

# Asıl İşveren Alt İşveren İlişkinin Geçerlilik Koşulları ve Muvazaa İddiası (Karar İncelemesi)

## Av. Püren KUNT

Toprak İşveren Sendikası  
Hukuk Müşaviri

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2014/5804

Karar No: 2014/12363

Tarihi: 14.04.2014<sup>1</sup>

**DAVA:** Davacı vekili, davacının davalı (...) Şirketi'ne ait fabrikada çalıştığını, davacı dahil 57 işçinin iş sözleşmesinin alt işveren olan (...) Şirketi tarafından sonlandırıldığını, davacının çimento paketleme ve sevkiyat bölümünde uzun yıllar çalıştığını, bu bölümün fabrika sahası içerisinde olduğunu, davalı (...) Şirketi'nin çimento paketleme ve sevkiyat bölümündeki işlerinin 1991 yılına kadar kadrolu işçiler tarafından yapıldığını, 1991 yılından sonra ise düşük ücretle işçi çalıştırmak, daha az vergi ve sigorta primi ödemek düşüncesi ile bu işlerin taşeron firmalarca yapılması için muvazaalı sözleşmeler düzenlendiğini, davacının asli ve sürekli işlerde (...) Şirketi'nin kadrolu işçileri ile birlikte çalıştığını, işçilerin işe alınmaları, ücretleri, işin düzenlenmesi ve fesih gibi konularda tüm yetkinin (...) Şirketi'ne ait olduğunu, işyerinde (...) İşverenleri Sendikası ile (...) İşçileri Sendikası'nın faaliyet gösterdiğini, davacının dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için yazdığı dilekçenin davalı (...) Şirketi'ne tebliğ edildiğini, ancak işveren tarafından bir cevap verilmediğini, (...) Şirketi yetkililerinin davacı ve diğer işçilerle görüşme yaparak taleplerinden vazgeçmelerini, aksi taktirde iş sözleşmelerinin sonlandırılacağını söylediklerini, davacının ve diğer işçilerin taleplerinden vazgeçmemeleri üzerine iş sözleşmelerinin davalı (...) Şirketi tarafından herhangi bir neden gösterilmeksizin tazminatsız olarak sonlandırıldığını, dilekçe vermeyen on işçinin iş sözleşmesinin sonlandırılmadığını, iş sözleşmesi sonlandırılan işçilerin yerine başka işçi alındığını belirterek, davacının işe girdiği tarihten itibaren davalı (...) Şirketi'nin işçisi olduğunun tespitine, feshin geçersizliğine, davacının (...) Şirketi'ndeki işine iadesine, işe başlatmama tazminatı ve boşa geçen süre ücretinden davalıların sorumluluklarına karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı (...) şirket vekili, davalı (...) Şirketi ile 01.10.2004 tarihinde imzalanan çimento doldurma, yükleme, istifleme ve temizlik sözleşmesi gereğince paketleme işinin 30.04.2013 tarihine kadar yüklenici firmaya yaptırıldığını, davacının alt işveren işçisi olduğunu, bu nedenle davalı şirketin davalı sıfatının bulunmadığını, 1992 yılından beri alt işveren uygulaması yapıldığını, 2013 yılında paketleme işi konusunda yapılan ihalede davacının işvereni olan (...) Şirketi'nin verdiği tekliften daha yüksek teklif verilmesi nedeniyle bu şirket ile sözleşmenin 30.04.2013 tarihinde sona erdiğini, ihale ile

<sup>1</sup> Çalışma ve Toplum Dergisi, 2014/3, S: 42, s. 405 - 410

iş üstlenen (...) Şirketi'nin işçilerle kendi adı ve hesabına sözleşmeler yaptığını, bu işçilerden bir kısmının önceki işveren yanında çalışan işçiler olmasının sözleşmelerin muvazaalı olduğunu göstermediğini, (...) İşverenleri Sendikası ile (...) İşçileri Sendikası arasında imzalanan ve davalı şirkette kapsamı içinde olduğu grup toplu iş sözleşmesinin 5/e maddesinde işyerinde işletme içindeki konkasör dahil, işletme dışındaki konkasör hariç olmak üzere konkasör girişinden çimento değirmeni çıkışına, paketleme girişine kadar geçen süreçte üretimle doğrudan ilgili olan asıl işlerin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde işlerin alt işveren eliyle sürdürülebileceğinin düzenlendiğini, bu nedenle yüklenici şirketlerle yapılan sözleşmelerinin iş yasası ve toplu iş sözleşmesine uygun olduğunu; asıl işverenin emir ve talimatlarının iş güvenliğinin uygulanması ve işin denetlenmesi amacıyla verildiğini, işin yönetiminin tamamen alt işveren uhdesinde olduğunu, davacının taleplerinden alt işverenin sorumlu olduğunu, davanın reddi gerektiğini savunmuş, diğer davalı ise yargılamayı takip etmemiştir.

Mahkemece yapılan yargılama sonunda keşif sonrası alınan bilirkişi heyet raporuna itibar edilerek, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın raporunda, paketleme bölümünün, çimento silosu, paketleme makinesi ve dökme çimento körüğü alt başlıkları ile gösterilmiş olması nedeniyle ve (...) Şirketi'nin üretim sürecinin paketleme sonuna kadar olan aşama olarak tanımlanmış olması durumları dikkate alındığında, dökme çimento körüğü, paketleme makinesi ve çimento silosundan sonraki çalışma aşamalarının üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu unsuru olmayan ve asıl iş sayılmayan yardımcı işlerden olduğu, bu nedenle dökme çimento körüğünden sonra çimentonun dökme olarak kamyonlara ve gemilere yüklenmesi, torbaların paketlenme aşamasından sonra kamyon ve gemilere yüklenmesi, bu çalışmalar sırasında oluşan kirliliğin temizlenmesi işlerinin alt işverene verilebilecek yardımcı işlerden olduğu, davacının yaptığı işlerin tahmil-tahliye ve temizlik işleri olduğu, bu işlerin alt işverene verilebilecek yardımcı iş niteliğinde işlerden olması nedeniyle davacının muvazaalı sözleşme ile çalıştırıldıklarını söylemenin olanaklı olmadığı, davacının davalı (...) Şirketi'nin üst işverenliğinde davalı (...) Şirketi'nin işçisi olarak kabul edilmesi gerektiği, davacının iş sözleşmesinin alt işveren (...) Şirketi tarafından herhangi bir gerekçe gösterilmeksizin sonlandırıldığı, davacının davalı (...) Şirketi'nin üst işverenliğinde, davalı (...) Şirketi'nin işçisi olarak çalıştığı, iş sözleşmesinin işveren tarafından gerekçesiz olarak sonlandırıldığı, bu nedenle feshin geçersiz olduğu gerekçesi ile feshin geçersizliğine, davacı işçinin alt işveren (...) Şirket işyerine işe iadesine, işe başlatmama ve boşta geçen süre ücretinden her iki davalının sorumluluğuna karar verilmiştir.

Karar davacı ve davalı (...) vekilleri tarafından temyiz edilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/6 maddesi uyarınca, "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." Keza aynı maddenin 7. fıkrasına göre, "Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere

verilemez."

