

YENİ İŞ KANUNU VE ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN SINIRLANDIRILMASI SORUNU

Prof. Dr. Kadir ARICI*

Özet

Bu çalışmada 4857 sayılı Yeni İş Kanunu ile "alt işveren ilişkisi" alanında yapılan düzenleme ve özellikle alt işveren ilişkisinin sınırlandırılması konusu ele alınmıştır. Asıl İşveren-Alt İşveren ilişkisi 4857 sayılı Yeni İş Kanunumuzda ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Eski kanun döneminde alt işveren ilişkisinin amacı dışında kurulması ve işçi haklarının korumasız kalması, kanun koyucuyu bu hususta ayrıntılı bir düzenleme yapmaya ve bu ilişkiyi sınırlandırmaya yöneltmiştir. Kanunda alt işveren ilişkisi unsurları ile birlikte tanımlanmış; alt işveren ilişkisinin kurulamayacağı haller sayılmıştır. Ayrıca, kanuna aykırı bir şekilde kurulan alt işveren ilişkisi muvazaalı hukuki bir işlem sayılarak, alt işverenin işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem göreceği hükme bağlanmıştır.

Kanun koyucu, amacını aşar bir düzenleme yapmış ve alt işveren ilişkisini sınırlamıştır. Kanuni düzenlemede farklı yorumlanmaya müsait hükümler mevcut olup, düzenleme doktrinin desteği ve yargı kararları ile netleşebilecektir.

Abstract

We have studied the subject of subcontracts in the labour law according to the newly annexed Labour Law numbered 4857 dated 2003. The legal relation between contractor and subcontractor have been re-regulated in a detail way and mostly with a restricted style. Unfair establishing the subcontracting relation in the period of the previous Labour Law numbered 1475 dated 1971 has been put the workers employed by subcontractors legally in an unsheltered situation. Therefore, in the new labour law this legal relation between the contractor (employer) and subcontractor has been regulated in order to prevent it used unlawfully and protect the legal rights of the workers employed by the subcontractor. In the new labour law subcontracting relation has been described with its components. Some ways of subcontracting have been regulated to be

* Gazi Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

illegal such as establishing subcontracting relations with the previous employees of the contractor and reduction of the rights of the workers with employing the contractors' employees by the subcontractor. Furthermore, the illegally establishing the subcontracting relations have been accepted as a collusory legal transaction. So the employees of subcontractor will be accepted as the employees of the contractor from the first beginning of the employment relation.

The new legislation for the subcontracting relations by the article number 2 in law numbered 4857 but the new legislation is realized to be a regulation more than it is aimed at by the legislator. We have focused on the restrictions of the subcontracting relation in the article. However, the new article related with the subcontracting relations will be discussed and clarified not only by the doctrine but also by the labour courts in the future.

GİRİŞ

İşveren, üstlendiği işlerin bir kısmını bir başka işverene devredebilir. Bu devir farklı hukuki işlemlerle (istisna akdi, taşıma sözleşmesi vs.) mümkün olabilir. İşverenin işinin bir kısmını bir başka işverene devir şekillerinden birisi de alt işveren ilişkisi kuracak şekilde devredilmesidir.

Alt işveren kavramı, hukuk sistemi içerisinde taşeron, aracı, alt işveren, alt müteahhit gibi farklı kavramlarla ifade edilebilmektedir¹. Alt işveren ilişkisi ise, Kanunda “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye “asıl işveren alt işveren ilişkisi” denir.” şeklinde tanımlanmaktadır (m. 2/6).

Alt işveren ilişkisinin iş hukuku içinde düzenlenmesi ihtiyacı, “alt işverenlerin mali güçlerinin ve diğer olanaklarının zayıf olması dolayısıyla işçilerinin hakları yönünden bir teminat sağlamak” ve alt işverenin işçilerinin hukukunun korunması arayışından doğmuştur². Elbette bu ilişkinin muvazaalı işlemlere konu yapılması, işçilerin kanundan doğan bir takım haklarını kullanmalarının önlenmesi için bu ilişkinin bir yol olarak kullanılması da yapılan düzenlemede etkili olmuştur.

¹ Kavram için bkz: ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri, 15. Baskı, Beta, İstanbul 2000, s. 46-47; CANPOLAT, Talat: Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, Kazancı Yayınları, İstanbul 1992, s. 7-11.

² SAYMEN, F. Hakki: Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, s. 457; EKONOMİ, Münir: İş Hukuku, C. I, Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1984, s. 54.

İşverenin işin bir kısmını bir başka işverene devretmesi, işin niteliğinden kaynaklanabileceği gibi, uzmanlıktan ekonomik fayda elde etme ya da işletmeciliğin bir gereği olarak da yapılabilir³. Son yıllarda ülkemizde alt işveren sözleşmelerinde kanuni yükümlülüklerden kaçınmak, işçilerin birtakım kanuni haklarını kullanılamaz hale getirmek ve de kayıt dışına çıkararak haksız kazançlar elde etmek gibi gayelerin öne çıktığı gözlenmektedir.

Alt işveren ilişkisinin amacı dışında kullanılması, yargı kararları ile muvazaalı işlem sayılarak önlenmeye çalışılmıştır. 4857 sayılı İş Kanununda alt işveren ilişkisine dair ayrıntılı düzenleme yapılmasında esas amacın, alt işveren ilişkisinin amacı dışında ve muvazaalı olarak kullanılmasını engellemek olduğu görülmektedir⁴.

Bu makale, alt işveren konusunda Yeni İş Kanunu ile yapılan düzenlemeleri; özellikle de bu ilişkinin kötüye kullanılmasının önlenmesi hususunda getirilen değişiklikleri değerlendirmek maksadı ile kaleme alınmıştır.

I- ALT İŞVEREN KAVRAMI VE ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN UNSURLARI

1- Alt İşveren Kavramı

İşverenler üstlendikleri işin bütününi kendi işçilerini çalıştırmak suretiyle yapmak zorunda değillerdir. Şartlar, işverenleri işlerinin bir kısmını yahut da işyerinin bağlı yerler ya da eklentilerdeki bir kısım işleri kendi adlarına ve kendi işçileri ile yapmak üzere bir başka işverene devretmek zorunda bırakabilir. İşte bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde ve eklentilerinde iş alan ve o işyerinde ve eklentilerinde kendi adlarına işçi çalıştıran kimselere alt işveren denilir⁵.

³ İş Kanunu alt işveren ilişkisini işçinin korunması bakımından düzenlemiştir. Konunun genel borçlar hukuku bakımından incelenmesi ve işin kısımlara ayrılarak başka işverenlere verilmesinin sebepleri ve incelenmesi için bkz: YALÇINDURAN, Türker: Alt İstisna (Taşeronluk) Sözleşmesi, Yetkin Yayınları, Ankara 2000, s. 23 vd.

⁴ ŞAHLANAN, Fevzi: Genel Hükümler ve Temel Kavramlar, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2003, s. 32.

⁵ CENTEL, Tankut: İş Hukuku, C: I, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994, s. 66-67; 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, C. 6, 2002, Sa. 4, s. 16.

Alt işveren ilişkisini kuran sözleşme ilişkisi, istisna, kira, hizmet alımı v.b. gibi farklı bir sözleşme çeşidi olarak ve farklı bir ad altında kurulabilir. İş hukuku anlamında alt işveren ilişkisi, iki işveren arasındaki nitelikli bir sözleşme ilişkisidir. Bu ilişki, iş hukukuna işçinin korunması bakımından konu olmuştur. Kanun koyucu belirli nitelikteki iki işveren arasındaki ilişkiyi, alt işveren ilişkisi olarak kabul etmiş ve kendine özgü bir şekilde düzenlemiştir. Alt işveren ilişkisinin doğuşunda; (i) asıl işverene ait işyerinin belirli bir bölümünde veya eklentilerinde iş almış olmak, (ii) o yerin alt işveren açısından ayrı bir işyeri niteliğine haiz olması, (iii) alt işverenin çalıştırdığı işçiler karşısında işveren durumunda bulunması ve işverenlikten doğan yönetim hakkını kullanmakta olması, varlığı aranan şartlardır⁶. Bu şartlara, asıl işveren tarafından işin bütünüyle devredilmemiş olması ve devredilen işin işyerine ait veya işyerinde yapılan işle ilgili bir iş olması da ilave edilebilir⁷.

Yeni İş Kanunu alt işveren kavramının kanuni bir tanımını yapmaktadır. İş Kanunu anlamında alt işveren; **“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”**dir (İ.K. m. 2/6).

İş Kanunu anlamında alt işveren, bir işverendir⁸. İş Kanunu anlamında asıl işveren gibi alt işveren de işçilerine karşı kanundan yahut da akitten doğan sorumluluk ve hakları haiz bir kimsedir. Hemen ifade edelim ki, Kanun, işverenden her iş alanı alt işveren olarak kabul etmemektedir. Bu durum Kanunun madde gerekçesinde **“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**

⁶ SÜZEK, Sarper: “Ferdî İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2001 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001, Ankara 2003, s. 13; Özellikle alt işverenin işçileri bakımından yönetim haklarının bulunmamasının, alt işveren ilişkisinin var olup olmaması açısından bir belirleyici kriter olduğu kabul edilmektedir. Bkz: AKI, Erol: Ferdî İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1998 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin 1998 Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2000, s. 18.

