bulunmaktadır. Ancak bu iş dışında kalan mal veya hizmet üretimlerinin genel olarak yardımcı iş sayılması mümkün değildir. Olayın özelliğine göre bir değerlendirme yapılması ve asıl iş dışında kalan ve işyerinde üretilen diğer mal veya hizmetler için de asıl iş için öngörülen şartların kıyasen uygulanması gerekir. Bu sayede bu işler de asıl işler bakımından aranan işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme koşulunun sağlanması halinde alt işverene verilebilecektir<sup>44</sup>.

Doğan Yenisey'e göre ise, bir işyerinde mal ve hizmet üretimiyle ilgili olmakla birlikte, doğrudan ilgili olmayan faaliyetlerin de yürütülmesi halinde işyerinin teknik amacına bakmak gereklidir. Aynı işyerinde iki farklı ürünün tamamen bağımsız bir şekilde örgütlenmesi halinde, iki farklı işyeri bulunduğunu kabul etmek gerekir. Bununla birlikte örneğin, bir araba galerisinde ayrı bir sigorta biriminde arabaların sigortalanması işinin de yapılması durumunda, teknik amaç olarak iki iş birbirine bağlı olduğundan, tek bir işyeri olarak kabul edilmelidir<sup>45</sup>. Aynı görüşte Aykaç'a göre de böyle bir olayda tek bir işyerinin bulunduğu kabul edilecek, arabaların sigortalanması

---

*EÜAŞ ihtiyacı doğrultusunda hizmet alım adıyla temin ettiği işçileri işyerinin asıl veya yardımcı işçilerinde görevlendirmektedir.*" denilerek, olaydaki hizmet alım ihalelerinin asıl amacının alt işverenlik değil, işçi temini olduğu, bu nedenle de söz konusu ilişkinin muvazaalı olduğu kabul edilerek, işçilerin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi olarak kabul edilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

<sup>44</sup> **Ekonomi**, Alt İşveren, s. 39-40.

<sup>45</sup> **Doğan Yenisey**, Kübra: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Alman ve Fransız Hukuklarıyla Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Legal Yayınevi, İstanbul 2007, s. 373.

işi, yardımcı iş olarak nitelendirilebilecek ve alt işverene verilebilecektir. Bununla birlikte yazara göre, örneğin, sabun üretilen bir işyerinde aynı zamanda ahşap fırça üretimi de gerçekleştiriliyorsa, bu halde fırça üretimi sabun üretiminin yardımcı işi sayılamaz ve iki ayrı işyerinden söz edilmesi gerekir. Bu nedenle Aykaç'a göre, burada iki ayrı işyeri bulunduğu kabul edilmesi gerektiğinden, diğer malın üretilmesi işinin tamamen başka bir işverene bırakılmasıyla alt işverenlik ilişkisi oluşmaz<sup>46</sup>. Bununla birlikte teknik amaç göz önüne alındığında üretilen mal veya yürütülen hizmetin birbirini tamamladığı sonucuna varılması halinde, alt işverenliğin kurulması söz konusu olabilecektir. Örneğin, yazara göre bir otelin içerisinde açılan gece kulübü, spa merkezi ya da kuaför gibi işler, otelin faaliyetini destekleyici ve tamamlayıcı nitelikte olduğundan, yardımcı iş olarak kabul edilebilecektir<sup>47</sup>.

### C. Yardımcı İş Kavramı

#### 1. Tanım

Öğretide yardımcı iş, genel olarak, asıl işverenin üretim sürecinde yer almayan ancak temizlik, yemek, taşıma, güvenlik gibi asıl işin yerine getirilebilmesi için asıl işle bağlantılı ve onu destekleyici nitelik taşıyan, ancak ikinci planda yer alan faaliyetler olarak tanımlanmaktadır<sup>48</sup>.

Yardımcı iş kavramına ilişkin olarak da Kanunda bir tanım yapılmamış olmakla beraber, yardımcı iş, Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde "İşyerinde 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 iş" olarak tanımlanmıştır (Yön. m. 3/ğ). Böylece ilgili Yönetmelik hükmünde bir işin yardımcı iş sayılabilmesi için, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla birlikte, bu üretimin zorunlu unsuru olmamasının

<sup>46</sup> Aykaç, Alt İşveren, s. 100; Aykaç, Asıl İş-Yardımcı İş, s. 113-114.

<sup>47</sup> Aykaç, Alt İşveren, s. 100; Aykaç, Asıl İş-Yardımcı İş, s. 114.

<sup>48</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 218; Mollamahmutoğlu, s. 3; Narmanhoğlu, s. 123; Doğan Yenisey, Karar Değerlendirme, s. 26; Akın, s. 40; Akyiğit, Alt İşverenlik, s. 43; Gerek/Oral, s. 31; Şen/Naneci, s. 28; Subaşı, s. 145; Aykaç, Asıl İş-Yardımcı İş, s. 101-102; Arslanoğlu, s. 102.

yanı sıra, bu işin asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı bir iş olması gerektiği ifade edilmiştir. Böylece yasada yer verilmeyen bir koşulun Yönetmelik hükmüyle düzenlenmesi sonucu doğmuştur. Söz konusu hükmü eleştiren Aydınli'ya göre, asıl iş için zaruri olmayan bir işin, asıl işe ve onun devamına bağlı tutulması bir zıtlık taşımaktadır. İşyerinde asıl iş tamamlanmış ya da durmuş olsa dahi yardımcı işlerin devam etmesi söz konusu olabilir. Bu nedenle Yönetmelikte yer verilen bu tanım, pek çok somut olayı açıklamakta yetersiz kalabilecektir<sup>49</sup>. Yine söz konusu düzenlemeyi eleştiren Aykaç'a göre de, yasada bulunmayan bir unsurun yönetmelikte yer alması kaynaklar hiyerarşisine aykırı olduğu gibi, "süreklilik" olgusunun yardımcı işin belirleyicisi olarak öngörülmesi de yerinde değildir<sup>50</sup>.

## 2. Mal ve Hizmet Üretimine İlişkin Olma Koşulu

Daha önce de yer verildiği üzere, asıl iş yardımcı iş ayrımının temel özelliği, asıl işin bölünerek alt işverene verilebilmesi için aranan işletmenin ve işin gereği olma ile teknolojik uzmanlık gerektirme koşulunun yardımcı işlerin alt işverene verilebilmesi bakımından aranmıyor olmasıdır<sup>51</sup>. Bununla birlikte yardımcı işlerin alt işverene verilebilmesi için her ne kadar söz konusu koşulun varlığı aranmıyor olsa da, geçerli bir alt işverenlik ilişkisinin kurulabilmesi için bu işlerin işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimiyle ilgili olması gerektiği öğretide genel olarak kabul edilmektedir<sup>52</sup>. Nitekim İş

<sup>49</sup> Aydınli, s. 208.

<sup>50</sup> Aykaç, Alt İşveren, s. 96.

<sup>51</sup> Maddeye ilişkin değişiklik önergesinin gerekçesinde de bu husus ifade edilmiştir. Buna göre, "...Yapılan düzenlemeyle, doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan yükleme, boşaltma, temizlik, yemek hizmetleri, odacılık ve çay hizmetleri, personel taşıma, güvenlik, teknik bakım gibi işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın kurulabileceği hüküm altına alınmıştır...". Güzel, Alt İşveren Kavramı, s. 45.

<sup>52</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal'a göre, örneğin bir dişli fabrikasının temizlik ve yemek işi işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimi ile maddi bir ilişkisi bulunmadığından alt işverenlik ilişkisi bağlamında yardımcı iş olarak kabul edilemeyecekken, bir hastanenin temizlik ve yemek işi yardımcı iş kabul edilebilecektir. Yükleme, boşaltma, ambalajlama gibi işler ise yardımcı işlerden sayılmalıdır. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 219.



Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrasında da alt işverenlik ilişkisi tanımlanırken işverenin "işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde" alt işverenlik ilişkisinin kurulabileceği ifade edilmiştir. Bu bakımdan işyerinde yürütülen faaliyetle ilgili bulunmayan yardımcı iş niteliğindeki işler bakımından alt işverenlik ilişkisi kurulamayacak ve bu işler alt işverene verilemeyecektir. Örneğin, işyeri binalarının onarımı, inşaatı, boyanması gibi işler işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmadıklarından, üretime yardımcı işler dışında kalacak ve bu nedenle alt işverenlik ilişkisine konu olamayacaktır<sup>53</sup>. Nitekim bu husus İş Kanunu'nun alt işverenliği düzenleyen 2. maddesinin gerekçesinde de açıkça ifade edilmiştir. Buna göre, "Asıl işveren-alt işverenin ilişkisinin tanımı unsurlarıyla birlikte açıklanmış, unsurlarında mevcut esaslar korunmakla beraber, görüş ayrılıklarına sebep olan bir konu da kavram açısından daraltıcı etkiye sahip bir hüküm haline getirilmiştir. Buna göre, bir işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin "asıl işin bir bölümünde" veya "yardımcı işlerinde" iş alan diğer işverenler, işçilerini sadece bu işyerinde çalıştırdıklarında asıl işveren-alt işveren ilişkisi doğmuş olacak, buna karşı işyerinde yürütülen asli ve yardımcı işler dışında iş alan bir işveren, örneğin işyerinde bir ek inşaat yapılması ya da bina onarım işini alan diğer işverenin alt işveren kapsamında nitelendirilmesi mümkün olmayacaktır." Bu bakımdan öğretide baskın olan bu görüş kanaatimizce de kabul edilmelidir.