Asıl alt işveren ilişkisinde ilişkinin muvazaalı veya yasadaki unsurları taşıyıp taşımadığının belirlenmesinde,  
Biri asıl diğer hukuksal ve ekonomik bağımsızlık ile ayrı bir iş organizasyonuna sahip iki ayrı işverenin bulunup bulunmadığı,  
Alt işveren işçilerinin sadece asıl işverenden alınan iş kapsamında çalıştırılıp çalıştırılmadıkları,  
Alt işverene verilen işin, işyerinde asıl işveren tarafından yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin yardımcı işlerinden olup olmadığı,  
Alt işverene verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olup olmadığı;  
Alt işverenin daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kişi olup olmadığı;  
Alt işverenin işe uygun yeterli ekipman ile tecrübeye sahip olup olmadığı;  
İstihdam edeceği işçilerin niteliklerinin yapılacak işe uygun olup olmadığı;  
Alt işverene verilen işte asıl işveren adına koordinasyon ve denetimle görevlendirilenlerden başka asıl işverenin işçisinin çalışıp çalışmadığı;  
Yapılan alt işverenlik sözleşmesinin iş hukukunun öngördüğü kamusal yükümlülüklerden kaçınmayı amaçlayıp amaçlamadığı;  
Yapılan alt işverenlik sözleşmesinin işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut mevzuattan kaynaklanan bireysel veya kolektif haklarını kısıtlamaya ya da ortadan kaldırmaya yönelik yapıp yapılmadığının araştırılması ve irdelenmesi gerekir. Alt işveren işçilerinin bir kısmının, üstlenilen hizmet dışında asıl veya yardımcı başka işte çalıştırılmaları, asıl-alt işveren arasındaki sözleşmeyi muvazaalı hale getirmez. Sadece başka işte çalıştırılan işçi açısından asıl alt işveren ilişkisinin unsurlarının bulunmadığı kabul edilmelidir.

Bir alt işveren, bir asıl işverenden sözleşme ile üstlendiği mal veya hizmet üretimi için belirli bir organizasyona, uzmanlığa ve hukuksal bağımsızlığa sahip değilse, kısaca üretim ya da hizmet sunumuna ilişkin ekonomik faaliyetin bağımsız yönetimini üstlenmemişse asıl işveren alt işveren ilişkisinden çok olayda, asıl işverene işçi temini söz konusu olacaktır.

Alt işveren işçilerinin bir kısmının, üstlenilen hizmet dışında asıl veya yardımcı başka işte çalıştırılmaları, asıl-alt işveren arasındaki sözleşmeyi muvazaalı hale getirmez. Sadece başka işte çalıştırılan işçi açısından asıl alt işveren ilişkisinin unsurlarının bulunmadığı kabul edilmelidir.

Somut uyuşmazlıkta davacı taraf, davalı (...) şirketinin paketleme ve sevkiyat hizmetini aldığı alt işverenlerle yaptığı sözleşmelerin muvazaalı olduğunu, alt işverenler değiştiği halde işçilerin çalışmaya devam ettiğini, işe almada ve çıkarmada asıl işverenin etkili olduğunu, işçilerin asıl işte çalıştıklarını, alt işverenlerin kayıt üzerinde görüldüğünü iddia etmiştir. Mahkemece yapılan keşif sonrası alınan bilirkişi raporu ile bazı işçilerin asıl işte çalıştırıldıkları, o işçiler açısından davalılar arasındaki sözleşmenin muvazaalı olduğu ve bu işçilerin başlangıçtan beri davalı (...) şirketi işçisi olarak kabul edilmesi gerektiği tespit edilirken, davacı ve diğer bir kısım işçileri ise yardımcı işte çalıştıkları, bu nedenle alt işveren işçisi oldukları kabul edilerek, alt işveren tarafından gerçekleştirilen feshin geçersizliğine, davacının alt işveren işyerine işe iadesine karar verilmiştir.

Mahkemece davacının yardımcı işte çalıştırılması nedeni ile davacı açısından davalılar arasındaki asıl-alt işveren ilişkisinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/6 maddesi uyarınca kabul edilmesinde bir isabetsizlik yoktur. Ancak taraf davacı alt işveren olan diğer davalının kayıt üzerinde görüldüğünü,

işe asıl işveren tarafından alt işveren işçilerinin alındığını, davalılar arasındaki sözleşmenin genel muvazaalı kriterlerine göre muvazaalı olduğunu iddia etmiştir. Davacı tarafın bu iddiası üzerinde durulmamıştır.

Bu nedenle mahkemece yapılan alt işverenlik sözleşmelerinin iş hukukunun öngördüğü kamusal yükümlülüklerden kaçınmayı amaçlayıp amaçlamadığı, işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut mevzuattan kaynaklanan bireysel veya kolektif haklarını kısıtlamaya ya da ortadan kaldırmaya yönelik yapıp yapılmadığı, alt işverenin işverenden sözleşme ile üstlendiği mal veya hizmet üretimi için belirli bir organizasyona, uzmanlığa ve hukuksal bağımsızlığa sahip olup olmadığı, kısaca alt işveren uygulamasının işçilik teminine yönelik olup olmadığı araştırılmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir. Eksik inceleme ile karar verilmesi hatalıdır.

### **SONUÇ:**

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.04.2014 gününde oybirliğiyle karar verildi.

## **KARARIN İNCELENMESİ**

İncelememize konu olan Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin yukarıdaki kararı, uygulamada çok sık karşımıza çıkan asıl işveren alt işveren ilişkisinin geçerlilik koşullarını ve bu kapsamda işverenler arasındaki ilişkinin hangi hallerde muvazaalı kabul edilmesi gerektiğini inceleyen yeni tarihli bir karar olması açısından önemlidir.

Çalışmamızın ilk bölümünde karara konu uyuşmazlık ve bu uyuşmazlıkla ilgili ilk derece mahkemesi ve Yargıtay'ın benimsediği hukuki çözümler tespit edilecektir. İkinci bölümde hukuki bir sorun olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için gerekli koşulların neler olduğu, üçüncü bölümde de alt işveren ilişkisinin hangi durumlarda muvazaalı kabul edileceği incelenecektir. Son bölüm olan sonuç bölümünde ise Yargıtay kararının içerik ve şekil açısından değerlendirilmesi yapılacaktır.

## **I. UYUŞMAZLIK VE YARGITAY KARARINDA BENİMSENEN HUKUKİ ÇÖZÜM**

### **A. Karara Konu Temel Uyuşmazlık**

Davacı, asıl işverene ait fabrikada uzun yıllar paketleme ve sevkiyat bölümünde alt işveren işçisi olarak çalıştığını beyan etmektedir. Alt işveren tarafından davacı dahil 57 işçinin iş sözleşmesi feshedilmiştir. Bunun üzerine davacı, söz konusu feshin haklı veya geçerli bir sebebe dayanmadığını, ayrıca alt işveren ile asıl işveren arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğunu, alt işverenin sadece kağıt üzerinde var olduğunu, tüm talimatları asıl işverenden aldığını iddia ederek asıl işveren ve alt işverene karşı feshin geçersizliğinin tespiti istemiyle işe iade davası açmıştır.