⁷ SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, İstanbul 2002, s. 162–163.

⁸ MOLLAMAHMUTOĞLU, H.: İş Hukuku, Turhan Kitapevi, Ankara 2004, s. 134.

kapsamında nitelendirilmesi mümkün olmayacaktır” (İ.K. m. 2 gerekçesi) şeklinde açıklığa kavuşturulmaktadır.

Görüldüğü gibi, alt işveren kavramı Kanunda iş hukukuna özgü bir kavram olarak tasarlanmıştır. Asıl işverenden iş alan her işveren alt işveren olarak kabul edilmemektedir. Asıl işverenden iş alan işveren ile asıl işveren arasında bir akdi ilişkinin mevcut olması ve alt işverence üstlenilen işin asıl işverene ait işyerinde yapılması şarttır⁹. Kanun koyucu bununla da yetinmemiş, ayrıca alt işveren ilişkisini tanımlamış ve kötüye kullanımını önlemek maksadı ile unsurlarını da belirlemiştir. Şu halde, alt işveren kavramının Türk iş hukukuna özgü şartlar içerisinde tanımlanmış bir kavram olduğu söylenebilir.

2- Alt İşveren İlişkisi ve Düzenleniş Gerekçesi

Günümüzde iş hukuku dar anlamda işçinin korunması ile sınırlı bir hukuk alanı olmaktan çıkmıştır. İş hukuku “ekonomik değişim ve teknolojik dönüşümlere geçit veren ve uyum sağlamak zorunda olan bir hukuk dalı haline gelmiştir¹⁰”. Alt işveren ilişkisi ile ilgili düzenlemeler de iş hukukundaki bu gelişim sürecinin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır.

Normal şartlarda iki ayrı işveren arasındaki ilişki iş hukukunun kapsamı dışında kalır. İş Kanununun ilgilendiği asıl işveren-alt işveren ilişkisi alelade iki işveren arasındaki bir ilişki değildir. İş hukuku konuyu kapsamına, belirli nitelikleri olan iki işveren arasındaki ilişkide asıl işverenden iş alan işverenin işçilerinin kendi işverenlerinden doğan iş ilişkisi ile sınırlı haklarının korunması maksadı ile almıştır.

Kanun koyucu bu ilişkiyi düzenlerken, alt işverenin işçilerinin kanundan ve akitten doğan haklarının korunmasını temin etmek maksadı ile hareket etmiş ve asıl işvereni bu sebeple bu haklardan dolayı müteselsil sorumlu tutmuştur.

Bu durum kanunun gerekçesinde de **“İşyerinde alt işverene iş verilmesi çalışma hayatının gereksinimlerinden birisi ve hukuki dayanakları bulunan bir ilişki olduğu bilinen bir gerçektir. Ancak, 1980’li yıllardan**

⁹ 1475 sayılı İş Kanunu bakımından alt işveren kavramı ile ilgili ayrıntılı bir değerlendirme için bkz: ÇELİK; Nuri: “İşveren, İşveren Vekili, Alt İşveren ve Bunlarla İlgili Hukuki Sorunlar”, TÜHİS: İş Hukukunun Güncel Sorunları Semineri, Abant 1997, (s. 149–175), s. 158–166.

¹⁰ GÜZEL, Ali: “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi” İş Güvencesi, Sendikalar Yasası, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Semineri 28–29 Mayıs 2004, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2004, (s. 15–145), s. 59

sonra ekonomik şartların etkisiyle de olsa alt işverenlere işlerin verilmesinde sayısal artışlar olmuş ve bunun sonucu işçilerin bireysel ve kolektif haklarının sınırlandırılması, kullanılamaz hale getirilmesinin yaygın örneklerinin bulunduğu yargıya intikal eden uyuşmazlıklarla da doğrulanmıştır. Yargıtay'ın tespitlerinde, muvazaalı işlemlerin belirli ölçülerle açıkça ortaya konulması ve hukuki sonuçları, önemli bir fren oluşturmuşsa da; yüksek mahkemenin görüşleri de dikkate alınarak asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kötüye kullanılmasına fırsat yaratmamak üzere kanun hükümleri arasına alınarak düzenlenmesi uygun görülmüştür" şeklinde açıklanmıştır.

Kanun koyucu, koruma altına aldığı alt işveren ilişkisini nitelikli bir şekilde düzenlemiş ve bu ilişkiyi "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 arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir (İ.K. m. 2/6)" şeklinde özel bir şekilde tanımlamıştır.

İş Kanunu, kanundaki şartlarla asıl işveren ile alt işveren arasında kurulan sözleşme ilişkisini, asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak adlandırmaktadır (İ.K. m. 2/6). Kanun, alt işveren ilişkisini belirli unsurlara haiz olan bir hukuki ilişki olarak tespit etmektedir. Kanunun tanımladığı çerçevede bir alt işveren ilişkisi içerisinde çalışan işçiler iş mevzuatı ile koruma altına alınmaktadır. Kurulan ilişkinin kanun anlamında asıl işveren-alt işveren ilişkisi sayılabilmesi için kanundaki şart ve unsurları taşıması ve de *asıl işin bir bölümünde ya da asıl işe yardımcı işlerde iş alan işveren ile* bu hukuki ilişkinin kurulmuş olması gerekir.

Bu suretle normal şartlarda iki işveren arasındaki ilişki, iş hukukunun konusu olan bir hukuki ilişki niteliği kazanır. Kanun, belirli şartlar içerisinde kurulan bir asıl işveren-alt işveren ilişkisini iş hukuku muhtevası içerisinde değerlendirmekte ve hukuki koruma sağlamak maksadı ile ilişkiyi düzenlemektedir¹¹.

¹¹ Alt işveren ilişkisi ile ilgili 4857 sayılı Kanun ve getirdiği düzenleme hakkında ayrıntılı bir çalışma olarak bkz: GÜZEL, Ali: "İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları", Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Sa. 2004/1, s. 31-65.

3- Alt İşveren İlişkisinin Unsurları

İş Kanunu alt işveren ile ilgili daha teferruatlı bir düzenleme yapmıştır¹². Yeni İş Kanunumuz alt işveren ilişkisini tanımlamakla kalmamış, unsurlarını da açıklamıştır¹³. Buna göre, İş Kanunu anlamında bir alt işveren ilişkisinin doğabilmesi için aşağıdaki unsurların varlığı şarttır.

A- Asıl İşin Bir Bölümünde veya Yardımcı İşlerde İşverenden İş Alınmış Olması

Bir alt işveren–asıl işveren ilişkisinin kurulabilmesi için, bir işverenin asıl işinin bir kısmını yahut ta asıl işe yardımcı işlerde işin bir kısmını yürütmek üzere bir başka işverene devretmiş olması gerekir. Asıl işveren–alt işveren ilişkisine konu olan iş, işin bir bölümü olabileceği gibi, asıl işe yardımcı bir iş de olabilir.

Alt işverene verilecek işlerin asıl işin bir bölümü olması ya da asıl işe yardımcı işlerden birisi olması bir fark yaratmaz. Önemli olan, devredilen işin asıl iş sürdüğü sürece yapılması gereken bir iş olmasıdır. Yoksa geçici bir iş devredilmiş ise, bu iş için kurulan iş ilişkisi alt işveren ilişkisi sayılmaz¹⁴.

Alt işveren ilişkisinin kurulmasının için öncelikle, işin bir kısmının yürütülmesinin bir başka işverene devredilmesi gerekir. Ancak bu devri sağlayan hukuki ilişkinin niteliği de önemli değildir. Asıl işveren ile alt işveren arasındaki hukuki ilişki, sözleşme hürriyetinin sınırları içerisinde her türlü sözleşme ilişkisi olabilir. Ancak, burada bir iş görme yükümlülüğünün devri her halükarda söz konusu olacaktır. Asıl işin bir bölümünde veya asıl işe yardımcı işlerde işverenden işin devir alınmış olması bu ilişkinin unsurlardan birisidir.

B- İşin Devrinin Belirli Sebeplere Dayanması

İş Kanunu anlamında bir asıl işveren–alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için ikinci önemli unsur, bu ilişkinin belirli sebeplere dayanmasıdır. Kanun koyucu işin devrini sebep unsuru ile donatarak bu ilişkiye önemli bir sınırlama getirmiştir.

¹² Bazı yazarlar bu konuyu sorumluluğun koşulları adı altında incelemektedirler Bkz: DEMİR, Fevzi: İş Hukuku Uygulaması, a.g.e., s. 17–19.