Bununla birlikte öğretide söz konusu sınırlamanın yerinde olmadığı görüşü de ileri sürülmektedir. Nitekim bu görüşte Güzel'e göre, "Kapsam dışı bırakılan işler de, diğerleri gibi asıl işverene ait işlerdir ve her ikisinde de bu işverenin ortak yararı söz konusudur. Öğretide isabetle vurgulandığı gibi, alt işverenin, belirtilen işlerde, işin bitimine kadar işçilerini sadece bu

<sup>53</sup> **Ekonomi**, Alt İşveren, s. 33; **Süzek**, İş Hukuku, s. 161; **Süzek**, Alt İşveren, s. 16; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 218; **Narmanlıoğlu**, s. 122; **Soyer**, s. 18; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 58; **Çelik**, Alt İşveren İlişkisi, s. 6; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 35; **Eyrenci**, Öner: "4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2004, S. 1, s. 21; **Taşkent**, s. 364; **Canbolat**, s. 26-27; **Günay**, s. 124; **Gerek/Oral**, s. 31; **Çankaya/Çil**, Üçlü İlişkiler, s. 18; **Çankaya/Çil**, Alt İşveren, s. 57; **Çankaya**, s. 17; **Aydınlı**, s. 186, 210; **Şen/Naneci**, s. 28; **İnciroğlu**, s. 76; **Subaşı**, s. 143; **Arslanoğlu**, s. 103-104; **Yerebakan**, s. 40.

*işlerde çalıştırması, uygulamada sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşçilerin, sadece asıl işverene ait ve onun yararına bir işi yaptıkları dönem için, asıl işverenin işyerinde yürütülen bir iş ile bağlantısı olmadığı gerekçesiyle, bu işçileri güvenceden yoksun bırakmanın mantığını kavramak olanaklı değildir. Ayrıca, örneğin bina veya çatı onarımı işinin, yardımcı iş sayılmak açısından, yemek veya temizlik işinden bir farkı da bulunmamaktadır. Gerçekten, örneğin üretim yapan bir fabrikanın yemek veya temizlik işi, -hijyen, verim gibi sebeplerle- asıl işi ne derece tamamlıyor, asıl işin yapım sürecine ne derece katkıda bulunuyor ve bunun sonucu olarak yardımcı iş sayılıyor ise, çatı onarımı işi de, çatısı akan bir binada üretim yapılamayacağına göre, o derece yardımcı iş sayılmalıdır. Bu konuda, sözü edilen işlerin yardımcı iş sayılıp sayılmayacağından ziyade, işin devamlılık arz edip etmediği, çok kısa süreli bir iş olup olmadığı bir ölçü olarak düşünülebilir.”<sup>54</sup>*

### 3. Yardımcı İşin Tespiti

Bir işin yardımcı iş olup olmadığı da asıl işlerde olduğu gibi, her somut olaya göre değerlendirilerek belirlenmesi gereken bir husustur. Genel olarak temizlik, yemek, çay, yükleme, boşaltma gibi işler yardımcı işler olarak kabul edilmektedir. Güvenlik işi de benzer şekilde genellikle yardımcı iş olarak nitelendirilen ve uygulamada sıklıkla karşılaşılan örneklerden biridir<sup>55</sup>. Bununla birlikte her ne kadar bu işler yardımcı iş kabul edilse de, somut olaya göre işyerinde yürütülen faaliyet göz önüne alındığında asıl iş olarak kabul edilmesi de gerekebilir.

<sup>54</sup> **Güzel**, Alt İşveren Kavramı, s. 44; Aynı görüşte Aykaç’a göre de, “Bizim de katıldığımız bu görüşe göre asıl işveren-alt işveren ilişkisini kavram açısından daraltmak, işçiyi koruma ilkesi ile çelişkili bir biçimde işçileri güvenceden yoksun bırakmak anlamını taşıyacaktır. Alt işveren ilişkisinin İş Kanununda düzenlenmesinin temel amacı ise, alt işveren işçilerinin haklarını, müteselsil sorumluluk esasıyla güvenceye kavuşturmaktır.” **Aykaç**, Asıl İş-Yardımcı İş, s. 104-106; Aykaç’ın görüşü için ayrıca bkz. **Aykaç**, Alt İşveren, s. 146-151.

<sup>55</sup> Yargıtay’ın güvenlik işinin yardımcı iş sayılması gerektiği hususundaki kararları için bkz. Yarg. 9. HD, 12.12.2005, 2005/35567 E., 2005/39236 K., **Çankaya/Çil**, Üçlü İlişkiler, s. 48; Yarg. 9. HD, 06.07.2009, 2009/17950 E., 2009/19553 K.; Yarg. 9. HD, 03.05.2010, 2009/20255 E., 2010/11968 K.; Yarg. 9. HD, 16.01.2012, 2011/3496 E., 2012/48 K. (www.kazanci.com); Yarg. 22. HD, 20.01.2012, 2011/18465 E., 2012/336 K. (<http://www.calismatoplum.org/arama.htm>).

Örneğin temizlik işi, mal veya hizmet üretimi yapılan bir işyerinde genellikle yardımcı iş sayılmasına rağmen, temizlik faaliyeti yürüten bir işyerinde yardımcı iş olarak değil, asıl iş olarak nitelendirilmelidir. Bunun yanı sıra salt temizlik işiyle uğraşmamakla birlikte, işyerinin ve yürütülen mal veya hizmetin niteliği gereği temizlik işinin asıl iş sayılması da söz konusu olabilir<sup>56</sup>. Örneğin Yargıtay öğrenci yurdu olan işyerine ilişkin bir kararında, yürütülen temizlik, ısınma, çamaşır gibi hizmetlerin asıl iş kapsamında olduğuna hükmetmiştir<sup>57</sup>.

Benzer durum oteller bakımından da söz konusudur. Nitekim Yargıtay'a göre otel niteliğindeki işyerlerinde oda temizliği, restaurant, bar, garson, komi gibi hizmetler asıl iş olarak kabul edilmelidir<sup>58</sup>. Yine örneğin

<sup>56</sup> Bu hususta Ekonomi'ye göre, hastanelerdeki temizlik işinin yardımcı iş olduğu genel olarak kabul edilse de, hastanenin tüm bölümlerinde yürütülen temizlik işinin yardımcı iş sayılıp sayılmayacağı tartışılabilir. Yazara göre örneğin ameliyathane, yeni doğan çocuk bölümü ya da bulaşıcı hastalıklar bölümünde temizlik, hastanenin genel temizliğinden farklılık gösterir ve asıl işin bir bölümü olarak değerlendirilebilir. **Ekonomi**, Karar Değerlendirme, s. 15-16; Bu hususta İnciroğlu'na göre de, sağlıkta hijyenin önemli ve öncelikli bir konu olması dolayısıyla, hastanelerde yürütülen temizlik faaliyetinin asıl işin bir bölümü olarak kabul edilmesi gerekmektedir. **İnciroğlu**, s. 76; Bununla birlikte Yargıtay kararlarında genellikle hastanelerde yürütülen temizlik faaliyetlerinin yardımcı iş olarak kabul edildiği görülmektedir. Bu hususta bkz. Yarg. 9. HD, 12.02.2007, 1358/3081; Yarg. 9. HD, 23.02.2009, 12808/3210; Yarg. 9. HD, 23.02.2009, 22857/3226; Yarg. 9. HD, 03.05.2010, 11733/11997, (www.kazanci.com), **Aykaç**, Asıl İş-Yardımcı İş, s. 112; Bu hususta örneğin, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, bir üniversite hastanesine ait temizlik işini alan alt işveren işçisinin, temizlik işi yerine hastabakıcılık işinde çalıştırıldığı olayda, temizlik işinin yardımcı iş olduğunu kabul etmekle birlikte, hastabakıcılık işinin yardımcı iş niteliği taşıyan genel temizlik işinden farklılık gösterdiği ve hastanenin asıl işinin bir bölümü olduğu ve hastabakıcılık işinde çalışan davacı işçinin başlangıçtan beri asıl işveren olan Üniversitenin işçisi sayılması gerektiğine karar vermiştir. Yarg. 9. HD, 23.02.2009, 2008/12808 E., 2009/3210 K.; Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD, 23.02.2009, E. 2008/22857, K. 2009/3226; Yarg. 9. HD, 01.11.2010, E. 2010/36161, K. 2010/31045 (www.kazanci.com).

<sup>57</sup> Yarg. 9. HD, 07.05.2007, 1469/14248, **Aykaç**, Asıl İş-Yardımcı İş, s. 109.

<sup>58</sup> **Ekonomi**, Karar Değerlendirme, s. 16; **Ekonomi**, Alt İşveren, s. 50; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2011 tarihli bir kararında otel hizmeti kapsamında verilen garaj, otopark, güvenlik ve genel temizlik hizmetlerini yardımcı iş olarak nitelendirirken, restaurant, bar, garson, komi ve oda temizliği gibi hizmetlerin ise otel işletmeciliğinin asıl işlerinden olduğuna ve bu nedenle bu işlerin verilebilmesi için işletmenin ve işin gereği ile

belediyeler bakımından da temizlik, çöp, toplu taşıma gibi işlerin yardımcı iş değil, asıl iş olduğu kabul edilmektedir<sup>59</sup>.

teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme koşulunun sağlanması gerektiğine karar vermiştir. Yarg. 9. HD, 28.02.2011, 2010/23498 E., 2011/5236, K. (www.kazanci.com); Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD, 01.04.2005, 18633/26052; Yarg. 9. HD, 01.06.2009, 34021/14971, **Aykaç**, Asıl İş-Yardımcı İş, s. 111; Yarg. 9. HD, 24.01.2011, 2009/45313 E., 2011/102 K.; Yarg. 9. HD, 12.06.2013, 2011/17800 E., 2013/18967 K. (www.kazanci.com).