Davacı; düşük ücretle işçi çalıştırmak, daha az vergi ve sigorta primi ödemek amacıyla paketleme

ve sevkiyat işlerinin alt işverene verildiğini, asli ve sürekli işlerde asıl işverenin kadrolu işçileriyle birlikte çalıştığını, asıl işverenin işyerinde işçi sendikasının örgütlü olduğunu, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmak istemi ile asıl işverene başvurduğunu, asıl işverenden bir cevap alamadığını, ancak alt işveren tarafından başvurusunu geri çekmesinin istenilmesi üzerine, söz konusu talebinden vazgeçmediği için iş sözleşmesinin alt işveren tarafından feshedildiğini iddia etmektedir. Bu noktadan hareketle somut olaydaki uyuşmazlığın konusunu; davalı çimento şirketinin davacının asıl işvereni olup olmadığı ve bu kapsamda paketleme ve sevkiyat işlerini yürüten diğer davalı ile davalı çimento şirketi arasındaki ilişkinin muvazaaya dayanıp dayanmadığı meselelerinin tespiti oluşturmaktadır.

## **B. İlk Derece Mahkemesinin Benimsediği Hukuki Çözüm**

İlk derece mahkemesi, kararında, asıl işverenin üretim sürecini, paketleme sonuna kadar yapılan işler olarak tanımlanmış ve davacının tahmil, tahlile ve temizlik işlerinde çalıştığını belirtmiştir. Böyle olunca, asıl işveren ve alt işveren arasındaki ilişkinin muvazaalı olmadığı, söz konusu işlerin alt işverene verilebileceği sonucuna varılmış; ancak alt işveren tarafından davacının iş sözleşmesi herhangi bir gerekçe gösterilmeden feshedildiği için feshin geçersizliğine ve davacının alt işverenin işyerine işe iadesine hükmedilmiştir.

## **C. Yargıtay'ın Benimsediği Hukuki Çözüm**

Yargıtay; ilk derece mahkemesi tarafından yaptırılan keşif uyarınca hazırlanan rapora atıf yaparak, davacı ve bazı işçilerin yardımcı işlerde çalıştığı, dolayısıyla davalılar arasında bir asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunduğu yönündeki ilk derece mahkemesi kararına katılmıştır. Aynı şekilde, davacının iş sözleşmesi bir gerekçe gösterilmeden feshedildiği için verilen işe iade kararını da yerinde bulmuştur.

Yargıtay'a göre kararda eksik olan iki husus vardır. İlk eksiklik; keşif raporunda, davacı hariç olmak üzere, asıl işte çalışan birçok alt işveren işçisi olduğu tespitinin ilk derece mahkemesinin gözden kaırmasıdır. Yargıtay, söz konusu işçiler açısından, davalılar arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğunu ve bu işçilerin baştan itibaren asıl işverenin işçileri olarak kabul edilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Yargıtay'ın üzerinde durduğu ikinci eksiklik; davacının, alt işverenin sadece kağıt üzerinde var olduğu iddiasının genel muvazaa kriterlerine göre incelenmemiş olmasıdır. Yargıtay; asıl işverenin gerçek amacının yasal yükümlülüklerinden kurtulmak ve/veya işçilerin toplu iş sözleşmesinden veya mevzuattan doğan haklarını kısıtlamak veya ortadan kaldırmak mı olduğu, alt işverenin hizmet üretimini kendi organizasyonu içinde bağımsız olarak yerine getirip getirmediği hususlarının araştırılmadan hüküm kurulmasını hatalı bulmuş ve eksik inceleme nedeniyle ilk derece mahkemesinin kararını oybirliği ile bozmuştur.

## **II. ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ**

### **A. Genel Olarak**

İş yaşamında üretimin artması, çeşitlenmesi, bazı işlerin özel uzmanlık gerektirmesi, kaliteli ve mümkün olabildiğince az maliyetlerle üretim yapma veya hizmet sağlama çabası gibi birçok sebep, işverenlerin yeni iş alanlarına girerken veya işlerini büyütürken başka işverenlerden hizmet almaları

ihtiyacını doğurmuştur. Sayılan bu hallerin bir sonucu olarak da "taşeron" veya 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki ifadesiyle "alt işveren" kavramı ortaya çıkmıştır<sup>2</sup>.

Yukarıda belirtilen iyiniyetli gerekçelerin yanında, işverenlerin iş hukuku ve sosyal güvenlik hukukunun getirdiği yükümlülüklerinden kaçınmak, işçilerin sendikalaşmasının önüne geçmek gibi başka gereksinimleri de alt işverenlik müessesesinin yaygınlaşmasına yol açmıştır. Anılan nedenlerle söz konusu ilişki içinde yer alan tarafların haklarının korunması için müessesenin yasallaşması gereği hasıl olmuştur<sup>3</sup>.

Türk Hukuku'nda alt işverenlik olgusu ilk kez 3008 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiştir<sup>4</sup>. Bugüne gelindiğinde ise alt işverenlik müessesesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun m.2/6-9. fıkraları ile 27 Eylül 2008'de yürürlüğe giren Alt İşveren Yönetmeliği'nde<sup>5</sup> düzenlenmektedir.

## B. Tanımlar

Asıl işveren alt işveren ilişkisi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin altıncı fıkrasında şu şekilde tanımlanmıştır: "*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.*" Görüldüğü üzere yasa koyucu "asıl işveren" ve "alt işveren" kavramlarını İş Kanunu'nda ayrı ayrı tanımlamak yerine, bu kavramları da içine alan bir tanımlama yapmayı tercih etmiştir. Böylece asıl işveren ve alt işveren kavramları ilk defa 4857 sayılı İş Kanunu'nda bir arada kullanılmıştır<sup>6</sup>. Ayrıca kanunda, alt işverenlik ilişkisinde tarafların sorumlulukları belirlenmiş (m.2/6-7) ve muvazaanın göstergesi olan temel hususlara yer verilmiş olmuştur (m.2/7)<sup>7</sup>.

Asıl işveren, alt işveren kavramları İş Kanunu m.2/6'ya uyumlu olarak 2008 tarihli Alt İşveren Yönetmeliği'nde tanımlanmıştır. Buna göre alt işveren; "*bir işverenden işyerinde yürütülen 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 gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları*", asıl işveren ise "*İşyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işleri veya*

<sup>2</sup> Güzel, Ali: İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı Ve Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin Sınırları, Çalışma Ve Toplum, 2004/1, s. 32; Narmanlıoğlu, Ünal: Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinden Doğan Sorumluluklar, Legal Vefa Toplantıları (II), Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008, s.53; Çankaya, Osman Güven – Çil, Şahin: İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2009, s.15

<sup>3</sup> Akyiğit, Ercan: İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku'nda Alt İşverenlik, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2011, s. 19; Eyrenci, Öner: 4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme, Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Yıl:2004, Sayı:1, s. 21; Topçu, Umut: Asıl İşveren İle Alt İşveren İlişkisinde Muvazaa Olgusu Ve İşçilik Alacaklarına Etkisi, Mali Çözüm Dergisi, Kasım-Aralık 2010, s.295, <http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/102malicozum/20%20umut%20topcu.pdf>

<sup>4</sup> Çankaya/Çil, 16

<sup>5</sup> 27.09.2008 tarih ve 27010 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Yönetmeliğin tam metni için bakınız: <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/27996.html>

<sup>6</sup> Ekonomi, Münir: Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinin Kurulması Ve Sona Ermesi, Legal Vefa Toplantıları (II), Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008, s.26

<sup>7</sup> Çankaya/Çil, 17

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" ifade etmektedir. (Yönetmelik m. 3/a ve m. 3/b) Yargıtay, söz konusu yönetmelik yürürlüğe girmeden önceki ve incelediğimiz karar da dahil olmak üzere sonraki dönemde vermiş olduğu birçok kararında, İş Kanunu m.2/6 uygulamasına paralel olarak asıl işveren, alt işveren kavramlarını tanımlamıştır<sup>8</sup>.