¹³ Unsurların farklı bir tasnif ve değerlendirmesi için bkz: MOLLAMAHMUTOĞLU, H.: a.g.e., s. 136–139; ÇANKAYA, Osman Güven: a.g.m., s. 17 v.d.

¹⁴ DEMİR, Fevzi: İş Hukuku Uygulaması, a.g.e., s. 18–19.

İş Kanunu anlamında bir alt işveren ilişkisi için devrin herhangi bir sebeple gerçekleşmiş olması yetmez. Bu devrin belirli sebeplere dayalı olması da gerekir. Bu şartlar; gereklilik ve yeterlilik şartlarıdır. Asıl iş ya da asıl işe yardımcı işin devri gerekli ancak yeterli değildir. Diğer unsurlar ise, gereklilik şartlarını sağlayan unsurlardır. Bunlardan birisi de işin belirli sebeplere dayalı olarak alt işverene devredilmiş olmasıdır.

Kanun koyucu düzenlemede "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler" (İ.K. m. 2/8) den söz etmektedir. Kanun metni farklı şekillerde yorumlanmaya uygun gözükmektedir. Ancak biz işletme ve işin gereği ile teknolojik gereklilik nedenlerinin ayrı ayrı düşünülmesi gerektiği görüşündeyiz. Bu üç şartın birlikte ve bir bütün olarak düşünülmesi yönündeki görüşe katılmıyoruz.¹⁵

a- İşletmenin ve İşin Gereği

İş Kanunu anlamında asıl işin bir bölümü veya asıl işe yardımcı işlerin alt işveren ilişkisine konu olabilmesi için alt işveren ilişkisinin kurulmasını gerektiren ve işletmecilik nedenlerinden yahut yapılan işin niteliğinden doğan bir gerekliliğin varlığı aranır.

İşletme bakımından gereklilik, işletme içi ve dışı nedenlere dayalı olarak ortaya çıkabilir¹⁶. Elbette burada işin bir kısmının devri söze konu olacağı için, bu nedenleri devri gerekli kılacak işletmecilik nedenleri olarak sınırlı bir şekilde düşünmek ve ele almak daha doğru olacaktır. İşletmenin niteliği, işletmecilik faaliyetlerinin gerekleri olarak mesela kalite, maliyet ya da teknolojik bir gereklilik ya da ekonomiklik sağlamak gibi nedenler olabilir.

¹⁵ GÜZEL bu konuda ayrı görüşte olup, "bu işin ayrı bir uzmanlığı gerektirmesi halinde alt işverene verilebileceğini" belirterek, bu üç niteliğin birlikte ele alınması ve aranması gerektiğini ileri sürmektedir. Ki böyle bir kabulün alt işveren ilişkisinin kurulmasını son derece daraltacağı da açıktır. Bkz. GÜZEL, Ali: a.g.m., s. 48-49.

¹⁶ İşletme gerekleri ve işyeri gerekleri iş hukukumuzda yeni İş Kanunu ile gelmiş, hem alt işveren ilişkisinin sınırlandırılmasında hem de iş ilişkisinin süreli feshinde geçerli sebep kavramı kapsamında düzenlenmiştir. Bu kavramın içerisinin doldurulmasında elbette yargı içtihatları önemli bir rol oynayacaktır. Yargı içtihatlarının oluşturulması bakımından Alman yargı içtihatlarının ve iş hukuku doktrininin bu husustaki karar ve görüşlerinden faydalanılması elbette bu alandaki meselelerin kısa zamanda ve hukuka uygun bir şekilde çözümüne katkı sağlayacaktır. Bu konuda Engin tarafından ileri sürülen görüşü yerinde bulmaktayız. Geniş bilgi için bkz: ENGİN, E. Murat: İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri İle Feshi, Beta Yayınevi, İstanbul 2003, s. 36.

Asıl işverenin müteşebbis sıfatı ile alt işverene asıl işin bir kısmını ya da asıl işe yardımcı işleri devredebilmesi için mutlaka bir işletme gereği var olmalıdır. Asıl işveren, işletmesinin böyle bir devirden işletmecilik bakımından bir faydasının olacağını ortaya koymak durumundadır.

Asıl işveren, işin niteliğini de devir için bir gereklilik nedeni olarak gösterebilir. Zira kanun koyucu, işin niteliğinin de alt işverene devir için bir gerekçe olarak kabul etmektedir.

İşin niteliğinden kaynaklanan gerekçeler muhtelif olabilir. Mesela iş, niteliği itibarı ile uzmanlık gerektiren bir iştir. Asıl işverenin bu hususta bir uzmanlığı bulunmamaktadır. Yahut da işveren için işin bir kısmını kendisinin üstlenmesi büyük bir yatırım yapması ve bu yatırımın da ekonomik bulunmaması söz konusu olabilir. Eğer işin gereği olarak bir alt işverene işin devredilmesi kaçınılmaz ise, bu durumda işin niteliğinden kaynaklanan bir gerekliliğin var olduğu kabul edilmelidir.

b- Teknolojik Nedenler

Teknolojik nedenler, işin alt işverene devri için kanun koyucunun aradığı bir başka şarttır. İşin ifası için belirli bir teknolojinin uygulanmasına, belirli bir teknik bilgiye ihtiyaç var ve bu teknik bilgi yalnızca belirli kimselerin elinde ise, işveren elbette bu hizmeti teknolojiyi elinde bulunduran kimseden almak yahut da bu kimselere işi yaptırmak zorundadır. Özellikle yüksek ve ileri teknolojik bilgi isteyen işlerin uzman işverenlerce yapılması ya da yaptırılması bir zaruret olabilmektedir. Teknolojik gereklilik şartının gerçekleşebilmesi için işverenin bu teknolojiye sahip olmaması, bunu satın alma imkanının bulunmaması, bu teknolojik bilgiye sahip işçilerin işyerinde çalıştırılmamakta olması ya da bu işlerden anlayan çalışanın bulunmaması beklenir.

c- Alt İşverenin İşçilerini Münhasıran Devir Aldığı İşlerde İstihdam Etmesi

Alt işveren ilişkisinde kanunun aradığı bir başka unsur, alt işverenin asıl işverenden devraldığı "bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte" çalıştıran işveren olmasıdır. (İ.K. m. 2/6). Alt işveren, eğer devraldığı işte sürekli olarak değişen işçileri çalıştırmakta ise, İş Kanunu anlamında bu tür çalışma ilişkisi alt işveren ilişkisi olarak kabul edilemez ve de bu işçiler alt işverene dair kanuni korumadan faydalanamazlar. Dolayısı ile

kanun koyucu, asıl işveren–alt işveren münasebetinin kurulmuş sayılabilmesi için mutlaka bu ilişki içinde istihdam edilen işçilerin münhasıran bu ilişkinin konusu olan işlerde istihdam edilmesini gerekli görmekte ve bunu zaruri bir unsur olarak aramaktadır.

Alt işveren, eğer işçilerini bu ilişkiye konu olan işte münhasıran olarak çalıştırmıyor ise, İş Kanunu bu türlü ilişkiyi alt işveren ilişkisi olarak kabul etmez¹⁷. Kanun, alt işveren ilişkisi içinde istihdam edilen işçiler bakımından bu ilişkinin sürekliliğini ve düzenliliğini arar. Alt işverenin işçileri sürekli ve düzenli bir şekilde alt işverenin devir aldığı asıl işe yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde çalıştırılmalıdır ki, bu ilişki kanunun tanıdığı anlamda bir alt işveren ilişkisi olarak kabul edilebilsin.

II- ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNE GETİRİLEN SINIRLAMALAR

Alt işveren ilişkisi, işçi hakları aleyhine kötüye kullanılmıştır. Kanun koyucu, işçilerin korunması ve bu alandaki muvazaalı işlemlerin önlenmesi maksadı ile bu ilişkiyi sınırlandırmıştır. Düzenlemede yargı içtihatları ile sağlanmaya çalışılan korumanın, kanunla gerçekleştirilmesi isteği de rol oynamıştır.

1- Alt İşveren İlişkisine Getirilen Genel Sınırlamalar

İşverenin, yürütmekte olduğu asıl işi yahut da asıl işe yardımcı işleri kısmen yahut da tamamen bir başka işverene devrederek yaptırmasının, çağdaş işletmecilik ve ekonomik hayatın ve teknolojik gelişmelerin bir sonucu ve gereği olarak ortaya çıktığı bilinmektedir. Sözleşme serbestisinin hakim olduğu bir iş ilişkileri düzeninde bu ilişkiyi yasaklamak da mümkün değildir. Ancak, iş hukuku bu gelişmeye engel çıkarmadan işçinin korunmasını sağlayacak yolu bulmak zorundadır.