<sup>59</sup> Yarg. 9. HD, 30.05.2005, 2005/14383 E., 2005/19766 K., Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2005, S. 8, s. 1714-1715; Söz konusu kararda Yargıtay temizlik, çöp toplama, toplu ulaşım gibi belediyelerin görev alanına giren işlerin asıl iş niteliğinde olduğu ve alt işverene verilmesinin mümkün olmadığı sonucuna varmıştır. Kararın incelemesi için bkz. **Şahlanan**, Fevzi: “Asıl İşlerin Alt İşverene Verilmesinin Taşeronluk Sözleşmesini Geçersiz Kılması (Karar İncelemesi)”, Tekstil İşveren Dergisi, Kasım 2005, S. 311, s. 42-43; Bununla birlikte Yargıtay, daha sonraki kararlarında mevzuattaki değişikliği dikkate alarak söz konusu işlerin belediyelerin asıl işlerinden olduğunu tespit etmekle birlikte, 5393 sayılı Belediyeler Kanunu’nun 67. maddesi gereğince, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme koşulunun aranmayacağına hükmetmektedir. Nitekim bir kararında Yargıtay, “*Dava-cının çalıştırıldığı ve ihale ile alt işverenlere verilen temizlik ve çöp toplama işinin çöp toplama işinin davalı Belediyenin asıl işlerinden olduğu ve 4857 sayılı İş Kanunu’nun 2/6-7 maddeleri uyarınca bölünerek alt işverenlere verilemeyeceği sabittir. Ancak yukarıda belirtildiği gibi, 5393 sayılı yasa, davalı Belediye’ye asıl işi olan temizlik ve çöp toplama hizmetini, alt işverene verme olanağı tanımıştır. Davalı Belediye Başkanlığı’nın bu yasa kapsamında temizlik ve çöp toplama hizmetini üçüncü kişilere gördürmesi kural olarak geçerlidir. Bu nedenle mahkemenin davalı Belediye’nin asıl işlerinden olan temizlik işini alt işverene devretmesinin mümkün olmadığı, işçilerin ve işyerinin aynı kalması nedeni ile davalı Belediye ile taşeron şirketler arasındaki sözleşmelerin muvazaaya dayandığı gerekçesi yerinde görülmemiştir.*” Yarg. 9. HD, 10.04.2007, 2007/6094 E., 2007/10224 K. (<http://www.calismatoplum.org/arama.htm>). Zira Belediyeler Kanunu’nun 67. maddesinde, çöp toplama ve temizlik hizmetlerinin de içerisinde yer aldığı pek çok hizmetin, ihale yoluyla üçüncü kişilere gördürülebileceği ifade edilmiştir. Dolayısıyla bu hükme dayanarak Yargıtay, çöp toplama ve temizlik hizmetleri belediyelerin asıl işlerinden olmasına karşın, alt işverenlik ilişkisinin asıl işler bakımından kurulmasının temel koşulu olan “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme” koşulunu aramamaktadır. Ancak bu durum mahkemenin muvazaa incelemesi yapmasına engel teşkil etmeyecektir. Yani belediyeler bakımından farklılık taşıyan husus, muvazaa söz konusu olmadıkça, bir sınırlama olmaksızın alt işverenlik ilişkisinin kurulabilmesidir.

### III. ASIL İŞİN ALT İŞVERENE VERİLMESİ

#### A. İşletmenin ve İşin Gereği İle Teknolojik Nedenlerle Uzmanlık Gerektirme Koşulu

Daha önce de ifade edildiği üzere, somut bir olayda alt işverenliğin bulunup bulunmadığının tespit edilmesinde, asıl iş yardımcı iş ayrımının temel sonucu olarak incelenmesi gereken önemli bir husus, işin işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmasının yanı sıra, işin asıl iş niteliğinde olması durumunda işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesidir. Nitekim alt işverenlik ilişkisinin kurulması için aranan diğer koşulların da varlığı şartıyla, somut bir olayda işin öncelikle asıl iş mi yoksa yardımcı iş niteliğinde mi olduğu tespit edilecek, bu tespite göre geçerli bir alt işverenliğin bulunup bulunmadığı belirlenecektir. İşin asıl iş niteliğinde olduğunun tespit edilmesi halinde, ek bir koşul olarak asıl işin alt işverene verilecek bölümünün işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesinin aranacağı Kanunda ve Yönetmelikte açıkça düzenlenmiştir.

Nitekim İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. ve 7. fıkralarına göre, asıl iş niteliği taşıyan bir işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesinin koşulu, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmasıdır. Aksi halde asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi mümkün değildir (İş K. m. 2/7, Yön. m. 11/2).

Asıl işin bölünerek alt işverene verilebilmesi için öngörülen bu ölçüte ilişkin Kanunda herhangi bir tanımlama yapılmamıştır. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal'a göre, asıl işin bir bölümünde alt işverenlik ilişkisi kurulabilecek işler, işletmenin ve işin gereği veya teknolojik olarak teknik bilgi ve donanım bakımından asıl işveren tarafından gerçekleştirilemeyecek nitelikte olan işlerdir<sup>60</sup>. Yine Narmanlıoğlu'na göre de, alt işveren tarafından alınan işin uzmanlık gerektirmesi, istisnai durumlar bulunmakla birlikte, kural olarak işin asıl işveren tarafından işyeri imkânlarıyla gerçekleştirilememesi halinde mümkün olacaktır<sup>61</sup>.

<sup>60</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 215; Mollamahmutoğlu, s. 3; Benzer yönde bkz. Süzek, İş Hukuku, s. 165.

<sup>61</sup> Narmanlıoğlu, s. 124.

Öğretide yer alan tanımlamaların yanı sıra, her ne kadar Kanunda bir tanım yapılmış olmasa da, Yönetmelikte işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren iş kavramı, “*mal veya hizmet üretiminin zorunlu unsurlarından olan, işin niteliği gereği işletmenin kendi uzmanlığı dışında ayrı bir uzmanlık gerektiren iş*” olarak ifade edilmiştir (Yön. m. 11/I).

Koşul tanımlanırken öğretilerde özellikle “işletmenin ve işin gereği olma” koşulunun ne anlam taşıdığı, İş Kanunu’nun 18. maddesinde yer alan ve geçerli fesih nedenlerinden biri olan “işletmenin, işyeri ve işin gereklerinden kaynaklanma” kavramıyla ve benzer şekilde İş Kanunu’nun toplu işçi çıkarmaya ilişkin 29. maddesinde yer alan “işletme ve işin gereği” kavramlarıyla örtüşüp örtüşmediği ve söz konusu hükümlerle bağlantılı olarak bir tanım ortaya konup konamayacağı tartışma konusudur. Bir görüşe göre, söz konusu hükümlerde düzenlenen bu kavramlar aynı anlama sahip değildir<sup>62</sup>. Bu görüşte Soyer’e göre, öğretilerde belirtildiğinin aksine, işin dışarıya verilmesi ile iş sözleşmesinin feshedilmesinde işletme gereği kavramı aynı anlamlara sahip değildir. Yazara göre Alman hukukunda geçerli olan ve hukukumuzda da geçerli olması gereken bu düşünceye göre, örneğin maliyet nedeniyle işin dışarıya verilmesi personel azalmasına yol açacak olsa da bu, feshine karşı koruma alanındaki sınırlamaların uygulanmasını gerektirmeyen, bu sınırlamalara tabi olmayan ve işletme gereklerine dayanan bir işveren kararıdır. İşveren işletme içindeki faaliyetin niteliği, kapsamı ve bunun nasıl bir organizasyon çerçevesinde gerçekleştirileceği konusunda kural olarak karar verme özgürlüğüne sahiptir. Bu tür kararlar, gereklilik ve amaca uygunluk denetimine tabi değildir. Denetim, sadece keyfilik ve yasanın dolanılması söz konusu olduğu takdirde mümkün olabilir<sup>63</sup>.

Ekonomi’ye göre de, işletme ve işin gereğine ilişkin sebepler, iş sözleşmesinin feshinde geçerli sebep oluşturmada ve asıl işin alt işverene verilmesi şartını teşkil etmekte birbirinden farklı olabilecek, alt işverenlikte aranan koşul bakımından bu kavram daha dar bir uygulama alanına sahip olabilecektir. İş sözleşmesinin feshinde geçerli sebep oluşturan bazı işletme ve işin gerekleri, asıl işin alt işverene verilmesinde aynı nitelikte dayanak oluşturu-

<sup>62</sup> Bu görüşte bkz. Soyer, s. 20; Şen, Alt İşverenlik, s. 91.

<sup>63</sup> Soyer, s. 20-21.

mayabilecektir. Nitekim yazara göre, örneğin işin yürütümünde bazı işlerin kaldırılması ya da bölümlerin birleştirilmesi sonucunda ortaya çıkan işgücü fazlalığı neticesinde bazı iş sözleşmelerinin feshedilmesinde işletme ve işin gereği koşulu sağlanmış olsa da, asıl işin alt işverene verilmesinde aynı durum bir dayanak teşkil etmez. Ancak işgücü fazlalığının yanı sıra, kapatılan bölümlerin teknolojik uzmanlık da gerektirmesi durumunda işin bölünerek alt işverene verilmesi söz konusu olabilir. Bu bakımdan iki kavram her zaman örtüşmemektedir<sup>64</sup>.

Yine benzer yönde Akın'a göre de, geçerli ve muvazaaya dayanmayan bir alt işverenlik ilişkisi ile geçerli fesih birbirinden bağımsız yapılardır ve bunlara sebep olabilecek işletmesel gereklerin bazı hallerde ortak olması, kavramların örtüştüğünü kabul etmek için yeterli görülmemelidir<sup>65</sup>.