Yasa koyucu, çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde etraflıca inceleneceği üzere, İş Kanunu m. 2/6 ve Alt İşverenlik Yönetmeliği m. 4 ile alt işverene verilecek işler bakımından birçok sınırlama getirmektedir.<sup>9</sup> Buna göre alt işveren, asıl işverenlerden sadece mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işleri ve asıl işlerin bir bölümünü alabilmektedir. Asıl işlerin bir bölümünün alt işverene verilmesi de ayrıca işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren bir iş olmasına bağlanmıştır. (İş Kanunu m.2/6 - Yönetmelik m.4/b) Her halükarda söz konusu işler asıl işe bağımlı olmalı ve asıl iş sürdüğü müddetçe devam etmelidir. (Yönetmelik m.4/ç) Getirilen bir diğer kısıtlama da alt işverenin aldığı işlerde görevlendirdiği işçilerini sadece asıl işverenin işyerinde çalıştırması ve bu işçilerini aynı zamanda başka işlerde görevlendirmemesidir. (İş Kanunu m.2/6 - Yönetmelik m.4/ç)

### C. Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Unsurları

#### 1. İki Ayrı İşverenin Bulunması

Alt işverenlik ilişkisinden söz edebilmek için işin yapıldığı işyerinde asıl işverenin yanında ondan iş alan ikinci bir işverenin varlığı gerekir<sup>10</sup>. Bunun doğal sonucu olarak her iki işveren de o işyerinde işçi çalıştırmalıdır.<sup>11</sup> Diğer bir anlatımla asıl işverenin, işyerinde işçi çalıştırarak "işveren" vasfını koruması ve işin bütününe başka bir işverene bırakmamış olması gerekir.<sup>12</sup> Bu nedenle Yargıtay'ın 2010 tarihli bir kararında<sup>13</sup> belirttiği üzere, inşaat yapımında olduğu gibi anahtar teslimi yapılan işlerde asıl işveren - alt işveren ilişkisinden söz edilemez.<sup>14</sup> Bu zorunluluk dayanağını İş Kanunu m.2/6 ile Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 4/a bendinde yer alan "*Asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimini işlerinde çalışan kendi işçileri de bulunmalıdır.*" ifadesinde bulur.<sup>15</sup> Dolayısıyla işyerinin bir bölümünde aldığı işi

<sup>8</sup>YHGK, E.2006/21-796, K.2006/812, T.20.12.2006, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/hgk-2006-21-76.htm>; YHGK, T.25.05.2011, E.2011/21-290, K.2011/261, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/hgk-2011-21-290.htm>; Y.7.HD. E.2013/16442, K.2013/12559, T.03.07.2013, Çalışma ve Toplum, 2013/4, s. 415- 420; . Y.9.HD. E.2011/54312, K.2014/3884, T.10.02.2014, Çalışma ve Toplum, 2014/2, s. 314- 317

<sup>9</sup> Ekonomi, 23

<sup>10</sup> Y.22.HD., E.2013/13500, K.2013/14532, T.17.06.2013, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/22hd-201313500.htm>; Y.7.HD., E.2013/16442, K.2013/12559, T.03.07.2013, Çalışma ve Toplum, 2013/4, s.193 -197; Y.9.HD., E.2011/54312, K.2014/3884, T.10.02.2014, Çalışma ve Toplum, 2014/2, s. 314 -317; Y.9.HD., E.2009/13846, K.2011/13653, T.09.05.2011, Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt:8, Sayı:32, Yıl, 2011, s.1619 - 1622

<sup>11</sup> Kılıçoğlu, Mustafa – Şenocak, Kemal :İş Kanunu Şerhi, Cilt:1, 2. Baskı, Legal Yayıncılık, s.67; Akyiğit, 30

<sup>12</sup> Süzek, Sarper: İş Hukuku (İş Hukuku), 9. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2013, s. 145; Güzel, 40; Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, 26. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2013, s. 44

<sup>13</sup> Y.9.HD., E.2008/20640, K.2010/5868, T.04.3.2010, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2008-20640.htm>

<sup>14</sup> Y.9.HD., E.2010/18207, K.2010/16763, T.07.06.2010, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2010-18207.htm>

<sup>15</sup> Süzek, Sarper: Alt İşveren İlişkisinin Kurulması (Alt İşveren), Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı:25, Yıl: 2010, s. 14- 15

tek başına yürüten kişi alt işveren vasfını kazanamaz.<sup>16</sup> İşveren vasfını kazanmak için İş Kanunu m.2/1 uyarınca işçi çalıştırmak şarttır.

Asıl işveren ve alt işveren, gerçek veya tüzel kişi ya da tüzel kişiliği olmayan bir kurum ya da kuruluş olabilir. (Yönetmelik m. 3/a –ç) Buradaki tek sınırlama, alt işverenin gerçek kişi olması halinde daha önce asıl işveren yanında çalışmış bir kişi olmaması gereğidir.

Asıl işveren, alt işverene mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünü veya yardımcı işçileri verebilecektir. Bu şekilde alt işverenin asıl işverenden iş alması bir sözleşmeye dayanmaktadır. Bu sözleşme bir vekalet, eser veya işletme amacıyla yapılmış bir kira sözleşmesi olabilir; ancak alt işveren gerçek kişi olsa bile hiçbir şekilde iş sözleşmesi olamaz<sup>17</sup>. Çünkü iş ilişkisinin temelinde, diğer sözleşmelerden farklı olarak, hiyerarşik yapıya dayanan, işçinin işverene kişisel bağımlılığı söz konusudur<sup>18</sup>. Ayrıca iş sözleşmesinde işçinin işverene ekonomik bağımlılığı da vardır<sup>19</sup>. Oysa alt işverenlik ilişkisinin temelinde kurulabilecek bir eser veya vekalet sözleşmesinde, işi alan bağımsız olarak iş görmektedir. Burada bahsedilen bağımsızlık hukuksal ve ekonomik bağımsızlıktır. Alt işverenin, asıl işverenden ayrı ve bağımsız kendi iş organizasyonu olmalıdır<sup>20</sup>. Dolayısıyla alt işveren yüklediği işi kendi çalıştırdığı işçileriyle, asıl işverenle aralarındaki sözleşme koşullarına göre kendi adına ve asıl işverene bağımlı olmadan yerine getirir<sup>21</sup>.

İncelememize konu Yargıtay kararında, geçerli bir asıl işveren - alt işveren ilişkisinin varlığından söz edebilmek için gerekli bu ilk koşul gerçekleşmiştir. Çimento şirketi asıl işveren konumunda olup, tahmil, tahliye ve temizlik işlerini alt işveren konumundaki diğer davalı şirkete vermiştir. Söz konusu yardımcı işlerin görüldüğü çimento şirketine ait fabrikada hem asıl işverenin hem de alt işverenin işçileri çalışmaktadır. Ancak karardan, daha sonra ayrıntılı olarak inceleneceği üzere, alt işverenin sadece kağıt üzerinde kurulu bir şirket mi olduğu, yani yüklediği işleri asıl işverenden bağımsız olarak mı yürüttüğü anlaşılamamaktadır.

