

T.C.  
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA ALT İŞVEREN  
UYGULAMASI: SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

**Mustafa AKCAN**

**TEZ DANIŞMANI:**  
Dr. Öğr. Üyesi İskender GÜMÜŞ

Ocak – 2019

T.C.

**KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ**

**Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü**

Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Mustafa AKCAN'ın "Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşveren Uygulaması: Sorunlar ve Çözüm Önerileri" başlıklı tezi 04/01/2019 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Dr. Öğr. Üyesi Yasin ÇAKIREL

**Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü**

Bu tezin Yüksek Lisans derecesi elde etmek için gerekli olan koşulları sağladığını onaylıyorum.

Doç. Dr. Ramazan TİYEK

**Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Başkanı**

Bu tezi okuyarak içerik ve nitelik açısından incelediğimizi ve Yüksek Lisans derecesi almak için yeterli olduğunu onaylıyoruz.

Dr. Öğr. Üyesi İskender GÜMÜŞ  
**Tez Danışmanı**

**Jüri Üyeleri:**

Prof. Dr. Zeki PARLAK

Dr. Öğr. Üyesi İskender GÜMÜŞ

Dr. Öğr. Burçin AYDOĞDU

İstanbul Üniversitesi

Kırklareli Üniversitesi

Kırklareli Üniversitesi

**Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.**

Mustafa AKCAN

04/01/2019



## ÖZ

### TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA ALT İŞVEREN UYGULAMASI: SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Mustafa AKCAN

Yüksek Lisans, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tez Yöneticisi: Dr. Öğr. Üyesi İskender GÜMÜŞ

Ocak 2019

Çalışma düzeninde üzerinde durulması gereken ve üretimin dışsallaştırılması yöntemlerinden birisi olan, üretime konu işin bir başka işverene devredilmesi durumuna alt işverenlik ilişkisi denilmektedir. Bu ilişki sosyal güvenlik hukuku ve iş hukuku bakımından incelenmesi zorunlu ve sorunlu bir alan olarak ortaya çıkmıştır. Bu iş ilişkisinin kurulması için çeşitli unsurların bir arada olması iş kanunları yönünden gerekli olsa da sürekli değişikliğe uğramış, sosyal güvenlik kanunları bakımından unsurlar daha dar tutulmuş ve çok az değişikliğe uğramıştır. Sosyal güvenlik kanunlarında dar tutulan alt işverenlik için uygulamalar daha çok yönetmelik ve genelgeler ile açıklanmış, çözümü olmayan durumlarda yargı kararları ve iş kanunlarındaki hükümler dikkate alınarak çözüm yoluna gidilmiştir. Çalışmamız, sosyal güvenlik kurumunun alt işverenlik ilişkisinin usulüne uygun olarak kurulduğu durumlarda, kuruma karşı yükümlülükleri hangi işverenin yerine getirmesi gerektiği, kurum alacaklarından kimin sorumlu olduğu ve tahsili yönünden kime gidileceği, yapılan öneriler ile işlemlerin daha çabuk ve pratik şekilde çözüme kavuşturulacağını açıklanmaya çalışmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Alt İşverenlik İlişkisi, Alt İşveren, Asıl İşveren, Sosyal Güvenlik Hukuku, Sosyal Güvenlik Kurumu.

## ABSTRACT

### SUBCONTRACTOR IMPLEMENTATION IN TURKISH SOCIAL SECURITY LAW: PROBLEMS AND SOLUTIONS

Mustafa AKCAN

Postgraduate, Labour Economics and Industrial Relations

Süpervisor Dr. İskender GÜMÜŞ

January 2019

A job is given to another employer is called sub-contracting relationship. This should be emphasized in the working order and one of the methods of externalization of production. This relationship has emerged as a compulsory and problematic area to be examined in terms of labor law and social security law. The combination of various elements for the establishment of this business relationship is necessary in terms of labor laws. However labor laws have been continuously changed. elements have been kept narrower in terms of social security laws. social security laws have not changed much. The tehcnics for the subcontracting relationship, which are covered in social security laws, are explained with more regulations and circulars. In cases where there is no solution, a solution has been taken by taking into consideration the judicial decisions and provisions in the labor laws. The basis of our study is the employer's obligation to fulfill the obligations to the institution in circumstances as the subcontracting relationship of the social security institution is duly established. In addition, it is tried to explain who is responsible for the institution's receivables and who is going to be analyzed in terms of its collection, and the suggestions and procedures will be resolved more quickly and practically.

**Keywords:** Subcontracting Relationship, Subcontractor, Principal Employer, Social Security Law, Social Security Institution.

## ÖNSÖZ

Tez hazırlıklarım ve çalışmalarım sırasında yardımlarını esirgemeyen tüm hocalarıma, danışmanım Dr. Öğr. Üyesi İskender GÜMÜŞ'e, işlerim konusunda ve tezdeki mevzuat konusunda yardımlarını ve fikirlerini benimle paylaşan iş arkadaşlarıma ve idarecilerime teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmamın tamamlanması için manevi tüm desteğini sonuna kadar yanımda hissettiğim sevgili eşime ve bugünlere gelmemde maddi ve manevi katkıları tartışılmaz olan aileme en içten sonsuz şükranlarımı sunarım.

Mustafa AKCAN

Ocak 2019

Kırklareli





## İÇİNDEKİLER

|                   |     |
|-------------------|-----|
| ÖZ.....           | v   |
| ABSTRACT.....     | vi  |
| ÖNSÖZ.....        | vii |
| İÇİNDEKİLER ..... | ix  |
| KISALTMALAR ..... | xi  |
| GİRİŞ .....       | 1   |

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### ALT İŞVEREN KAVRAMI VE TARİHSEL DEĞİŞİMİ

|  |    |
|--|----|
| 1.1. ALT İŞVEREN KAVRAMI.....  | 6  |
| 1.1.2.Alt İşveren – Asıl İşveren Arasındaki İlişki Kurulması ve<br>Unsurları.....  | 8  |
| 1.1.2.1.Asıl işverenin varlığı.....  | 12 |
| 1.1.2.2.Asıl işverenden işyerinde yürütülen bir işin alınması .....  | 15 |
| 1.1.2.3.İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin<br>yardımcı işler veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği<br>ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerin alt işverene<br>verilebilmesi..... | 18 |
| 1.1.2.4.Alt işverenin işçilerini sadece asıl işverenin işyerinde<br>çalıştırması .....   | 21 |
| 1.1.2.5.Alt işverenin asıl işverenin yanında daha önce çalışmasının<br>bulunmaması .....   | 22 |
| 1.1.2.6.Alt işverenin işçilerini almış olduğu bu iş için çalıştırması .  | 24 |
| 1.1.2.7.Sözleşmesinin yazılı olarak yapılması şartı .....  | 26 |
| 1.2. ALT İŞVEREN KAVRAMININ SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU<br>VE İŞ HUKUKU BAKIMINDAN TARİHSEL DEĞİŞİMİ.....   | 28 |
| 1.2.1.İş Hukukumuzda Alt İşveren Kavramının Tarihsel Değişimi ....   | 29 |
| 1.2.2.Sosyal Güvenlik Hukukumuzda Alt İşveren Kavramının Tarihsel<br>Değişimi .....  | 32 |

## İKİNCİ BÖLÜM

### TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA ALT İŞVEREN UYGULAMASI, YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE SORUMLULUKLARI

|  |    |
|--|----|
| 2.1. ALT İŞVERENİN BİLDİRİMLER YÖNÜNDEN YÜKÜMLÜLÜKLERİ .....                       | 37 |
| 2.2. ALT İŞVERENİN PRİM ALACAKLARI YÖNÜNDEN YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE SORUMLULUKLARI.....  | 43 |
| 2.3. KAYIT DIŞI İSTİHDAM DURUMUNDA ALT İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ .....              | 47 |
| 2.4. İDARİ PARA CEZALARINDA ALT İŞVERENİN SORUMLULUĞU .....                        | 49 |
| 2.5. TEŞVİKLERDE ALT İŞVEREN UYGULAMALARI .....                                    | 53 |
| 2.6. İŞYERİNE AİT KAYIT VE BELGELERİN İBRAZINDA ALT İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ ..... | 55 |

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA ALT İŞVEREN UYGULAMALARINDA ORTAYA ÇIKAN SORUNLARA YÖNELİK ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

|   |           |
|---|-----------|
| 3.1. DEVLETİN MÜDAHALE ZORUNLULUĞU .....                      | 59        |
| 3.2. CEZALARIN ŞAHSİLİĞİ PRENSİBİNE UYULMASI .....            | 60        |
| 3.3. ALT İŞYERİNİN BAĞIMSIZ TESCİLİ.....                      | 63        |
| 3.4. MUVAZAA SONUCUNUN NETLEŞTİRİLMESİ.....                   | 64        |
| 3.5. DENETİMİN ETKİNLEŞTİRİLMESİ.....                         | 65        |
| 3.6. İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK KANUNLARININ UYUMLAŞTIRILMASI..... | 66        |
| <b>SONUÇ.....</b>   | <b>69</b> |
| <b>KAYNAKÇA .....</b>   | <b>73</b> |

## KISALTMALAR

|                 |  |
|-----------------|--|
| <b>AB</b>       | : Avrupa Birliği                                     |
| <b>AIY</b>      | : Alt İşverenlik Yönetmeliği                         |
| <b>A.P.H.B.</b> | : Aylık Prim ve Hizmet Belgesi                       |
| <b>A.Y.</b>     | : Anayasa Mahkemesi                                  |
| <b>BK</b>       | : Borçlar Kanunu                                     |
| <b>HD</b>       | : Hukuku Dairesi                                     |
| <b>ILO</b>      | : Uluslararası Çalışma Örgütü                        |
| <b>İK</b>       | : İş Kanunu  |
| <b>SİY</b>      | : Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği               |
| <b>SSGSSK</b>   | : Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu |
| <b>RG</b>       | : Resmi Gazete                                       |
| <b>VB.</b>      | : Ve Benzeri   |



## GİRİŞ

Ticaretin ilk yıllarında yaygın olan zanaatkarlığa dayalı üretim modeli, ticaret yollarının gelişmesi ile birlikte yerini, alınan ürünlerin pazarlanması ve evde üretim modeline bırakmış, sanayi devrimi ve ilk fabrikaların kurulmasına kadar da bu şekilde devam etmiştir.

Sanayileşmenin 20. yüzyılda hızlı bir şekilde artması ile birlikte, ulusal rekabet şartlarının daha çetin bir hal alması, artan ürün ve hizmet talebini karşılamaya ve maliyet yönünden daha ucuz üretim yolları arayışına işverenleri itmiş, bu sayede mal ve hizmet üretimi için çeşitli metodları ve organizasyon yapıları ile birlikte işverenler işlerinin belirli bir kısmını başka işverenlere vermeye başlamış, böylelikle daha kaliteli ürün, daha düşük işçilik maliyeti, iş ve sosyal güvenlik kanunlarındaki sorumluluklardan kaçınma yoluna gitmişlerdir.

İşverenlerin kendisine ait işyerinde kendi işçileri ile üretim yapması esasından ayrılan veya hizmet üreten işyerlerinde hizmetlerin tamamını kendi işçileri karşılamayan ve istisna olarak seçilen bu üretim metodunun da beraberinde; işyerinde çalışan her iki işverene ait işçiler arasında ücret yönünden ayırım yapılmasını, alt işverene ait işçilerin sendikal haklarının kısıtlanmasını, işçi alacaklarında ekonomik olarak daha kötü durumda olduğu varsayılan alt işverenden tahsilatların zora düşmesi, daha kötü çalışma koşulları ve alt işverenin kötü niyetli davranışları uygulamalarını ortaya çıkardığı söylenebilir.

Bu şekilde yapılan üretim ile ortaya çıkan, işçi haklarının kötü niyetli olarak kısıtlanması ve işçi - kamu alacak kayıpların önüne geçmek adına iş kanunları ve sosyal güvenlik kanunları ile çeşitli düzenlemeler yapma yoluna gidilmiş, her iki işvereninde işçilerin haklarını kısıtlayamaya veya sömürmeye, kamu alacaklarının tahsil edilmesini engelleyemeye karşı tedbirler alınması zorunlu bir hal almıştır.

Yıllar itibariyle alt işverenlik müessesesindeki aksaklıkları gidermek adına kamu gücünü elinde bulunduran hükümetler tarafından kanunlar ile düzenlemeler yapılmaya çalışılmış, yapılan düzenlemeler ile hangi durumda alt işverenlik ilişkisinin kurulabileceği meri İş Kanunu ile net bir şekilde açıklanmıştır. Ancak bu düzenlemeler halen İş Kanunu ve sosyal güvenlik kanunu yönünden alt işverenliği tartışılan bir konu olmaktan çıkarmamıştır.

Asıl işveren ve alt işveren arasındaki ilişkiye yönelik iş kanunlarında yapılan düzenlemeler işçilerin alacaklarının koruma altına alınmasına yönelik olmakla beraber, sosyal güvenlik kanunlarında yapılan düzenlemeler kurumun vermiş olduğu hizmetlerin finansmanını sağlamaya ve alacaklarını korumaya yönelik yapılmıştır. Ancak sosyal güvenlik kanunlarında yapılmış olan düzenlemelerin iş kanunlarındaki düzenlemelere göre daha genel ifadeler ile açıklandığı, iş kanunlarında ise tam olarak nasıl ve hangi durumlarda kurulacağını kesin ifadelerle açıklandığı görülmektedir.

İş kanunlarına göre usulüne ve gerçek bir şekilde kurulan alt işverenlik ilişkisi, işverenlerin işlerini alt işverenlere vermek konusunda zor durumda bırakmış, onları çözüm için başka yollara itmiştir. Böylece kayıtdışı bir şekilde alt işverenlik ilişkisini kurma yolunu seçen işverenler, diğer işverenler ile rekabet edebilme bakımından öne geçmiş, işçilerin alacaklarının kanunlar önünde korunmasını ve kamu alacaklarını tehlikeye sokmuştur.

Çalışmanın birinci bölümünde asıl işveren ve alt işveren arasındaki ilişkinin nasıl kurulabileceği açıklanmaya çalışılmıştır. Bunu yaparken de sosyal güvenlik kanunlarında dar olarak tutulmuş olan tanıma karşın, iş kanunlarındaki tanımlara paralel bir şekilde gittiği görüldüğünden her iki kanun metni baz alınarak yola çıkılmış, ilk kanunlardan günümüze kadar uygulanan kanunlara kadarki alt işverenlik ilişkisini açıklayan maddeler ve tanımlar açıklanmaya çalışılmıştır. Ayrıca Alt İşverenlik Yönetmeliği de her iki kanun açısından ilişkinin kurulması için tanımlamalarda bulunduğu bölümlerinde yer almıştır.

İkinci bölümde sosyal güvenlik hukuku bakımından asıl işveren ve alt işverenin kuruma karşı yükümlülük ve sorumlulukları açıklanmaya çalışılmış, bunların yapılmaması durumları da asıl işverenin veya alt işverenin nasıl ve ne tür bir sorumluğu olduğu ve ne gibi yaptırımlara maruz kalacakları açıklanmıştır.

Üçüncü bölüm ise ilk olarak alt işverenlik ilişkisinin genel kabul kabul görmüş sorunları ve bunların çözümü için yapılmış öneriler ile sosyal güvenlik kurumunun uygulamalarında mevcut eksikliklere ayrılmış olup, hangi yöntem ve değişikliklerin uygulanması ile bunların çözülebileceği önerilerinde bulunulmuştur.





## 1. BÖLÜM

### ALT İŞVEREN KAVRAMI VE TARİHSEL DEĞİŞİMİ

1970'li yıllarda dünyada meydana gelen ekonomik kriz ile birlikte uygulanmakta olan neoliberal ekonomi politikaları reel ücretler üzerinde baskı oluşturmuş, işyerlerinde örgütlenme zayıflatılmış, geçici iş ilişkisi denilen; taşeron çalışma modeli vb. organizasyonlar, garantisiz istihdam türlerinden olan çağrı ile ve evde çalışma ile mukavele karşılığı çalışma gibi istihdam şekilleri yaygınlaşmış, tüm dünyada uygulanan çalışma biçimleri haline gelmiştir (Ulukan ve Yılmaz, 2016: 89; Şahlanan, 2014: 469). Bu çalışma biçimlerinden birisi olan taşeron çalışma ise küresel rekabetin artması, girdi maliyetlerinin fazla olması ve sanayinin ve teknolojinin hızlı bir şekilde ilerlemesi gibi ortamlarda önemli bir vasıta olarak seçilmiş, işverenleri işyerlerinde başka bir işverenin çalışması yönünde yönlendirmiş veya teşvik etmiştir (Aykaç, 2011: 1; Tozlu ve Eraslan, 2012: 46; Çelen, 2017: 337; Çankaya ve Çil, 2006: 54).

Her ne kadar işverenin kendi işçileri, organizasyon yapısı ve yine kendisine ait teknoloji ile mal ve hizmet üretimini gerçekleştirmesi esas olsa da, uzmanlık gerektiren, sorun çıkarmayan ve maliyeti düşük, üretimin devamı anlayışı ile yaptığı işleri başka işverenlere vermesi de istisnai bir uygulama olan alt işverenliği ortaya çıkarmış, kanunlar yoluyla da çerçevesi ve koşulları belirlenmiştir (Koç, 2016: 2172; Güzel, 2004: 32; Koç, 2016: 66; Akyiğit, 2015: 28).

Kanun koyucu da bu durumda alt işverenliği yasaklayan kurallar yerine alt işverene ait işyerlerinde çalışan kişilerin haklarını savunmak adına kısıtlamalar ve garantiler öngörmüştür (Güzel, 2010: 15). Ayrıca sosyal güvenlik ve iş hukuku gelişim ve dinamiğinde bunların temel öğeleri arasında yer alan işveren ve alt işveren kavramları yıllar içerisinde yeni anlam ve içerikler kazanmış, toplumun kurallara yeni anlamlar yüklemesi, bu anlamların yanı sıra yaptırımları ile yol gösteren yargı organlarının

vermiş olduğu kararlarında etkisinin olduğu görülmüştür (Güzel, 2016: 1139).

Tüm bunlarla birlikte bu çalışma modelinin çok çeşitli şekillerde ifade edilmesi, kurallarının tam olarak çizilememesi, sosyal ve siyasal durumlara göre şekillenmiş olması ve yargı kararlarında bile farklı içtihatların ortaya çıkması onun bir sorun olarak algılanmasını ve incelenmesini gerekli kılmıştır (Çelen, 2017: 337; Soyer, 2013: 28 ).

### **1.1. Alt İşveren Kavramı**

Geleneksel üretim modeline sahip işletmeler, kendi işçileri ile işyerindeki mal ve hizmet üretimi için asıl iş ve yardımcı iş ile bunların eklentilerini kendileri yapmaktadır (Güzel, 2004: 33; Akyiğit, 2015: 28). Ancak teknolojiye ve ekonomideki gelişmeler, küresel rekabet şartlarının değişmesi gibi nedenler, işletmeleri organizasyon yapılarında ve personel yönetiminde değişikliğe gitmeleri yönünde zorlamıştır (Güzel, 2004: 33). İşverenleri bu değişikliğe iten sebepleri ise genel hatlarıyla üçe ayırmak mümkündür. İlk olarak, mal ve hizmet üretimindeki maliyetler ve işçilik maliyetlerinin azaltılması amacı ile işverenlerin ekonomik yönden değişikliği tercih etmeleridir. İkinci olarak, işverenin kötü yönetimi sonucu işçileri ile arasındaki sorunlar, teknik yetersizlik ve yeterli üretim planlamasını yapamadığı gibi durumlarda aniden gelen iş taleplerini karşılamak amacı nedeniyle talep yönünden değişikliği tercih etmeleridir. Son olarak, daha çok gelişmiş ülkeler için geçerli olan ve işyerinde yeterli teknik ve ekipman bulunmaması durumunda konusunda uzman işverenlere işin verilmesi ve üretimin gerçekleştirilmesi amacı ile teknik olarak uzmanlık gerekliliği yönünden değişikliği tercih etmeleridir (Tiyek, 2014: 11-12).

İşverenleri bu tercihlere iten nedenlerle birlikte, 1980'li yıllardan itibaren uygulamada ağırlık kazanan, istihdam ve üretimi dışsallaştırma çabaları önem kazanmıştır (Güzel, 2004: 33). Bu yönüyle de yeni uzmanlık alanlarının gelişmesi, mal ve hizmet üretiminin konusunda uzman başka

işverene ait işçiler ile yapılması önemli model olarak ortaya çıkmıştır (Güzel, 2004: 33; Akyiğit, 2015: 28).

Bu model ile birlikte, işverenin işyerindeki faaliyetine konu işini başka bir işverenin işçileri ile aynı işyerinde gerçekleştirmesi, işçilerin hem hukuk normları karşısındaki hem de işverenler karşısındaki durumlarını düzenlemek konusunu gerekli kılmıştır (Güzel, 2004: 33). Bu yönde, alt işverenlerin mali yapılarının ve imkanlarının zayıf olması, bir başka işverenin desteği ile çalışabilecek olmaları sebepleriyle işçilerin haklarını kanun karşısında korumak için iş kanunlarının da ve sosyal güvenlik kanunlarının da, alt işverenlik ile ilgili gerekli düzenlemeler yapılmıştır (Güzel, 2004: 38).

1936 yılından bu yana çıkarılan iş kanunlarında alt işveren ve asıl işverenin tanımlarına yer verilmemekle beraber “diğer işveren”, “aracı”, “taşeron” vb. gibi kavramlarla “asıl işveren – alt işveren” arasındaki ilişkileri düzenlemeye yönelik düzenlemeler yer almıştır (Şafak, 2004: 113; Çankaya, 2014: 8). Bu nedenle eksikliği gidermek adına Alt İşverenlik Yönetmeliği çıkartılarak yönetmeliğin 3 üncü maddesinde;

*“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 iş yerinde aldığı işte çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları” (RG.27.09.2008, No:27010)*

Şekliyle alt işverenliğin tanımı yapılmıştır. Ancak yine adı ne olarak geçerse geçsin tanımı konusunda öğretide fikir birliği sağlamak mümkün olmamıştır (Aca, 2011: 6).

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 12 nci maddesinde yedinci fıkrasında;

*“Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde, iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişiye alt işveren denir...” (RG.16.0.2006, No:26200)*

Şeklinde alt işveren tanımı yapılmıştır.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda geçen tanımlamada belirtildiği gibi, sigortalı çalıştıran bir asıl işverenin zorunlu olduğu, işin yapıldığı işyeri ve ekletilerinde, bu aldığı iş için işçi çalıştıran bir diğer işveren unsurları ile alt işverenliğin kurulduğu açık olmakla birlikte alınan işin herhangi bir şarta tabi tutulmadığı, sınırlayıcı bir hükmün ve muvazaa durumunda işlemlerin nasıl olması gerektiği yönünde bir ayrıntı bulunmadığı görülmektedir (Akyiğit, 2010: 244).