Bu görüşte Şen'e göre de, İş Kanunu'nun 18. maddesinde feshin geçerli olabilmesi için, "... işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır" denilmiş ve madde gerekçesinde "işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler" sıralanmış ise de, burada verilen örnekler iş sözleşmesinin sona erdirilmesi açısından geçerli neden olarak kabul edilmiştir ve işin alt işverene verilmesinde "işletmenin ve işin gereği" koşulunu oluşturmaları tartışmalıdır. Zira yazara göre, bu örnekler ekonomik daralma ve işgücü fazlası yaratmış olacağından iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde geçerli neden olabilecek, ancak bu nedenlerin hiçbiri işin alt işverene verilmesinin gerekçesi olamayacaktır. Çünkü burada belirtilen nedenler, işverenin kendi iradesi dışında ortaya çıkan ve nihai aşamada asıl işyerinde üretimin azalması sonucunu doğuran nedenlerdir. Asıl işyerinde üretim azalırken işlerin bir kısmının alt işverene verilmesi ise, krizin yükünün alt işverene, dolayısıyla alt işveren işçilerine aktarılması anlamına gelecektir, ki bu da kabul edilemez<sup>66</sup>.

Diğer görüşe göre ise, İş Kanunu'nda yer alan bu kavramlar anlam olarak birbirleriyle örtüşmektedir<sup>67</sup>. Nitekim bu görüşte Süzek'e göre, bu

<sup>64</sup> **Ekonomi**, Alt İşveren, s. 44-46.

<sup>65</sup> **Akın**, s. 42.

<sup>66</sup> **Şen**, Alt İşverenlik, s. 91.

<sup>67</sup> **Süzek**, Alt İşveren, s. 20-21; Aynı görüşte bkz. **Engin**, Murat: "Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin

ifadeler arasında bir anlam farkı yoktur. Zira yazara göre, aynı yasa içerisinde aynı terimlerin birbirinden farklı anlamlarda kullanılmasının haklı bir gerekçesi bulunmamaktadır<sup>68</sup>.

Yine Aydınli'ya göre de, söz konusu hükümler arasında hiç bir bağlantı olmadığını söylemek mümkün değildir. Ancak yazara göre, her iki kurumu da kendi özellikleri içerisinde fakat birbiriyle ilişkili olduğunu da gözetenek değerlendirmek gerekir<sup>69</sup>. Benzer şekilde Aykaç da, iki kurumun uyum içinde olmasının hukuki bir tutarlılık sağlayacağı, zira ikisinde de işverenin belirtilen haklarını keyfi şekilde kullanmasının önüne geçilmek istendiğini ifade etmektedir<sup>70</sup>.

Bu görüşte Arslanoğlu'ya göre de, "işletmenin ve işin gereği" kavramının içeriğinin belirlenmesinde İş Kanunu'nun 18. maddesinden ve bu hükmün gerekçesinde yer alan örneklerden yararlanılabilecektir. Yazara göre her ne kadar alt işverenlik ile iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshi durumu birbirinden farklı konular olsa da, her iki konunun düzenlendiği maddelerde belirtilen işletmenin ve işin gereklerinden kaynaklanan sebeplerin birbirinden tamamen ayrı olarak düşünülmesine imkân bulunmamaktadır<sup>71</sup>.

## B. Koşulun Niteliği Hakkındaki Görüşler

1475 sayılı eski Kanunda yer almayan bu koşulun nasıl yorumlanması gerektiği öğretide tartışma konusu olmuştur. Bir görüşe göre, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme koşulu bir bütündür ve bölünemez. Yani asıl işin bölünerek alt işverene verilebilmesi için, işin hem işletmenin ve işin gereği olması hem de teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması aranmalıdır. Nitekim Kanunun düzenlemesinin amacı, alt işverenlik ilişkisinin kurulmasına sınırlama getirmek ve uygulamada ortaya çıkan hukuka aykırı uygulamaları önlemektir. Bu bakımdan bu görüşe göre söz konusu hükmün amacı ve Kanun ile gerekçenin lafzı göz

Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 2006, s. 2; Arslanoğlu, s. 110-113.

<sup>68</sup> Stüzek, Alt İşveren, s. 20-21.

<sup>69</sup> Aydınli, s. 192.

<sup>70</sup> Aykaç, Alt İşveren, s. 126-127.

<sup>71</sup> Arslanoğlu, s. 111-112.



önüne alındığında, her iki koşulun birlikte bulunmasının aranması gerekmektedir. Aksi halde bu sınırlamanın da bir anlamı kalmayacaktır. Dolayısıyla bu görüş, söz konusu iki ölçütün arasında yer alan “ile” ibaresini “ve” olarak yorumlamaktadır<sup>72</sup>.

Buna karşılık öğretideki diğer bir görüşe göre ise, söz konusu koşul bir bütün olarak yorumlanmamalı ve bölünebilir olarak kabul edilmelidir. Yani işletmenin ve işin gereği olan durumlarda ya da işin teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olduğu hallerde işin bölünerek alt işverene verilmesi mümkün olmalıdır. Aksi halde bu görüşe göre, işletmenin ve işin gereği koşulunun getirilmesinin de bir anlamı kalmayacaktır. Dolayısıyla burada, iki ölçüt arasında yer alan “ile” ibaresi “veya” olarak yorumlanmalıdır<sup>73</sup>. Söz

<sup>72</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 163-165; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 61; **Çelik**, Alt İşveren İlişkisi, s. 7-8; **Çelik**, Nuri: “İş Kanunundaki Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi Koşuluna İlişkin Bir Yasal Değişiklik Girişimi Üzerine Düşünceler”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C: I, İstanbul 2011, s. 7; Eyrenci/Taşkent/Ulucan’a göre, söz konusu maddede yer alan ölçüt bir bütündür, bölünemez. Aksi halde işverenin sadece “işletmenin ve işin gereği” olarak, ekonomik neden ileri sürerek asıl işi bölerek alt işverene vermesi söz konusu olabilecektir. Bu bakımından aksi kabul edildiğinde, “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme” sınırlamasının bir anlamı kalmayacaktır. Bu da maddenin amacıyla bağdaşmamaktadır. **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 35-36; Aynı yönde bkz. **Taşkent**, s. 365; Ayrıca bu görüşte bkz. **Demir**, s. 55; **Güzel**, Alt İşveren Kavramı, s. 49; **Akyiğit**, Alt İşverenlik, s. 40; **Günay**, s. 126; **Çankaya/Çil**, Üçlü İlişkiler, s. 19; **Göktaş**, Seracettin: “Alt İşverenlik Uygulamasının Önemli Bazı Sorunları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2008, S. 12, s. 98; **Ayan**, s. 509-510; **İnciroğlu**, s. 77; **Ünsal**, s. 540; Bu görüşte Özveri’ye göre, “Meclis tutanaklarına geçen bu irade açıklaması karşısında yasa koyucunun asıl işin bölünerek bir bölümünün alt işverene verilmesine ilişkin kendi deyişimiyle “kıstaslarını” belirlerken özellikle bu kıstaslar arasında “veya” bağlacı yerine “ve”, “ile” bağlacını seçerek hepsini birbirine bağlamasını bir tesadüfle açıklamak “veya” yerine “ve”, “ile” bağlaçlarının bilinçli seçilmediğini ileri sürmek olanaklı değildir.” **Özveri**, Murat: “Alt İşveren Uygulaması ve Yeni İş Yasası”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2004, S. 2, s. 394.

<sup>73</sup> Bu görüşte bkz. **Ekonomi**, Karar Değerlendirme, s. 23-24; **Ekonomi**, Alt İşveren, s. 42-48; **Tunçomağ/Centel**, s. 59; **Soyer**, s. 19; **Aktay**, Nizamettin/**Arıcı**, Kadir/**Senyen-Kaplan**, Emine: İş Hukuku, Yenilenmiş 5. Baskı, Ankara 2012, s. 34; **Gerek**, Nüvit/**Oral**, A. İlhan: “Belediyelerin Çöp Toplama İşlerini Alt İşverenlere Vermeleri ve Bunun Yarattığı Sorunlar”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2006, s. 31; **Aydınlı**, s. 199-203; **Aykaç**, Alt İşveren, s. 134-138; **Alpagut**, Gülsevil: “Alt İşverenlik Yönetmeliği ve Hukuka Uygunluk Sorunu”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,

konusu görüş, salt ekonomik sebeplerle de alt işverenlik ilişkisinin kurulmasını mümkün hale getirdiğinden, “Ekonomik görüş” olarak da adlandırılmaktadır<sup>74</sup>.