## 2. İşin Asıl İşverene Ait İşyerinde Yapılması

Asıl işveren – alt işveren ilişkisinin kurulabilmesinin bir diğer koşulu, alt işverene verilen işin asıl işverene ait bir işyerinde yapılmasıdır<sup>22</sup>. Söz konusu geçerlilik koşulu varlığını İş Kanunu m.2/6'da geçen "*İşçilerini ... bu işyerinde çalıştıran diğer işveren...*" ifadesinden bulur. Bu koşulun bir sonucu olarak; işverenden aldığı işi, kendi işyerinde fason imalat şeklinde yapan bir işverenle, ona bu işi veren

<sup>16</sup> Süzek, Alt İşveren, 15

<sup>17</sup> Ekonomi, 29; Akyiğit, 67-68; Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I (İş Hukuku), 4. Baskı, Beta, İstanbul 2012, s. 122

<sup>18</sup> Y.9.HD., E.2009/21771, K.2010/15108, T.31.05.2010, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2009-21771.htm>

<sup>19</sup> Ekonomi, 29; Y.9.HD., E.2008/20640, K.2010/5868, T.04.3.2010, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2008-20640.htm>

<sup>20</sup> Y.9.HD., E.2014/5804, K.2014/12363, T. 14.04.2014, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2014/3, S: 42, s. 405 - 410

<sup>21</sup> Y.9.HD., E.2010/18207, K.2010/16763, T.07.06.2010, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2010-18207.htm>,

<sup>22</sup> Y.9.HD., E.2009/32292, K.2010/1149, T. 25.01.2010, Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı:25, Yıl: 2010, s. 302-306



arasında asıl işveren – alt işveren ilişkisi kurulamayacaktır<sup>23</sup>.

Öğretide alt işverenin yüklendiği işin asıl işyerindeki bir iş olması gerekliliği tartışılmıştır. Tartışmanın sebebini, işyeri kavramının dar yorumlanmaması ve buna bağlı olarak alt işveren tarafından yapılan işin niteliği gereği, asıl işverenin işyeri dışındaki bazı yerlerde de asıl işveren – alt işveren ilişkisi kurulabileceği düşüncesi oluşturmuştur<sup>24</sup>. Bu görüşün destekçilerinden Mollamahmutoğlu, örnek olarak termik santrale kömür taşınması işinin alt işverenlik kapsamında yapılabileceği görüşündedir<sup>25</sup>. Kanaatimizce de işyeri kavramı geniş yorumlanmalı, Süzek'in ifade ettiği gibi işyerinden sayılan yerler ile üstlenilen işin doğası gereği işyerinden sayılan yerlerde yapılamadığı durumlarda asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulduğu kabul edilmelidir<sup>26</sup>.

Burada tartışma konusu olabilecek bir diğer husus, asıl işverenle alt işveren arasında, asıl işverene ait birden çok işyerini kapsayacak şekilde kurulacak bir ilişkide alt işverenin işçilerinin hep aynı işyerinde mi çalışması gerektiği hususudur. Örneğin bir temizlik şirketi İstanbul içinde üç fabrikası olan bir asıl işverenle, söz konusu üç fabrikayı kapsayacak şekilde bir temizlik işi alımı için alt işverenlik sözleşmesi yaptığında, kanaatimizce Çankaya ve Çil'in ifade ettikleri gibi "asıl işverenin işyeri" kavramının üç fabrikayı kapsayacak şekilde anlaşılması gerekecektir<sup>27</sup>. Ancak alt işverenlik sözleşmesine bu yönde özel bir hüküm konulup da, hangi işçilerin hangi fabrikalarda çalışacağı belirlenmişse, bu takdirde artık kanaatimizce alt işveren, işçilerini sadece sözleşmede belirtilen fabrikada çalıştırmalıdır.

İncelediğimiz kararda tahmil, tahliye ve temizlik işlerini üstlenen alt işveren konumundaki şirketin işçileri, mevzuata uygun olarak bu işleri asıl işverene ait işyerinde (fabrikada) ifa etmektedirler. Dolayısıyla somut olayda alt işverenlik ilişkisi gereği işin asıl işverene ait işyerinde yapılması koşulu gerçekleşmiştir.

### **3. Mal Veya Hizmet Üretimine İlişkin Bir İşin Varlığı**

Asıl işveren - alt işveren ilişkisinden söz edebilmek için alt işverene verilecek işin mutlaka asıl işverenin işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olması gerekir<sup>28</sup>. Bu husus İş Kanunu m. 2/6'da şu ifadelerle açıkça hükme bağlamıştır: "*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...*" Aynı şekilde bir düzenlemeyi Alt İşverenlik Yönetmeliği de getirmekte; ayrıca alt işverene verilen işin asıl işe bağımlı ve asıl iş sürdükçe devam etmesi gerektiği de Yönetmelik'te açıkça belirtilmektedir. (Yönetmelik m.3/a, 3/ğ, 4/ç) Dolayısıyla diğer işverene verilen asıl işin bir bölümü veya yardımcı iş, işverenin yaptığı mal veya hizmet üretimi ile ilgili ve ona bağımlı değilse, kendisine iş verilen işveren "alt işveren" sıfatını kazanamaz<sup>29</sup>. Bu nedenledir ki

<sup>23</sup> Ekonomi, 33; Süzek, Alt İşveren, 15; Süzek, İş Hukuku, 146; Kılıçoğlu/Şenocak, 69; Akyiğit, 524-529; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, 125

<sup>24</sup> Akyiğit, 50-51; Süzek, İş Hukuku, 146

<sup>25</sup> Akyiğit, 50-51; Mollamahmutoğlu, Hamdi: İş Hukuku, 2. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2005, s. 142

<sup>26</sup> Süzek, Alt İşveren, 16

<sup>27</sup> Çankaya/Çil, 20; Çankaya, Osman Güven – Çil, Şahin: İş Hukukunda Üçlü İlişkiler Sempozyumu (Sempozyum), 4. Nisan 2009, 1. Baskı, Kadir Has Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2009, s.10

<sup>28</sup> Y.9.HD. E.2011/54312, K.2014/3884, T.10.02.2014, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:41, s.174-176; Akyiğit, 502-503

<sup>29</sup> Akyiğit, 33; Süzek, Alt İşveren, 16; Süzek, İş Hukuku, 147-148; Ekonomi, 33; Çankaya/Çil, 21; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, 125

İş Kanunu'nun 2. maddesinin gerekçesinde<sup>30</sup> işyerinde ek bir inşaat yapılması ya da bina onarım işinin asıl işle ilgisi olmadığı için alt işverene verilemeyeceği düzenlenmiştir. Kanaatimizce bu durum 1475 sayılı yasa döneminde üretimle ilgisi olmasa da işyerinin eklentilerinde yapılan bir işin alt işverene verilebileceği konusundaki tartışmalara son noktayı koymuştur<sup>31</sup>. Zira Yargıtay'da 4857 sayılı İş Kanunu döneminde verdiği kararlarında asli veya yardımcı işler dışında bağımsız bir işin al işverene verilmesi halinde asıl işveren alt işveren ilişkisinden söz edilemeyeceğini tereddüte yer bırakmayacak şekilde içtihat edinmiştir<sup>32</sup>.

Alt işverene verilecek mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin mutlaka sürekli bir iş olması gerekmez<sup>33</sup>. Alt işverenlik sözleşmesi asıl işe dair olması koşuluyla geçici veya kısa süreli bir iş için de kurulabilir<sup>34</sup>. Bu duruma örnek olarak; Türk yemekleri yapan bir yemek firmasının on günlük bir organizasyon için aldığı teklif uyarınca, gerek sipariş fazlalığı gerek de talep edilen yemeklerin Japon yemekleri olması sebebiyle kendi işyerinde alt işverene iş vermesi gösterilebilir.