Her iki kanunda geçen tanımlar ışığında ise genel hatlarıyla; işverenin hizmet ve mal üretimlerine esas işinin belirli bölümünü üstlenen, asıl işverene ait işçiler ile yapılacak üretimi kendi işçileri ile asıl işyerinde tamamlayan işveren alt işveren olarak ifade edilmiştir (Sayın, 2015:63; Koç, 2016: 2172).

#### ***1.1.2. Alt İşveren – Asıl İşveren Arasındaki İlişki Kurulması ve Unsurları***

Alt işveren ve asıl işveren arasındaki ilişkinin kurulmasındaki temel amaç; ekonomik yönden zayıf olan alt işverene ait işçilerin, asıl işverenden alınan iş ile sınırlı olan haklarının ve alacaklarının korunmasıdır. Hem 5510 sayılı kanunda hem de 4857 sayılı kanunda bu iki işveren arasında ilişkilerin nasıl kurulacağı, kurulan ilişki sonrası işçilere ve kurumlara karşı kimlerin nasıl sorumlu olacakları yönünde düzenlemeler yapılmıştır.

Halen yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesi yedinci fıkrası

*“Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. 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”*  
(RG.10.06.2003, No;25134)

Şeklindeki tanımlama ile en az iki işverenin varlığının zorunlu olduğu, buradan hareketle asıl işverenin yapmış olduğu devam eden asıl işin bir bölümü veya eklentisinde, asıl işin bir bölümünde veya hizmet ve mal üretiminde yardımcı işlerde alt işverenin kendi işçilerini sadece bu iş için çalıştırması, asıl işverenin de sorumluluğunun bulunduğu hüküm altına alınmıştır (Mollamahmutoğlu, 2004; Şafak, 2004: 114).

Yine aynı kanunun 2 nci maddesi ve sekizinci fıkrası

*“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”* (RG.10.06.2003, No;25134)

Hükmü ile birlikte alt işverenlik ilişkisinde, uzmanlık ve teknolojik gerekliliği bulunan ve işletme ile işin gereği asıl işin bölünmek suretiyle bir başka işverene verilememesi, alt işverenin asıl işverene ait işçileri alıp çalıştıramaması ve asıl işverenin işçisi ile arasında alt işveren ilişkisinin kurulamayacak olması tanımlamaları ile de alt işverenlik ilişkisine sınırlandırma getirilmiştir (Sayın, 2015: 66). Bu sınırlamalara uygun olmayarak alt işverenlik ilişkisinin kurulması durumunda yaptırım olarak alt işverene ait işçilerin bu ilişkinin başlangıcından beridir asıl işveren işçisi sayılacağı kanun hükmü altına alınmıştır (Güzel, 2004: 65).

Burada bahsi geçen ve usulüne uygun olarak kurulmayan ilişkide muvazaa olgusunu açıklamak gerekirse; bir sözleşmeye taraf hukuki kişilerin, aralarında yapmış oldukları sözleşme ile üçüncü kişilere karşı gerçek iradelerini gizlemek veya gerçekte hiç iradeleri olmamasına rağmen sözleşme yapılmış gibi göstermek olarak tanımlanabilmektedir (Çalık, 2014:

71). Burada hiç iradeleri olmamasına rağmen üçüncü kişileri kandırmak amacı ile yapılan sözleşmeler mutlak muvazaayı, aralarında bir sözleşme olmakla beraber gerçek iradelerini gizleyerek üçüncü kişilere farklı bir amaç için sözleşme yapıldığını gösteren sözleşmeler ise nispi muvazaayı ifade etmektedir (Çalık, 2014: 72).

Bahsesildiği gibi asıl işverene ait işçiler ile alt işverenlik ilişkisinin kurulamayacağı ve teknik ve uzmanlık gerektirmeyen işlerin bölünerek alt işverene verilemeyeceği hüküm olarak ortaya konulmuş, böyle bir durum karşısında ilişkinin muvazaalı olacağı belirtilmiştir. Türk Borçlar Kanununun 19 uncu maddesinin birinci fıkrasında da belirtilen, bir sözleşmede tarafların ortak ve gerçek iradelerinin dikkate alınacağından bahisle, bu şekilde kurulmuş alt işverenlik ilişkisinin de iki işverenin aslında gerçek iradelerini üçüncü kişilere karşı gizlemek amacı taşıdıkları ve alt işverenlik sözleşmesinin nispi olarak muvazaalı olduğu söylenebilir.

Yine bu kanuni düzenlemelere paralel olarak ve kanun metninde geçen unsurların nasıl ve hangi koşulda gerçekleşmesi durumunda ilişkinin usulüne uygun kurulacağı Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 4 üncü maddesinde

*“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.”*

Şekliyle açıklanmıştır.

Ayrıca İş Kanunu'nun 2 nci maddesi sekizinci fıkrasında ve Alt İşverenlik Yönetmeliği 4 üncü maddesinde belirtilen şartları taşımadığı tespit edilen alt işverenlik ilişkisinde, muvazaa kavramına ihtiyaç duyulmadığı ve alt işveren işçilerinin dava konusu bir olayda muvazaayı ispat yükünden kurtulduğunu savunan görüşle birlikte, kanun ve yönetmelik maddelerindeki şartların muvazaa için bir karene oldukları, böyle bir durumda alt işverenlik sözleşmesinin geçersiz olmadığını, kanunda belirtilen şartları sağlamadan kurulan alt işverenlik ilişkisinde işverenlerin muvazaanın olmadığını ispat etmek yükümlüsü olduklarını savunan görüş de mevcuttur (Çalık, 2014: 72-73) Yargıtayın yerleşik içtihadlarında da muvazaa durumunun ikinci görüş yönünde olduğu, İş Kanunu ve yönetmelik maddesinde belirtilen şartların muvazaanın ispatı için birer karene olduğu, ispat hakkının işverende olduğu bu durumda işçilerinin muvazaa karşısında ispat gücünün kalmadığı söylenebilir (Çalık, 2014: 72-73).

4857 sayılı Kanunda 5763 sayılı Kanun ile yapılmış olan değişiklikle de ilişkinin kurulması yazılı bir sözleşmeye bağlanmış, bunun tescili için ilgili müdürlüklere verilmesi zorunlu kılınmıştır (Çelik, 2010: 5-6).

Halen yürürlükte olan 5510 sayılı SSGSSK'da 12 nci madde altıncı fıkrası

*“Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde, iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişiye alt işveren denir. Sigortalılar, üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar dahi, asıl işveren, bu Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur” (RG.16.0.2006, No;26200).*

Şeklinde tanımlama ile yine İş Kanuna paralel olarak iki işverenin bulunması, alınan işçilerin bu işe ait bölüm ve eklentilerde çalıştırılması durumunda iki işverenin sorumluluğundan bahsedilmiştir.

5510 sayılı kanunda alt işverenlik ilişkisinin kurulması için gerekli olan unsurlar sayılmakla beraber, asıl işverenin işyeri sınırlarındaki işin teknolojik olarak uzmanlık gerekliliği bulunan bir iş mi veya işin veya işletmenin gereği yardımcı iş mi olup olmadığı konusuna değinilmemiştir (Çankaya, 2014:8).

Her iki kanun içerisinde alt işverenlik ilişkisinin kurulması farklı unsurlar ile tanımlanmıştır. Bunun sonucu ise 4857 sayılı kanunun sınırlayıcı hükümlerine göre kurulamayan bir alt işverenlik ilişkisi, 5510 sayılı Kanuna göre kurulabilecektir (Çankaya, 2014:9). Bu farklılıklar yargı kararlarında görülebilecek ve 5510 sayılı kanuna göre açılan bir davada alt işveren ilişkisinin varlığından bahsedilirken, 4857 sayılı kanuna göre açılan bir davada alt işveren ilişkisinden bahsedilemeyecektir (Çankaya, 2014:9).

Mer'i kanunlar ışığında asıl işveren – alt işveren ilişkisinden bahsebilmek için bulunması esaslı unsurların temel çerçevesinden yukarıda bahsedilmiştir. Konunun bundan sonraki devamında ise bu unsurların açık tanımlarına, karşıt görüşlere ve nasıl gerçekleşmiş olmaları durumunda alt işverenlik ilişkisinin kurulacağı ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

#### ***1.1.2.1.Asıl İşverenin Varlığı***

5510 sayılı Kanununun 4 üncü maddesi birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri kapsamında sayılan kişileri çalıştıran tüzel veya gerçek kişiler, 4857 sayılı Kanununun 2 nci maddesi birinci fıkrası gereği iş sözleşmesine dayalı olarak sigortalı çalıştıran tüzel kişiliği haiz olmayan kurum ve kuruluşlar ile tüzel veya gerçek kişiler “işveren” olarak tanımlanmıştır. Ayrıca tüzel kişiliği haiz olmayan kurum ve kuruluşlar olarak da bahsedilmek istenilenin Türk Borçlar Kanunu'nun 620 nci maddesinde belirtilen ve iki veya daha fazla kişi ile ortak bir amaç için sermaye ve güçlerinin birleştirilmesi şeklinde kurulan adi ortaklıklar olduğu açıktır. İşverenlikten bahsedilebilmesi için gerçek veya tüzel kişilik olup olmaması tek başına



yeterli olmamakta, işçi ile arasında özel hukuk ilişkisinin varlığının olması ve işçinin çalıştırılması yani işyerinde sadece kendi çalışmasının olmaması gerekmektedir (Koç, 2016: 69; Çankaya, 2002: 3). Asıl işverenin işverenlik sıfatının kamu veya özel nitelikte olması ile çalıştırdıkları işçi sayısının alt işverenlik ilişkisinin kurulması için de bir önemi bulunmamaktadır (Akyiğit, 2010: 218). Çünkü az önce belirtildiği gibi İş Kanunu kapsamında işçi çalıştırılmasının da bazı durumlarda tek başına yeterli olmayacağını, kamunun alt işverene vermiş olduğu işin kalan bölümünde memur çalıştırmasının Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda işveren olarak sayacağından, yine alt işverenlik ilişkisinden bahsedilebileceği yönünde görüşler de mevcuttur (Akyiğit, 2010: 218-219). Ayrıca İş Kanunu kapsamına giren bir faaliyette bulunup işçi çalıştırması yeterli görülerek, bunun ilgili kamu kurumlarına bildirilmemiş olması onun işveren olmadığı anlamına gelmemektedir (Şen ve Naneci, 2009:26).

İş kanunlarında alt işveren tanımına yer verilmediği gibi, asıl işverenin kim olacağı konusunda da bir tanımlama yapılmamıştır. Bu nedenle asıl işveren tanımı ile ilgili olarak Alt İşverenlik Yönetmeliğine başvurulmaktadır. İlgili yönetmeliğin 3 üncü 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 kuruluşları”*  
(RG.27.09.2008, No:27010)

Şeklinde tanımlanmıştır. Yani yardımcı işlerin tamamı veya asıl işe ait işin belirli bir kısmını başka bir işverene veren işverenin, işin kalan bölümünde işçi çalıştırması mecburidir (Akyiğit, 2010: 218).

Kendi işçisi bulunmayan bir işverenin çeşitli sebeplerle işinin bir bölümünü başka bir işverene vermesi ve daha sonra bahsi geçecek diğer unsurları da ihtiva etmesi durumunda alt işverenlik ilişkisinden bahsedilemeyecek, bu gibi durumlar ihale usulü veya müteahhitlik gibi çalışma şekillerinin ortaya çıkmasına sebebiyet verecektir (Güzel, 2004:38).

Alt İşveren Yönetmeliği'nin 4'üncü maddesi de bu hususa uygun olarak hizmet ve mal üretiminde asıl işverene ait işyerinde kendisine ait işçilerinde çalışmasının zorunlu olduğunu açıklamıştır.

Açıklamak gerekirse; bir diğer işveren ile asıl işveren arasında alt işverenlik ilişkisi kurulması, öncelikli olarak asıl işverenin kendisine ait işyerinin bulunması ve bu işyerinde kendi işçilerini çalıştırılıyor olmasını gerekli kılmaktadır (Güzel, 2004: 38; Şen ve Naneci, 2009: 26).

Alt işverenin de tek başına varlığı durumunda ilişkiden bahsedilememekte, kendisinin de işverenlik sıfatını haiz olması gerekmektedir. Herhangi bir işverenin alt işveren olarak tanımlanabilmesi için almış olduğu işte hizmet akdine istinaden işçi çalıştırması, yani sadece kendisinin çalışmaması gerekmektedir ve bu yönüyle asıl işveren ile arasında fark yoktur (Şen ve Naneci, 2009: 26). Alt işverenin başka bir işten dolayı işveren sıfatına sahip olması ya da ilk defa asıl işverenden aldığı iş nedeniyle işveren sıfatına sahip olması da bu sonucu değiştirmemektedir (Çankaya, 2002: 6-7; Şen ve Naneci, 2009: 26).

Alt işverenin almış olduğu işi tamamen kendi adına yapıyor olması ve çalıştırmış olduğu işçilere karşı kendisine ait bir işverenlik yetkisinin olması onu asıl işverenin vekili veya işçisi olmadığının göstergesidir. Çalıştırmış olduğu işçilere karşı hukuki sorumluluğunun kendinde bulunması sebebiyle de istihdam amaçlı iş aracılığı bürolarından, ödünç iş ilişkisi ve işçinin devri gibi sorumluluğun bir kısmının veya başka işverene devir olunduğu istihdam türlerinden farklı olduğunu ortaya koymaktadır (Çankaya, 2002: 6-7; Şen ve Naneci, 2009: 27).

Tüm bunlarla birlikte alt işveren ve asıl işverenin işverenlik sıfatlarını ilişkileri boyunca sürdürmeleri gerekmektedir. Bir tanesinin işveren olmadığının tespiti durumunda diğer alt işverenlik unsurların varlığına gerek kalmayacak ve alt işverenlik ilişkisinden söz edilemeyecektir (Biol, 2013: 30). Asıl işveren üzerinden örnek vermek gerekirse, kamu işyerleri de dahil olmak üzere ilişkinin kurulması aşamasında işçisi bulunan asıl işverenlerin, daha sonra işverenlik sıfatını kaybetmesi veya hiç işçi – memuru kalmadığı

durumlarında da alt işverenlik ilişkisinden söz edilemeyecektir (Akyiğit, 2010: 219).

Uygulamada çok karşılaşılmamakla beraber, herhangi bir işverenden iş almış olan alt işverenin, almış olduğu işe ait belirli bölümünü farklı bir alt işverene vermesi durumunda Borçlar Kanununun alt istisna sözleşmesi olarak tanımladığı durumda birinci alt işveren asıl işveren konumuna sahip olmakta, ikinci alt işveren ile sorumluluğu müteselsil olmaktadır (Akyiğit, 2010: 219). Yine buna benzer bir durum olarak alt işverenin almış olduğu işin tamamını bir başka işverene vermiş olması durumunda alt işverenler arası devir sayılacağı ve bunda asıl işverenin rızasının aranacağı önemli bir husustur (Akyiğit, 2010: 225).

Ayrıca her iki işveren arasında bağımlılık bulunmadığı, alt işverenin almış olduğu işi sözleşmeye uygun olarak kendisinin yöntem ve gereklilikleri ile sonuçlandırması nedenleriyle alt işveren ve asıl işveren arasındaki ilişkinin ulaşım, istisna akdi, yemek, eser, güvenlik vb. sözleşmelere dayanmaktadır (Sayın, 2015:66).

Yargıtayın 1967/3125 esas ve 1967/3847 sayılı kararı da dikkate alınarak; Borçlar Kanunu'nda belirtilen sözleşmelerden birkaçı ile veya kanunda yasaklayıcı hükmü bulunmayan ve kanunda geçmeyen sözleşmeler ile ve çeşitli sözleşmelerdeki tali veya asli hususların birleştiği tek bir sözleşmelerin geçerli olacağına hükmetmiş, literatürde de bu tip bir sözleşmenin isimsiz sözleşme türlerinden olan karma sözleşme olduğu belirtilmiştir (Erdenk, 2008: 25-26). Bu yönüyle de alt işverenlik sözleşmesinin yerine göre içerisinde istisna, vekalet, iş veya kira vb. sözleşmeleri birlikte içermesinden dolayı isimsiz sözleşme türlerinden birisi olan karma sözleşme olarak da adlandırılabilirden bahsedilebilir.

#### ***1.1.2.2. Asıl İşverenden İşyerinde Yürütülen Bir İşin Alınması***

İki ayrı işverenin bulunması ile birlikte alt işverenlik ilişkisinin kurulmasındaki ilk unsur hiç şüphesiz ki İş Kanunu'nun 2 nci maddesinde de belirtildiği üzere, diğer bir işverenin asıl işe ait işin bir parçasında ve teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işleri üstlenmesini yani bir

işverenden, işyerinde mal ve hizmet üretimine ilişkin asıl işin varlığının gerekli olduğudur (Çankaya ve Çil, 2006:56). Alt İşverenlik Yönetmeliğinde 3 üncü maddede asıl iş, hizmet ve mal üretiminde esas bulunan iş olarak tanımlanmıştır (RG.27.09.2008, No:27010).

Asıl işin üretim faaliyeti ve konusu içerisinde, işyerinden bağımsız olarak sürdürülebilecek, üretim faaliyetinin bütünlüğünü bozmayan ve bunun içerisinde tek başına yapılabilecek, Kanun maddesinin diğer hususlarını içeren işler alt işverene verilebilecek işlerdendir (Şafak, 2004:116, Akyiğit, 2010: 220). Yani faaliyet konusu asıl işin bütünlüğünün bozulmadan bölünememesi durumunda, işin herhangi bir bölümünün keyfiyen bölünerek alt işverene verilmesinden söz edilemeyecektir (Çalık, 2014:68; Akyiğit, 2011:7-8). Çünkü kanun maddesindeki amacında asıl işe ait üretimin bağımsız bir bölümünün tek başına yürütülebilecek olması ve bunun bir başka işverene verilerek iki işverenin de beraber çalışmasını istediği söylenebilir (Akyiğit, 2010: 220).

Yapımı için süresi belirli işlerde yani anahtar teslim işlerde veya süresi belirsiz olarak yapılan işlerde faaliyet konusu işin tamamının veya işyerinin bir kısmının tamamının devri gibi durumlarda, asıl işverenin asıl işi devredip yardımcı işi kendisinin yapıyor olması durumunda, asıl iş mevcut olmayıp sadece hizmet temin edilmesi yoluna başvuruluyorsa asıl işveren - alt işveren ilişkisinden bahsedilemez (Mollamahmutoğlu, 2004; Korkusuz, 2014:213; Çalık, 2014:68; Akyiğit, 2011:7; Çankaya ve Çil, 2006:56). Çünkü kanun, ilişkinin asıl işverenden alınan bir iş ile geçerlilik kazanacağını hükmetmiştir (Akyiğit, 2011:7).

Asıl işverenden alınan asıl işin hangi durumda alt işverenlik ilişkisinin unsuru olacağı İş Kanunu'nun yine 2 nci maddesinin yedinci fıkrasında, asıl işverene ait esas işin parçalara ayrılarak alt işverene verilemeyeceği ve bölünerek verilecek işlerinde işlerin ve işletmelerin gerekleri dikkate alınarak teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi gerekliliği açıklanmış, işletmenin ve işin gereği ile birlikte teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması sebeplerinin tamamını beraber aramıştır (Akyiğit, 2010: 220).

Yukarıda bahsedilen görüşten ayrı olarak bazı yargı kararlarında ve görüşlerde en çok bahsi geçen, işin ve işletmenin gerekliliği unsuru ve uzmanlık gerektiren işler unsurunun ayrı ayrı düşünülmesi gerektiğidir. Buradan hareketle işletmenin ve işin gereğinden yola çıkarak işverenin çıkarlarını ve maliyetlerini düşünerek, teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerden kasıtında teknolojik olarak asıl işverenin yapmadığı asıl işin bir bölümünü uzman bir diğer işverene vermesi gibi iki halin ayrı ayrı olarak değerlendirilmesi gerektiği söylenmektedir (Akyiğit, 2010: 221).

Bu iki görüşten farklı olarak savunulan ancak çok üzerinde durulmayan işin ve işletmenin gerekliliğinden doğan uzmanlık ile teknolojik gerekliliklerden doğan uzmanlık görüşü ile asıl işe ait uzmanlık gerektiren bir parçasının bir diğer işverene verilebileceği ve işin gerekliliği yahut işletmenin gerekliliği veya teknolojik sebeplerle uzmanlaşma olgularının her birinin ayrı ayrı olması durumunda da asıl işverene ait esas işin bir parçasının başka bir işverene verilebileceği görüşleridir (Akyiğit, 2010: 221).

Tüm bu görüşler savunulmakla birlikte, uygulamada, öğretilerde ve yargı kararlarında, kanunun asıl işin alt işverene verilmesindeki gerçek amacı ile uygun olan ilk bahsedilen görüştür. Bu yönüyle 2008 yılında çıkartılan Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 11 inci maddesinde, alt işverene verilebilecek ve asıl işverene ait esas işin ve işyerinin gereği teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren işler olması olgularının birlikte olması gerekliliğinden bahsetmiş ve zorunlu kılmıştır (Akyiğit, 2010: 222).

Bahsedildiği üzere asıl işverenden alınan hangi işlerin alt işveren ilişkisini ortaya çıkaracağı yukarıda açıklanmıştır. Burada önemli olan bu tür bir ilişki dışında da iş alınabileceği ancak böyle bir durumda asıl işveren – alt işveren ilişkisinden bahsedilemeyeceği önemlidir (Çalık, 2014:69).

Buradan bahisle Borçlar Kanunu ve Basın İş Kanunu yönünden iş yapan ve bu işi dolayısıyla işverenlik sıfatını haiz işverenin, esas işine ait işlerinin bazı parçalarını bir diğer işverene vermesi durumunda 4857 sayılı İş Kanununa tabi asıl bir işin alınmadığı ve ilişkinin kurulamayacağı söylenmektedir (Akyiğit, 2010: 219).