Bu konuda ileri sürülen üçüncü bir görüşe göre ise, söz konusu düzenlemeyle birlikte asıl işin bölünerek alt işverene verilebilmesi üç koşula bağlanmıştır: İşletmenin gereği olma, işin gereği olma ve teknolojik nedenler. Bu görüşü kabul eden Şen’e göre, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesinde, “işletmenin gereği”, “işin gereği” ve “teknolojik nedenlerle uzmanlık” ayrı gerekçeler oluşturabilir. Yazara göre, “işletmenin gereği” kavramı özünde, “işin gereği” ve “teknolojik nedenlerle uzmanlık” kavramlarını da kapsayan geniş kapsamlı şemsiye bir kavramdır. “İşletmenin

2008, S. 20, s 1357; Arslanoğlu, s. 108; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal’a göre ise, “ile sözcüğünün veya olarak anlaşılması Kanun hükmünün maksadına uygun düşer; şu şartla ki alt işverene bırakılabilmesi bakımından bir işin işletmenin ve işin gereği olması yetmez, işletmenin ve işin gereği olarak “uzmanlık gerektiren bir iş” olması icap eder. ... Aksi halde salt işletmenin ve işin gereğinin yeterli görülmesi, uygulamada Kanunun alt işverenlik hükümlerini dolanma olanağı veren bir yorum olur.” **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 217; Benzer görüşte Doğan Yenisey’e göre de, belirli bir uzmanlık gerektirmese de sırf maliyetin düşürülmesi veya kârlılığın artırılması dışında rekabeti artırmak, verimliliği artırmak, rasyonellik ve uzmanlık gereği olarak nitelendirilen bazı işlerin, işletmenin ve işin gereği ile alt işverene verilebilmesi mümkün olmalıdır. **Doğan Yenisey**, Karar Değerlendirme, s. 22; Önceki basılarında bu yönde benzer bir görüşü kabul eden Süzek ise, yeni basılarında görüşünü değiştirmiş ve ilk görüşe katıldığını belirtmiştir. Nitekim önceki basılarında salt maliyeti düşürmek amacı gütmek koşuluyla işin bir bölümünün işletmenin ve işin gereği olarak alt işverene verilebileceği görüşünde olan yazar, yeni basılarında işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık koşullarının birlikte aranması gerektiğini ifade etmektedir. Yazara göre, alt işveren kurumunun kötüye kullanımının gün geçtikçe artması sebebiyle, bu kuruma başvurulması mümkün olduğu ölçüde güçleştirilmeli ve daraltılmalıdır. Nitekim ülkemizde alt işverenlik kurumu yaygın bir şekilde kötüye kullanılmış, kurumun olması gereken amacının dışına çıkmış, alt işverenlik ilişkisi salt maliyetleri düşürme, aşırı kâr elde etme, işçilerin bireysel ve toplu iş hukukundan doğan haklarını engelleme, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaktan kaçınma aracı haline dönüştürülmüştür. Söz konusu gelişmeler İş Kanunu’nun 2. maddesinin 6. fıkrasında yer alan bu koşulun yeniden değerlendirilmesini zorunlu kılmıştır. Bu nedenle yazara göre, bu hususta işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olma koşulunun birlikte aranması yerinde olacaktır. **Süzek**, İş Hukuku, s. 163-165.

<sup>74</sup> **Aydınli**, s. 194.

gereği”ne dayanılarak kurulan ekonomik alt işverenlik, bir istisna dışında, verimlilik, kalite, maliyetlerin düşürülmesi, yeni ya da daha geniş yatırımlara hazırlık gibi çeşitli nedenleri kapsayabilir. Buradaki tek istisna ise, işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkını engelleme ya da yasal bir yükümlülüğünden kaçınma amacıyla işin alt işverene verilmesidir ve bu şekilde alt işverenlik kurulması kabul edilemez. Bu durum dışında kâr amacına yönelik her türlü faaliyet, işletmenin gereğidir<sup>75</sup>.

Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 11. maddesinde ise, Kanunda yer alan ifade nedeniyle tartışmalı olan bu hususta bir düzenleme getirilmiştir. Söz konusu hükümle, asıl işin ancak işletmenin ve işin gereği ve teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi şartlarının birlikte gerçekleşmesi hâlinde bölünerek alt işverene verilebileceği açıkça hükme bağlanmış ve her iki ölçüt birlikte aranmıştır<sup>76</sup> (Yön. m. 11/II).

<sup>75</sup> Şen, Alt İşverenlik, s. 92-94; Ayrıca yazarın bu görüşü hakkında bilgi için bkz. Şen, Sebahattin: “Yeni İş Yasasında Alt İşverenlik”, Sendikal Notlar, Ağustos 2003, Petrol-İş Yayını, s. 87-88.

<sup>76</sup> Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal'a göre de söz konusu şartların kümülatif olarak değerlendirildiği bu düzenleme isabetli olmamıştır. **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 217; Yönetmelik ile getirilen bu düzenlemeyi eleştiren Ekonomi'ye göre ise, söz konusu hükümle İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrasında yer almayan bir husus Yönetmelik metni ile düzenlendiğinden, bu durumu Anayasa'da tanımlanan yönetmelik kavramı ile bağdaştırmak güçtür. **Ekonomi**, Münir: “4857 Sayılı İş Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Sayısal Esneklik”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2008, S. 12, s. 12; Benzer yönde Çelik'e göre de, “Yönetmelikte katılmış olduğumuz görüşe uygun olarak ifade edilmiş olmakla birlikte, yapılan düzenlemenin yasal hükümle ve Anayasa'da ifadesini bulan hukuk normları hiyerarşisi ile bağdaşır bir yanı yoktur.” **Çelik**, Alt İşveren İlişkisi, s. 13; Centel'e göre de, “Birlikte sözcüğüne ne İş K. m. 2/VI-VII ve ne de İş K. m. 3/son hükmünde yer verilmiştir. Bakanlık ise, yasanın öngörmediği bir hususu, Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde öngörmüştür. Bunun, hukuka uygun düşmediği, tartışmadan uzaktır.”, **Centel**, Tankut: “Alt İşveren Düzenlemelerine Eleştirel Bir Yaklaşım”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2008, S. 12, s. 41; Aynı görüşte Alpagut'a göre de, “Yönetmelik hükmü yasayı aşan bir sınırlama öngördüğünden hukuka aykırı olduğu gibi, çalışma yaşamının gerekleri ve çağdaş gelişmelerle de uyumlu değildir.” **Alpagut**, s. 1357; Nitekim söz konusu düzenlemeyi eleştiren Aykaç'a göre de, “Yönetmeliğin anılan hükmü yasayı aşan bir sınırlama öngörmekte ve bu sebeple de hukuka aykırılık taşımaktadır. Buna göre, yönetmelik yasa hükmünün sadece ayrıntılarını düzenleyebilir, buna karşılık yasayı yorumlayamaz ve yasada yer almayan bir düzenleme getiremez. Bu açıdan söz konusu düzenleme, Anayasada ifadesini bulan hukuk normları hiyerarşisine

Yargıtay da pek çok kararında asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesinde işletmenin ve işin gereği olma ve teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme ölçütlerini birlikte aramaktadır<sup>77</sup>. Bununla birlikte Yargıtay kararlarına bakıldığında, daha çok uzmanlık gerektirme ölçütüne önem verilerek bu ölçütün arandığı görülmektedir<sup>78</sup>.

#### IV. ASIL İŞ BAKIMINDAN ALT İŞVERENLİKTE MUVAZAA

##### A. Genel Olarak Muvazaalı Alt İşverenlik İlişkisi

Muvazaa, tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla kendi iradelerine uymayan ve aralarında hüküm ve sonuç meydana getirmeyen bir görünüş yaratmalarını<sup>79</sup>. Uygulamada özellikle işçilerin ücretlerini düşürmek, sosyal güvenliğe ilişkin yükümlülüklerden kaçınmak, işyerinde sendikalaşmayı

---

*ve kuvvetler ayrılığı ilkesine aykırılık taşımaktadır. Öte yandan bu hükmün çalışma yaşamının gerekleri, işverenin girişim özgürlüğü ve çağdaş gelişmelerle de uygun olmadığı da belirtilmiştir.” Aykaç, Alt İşveren, s. 114-115.*

<sup>77</sup> Yarg. 9. HD, 09.05.2011, 2009/13846 E., 2011/13653 K.; Yarg. 9. HD, 05.05.2011, 2009/13250 E., 2011/13602 K., Çil, Şahin: İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 4. Baskı, Ankara 2011, s. 83-88.

<sup>78</sup> Söz konusu uygulamayı eleştiren Süzek'e göre, “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” ölçütlerinin bir arada bulunması gerektiği kabul edildiğinde, artık yalnızca uzmanlık gerektirme koşulunun bulunmasının yeterli olacağı, bunun baskın öge olduğu yönündeki bir yaklaşım kabul edilemez. Bu bakımdan yazara göre, söz konusu ölçütlerin birlikte aranacağı görüşü benimsendiğinde, sadece uzmanlık gerektiren iş olma koşulunun varlığı geçerli bir alt işverenlik ilişkisinin ortaya çıkması için yeterli olmaz, aynı zamanda işin bölünmesinin işletmenin ve işin gereği de olması gerekir. Zira aksi halde, yasada işletmenin ve işin gereği ölçütünden ayrıca söz edilmesine gerek duyulmaması gerekirdi. Süzek, Alt İşveren, s. 23-24; Farklı görüşte Güzel'e göre ise, “Yargıtay kararlarında teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme koşulunun baskın olarak nitelendirilmesinin; söz konusu uzmanlık koşulu yerine gelmeden, sadece işletme ve işin gerekleri ile alt işveren uygulamasına gidilmesini önlemek amacıyla taşıdığı ve zaten uzmanlık gerektirmeyen durumlarda, yargı denetimi yapılması açısından taşıdığı anlam net olmayan “işletme ve işin gereği” kriterinin ayrıca incelenmesine gerek olmaması düşüncesine dayandığı kanısındayız. Bu nedenle iddia edildiği biçimde, Yargıtay kararlarında, bir çelişki olduğu görüşüne katılmak, bizce mümkün görülememektedir.” Güzel, Alt İşveren Uygulaması, s. 26-27.