İncelediğimiz Yargıtay kararında alt işverene verilen tahmil, tahliye ve temizlik işleri, fabrikada yürütülen asıl işe yardımcı sürekli bir iştir. Bu bakımdan taraflar arasındaki ilişkide asıl işveren tarafından üstlenilen işin işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine bağlı olması şartı gerçekleşmiştir.

#### **4. Alt İşverene Verilecek İşin Yardımcı İş Olması Veya Asıl İşin Bir Bölümünü Oluşturması**

İş Kanunu'nu m.2/6 ve Alt İşverenlik Yönetmeliği m. 4/b uyarınca alt işverene verilecek mal ve hizmet üretimine ilişkin iş, ya yardımcı bir iş olmalı ya da asıl işin bir bölümünü oluşturmalıdır. Yasa koyucu bu sınırlama ile de yetinmemiş, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesini ayrıca bu işin "*işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş*" olması koşuluna bağlamıştır. Bu nedenle asıl işveren - alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için alt işverene verilebilecek işler aşağıda "yardımcı işler" ve "asıl işin bir bölümünü oluşturan işler" olarak iki başlık altında incelenecektir.

##### **a. Yardımcı İşler**

İş Kanunu'nda yardımcı işlerin neler olduğu tanımlanmamış, kavram Alt İşverenlik Yönetmeliği m.3/ğ'de açıklanmıştır. Buna göre yardımcı işler "*işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan*" işleri ifade etmektedir. Söz konusu açıklamanın, 4857 sayılı İş Kanunu yasalaşmadan önce Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı'na sunulan kanun tasarısında, asıl işveren – alt işveren ilişkisini düzenleyen maddede

<sup>30</sup> <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>

<sup>31</sup> Ekonomi, 33, dipnot 32

<sup>32</sup> YHGK, E.2006/21-796, K.2006/812, T.20.12.2006, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/hgk-2006-21-76.htm>; Y.9.HD., E.2010/49665, K.2011/5998, T.04.03.2011, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2010-49665.htm>; Y.9.HD., E.2008/12349, K.2010/582, T. 21.01.2010, Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı:25, Yıl: 2010, s. 316-318; Y.9.HD., E.2008/31954, K.2009/35494, T. 15.12.2009, Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı:25, Yıl: 2010, s. 342-343

<sup>33</sup> Süzek, Alt İşveren, 16

<sup>34</sup> Ekonomi, 31; Süzek, İş Hukuku, 147

yapılması talep edilen değişiklik önergesinin gerekçesi ile uyumlu olduğu görölmektedir. Zira gerekçenin ilgili kısmında "...yapılan düzenlemeyle, doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan yükleme, boşaltma, temizlik, yemek hizmetleri, odaclık ve çay hizmetleri, personel taşıma, güvenlik, teknik bakım gibi işyerinde yürütölen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın kurulabileceği hüküm altına alınmıştır..." ifadelerine yer verilmiştir<sup>35</sup>.

Yukarıdaki tanımlamalarda göröldüğü gibi yardımcı işler bakımından işletmenin veya işin gereği nedenlerle teknolojik açıdan uzmanlık gerektiren bir iş olması şartı aranmamıştır<sup>36</sup>. Ayrıca İş Kanunu m.2/7'de "İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverene verilemez." denilmek suretiyle de asıl iş dışındaki işlerin böyle bir sınırlamaya tabii olmadığı ve bir bütün olarak alt işverene verilebilecekleri anlaşılmaktadır<sup>37</sup>. Yargıtay da vermiş olduğu kararlarda böyle bir kısıtlama aranmadığını ve yemek<sup>38</sup>, temizlik<sup>39</sup>, güvenlik<sup>40</sup>, nakliye<sup>41</sup>, personel taşıma<sup>42</sup>, forklift hizmetleri<sup>43</sup> gibi yardımcı işlerin bir bütün olarak alt işverene verilebileceğini hükme bağlamıştır.

Yardımcı işler bakımından önemli olan bu işlerin üretim organizasyonu içinde yer almamaları, asıl işe bağımlı olmaları ve bu nedenle asıl iş devam ettikçe ihtiyaç duyulan işlerden olmalarıdır<sup>44</sup>. Yoksa daha önce belirttiğimiz gibi bu işlerin sürekli olması gerekmez. Geçici işler de yardımcı iş olarak alt işverene verilebilir<sup>45</sup>.

Yargıtay 2006 tarihli bir kararında<sup>46</sup>, asıl iş – yardımcı iş ayrımında alt işverene verilecek işin "üretimin zorunlu bir unsurunu" oluşturup oluşturmadığını kıstas olarak almıştır. İlgili kararda alt işverenin yaptığı paketleme işinin asıl iş mi yardımcı iş mi olduğunun tespiti açısından böyle bir ölçüt yerinde olsa da, yardımcı işin tespiti açısından alt işverene verilen işin Güzel'in dediği gibi doğrudan üretim organizasyonunun içinde yer alıp almadığına bakarak bir değerlendirme yapmak kanaatimizce daha uygundur<sup>47</sup>. Benzer şekilde Ekonomi de yardımcı işler bakımından "asıl iş olan mal ve hizmet üretimi sürecine göre, üretimin satışa arz edilecek duruma girmesine kadar organize edilen üretim

<sup>35</sup> Güzel, 45; Şen, Sabahattin: Alt İşverenlik Ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi, Çalışma Ve Toplum, 2006/3, s. 81

<sup>36</sup> Süzek, Alt İşveren, 17

<sup>37</sup> Çelik, 48; Süzek, İş Hukuku, 144; Güzel, Ali: Alt İşveren Uygulamasında Güvencesiz Bir Sisteme Doğru (Alt İşveren Uygulaması), Çalışma ve Toplum, 2010/4, s. 18

<sup>38</sup> YHGK, E.2011/21-290, K.2011/261, T.25.05.2011, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/hgk-2011-21-290.htm>

<sup>39</sup> Y.9.HD., 2010/36161, 2010/31045, T.01.11.2010, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2010-36161.htm>

<sup>40</sup> Y.9.HD., 2010/18207, 2010/16763, T.07.06.2010, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2010-18207.htm>

<sup>41</sup> Y.9.HD., 2008/2497, 2008/258, T.18.02.2008, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2008-2497htm>

<sup>42</sup> YHGK, E.2011/21-290, K.2011/261, T.25.05.2011, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/hgk-2011-21-290.htm>

<sup>43</sup> Y.9.HD., 2005/37239, 2006/3456, T.13.02.2006, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2005-37239.htm>

<sup>44</sup> Güzel, 45; Kılıçoğlu/Şenocak, 71; Akyiğit, 41, Süzek, İş Hukuku, 147-148

<sup>45</sup> Çelik, 48

<sup>46</sup> Y.9.HD., E.2006/1321, K.2006/18825, T. 26.06.2006, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2006-1321.htm>

<sup>47</sup> Güzel, 45

*süreci dışında işler*” ölçütünü benimsemiştir.<sup>48</sup> Bu bağlamda yardımcı iş; mal veya hizmet üretiminin kişilere ulaşmasına kadar geçen safhasının dışında kalan işler olarak tanımlanabilecek ve bu işler herhangi bir kısıtlama olmadan alt işverene verilebilecektir<sup>49</sup>.