¹⁷ Doktrinde bu unsur üzerinde görüş birliği bulunmamaktadır. Münhasıran çalıştırma kriterinin alt işveren ilişkisinin niteliğini etkilemediği, ancak asıl işverenin sorumluluğu bakımından varlığı şart olan bir kriter niteliğinde olduğunu düşünenler bulunduğu gibi, bu kriteri, İş Kanunu açısından alt işveren ilişkisinin olmazsa olmaz kriterlerinden birisi niteliğinde bulan yazarlar da mevcuttur. Biz ikinci görüş taraftarları gibi düşünmekteyiz. Zira, alt işveren ilişkisi, İş Kanunu bakımından asıl işverenin müteselsil sorumluluğu açısından önem taşıyan bir ilişkidir. Aksi takdirde, işçi hakları bakımından alt işveren ile çalıştırdığı işçiler arasındaki ilişkilerle, asıl işverenin kendi işçileri ile olan ilişkisi arasında bir fark yoktur. Bu ilişki iş hukukuna alt işverenin işçilerinin haklarının korunmasında asıl işvereni müteselsil sorumlu kılmak suretiyle destek sağlamak maksadı ile düzenlenmiş ve dahil edilmiştir. Bkz: SÜZEK, Sarper: a.g.e., s. 166, dipnot 31.

1475 sayılı Kanunda bu ilişkinin muvazaalı olarak kurulması ve sürdürülmesini engelleyecek düzenlemeler mevcut değildi. İşte kanun koyucu 4857 sayılı İş Kanunu ile yargı ve doktrinin üzerinde görüş birliğine vardığı bu suiistimal yollarını bir ölçüde kapatabilmek maksadı ile İş Kanunu anlamında alt işveren ilişkisini sınırlayan bir düzenleme getirmiştir¹⁸.

İş Kanunu bu maksatla iki yol izlemiştir. Alt işveren–asıl işveren ilişkisinin kanuni tanımını ayrıntılı bir şekilde yapmış; hangi şartlarda bir alt ilişkinin kanun anlamında alt işveren ilişkisi sayılacağını en az tartışmaya imkan verecek şekilde düzenlemiştir¹⁹.

Kanun koyucu, alt işveren ilişkisi alanındaki amaç dışı uygulamaların ulaştığı noktayı kanunun gerekçesinde de vurgulamıştır. Maddenin gerekçesinde bu hususa işaret edilirken “Ancak, 1980’li yıllardan sonra ekonomik şartların etkisiyle de olsa alt işverenlere işlerin verilmesinde sayısal artışlar olmuş ve bunun sonucu işçilerin bireysel ve kolektif haklarının sınırlandırılması, kullanılmaz hale getirilmesinin yaygın örneklerinin bulunduğu yargıya intikal eden uyuşmazlıklarla da doğrulanmıştır. Yargıtay’ın tespitlerinde muvazaalı işlemlerin belirli ölçülerle açıkça ortaya konulması ve hukuki sonuçları, önemli bir fren oluşturmuşsa da; yüksek mahkemenin görüşleri de dikkate alınarak asıl işveren–alt işveren ilişkisinin kötüye kullanılmasına fırsat yaratmamak üzere kanun hükümleri arasına alınarak düzenlenmesi uygun görülmüştür” (m. 2 gerekçesi) ifadeleri ile kanun koyucunun maksadı açık bir şekilde ortaya konulmuştur²⁰. Kanun koyucunun alt işveren ilişkisinin tanım ve unsurlarını açıklayarak yaptığı bu teferruatlı düzenlemede temel amaç, bu ilişkinin amaç dışı kullanımına engel olmaktır.

¹⁸ EKMEKÇİ, tasarı hakkındaki görüşlerini açıklarken bu konuda “iyi niyetli uygulamaları da ortadan kaldırmak pahasına, çalışma hayatı için adeta kanayan yara haline gelmiş kötü niyetli alt işveren uygulamalarını engellemek amacını gütmüştür” şeklinde değişikliğin niteliğini ortaya koymaktadır. Bkz: EKMEKÇİ, Ömer: “26 Haziran 2002 Tarihli İş Kanunu Tasarısının Bazı Hükümleri Üzerine” içinde Türkiye Toprak Seramik Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası: Çalışma Mevzuatımızda Yeni Dönem (Seminer Notları), 25–29 Eylül 2002, Marmaris, s. 67.

¹⁹ ŞAHLANAN, bu düzenleme şeklinin kavram açısından daraltıcı etkiye sahip bir hüküm haline getirilmesi olarak nitelendirmektedir. Bkz: ŞAHLANAN, Fevzi: “Yeni İş Kanununun Genel Hükümleri” içinde Türkiye Toprak Seramik Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası: Yeni İş Yasası (Seminer Notları ve İş Kanunu), 25–29 Haziran Çeşme 2003, s. 26.

²⁰ Bkz: DEMİR, Fevzi, a.g.e., s. 113.

2- Alt İşveren İlişisine Getirilen Özel Sınırlamalar

Kanun koyucu alt işveren ilişkisi ile ilgili sınırlamalarda ayrıntılı tanım yapmakla yetinmemiştir. Daha önceki dönemde bu alanda yargıya ulaşan yahut da yargıya ulaşmamakla birlikte işletme ve iş hukuku doktrininde tartışılan ve işçiyi korumasız bırakan, birtakım haklarını kullanamaz hale getiren fiili alt işveren uygulamalarının da önüne kesmek maksadı ile birtakım alt işveren ilişkilerini yasaklamak suretiyle bu ilişkiye özel sınırlamalar da getirme yolunu seçmiştir.

A- Belirli Kimselerle Alt İşveren İlişisinin Kurulmasının Yasaklanması

Alt işveren sözleşmesine getirilen önemli bir sınırlama da sözleşmenin tarafını seçme serbestisine getirilen sınırlamadır. Bu sınırlamalardan birisi, *“daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz”* (İ.K. m. 2/7) şeklinde getirilen sınırlamadır.

Kanun koyucunun bu türlü bir düzenleme yapması ve işverenin haklarını sınırlandırması ilk bakışta yadırganabilir. Ancak bu düzenlemenin uygulamada yapılan bir yanlış uygulamanın önünü kesmek maksadı ile yapılmış olduğu anlaşılmaktadır. Şöyle ki, alt işveren ilişkisi o kadar amacı dışına çıkarılarak kullanılmıştır ki, mesela bir lokantada masaların garsonlara paylaştırılarak onlarla alt işveren ilişkisi kurulması yahut da bir dokuma fabrikasında makinelerin ya da tezgahların işyerinde çalışan işçilere alt işveren ilişkisi kurulmak suretiyle verilmesi gibi uygulama örnekleri yaşanmıştır.

Aslında, işyerinde çalışan bir işçi işyerinden ayrıldıktan sonra çalışma ve çalıştırma serbestisi ve teşebbüs hakkından istifade edilerek işveren durumuna girebilir. Böylece eski işçi yeni işveren, asıl işin sahibi eski işvereninden iş alarak işveren olarak kendi işçilerini çalıştırmaya başlayabilir. Hukuken bu alana bir sınırlandırma getirilmesi özünde anayasaya aykırılığı da iddia edilebilecek nitelikte ve bizim de yadırgadığımız bir düzenleme niteliğindedir²¹.

²¹ Aynı eleştiri ŞAHLANAN tarafından da getirilmektedir. Bkz.: Yeni İş Yasası, Çeşme 25-29 Haziran 2003 Semineri, s. 28. Konuya AKTAY da dikkat çekmektedir. Bkz: AKTAY, Nizamettin: “İş Kanununda Düzenlenen Alt İşveren Kurumu ve İş Hukukumuzda Muhtemel Etkileri”, Türk Metal Dergisi, Aralık 2003, s. 39. DEVRİM ise bu düzenlemenin A.Y. m. 48’de düzenlenen çalışma ve sözleşme özgürlüğüne (özel teşebbüs özgürlüğüne) ve A.Y. m. 13 hükmüne aykırı olduğu görüşünü ileri sürmektedir. Bkz: DEMİR, Fevzi: İş Hukuku Uygulaması, a.g.e. s. 15.

Ancak bu düzenlemenin, ülkemizin şartları dikkate alınarak yapılmış bir düzenleme olarak kanuna girmiş olduğu anlaşılmaktadır. Bu düzenleme teşebbüs hakkına, çalışma ve çalıştırma serbestisine ve çalışma hakkının özüne aykırı nitelikte bir düzenlemedir. Bu türlü bir yasaklama, kötü örneklerden yola çıkılarak yapılan bir genellemeden kaynaklanan bir hata niteliğindedir. Bir işyerinde çalışırken işten ayrılan bir işçinin, asıl işvereni ile alt işveren ilişkisi kurmasını, alt işveren ilişkisini suiistimal etme amacı taşıyan bir ilişki olarak nitelendirmek hatalı bir yaklaşım olur.

Kanunun lafzından, kanun koyucunun işyerinin eski işçisine asıl işin bir kısmı yahut da asıl işe yardımcı işlerin alt işveren ilişkisi kurulmak suretiyle devrini, velev ki işin ve işletmenin gerekleri ve teknolojik nedenlerden doğan bir gereklilik bulunsa dahi, yasaklamakta olduğu sonucu çıkmaktadır. Bu durumda eski işçileri ile alt işveren–asıl işveren ilişkisinin kurulması kanunla yasaklanmış olup, bu tür sözleşmeler kanuna aykırı sözleşmeler olarak işlem görecektir²².