<sup>79</sup> Eren, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler-6098 Sayılı Borçlar Kanunu'na Göre Hazırlanmış, 17. Baskı, Ankara 2014, s. 350; Süzek, İş Hukuku, s. 171.

azaltmak ve işçilerin toplu iş sözleşmesine ilişkin haklarını kullanmalarına engel olmak, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinden kaçınmak, iş mevzuatının bazı hükümlerinin uygulanmasını önlemek gibi sebeplerle sıklıkla muvazaalı alt işveren ilişkisine başvurulduğu gözlemlenmektedir<sup>80</sup>. Bu bakımdan kanunkoyucu, bu tür hukuka uygun olmayan alt işverenlik ilişkilerinin kurulmasını önlemek amacıyla, hem alt işverenlik ilişkisinin kurulmasının şartlarını ağırlaştırmış, hem de belirli bazı muvazaalı hallerini yasal karine olarak düzenleme altına almış ve muvazaalı alt işverenlik ilişkisinin yaptırımını belirlemiştir.

Nitekim İş Kanunu'nun 2. maddesinin 7. fıkrasına göre "*Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.*" Görüldüğü üzere söz konusu hükümle muvazaalı olarak nitelendirilebilecek bazı haller kabul edilerek yasal karine niteliği taşıyan sınırlamalar getirilmiş ve böylece ispat kolaylığı sağlanmıştır<sup>81</sup>.

Bu düzenlemeye paralel olarak, Alt İşverenlik Yönetmeliği'ne göre ise muvazaalı, "*1) İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde uzmanlık gerektirmeyen işlerin alt işverene verilmesini,*

*2) Daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile kurulan alt işverenlik ilişkisini,*

*3) Asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak hakları kısıtlanmak suretiyle çalıştırılmaya devam ettirilmesini,*

*4) Kamusal yükümlülüklerden kaçınmak veya işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut çalışma mevzuatından kaynaklanan haklarını kısıtlamak ya da ortadan kaldırmak gibi tarafların gerçek iradelerini gizlemeye yönelik işlemleri ihtiva eden sözleşmeyi"* ifade etmektedir (Yön. m. 3/I, g).

<sup>80</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 171; Narmanlıoğlu, s. 129.

<sup>81</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 172.

Bununla birlikte elbette ki alt işverenlik ilişkisi sırasında ortaya çıkabilecek muvazaalı haller, İş Kanunu'nda sayılı olanlarla sınırlı değildir. Uygulamada özellikle işçiler alt işverenin işçisi olarak görünüyor, fakat yönetim hakkını asıl işveren kullanıyor, çalışma koşullarını ve ücreti belirliyor, işçileri işe alıp çıkarıyor, işçilere disiplin cezası uyguluyorsa, muvazaalı alt işveren ilişkisinin varlığı kabul edilebilmektedir<sup>82</sup>. Bu bakımdan alt işveren ilişkisinin muvazaalı olup olmadığının tespitinde somut olayın koşullarına bakılmalıdır. Dolayısıyla söz konusu hükümde yer alan haller dışında da ilişkinin muvazaalı bir işleme dayandığı iddia ve ispat edilebilir. Ancak bu halde ispat yükü işçiye aittir<sup>83</sup>.

### B. Koşula Aykırılık Nedeniyle Asıl İşte Muvazaa

Asıl iş olduğu tespit edilen işin bir bölümünün, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmamasına karşın alt işverene verilmesi durumu, İş Kanunu'nda yer alan ve yasal karine

<sup>82</sup> **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 226; **Süzek**, İş Hukuku, s. 177; **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 68; Yargıtay da kararlarında muvazaanın tespitinde bazı ölçütlere yer vermektedir. Nitekim Yargıtay'a göre, "Asıl alt işveren ilişkisinde ilişkinin muvazaalı veya yasadaki unsurları taşıyıp taşımadığının belirlenmesinde; biri asıl diğeri hukuksal ve ekonomik bağımsızlık ile ayrı bir iş organizasyonuna sahip iki ayrı işverenin bulunup, bulunmadığının, alt işveren işçilerinin sadece asıl işverenden alınan iş kapsamında çalıştırılıp çalıştırılmadıklarının, alt işverene verilen işin, işyerinde asıl işveren tarafından yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin yardımcı işlerinden olup olmadığının, alt işverene verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olup olmadığının, alt işverende daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kişi olup olmadığının, alt işverenin işe uygun yeterli ekipman ile tecrübeye sahip olup olmadığının, istihdam edeceği işçilerin niteliklerinin yapılacak işe uygun olup olmadığının, alt işverene verilen işte asıl işveren adına koordinasyon ve denetimle görevlendirilenlerden başka asıl işverenin işçisinin çalışıp çalışmadığının, yapılan alt işverenlik sözleşmesinin iş hukukunun öngördüğü kamusal yükümlülüklerden kaçınmayı amaçlayıp amaçlamadığının, yapılan alt işverenlik sözleşmesinin işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut mevzuattan kaynaklanan bireysel veya kolektif haklarını kısıtlamaya ya da ortadan kaldırmaya yönelik yapılıp yapılmadığının araştırılması ve irdelenmesi gerekir. Yarg. 7. HD, 01.10.2014, 2014/10352 E., 2014/18531 K. (<http://www.calismatoplum.org/arama.htm>); Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD, 29.01.2007, 309/1006, **Süzek**, Muvazaa, s. 941.

<sup>83</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 177; **Süzek**, Muvazaa, s. 941.

niteliği taşıyan muvazaa hallerinden biri olarak kabul edilmektedir. Böyle bir durumda bu şekilde kurulan bir alt işverenliğin geçerli olmayacağı Kanunda ve Yönetmelikte açıkça ifade edilmiştir. Nitekim İş Kanunu'nun alt işverenlikte muvazaa hallerini düzenleyen 2/7. maddesine göre, “İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.” Aynı şekilde Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 3. maddesinin g bendinde de muvazaa tanımlanırken, “işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde uzmanlık gerektirmeyen işlerin alt işverene verilmesi”, muvazaa oluşturan hallerden biri olarak belirlenmiştir.

Öncelikle, asıl iş eğer bir bütün oluşturuyor ve bütünlüğü bozulmadan bölünemiyorsa, bölünerek alt işverene verilmesi mümkün olmaz<sup>84</sup>. Bununla birlikte asıl iş tek bir bütün oluşturmuyor, mal ve hizmet üretimi birbirini izleyen bölümlerden oluşuyorsa ve işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme koşulu da sağlanıyorsa asıl işin bölünerek bir ya da birden fazla bölümünün alt işverene verilmesi mümkün olabilecektir<sup>85</sup>. Ancak böyle bir durumda bu bölümün bir bütün olarak alt işverene verilmesi, yani o işte artık asıl işveren işçilerinin çalıştırılmaması gerekir<sup>86</sup>. Zira asıl işin bölünerek alt işverene verilemeyeceği hükmünün getirilmesinin amacı, asıl işin bölümlerinde asıl işveren ile alt işveren işçilerinin birlikte

<sup>84</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 175; **Süzek**, Sarper: “Muvazaalı Alt İşveren İlişkisi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2010, S. 27, s. 938; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 59; **Akyiğit**, Alt İşverenlik, s. 36; **Çankaya/Çil**, Üçlü İlişkiler, s. 19; **Çankaya/Çil**, Alt İşveren, s. 58; **Subaşı**, s. 170; **Arslanoğlu**, s. 104.

<sup>85</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 176; **Süzek**, Muvazaa, s. 938; **Güzel**, Alt İşveren Kavramı, s. 50; **Özveri**, s. 392; **Yerebakan**, s. 41; Arslanoğlu'na göre, “asıl işin bir bölümü” ifadesinden sadece işin bağımsız bölümler halinde yapılması sonucunu ya da tek bir aşamada tamamlanmayıp farklı süreçler halinde ortaya çıkan işlerin alt işverene verilebileceği şeklindeki bir çıkarım kesin olarak kabul edilemez. Çünkü bu yorum tarzıyla bağımsız bölüm ya da süreçler halinde mal ve hizmet üretimi yapmayan işletmeler açısından asıl işin alt işverene verilemeyeceği sonucuna varılacaktır, ki kanunda böyle bir sınırlama bulunmamaktadır. Yazara göre asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesinde kanunkoyucunun amacı, asıl işverenin işverenlik sıfatının devam edecek şekilde asıl işin bölünebileceğidir. **Arslanoğlu**, s. 109-110.

<sup>86</sup> **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 223; **Süzek**, İş Hukuku, s. 176; **Güzel**, Alt İşveren Kavramı, s. 50; **Aykaç**, Alt İşveren, 401; **Arslanoğlu**, s. 103.

çalıştırılmasından doğan sakıncaların giderilmesidir<sup>87</sup>. Bununla birlikte asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesi halinde asıl işverenin o bölümde işçi çalıştırması yasak olsa da, asıl işveren o işte koordinasyon ve denetimle görevli olarak az sayıda işçi çalıştırabilecektir<sup>88</sup>. Nitekim bu husus Yönetmeliğin 12/2. maddesinde ifade edilmiştir. Ancak bu sınırlama yalnızca asıl işler bakımından geçerli olup, yardımcı işlerde asıl işveren ve alt işveren işçilerinin birlikte çalıştırılmalarına bir engel bulunmamaktadır<sup>89</sup>.

Bunların yanı sıra geçerli bir alt işverenlik ilişkisinin kurulabilmesi için asıl işverenin de işçi çalıştırması gerektiğinden, asıl işin bütün bölümlerinin alt işverene verilmesi mümkün değildir. Zira böyle bir durum muvazaa oluşturabilecektir<sup>90</sup>. Nitekim aynı husus 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/6. maddesinin gerekçesinde de *“Diğer yandan bir işyerinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin doğumu için, asıl işin “bir bölümünde” iş alınmasının anlamının, aynı bölümde asıl işverenin artık işçi çalıştırmayacağı, işçilerin bölünme suretiyle bir kısmının asıl işverence, diğer kısmının alt işverence yürütülmesine madde düzenlemelerinin imkân vermediği konusunun da göz önünde tutulmasıdır.”* şeklinde ifade edilmiştir.