***1.1.2.3.İşyerinde Yürütülen Mal veya Hizmet Üretimine İlişkin Yardımcı İşler veya Asıl İşin Bir Bölümünde İşletmenin ve İşin Gereği ile Teknolojik Nedenlerle Uzmanlık Gerektiren İşlerin Alt İşverene Verilebilmesi***

İşverene ait işyerinde esas amacı oluşturan üretim işyerinde asıl işi, üretim süreci dışında kalan fakat asıl üretimle dolaylı ilişkisi bulunarak üretimi tamamlayan işler işyerinin yardımcı işini oluşturmaktadır ve alt işveren ve asıl işveren ilişkisinin kurulması için işyerinde yürütülen üretime esas olan yardımcı işin diğer işverene verilmiş olması gerekmektedir (Aykaç, 2015: 98-102).

Yardımcı işin ne olduğu konusunda İş Kanunu'nda herhangi bir tanım yapılmamıştır. Bu nedenle yine tanımlar için başvurulak Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 3 üncü maddesi yardımcı işi genel olarak; üretimin zorunlu bir ögesi olmamakla beraber asıl iş süresince devam eden ve onunla bağlı olan, işyerindeki hizmet ve mal üretiminde katkısı olan ancak üretim şeması içinde yeri bulunmayan iş olarak açıklanmıştır (RG.27.09.2008, No:27010). Buradan hareketle hangi işin yardımcı iş olup olmadığının tespiti için üretim organizasyonunun içerisinde doğrudan yer almayıp dolaylı olarak içerisinde bulunması ve asıl işe bağımlı olarak devam ettiği müddetçe devam etmesi gerekmektedir (Şen ve Naneci, 2009:28). Ayrıca yardımcı işlerin diğer işverene verilmesinde işin ve işletmenin gerekliliği ile teknolojik sebeplerle uzmanlaşma unsurlarını içermesine gerek bulunmamaktadır (Akyiğit, 2010: 223). Örneğin temizlik, taşıma, güvenlik vb. gibi işlerin, işin ve işletmenin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlaşma gerektiren bir iş olmaları herhangi bir şart aranmaksızın bir diğer işverene verilebilecek yardımcı işler olduğu açıktır (Şafak, 2004: 115-116, Korkusuz, 2014: 215).

Yukarıda açıklandığı üzere, asıl işin bir bölümünde verilecek işlerde kurallar, kanun ve yönetmeliklerde açıkça belirtilmesine rağmen, yardımcı işlerin neler olduğu, asıl işten yardımcı işin nasıl ayrılacağı herhangi bir kurala bağlanmamış olmaması sebepleriyle, yardımcı işlerin neler olduğunun tespiti her bir asıl işveren için farklı olabilmektedir (Çalık, 2014:67, Şahlanan, 2014:470). Örneğin işyerinde yemek hizmetinin verilmesi bir çok işyeri için yardımcı iş olabileceği gibi, asıl işi yemek üretimi olan bir işyerinde yemek hizmetinin verilmesi asıl iş sayılmaktadır

(Çalık, 2014:67). Burada önemli olan yardımcı işin asıl işin konusuna, organizasyonuna ve işyerinin ölçeğine göre nerede başladığının tespiti ve iş organizasyonu ve çalışanların ihtiyaçlarını ne derecede giderdiğidir (Çalık, 2014:67, Akyiğit, 2010: 223). Buradan hareketle, yardımcı işin ne olduğu yönünde yargıya taşınan davalar sonrası hangi işlerin yardımcı iş olduğu Yargıtay içtihadları ile belirlenmeye de çalışılmıştır (Şahlanan, 2014:470).

Yardımcı işlerin alt işverene verilmesi durumunda asıl işverenin işçilerini yardımcı işte çalıştırıp çalıştırmayacağı da bir diğer tartışma konusudur. Kanun ve yönetmeliklerde bu yönde bir açıklama yapılmamakla beraber, madde metninin birlikte değerlendirilmesiyle birlikte uzmanlık gerektiren bir işin alt işverene verilebileceği esas olursa, asıl işverenin de o konuda çalıştırabileceği uzman personelinin olması durumunda alt işverene zaten gerek kalmadığı ve alt işverenlik ilişkisinin kurulamayacağı yönündedir (Akyiğit, 2010: 224). İstisna olarak asıl işverenin denetim ve gözetim görevini yerine getirirken çalıştırdığı işçinin alt işverene verilen işte çalışması ilişkiyi bozmamaktadır (Akyiğit, 2010: 224).

4857 sayılı Kanununun 2 nci maddesi hükmünde alt işverene verilecek yardımcı işler için bir sınırlama öngürülmemekle beraber, teknolojik sebeplerle uzmanlaşma gerekliliği ve işin ve işletmenin gereği esas olan işin bir parçasının başka bir işverene verilmesi koşulları ile alt işveren – asıl işveren ilişkisi katı hükümlere bağlamıştır (Güzel, 2010: 18). Dolayısıyla alt işverene esas işe ait bir parçasının verilebilmesi için söz konusu işin hem teknolojik sebeplerle uzmanlaşma gerektirmesi, hem de işin ve işletmenin gerekliliği bir iş olması hükümlerinin birbirinden ayrılmaz ve tam olarak bulunması zorunlu olmakla beraber, işverenin asıl işine ait teknoloji ve uzman işçisi ile yapabileceği işleri alt işverene yaptırması yargı kararları ile de sınırlandırılmıştır (Güzel, 2010: 19-27). Yoksa teknolojik sebeplerle uzmanlaşma gereği hükmü ile işin ve işletmenin gereği hükmünün ayrı ayrı değerlendirilmesi durumunda, işverenin işin ve işletmenin gereği olarak asıl işi kolaylıkla bölebileceği, teknolojik ve uzmanlık gerektiren işler sınırlamasının da asıl iş dışındaki işlere uygulayabileceği kanunun ortaya

koymak istediği amacıyla örtüşmemektedir. (Şafak, 2004: 118; Çelik, 2010: 7-8).

Yukarıda bahsedilen madde metnindeki unsurların birlikte olması gerektiği görüşü “ile” sözcüğünün “ve” olarak anlaşılması gerektiğinden hareket etmektedir (Şen ve Naneci, 2009:29). Bu görüşten farklı olarak; “ile” sözcüğünün “veya” olarak anlaşılması gerektiğinden hareketle, teknolojik sebeplerle uzmanlaşma gerektirmesi ve işin ve işletmenin gereği gibi nedenlerin ayrı ayrı da değerlendirilebileceği ve böylece asıl işin alt işveren verilmesindeki kuralların esneyebileceği, muvazaalı durumların önüne geçeceği ve her halükarda işçinin alacaklarını iki işverendende talep edebileceği ve kaybının olmadığı yönünde de görüşlerde vardır (Şen, 2006: 88; Şen ve Naneci, 2009:29).

Bu görüşler doğrultusunda ilk bahsedilen görüşe paralel olarak Alt İşverenlik Yönetmeliği konuya ayrıntılı bir açıklamaya getirerek 11 inci maddesi

*“(1) İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren iş, mal veya hizmet üretiminin zorunlu unsurlarından olan, işin niteliği gereği işletmenin kendi uzmanlığı dışında ayrı bir uzmanlık gerektiren iştir. (2) İşverenin kendi işçileri ve yönetim organizasyonu ile mal veya hizmet üretimi yapması esastır. (3) Ancak asıl iş; a) İşletmenin ve işin gereği, b) Teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi, şartlarının birlikte gerçekleşmesi hâlinde bölünerek alt işverene verilebilir. (4) Asıl işin bir bölümünde iş alan alt işveren, üstlendiği işi bölerek bir başka işverene veremez”*

Hükmü ile ancak asıl işin, teknolojik sebeplerle uzmanlaşma gerekliliği ve işin ve işletmenin gerekliliği şartlarının birlikte gerçekleşmesi halinde parçalanarak bir diğer işverene verilebileceği, ayrıca ana faaliyet konusunun zorunlu unsuru olarak asıl işverenin uzmanlığı dışında bir uzmanlığın gerekliliğinden bahsedilmiştir (Şen ve Naneci, 2009:29). Yine bu açıklamaya karşıt görüş olarak Soyer’e (2013: 35) göre ise yönetmelik ile



kanuni bir düzenlemenin açıklanması veya yorumlanmasının idarenin yetkisini aştığını da belirtmiştir.

#### ***1.1.2.4. Alt İşverenin İşçilerini Sadece Asıl İşverenin İşyerinde Çalıştırması***

Alt işverenin asıl işverenden almış olduğu yardımcı işi veya asıl işin bir bölümünü nerede yapacağı mevzuat ile tam açıklığa kavuşturulmamıştır. Ancak asıl işe ait bir bölüm olması ve üretim faaliyetine yardımcı bir iş olması durumunda alt işverene verilebileceğinden yola çıkarak, asıl işverene ait işyeri ve eklentileri içerisinde yapılması gerektiği düşünülmektedir (Akyiğit, 2010: 228). Yani esas olan asıl işverenden alınan işin, alt işverene ait işçiler ile asıl işyerine ait sınırlar içerisinde yapılmasıdır (Şen ve Naneci, 2009:27). Asıl işverene ait işyerinin hukuksal sınırları içerisinde asıl işe ait bir parçasında veya üretim faaliyetine esas yardımcı işlerde kanunda belirlenen unsurlarla işi alan ve almış olduğu işleri evinde, bir başka mekanda veya bir başka işyerinde yaptıran veya yapan kimse ile asıl işverenden alınan işyerinde işçi çalıştırmayan kimse alt işveren olarak kabul görmemektedir (Çankaya, 2002:4; Şafak, 2004: 119; Güzel, 2004:51). Örnek olarak verilmesi gerekirse tekstil atölyesi işyerinde desen çizim işini alan işverenin kendisine ait işyerinde bu işi gerçekleştirmesi veya fabrikada yemek hizmetini veren firmanın işyeri sınırları dışında kalan kendisine ait restaurantta karşılaması durumunda da ilişkiden bahsedilemeyecektir (Akyiğit, 2010: 228).

Yine belirtmek gerekir ki asıl işverenin gözetim ve denetim sınırları dışında kalan, alt işverenin başka bir işverene başka bir yerde yaptırmış olduğu işlerden dolayı yine alt işveren ilişkisinde bahsedilemez (Çalık, 2014:70).

Yukarıda bahsedilen görüşe aykırı olarak, asıl işverene ait işyerindeki teknolojik gereçlerle veya araçlarla yapılması mümkün olmayan işlerde, alt işverenin işyerindeki veya ona ait gereçlerle yapılması durumunda ilişkinin var olduğunu savunan görüş de mevcuttur (Yerebakan, 2015: 16-17). Örneğin taşıma işinin asıl işverene ait işyeri sınırları içerisinde yapılamayacağından hareketle, önemli olan hususun alt işverenin almış

olduğu işin özelliklerine bakarak bir tanım yapılması gerektiği söylenebilmektedir (Yerebakan, 2015: 17).

Bu konuda bir diğer husus da, birden fazla işyeri bulunan asıl işverenin, tek bir alt işverenle kurmuş olduğu alt işverenlik ilişkisinin geçerli olup olmayacağıdır. Bu durumdaki asıl işverenin tek bir sözleşme ile alt işverene vermiş olduğu temizlik işinin asıl işverene ait işyerlerinde yapılıyor olması ve işçilerin sadece bu işyerlerinde çalışıyor olmaları ilişkinin geçerliliği için yeterlidir (Yerebakan, 2015: 17).

#### ***1.1.2.5. Alt İşverenin Asıl İşverenin Yanında Daha Önce Çalışmasının Bulunmaması***

4857 sayılı kanundan önceki iş kanunlarında asıl işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisinin kurulamayacağı yönünde aksine bir hüküm bulunmamaktaydı ve bununla birlikte kötü niyetli uygulamalar beraberinde gelmekteydi (Akyiğit, 2010: 229). 4857 sayılı kanunun 2 nci maddesinde belirtilen, asıl işverene ait işyerinde daha önce çalışan işçi ile alt işveren ilişkisinin kurulamayacağı belirtilmiş ve Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 4 üncü maddesi bu kesin ve kati hükmü genişletmiş, asıl işverene ait işyerinde daha önce çalışan işçinin tüzel kişiliği bulunan şirketlerde veya adi ortaklıklı olan şirketlerde hissesi olması durumunda alt işverenlik ilişkisinin kurulabileceğini, ama kanun maddesinde belirtildiği gibi daha önce çalışmasının olması durumunda ilişkinin kurulamayacağını belirtmiştir. Bu iki mevzuat hükmünün esaslarının birlikte değerlendirilmesinde, asıl işverenden iş alan alt işverenin, asıl işverene ait işyerinde çalışmasının bulunmaması gerektiği sınırı getirilmiştir (Korkusuz, 2014:216). Bunun işveren olarak işçi çalıştırma ve müteşebbis olma hakkında sınırlama olduğu kabul edilse de, Türkiye şartları düşünüldüğünde düşük ücret ve sendikasıız işçi çalıştırma gibi kötü niyetli ve yanlış uygulamaların önüne geçmek amaçlı konulduğu anlaşılmaktadır (Arıcı, 2005:498-499, Korkusuz, 2014:216). Yargı kararlarında da bu unsur itibarıyla kurulan alt işveren ilişkisinin, kamu işyerleride dahil sendikasıızlaştırma ve toplu iş sözleşmesinin yapılmasını engelleme amacı ile kötü niyetli olarak

kullanıldığıının tespiti, kanun hükmünün ne kadar gerekli olduğunu göstermektedir (Güzel, 2004:58).

Herhangi bir istisnai durum ve zaman sınırlaması bulunmayan bu unsorda, alt işverenin çok önce asıl işverenin yanında belirli-belirsiz, kısmi-tam süreli, tipik-atipik iş sözleşmeleri ile çalışmış olması veya alt işverenlik ilişkisinin kurulduğu tarihte çalışmış olması farketmemekte, her halükarda alt işverenlik ilişkisinin kurulamayacağı açık bir şekilde ifade edilmektedir (Güzel, 2004:59, Akyiğit, 2010: 230). Ayrıca çalışma olgusunun tam zamanlı bir çalışma olarak algılanmaması gerektiği, hukuksal bir bağ ile çalışmanın olması ile de geçerli olacağını söylenebileceği, ödünç iş ilişkisinde tüm sorumluluğun ödünç veren asıl işverende olduğundan dolayı, ödünç verilen işçi ile ilişkinin kurulamayacağı, ödünç alan işveren ile ilişkinin kurulabileceği örneği ile açıktır (Akyiğit, 2010: 230).

Bir görüşe göre ise; bu hükmün katı bir şekilde uygulanmamasının asıl amacın muvazaayı önlemek olduğu ve her somut olayın kendi içerisinde yorumlanarak, asıl işverenin eski işçisi ile de alt işverenlik ilişkisinin kurulabileceğinin değerlendirilmesi gerektiğini savunmaktadır (Şen ve Naneci, 2009: 37).

Ancak kanundaki sınırlama asıl işverenin kendi işçisinin tek başına gerçek işveren olması durumunda alt işverenlik ilişkisinin kurulamayacağı ile sınırlıdır. Yönetmelik ise bu hükmü genişleterek işçinin gerçek kişi işverenliği dışında adi şirketlerde veya tüzel şirketlerde hissesinin olması durumunda alt işverenlik ilişkisinin kurulabileceğini belirtmiştir. Ayrıca asıl işverenin ortağının hisselerini devrederek veya hisselerini devretmediği durumda alt işveren olarak çalışamayacağı, alt işverenin tüzel kişiliğinde eski işçisinin ortak olamayacağı, asıl işverenin bir diğer işyeri çalışanı olamayacağı yönünde bir hüküm bulunmamaktadır (Çankaya ve Çil, 2006: 56; Şen ve Naneci, 2009: 37).

Bu yönlü bir alt işverenlik ilişkisinin kurulmuş olması durumunda ise kanun ve yönetmelik alt işverenlik ilişkisinin geçersiz mi yoksa muvazaalı bir işlem mi olduğu konusunda açıklama getirmemiştir (Akyiğit, 2010: 231). Muvazaalı bir işlem olduğu savunulan görüşe göre; ilişkinin başladığı

andan itibaren alt işverene ait işçiler asıl işverene ait işçi sayılması hükmünü savunmuşlar, geçirsiz olduğunu savunan görüşe göre ise kanun ve yönetmelik ile yasa koyucular böyle bir alt işverenlik ilişkisinin en başından beri yasaklamış ve alt işveren işçilerinin asıl işveren tarafından işe alındıkları kabul edilerek çalışma şartları, sendikal faaliyetlere katılma ve toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanma haklarının olduğunu savunmuşlardır (Akyiğit, 2010: 231).

#### ***1.1.2.6. Alt İşverenin İşçilerini Almış Olduğu Bu İş İçin Çalıştırması***

Asıl işverene ait işyerinde yürütülen üretime yönelik yardımcı veya asıl işe ait bir bölümünde işi alan alt işverenin kendi işçilerini çalıştırması gerekmektedir (Şen ve Naneci, 2009:27). Kanun bu yönüyle alt işverenin almış olduğu işyerinde çalıştırdığı işçilerini başka işyerinde çalıştırmaması gerektiğini amir hüküm olarak koymuştur. Yani alt işverenlik ilişkisinde belirtilen diğer unsurların olması ve alt işverenin almış olduğu işçilerini yalnız bu işe ait işyerinde çalıştırıyor olması durumunda ilişki gerçekleşmektedir (Şafak, 2004:119).

Alt işverenlik ilişkisinin bu unsurunda esas olan alt işverenin asıl işverene ait işyerinde çalıştırdığı işçilerini başka işverenlerin yanında çalıştırmamasıdır (Güzel, 2004:51). Bu hüküm alt işverenin asıl işverenden almış olduğu iş dışında işyerinin bulunması veya işçi çalıştırmasına karşı konulmuş değildir (Akyiğit, 2010: 2312). Anlatılmak istenen, asıl işverene ait işyerinde çalışan işçinin başka bir işyerinde çalışamayacağıdır. Bu nedenle alt işverenin başka bir işyerinde yine kendi işçilerini çalıştırması alt işveren ilişkisine engel değildir (Çalık, 2014:70). Böyle bir durumda müteselsil sorumluluk asıl işverene ait işyerinde çalışan alt işveren işçileri açısından geçerlidir (Güzel, 2004:58).

İşi alan işverenin işçilerini dönüşümlü olarak diğer işlerinde çalıştırıyor olması da kabul edilebilir bir durum olmamakla beraber, böyle bir durumda asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı sorumlu olmadığı, işverenler arasında herhangi bir müteselsil sorumluluğun bulunmadığı açıktır (Şafak, 2004:119; Korkusuz, 2014:215; Çalık, 2014:70). Az sayıdaki alt işveren

işçisinin sürekli veya geçici olarak başka bir işyerinde çalıştırılması durumunda, asıl işveren bu işçilere karşı sorumlu olmamakta ancak diğer sürekli işçiler ile birlikte alt işverenlik ilişkisi devam etmektedir (Göktaş, 2008:101). Yine alt işverenlik sözleşmesi gereği kısmi süreli istihdam edilmesi gereken işçinin, çalışmış olduğu kısmi süreler dışında başka bir yerde çalışmasının önemi bulunmayıp, asıl işverene ait işyerindeki kısmi süreli çalışmaları durumunda ilişki devam etmektedir (Akyiğit, 2010: 233).

Yargı kararları değerlendirildiğinde son ve genel görüş olarak Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesinin 25.10.2007 tarih ve 32292/1149 sayılı kararında; alt işverenin asıl işverenden almış olduğu işyerinde çalıştırdığı işçilerini sadece o işyerinde çalıştırması gerektiğini, başka işyerlerinde çalıştırması durumunda ise bu işçiler nedeniyle alt işveren – asıl işveren ilişkisinden söz edilemeyeceğini belirterek işverenler arasındaki sorumluluktan bahsetmemiş, alt işverenlik ilişkisinin oluşması için gerekli bir unsur olarak görmüştür (Akyiğit, 2010: 234).

Farklı bir durum olarak asıl işverenden iş alan ve almış olduğu işte işçi çalıştıran alt işverenin, almış olduğu iş dışında asıl işverene ait başka bir işi yine bu işçileri ile yapıyor olması durumunda da alt işverenlik ilişkisinden bahsedilemeyecektir (Şen ve Naneci, 2009:27). Hasta bakıcılık sözleşmesi ile alt işverene verilen iş için çalıştırılan işçilerin, asıl işveren tarafından temizlik ve yemek gibi işlerinde de çalıştırılması durumu örnek olarak gösterilebilir (Akyiğit, 2010: 234).

Ayrıca alt işverenlik ilişkisinin unsuru olmamakla beraber, asıl işverene ait işyerinde çalışan kişilerin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılması halinde haklarının korunması amacıyla, alt işveren tarafından alınarak işyerinde çalıştırılan kişilerin haklarında kısıtlanma yapılamayacağı İş Kanunu madde 2 de hüküm altına alınarak ilişkinin başlangıcından beridir işçilerin asıl işveren işçisi olarak sayılacağını belirtmiştir (Korkusuz, 2014:215, Güzel, 2004:56). Alt İşverenlik Yönetmeliği de 3 üncü maddesinde bu yönde bir açıklama ile bu durumu muvazaa halleri içerisinde saymıştır.

Kanun koyucunun buradaki amacının hiç şüphesiz kötü niyetli uygulamalarla kısıtlanan doğmuş veya doğacak tüm işçi hak ve alacaklarının korunması ve alt işverenin yeni istihdam yaratması olduğu düşünülmektedir (Güzel, 2004:56; Çankaya ve Çil, 2006:60). Alt işverenin çalıştırmak için aldığı işçileri tüm çalışmaları ile incelemesinin güçlüğü nedeniyle, kanun koyucu alt işverenliğin bir unsuru değil sınırlayıcısı olarak bir hükmü koyduğu söylenebilir (Şen ve Naneci, 2009:36).

Şunu da belirtmek gerekir ki, alt işveren tarafından işe alınan asıl işveren işçisinin, daha iyi koşullarda ve ücret ile işyerinde çalıştırılması durumunda bu muvazaa durumu geçerli değildir (Akyiğit, 2010: 236).

#### ***1.1.2.7. Sözleşmesinin Yazılı Olarak Yapılması Şartı***

Alt işveren – asıl işveren ilişkisinin kurulmasında İş Kanunu'nun 5763 sayılı kanun ile değişik 3 üncü maddesinde belirtilen; usulüne uygun olarak kurulmuş alt işverenlik ilişkisinde alt işverenin işyerini tescil ettirmek için asıl işveren ile yapmış olduğu alt işverenlik sözleşmesi ve diğer belgeleri hazırlayarak ilgili müdürlüklere vermekle yükümlü tutmuş, Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 3 üncü maddesinde ise sözleşmesinin tanımı yapılmıştır. Görüldüğü gibi kanunda alt işverenlik ilişkisinin kurulması için sözleşmeyi şeklen bir şarta tabi tutmamış, işyerinin tescili için zorunlu bir unsur olarak yönetmelikte şart koşmuş ve sözleşmenin içerdiği unsurlar tek tek açıklanmıştır (Akbaş, 2015: 27).