Biz kanunda değişiklik yapılmaya kadar, kanuni düzenlemenin amaç unsurundan yola çıkılarak ve diğer unsurların da dikkate alınarak yorumlanmasının uygun ve yerinde olacağını düşünmekteyiz.

B- Asıl İşverenin İşçilerinin Alt İşverence İstihdam Edilmesi Konusunda Getirilen Sınırlama

Kanunun getirdiği bir diğer sınırlama ise, asıl işverenin işçilerinin alt işverenin işinde hizmet akdi ile çalıştırılması ile ilgilidir. Buna göre, *“Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz (İ.K. m. 2/7)”*.

Kanun, asıl işverenin işçilerinin alt işverenin işçisi durumuna getirilmesini yasaklamamakta ancak; bu gibi durumlarda asıl işveren işçisi iken alt işveren işçisi durumuna gelen işçilerin işçilik haklarının kısıtlanamayacağı, hak kaybına uğratılmayacağını hükme bağlamaktadır. Kanun koyucu bu düzenlemesi ile kanununa karşı hile yapılmasının ve muvazaalı hukuki işlemlerin önünü kesmektedir.

²² DEMİR, Fevzi: Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 3. Baskı, İzmir 2003, s. 14.

Gerçekten de, işyerlerinin belirli bir kısmı işçileri ile birlikte alt işverenlere devredilerek bu işçilerin daha az ücret ve nispeten azaltılmış çalışma hakları ile çalıştırılmasına dair uygulama örnekleri yaşanabilmektedir. Daha önce kanunda bu türlü uygulamalarla ilgili bir yasaklama bulunmadığı için mesele yargıya taşınmakta ve bu uygulamalar muvazaalı işlem olduğu ispat edilmek suretiyle engellenmeye ve işçilerin kaybolan haklarının korunması sağlanmaya çalışılmakta idi. Bu düzenleme ile, alt işveren ilişkisinin muvazaalı hukuki işlemlerle suiistimal edilmesine mani olunmak istenmiştir.

C- Şartlara Uymayan Şekilde Asıl İşin Bölünerek Alt İşverene Verilmesinin Yasaklanması

Kanun koyucu, İş Kanunu anlamında alt işveren ilişkisi kurulabilmesi için gerekli şartları açıklamakla yetinmemiş; *“İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverene verilemez (İ.K. m. 2/7)”* hükmüne de yer vererek bir konunun altını özellikle çizmek ve bu konuya dikkat çekmek istemiştir. Aslında düzenlemede yer alan bu hüküm bir üst paragrafta yer alan ve alt işveren ilişkisinin unsurlarını tespit eden bentte yer alan düzenlemenin bir başka şekilde ve tekrar edilerek ifade edilmesinden ibarettir. Bu tekrarlama özellikle asıl işin bir kısmının alt işveren ilişkisine konu olabilmesi için gerekli önşartlar vurgulanmaktadır.

Bu cümle kanuna konulmamış olsaydı ne olurdu? Aslında, İ.K. m. 2/6’de yer alan düzenlemenin hukuki sonucu da İ.K. m. 2/7’de yer alan düzenlemeye işaret eder. Kanun koyucu bu vurgulama ile kanuna aykırı olarak alt işveren ilişkisinin kurulamayacağını net bir şekilde ortaya koymaktadır. Buna göre;

İşletme ve iş gerekleri ve teknolojik bir gereklilik bulunmayan durumlarda, asıl işverence alt işveren ilişkisi kurularak asıl işin bir kısmının devri yasaklanmaktadır. Elbette teknolojik gerekler var ise, asıl işde bölünerek alt işverene devredilebilir²³. Bu düzenlemede dikkatlerden kaçmaması gereken bir başka husus yer almaktadır. İ.K. m. 2/6’da yer almayan ancak İ.K. m. 2/7’de yer alan düzenleme farklılığı şudur. Kanun 5. bentte alt işveren ilişkisine asıl iş ve asıl işe yardımcı işlerin konu olabileceği ve bunun için gerekli şartları düzenlenmiştir. *Ancak maddenin son bendinin son cümlesinde yer alan bu*

²³ SÜZEK, Sarper: “Bircysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2001 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001, Kamu-İş Yayını, Ankara 2003, s. 13.

ifade de devir yasağı “asıl işin bölünerek verilmesi” ile ilgili olarak tekrar edilmektedir. Kanun koyucunun asıl işe yardımcı işlerle ilgili böyle bir vurgulama yapmaması üzerinde durulmalıdır.

Kanun koyucunun buradaki amacı kanunun gerekçesinde şu şekilde ifade etmektedir: **“Yüksek Mahkemenin görüşleri de dikkate alınarak, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kötüye kullanılmasına fırsat yaratmamak üzere konunun madde hükümleri arasına alınarak düzenlenmesi uygun görülmüştür”²⁴**

Kanun koyucu, özellikle asıl işin bölünmesi ve alt işveren ilişkisinin kurulmasına dikkate çekerek, özellikle bu türlü alt işveren ilişkilerinin kanunda öngörülen gerekleri üzerinde özenle ve önemle durulması gerektiğine vurgu yapmaktadır. **Çünkü, asıl işin bölünmesi suretiyle alt işveren ilişkisi kurulması, alt işveren ilişkisinin muvazaalı işlemlere en çok konu edildiği uygulama şeklidir.** Asıl işin bölünmesi için, kanunun alt işveren ilişkisinin kurulmuş sayılması için gerekli unsurlarının var olması gerekir. Bu unsurların var olmadığı, yani ne işletmenin ne işin ne de teknolojik bir gerekliliğin bulunmadığı bir durumda, eğer işveren işin bir kısmını bölerek alt işverene devir ediyor ise, bu türlü bir alt işveren ilişkisinin kurulmasının rasyonel bir açıklamasının ve hukuki bir izahının nasıl yapılabileceği elbette sorgulanacaktır.

Kanun koyucu bu düzenlemesi ile, alt işveren ilişkisi kurulmasında işletmenin ve işin gerekleri ya da teknolojik gereklilik kriterlerinin asıl işin bölünmesi suretiyle alt işveren ilişkisi kurulması uygulamalarında daha da önemli olduğunu vurgulamaktadır.

Öte yandan, bu düzenlemenin manasını anlamak için asıl işin bölünerek alt işverene devredilmesi suretiyle alt işveren uygulamalarında ülkemizde yaşanmakta olan yanlış örneklerle bir göz atmak yeterlidir: Kapalı bir fabrika içindeki tezgahların ayrı alt işverenlere verilmesi, lokantada masaların alt işveren ilişkisi içinde eski işçiler (garsonlar) arasında paylaşılması, aynı ortam içerisinde entegre bir fabrikanın her bir bölümünün ayrı ayrı alt işverenlere paylaşılması gibi.

²⁴ m. 2 gerekçesi için bkz. DEMİR, Fevzi: Tes-İş, a.g.e., s. 113; Kanun koyucunun gerekçesi tatmin edici olmamakla birlikte, kanuna bu bendin giriş süreci de önemlidir. Bu ifadeler, Meclis görüşmeleri sırasında işçi kamuoyunun baskısı ile verilen bir önerge ile kanuna girmiştir. İşçiler geçmişte taşeron uygulamasının olumsuz etkilerini tekrar tekrar yaşamamak için bu maddenin şekillenmesinde gerekli baskı mekanizmalarını devreye sokarak etkili olmayı başarmışlardır.

Asıl işin bölünerek alt işverenlere verilmek suretiyle işçilerin kanuni haklarının kullanılmasının engellenmesi ya da birtakım haklarının kısıtlanması yanında; asıl işin bölünmesi uygulamasında, alt işverenin işçilerini asgari ücretle çalıştırma arzusu, işyerindeki sendikalı işçi sayısının azaltılması ve sendikalaşmanın engellenmesi, bu suretle toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısının azaltılması ve sendikasız işyeri hedefine yönelik politikaların uygulamaya konulması gibi maksatlar söz konusu olabilmektedir.

Kanun koyucuyu bu türlü bir düzenlemeye sevk eden hususda işte bu kötü niyetli, hukuka aykırı ve muvazaalı işlemlerin engellenmesidir. Kanuna giren bu hüküm, asıl işe yönelik muvazaalı alt işveren ilişkisi kurulmasını önemli ölçüde engelleyecek; bir muvazaanın varlığının ispatını kolaylaştıracaktır. Dolayısı ile bu hükümle birlikte artık yukarıda örneklerini sıraladığımız ve kanuni düzenlemenin yürürlüğe girmesinden önce uzun uğraşlar sonucunda muvazaalı işlem tespiti ile engellenebilen işlemlerin engellenmesi daha kolay olabilecektir.