Muvazaalı alt işveren ilişkisinin yaptırımını İş Kanunu'nun 2/7. maddesinde öngörülmüş ve böyle bir durumda alt işverenin işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem göreceği ifade edilmiştir. Böylece muvazaalı alt işveren ilişkisinin kurulması halinde işverenler istedikleri sonuca ulaşamayacak ve işçiler başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak, Kanundan, sözleşmeden ve toplu iş sözleşmesinden doğan haklarını asıl işverenden talep edebileceklerdir<sup>91</sup>. Aynı yaptırım asıl işin, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik uzmanlık gerektiren bir iş olmamasına

<sup>87</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 176; **Subaşı**, s. 170.

<sup>88</sup> **Ekonomi**, Alt İşveren, s. 35; **Süzek**, İş Hukuku, s. 177; **Süzek**, Muvazaa, s. 940; **Narmanhoğlu**, s. 123; **Doğan Yenisey**, Karar Değerlendirme, s. 23.

<sup>89</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 177.

<sup>90</sup> **Tunçomağ/Centel**, s. 60; **Süzek**, İş Hukuku, s. 176; **Güzel**, Alt İşveren Kavramı, s. 50; Yarg. 9. HD, 10.04.2008, 2008/12851 E. 2008/8003 K. (www.kazanci.com).

<sup>91</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 171; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 40; **Taşkent**, s. 366; **Güzel**, Alt İşveren Kavramı, s. 62.



rağmen bölünerek alt işverene verilmesinde de geçerli olacak ve işçiler başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacaklardır<sup>92</sup>.

Yine asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir işi alan alt işverenin, bu işi bölerek başka bir alt işverene vermesi de mümkün değildir. Bu hususta Kanunda herhangi bir yasak getirilmiş olmasa da, konu Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde düzenlenmiş ve "*Asıl işin bir bölümünde iş alan alt işveren, üstlendiği işi bölerek bir başka işverene veremez.*" hükmüne yer verilmiştir (Yön. m. 11/son). Centel'e göre söz konusu düzenlemeyle alt işverenin taşeron çalıştırması uygulaması engellenmek istenmiştir. Oysa İş Kanunu'nda böyle bir sınırlama öngörülmesi değildir. Yazara göre Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin ilgili 11. maddesinin son fıkrası, İş Kanunu'nda yer almayan ve de öngörülmeyen bir hususu, emredici bir biçimde öngörmüş bulunmaktadır. Bunun ise hukuka aykırı olduğunda kuşku yoktur<sup>93</sup>.

Bu hususta Süzek'e göre ise, İş Kanunu'nun 2/6. maddesi alt işveren tarafından işin başka bir alt işverene verilmesine kural olarak imkân tanımaz. Zira alt işveren, sahip olduğu uzmanlık nedeniyle asıl işin bir bölümünde iş aldığından, bu işi kendi işçileriyle yapmak yerine başka alt işverene vermesi yasanın öngördüğü uzmanlık ölçütüyle bağdaşmaz<sup>94</sup>.

<sup>92</sup> **Çelik**, Alt İşveren İlişkisi, s. 10; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 40; **Eyrenci**, s. 22; **Başterzi**, Süleyman: "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2009, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 2011, s. 36.

<sup>93</sup> **Centel**, s. 41-42.

<sup>94</sup> **Süzek**, Muvazaa, s. 940-941; Benzer yönde Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal'a göre, "uzmanlık koşulunu yerine getirdiği gerekçesiyle işin bir bölümünü üstlenen alt işverenin, aynı konuda uzmanlığının bulunmaması nedeniyle işi tamamen veya bölerek alt işverenlere vermesi çelişkili bir durumdur ve ilk alt işverenin üstlendiği işte uzman olmadığı anlamına gelir.", **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 218; Aynı görüşte bkz. **Akyiğit**, Alt İşverenlik, s. 50; Bu görüşte Aydın'ı'ya göre ise, "böyle bir işlem asıl işin bir bölümünün ancak uzmanlık alanı içinde olması nedeniyle alt işverene verilmesi şartı ile çatışmaktadır. Böyle bir devir ilk alt işverenin bu konuda uzman olmadığını gösterir. Bu nedenle böyle devirler alt işveren ilişkisi anlamında hukuken mümkün değildir. Ancak kısmen devrin konusu yardımcı iş ise bu işlerde uzmanlık aranmadığı için hukuken devir asıl işverenin de rızası ile geçerlidir. Böyle bir durumda ikinci alt işverenin asıl işvereni, halen asıl işverenden aldığı yardımcı işin devretmediği kısımda işçisini

Bununla birlikte alt işverene verilen işin bölünmeden, bir bütün olarak başka bir alt işverene devredilmesi ise, öğretide mümkün görülmektedir. Nitekim Yönetmelik'te de alt işverenin üstlendiği işi bölerek alt işverene veremeyeceği ifade edilerek bu görüşe paralel yönde bir düzenleme getirilmiştir. Bu durumda alt işverenin, asıl işverenin rızasını almak kaydıyla aldığı işi bir bütün olarak başka bir işverene devretmesi halinde zincirleme, yani birden fazla alt işverenlik sözleşmesi olmayacağı, tek bir alt işveren bulunduğu ve ilişkinin devrinin söz konusu olacağı kabul edilmektedir. Böylece bu sonuç kabul edildiğinde, ilişki asıl işveren ile alt işverenden işi tamamıyla devralan ikinci alt işveren arasında kurulmuş olacaktır. Ancak devralan işverenin alt işveren sayılabilmesi için, elbette ki alt işverenlik ilişkisinin kurulabilmesi için Kanunda aranan şartların sağlanması gerekecektir<sup>95</sup>.

## SONUÇ

Çalışma hayatında yaşanan çeşitli ekonomik ve teknolojik gelişmelerle birlikte, alt işverenlik, günümüzde hem ülkemizde hem de dünyada oldukça yaygın olarak başvurulan bir yöntemdir. Hukukumuz bakımından alt işverenlik kurumu, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrasında düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeye 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 ilişki" alt işverenlik olarak adlandırılmaktadır.

Görüldüğü üzere alt işverenlik kurumu ülkemizde oldukça daraltıcı bir biçimde düzenlenmiş, ilişkinin geçerli olarak kurulabilmesi için birtakım şartların bulunması zorunluluğu aranmıştır. Bu hususta özellikle eski 1475

---

çalıştıran ilk alt işverendir. Böyle bir durumda ikinci alt işverenle ilk asıl işverenin arasındaki ilişki eser sözleşmesi niteliğinde olup, iş hukuku hükümlerine göre değil, borçlar hukuku hükümlerine tabidir. Bu nedenle bu tür devirlerde asıl işveren devralan ikinci alt işverenin işçilerinden İş Kanunu'na göre sorumlu değildir. Bu işçilerden sorumlu olan işveren ise yardımcı işi kısmen devreden ve bu nedenle devrettiği işverene göre asıl işveren sıfatını kazanmış birinci alt işverendir." **Aydınlı**, s. 185.

<sup>95</sup> **Akyiğit**, Alt İşverenlik, s. 47; **Aydınlı**, s. 184-185.

sayılı İş Kanunu döneminde yaşanan ihlaller ve alt işverenlik kurumuna sıklıkla maliyetlerin düşürülebilmesi için daha düşük ücretli işçi çalıştırmak, işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkını engellemek ya da işyerinde uygulanması gereken iş sağlığı ve güvenliği veya diğer yasal yükümlülüklerden kaçınmak amacıyla başvurulduğu gözlenmiş ve bu durum sıklıkla yargı kararlarına konu olmuştur. Uygulamada ortaya çıkan bu hukuka aykırılıkların önlenmesi amacıyla, 4857 sayılı İş Kanunu'nda eski düzenlemeye nazaran daha kısıtlayıcı ve daraltıcı bir düzenlemeye gidilmiştir. Bu kapsamda getirilen önemli kısıtlamalardan biri de asıl iş yardımcı iş ayrımı bakımından ortaya çıkmaktadır.

Nitekim asıl iş yardımcı iş ayrımı, ilk olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nda yasal düzenlemesine kavuşmuştur. İlgili hükme göre, geçerli bir alt işverenlik ilişkisinin kurulabilmesi açısından alt işverene verilecek işin, işyerinde yürütülen asıl işlerden ya da yardımcı işlerden olması mümkündür. Bununla birlikte alt işverenliğe konu olacak işin asıl iş niteliği taşıması halinde, işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi için işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması gerekecek, aksi halde geçerli bir alt işverenlik ilişkisinden söz edilemeyecektir. Yardımcı işlerin alt işverene verilebilmesi bakımından ise, yalnızca işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olması yeterli görülmüş, başkaca bir koşul aranmamıştır. Bu açıdan alt işverenlik ilişkisinin geçerli olarak kurulabilmesi açısından, işin asıl iş ya da yardımcı iş olduğunun tespit edilmesi ve eğer asıl iş niteliği taşıdığı kanaatine varılırsa, işin işletmenin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirip gerektirmediğinin belirlenmesi gerekir. Bu koşulun sağlanmadığı hallerde, asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi mümkün değildir (İş K. m. 2/7, Yön. m. 11/IV).