Yine Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 10 uncu maddesinde

*“(1) Alt işverenlik sözleşmesinde;*

*a) Asıl işveren ile alt işverenin işyeri unvanı ve adresi,*

*b) Asıl işveren ile alt işverenin tüzel kişiliği ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş olması hâlinde işveren vekillerinin adı soyadı ve adresi,*

*c) İşyerinde yürütülen asıl işin ne olduğu,*

*ç) Alt işverene verilen işin ne olduğu,*

d) Alt işverene asıl işin bir bölümü veriliyor ise; verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirme koşuluna ilişkin teknik açıklama,

e) Taraflarca öngörülmüş ise işin başlama ve bitiş tarihleri,

f) Alt işverenin faaliyetlerini işyerinin hangi bölümünde gerçekleştireceği,

g) Kanununun 2 nci maddesinde yer alan; asıl işverenin, alt işverenin işçilerine karşı o işyeriyle ilgili olarak Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden, alt işveren ile birlikte sorumlu olacağı,

ğ) Alt işverenlik sözleşmesinin yapılmasından önce asıl işveren tarafından çalıştırılan işçilerin alt işveren tarafından işe alınması hâlinde, bu işçilerin haklarının kısıtlanamayacağı,

h) Alt işverene verilen işin taraflar açısından yürütülme esasları,

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

hususlarına yer verilir.

(2) Bir işyerinde, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren bir işin alt işverene verilmesi hâlinde, alt işverenin uzmanlığını belgelendirmesi amacıyla sözleşme kapsamındaki işe uygun; iş ekipmanı listesi, iş bitirme belgesi, operatör ve teknik eleman sertifikaları sözleşmeye eklenir.”

Düzenlemesi ile birlikte de sözleşmenin ihtiva etmesi gereken unsurlar belirtilmiştir.

Yazılı olarak alt işverenlik sözleşmesi yapılmamış olan ilişkilerde sorunların ortaya çıkması, alt işverenliğin amacına uygun olarak kullanılmadığına dair problemlerde ıspat aracı olarak sözleşme yapılması gerekliliği doğmuş olmakla beraber, yapılmamış olması alt işverenlik ilişkisinin esas unsurlarını içermesi durumunda geçerliliğini etkilememekte,

sadece yerine getirilmemesi durumunda ilgili kanun gereğince idari para cezası öngörülmektedir (Şen ve Naneci, 2009: 31). Burada asıl anlatılmak istenilen de, yönetmeliğe uygun olarak alt işverenlik sözleşmesinin yapılması şekli bir geçerlilik olup, alt işverenlik için gerekli olan esas unsurlar İş Kanunu'nda tek tek sayılmıştır. Bu nedenle sözleşmenin, sözleşmede belirtilen unsurların ve alt işverenlik esas unsurlarının yazılı olarak yapılmaması ilişkiyi geçersiz kılmamakla beraber ispat açısından önemli olduğundan, ilişkinin kurulmasında esas unsurlardan olan işin niteliği, yapılan iş karşılığı ödenecek ücret ve işverenler arasında ki sorumluluğun ilişkinin mevcut olmasının geçerlilik açısından önemli olduğundan bahsedilmektedir.

Ayrıca alt işverenlik sözleşmesindeki hükümlerin Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 2013/17073 Esas ve 2014/8602 numaralı kararında; alt işverenlik sözleşmesinin ve sözleşmede geçen hükümlerin incelenmeden verilen kararların eksik ve hatalı olduğunu belirtmesi, yargı kararları da dikkate alındığında alt işverenlik sözleşmesinin bir ispat aracı olarak kullanıldığını göstermektedir (Narter, 2015: 261).

## **1.2. Alt İşveren Kavramının Sosyal Güvenlik Hukuku ve İş Hukuku Bakımından Tarihsel Değişimi**

12. yüzyıldan sonra ticaretin gelişmesi ve değişen üretim modellerinde meydana gelen örgütlenme şekilleri işverenlerin işlerinin bir bölümünü başka kişilere vermesini gerekli kılmış, 16. yüzyıldan başlayarak talebin çoğalması ve fabrikaların kurulması ile birlikte de bu durum sektör sektör artış göstermiştir (Aca, 2011: 31-33). 18. yüzyıla gelindiğinde ise daha önce evlerde veya ayrı ayrı işyerlerinde yapılan üretimlerin bir araya toplanması düşüncesi fabrikasyon üretim modelini beraberinde getirmiş, işverenler için ürünlerin kalite ve kontrol yönünden takibini yapabilmek adınada dışarıya verdiği işleri kendi çatısı altında toplaması gerekliliği doğmuştur (Güven, 2015: 4).

Üretim teknolojilerinde yenilikler, dinamik olan emek piyasası ve ekonomik gelişmeler, en başta alt işveren işçisini korumaya yönelik uygulamalar çalışma hayatındaki mevcut düzenlemelerin daha iyi hale



getirilmesini veya yeni düzenlemelerin oluşturulmasını zorunlu kılmıştır. (Binici, 2010:22; Birol, 2013:5) Çalışma hayatında alt işveren konusu hem dinamik hem de en sorunlu alanlardan birisidir. Bu nedendir ki alt işverenlik ile ilgili olarak 1936 yılından günümüze kadar çeşitli düzenlemeler yapılmıştır (Binici, 2010: 22).

Yapılmış olan düzenlemelerde, iş kanunlarında işçi alacaklarının korunmasına yönelik olarak ayrıntılı tanımlara ve sınırlara yer vermişken, sosyal güvenlik kanunlarında daha çok kurum alacaklarının tahsiline yönelik geniş tanımlara yer verildiği görülmektedir (Çankaya ve Çil, 2006: 55-56).

### ***1.2.1. İş Hukukumuzda Alt İşveren Kavramının Tarihsel Değişimi***

Alt işveren – asıl işveren ilişkisi ile ilgili ilk düzenleme 1936 tarihinde çıkarılan 3008 sayılı İş Kanunu ile Türk hukuk sistemimize girmiştir.

*“İşçiler, doğrudan doğruya işveren veya vekili tarafından olmayıp ta üçüncü bir şahsın aracılığı ile işe girmiş ve bu üçüncü şahıs ile mukavele akdetmiş olsalar bile mukavele şartlarından asıl işveren mes’uldür.”*

Amir hükmünde, üçüncü kişiler vasıtasıyla işe alınmış işçilerden asıl işverenin sözleşme şartları ile sorumlu olduğu düzenlenmiştir (Canbolat, 2010: 3; Görmüş, 2013: 143; R.G. 15.06.1936, No:3330). Bu kanun ile birlikte alt işveren ilk olarak “üçüncü bir şahıs” olarak ifade edilmiş, aralarındaki ilişkinin nasıl kurulacağı yönünde açıklamalar yapılmamış ve asıl işverenin tek başına sorumluluğu olduğu anlamının çıkması beraberinde uygulamada sorunlar ortaya çıkarmıştır (Çankaya ve Çil, 2006: 54; Akbaş, 2015: 5-6).

Daha sonra 5518 sayılı olan ve 1950 yılında çıkarılan İş Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun ile birlikte uygulamada karşılaşılan sorunların giderilmesi amacı ile tanım genişletilmiştir.

*“İşçiler doğrudan doğruya işveren veya vekili tarafından olmayıp da aynı iş veya teferruatında iş alan üçüncü bir şahsın aracılığı ile işe girmiş ve bu üçüncü şahıs ile sözleşme akdetmiş iseler bu aracılar da asıl işverenle müştereken ve müteselsilen sorumludurlar”*

Amir hükmü ile birlikte, sadece işyerinde değil eklentilerindeki çalışmalardan işveren ile birlikte aracının müteselsil ve müştereken sorumlu olduğu düzenlenmiştir. Bu değişiklik ile birlikte üçüncü bir şahıs olarak tanımlanan alt işveren “aracı” olarak ifade edilmiş, sorumluluğun müşterek ve müteselsil olması ile birlikte de iki işverenden alacaklar yönünden birlikte hak talep edilebileceği hüküm altına alınmıştır (Canbolat, 2013:148, Korkusuz, 2014:217, RG, 31.01.1950, No:7420.).

Anayasa Mahkemesi tarafından şekil yönünden iptal edilen 931 sayılı olan ve 1967 tarihli İş Kanununun, daha sonra 1475 sayı ile 1971 yılında yeniden çıkarılmış, 931 sayılı Kanundaki alt işveren ile ilgili hüküm aynen korunmuştur.

*“Bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer bir işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili ve bu Kanun'dan veya hizmet akdinden doğan yükümlerinden asıl işveren de birlikte sorumludur”*

Amir hükmünde; yalnızca asıl işverene ait işin bir bölümünde veya eklentilerinde çalışan işçilerin hizmet akdinden veya kanundan doğan sorumlulukları yönünden asıl işverenin de sorumluluğunun olduğu düzenlenmiş, alt işverenin işyeri veya işle alakalı işi alması yeterli olarak görülmüştür (Baybora, 2010: 20, R.G. 01.09.1971, No:13943.).

Bu kanun ile birlikte alt işverenin asıl işverenden herhangi bir işi almış olması yeterli görülmüş, böylece maliyetin düşürülmesi ve sendikanın işyerine girmesini önlemek amaçlarıyla alt işverenliğin yaygınlaşmasının önü açılmıştır (Güzel, 2004: 36).

Uzun bir süre yürürlükte kalan ve günümüz şartlarına uyum sağlamakta yetersiz olan 1475 sayılı Kanunun, alt işveren ilişkisindeki kötü niyetli uygulamaları önleyememesi, ILO ve Avrupa Birliği kurallarına uyum sağlanması çalışmaları nedeniyle yenilenmesi ihtiyacı duyulmuş, yapılan yeni kanun ile birlikte alt işveren asıl işveren ilişkisi konusunda katı düzenlemeler yapılmıştır (Baybora, 2010: 21; Birol, 2013: 8; Güzel, 2004: 37). 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2 nci maddesi yedinci fıkrası

*“Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. 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.”*

Hükmü amirdir. 1475 sayılı Kanunda, işverene ait işin bir bölümü ifadesi hem asıl işi hem de yardımcı işleri kapsadığından ve ayrıntısı tanımlı olmadığından uygulamada ortaya çıkan suistimalleri engellenmeye yönelik 4857 sayılı İş Kanununda işyerinde hizmet ve mal üretimine esas yardımcı işlerinden olması ve esas işe ait belirli bölümünün işin ve işletmenin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlaşma gerektiren bir iş olması koşulu ile alt işverene verileceği, alt işverenin işçilerine karşı müteselsil sorumlulukta işçilere karşı yapılan keyfi uygulamaları engelleme ve onlara güvence sağlayan bir düzenleme yapılmıştır (Güzel, 2010: 17-18; Baybora, 2010: 21).

Bu düzenleme ile birlikte yardımcı işlerin hangi koşullarda alt işverene verileceği konusunda bir sınır belirlenmemiş, işin bir bölümünün hangi koşullarda alt işverene verileceği konusuna ise kesin sınırlar belirlenmiştir (Güzel, 2004: 37).

Yeni kanun ile getirilen hükümlerde; alt işverenlik ilişkisinin ortaya çıkış sebebi yerine kanuna ayıkırı olarak muvazalı kurulmasının önüne geçmek olduğunda ifade edilmektedir (Arıcı, 2010: 508).

4857 sayılı Kanun ile getirilen hükümlere ek olarak 5763 sayılı torba kanun ile, işi alan alt işverenin sözleşmesini yazılı olarak yapmasını ve gerekli belgeler ile ilgili müdürlüklere başvurmasını zorunlu hale getirerek alt işveren ilişkisinde esaslar ve bildirimler yönünden değişikliğe gidilmiştir (Akyiğt, 2011:5; Çelik, 2010:5)

Ayrıca İş Kanunu'nun 2 nci ve 3 üncü maddelerine dayanılarak çıkarılan; alt işveren ilişkisinin unsurlarını, tescil, bildirim ve 5763 sayılı kanun ile getirilen yazılı sözleşmenin ayrıntılılarını düzenlemek gibi alt işverenlik ilişkisinin tüm sınırlarını çizen bir de Alt İşverenlik Yönetmeliği yürürlüğe girmiştir (RG.27.09.2008, No; 27010; Murat ve Naneci, 2009:25).

Yine şunu da belirtmek gerekir ki inceleme konusu içerisinde olmamakla beraber 94 numaralı ILO sözleşmesinin 1960 tarihinde Türkiye tarafından imzalanması, Bakanlar Kurulu tarafından 1988 tarihinde çıkartılan kamu kurumlarında yapılacak işlerde çalışanların da çalışma şartını esas alan kararı, 2006 yılında çıkarılan 5538 sayılı kanun ile 4857 sayılı kanunda değişikliğe gidilmesi ile kamu kurumlarına bazı istisnalar ve muafiyetler getirildiğinden bahsetmek gerekmektedir (TİSK, 2012: 8-9).

Tüm bu kanuni düzenlemeler ile birlikte alt işveren ilişkisinin geçmişi iş hukuku alanına 3008 sayılı İş Kanunu'na kadar uzansa da, günümüzde halen uygulanmakta olan bu ilişki, piyasada ve kamu işyerlerinde 1980'li yıllardan itibaren yaygınlaşarak devam etmiştir (Şafak, 2004: 111; Baybora, 2010: 20; Bilgin, 2017:213)

### ***1.2.2.Sosyal Güvenlik Hukukumuzda Alt İşveren Kavramının Tarihsel Değişimi***

29, 30, 31/07/1964 - 01/08/1964 tarihli ve 11766 – 11769 sayılı RG de yayınlanan 506 sayılı Kanunun da üçüncü kişinin aracılığı başlıklı 87 inci maddesinde

*“Sigortalılar üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bununla sözleşme yapmış olsalar bile, bu kanunun iş verene*

*yüklediği ödevlerden dolayı, aracı olan üçüncü kişi ile birlikte asıl iş veren de sorumludur. Bir işde veya bir işin bölüm veya eklentilerinde işverenden iş alan ve kendi adına sigortalı çalıştıran üçüncü kişiye aracı denir.”*

Hükmü ile alt işveren sosyal sigortalar yönünden ilk olarak “aracı” olarak tanımlanmış, aralarındaki ilişki yönünde de asıl işverenin alt işveren ile birlikte sorumluluğundan bahsedilmiştir.

Kanun hükmünden anlaşılacağı üzere aracı olarak tanımlanan alt işverenin bu kanun yönünden sorumlulukları ve yükümlülükleri için gerekli olan unsurlar; asıl ve alt işverenin varlığı, asıl işverene ait bir işin ve işin bir bölümü veya eklentisinde aracının işi alması ve işin asıl işverene ait işyerinde yapılıyor olmasıdır (Erdoğan, 2004: 3). Daha açık bir ifade ile 506 sayılı Kanunun 2 nci maddesinde sayılan sigortalı kişilerin 4 ncü madde belirtilen işverenler tarafından 5 inci maddede belirtilen işyerlerinde çalıştırılması durumunda hem asıl hem de alt işveren için işverenlik sıfatlarını kazanacağı ve aracı ilişkisinin ortaya çıkacağı açıktır (Erdoğan, 2004: 3-4).

Yargıtay 10 uncu Hukuk Dairesi'nin 2002 ve 2005 yıllarında vermiş olduğu kararları 506 sayılı kanun kapsamında alt işverenliği geniş bir şekilde açıklayarak

*“506 Sayılı Kanununun 87. maddesi hükmüne göre aracı bir işte veya bir işin bölüm veya eklentisinde işverenden iş alan ve kendi adına sigortalı çalıştıran 3. kişi olup; asıl işveren taşeron ilişkisinin varlığı için öncelikle işin başka bir işverenden alınmış olması, bir başka ifade ile asıl işverenin işverenlik sıfatına devredilen iş dolayısıyla sahip olması, asıl işyeri ya da işyerinden sayılan yerlerde kendi adına işçi çalıştırıyor olması gerekir.*

*İşin belirli bir bölümünün değil de tamamının bir bütün halinde ya da bölümlere ayrılarak başkalarına devredildiği, işten bu yolla tamamen el çekildiği, sigortalı çalıştırılmadığı için işveren sıfatına haiz olunmadığı durumda ise, bunları*

*devralan kişiler alt işveren, devreden de asıl işveren olarak nitelendirilemeyecektir.*

*Aracı sıfatının kazanılmasında diğer koşullar ise, asıl işverenden üstlenilen işin, asıl iş ya da işyeriyle ilgili işin bir bölümünde veya işyeri eklentilerinde alınmış olması ve bu işte işi alanın kendi işçilerinin çalıştırılması ve bu nedenle de işveren sıfatına sahip olunmasıdır” (10.HD.25.10.2005-10724/11003;10.HD.22.10.2002-7203/7876).” demiştir (Akyiğit, 2010: 244).*

Türkiye’de sosyal güvenliğin çok başlı olması ve her bir kurumda ortaya çıkan farklı uygulamalar sosyal güvenlik alanında geniş bir reformu gerekli kılmış 31.05.2006 tarihinde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu mecliste kabul edilmiş, 12 inci maddesinde

*“Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde, iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişiye alt işveren denir. Sigortalılar, üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar dahi, asıl işveren, bu Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur.”*

Denilerek mülga 506 sayılı Kanunda “aracı” ifadesinin yeni kanunla 4857 sayılı Kanuna paralel yönlü bir şekilde “alt işveren” olarak değiştirildiği görülmüştür (Biol, 2013: 87). Ayrıca diğer maddeler ile işveren ile birlikte devamında “alt işveren” adı geçmiş ve işyeri sigortalısından kaynaklanan gelir veya aylık bağlanması, bildirimler, hastalık yardımları gibi haklardan, Sosyal güvenlik Kurumunda primler yönünden alacaklarından asıl işveren ile birlikte sorumlu olduğu hükümleri 5510 sayılı Kanununda tek tek bahsedilmiştir (Biol, 2013: 86).

## 2. BÖLÜM

### TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA ALT İŞVEREN UYGULAMASI, YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE SORUMLULUKLARI

Yukarıda belirtildiği gibi Türk sosyal güvenlik hukukunda alt işveren kavramı iş hukukundaki gibi çok fazla değişime uğramamıştır. Yine İş Kanunu ve ikincil mevzuatında sınırlayıcı ve belirleyici hükümler yapıldıkları dönemdeki koşullara göre sürekli değişmekle beraber, sosyal güvenlik kanunları ve ikincil mevzuatında ki hükümlerin her dönemde geniş bir çerçeveden belirlendiğinden bahsedilmiştir.

Halen yürürlükte olan İş Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunundaki temel amaç çalışanların haklarının korunmasıdır (Gerek, 2010: 180). İş Kanunlarında sözleşme, çalışılan yer, yapılan iş ve diğer unsurlarla birlikte asıl işverenin alt işveren sigortalısına karşı sorumluluğun sınırları tam olarak belirlenmiş, sosyal güvenlik kanunlarında ise asıl işverenin alt işverenin sigortalısına, bakmakla yükümlü olduğu kişilere ve sosyal güvenlik kurumuna karşı sorumluluklarının sınırları kesin olarak belirlenmemiştir (Bırol, 2013: 88). Ayrıca İş Kanunu'nda alt işveren işçilerinin ücret alacakları, işçilik haklarının kısıtlanması gibi kötü niyetli uygulamalara karşı korunması, sosyal güvenlik kanunlarında ise sigortalılara veya hak sahiplerine yapılacak ödemelerin kesilmemesi ve kurum alacaklarının korunması amacıyla sorumluluklar müteselsil olarak belirlenmiş, sorumlu olması gereken kişilerin ise işveren, işveren vekili, alt işveren veya üçüncü kişi olabileceği açıklanmıştır (Güzel, 2004: 36; Gerek, 2010: 180; Tatar, 2017: 2134). Sorumluluğun müteselsil olarak her iki işvereni de kapsamasındaki amacın da, alacaklı olan işçinin veya kurumun istediği işverene veya her ikisine birlikte başvurması olduğu söylenebilir (Şen ve Naneci, 2009:42).

Alt işverenlik ilişkisinin kurulmasında, iki ayrı işveren sıfatını haiz işverenin olması ile ilişkinin başlayacağı anlatılmıştı. Alt işveren de işyeri ve çalıştırdığı işçiler bakımından asıl işverenden ayrı olarak hem 4857 sayılı İş Kanunu'na hem de 5510 sayılı SSGSSK'a göre, işverenlerin yükümlü oldukları bildirimler ve bu bildirimlerin yapılmaması durumunda oluşacak cezalara karşı sorumlu tutulmuştur (Akyiğit, 2010: 238). Ayrıca şunu da özellikle belirtmek gerekir ki; alt işveren ilişkisindeki sorumluluklar, asıl işveren ve alt işveren arasında ilişkinin kurulması ve alt işverenin yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda ortaya çıkar (Arıcı, 2005: 501; Şen ve Naneci, 2009: 41). Alt işverenlik ilişkisinden doğan sorumlulukta; alt işveren kendi işçilerinden sorumlu olmasına rağmen, asıl işverenin kendi işçileri ile beraber ve alt işveren işçilerine karşı da sorumlu olmaktadır (Arıcı, 2005: 501). Bu sorumlulukta alt işverenin kendi işçilerine ve sosyal güvenlik kurumuna olan yükümlülükleri ortadan kaldırmaz (Şen ve Naneci, 2009: 41).

5510 sayılı Kanununun 12 nci maddesinde

*“Sigortalılar, üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar dahi, asıl işveren, bu Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur.”*

Hükmü ile kanuni yükümlülüklerin iki işvereni de bağladığı açıklanmıştır (RG.16.0.2006, No:26200). Yani kanun hükümlerine göre kurulu bir alt işveren – asıl işveren ilişkisinde, sigortalılar yönünden 5510 sayılı SSGSSK kapsamındaki bildirim veya prim ödeme yükümlülüğünün yerine getirilmemesi durumunda asıl işveren alt işveren ile birlikte sorumlu olacak, SGK alacaklarına karşı her iki işverene de gidilebilecektir (Akyiğit, 2010: 244). Ayrıca iki işverenin aralarında yapacakları sözleşme ile, sigortalı ve kurum alacaklarını kısıtlaması veya ortadan kaldırması mümkün değildir (Şen ve Naneci, 2009: 45).

Bu bölümde alt işverenlerin sosyal güvenlik mevzuatı yönünden yapmakla yükümlü olduğu bildirimler, sosyal güvenlik alacakları yönünden



prim ödemeleri, kayıtdışı istihdam yapılması veya denetimler sonucunda karşılaşılabilecekleri idari işlemler ve istihdam teşviklerinden bahsedilecektir.