Özellikle aynı işyeri bünyesinde, mesela aynı bina, aynı işyeri çatısı altında organize edilen asıl işin bir kısmının alt işveren ilişkisine konu olması yasaklanmaktadır. Çünkü, kanun koyucu *“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 imkan vermediği konusunun da göz önünde tutulmasıdır”²⁵* şeklinde gerekçede de meseleye temas etmek suretiyle düzenleme maksadını açık bir şekilde ortaya koymuştur.

Dolayısı ile işverenler bundan sonra yukarıda verilen örneklerde olduğu gibi, aynı çatı altında asıl işin yapıldığı işyerlerinin bir bölümünü alt işverene devredemeyecektir. Mesela entegre bir tekstil fabrikasında her bir aşama bölünerek ayrı bir alt işverene devir edilemeyecektir. Yine bir hastanede, mesela hasta bakıcılık hizmetlerinin yahut da hemşirelik hizmetlerinin bölünmek suretiyle bir kısmı asıl işverene bağlı işçilerce, diğer bir kısmı ise alt işverene bağlı işçiler tarafından yürütülemeyecektir. Keza bir montaj fabrikasında aynı çatı altında yürütülen montaj işlerinin bir kısmı ayrı bir işverene devredilerek alt işveren ilişkisine konu edilemeyecektir.

²⁵ TİSK: 4857 sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, Yorum Matbaacılık, Ankara 2003, s. 100.

III- KANUNA AYKIRI ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN HUKUKİ SONUÇLARI

Alt işveren ilişkisi ile getirilen sınırlamaların gayesi gerekçede de ortaya konulduğu gibi Yargıtay kararlarına da konu olmuş muvazaalı işlemlere fırsat vermemektir. Kanun koyucu bununla da yetinmemiş “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 (İ.K. m. 2/7)” şeklinde kanuna aykırı olarak kurulan alt işveren ilişkilerinin müeyyidesini de düzenlemiştir. Aşağıda açıklanacak nedenlerle biz kanunun yaptırımlarının yeterli olduğunu düşünmekteyiz.

1- Genel Olarak

Alt işveren ilişkisinin fonksiyonu ancak alt işverenin işçilerine karşı olan yükümlülüklerini yerine getirmediği zaman ortaya çıkar. Kanuna uygun alt işveren ilişkisi, alt işveren işçileri bakımından güçlendirilmiş, asıl işverenin müteselsil sorumluluğu ile desteklenmiş bir iş ilişkisi niteliğindedir.

Alt işveren-asıl işveren ilişkisinin hukuki sonucu İş Kanunu’nda “**Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur**” şeklinde düzenlenmiştir (m. 2/6). Dolayısı ile kanun koyucu asıl işverenin sorumluluğunu; alt işverenin işçilerinin kendi işverenleri ile ilişkisinden doğan hakları ile sınırlı bir sorumluluk olarak düzenlemiş bulunmaktadır. Sonuçta, alt işverenin işçileri hizmet akitlerinden, toplu iş sözleşmesinden ve İş Kanunundan doğan ve alt işverenden alamadıkları haklarını asıl işverenden müteselsil borçlu sıfatı ile alabilmek hakkına haiz kılınmışlardır. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin düzenlenmesinin temel gayesi ise alt işverenin işçilerinin haklarının korunmasıdır²⁶. Kanuna uygun kurulan alt işveren ilişkisinde her iki işveren kendi işçileri bakımından ayrı birer işverendir ve iş mevzuatlarının hükümlerine tabidirler. Alt işveren ilişkisi ile asıl işveren bir başka sorumluluk altına daha sokulmaktadır. Bu sorumluluk, alt işverenin işçilerinin kendi işverenlerine karşı işçi haklarının korunması ile sınırlı bir sorumluluktur. Bu ilişki kanuna uygun olarak kurulduğu ve alt işveren

²⁶ DEMİR, Fevzi: İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri (Gerekçeli, Yeni ve Eski İş Kanunu Metinleri Birlikte), Tes-İş Eğitim Yayınları, Ankara 2003, s. 28-36.

çalıştırdığı işçilerinin akitten ve kanundan doğan haklarını gereği gibi ifa ettiği sürece asıl işveren için bir sorumluluk söz konusu olmayacaktır. Ancak, bu ilişki kanuna aykırı olarak kurulduğu ve işçi hakları kanun ve sözleşmeye aykırı bir şekilde verilmediği zaman, asıl işveren için de bu kanundan doğan sorumluluklar ortaya çıkar.

2- Kanuna Aykırı Alt İşveren İlişkisinin Hukuki Sonuçları

İş Kanunumuz alt işveren ilişkisinde iki hususu müeyyideye bağlamıştır. Bunlar alt işveren ilişkisine getirilen özel sınırlamalara aykırılık, diğeri ise bu ilişkinin muvazaalı olarak kurulması durumlarıdır.

A- Asıl İşverenin İşçilerinin Alt İşveren Tarafından İşe Alınarak Çalıştırılmaya Devam Ettirilmesi veya Daha Önce O İşyerinde Çalıştırılan Kimse İle Alt İşveren İlişkisi Kurulması

Kanun koyucu, asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulmasını yasaklamıştır. Bu yasağa aykırı davranmanın müeyyidesi ise *“Aksi halde ... asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek, alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler (İ.K. m. 2/7)”* şeklinde kanuni karine şeklinde bu türlü işlemler muvazaalı işlem olarak kabul edilmiştir.

Bu düzenleme, alt işveren ilişkisinin asıl işveren tarafından çalıştırılan işçileri bir takım haklardan mahrum etmek maksadı ile kullanmasını önlemek bakımından önemli bir rol oynayacaktır. Bu şekilde İ.K. m. 2/7 ye aykırı şekilde çalışan alt işveren işçileri durum tespit edildiği zaman asıl işverenin sahip bulunduğu haklara sahip olarak çalışıyor kabul edilecek ve işçilik hakları bakımından asıl işveren işçileri, ile alt işveren işçisi olarak aradaki ücret v.s. farkları talep etmek hakkını kazanacaktır.

B- Alt İşveren İlişkisinin Muvazaalı Bir şekilde Kurulması

a- Genel Olarak

Kanun koyucu asıl işverenin alt işveren ilişkisini; bu ilişkinin (i) işletmenin gereği, (ii) işin gereği, (iii) teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerle sınırlı tutulmasını ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu

işyerinde aldığı işte çalıştırılmasını gerekli kılan bir sınırlılık içerisinde kurulmasını öngörmüştür.

Bu düzenleme, hukuki ilişkinin İş Kanunu anlamında alt işveren ilişkisi sayılmasının olduğu kadar, İş Kanunu'na aykırı alt işveren ilişkisi olduğunun tespiti bakımından da bir ölçü olarak kabul edilmelidir.

Alt işveren ilişkisi muvazaalı olarak da kurulabilir. Muvazaalı olarak kurulan alt işveren ilişkisi bakımından İ.K. m. 2/7 bir kanuni karine düzenlemiştir. Buna göre *“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.”*

Kanuna aykırı ve muvazaalı bir şekilde alt işveren ilişkisinin kurulduğu durumlarda hukuki sonuç ne olacaktır? Kanuna aykırılığın bütün hukuki sonuçları burada ortaya çıkacak mıdır? Yoksa kanuna aykırı alt işveren ilişkisinin sonucu yalnızca alt işverenin işçilerinin baştan beri asıl işverenin işçisi sayılması şeklinde bir hukuki sonuç olarak mı kabul edilecektir²⁷?

Kanun burada bir karine olarak muvazaanın varlığını düzenlemektedir. Bu karineden kurtulabilmek için asıl işveren ya kanunda öngörülen şartların varlığını ispat edecek ya da devir için haklı bir nedene dayandığını ispat edecektir. Aksi takdirde asıl işverenin işçileri asıl işverenin işçilerimiş gibi hak iddiasında bulunabilecekler ve kanunun getirdiği korumadan istifade edebileceklerdir.

Burada tartışılması gereken bir başka husus vardır. Kanuna aykırı devirde bu devri gerektiren alt işveren ile asıl işveren arasındaki devir işlemine esas sözleşme bütünüyle muvazaalı sayılarak mutlak butlan hükümlerine mi tabi olacaktır? Yoksa burada kısmi bir butlan mı söze konu olur? Hemen ifade edelim ki kanun koyucunun amacı, işçilerin haklarını korumak ve alt işveren ilişkisinin muvazaalı işlemlerle amacı dışında kullanılmasını engellemektir.

Bu hususta doktrinde kanuna aykırı alt işveren ilişkileri halinde, sözleşmenin kısmi butlan ile işçi haklarına dair hükümlerinin başlangıçtan itibaren geçersiz sayılacağı ve asıl işverenin işçilerinin tabi olduğu çalışma şartları –işçi hakları bakımından– bu ilişkide de başlangıçtan beri geçerli

²⁷ ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri, 17. Bası, 2004, a.g.e., s. 52.

olacaktır şeklinde görüş yer almaktadır Bu görüşe göre, aksinin düşünülmesi teşebbüs hürriyetine aykırılık teşkil eder²⁸.