İncelediğimiz Yargıtay kararında da, yukarıda bahsedilen 2006 tarihli karara paralel olarak, ilk derece mahkemesi, dosyadaki bilirkişi raporu uyarınca, asıl işverenin ana faaliyetini çimento üretimi olarak belirtilmiş ve paketleme sürecinin sonuna kadar gerçekleşen aşamaların ana faaliyete dahil olduğu tespit edilmiştir. Buna göre asıl iş olan çimento üretimi dışında kalan ve üretim organizasyonunun zorunlu unsuru olmayan tahmil, tahliye ve temizlik işleri yardımcı işlerdendir ve bu işlerin alt işverenlere verilmesi mümkündür<sup>50</sup>. Hal böyle ilen taraflar arasındaki ilişki bu yönüyle de mevzuata uygun gözükmektedir.

### ***b. Asıl işin bir bölümünü oluşturan işler***

İş Kanunu asıl işin ancak belirli bir bölümünün asıl işveren – alt işveren ilişkisine konu olabileceğini düzenlemiştir. Bu nedenle asıl işin tamamı alt işverene verilemez. Aksi halde asıl işveren – alt işveren ilişkisi değil, işyerinin devri söz konusu olur<sup>51</sup>.

Asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesi sadece işin ilgili bölümünün “işletmenin ve işin gerekleri” ile “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi” halinde mümkündür. (İş Kanunu m. 2/6) Madde metninde bu durum açıklanırken “*asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan*” ifadesi kullanılmıştır. Uzun süre metinde iki ölçüt arasında kullanılan “/le” ifadesinin “ve” mi yoksa “veya” mı anlamında kullanıldığı tartışma konusu olmuş, Yargıtay çoğu kararında her iki ölçütün bir arada kullanılması gerektiği şekilde hüküm tesis ederken<sup>52</sup>, doktrinde bazı hukukçular bu görüşe karşı çıkmıştır<sup>53</sup>.

Asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesini, işletmenin veya işin gereği uyarınca teknolojik açıdan uzmanlık gerektiren bir iş olması halinde mümkün gören hukukçular, her iki ölçütü bir bütün olarak değerlendirmekte ve bölünmesinin mümkün olmadığını hatta böyle bir düşüncesin ilgili madde metni ile de uyumlu olmadığını savunmaktadırlar<sup>54</sup>.

Aksi yönde olan hukukçular ise İş Kanunu m.2/6’da getirilen ilgili iki ölçütün bölünebilir olduğu kabul ettiklerinden, bu iki ölçütün bir arada değerlendirilmemesi gerektiğini savunmaktadırlar. Bu

<sup>48</sup> Ekonomi, 49; Yenisey, Kübra Doğan, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=3013>

<sup>49</sup> Süzek, İş Hukuku, 148; Narmanlıoğlu, 127

<sup>50</sup> Y.9.HD., E.2008/12808, K.2009/3210, T.23.02.2009, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2008-12808.htm>; Y.9.HD., E.2008/12349, K.2010/582, T.21.01.2010, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2008-12349.htm>

<sup>51</sup> Çankaya/Çil, 22

<sup>52</sup> Y.22.HD., E.2011/1489, K.2011/3418, , T.25.10.2011, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/22hd-2011-1489.htm>. Aksi yönde kararı için bkz. Y.9.HD., 2008/12851, 2008/8003, T.10.04.2008, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2008-12851.htm>

<sup>53</sup> Ekonomi, 42; Süzek, İş Hukuku, 146; Arslanoğlu, Anıl Mehmet: İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, 2005 İstanbul, s.110

<sup>54</sup> Güzel, 45-49; Güzel, Alt İşveren Uygulaması, 19-20; Çelik, 46-47; Çankaya/Çil, 25; Akyiğit, 38;

görüşün temelinde her iki ölçütün aynı olayda gerçekleşmesinin güç olması ile tarafların kısıtlanarak ekonomik hayatın zarar görebileceği düşüncesi vardır<sup>55</sup>. Bizim de kanaatimiz yardımcı işler bakımından bu şekilde bir kısıtlama öngörmeyen yasa koyucunun burada, maliyetleri düşürmek ve işçilerin haklarını kısıtlamak gibi kötüniyetli yaklaşımlar dışında, tam olarak ne anlama geldiği bile belli olmayan her iki ölçütü bir arada aramasının Anayasa'nın 48. maddesinde düzenlenen girişimcilik özgürlüğü ile bağdaşmadığı yönündedir<sup>56</sup>.

Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 11. maddesi "*Ancak asıl iş; a) İşletmenin ve işin gereği, b) Teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi, şartlarının birlikte gerçekleşmesi hâlinde bölünerek alt işverene verilebilir.*" diyerek uygulama açısından bir anlamda son noktayı koymuştur. İncelediğimiz karar da dahil olmak üzere Yargıtay son dönem kararlarında yönetmeliğe uygun olarak "*işletmenin veya işin gereği teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren iş*" şeklinde kullandığı ifadelerinden her iki ölçütü bir arada aradığını açıkça ortaya koymaktadır<sup>57</sup>.

## 5. İşçilerin Sadece Asıl İşverenden Alınan İşte Çalıştırılması

İş Kanunu m.2/7'de "*... bu iş için aldığı işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran ...*" ifadesine yer verilmiştir. Burada kastedilen alt işverenin bütün işçilerini asıl işverenden aldığı işte çalıştırması değildir<sup>58</sup>. Yasa koyucu burada alt işverenin asıl işverenden aldığı işte çalıştırdığı işçilerini, o iş devam ederken başka bir işte veya işlerde çalıştırmamasını öngörmüştür. Bunun sebebi geçerli bir asıl işveren – alt işveren ilişkisinde alt işverenin asıl işverenden aldığı işe tahsis ettiği işçilerine karşı tarafların müteselsil sorunluluğunun bulunmasıdır. Zira alt işveren işçileri, asıl işverenden alınan iş devam ederken başka işlerde çalıştıkları takdirde böyle bir sorumluluktan söz edilemeyecektir<sup>59</sup>. Bu nedenle alt işverenin en az bir işçisi, münhasıran asıl işverenden alınan işte çalıştırılmalıdır. Aksi halde taraflar arasında kurulmuş bir asıl işveren – alt işveren ilişkisinden söz edilemez<sup>60</sup>. Bu kapsamda Yargıtay'da 2006 tarihli bir kararında temizlik işçilerini davalı banka dışında başka işyerlerinde de görevlendiren temizlik şirketi ile davalı banka arasında asıl işveren – alt işveren ilişkisi kurulmadığını hükme bağlamıştır<sup>61</sup>.

Çalışmamıza konu kararda alt işverenin asıl işverenden aldığı tahmil, tahliye ve temizlik işinde görevlendirdiği işçilerini başka işverenlere ait işyerlerinde çalıştırdığına dair bir açıklama bulunmamaktadır. Taraflar arasındaki ilişki bu yönüyle de mevzuata uygun gözükmektedir.