### **2.1.Alt İşverenin Bildirimler Yönünden Yükümlülükleri**

Mülga 506 sayılı kanunda alt işveren işyerinin ne şekilde tescil edileceği hakkında açık bir hüküm bulunmamasıyla beraber, 5510 sayılı SSGSSK'nun 11 inci maddesi üçüncü fıkrası "İşveren, örneği Kurumca hazırlanacak işyeri bildirgesini en geç sigortalı çalıştırmaya başladığı tarihte, Kuruma vermekle yükümlüdür." Amir hükmü ve Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 27 nci maddesi birinci fıkrası

*"İşyerinde, Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi veya (c) bendi kapsamında sigortalı çalıştıran, sigortalı çalıştırılan bir işyerini devir alan ya da bu nitelikte işyeri kendisine intikal eden işveren, Kanunun 11 inci maddesinde belirtilen sürelerde vermekle yükümlü olduğu örneği Ek-6 ve Ek-6/A'da bulunan işyeri bildirgesini Kuruma (Değişik ibare:RG-5/12/2017-30261)(24) elektronik ortamda göndermek zorundadır."*

Esasında belirtildiği üzere, işverenin çalıştırdığı veya çalıştırmak istediği sigortalılar için öncelikli olarak işyeri dosyasını kanun ve yönetmelikte belirtilen usüle göre Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmesi zorunlu tutulmuştur.

Asıl işveren için yukarıda belirtilen hükümlere göre açılan bir işyeri dosyası için alt işveren olarak iş alan bir başka işverenin işyeri dosyasını nasıl açacağı konusunda ise yine 5510 sayılı Kanunun 11 inci maddesi sekizinci fıkrası

*"Alt işveren, asıl işverenin işyerinde çalıştırdığı sigortalıları, işverenle aralarında yaptıkları sözleşmenin ibrazı kaydıyla, Kurumdan alacağı özel bir numara ile asıl işverenin kayıtlı olduğu dosyadan bildirir."*

Amir hükmü ve Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 31 inci maddesi

*“Alt işveren, mevzuattan doğan yükümlülüklerini asıl işverene ait işyeri sicil numarasına ilave olarak verilecek üç haneli alt işveren numarası ile asıl işverenin işyeri dosyası üzerinden yerine getirir. Alt işveren adına işyeri dosyası açılmaz.”*

ve 29 uncu maddesi

*“... (b) Gerçek kişi işverenler yönünden kendilerinin, tüzel kişi işverenler yönünden ise tüzel kişiliği temsile yetkili kişilerin imza sirkülerini,... (2) İşverenden iş alan alt işverenler, Kanundan doğan yükümlülükleri başlamadan önce, işyeri bildirgesi hariç, birinci fıkranın (b) bendinde belirtilen belgeyi ve asıl işverenle yapmış olduğu sözleşmenin bir örneğini, Kuruma elden verir veya posta yoluyla gönderirler.”*

Esasları ile, adına yeni bir işyeri dosyasının tescil edilmeyerek asıl işverene ait sicil numarası üzerinden bildirimlerini yapmasını gerektiği belirlenmiştir. Buradaki amacın asıl işverenin kim olduğu ve işyerinin adresinin tespiti yönünden kolaylık sağlaması olduğu söylenebilir (Gerek, 2010: 181). Ancak bu bildirim yükümlülüğünün yapılmamış olması, alt işverenlikle ilgili tüm unsurların bulunması ile alt işveren olarak çalışılan işyerindeki alt işverenlik ilişkisini hükümsüz kılmaz, çünkü bildirim yükümlülüğü ilişkinin unsuru olmayıp açıklayıcı idari bir işlemdir (Akyiğit, 2010: 238). Ayrıca alt işverenin numara almak için yapmış olduğu başvuruyu işe başlamadan önce yapması gerekmele beraber, işe başladıktan sonra yapılmış olan başvurular için kanunda herhangi bir yaptırım öngürülmemiştir.

Asıl işverenin kullanmakta olduğu sicil numarası üzerinden, alt işveren numarası alınarak tescil edilmiş işverenin çalıştırmak üzere almış olduğu işçileri aynen asıl işverenin sigortalılarını bildirdiği gibi bildirme yükümlülüğü vardır. Yani 5510 sayılı Kanunun sigortalılığın bildirim ve tescili başlıklı 8 inci maddesi birinci fıkrası

*“İşverenler, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılan kişileri, 7 nci maddenin birinci*

*fıkrasının (a) bendinde belirtilen sigortalılık başlangıç tarihinden önce, sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlüdür. Ancak işveren tarafından sigortalı işe giriş bildirgesi;*

*a) İnşaat, balıkçılık ve tarım işyerlerinde işe başlatılacak sigortalılar için, en geç çalışmaya başlatıldığı gün,*

*b) Yabancı ülkelere sefer yapan ulaştırma araçlarına sefer esnasında alınarak çalıştırılanlar ile Kuruma ilk defa işyeri bildirgesi verilecek işyerlerinde; ilk defa sigortalı çalıştırmaya başlanılan tarihten itibaren bir ay içinde çalışmaya başlayan sigortalılar için, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en geç söz konusu bir aylık sürenin dolduğu tarihe kadar,*

*c) Kamu idarelerince istihdam edilen 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre işsizlik sigortasına tabi olmayan sözleşmeli personel ile kamu idarelerince yurt dışı görevde çalışmak üzere işe alınanların, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren bir ay içinde,*

*Kuruma verilmesi halinde, sigortalılık başlangıcından önce bildirilmiş sayılır.”*

Amir hükmü ve aynı hükümlerin açıklayıcısı olan SSİY'nin 11 inci maddesi birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları esasları da birlikte değerlendirildiğinde, çalıştırılmak üzere işe alınan alt işveren işçilerinin bildirimlerinde aynen asıl işverene ait bildirim sürelerine tabi olduğu görülmektedir. Bu süreler için belirtmek gerekir ki, işyerinin ilk defa tescil edilmesi sırasında sigortalıların bildirim için işverene bir aylık süre tanınmıştır, ancak bu bir aylık bildirim süresinin alt işveren tarafından alınan alt işveren sıra numarası ile ilk defa tescil gibi düşünülmemeyeceği, asıl işverenin ilk tescil tarihinin dikkate alınarak bir aylık sürenin hesaplanması gerektiği önemlidir.

Hizmet akdine istinaden bir işverenin yanında çalışan kişiler sigortalı olmakta ve yukarıda bahsedilen süreler içerisinde kuruma işvereni

tarafından bildirilmektedir. Hizmet akdinin sonra ermesi durumunda da kanunun 9 uncu maddesi birinci fıkrası

*“Kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından sigortalılık;*

*a) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların, hizmet akdinin sona erdiği tarihten,... itibaren sona erer” ikinci fıkrası “Birinci fıkranın (a), (c) ve (d) bentlerine göre sigortalılığı sona erenlerin durumları işverenleri tarafından, (b) bendinde belirtilen şekillerde sona erenlerin durumları ise kendileri ve sözü edilen bentte belirtilen faaliyetin sona erme halinin bildirildiği kuruluşlar veya vergi daireleri tarafından, en geç on gün içinde Kuruma bildirilir.”*

Hükümleri gereğince de hizmet akdinin son bulduğu tarih itibariyle sona eren sigortalılık için işten ayrılışlar bildiregelerinin alt işveren tarafından belirtilen yasal süre olan on gün içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna verme yükümlülüğü vardır.

İşverenin çalıştırmak üzere işe almış olduğu işçileri, yukarıda açıklanan yasal bildirim süreleri içerisinde işyeri sicil numarası üzerinden SGK’ya sigortalılık tescili yönünden bildirmesi zorunlu olduğu gibi ay içerisinde çalışan sigortalılar içinde 5510 sayılı Kanunda 86 ncı maddede belirtilen aylık prim ve hizmet belgelerinin SSIY’de belirtilen şekle ve usule göre bildirmekle yükümlü oldukları açıklanmıştır.

SSIY 102 nci maddesi birinci fıkrasında aylık prim ve hizmet belgesinde bulunması zorunlu unsurlar açıklanmış, üçüncü fıkrası

*“Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için cari aya ilişkin düzenlenecek asıl, ek veya iptal nitelikteki örneği Ek-9’da bulunan aylık prim ve hizmet belgesini;*

*a) Özel nitelikteki işyeri işverenleri, en geç belgenin ilişkin olduğu ayı izleyen ayın 23’ünde,*

*b) Resmî nitelikteki işyeri işverenleri ise, en geç belgenin ilişkin olduğu (Değişik ibare:RG-5/12/2017-30261)(22) ayı takip eden ayın 23'ünde,*

*c) Bazı özel nitelikteki işyeri işverenleri ayın 15'i ile müteakip ayın 14'ü arasında; bazı resmî nitelikteki işyeri işverenleri ise ayın 1'i ile 30'u arasında ücret alan sigortalılar çalıştırdığından, bu nitelikteki işyeri işverenlerince;*

*1) Ayın 1'i ile 30'u arasındaki çalışmaları karşılığı ücret alan sigortalılar için en geç belgenin ilişkin olduğu ayı izleyen ayın 23'ünde,*

*2) Ayın 15'i ile müteakip ayın 14'ü arasındaki çalışmaları karşılığı ücret alan sigortalılar için en geç belgenin ilişkin olduğu (Değişik ibare:RG-5/12/2017-30261)(22) ayı takip eden ayın 23'ünde,*

*saat 23.59'a kadar e-Sigorta kanalıyla Kuruma göndermek zorundadırlar.”*

İle de bu belgenin yasal verilme süresi belirlenmiştir.

Bu belgeler her işverenin vermek ile yükümlü olduğu belgeler arasında sayılmakla beraber, çalışmanın konusunu oluşturan alt işvereni de bu belgenin verilmesi konusunda yine SSIY'nin 102 nci maddesi sekizinci fıkrası ile de asıl işyerine ait sicil numarası üzerinden sıra numarası almış olan alt işverenin de, üçüncü fıkra da belirtilen sürede ve ikinci fıkrada belirtilen şekle uygun aylık prim ve hizmet belgesinin alt işverence düzenlenip SGK'ya vermekte zorunlu olduğu esasları belirlenmiştir.

5510 sayılı kanunda 5838 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik ile alt işverenlerin SGK'ya sigortalının işe başlama ve işten ayrılma, işyerinin tescili sırasında yapacakları bildirim ve belgelerin çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerine yapılmış bildirim yerine geçeceği hükmü getirilmiş, ancak bildirim yapılmaması gibi durumlarda İş Kanununa ve ikincil mevzuatına göre uygulanacak idari işlemlerin varlığı devam etmiştir (Çelik, 2010:6).

İşverenlerin bir diğer bildirim yükümlülükleri ise sigortalıları bedenen veya ruhen bir engele uğratan iş kazası olayıdır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13 üncü maddesinde

*“İş kazasının 4 üncü maddenin birinci fıkrasının;*

*a) (a) bendi ile 5 inci madde kapsamında bulunan sigortalılar bakımından bunları çalıştıran işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde... iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirilmesi zorunludur. Bu fıkranın (a) bendinde belirtilen süre, iş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde, iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren başlar.”*

Hükmü ile de iş kazası bildirimiminin, kaza olayının meydana gelmesinden sonra üç iş günü içerisinde veya işverenin kaza olayını kendisinin kontrol edemediği yerler de meydana gelmesi durumunda yine üç iş günü içerisinde ve usulüne uygun olarak asıl işverende olduğu gibi alt işveren tarafından da bildirilmesi gerekmektedir.

5510 sayılı SSGSK da, sigortalıların yapmış oldukları işlerden dolayı tekrarlanmış bir nedenle veya ruhsal veya bedensel engellilik durumu ile işi nedeniyle uğradığı sürekli veya geçici hastalık durumu meslek hastalığı olarak tanımlanmıştır. Meslek hastalığına tutulan sigortalı için alt işverenlerin kanununun 14 üncü maddesi üçüncü fıkrasında

*“Meslek hastalığının 4 üncü maddenin birinci fıkrasının;*

*a) (a) bendi ile 5 inci madde kapsamında bulunan sigortalılar bakımından, sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen veya bu durum kendisine bildirilen işveren tarafından,... bu durumun öğrenildiği günden başlayarak üç işgünü içinde, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile Kuruma bildirilmesi zorunludur.”*

Hükmü gereği de asıl işveren gibi alt işverenin de, meslek hastalığı olayının öğrenildiği tarihi takip eden üç iş günü içerisinde ve usulüne uygun olarak bildirim yapması zorunluluğu bulunmaktadır.

## **2.2. Alt İşverenin Prim Alacakları Yönünden Yükümlülükleri ve Sorumlulukları**

5510 sayılı kanunun 79 uncu maddesi;

*“Kısa ve uzun vadeli sigortalar ile genel sağlık sigortası için, bu Kanunda öngörülen her türlü ödemeler ile yönetim giderlerini karşılamak üzere Kurum prim almak, ilgililer de prim ödemek zorundadır”*

Hükmü ile ve bunu takip eden kanunun 87 nci maddesi birinci fıkrası ve ilgili fıkranın (a) bendi gereğince sigortalıları çalıştıran işverenlerin prim ödeme yükümlüsü oldukları hükümleri ile birlikte de SGK tarafından sigortalılara sağlanan genel sağlık sigortası kapsamındaki hizmetler, kısa ve uzun vadeli ödemeler için prim toplama yetkisinin verildiği, sigortalı işçi çalıştıran işverenlerinde bu primleri ödemekle yükümlü oldukları belirtilmiştir.

Prim ödemekle yükümlü işveren yine 5510 sayılı Kanunun 88 inci maddesi birinci fıkrası

*“4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sigortalıları çalıştıran işveren, bir ay içinde çalıştırdığı sigortalıların primlerine esas tutulacak kazançlar toplamı üzerinden bu Kanun gereğince hesaplanacak sigortalı hissesi prim tutarlarını ücretlerinden keserek ve kendisine ait prim tutarlarını da bu tutara ekleyerek en geç Kurumca belirlenecek günün sonuna kadar Kuruma öder.”*

Hükmü ile birlikte sigortalıların çalıştığı ayı takip eden ayın sonuna kadar işverenlerin primleri ödemek zorunda oldukları, primlerin yasal süresi içerisinde ödenmemesi durumunda 89 uncu maddenin ikinci fıkrası gereği gecikme cezası ve gecikme zammı ile 6183 sayılı Kanuna göre tahsil edileceğini belirtmiştir.

Alt işverenin asıl işveren ile arasındaki ilişki devam ettiği sürece yukarıda bahsedilen primleri eksiksiz bir şekilde ödemesi zorunlu olmakla beraber, primlerin kısmi ödenmesi veya hiç ödenmemesi durumlarında asıl işvereninde sadece ilişkisi ile sınırlı primlerden, gecikme cezası ve zammından sorumlu olacağı, müteselsil sorumluluk bakımından kurumun her iki işverene veya işlerinden birinden tahsil yoluna gideceği söylenebilir (Tatar, 2017: 2145).

İşverenler tarafından ödenen veya icra yoluyla tahsil edilen bu primlerin SGK tarafından sigortalılara veya hak sahiplerine sağlanan gelir, aylık veya ödemeler için kaynak oluşturduğu sosyal güvenlik sistemimizde, kurumun gelirlerini koruma altına alma amacı ile üçüncü kişilerin kusuru nedeniyle meydana gelecek meslek hastalığı ve iş kazası ve meslek hallerinde ödemek zorunda kalacağı gelir, ödenek veya aylıklar içinde rucü etme hakkı 5510 sayılı kanunla sağlanmıştır. Burada 5510 sayılı kanunun 21/1 fıkrasında inci maddesi birinci fıkrası

*“İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır”*

Hükmü ile birlikte iş kazası veya meslek hastalığı olayının meydana gelmesinde alt işverenin sorumlu olması durumunda olayda kusuru bulunmayan asıl işverenden de müteselsil sorumluluk nedeniyle yapılmış veya ileride yapılacak ödemeler kapsamında kurumca yapılan harcamaların talep edilebilmesi mümkündür (Tatar, 2017: 2152). Ancak önemle belirtilmelidir ki burada kusurun alt işverence veya alt işveren işçisine karşı asıl işverence yapılmış olması gerekli olup, tüm sorumluluğun üçüncü bir



kişiyeye yüklenilmesi durumunda müteselsil sorumluluktan bahsedilememektedir (Tatar, 2017: 2157).

Kanun ile durum bu şekilde açıklanmış olsa da, işverenlerin düşmüş oldukları mali sıkıntılar, dünyada ve ülkemizdeki krizler ve diğer nedenler dikkate alındığı primlerin, rucü sonrası ortaya çıkan kurum alacaklarının ödenmediği veya ödenemediği gibi durumlar ortaya çıkabilmektedir. Bu gibi durumlarda hükümetler tarafından yapılan kanuni düzenlemeler ile vergi, prim ve diğer kamu alacaklarının yapılanlandırılması ya da affedilmesi gibi uygulamalar siyasi, ekonomik, mali ve sosyal nedenlerden dolayı yapılabilmektedir (Şanver, 2018: 39-42). Kanunlarda vergi ve prim alacaklarının affı gibi bir hüküm bulunmamakla beraber, devletin uhdesinde bulunan ve sosyal güvenlik veya diğer kanunlardan kaynaklı alacaklarından belirli bir bölümünden veya tamamından vazgeçerek alacağının kalmaması olarak tanımlanabilir (Şanver, 2018: 38). Hükümetlerin daha çok 1980 yılından bugüne kadarki çıkarmış olduğu aflar ile birlikte prim ve diğer alacaklarını kolaylaştırmak, tahsilat oranlarını yükseltmek, siyasi konjonktüre göre ekonomik tedbirleri almak, yargıdaki ve kamu kurumlarındaki takipli/icralı dosyalar için iş yükünün hafiflemesi, kayıt içi ekonomiyi teşvik etmek gibi amaçlarının olduğu da söylenebilir (Şanver, 2018: 39-42; Yelman, 2017: 70-72).

Yine de daha çok primlerin tahsilatını amaçlayan bu yapılandırma dönemlerinde aralarında müteselsil sorumluluk bulunan asıl işveren veya alt işverenin başvurularını nasıl yapacakları SGK tarafından çıkartılan genelgeler ile açıklanmıştır. 7143 kanun uyarınca kurum alacaklarının yapılandırılması için çıkmış 2018/19 sayılı genelgede alt işveren ve asıl işverenlerin başvuruları, başvurmamaları durumunda hesaplamanın ve ödemenenin nasıl yapılacağı

*“5510 sayılı Kanununun 12. maddesine göre, alt işverenlerin Kurumumuza olan borçlarından, alt işveren ile birlikte asıl işverende sorumlu tutulmuştur.*

*Dolayısıyla, alt işvereni bulunan işverenlerin, 7143 sayılı Kanun kapsamına giren borçları için başvuruda bulunmaları*

*halinde, asıl işverenin borçlarının yanı sıra alt işverenlerin borçları da yeniden yapılandırma kapsamına dâhil edilecektir.*

*Diğer taraftan, asıl işverenin başvurusundan önce alt işverenin kendi borcu için 7143 sayılı Kanuna istinaden başvuruda bulunması halinde, başvuruda bulunan alt işverenin kapsama giren borcu anılan Kanuna istinaden peşin veya taksitle ödenebilecek, ancak Kurumla ihtilaf yaratmayacağına ilişkin asıl işverenden alınmış bir örneği Ek:5/a' da yer alan taahhütnamenin getirilmesi alt işverenden istenecektir.*

*Buna karşın, asıl işveren tarafından 7143 sayılı Kanuna istinaden yapılacak başvuru sırasında, varsa alt işverenin borçları da yeniden yapılandırma kapsamına dâhil edileceğinden, asıl işverenden, daha sonraki bir tarihte anılan Kanuna istinaden başvuruda bulunulmayacağına dair alt işverenlerden alınmış bir örneği Ek:5/b' de yer alan taahhütnamenin getirilmesi istenilecektir.*

*Hal böyle olmakla birlikte, gerek asıl işverenlerin, gerekse alt işverenlerin 7143 sayılı Kanuna istinaden başvuruda bulunmaları ve asıl işverenlerin, alt işverenlerden; alt işverenlerin ise asıl işverenlerden taahhütname alamamaları halinde,*

*- Asıl işverenlerin borçları, alt işverenlerin borçları da dâhil edilerek elektronik ortamda,*

*- Alt işverenlerin borçları ise, yalnızca kendi borçlarını kapsayacak şekilde manuel ortamda yapılandırılacaktır.*

*Ancak, bu durumda, gerek asıl işverenin, gerekse alt işverenin kapsama giren borçlarını ödemesi halinde, alt işverenin borçları mükerrer tahsil edilmiş olduğundan, mükerrer tahsil edilmiş olan tutarlar asıl işverenlerin varsa borçlarına mahsup edilecek, borcunun bulunmaması halinde ise faizsiz olarak iade edilecektir.”*

Denilerek asıl işverenlerin yapılandırma için önce başvurmaları durumunda alt işverenin tekrar başvuru da bulunmasına gerek bulunmadığı ve asıl işverenin her iki işverenin borcunun tamamından sorumlu olduğu, alt işverenin ise yapılandırmaya asıl işverenden önce başvurması durumunda sadece kendisine ait primlerden sorumlu olduğu ve her iki durumda da diğer işverenden taahhüt belgesinin talep edildiği açıklanmıştır.

### **2.3. Kayıt Dışı İstihdam Durumunda Alt İşverenin Yükümlülükleri**

Kayıt dışı istihdam; işyerinin SGK'ya hiç bildirilmemesi, işyerini bildirilmekle beraber sigortalıların işe girişlerinin veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi ile A.P.H. Belgesinin hiç verilmemesi veya eksik verilmesi şeklinde ortaya çıkabilmektedir (Tuncay ve Ekmekçi, 2011: 44). Üretimin bir bölümünün başka bir işverene verildiği alt işverenlik ilişkisi ise kayıt dışı istihdamın yaygın olarak görülebileceği bir alandır (Tunç, 2018:25)

Asıl işverenden usulüne uygun olarak iş alan alt işverenin, Sosyal Güvenlik Kurumuna hiç bildirimde bulunmayarak çalışması durumunda hem kendisi adına hem de çalıştırdığı işçiler adına kayıt dışı istihdam durumunun ortaya çıktığı söylenebilir. Böyle bir durumda kurumun veya diğer kamu kurumlarının tespitleri ile bildirim yükümlülüklerini yerine getirmemiş olan işverenlere idari para cezası uygulanarak, tescil işlemleri re'sen yapılmaktadır. Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 8 inci maddesine göre denetim elemanları ve diğer kamu kurumları, kendi yapmış oldukları işlemler sonrası işyerlerinin tescil işlemlerinin yapılmamış olduğunun tespit edilmesi sonrası bölge müdürlüklerine en geç onbeş gün içerisinde bildirimde bulunmaları gerektiğini, bölge müdürlüklerinde gelen bildirimlere göre işlem tesis etmesi gerektiği ve İş Kanunu'na göre uygulanacak idari para cezaları açıklanmıştır. hüküm altına alınmıştır.