İlk bakışta bu görüş makul gibi görünmektedir. Ancak, kanun koyucunun asıl işin, belirli şartlar dışında, bölünerek alt işverene verilemesini açıkça yasakladığı dikkate alındığında, yapılan alt işverene devir anlaşmasının kanuna aykırı bir anlaşma sayılması ve kanuna aykırı sözleşmenin hukuki sonuçlarına tabi tutulması bizce daha doğrudur²⁹. Kanuna aykırılığın yalnızca işçi hakları bakımından geçerli bir sonuç doğurduğunun kabul edilmesi, maddenin son derece dar yorumlanması anlamına gelmektedir. Kanunun amacı muvazaalı şekilde alt işveren ilişkisi kurulmasını önlemek olduğuna göre, muvazaalı alt işveren ilişkisini kuran sözleşmenin bütün olarak mutlak butlan hükümlerine tabi olması kanunun amacına da uyan bir yorum olacaktır.

Bu şekildeki bir yorumun, teşebbüs hakkının sınırlandırılması olarak yorumlanması da doğru değildir. Kanun koyucu, alt işveren ilişkisinin muvazaalı bir şekilde kurulmasını yasaklamaktadır. Kanunun bu açık hükümlerine rağmen, asıl işveren ile bir sözleşme yapan işveren kanuna aykırı bir sözleşme yapmış olmaktadır. Kanundaki bu açık ve ayrıntılı düzenleme mevcut iken, bu düzenlemeye aykırı işleme, teşebbüs hakkına dayalı bir kısmi koruma sağlanması bizce kanunun amacına aykırı bir yorum olur.

Öte yandan, kanuna aykırı ve muvazaalı bir alt işveren ilişkisinde, muvazaanın bütün sonuçlarını asıl işverene yüklemek de adil olmaz. Alt işveren olarak asıl işverenden iş alanın da muvazaalı işlemde bir çıkarı olmalıdır. Dolayısı ile bu hukuki ilişkiyi işçilik hakları dışında kanuna aykırılığın hukuki sonuçlarına tabi tutmak ve kanunu bu şekilde yorumlamak kanunun amacına daha uygun bir yorum olacaktır.

b- Asıl İşin Bölünmesi Suretiyle Alt İşverene Verilmesinde Muvazaa Meselesi

Kanun koyucu alt işveren ilişkisini, esas olarak esas işe yardımcı işler ile sınırlı bir ilişki olarak düzenlemiştir. Kanunda asıl işin bir kısmının alt işverene verilmesi ise nitelikli bir alt işveren ilişkisi olarak kabul edilmiştir³⁰. Asıl işin

²⁸ DEMİR, Fevzi: a.g.e., s. 14.

²⁹ Aksi görüş için bkz.: DEMİR, Fevzi: Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, Anadolu Matbaacılık, İzmir 2003, s. 14.

³⁰ KURT, Resul: İş Hukuku ve Sosyal Sigorta Mevzuatında Usul ve Esaslar, 3. Baskı, İstanbul 2004, s. 902.

bölünerek bir kısmının alt işverene devri, alt işveren uygulamalarında muvazaalı işlem riski en fazla olan bir alt işveren uygulamasıdır. Yeni İş Kanunu, asıl işin bölünerek bir kısmının alt işverene devredilmesinde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerle ilgili bir sınırlama getirdiği malumdur. Kanunun **“İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez (İ.K. m. 2/7)”** hükmü, asıl işin bölünerek verilmesini belli şartlar dışında yasaklayan bir düzenleme niteliğindedir.

Asıl işverenin asıl işin bir kısmını alt işveren ilişkisi içerisinde devri, muvazaalı işlem niteliği bakımından üzerinde en fazla durulması gereken bir husustur. Alt işveren ile asıl işveren aynı işi bu devir sonrasında yapmaya devam edebilecek midir? Böyle bir durumda işletme gerekleri, işin gereği ya da teknolojik gereklilik kriterleri nasıl sağlanacaktır?

Asıl işin bölünerek alt işverene verilmesinde alt işverenin yaptığı işi asıl işveren de yapmaya devam ediyor ve bu iki işverenin ürettiği mal ve hizmet arasında herhangi bir fark mevcut değil ise, bu durumda asıl işin bölünerek bir başka işverene verilmesinde geçerli bir sebebin varlığı nasıl iddia ve ispat edilebilecektir?³¹ İşverenin bu durumda işin gereği, işletmenin gereği ya da teknolojik bir gereklilik ile bu devri izah etmek mümkün değildir. Muvazaalı alt işveren ilişkisinin varlığı iddiası söze konu edilen durumlarda haklılık kazanır.

Asıl işin bölünmek suretiyle alt işveren ilişkisi kurulmasında öncelikle alt işverenin kendi işçileri bakımından asıl işveren niteliğinin doğmuş olup olmadığının varlığı aranmalıdır. Bu hususta yargının daha önceki verdiği kararlar da ışık tutabilir³².

Mesela, işletme bakımından bir gerekliliğin varlığı inandırıcı bir şekilde ispat edilebilir, ancak bununla da yetinilemez. Alt işveren sahip olduğu yönetim haklarını kullanmaz ve birtakım yetkilerini asıl işverende bırakmış ise bu durumda bu kısıtlılıklar alt işverenin işveren niteliğini tartışılır hale getirir. Bu gibi durumlarda, şekli bir asıl işveren alt işveren ilişkisinin mevcut olduğu dolayısıyla muvazaalı bir alt işveren ilişkisinin varlığı iddia edilebilir.³³

³¹ UZUN, Bekir: “4857 Sayılı İş Kanunu”, Toprak İşveren Dergisi, Eylül 2003, Sa. 59, s. 10.

³² Y. 9. HD., 26.02.1998, E. 324, K. 2818, (AKYİĞİT, Ercan: İş Hukuku, Ankara 2002, s. 68).

³³ Y. 9. HD., 6.11.2001, E. 2001/14228, K. 2001/17344, (AKYİĞİT, Ercan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Emsal Yargıtay Kararları, C. 1, İstanbul 2003, s. 89).

Yine asıl işin bölünmesinde işin niteliğinden kaynaklanan bir gereklilik dışında yalnızca ekonomiklik sağlaması da muvazaalı alt işveren ilişkisi olma yönünden değerlendirilmelidir.

Asıl işin bir kısmının bölünerek alt işverene devrinde üzerinde durulması gereken bir başka husus ise, aynı mekan içerisinde aynı nitelikte işin bir kısmının bölünerek alt işverene devrinde işin bir kısmında alt işverenin işçileri ile asıl işverenin işçileri arasında paylaştırılarak çalışmanın sürdürülmesi hususudur³⁴. Hemen belirtelim ki, alt işverene devredilen kısımda asıl işverenin işçilerinin çalıştırılmaması gerekir. Çünkü burada asıl işin bölünerek devredilmesi şartı gerçekleşmiş olmaz. Keza, devredilen iş ile devredilmeyen kısım aynı nitelikte ve aynı ortamda ifa edilmekte ise bu tür uygulamalarda da muvazaa iddiaları ciddiye alınmaya değer iddia haline gelir.

Artan rekabet ortamı içerisinde işverenler alt işveren uygulamaları ile (i) işçilik maliyetini düşürmek³⁵, (ii) Sendikal hakları kullanılmasını önlemek ve sendikasız işyeri politikasını uygulamaya koymak amaçları öne çıkabilmektedir. Ancak işveren, asıl gayesini mesela işletme gereği adı altında örtterek alt işveren ilişkisini muvazaaya konu yapabilir³⁶.

Kaldı ki kanun koyucunun m. 2 gerekçesinde yer alan “Diğer yandan bir işyerinde asıl işveren–alt işveren ilişkisinin doğumu için, asıl işin “bir bölümünde” iş alınmasının anlamı, aynı bölümde asıl işverenin artık işçi çalıştırmayacağı, işçilerin bölünme suretiyle bir kısmının asıl işverence, diğer kısmının alt işverence yürütülmesine madde düzenlemelerinin imkan vermediği konusunun da göz önünde tutulmasıdır” (İ.K. m. 2 gerekçesi).

³⁴ ÇELİK tarafından da vurgulanan bir husus şudur ki, Yargıtay bu konuda üretim bandının bir tarafında asıl işverenin, diğer tarafında alt işverenin çalıştırılması uygulamasını muvazaalı işlem saymak suretiyle çözüme kavuşturmuş iken, yasa koyucu bu tür uygulamaları engellemek maksadı ile yasal düzenleme getirmeyi tercih etmiştir. Bkz: ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri, 16. Bası, İstanbul 2003, s. 51.

³⁵ Doktrinde Nuri ÇELİK de, işgücü maliyetini düşürmek için işin alt işverene verilmesinin de alt işveren ilişkisi bakımından sorunlar yaratacağı, bu hususta işverenlerin sıkıntılarla karşılaşacağı uyarısında bulunmaktadır. Bkz; Yeni İş Yasası Semineri, Çeşme, 25–29 Haziran 2003, a.g.e., s. 68.