Öğretide asıl iş, bir işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimiyle ve işyerinin teknik amacının gerçekleştirilmesiyle doğrudan ilgili olan faaliyetler olarak tanımlanmaktadır. Yardımcı iş ise genel olarak, asıl işverenin üretim sürecinde yer almayan ancak asıl işin yerine getirilebilmesi için asıl işle bağlantılı ve destekleyici nitelik taşıyan faaliyetleri ifade etmektedir. Her ne kadar bu şekilde tanımlansa da, bir işin asıl iş ya da yardımcı iş olduğunun belirlenmesi her somut olay bakımından kolay olmamaktadır. Özellikle birden fazla üretim aşamalarının bulunması halinde işin hangi aşamadan sonra asıl iş kapsamından çıkarak yardımcı iş sayılacağı konusu

önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Bu hususta Yargıtay kararlarında, genellikle işin “ağırlıklı olarak neden ibaret olduğu” ve “üretimin zorunlu aşaması olup olmadığı” ölçütlerine dayanılmakla birlikte, her somut olayda ayrı ayrı değerlendirme yapılması ve sonuca varılması gerekmektedir.

Bir işin asıl iş olduğunun tespit edilmesi halinde, alt işverenlik ilişkisi bakımından aranan diğer genel koşullar da bulunmak kaydıyla, araştırılması gereken husus asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi açısından işin bölümünün işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme koşulunu sağlayıp sağlamadığı noktasıdır. Bu koşulun niteliği de oldukça tartışma konusu olmuş, ancak Alt İşverenlik Yönetmeliği ile birlikte asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi için, işin hem işletmenin ve işin gereği olması hem de teknolojik uzmanlık gerektirmesinin aranması gerektiği kabul edilmiştir. Söz konusu koşul sağlanmadan işin bir bölümünün alt işverene verilmesi halinde ise, bunun muvazaa teşkil edeceği ve işçilerin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacağı hususu genel olarak kabul edilmektedir.

**KAYNAKÇA**

- Akın**, Levent: “İşletmesel Kararın Alt İşverenliğe ve Geçerli Feshe Etkisi”, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, Temmuz 2012, s. 38-42.
- Aktay**, Nizamettin/**Arıcı**, Kadir/**Senyen-Kaplan**, Emine: İş Hukuku, Yenilenmiş 5. Baskı, Ankara 2012.
- Aktay**, Nizamettin: “Alt İşveren Kurumu ve Hukukumuzda Doğan Sorunlar”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Ocak 1994, s. 11-23.
- Akyiğit**, Ercan: İş Hukuku, 9. Basım, İstanbul 2013 (İş Hukuku).
- Akyiğit**, Ercan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik, 2. Baskı, Ankara 2013 (Alt İşverenlik).
- Alpagut**, Gülsevil: “Alt İşverenlik Yönetmeliği ve Hukuka Uygunluk Sorunu”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2008, S. 20, s. 1347-1358.
- Arslanoğlu**, Mehmet Anıl: İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler, İstanbul 2005.
- Ayan**, Özge: “Türk İş Hukukunda Alt İşverenlik İlişkisi”, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2006, S. 10, s. 499-531.
- Aydınlı**, İbrahim: Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu, 4. Baskı, Ankara 2015.
- Aykaç**, Hande Bahar: “Alt İşveren İlişkisinde Asıl İş-Yardımcı İş Ayrımı, Çalışma ve Toplum, 2015, S. 3, s. 95-116 (Asıl İş-Yardımcı İş).
- Aykaç**, Hande Bahar: İş Hukukunda Alt İşveren, İstanbul 2011 (Alt İşveren).
- Başbuğ**, Aydın: “Alt İşveren İşçisi İle Asıl İşveren Arasındaki Borç İlişkisi ve Bu İlişkinin Doğurduğu Hukuki Sorunlar”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 1998, C. IV, S. 3, s. 61-78.
- Başterzi**, Süleyman: “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2009, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 2011.

- Canbolat**, Talat: Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, İstanbul 1992.
- Centel**, Tankut: “Alt İşveren Düzenlemelerine Eleştirel Bir Yaklaşım”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2008, S. 12, s. 39-43.
- Çankaya**, Osman Güven/Çil, Şahin: “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2006, s. 54-80 (Alt İşveren).
- Çankaya**, Osman Güven/Çil, Şahin: İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Ankara 2006 (Üçlü İlişkiler).
- Çankaya**, Osman Güven: “Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı, Uygulamada Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Bazı Sorunlar”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 2002, C. VI, S. 4, s. 15-29.
- Çelik**, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 28. Bası, İstanbul 2015.
- Çelik**, Nuri: “Asıl İşveren Tarafından Alt İşverene İş Verilmesinin Koşulları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2009, S. 13, s. 83-92.
- Çelik**, Nuri: “İş Hukukumuzda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Önemli Bazı Sorunları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2010, S. 17, s. 5-16 (Alt İşveren İlişkisi).
- Çelik**, Nuri: “İş Kanunundaki Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi Koşuluna İlişkin Bir Yasal Değişiklik Girişimi Üzerine Düşünceler”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C: I, İstanbul 2011, s. 5-25.
- Çelik**, Nuri: “Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinden Doğan Bazı Uygulama Sorunları”, Prof. Dr. Münir Ekonomi 60. Yaş Günü Armağanı, Ankara 1993, s. 163-178 (Uygulama Sorunları).
- Çil**, Şahin: İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 4. Baskı, Ankara 2011.
- Demir**, Fevzi: En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2014.
- Doğan Yenisey**, Kübra: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Alman ve Fransız Hukuklarıyla Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Legal Yayınevi, İstanbul 2007.

- Doğan Yenisey**: “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 2009 (Karar Değerlendirme).
- Ekonomi, Münir**: “4857 Sayılı İş Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Sayısal Esneklik”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2008, S. 12, s. 5-23 (Esneklik).
- Ekonomi, Münir**: “Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi”, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Vefa Toplantıları (II), Prof. Dr. Nuri Çelik’e Saygı, Mart 2008, s. 21-52 (Alt İşveren).
- Ekonomi, Münir**: “Asıl İşveren Alt İşveren İlişkileri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar”, Tekstil İşveren Dergisi, Eylül 1991, S. 161, s. 5-12 (Alt İşveren İlişkileri).
- Ekonomi, Münir**: “İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2007, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul 2009 (Karar Değerlendirme).
- Engin, Murat**: “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 2006.
- Eren, Fikret**: Borçlar Hukuku Genel Hükümler-6098 Sayılı Borçlar Kanunu’na Göre Hazırlanmış, 17. Baskı, Ankara 2014.
- Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim**: Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 7. Baskı, İstanbul 2016.
- Eyrenci, Öner**: “4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2004, S. 1.
- Gerek, Nüvit/Oral, A. İlhan**: “Belediyelerin Çöp Toplama İşlerini Alt İşverenlere Vermeleri ve Bunun Yarattığı Sorunlar”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2006, s. 29-35.
- Göktaş, Seracettin**: “Alt İşverenlik Uygulamasının Önemli Bazı Sorunları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2008, S. 12, s. 97-105.

- Günay**, Cevdet İlhan: İş Kanunu Şerhi, Ankara 2006.
- Güzel**, Ali: “Alt İşveren Uygulamasında Güvencesiz Bir Sisteme Doğru...”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2010, S. 4, s. 15-28 (Alt İşveren Uygulaması).
- Güzel**, Ali: “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları”, Çalışma ve Toplum, 2004, S. 1, s. 31-65 (Alt İşveren Kavramı).
- İnciroğlu**, Lütfi: “Çalışma Hayatında Alt İşveren (Taşeron) Uygulaması”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2014, C. XI, S. 41, s. 73-84.
- Mollamahmutoğlu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin/**Baysal**, Ulaş: İş Hukuku, 6. Bası, Ankara 2014.
- Mollamahmutoğlu**, Hamdi: “4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler”, Kamu-İş, 2004, C. VII, S. 4, s. 1-37.
- Narmanhoğlu**, Ünal: İş Hukuku-Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul 2014.
- Özveri**, Murat: “Alt İşveren Uygulaması ve Yeni İş Yasası”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2004, S. 2, s. 383-399.
- Soyer**, Polat: “4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sonuçları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2006, S.1, s. 16-28.
- Subaşı**, İbrahim: “İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C. I, İstanbul 2011, s. 125-186.
- Süzek**, Sarper: “Alt İşveren İlişkisinin Kurulması”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2010, S. 25, s. 11-29 (Alt İşveren).
- Süzek**, Sarper: “Muvazaalı Alt İşveren İlişkisi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2010, S. 27, s. 934-947 (Muvazaa).
- Süzek**, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 11. Baskı, Ankara 2015 (İş Hukuku).
- Şahlanan**, Fevzi: “Asıl İşlerin Alt İşverene Verilmesinin Taşeronluk Sözleşmesini Geçersiz Kılması (Karar İncelemesi)”, Tekstil İşveren Dergisi, Kasım 2005, S. 311, s. 41-43.
- Şen**, Murat/**Naneci**, Aslı: “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Alt İşverenlik Sözleşmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2009, S. 15, s. 24-47.



- Şen**, Sebahattin: “Alt İşverenlik ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2006, S. 3, s. 71-98 (Alt İşverenlik).
- Şen**, Sebahattin: “Yeni İş Yasasında Alt İşverenlik”, Sendikal Notlar, Ağustos 2003, Petrol-İş Yayını, s. 84-101.
- Taşkent**, Savaş: “Alt İşveren”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik hukuku Dergisi, 2004, S. 2, s. 363-367.
- Tunçomağ**, Kenan/**Centel**, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 6. Baskı, İstanbul 2013.
- Ünsal**, Engin: “4857 Sayılı Yasa’ya Göre Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2005, S. 6, s. 535-544.
- Yerebakan**, Ercan: “Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde Asıl İş Yardımcı İş Ayrımı”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2014, C. XI, S. 44, s. 37-49.