Bir diğer kayıt dışı istihdam şekli olan sigortalıların işe girişlerinin yapılmış olmakla beraber hizmetlerinin hiç bildirilmemesi veya eksik bildirilmesinin tespiti ile sigortalılığın hiç bildirilmemesinin tespiti Sosyal Güvenlik Kurumunun yükümlülüğündedir. Ancak denetim elemanın yetersizliği ve kayıtdışı istihdamın yüksek olmasının beraberinde getirdiği zorluklar nedeniyle Sosyal Güvenlik Kurumunun tespit edememesi durumunda hizmet tespit davası yolu ile kayıtdışı hizmetlerin ve kurum alacaklarının tespit edilebileceği uygun görülmüştür (Tuncay ve Ekmekçi, 2011: 205).

5510 sayılı Kanununun 86 ncı maddesi dokuzuncu fıkrası

*“aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları Kurumca tespit edilemeyen sigortalılar, çalıştıklarını hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içerisinde iş mahkemesine başvurarak, alacakları ilm ile ispatlayabilirlerse, bunların mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamları ile prim ödeme gün sayıları dikkate alınır”*

Amir hükmü gereği hizmetin geçtiği yıl sonunda başlanarak hizmet tespit davalarında beş yıllık bir süre ngrlmş, bu sreninde hak düşürücü süre olduğu belirtilmiştir (Tuncay ve Ekmekçi, 2011: 207-208; Bulut, 2011: 96; RG.16.0.2006, No:26200). Ancak bu hak düşürücü beş yıllık süre mutlak değildir (Bulut, 2011: 96).

Ayrıca 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 4 üncü maddesi hükmü ile de istisnai olarak hizmet tespit davaları için kuruma başvuru zorunluluğu bulunmamaktadır.

Alt işverenlerin çalıştırdığı kişileri hiç bildirmemesi, prim belgelerini hiç vermemesi veya eksik vermesi gibi durumlarda yükümlülüklerin yerine getirilmesi için alt işverene ulaşılamaması, alt işverenin ekonomik acze düşmesi gibi durumlarda kişilerin kaybını önlemek adına asıl işverenede hizmetlerin tespiti yönünden dava aılabilmektedir (Bulut, 2011: 99).

Daha önce verilmiş yargı kararlarında; bir görüşe göre alt işverene açılmış bir davada asıl işverenin hasım olarak gösterilebileceğinden bahsedilmekte, bir diğer görüşe göre ise davanın gerçek işverene açılması gerektiği ve asıl işverenin hasım olarak gösterilemeyeceğinden bahsedilmektedir (Tatar, 2017: 2145). Hizmet tespit davalarındaki amacın sigortalının kayıt dışı kalmış hizmetlerinin kazandırılması ve SGK'ya primlerin işveren tarafından ödenmesi olması nedeniyle, ödenmemiş olan primler için her iki işverene de gidilebileceğinden, hizmet tespit davalarında ikisininde taraf olabileceklerini kabul etmek gerekmektedir (Tatar, 2017: 2146).

#### **2.4.İdari Para Cezalarında Alt İşverenin Sorumluluğu**

Alt işverenin kanunlar karşısındaki sorumluluklarını yerine getirmemesi durumunda çeşitli idari yaptırım ve cezalar öngörülmüştür. Örneğin sigortalılara ait işe giriş belgeleri veya A.P.H.B.'lerinin yasal verilme süresi içerisinde kurumun belirlediği şekilde verilmemesi durumunda idari para cezaları öngörülmüştür. Bu cezalar karşısında yükümlülüklerini yerine getirmeyen alt işveren ve asıl işveren, cezaların şahsiliği ilkesi gereğince cezayı uygulayan kuruma karşı muhatap ve sorumludur (Akyiğit, 2010: 238-239).

Bu yönüyle alt işverene kesilmiş olan bir idari para cezasının tahsili ve icraen takibi için kendisine gidilmeli, ancak muvazaalı bir durum söz konusu olduğunda asıl işverenin de en başından beri sorumluluğunun olduğu düşünülmelidir (Akyiğit, 2010: 239). Çünkü İş Kanununda asıl ve alt işverenin sorumluluklarının işçi alacakları yönünden olduğu hükmü mevcut olup, idari para cezalarına karşı asıl işverenin sorumluluğunun alt işveren bildiriminin muvazaalı olduğu durumda ve asıl işin sürekli olduğu durumda 98 inci madde de belirtildiği gibi

*“Bu Kanunun 3 üncü maddesinin birinci ve ikinci fıkralarındaki işyeri bildirme yükümlülüğüne aykırı davranan işveren veya işveren vekiline, çalıştırılan her işçi için yüz Yeni Türk Lirası, (...) 3 üncü maddesinin ikinci fıkrasındaki işyerini*

*muvaazalı olarak bildiren asıl işveren ile alt işveren veya vekillerine ayrı ayrı on bin Yeni Türk Lirası idari para cezası verilir.”*

Hükmü ile başladığı göz ardı edilmemelidir (Akyiğit, 2010: 240).

Muvaazalı bildirim için incelenmesi gereken bildirimler ise 5838 sayılı Kanun ile 5510 sayılı SSGSSK’da eklenen ve 01.08.2009 tarihinde yürürlüğe giren Ek Madde-1 İle Sosyal Güvenlik Kurumuna 8, 9, 10 uncu maddelere göre yapılmış bildirimlerin İşsizlik Sigortası Kanunu, Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun, İş Kanunu Ve Sendikalar Kanunu gereği yapılması gereken bildirimler yerine geçeceği hükmü ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan bildirimler ile başlamaktadır (Akyiğit, 2010: 240).

Yukarıda bahsi geçen yükümlülüklerin yapılmaması sonrası ortaya çıkan cezaların 4857 sayılı İş Kanununa tabi kurulmuş bir alt işverenlik ilişkisinden doğduğu, sosyal güvenlik kanunu dışında diğer iş kanunlarına göre alt işverenlikten doğan bir cezai sorumluluğun bulunmadığı da bilinmelidir (Akyiğit, 2010: 243).

Sosyal güvenlik kanunu yönünden ise yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenlere 102 nci madde gereği uygulanan bir idari para cezası içinde sorumluluk İş Kanununda olduğu gibi alt işverenin taşımış olduğu işverenlik sıfatıyla nedeniyle bizzat kendisine aittir (Akyiğit, 2010: 245). Ancak asıl işveren – alt işveren arasındaki sorumlulukta hangi işverenin yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda uygulanan idari para cezasına karşı hangi işverenin sorumlu olduğu ve tahsili yönünde kanuni bir düzenleme öngürülmemiş ve konu kurumun çıkardığı genelgeler ile açıklanmaya çalışılmıştır (Akyiğit, 2010: 245-246; Gerek, 2010:182).

Sosyal Güvenlik Kurumunun 07.06.2010 tarihli ve 2011/53 sayılı icra haciz satış ve takip işlemleri konulu genelgesinin “13. Alt İşverenin borçları” başlıklı maddesinde, alt işveren ve asıl işverenlere yönelik olarak Kuruma ait alacakların takip ve tahsilatı için 6183 sayılı Kanuna göre yürütülecek işlemler için 5510 sayılı kanundaki tanımların yapılması ile birlikte aynen

“... Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 12/6/1991 tarihli ve 1991/10-277 Esas, 1991/359 Karar sayılı kararında; “... idari para cezalarının bu Kanunun işverene yüklediği ödevlere uyulmamasının sonucu ve yaptırımı olduğu belirgindir. 506 sayılı Kanunun 87 nci maddesinde, tali işverenin ödevine uymamasının sonuçlarından asıl işverenin de sorumlu olacağı kuralını koymuştur. Zira, tali işverenler hayat deneyimleriyle ortadadır ki ekonomik bakımdan asıl işverenlere göre güçsüz kişilerdir. Bunların kişisel olarak sorumlu tutulmaları gerek sigortalıların gerek sigortalılara verilecek sosyal güvenlik haklarını uygulayan Sosyal Sigortalar Kurumu'nun hak ve alacaklarını güvenceye almakta yetersiz olabilir. Bu nedenle, yasa koyucu ortak yükümlerde madde 86 ile tali işverenlerin ödevlerine uymamalarının yaptırımlarından güçlü asıl işverenleri de müteselsil sorumlu tutan, sosyal güvenlik hukukunun isteklerine uygun düşen bir düzenleme yapmıştır. Bu düzenleme gereğince, Kurumun parasal hak ve alacaklarından, ihale makamından iş alan asıl işverenler de sorumludur. İşte, asıl işveren bu müteselsil sorumluluk gereğince tali işverenin idari para cezasından sorumludur. Bunu Kuruma ödemiş ise Kurumdan geri isteyemez. Ödemekle yükümlü olduğu bir borcu ödemiştir. Fakat asıl yükümlü tali işverenlere rücu edebilir.” şeklinde hüküm tesis edilmiştir.

Yargıtayın asıl işverenin sorumluluğu ile ilgili muhtelif kararlarında da “birlikte sorumluluk” deyiminden tam teselsülün, dolayısıyla müşterek ve müteselsil sorumluluğun anlaşılması gerektiği belirtilmiştir.

Buna göre, alt işverenin Kanun ile işverene yüklenen sorumlulukları yerine getirmemesi nedeniyle prim borçlarının yanı sıra Kurum tarafından uygulanan idari para cezalarından da asıl işverenin sorumlu olduğu, bu sorumluluğun da müşterek

*ve müteselsil sorumluluk olduğu Yargıtayın yerleşik içtihadıdır. Yargıtay Hukuk Genel Kurul kararındaki asıl işverenin kanuni sorumluluğunu düzenleyen bu hüküm, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda olduğu gibi 5510 sayılı Kanunda da aynen korunmuştur ....*

*Sosyal Güvenlik Kurumunca 6183 Sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanuna Göre Kullanılacak Yetkilere İlişkin Yönetmeliğin “Tanımlar” başlıklı 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (ç) bendinde de; “Borçlu: Kurum alacağını ödemek zorunda olan gerçek kişiler veya bunların kanuni temsilcilerini, mirasçılarını, kefillerini, vakıflar ve cemaatler gibi tüzel kişiliği olmayan teşekkülleri idare edenleri, tüzel kişiler ile tüzel kişiliği haiz işverenlerin şirket yönetim kurulu üyeleri de dahil olmak üzere üst düzey yöneticileri ve yetkilileri ile kanuni temsilcilerini ya da kamu idarelerinin tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlilerini, yabancı şahıs ve temsilcilerini, işveren vekillerini, alt işvereni, geçici iş ilişkisi ile sigortalıyı devir alan işvereni, işyerinin devralınması veya intikal etmesi ya da başka bir işyerine katılması veya birleşmesi halinde yeni işvereni, ifade eder.”*

*hükümleri yer almaktadır.*

*Bu hükümler muvacehesinde; Kurumca verilen alt işveren numarası ile asıl işverene ait işyeri dosyası üzerinden yükümlülüklerini yerine getirmesi gereken alt işverenin Kuruma olan borçlarından asıl işveren ile alt işveren birlikte sorumlu olduğundan, alt işverenin Kurumumuza olan ve yasal süresi içinde ödenmeyen borçlarının tahsilini teminen 6183 sayılı Kanunun 55 inci maddesine göre düzenlenecek ödeme emirlerinin asıl işverene ve alt işverene aynı anda (birlikte) gönderilerek icra takip işlemlerinin yapılması gerekmektedir.”*

*Denilmektedir.*



Genelgede bahsi geçen yargı kararında; alt işverenlerin ekonomik yönden ve işçilerine karşı yükümlülüklerin de yetersiz olması sebepleriyle, Sosyal Güvenlik Kurumu ve sigortalılarının hak ve alacaklarını korumaya yönelik olarak asıl işvereninde sorumlu olduğunu, idari para cezasını ödeyen asıl işverenin parasını geri alamayacağını ve alt işverene rücu edebileceğinden bahsedilmiştir (Gerek, 2010: 181-182).

SSİY'ne paralel bir şekilde 6183 sayılı kanunun 4 üncü maddesi, alt işvereni de asıl işveren ile borçlular arasında saymış, yargı kararı ile cezanın borç değil işverenlerin yükümlülüklerin yerine eksik veya hiç getirilmemiş olmaları sebebiyle ortaya çıktığından bahsedilmiş, 2011/53 sayılı genelge ile de icra takibinin her iki işverene birlikte yapılarak idari para cezalarının tahsil edilmesi gerektiği açıklığa kavuşturulmuştur (Gerek, 2010: 182).

Ancak hukukun temel prensibi gereği kanun karşısındaki yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenin cezaların şahsiliği ilkesince tek başına sorumlu olması, kanunsuz suç ve ceza olmayacağından yola çıkarak da ceza ile bağlantısı bulunmayan asıl işverene borçtan dolayı sorumlu olduğunu söylemenin ancak bir kanuni düzenleme ile mümkün olacağını söylemekte gerekmektedir (Akyiğit, 2010: 247)

## **2.5. Teşviklerde Alt İşveren Uygulamaları**

Teşvik, en genel anlamıyla, işverenlere işleri dolayısıyla sağlanan kolaylıklar, en temel hedefiyle de ülkenin genel refah düzeyinin artırılması olarak ifade edilebilmektedir (Topal, 2016: 36-37).

Çalışma hayatını olumsuz etkileyen haksız rekabet ortamları, yüksek prim maliyetleri, ekonomik krizler gibi nedenlerle, işçi ve işveren üzerindeki yükün hafifletilmesi, ekonomide canlanmanın sağlanması, istihdama katkı sağlaması ve işgücünün sosyal maliyetinin azaltılması amacıyla kalıcı veya geçici çok sayıda prim teşviki uygulanmaktadır (Şakar, 2011: 202; Tuncay ve Ekmekçi, 2011: 158; Alper, 2011: 23; Gençler, 2011: 5 ). 5510 sayılı SSGSSK, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 5225 sayılı ve 5746 sayılı kanunlar ile verilen teşvikler, bazen çalışan sigortalı sayısı, sigortalının cinsiyeti veya yaşı, işyerinin faaliyet gösterdiği ile göre değişmekte, bazende verilen teşvik veya destek miktarının hazine tarafından veya işsizlik sigortası fonundan karşılanması yönünden farklılık oluşturmaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2011: 158). Bu farklılıklar teşviklerin verilmesi için ön şartlarını oluşturmakla beraber, hepsinin nihai sonucu işverenin kendi payına düşen veya işçinin adına ödemekle yükümlü olduğu prim tutarlarından bazı durumlarda tamamının, bazı durumlarda ise belirli bir yüzdesinin indirilerek Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenmesi ile sonuçlanmaktadır.

Ancak belirtilen kanunlar kapsamında teşviklerin hangi işverenlere, hangi koşulları sağlaması durumunda verileceği, teşviklerin kapsamı ve süresi tezimizin konusunu oluşturmadığından ayrıntılı olarak açıklanmamıştır. Bu bölümde daha çok teşviklerden faydalanılması bakımından asıl işveren – alt işveren arasındaki istihdam ilişkisinden doğan yükümlülüklerden bahsedilecektir.

İstisnalar ayrı tutulmak kaydıyla, A.P.H. Belgesinde yazılı sigortalı çalışanlar üzerinden verilen prim teşviklerinden asıl işveren ve alt işverenin faydalanabilmeleri için hem ilgili kanun maddeleri, hem de SGK'nın çıkarmış olduğu genelgeler doğrultusunda;

- Alt işverenin asıl işverene ait işyerinde çalıştırdığı sigortalı çalışanlar için, asıl işverenin ise kendi adına çalıştırdığı sigortalılar ile alt işveren adına işyerinde çalışan sigortalılar için, ödemekle yükümlü olduğu işsizlik sigortası primi, idari para cezaları ve yasal süresi içerisinde ödenmemiş sigorta primlerinin ve bu ödemeler ilişkin gecikme zammı ve cezası borcunun olmaması, borcunun olması durumunda bile ilgili kanunlar ya da amme alacaklarının tahsili hakkındaki kanun hükümlerine göre taksit ve tecil edilmiş olması ve bu işlemlerin bozulmadan devam etmesinin gerektiği, bunların da dışında her iki işverenin de diğer borçlarının olmaması gerektiği,

- Belirli bir ay veya yıl ortalama sigortalı sayısının üzerine ek her bir sigortalı istihdamı için sağlanan teşviklerde, baz alınması gereken dönem sigortalı sayısında asıl işveren ve tüm alt işveren sigortalılarının toplam sayısının üzerinde bir istihdam olması, gerekmektedir.

Tüm bu unsurların birlikte olması ile birlikte, yapılan denetim ve kontrollerde sigortalı hizmetlerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmediği tespit edilen veya sahte sigortalı bildiriminde bulunduğu tespit edilen asıl işverenin sadece kendisinin faylandığı teşvik unsurlarından, çalıştırdığı sigortalıların hizmetlerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmediği veya sahte sigortalı bildiriminde bulunduğu tespit edilen alt işveren olması durumunda hem alt işveren hem de asıl işveren faydalandıkları teşvik unsurlarından yararlanamamaktadır (SGK, 2018).

## **2.6. İşyerine Ait Kayıt ve Belgelerin İbrazında Alt İşverenin Yükümlülükleri**

İşverenlerin sosyal güvenlik mevzuatının uygulanması yönünden ilgili yasaları gereği tutumakla yükümlü oldukları kayıtları ve belgeleri 5510 sayılı Kanununun 86 ıncı maddesi ikinci fıkrası

*“İşveren, işyeri sahipleri; işyeri defter, kayıt ve belgelerini ilgili olduğu yılı takip eden yıl başından başlamak üzere on yıl süreyle, kamu idareleri otuz yıl süreyle, tasfiye ve iflâs idaresi memurları ise görevleri süresince, saklamak ve Kurumun*

*denetim ve kontrol ile görevlendirilen memurlarınca istenilmesi halinde onbeş gün içinde ibraz etmek zorundadır.”*

Hükmüne göre belirtilen süreler itibariyle muhafaza etmesi ve kurumun denetim ve kontrolle görevli memurları tarafından istenmesi halinde ise belirtilen onbeş günlük süresi içerisinde incelemeye sunması gerekmektedir.

Kayıtların kurum memurları tarafından nasıl, ne şekilde ve ne sürede talep edileceği ve işverlerin de bu durumda neler yapması gerektiği Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 107 nci maddesinde açıklanmıştır. Yönetmeliğin belirtilen maddesinde;

- İncelenmek üzere işverenden talep edilecek defter ve belgeler 11/02/1959 tarih ve 7201 sayılı Tebligat Kanununa göre yapılabilecek, tebligat ile yapılamaması durumunda ise işveren, alt işveren, işveren vekilinden de düzenlenen tutanak ile talep edilebileceği,

- Usülüne uygun olarak yapılacak tebligat sonrası, işverenden talep edilen kayıtlar denetim ve kontrolle görevli memurların istedikleri adrese incelenmek üzere getirilir. İşverenlerin kayıtları belirtilen adrese getirememeleri durumlarında işyeri merkez adresinde veya işyeri adresinde inceleme yapılmasını bir dilekçe ile talep etmesi veya tutanakla tespit edilmesi durumlarında, memurca uygun görülürse incelenemenin de buralarda yapılabileceği,

- Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca onbeş günlük süre içerisinde haklı bir sebep ileri sürerek talepte bulunması ve getirilemeyecek kayıtlar için işverenlerin ek süre talebinde bulunabilmeleri, bunların dışında süresi içerisinde getirilen kayıtlarında incelenebileceği,

- At işverenin, işverenin veya vekilininin haklı bir sebeple talep edilen ek sürenin belirlenmesinde yetkinin denetim kontrolle görevli memurlarda olduğu ve yazılı olara işverenlere bildirileceği, ibraz süresinin aşıldığı sürelerde ile ek süre taleplerinin dikkate alınmayacağı,

- İşverenden incelenmek üzere talep edilen kayıtların incelenmek üzere denetim elemanına sunulamayacağı veya kaybolduğu işverenler tarafından yazılı olarak bildirilirse, durum denetim memuru tarafından tutanak

yardımıyla tespit edilir ve işveren denetim memurlarınca talep edilen kayıtları sunmakla yükümlü oldukları, ancak sunulan belgelerin eksik olarak veya tam olarak yerine getirilmemesi durumunda ise hiç incelemeye sunulmamış gibi işlem tesis edileceği,

- Alt işverenlerin, işverenlerin veya vekilleri ile sigortalıyı devir alan işverenlerin denetim memurlarınca talep edilen kayıtları sunmakla yükümlü oldukları, ve bunlardan bazılarının bir sebep ileri sürülmeksizin incelemeye sunulmayacağına haber verilmesi durumunda da hiç incelemeye sunulmamış gibi işlem tesis edileceği,

- Yine alt işverenlerin, işverenlerin veya vekilleri ile sigortalıyı devir alan işverenlerin denetim memurlarınca talep edilen kayıtları sunmakla yükümlü oldukları, ve bunlardan bazılarının bir sebep ileri sürülmeksizin incelemeye sunulmayacağına haber verilmesi durumunda da hiç incelemeye sunulmamış gibi işlem tesis edileceği,

- 5510 sayılı kanun gerekleri doğrultusunda yapılacak incelemelerde tüzel kişiliğe hazi olmayan kuruluşlar ile tüzel veya gerçek kişilere yapılacak tebligatlara rağmen işyeri kayıtlarının incelemeye sunulmaması halinde yine 5510 sayılı kanunun 102 nci maddesi hükümlerinin uygulanacağı,

Esasları birlikte değerlendirildiğinde; alt işverenlerin de kurumun denetim elemanları tarafından yapılan yazılı ihtar istinaden on beş günlük süre içerisinde işyeri kayıtlarını ibraz etme, incelemeyi şirket merkez adresinde yapılmasını talep etme, kendisinden 7201 sayılı kanuna göre tebliğ yapılmadanda tutanak ile kayıtların istenebilme ve ibraz etme, haklı bir sebep ileri sürerek önel talebinde bulunma ve defter ve belgelerin bulunmadığı durumda ibraz edilemeyeceğini bildirme yükümlülüğü mevcuttur. Bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi veya hiç ibraz edilmemesi durumunda, işverenlere tutmuş oldukları yasal defter türüne göre asgari ücretin 3, 6, 12 katları tutarında idari para cezası uygulanmaktadır.