³⁶ Asıl işin bir bölümünde iş alınmasına dair İ.K. m. 2/6’da yer alan düzenleme dikkatte alındığında, bu madde düzenlemesinin bu bölümde asıl işveren ve alt işveren işçilerinin birlikte istihdamına mani olduğu tartışmasızdır. Ferdi ve kolektif işçi haklarının sınırlandırılması, hatta kullanılmaz hale getirilmesi için alt işveren ilişkisinin kullanıldığı, Yargı kararlarında ve doktrinde de herkesin bildiği ve kabul ettiği bir gerçektir. Bkz: ŞAHLANAN, Fevzi: “Yeni İş Kanununun Genel Hükümleri”, Yeni İş Yasası Seminer Notları, 25–29 Haziran 2003, Çeşme, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşveren Sendikası Yayını, İstanbul 2003, s. 27.

Kanunun bu gerekçesi karşısında asıl işin bir kısmının devrinde işin teknolojik gerekler v.s. sebeple devir edilmiş olsa dahi, bu bölümde artık asıl işverenin işçi çalıştırmasının mümkün olamayacağı kabulü gereklidir. Mesela, eğer işyerinde iki ayrı kısımda iki döküm ocağı bulunmakta ve işveren bu ocaklardan birisini alt işverene devir etmiş ise, bu durumda bu devir kanuna aykırı bir devir sayılmalıdır. Yine, işyerinde (bir hastanede) iki farklı radyoloji ünitesi var ve işveren bu ünitelerden birisini alt işverene devir etmiş ise, bu devir de kanuna aykırı bir devir sayılmalıdır.

SONUÇ

Yeni iş kanunumuz alt işveren kavramını yeni baştan tanımlamış ve unsurlarını da sıralayarak tanzim etmiştir. Kanuna uygun olarak kurulacak bir alt işveren ilişkisinin hukuki sonucu ise *“Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur (İ.K. m. 2/6)”* şeklinde açıklanmaktadır.

Bu düzenlemede bazı hususlar dikkati çekmektedir. Kanun, alt işveren ilişkisini tanımlayarak unsurlarını ve hukuki sonucunu açıklamakla yetinmemiştir. Bu düzenlemede, kanun koyucunun alt işveren ilişkisinin muvazaalı işlemlerle amacı dışında ve işçi haklarını kısıtlamak veya kullanamaz hale getirmek maksadı ile kullanılmasının önlenmesine özel bir önem verdiği açıkça görülmektedir. Hatta, bu koruma endişesi ile İş Kanunu anlamında alt işveren ilişkisini daraltan bir düzenlemenin yapıldığı da söylenebilir.

Yeni kanun, işverenin işin bir kısmının yahut da işe yardımcı işleri kısmen ya da tamamen başka işverenlere devretme hakkını ortadan kaldırmamaktadır. Ancak, kanun, alt işveren ilişkisini düzenlerken bu ilişkinin İş Kanunları'nın hükümlerini uygulanamaz hale sokan muvazaalı olarak uygulamasına engel olmak maksadı gütmektedir.

Kanuni düzenleme ile alt işveren ilişkisinin kurulması belirli şartlara (işin ve işletmenin gerekleri ile teknolojik gerekler olmak üzere) bağlanmıştır. Ayrıca, belirli şekillerde (işyerinde çalışmakta olan işçilerle alt işveren ilişkisinin kurulması ve işyerindeki işçilerin alt işveren tarafından işe alınarak haklarının kısıtlanması gibi) alt işveren ilişkisi kurmak da yasaklanmıştır.

Yeni İş Kanunu ile getirilen değişiklik, alt işveren ilişkisinin muvazaalı olarak kurulmasını engelleme bakımından önem taşımaktadır. Düzenlemede kanuna aykırı alt işveren ilişkisi için getirilen “*Aksi takdirde ve genel olarak asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek, alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler (İ.K. m. 2/7)*” şeklindeki müeyyidenin alt işveren ilişkisinin amacı dışında ve kanuna aykırı olarak kurulması ve kullanılmasına karşı **yeterli ve etkili** bir müeyyide olduğunu düşünmekteyiz.

Özellikle alt işveren işçilerinin hakları kısıtlanarak alt işveren işçisi yapılması, eski işçilerden birisi ile alt işveren ilişkisi kurulması yahut da asıl işin kanundaki gerekler olmaksızın bölünerek alt işverene devir edilmesi durumlarında, bu türlü işlemlere ve devirlere bir karine olarak muvazaalı işlem sayılarak işçilere koruma getirilmesi önemlidir. Hemen ifade edelim ki, asıl işin bir kısmının bölünerek alt işverene devredilmesi şeklindeki alt işveren uygulamalarında muvazaalı işlem riski fazladır. Bu tür işlemlerde muvazaanın varlığını tespit de çok kolay değildir. Bu işlemlerde öncelikle işin gereği, işletme gereği ve teknolojik gereklilik kavramlarına verilecek anlam belirleyici olacaktır. Bu hususta da yargının görüşünün oluşmasına kadar söylenen her şeyin doğruluğu tartışılabilir olacaktır.

Yeni İş Kanunu ile getirilen düzenlemelerin alt işveren ilişkilerinin amacı dışında ve kötü niyetle kullanılmasının, muvazaalı işlemlere konu edilmesinin engellenmesi anlamında önemli katkısı olacaktır.

KAYNAKLAR

- AKI, Erol: “Ferdî İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1998 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin 1998 Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2000, s. 11-43.
- AKTAY, Nizamettin: “İş Kanununda Düzenlenen Alt İşveren Kurumu ve İş Hukukumuzda Muhtemel Etkileri”, Türk Metal Dergisi, Aralık 2003, s. 37-39.
- AKYİĞİT, Ercan: İş Hukuku, Ankara 2002.
- AKYİĞİT, Ercan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Emsal Yargıtay Kararları, C. 1, İstanbul 2003.

- CANPOLAT, Talat: Türk İş Hukukunda Asıl İşveren–Alt İşveren İlişkileri, Kazancı Yayınları, İstanbul 1992.
- CENDEL, Tankut: İş Hukuku, C. I, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994.
- 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, C. 6, 2002, Sa. 4, s. 15–29.
- ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 17. Baskı, İstanbul 2004.
- ÇELİK, Nuri: “İşveren, İşveren Vekili, Alt İşveren ve Bunlarla İlgili Hukuki Sorunlar”, TÜHİS: İş Hukukunun Güncel Sorunları Semineri, Abant 1997, s. 149–175.
- ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri, 15. Baskı, Beta, İstanbul 2000.
- ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri, 16. Baskı, İstanbul 2003.
- DEMİR, Fevzi: İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri (Gerekçeli, Yeni ve Eski İş Kanunu Metinleri Birlikte), Tes–İş Eğitim Yayınları, Ankara 2003.
- DEMİR, Fevzi: Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 3. Baskı, İzmir 2003.
- EKMEKÇİ, Ömer: “26 Haziran 2002 Tarihli İş Kanunu Tasarısının Bazı Hükümleri Üzerine”, Türkiye Toprak Seramik Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası: Çalışma Mevzuatımızda Yeni Dönem (Seminer Notları), 25–29 Eylül 2002, Marmaris, s. 65–96.
- EKONOMİ, Münir: İş Hukuku, C. I, Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1984.
- ENGİN, E. Murat: İş Sözleşmesinin İşletme Gereklere İle Feshi, Beta, İstanbul 2003.
- GÜZEL, Ali “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren–Alt İşveren İlişkisinin Sınırları”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Sa. 2004/1, s. 31–65.
- GÜZEL, Ali, “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, İş Güvencesi Sendikalar Yasası Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Semineri, 28–29 Mayıs 2004, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2004.
- KURT, Resul: İş Hukuku ve Sosyal Sigorta Mevzuatında Usul ve Esaslar, 3. Baskı, İstanbul 2004.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, H.: İş Hukuku, Turhan Kitapevi, Ankara 2004.
- SAYMEN, F. Hakkı: Türk İş Hukuku, İstanbul 1954.
- SÜZEK, Sarper: “Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2001 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001, Ankara 2003, s. 1–57.
- SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, İstanbul 2002.
- ŞAHLANAN, Fevzi: “Genel Hükümler ve Temel Kavramlar”, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2003.
- ŞAHLANAN, Fevzi: “Yeni İş Kanununun Genel Hükümleri”, Türkiye Toprak Seramik Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası: Yeni İş Yasası (Seminer Notları ve İş Kanunu), 25–29 Haziran 2003, Çeşme, s. 20–35.
- UZUN, Bekir: “4857 Sayılı İş Kanunu”, Toprak İşveren Dergisi, Eylül 2003, Sa. 59, s. 6–12.
- YALÇINDURAN, Türker: Alt İstisna (Taşeronluk) Sözleşmesi, Yetkin Yayınları, Ankara 2003.