### 3. BÖLÜM

## TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA ALT İŞVEREN UYGULAMALARINDA ORTAYA ÇIKAN SORUNLARA YÖNELİK ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

#### 3.1. Devletin Müdahale Zorunluluğu

Asıl işveren – alt işveren arasındaki ilişkide kanunları koyan ve bunları uygulayan devlet, aralarındaki hak ve sorumluluklarını belirlemek açısından önemli bir güçtür (Çelen, 2017: 339-340). Bu güç ile birlikte devlet endüstriyel ilişkilerde kuralları yasalar çerçevesinde belirlemek, işçiler, işverenler ve kendi işverenliği nedeniyle dengeyi kurmak görevlerine sahiptir (Tiyek, 2014: 13).

Devletin yasaları koyarak endüstriyel ilişkileri düzenleme amacı taşıdığı görevinde; iş kanunlarında, toplu iş ilişkilerinde, ülkemizin sosyal ve politik gelişmelerinde, bu çalışma açısından ise işyerinin faaliyet konusunda, verimlilik, kalite, uzmanlaşma yaratan ve farklı bir istihdam olan alt işverenlik için kötü niyetli ve yanlış uygulamaları önleyeme yönelik standartları belirlemeye ve çalışma barışına katkı sağlamak amacı taşıdığı söylenebilir (Tarcan, 2006: 90; Tiyek, 2014: 14).

Devlet tarafından belirlenmiş olan yasaların uygulanması yönünden ise; işçi, işveren ve sendikalar arasında ki uyuşmazlıklarda her birinin veya ekonominin daha az zarar görmesi için bir arabulucu, düzenleyici, denge sağlayıcı olması, kendisinin en büyük işveren sıfatına sahip olması ile diğer işverenleri etkilemesi bakımından denge görevini sağlama amacı taşıdığı açıkça söylenebilir (Tiyek, 2014: 14-15).

Devletin bu görevlerini yerine getirmemesi durumunda, ekonomik yönden güçlü olan işverenin çalışma şartlarını ve piyasasını istediği gibi şekillendirdiği bir durumda, kayıt dışı çalışan işçilerin daha çok alt işverene ait işlerde çalıştırılması, bu işçilerin işsizlik ödeneği, kıdem tazminatı,

sendikal haklar ve iş güvencesinden yoksun bırakılmaları, işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından gerekli eğitim ve önlemler alınmayarak iş kazalarının arttığı, emek ve kaynak israfı gibi durumlar söz konusu olabilmektedir (Tiyek, 2014: 17; Arı ve Engin, 2018: 149-152 ).

Bu nedenlerle devlet işçilerin iş hayatına hazırlanması, çalıştıkları dönemde anayasa ve kanunlara göre hak ve alacaklarını koruması, çalışma dönemi sonrasında ise yaşamlarını idame etmelerini sağlayacak koşulları oluşturmayı bir görev bilmeli ve buna yönelik uygulamaları çıkarmalı ve uygulama konusunda taviz vermemelidir (Tiyek, 2014: 28).

Yukarıda bahsedildiği gibi devletin düzenleyici ve müdahaleci rolü dikkate alındığında ise sosyal güvenlik uygulamaları yönünden, idari para cezalarının işyerlerinin ekonomik durumları ve çalıştırdıkları sigortalı sayılarına göre hakkaniyetli bir şekilde düzenlenerek her işyerine asgari ücretin belirli katları şeklindeki uygulamadan vazgeçilerek yeniden düzenlenmesi, Sosyal Güvenlik Kurumunda cezaların tahsili ve takibi için kararlılıkla mücadele etmesi, prim borcu ve idari para cezası bulunan işverenlerde af beklentisini yaratmaması, ulusal veya bölgesel, sigortalı sayısı veya hizmet verilen sektörler şeklinde ayrılan teşviklerin daha anlaşılır ve herkesin yararlanabileceği bir düzeye indirgenmesi gerekmektedir (Gülmez, 2012: 219).

### **3.2. Cezaların Şahsiliği Prensibine Uyulması**

Herhangi bir yargı kararı olmadan, kanunların idareye vermiş olduğu yetkiler çerçevesinde idare içerisindeki birimlerin uyguladıkları yaptırımlar “idari yaptırım” olarak tanımlanabilmektedir (Aslan, 2009: 177). İdarenin de bu yaptırım yetkisini kullanmasında anayasal ve kendi kanunları gereği sınırlarının olduğu, yaptırımlardaki asıl amacında idarenin idari işlemlerinin gerçekleştirilmesi taşıdığı söylenebilir (Aslan, 2009: 180). İdarenin de bu yaptırımları gerçekleştirirken eylemi gerçekleştirmemiş gerçek veya tüzel kişileri sorumlu tutulamayacağı yani “ceza sorumluluğu şahsi” olduğundan hareketle eylemi gerçekleştirene yaptırım uygulaması gerekmektedir (Özlüer, 2015: 143). Böyle bir durumda idarenin uygulayacağı cezalarda



müteselsil sorumluluğun değil, öncelikli olarak cezaya muhatap işlemi gerçekleştiren gerçek kişiye gidilmesini, ondan cezanın tahsil edilmediği durumda asıl işverene gidilerek müşterek bir sorumluluğun olması gerektiği söylenebilir (Gerçek, 2005: 178).

İşvereni gerçek kişiler olan alt işverenlik ilişkisinde durum yukarıda belirtildiği gibi olması gerekirken, iki limited şirket arasında kurulmuş olan alt işverenlik ilişkisinin de alt işverene uygulanan idari para cezaların durum daha karışıktır. İlk önce tüzel kişiliği haiz olan alt işveren şirkete tahsil için gidilmeli, tahsil edilememesi durumunda Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun'un 35 nci maddesi dikkate alınarak alt işvereni temsile yetkili kişiye gidilmeli, bundan da tahsili mümkün olmayan durumda alt işveren şirket ortaklarına payları dikkate alınarak tahsil için başvurulmalıdır (Gerçek, 2005: 179). En nihayetinde alt işveren olan şirketten tahsilin imkansız olduğu durumda yine 6183 sayılı kanunun 35 inci maddesi dikkate alınarak alt işverende izlenen yollar takip edilerek asıl işverenden idari para cezasının tahsil edilmesi gerekmektedir (Gerçek, 2005: 179). Aynı durum anonim şirketin yönetim kurulu üyeleri için de geçerli olup sorumluluğun ortaklar ile müştereken paylaşılması ve idari para cezalarının tahsilin yoluna gidilmesi gerekmektedir.

Ayrıca tüzel kişiliği haiz olmayan işverenler arasında kurulmuş bulunan alt işverenlik ilişkisinde yani adi ortaklıklarda sorumlulukta ise sorumluluk, Türk Borçlar Kanunu'nun 638 inci maddesi üçüncü fıkrası gereği müteselsil olup ortakların birisinden veya hepsinden borcun tamamı talep edilebilmektedir. Yargıtayın bu yönde 15 inci Hukuk Dairesinin 2016/4445 esas ve 2017/1302 sayılı kararında; konusu para olan davalarda borca karşı ortakların tamamının sorumlu olduğu, ortaklardan bazıları veya tümünden borcun talep edilebileceğini hükmetmiştir. Ayrıca buradaki idari para cezasına istinaden oluşan borca karşı yine türk borçlar kanununun 623 üncü maddesi gereği aksi belirtilmediği sürece tüm ortakların eşit derece de, borca karşılık hem şahsi olarak hem de eşit derece müteselsil sorumlu oldukları belirtilmektedir.

İdari para cezalarının uygulanması bakımından, bildirme ve bildirimlerini yasal süresi içerisinde yapmadığı tespit edilen alt işverene uygulanan idari para cezaları karşısında cezai sorumluluğun alt işverene ait olması gerekmektedir. Ancak 5510 sayılı kanunun 12 nci maddesinde kanunun gerekliliklerini yerine getirmeyen alt işverene uygulanacak yaptırımlarda asıl işvereni de sorumlu tutmuş ve kurumun 2011/53 sayılı genelgesi doğrultusunda yapılan işlemlerden dolayı asıl ve alt işverene birlikte tebliğ yapılarak borçlardan birlikte sorumlu oldukları belirtilmiştir.

Alt işverenin yükümlülüklerini yerine getirmemesi nedeniyle uygulanacak idari para cezasında, İş Kanunu madde 98 deki hükmündeki gibi asıl işvereninde cezaya muhatap olup uygulanacak ceza tutarının belirlenmesine paralel bir şekilde 5510 sayılı kanunda da alt işveren ile birlikte asıl işverenin nasıl ve ne şekilde sorumlu olacağının açık bir şekilde kanun hükmü ile ortaya konulması gerekmektedir (Akyiğit, 2010: 246). Çünkü kanunun açık şekilde suç saymadığı bir olay karşısında kıyas ve bir mahkeme kararı ile genelgeye dayanarak uygulama yapılması Türk Ceza Kanununun 2 nci maddesinde belirtildiği gibi açık bir şekilde suç sayılmayan fiil dışında ceza veya tedbir verilemeyeceği, idare tarafından yapılan düzenleyici ve denetleyici işlemler ile cezaların konulamayacağı ve kanunda açıkça suç ve cezası belirli olan fiil için, yorum ve benzeri işlemleri ile idarenin işlem tesis edemeyeceği hükümleri ile örtüşmemektedir (Akyiğit, 2010: 246).

Bu nedenle asıl işverenin de idari yaptırımlar karşısında sorumluluğun ne şekilde ve nasıl olacağı konusunda kanunda bir değişiklik yapılarak açık bir şekilde ifade edilmesi gerekmekte, sorumluluğun müşterek veya müteselsil olup olmadığı açıklığa kavuşturulmadır (Akyiğit, 2010: 247).

Ayrıca idari para cezalarının belirlenmesi aşamasında, her işverenin durumu ayrı ayrı değerlendirilmeli, örneğin kayıtlarını ibraz etmeyen işverenler için önerilen asgari ücretin katları şeklinde giden ve tek düze belirlenmiş bir cezanın küçük ölçekli bir işletmeye ağır gelmesine rağmen büyük ölçekli bir işletme için caydırıcı olmayacağı göz önüne alınmalıdır (Özlüer, 2015: 145).

Şunu da önemle belirtmek gerekir ki Sosyal Güvenlik Kurumunun prim veya rucü gibi alacaklarının tahsili için müteselsil sorumluluk ilkesinden vazgeçilemeyeceği ve sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemi için gerekli olgu olduğu, sadece idari para cezaların da cezaların şahsiliği prensibinden yola çıkılarak hareket edilmesi gerektiği söylenmek istenilmiştir.

### **3.3. Alt İşyerinin Bağımsız Tescili**

Asıl işveren adına tescil edilmiş işyeri sicil numarası üzerinden gerekli belgeleri vererek üç haneli sıra numarası alması gereken alt işverenin, bu belgeleri ve başvurusunu işçilerinin işe başlamalarından önce vermesi ve bu sıra numarası ile birlikte işçilerinin sigortalı tescillerini bu sıra numarası üzerinden yapması gerekmektedir. Ancak 5510 sayılı kanun bu başvurunun süresi içerisinde yani işe başlamadan önce yapılması gerektiği konusunda bir idari yaptırım ve süre öngörmemiş olduğundan, işçilerin kayıtdışı çalışmalarının olup olmadığı ve işyerinde alt işveren çalışıp çalışmadığı konusunda SGK tarafından kamu kurumlarından gelebilecek belgeler, yargı kararları veya kendi denetim elemanları tarafından yapılacak denetimler dışında tespitinin zor olduğu söylenebilir.

Böyle bir durumda ekonomik olarak gücü sınırlı olan ve belirli bir uzmanlık bilgisine sahip alt işverenlerin, SGK tarafından işyerlerini tescil etmemeleri durumunda karşılaçacakları bir idari para cezası ve yaptırımı olmadığından, prim ödemesi yönünden iş gücü maliyetlerini düşürmek ve tescil edilmeleri durumunda diğer kanunlara istinaden katlanmak zorunda oldukları yükümlülüklerden kaçmak adına asıl işverene ait işyeri sicil numarası üzerinden sıra numarası almaktan kaçınmaları normal olarak görülebilir.

Alt işverenlerin bu maliyetlerden ve yükümlülüklerden kaçınmaları kendileri açısından avantaj sağlamak adına normal görünse de, çalışanlar ve SGK ile birlikte diğer kamu kurumlarının alacaklarının tahsili ve takibi yönünden normal olarak karşılanmamaktadır. Bu yüzden alt işverenlerin işyerlerini tescil etmelerinden kaçınmalarını önlemek adına, SGK'nın diğer

kamu kurumlarından gelecek belgeleri iyi bir şekilde incelemeye tabi tutması ve denetim elemanları vasıtasıyla işyerlerindeki çalışma şekillerini kanunun emredici hükümlerine göre incelemesi, tüm bunlarla birlikte alt işverenin işe başlamadan önce gerekli belgeleri vererek sıra numarası almaması durumunda karşılaşılabilecek idari para cezası ve yaptırımların açık ve net bir şekilde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa eklenmesi gerekmektedir.

Günümüz teknolojik ilerlemeleri ve çağın gerekliliklerini karşılamak adına klasik devlet mantığından çıkarak, vatandaşların taleplerine hızlı bir şekilde cevap vermek ve hizmetleri daha hızlı sunmak, kırtasiyecilik ve bürokratik işlemleri azaltarak kamu dairelerinde boşa zaman geçirilmesini engellemek için işlemlerin ve iletişimin elektronik ortamda yapılması e-devlet uygulamalarını beraberinde getirmiştir (Çarkçı, 2012: 98). E-devlet uygulamaları ile birlikte Sosyal Güvenlik Kurumunun bir çok hizmeti e-devlet'e taşınmış ve en çok ziyaret edilen uygulamaların başında gelmiştir (turkiye.gov.tr, 2018). Yine kamu hizmetlerinde bürokratik işlemlerin azaltılması adına alt işverenlerin işyerlerini tescil için vermesi gerekli olan belgeleri e-devlet uygulamaları üzerinden vermesi, gerekirse bu yönde asıl işverene alt işverenlik onay işlemlerinin açılması ile tescil işlemlerinin daha hızlı yapılacağı söylenebilmektedir. Bununla birlikte alt işverenlik ilişkisinin son bulduğu veya alt işverenin işi bırakıp gittiği bir durumda müteselsil sorumlu olan asıl işverenin kuruma karşı olan borcunu arttırıcı bir şekilde alt işverenin sigortalı bildirimini yapmasını engellemek adına e-bildirge şifresini askıya alma yetkisinin de tanımlanması yerinde olacaktır.

#### **3.4. Muvazaa Sonucunun Netleştirilmesi**

Bir diğer tartışılması gereken konu da sosyal güvenlik mevzuatımızda muvazaalı alt işverenlik ilişkisi durumunda nasıl bir işlem tesis edileceğinin açıklanmamış olmasıdır. 5510 sayılı kanunda geçen alt işveren uygulamalarının hep usulüne uygun olarak kurulduğu ve uygulandığından bahisle yola çıkılır (Tatar, 2017: 2142). Bu sebeple iş kanunlarındaki hükümler dikkate alınarak, muvazaalı bir durumda alt işverenin işçilerinin

asıl işveren işçileri olarak kabul görmesi nedeniyle, alt işverenin sosyal güvenlik kanunları kapsamındaki yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda uygulanacak idari para cezaları, ödemesi gereken primleri ödememesi veya rucü edilebilecek değerlerin asıl işverenden tahsili yoluna gidilebileceği söylenebilir (Tatar, 2017: 2157). Böyle bir durumda alt işverenin borçlarından dolayı müteselsil sorumluluğu kalmamaktadır (Tatar, 2017: 2157).

Şunu da belirtmek gerekir ki, alt işverenlik ilişkisinin kurulmasının daha geniş bir çerçeveden ifade edildiği sosyal güvenlik mevzuatımızda, alt işverenlik ilişkisinin hangi durumda geçersiz olacağı, geçersiz olduğu durumda kurum alacakları ve işveren yükümlülüklerinden hangi işverenin sorumlu tutulacağına ayrıntılı olarak açıklanmasına gerek duyulmaktadır. Bunun yapılmadığı durumda kurum uygulamalarında aksaklıklar meydana gelmekte, kurum tarafından çözülmeyen olayların ise yargıya iş yükü olarak taşındığı gözden kaçmamalıdır.

### **3.5. Denetimin Etkinleştirilmesi**

Kanunların emrettiği yükümlülüklerin yerine getirilmesi bir zorunluluk olsa da, bazı durumlarda işverenler bu yükümlülüklerden veya maliyetlerden kurtulmak için kayıtdışı çalışma yöntemini seçmektedirler. Böyle bir durumda Sosyal Güvenlik Kurumunun en başta yapması gereken etkili bir denetim mekanizması ile kayıt dışı çalışma oranlarını azaltma yolunu seçmesi ve vergi ve prim kayıplarının önüne geçmesi beklenmektedir. (Tunç, 2018: 25). Her geçen gün denetim alanları ve işyeri sayıları artan Türkiye’de bunun sağlanmasının bir yolu da 5510 sayılı kanunun 59 uncu maddesi gereği denetim ve kontrol yetkisine sahip müfettişler ve denetmenler tek bir merkeze bağlı örgütlemeli, bu sayıya yetersiz denetim elemanı sayısını verimli kullanarak işverenler üzerinde farklı ve devamlı olarak denetim baskının azalması yoluna gidilmelidir (Çavuş, 2017: 528-536). Ayrıca denetimlerde cezalandırıcı anlayışın yerini daha çok rehberlik ve önleyici denetime bırakmalıdır (Tunç, 2018: 15-16).

Kayıtdışılığın, denetim sisteminde meydana getirilecek düzenlemeler ile tek başına çözülemeyeceğinden hareketle hem çalıştırılan işçilerin hem de işverenlerin sosyal güvenlik bilincine sahip birer birey olmaları da denetim kadar önem arz etmektedir. Buradan hareketle işverenle anlaşarak kendilerini sigortalı olarak gösterilmemesini talep etmek, kayıtdışı sektörlere yönelmek, zorunlu sigortalı olması gerektiği halde bağımsız olarak sigortasını kendi ödeme yolunu seçmek işçiler açısından, çalışan sigortalı sayısını ve prime esas kazançlarını veya günlerini eksik bildirmek, kuruma karşı olan prim ödeme yükümlülüklerini yerine getirmemek işverenler açısından sosyal güvenlik bilincinin eksiliğinin birer göstergesidir (Canbay ve Demir, 2013: 310). Bu bilincin oluşturulması için işçi ve işverenlere; sosyal güvenlik hukukunun yüklemiş olduğu yükümlülüklerin sade ve anlaşılır bir hale getirilerek anlatılması, çalışma ahlakının geliştirilerek sosyal güvenlik haklarının sömürülmesi anlayışının toplumda yerleşmesinin dini faktörler de dikkate alınarak önlenmesi, siyasi bir oy aracı olarak af beklentisinin insanlar üzerinden kaldırılması, en nihayetinde ise düşük ücretler ile çalışan yoksul kesimin güvencesiz çalışma yollarını tercih etmesini engelleyici teşviklerin sağlanması gerekmektedir (Canbay ve Demir, 2013: 311-313).

### **3.6. İş ve Sosyal Güvenlik Kanunlarının Uyumlaştırılması**

Bir diğer tartışılması gereken konu ise her iki işverenin kanunlar karşısındaki sorumluluklarını yerine getirmemesi durumunda işlemlerin nasıl ve ne şekilde yapılacağıdır. İş kanunlarında işçi alacaklarına karşı sosyal güvenlik alacaklarında ise kurum alacaklarına karşı her iki işveren sorumlu tutulmakla beraber, ikinci bölümde anlatıldığı üzere bu sorumluluk alt işverenin yükümlülüklerini yerine getirmediği zaman ortaya çıkmaktadır. Her iki kanunun işverenleri birlikte sorumlu tutması ve alacakların her ikisinden tahsili yoluna gidilmesi alt işverenlerin bazı durumlarda yükümlülüklerini yerine getirmemeye ve sorumluluk dışı davranmaya yöneltmektedir (Gerek, 2010: 181-182). Çünkü ekonomik bakımdan kendisinden daha güçlü olan asıl işvereninde borçlarından sorumlu

olduğunu bilmek, hem işçi alacaklarının tahsil edilmesi hem de kurum alacaklarının tahsil edilmesi konusunda kendilerine bir rahatlık kazandırmaktadır (Gerek, 2010: 181-182). Bu durumda asıl işverenlerin alt işverenlere verilmesi gereken işlerinin bir bölümünü vermeyi tercih etmeyerek üretimde ve istihdamda azalmaya, prim alacaklarını eksilerek daha çok sosyal yardım verilmesi ile kamu açıklarının artmasına yol açacağı düşünülebilir (Gerek, 2010: 181-182). Bu nedenle ayrı bir işveren sıfatı bulunan ve asıl işverene ait işyerinde çalışan alt işverenin yükümlülüklerini ve borçlarını yerine getirmesi konusunda ilk başvuru yeri olması gerektiği, tahsil edilmesi zor bir durumla karşılaşılması durumunda ise asıl işverene gidilmesi gerektiği konusunda kanuni düzenlemelerin yapılması gerekmektedir (Başbuğ, 2016:20; Gerek, 2010: 181-182).

Alt işverenlik uygulaması tüm dünyada artarak uygulanmaya başlanılan bir üretim metodu olsa da beraberinde işçi alacakları ve haklarının kısıtlanması konusunu AB ve Uluslararası Çalışma Örgütünde tartışılır bir konu olarak gündeme getirmiştir (TİSK, 2012: 46). Türkiye’de alt işverenlik ilişkisinin kısıtlayıcı hükümlerinin net ve kesin çizgilerle ifade edilmesi, bu ilişkinin gerçekte uygulanması istenilen alanlarda uygulanmasını engellediği söylenebilir (TİSK, 2012: 48). İşsizlik ve kayıtdışı istihdamın yoğun olarak görüldüğü Türkiye’de, işverenlerin piyasa gereklerine uygun olarak esnek çalışma metodu olan alt işverenliği tercih etmelerini gerektirseydi, mevcut kısıtlamalar ve kamu kurumlarına verilen imtiyazların bunu engellediğini, çözüm yolu olarak da “Soru, Cevap ve Sorunlarıyla İş Hukukunda Alt İşveren” kitabının sonuç bölümünde belirtilen;

- Alt işverenlik ilişkisinde asıl işverenin kamu işvereni veya özel sektör işvereni olup olmadığı konusunda işverenlere sağlanan imtiyazların ortadan kaldırılması,

- İşletmenin veya işin gerekleri ile uzmanlık gerektiren iş ayrımının her birinin ayrı ayrı değerlendirilmesi, asıl işveren işçisinin iş akdinin sona ermesi durumunda her hangi bir zamanda alt işveren olarak iş alabilmesinin önünün açılması,

- Alt işveren olarak iş almış olan işverenin işin belirli bir bölümünü başka bir işverene vermesinin önünün açılması,
  - Alt işverenlik ilişkisinin usulüne uygun olarak kurulmadığı durumlarda alt işveren işçilerinin en başından beri asıl işverenin işçisi sayılacağı hükmünün kaldırılması,
  - Asıl işveren ve alt işveren arasındaki ilişkinin muvazaalı olup olmadığı konusunun adli mercilerde sonuca ulaştırılması ve idarenin yapmış olduğu işlemler ile tespiti mümkün olmadığından idarenin bu yetkisinin kaldırılması,
  - İdarenin bu yetkisinin kaldırılmaması durumunda ise itiraz etme ve dava açma süresinin altı günün üzerinde bir süre ile belirlenmesi ve üst mahkemelerde itiraz yolunun açık olması,
  - Kamu kurumlarında çalıştırılan alt işveren işçilerinin sözleşmelerinden kaynaklı hak ve alacaklarının korunması için kamu ihale mevzuatının güncellenerek, işçilerin hak kaybının önüne geçilmesi ve kamu kaynaklarının etkin kullanımının sağlanması,
- Önerilerinin de hem işverenler hem de işçiler açısından hak kaybına yol açmayacak şekilde alt işverenlik ilişkisinin kurulmasında gerekli olduğu belirtilebilir (TİSK, 2012: 48-49).



## SONUÇ

Türkiye’de iş ve sosyal güvenlik hukukunun tarihi incelendiğinde, alt işverenlik ilişkisinin kanunlar ile düzenlenilmeye çalışıldığı, piyasa şartlarına ve ihtiyaçlarına göre de değişiklikler yapılarak aksaklıkların giderilmeye çalışıldığı görülmüştür. Ancak günümüzde bile uygulanan hükümlerin sorunlara çözüm olmadığı, kanunlardaki hükümlerin daha çok işçinin ve devletin alacaklarını işverenlere karşı koruma amaçlı ve işverenlerin kötü niyetli uygulamalarını dikkate alarak konulduğu, üretimlerinde verimi ve teknolojik gerekleri önemseyen ve iyi niyetli işverenlerin esnek çalışabilmeleri amacını taşıyan hükümlerin esnetilmeyerek katı kurallar içerdiği görülmüştür. Bu nedenle piyasayı düzenleme ve denetleme görev ve yetkisine sahip birimler tarafından asıl amacına uygun bir şekilde alt işverenlik ilişkisinin unsurlarının açık bir şekilde belirlenmesi bir gerekliliktir. Ayrıca bu unsurlar belirlenirken bu ilişkiden etkilecek tüm sosyal çevrelerin, sendikaların, işçi ve işverenlerin de görüşlerinin alınması, çalıştayların veya toplantıların genel katılımı ile gerçekleşmesi, başka ülkelerdeki uygulamalardan da ülkemiz için faydalı olabilecek unsurların alınması önemlidir.

Türk sosyal güvenlik hukukunda asıl işveren – alt işveren ilişkisinin kurulmasındaki temel prensibin, asıl işverene ait işin bir bölümünde iş alan bir diğer işverenin, bu iş için işçi çalıştırması ile ilişkinin kurulabileceği olduğu söylenebilir. İş kanunları ise bu temel prensibe ek olarak bir diğer işveren tarafından alınan işin teknolojik nedenler ile uzmanlık gerektirmesinden bahsetmiş, ilişkinin kurulamayacağı durumlar ile muvazaa durumunda nasıl hareket edileceğini açıklamıştır. Bu nedenle sosyal güvenlik hukukunda alt işverenlik ilişkisinin temel prensibi üzerine herhangi bir ekleme yapılmadığı ve bu konudaki çalışmaların yetersiz olduğu dikkate alındığında konunun yargıya bir çok kez taşındığı görülmektedir. Bunun da temelinde kanun maddelerinin çok genel ifadeler içermesi ve kurum uygulamalarının yönetmelik ve genelgeler ile açıklanmasında ortaya çıkan ihtilaflar olduğu söylenebilir. Konunun yargıya

taşınmasının azaltılması adına sosyal güvenlik kanunlarındaki hükümlerin, yönetmelik ve genelgelerin daha anlaşılır ve net bir çerçeve ile düzenlenmesi, işçilerin ve işverenlerinde ilişkisinin hangi unsurlar ile kurulabileceği ve uymamaları durumunda ne tür yaptırımlarla karşılaşabileceklerini bilmeleri, sorunlar başlamadan ilk aşamada çözüm için önemlidir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve ikincil mevzuatında alt işverenlik ilişkisi ile bağlantılı olan hükümlerin tamamında ilişkinin usulüne uygun olarak kurulduğundan hareketle yükümlülükler ve cezai müeyyideler belirlenmiştir. Oysaki alt işverenlik ilişkisinin nasıl kurulması gerektiği iş mevzuatında olduğu gibi sosyal güvenlik mevzuatında da açık bir şekilde belirtilmiş olsa, kurulması gerekmeyen veya usulüne uygun olarak kurulmayan alt işverenlik ilişkisinin ve muvazaasının tespiti için sosyal güvenlik kurumları tarafından harcanan emek ve zaman kaybının önüne geçilecek, ayrıca kurum alacaklarının tahsilatı için her iki işverene birden gidilmesine gerek duyulmadan işlemler tek bir işveren üzerinden ve elden yürütülecektir.

Günümüz teknolojik ilerlemeleri ile tüm kamu kurumlarının vermiş oldukları hizmetlerin büyük bir bölümünün özellikle Sosyal Güvenlik Kurumunun vermiş olduğu hizmetlerin e-devlet sistemine entegre olması, işçi ve işverenlerin kurumda geçirdikleri zamanı azaltarak zaman ve emek kaybının önüne geçmesinde önemli bir adım olarak görülebilir. Ancak alt işverenlik ilişkisinin kurulması ve son bulması gibi işlemlerin henüz e-devlet üzerinden yapılamıyor olması bu konunun yine pek önemsenmediğini göstermektedir. Oysa sorumluluk bakımından alt işverenle aynı sorumluluklara sahip asıl işverene alt işverenin ilk tescili aşamasında onay yetkisi ve ilişkinin son bulması halinde ise iptal yetkisinin verilmesi durumunda, kurum işlemlerinin daha pratik bir yolla çözülmesi, asıl işverenin ve alt işveren işçilerin her türlü kayıplarının önüne geçilebileceği söylenebilir.

Belirli şartları ve kriterleri taşımaları koşulu ile sosyal güvenlik kanunlarına veya başka kanunlara dayanılarak işverenlere verilecek olan

prim teşviklerinin daha sade ve anlaşılır bir şekilde düzenlenmesi ile birlikte, asıl veya alt işveren ayrımı yapılmadan her iki işverenede verilmesinin sağlanması, sonrasında kurumca takibinin ilgili birimlerince yeterli ölçüde yapılması, kayıtdışı çalışma oranının yüksek olduğu sektörlerde bulunan alt işveren işyerlerinde bu teşviklerden faydalanmasının, bu işverenlerde kayıtlı istihdamı teşvik edeceği gerçeğini göz önüne alındığında önemli olduğu görülmektedir.



## KAYNAKÇA

- 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu. Resmi Gazetede Yayım Tarihi ve Sayısı: 29.07.1964-11766, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/11766.pdf>, (Erişim: 15.04.2018).
- 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu. Resmi Gazetede Yayım Tarihi ve Sayısı: 30.07.1964-11767, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/11767.pdf>, (Erişim: 15.04.2018).
- 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu. Resmi Gazetede Yayım Tarihi ve Sayısı: 31.07.1964-11768, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/11768.pdf>, (Erişim: 15.04.2018).
- 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu. Resmi Gazetede Yayım Tarihi ve Sayısı: 01.08.1964-11767, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/11769.pdf> (Erişim: 15.04.2018).
- 1475 Sayılı İş Kanunu. Resmi Gazetede Yayım Tarihi ve Sayısı: 01.09.1971-13943, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/13943.pdf>, (Erişim: 15.04.2018).
- 3008 Sayılı İş Kanunu. Resmi Gazetede Yayım Tarihi ve Sayısı: 08.06.1936-25134, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/3330.pdf>, (Erişim: 15.04.2018).
- 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu. Resmi Gazetede Yayım Tarihi ve Sayısı: 08.09.1999-23810, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4447.pdf>, (Erişim: 15.04.2018).
- 4857 Sayılı İş Kanunu. Resmi Gazetede Yayım Tarihi ve Sayısı: 10.06.2003-25134, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, (Erişim: 15.04.2018).
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. Resmi Gazetede Yayım Tarihi ve Sayısı: 10.06.2006-26200, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>, (Erişim: 15.04.2018).
- 5518 Sayılı İş Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun. Resmi Gazetede Yayım Tarihi ve Sayısı: 31.01.1950-7420, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/7420.pdf>, (Erişim: 15.04.2018).

- 5763 Sayılı İş Kanunu Ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun. Resmi Gazetede Yayım Tarihi ve Sayısı: 26.05.2008-36887, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/05/20080526-5.htm>, (Erişim: 15.04.2018).
- 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu. Resmi Gazetede Yayım Tarihi ve Sayısı: 04.12.2011-27836 <http://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6098.pdf>, (Erişim: 15.04.2018).
- 6183 Sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun. Resmi Gazetede Yayım Tarihi ve Sayısı: 28.07.1953-8469 <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.6183.pdf>, (Erişim: 15.04.2018).
- 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu. Resmi Gazetede Yayım Tarihi ve Sayısı: 25.10.2017-30221. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.7036.pdf>, (Erişim: 15.04.2018).
- Aca, Z. (2011). *Avruğa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa Durumu*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Akbaş, Ş. G. (2015). *Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Akyiğit, E. (2010). "Alt İşverenlik İlişkisinde İdari Para Cezasından Sorumluluk.", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 36, ss. 215-253.
- Akyiğit, E. (2015). "Kamuda Asıl İşin Bir bölümü Altışverene Verilirken Muafiyet Var mıdır?", *Çalışma ve Toplum*, C. 2, S. 45, ss. 15-64.
- Akyiğit, E. (2011). "Kamuda Alt İşverenlik Ve Müteahhite İş Verme Özeldekinden Farklı Mıdır?", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 23, S. 4, ss. 1-33.
- Alper, Y. (2011). "Sosyal Güvenlik Reformu ve Finansmanla İlgili Beklentiler.", *Sosyal Güvenlik Dünyası*, C. 1, S. 1, ss. 3-47.
- Alt İşverenlik Yönetmeliği, Resmi Gazetede Yayım Tarihi ve Sayısı: 27.09.2008-27010,

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/09/20080927-6.htm>,  
(Erişim: 03/02/2018).

Arı, M. ve Engin, F. (2018). “Türkiye’de Yeni İstihdam Biçimi Olarak Taşeron Uygulaması (2000-2016).”, *Fiscaoeconomia*, C. 2, S. 2, ss. 141-157.

Arıcı, K. (2005). “Yeni İş Kanunu ve Alt İşveren İlişkisinin Sınırlandırılması Sorunu.”, *İktisat Fakültesi Mecmuası*, C. 55, S.1, ss. 485-509.

Aslan, M. Y. (2009). “İdari Yaptırımlar.”, *TBB Dergisi*, S. 78, ss. 173-188.

Aykaç, H. B. (2011). *İş Hukukunda Alt İşveren*. İstanbul: Beta Yayınları.

Aykaç, H. B. (2015). “Alt İşveren İlişkisinde Asıl İş-Yardımcı İş Ayrımı.”, *Çalışma ve Toplum*, C. 3, S. 46, ss. 98-102.

Başbuğ, A. (2016). “İş Mevzuatının Alt İşveren Uygulamasının Ortaya Çıkardığı Sorunlara Çözüm Üretmekteki Yetersizliği.” *İş ve Hayat*, C. 2, S. 3, ss. 11-12.

Baybora, D. (2010). “İşletmelerde Asıl İşveren-Alt İşveren Uygulaması Ve Ortaya Çıkan Sorunlar.”, *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi*, C. 2, S. 2, ss. 19-26.

Bilgin, O. (2017). “Türkiye’de Emegın Krizinin Boyutları.”, *Sosyoloji Konferansları*, S. 56, ss. 205-223.

Binici, S. (2010). *4857 Sayılı İş Kanununun Çerçevesinde Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisi Ve Sonuçları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Birol, N. (2013). *Türk İş Hukukunda Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin Kurulması Ve Hükümleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Bulut, M. (2011). "Türk Hukuk Sisteminde Hizmet Sözleşmesi Gereği Açılan Hizmet Tespit Davaları.", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, C. 24, S. 97, ss. 93-116.
- Canbay, T. ve Demir, M. (2013). "Türkiye' de Sosyal Güvenlik Açıkları ve Sosyal Güvenlik Ahlakı.", *Yönetim ve Ekonomi*, C. 20, S. 2, ss. 303-315.
- Canbolat, T. (2010). *Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulamasının Doğurduğu Sorunlar ve Çözüm Arayışları Çalıştayı*, Antalya: Kamu-İş.
- Canbolat, T. (2013). *10. Çalışma Meclisi*. Ankara: ÇSGB.
- Çalık, A. (2014). "Son Düzenlemere Göre Muvazaalı Alt İşverenlik İlişkileri İle İlgili İncelemeler.", *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, C.2, S. 3, ss. 62-90.
- Çankaya, O. G. (2002). "Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı, Uygulamada Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Bazı Sorunlar.", *Aydın Özkul'a Armağan*, Kamu-İş.
- Çankaya, O. G. (2014). "Rödövens Alt İşverenlik Sözleşmesi Midir?", *Kamu-İş*, C. 13, S. 3, ss. 1-21.
- Çarkçı, O. (2012). "Türkiye'de e-Devlet Uygulamaları Üzerine Bir Araştırma.", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 2, S. 12, ss. 95-122.
- Çavuş, Ö. H. (2017). "Sosyal Güvenlik Sisteminin Denetim Yapısı Ve Denetim Birimleri.", *Yönetim ve Ekonomi*, C. 24, S. 2, ss. 523-542.
- Çelen, A. İ. (2017). "Social Dialogue Mechanism Place and Important in Subcontract Problem Solution.", *Journal of Current Researches on Social Sciences*, C. 7, S. 1, ss. 335-364.
- Çelik, N. (2010). "İş Hukukumuzda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Bazı Sorunları.", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 17, ss. 5-16.



- Çubukçu, E. (2007). “Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisi Tanımlar ve Kavramlar.”, *TÜHİS İş Hukuku ve İltisat Dergisi*, C. 21, S. 2-3, ss. 1-7.
- Erdenk, E. (2008). *İş Hukukunda İsimsiz (Karma ve Kendine Özgü) Sözleşmeler*, İstanbul: Legal Yayınevi
- Erdoğan, M. (2004). “Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşveren Kavramı.”, *Kamu-İş*, C. 7, S. 3, ss. 1-10.
- Gençler, A. (2011). “Avrupa Birliği’nde Krizin İşsizliğe Etkisi ve İstihdam Teşvikleri.”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C. 2, S. 1, ss. 1-25.
- Gerçek, A. (2005). “Türk Vergi Hukukunda Vergi Sorumlusu, Sorumluluk Hallerinin ve Türlerinin İncelenmesi.”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 54, S. 3, ss. 157-193.
- Gerek, N. (2010). “Alt İşverenlerin İdari Para Cezalarından Asıl İşverenlerin Sorumluluğu.”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 19, ss. 179-183.
- Göktaş, S. (2008). “Alt İşverenlik Uygulamasının Önemli Bazı Sorunları.”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 12, ss. 97-105.
- Görmüş, A. (2013/3). “Kamu Kurumlarında Hizmet Alımı Yoluyla İstihdam Edilenlerin Kıdem Tazminatı Sorunu.”, *Çalışma ve Toplum*, C. 3, S. 38, ss. 141-172.
- Gülmez, Ü. (2012). *Türk Hukukunda Kayıt Dışı İstihdam ve Asgari İşçilik Uygulamaları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güven, İ. İ. (2015). *6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Asıl İşveren Alt İşveren İlişkileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gediz Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İzmir
- Güzel, A. (2004). “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin Sınırları.”, *Çalışma ve Toplum*, S. 1, ss. 31-65.

- Güzel, A. (2010). "Alt İşveren Uygulamasında Güvencesiz Bir Sisteme Doğru...", *Çalışma ve Toplum*, C. 4, S. 27, ss.15-28.
- Güzel, A. (2016). "İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı Hakkında Bazı Aykırı Düşünceler!..." *Çalışma ve Toplum*, C. 3, S. 50, ss. 1131-1146.
- Koç, M. (2016). "Kamuda Bir İstihdam Modeline Dönüşen Alt İşverenlik." *Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi*, C. 4, S. 2, ss. 65-90.
- Koç, M. (2016). 4857 "Sayılı İş Kanunundaki Esneklik Düzenlemeleri Ve Uygulama Problemleri." *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırması Dergisi*, C. 5, S. 7, ss. 2169-2198.
- Korkusuz, M. H. (2014). "Asıl İşveren İle Alt İşverenin Müteselsil Sorumluluğu.", *İÜHFM*, C. 72, S. 2, ss. 210-231.
- Mollamahmutoglu, H. (2004). "4857 Sayılı Kanunun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler.", *Kamu-İş*, C. 7, S. 4.
- Şen, M. ve Naneci, A. (2009). "Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Alt İşveren Sözleşmesi.", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 15, ss. 24-53.
- Narter, S. (2015). "İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında Tüzel Kişi Organı Olarak Ortak İşverenin Cezai Sorumluluğu.", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 17, S. 2, ss. 229-265.
- Çankaya, O. G. ve Çil, Ş. (2006). "4857 Sayılı Kanuna Göre Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi.", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 3, ss. 54-80.
- Özlüer, I. Ö. (2015). "İdari Yaptırımların Özellikleri ve Çevre Kanunu.", *Ankara Barosu Dergisi*, S. 1, ss. 121-186.
- Sayın, A. K. (2015). "Türk Hukukunda Alt İşveren Uygulaması: Kamu Kuruluşlarının Personel Çalışmasına Dayalı Hizmet Alımlarında 6552 Sayılı Kanunun Getirdiği Yeni Yaklaşımlar.", *Sosyal Siyaset Konferansları*, S. 2, ss. 59-98.

- SGK. (2018). *KAYSİS*. Elektronik Kamu Bilgi Yönetim Sistemi: <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Kurum/22620739> adresinden alındı
- Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği. Resmi Gazetede Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 12.05.2010-27579, <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Asp?MevzuatKod=7.5.13973&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0>, (Erişim: 15.04.2018).
- Soyer, P. (2013). *10. Yılında İş Kanunu Semineri*. İstanbul: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.
- Şafak, C. (2004). “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Taşeron (Alt İşveren) Meselesi.”, *TBB Dergisi*, S. 51, ss. 111-132.
- Şahlanan, F. (2014). “Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulamasının Doğurduğu Sorunlar ve Çözüm Arayışları.”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C. 72, S. 2, ss. 469-476.
- Şakar, M. (2011). *Sosyal Sigortalar Uygulaması*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Şanver, C. (2018). “Türkiye’de 1980 Sonrası Vergi Afları ve Kamu Gelirleri Açısından Etkinliği.”, *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 18, S. 2, ss. 35-63.
- Şen, S. (2006). “Alt İşverenlik ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi.”, *Çalışma ve Toplum*, C. 3, S. 10, ss. 71-98.
- Tarcan, A. N. (2006). “Yasalar Herkes Eşit Değil Mi? Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde Kamu - Özel Ayrımcılığı.”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 3, ss. 86-91.
- Tatar, G. (2017). “Sosyal Güvenlik Hukukunda Müteselsil Sorumluluk.”, *Çalışma ve Toplum*, C. 4, S. 55, ss. 2133-2170.
- TİSK. (2012). *Soru Cevap ve Sorunlarıyla İş Hukukunda Alt İşveren*. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.

- Tiyek, R. (2014). “Devletin Endüstri İlişkilerinde Rolü ve Taşeron Çalışma.”, *Emek ve Toplum*, C. 3, S. 3, ss. 8-31.
- Topal, M. H. (2016). “Teşvik Politikalarının Gerekçeleri ve Etkinliği:Kuramsal Bir Yaklaşım.”, *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, C. 1, S. 2, ss. 35-51.
- Tozlu, A. ve Eraslan, M. T. (2012). “Türkiyede Alt İşverenlik Uygulaması.”, *Sayıştay Dergisi*, S. 84, ss. 45-62.
- Tuncay, C. ve Ekmekçi, Ö. (2011). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta.
- Tunç, Y. E. (2018). *Türk İş Hukuku'nda Kayıtdışı İstihdamın Başlıca Özneleri*. isdunyasikayitsizkalmiyor: [http://www.isdunyasikayitsizkalmiyor.com/wp-content/uploads/2017/09/Ars\\_Gor\\_Yusuf\\_Erdem\\_Tunc\\_Ulusal\\_Calistay\\_Bildirisi\\_Turk\\_Is\\_Hukukunda\\_Kayit\\_Disi\\_Istihdamin\\_Baslica\\_Ozneleri\\_Ozet.pdf](http://www.isdunyasikayitsizkalmiyor.com/wp-content/uploads/2017/09/Ars_Gor_Yusuf_Erdem_Tunc_Ulusal_Calistay_Bildirisi_Turk_Is_Hukukunda_Kayit_Disi_Istihdamin_Baslica_Ozneleri_Ozet.pdf) adresinden alındı
- Türkiye.gov.tr*. (2018). <https://www.turkiye.gov.tr/cok-kullanilan-hizmetler> adresinden alındı
- Ulukan, N. C. ve Yılmaz, D. Ö. (2016). “Kamu Sağlık Sektöründe Çalışan Taşeron Kadın İşçiler: Samsun ve Ordu İli Örneği.”, *Çalışma ve Toplum*, C. 1, S. 48, ss. 87-114.
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 1995/9-273,1995/548. (05 24, 1995).
- Yelman, E. (2017). “Türkiye’de Çıkarılan Vergi Aflarının Nedenleri Ve 6736 Sayılı Kanun’un Mali Yönden İncelenmesi” *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 15, 67-84.
- Yerebakan, E. (2015). “*Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi*.”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.