<sup>55</sup> Süzek, Alt İşveren, 19; Arslanoğlu, 110; Şen, 82

<sup>56</sup> Aynı görüş için bkz. Süzek, Alt İşveren, 19; Süzek, İş Hukuku, 150; Ekonomi, 45-47

<sup>57</sup> Y.7.HD., E.2013/16442, K.2013/12559, T.03.07.2013, Çalışma ve Toplum, 2013/4, s. 415- 420; Y.7.HD., E.2013/13500, K.2013/14532, T.17.06.2013, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/7hd-2013-13500.htm>; Y.7.HD., E.2013/2572, K.2013/2349, T.07.03.2013, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı:38, Yıl:2013, s.246-250; Y.22.HD., E.2011/1489, K.2011/3418, T.25.10.2011, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/22hd-2011-1489.htm>; Y.9.HD., E.2010/24882, K.2010/22740, T.12.07.2010, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2010-24882.htm> ; Y.9.HD., E.2010/49965, K.2011/5998, T.04.03.2011, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2010-49956.htm> ; Y.9.HD., T.09.06.2008, E.2007/40942, K.2008/14420, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2007-40942.htm>

<sup>58</sup> Çankaya/ Çil, 28; Süzek, Alt İşveren, 25

<sup>59</sup> Kılıçoğlu/Şenocak, 69; Y.9HD., E.2009/32292, K.2010/1149, T.25.01.2010, Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı:25, Yıl: 2010, s. 302-306

<sup>60</sup> Güzel, 51; Çankaya/ Çil, 28

<sup>61</sup> Süzek, İş Hukuku, dn. 71, s.155

#### **D. Yasaya Uygun Olarak Kurulan Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde Alt İşverenin İşçilerine Karşı Asıl İşverenin Müteselsil Sorumluluğu**

Yasa koyucu, alt işverenlerin uygulamada çoğunlukla mali açıdan güçsüz işverenler olmasından yola çıkarak, bu işverenlerin işçilerinin haklarını ödeyememesi ihtimaline karşı, anılan işçileri korumak gayesiyle, alt işverenle birlikte asıl işvereni de sorumlu kılmıştır<sup>62</sup>. Söz konusu sorumluluk İş Kanunu'nu m.2/6'da şu ifadelerle düzenlenmiştir: *"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."*

Kanunda kastedilen sorumluluk müteselsil sorumluluktur<sup>63</sup>. Buna göre alt işverenin işçisi; kanundan, iş sözleşmesinden ve sendikalı ise toplu iş sözleşmesinden doğan hakları için alt işverenle birlikte asıl işverene veya iki işverenden istediğine başvurabilecektir<sup>64</sup>. Burada "haklar" ifadesiyle kastedilen, işçinin sadece ücret alacağı değildir. İşçinin alt işveren yanında yaptığı iş ve çalıştığı süreyle sınırlı olarak hak kazandığı prim, yıllık ücretli izin<sup>65</sup>, fazla çalışma, toplu iş sözleşmesinden doğan ikramiye alacağı, ödenmemiş sigorta primleri, koşulları oluşmuşsa ihbar ve kıdem tazminatı gibi alacakları da bu kapsamdır<sup>66</sup>.

Müteselsil sorumluluk bakımından asıl işverenin sorumluluğu; alt işverenlik ilişkisinin süresi ve bu kapsamda işçinin alt işverenden talep edebileceği haklarla sınırlıdır. Dolayısıyla alt işverenin işçisi, asıl işverene, kendi işvereni olan alt işverenden talep edebileceği haklardan fazlası için başvuramaz<sup>67</sup>.

Fransız Hukuku'nda ise, esnaf veya sanatkarlar odasına kayıtlı belirli konumdaki alt işverenler için asıl işverenle yukarıda belirtildiği şekilde bir müteselsil sorumluluk söz konusu değildir. Bu işverenler işçilerine karşı tek başına sorumludur<sup>68</sup>.

Asıl işverenle alt işverenin aralarında bir sözleşme yaparak veya alt işverenlik sözleşmesine özel bir hüküm koyarak, müteselsil sorumluluklarını bertaraf etmeleri mümkün değildir. Böyle bir sözleşme taraflar arasında hüküm ifade etse bile, işçinin yasa gereği asıl işverene ve/veya alt işverene başvuru hakkına etki etmez<sup>69</sup>. Zira işçinin söz konusu talep hakkı, İş Kanunu m.2/6 ile Alt İşverenlik Yönetmeliği m.10/g'de yer alan emredici düzenlemelerden doğar.

<sup>62</sup> Kılıçoğlu/ Şenocak, 78; Süzek, İş Hukuku, 155; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, 133-134

<sup>63</sup> Y.HGK., T.09.10.2013, E.2013/9-1559, K. 2013/1461, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/hgk-2013-9-1559.htm>; Y.9.HD., T.07.06.2010, E.2010/18207, K. 2010/16763, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2010-18207.htm>

<sup>64</sup> Süzek, İş Hukuku, 156

<sup>65</sup> Y.9.HD., T.07.06.2010, E.2009/50102, K.2010/6641, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2009-50102.htm>

<sup>66</sup> Güzel, 54; Çelik, 49-50; Akyiğit, 71; Narmanlıoğlu, 65; Şahlanan, Fevzi: Alt İşverenin İşçisine Karşı Asıl İşverenin Müteselsil Sorumluluğunun Sınırları, Tekstil İşveren Dergisi, Sayı: 370, Yıl: 2011, s. 4; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, 134; Y.HGK., T.09.10.2013, E.2013/9-1559, K. 2013/1461, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/hgk-2013-9-1559.htm>

<sup>67</sup> Narmanlıoğlu, İş Hukuku, 137

<sup>68</sup> Narmanlıoğlu, 69

<sup>69</sup> Süzek, İş Hukuku, 156-157

## E. Muvazaa Dışında Yasaya Aykırı Olarak Kurulan Alt İşverenlik İlişkisinin Hukuki Sonuçları

İş Kanunu m.2/7'de "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." denilmek suretiyle, muvazaalı olarak kurulan bir asıl işveren – alt işveren ilişkisine uygulanacak hukuki yaptırım düzenlenmiştir. Ancak, geçerli bir asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulabilmesi için aranan koşulları (İş Kanunu m. 2/6) taşımayan bir ilişkinin hukuki sonuçlarının neler olacağı kanunda hükme bağlanmamıştır<sup>70</sup>.

Yargıtay; gerekli yasal unsurları taşımayan alt işverenlik sözleşmelerini geçersiz saymakta ve İş Kanunu m.2/7 uyarınca muvazaalı işlemler için getirilen hukuki yaptırımı burada kıyasen uygulayarak, alt işverenin işçilerini baştan itibaren asıl işverenin işçisi olarak kabul etmektedir<sup>71</sup>.

Yargıtay'ın benimsediği söz konusu çözümü, her unsur eksikliğinde yaptırım olarak uygulamak sakıncalı ve bir o kadar hatalı bir uygulama olabilecektir. Çünkü her unsur eksikliğinde ortada bir muvazaa vardır diyebilmek mümkün değildir. Diğer bir ifadeyle, alt işveren ilişkisine aykırılık hali ile muvazaa her zaman ötüşmeyebilir<sup>72</sup>. İncelediğimiz kararda da "Alt işveren işçilerinin bir kısmının, üstlenilen hizmet dışında asıl veya yardımcı başka işte çalıştırılmaları, asıl-alt işveren arasındaki sözleşmeyi muvazaalı hale getirmez. Sadece başka işte çalıştırılan işçi açısından asıl alt işveren ilişkisinin unsurlarının bulmadığı kabul edilmelidir." denilmek suretiyle anılan unsur eksikliğinin muvazaa olmadığı açıkça ifade edilmiştir. Böyle durumlarda hukuki yaptırımın ne olacağı her somut olaya ve tarafların iradelerine göre tayin edilmelidir.

Bununla birlikte, yasada aranan "işletme ve işin gereğiyle teknolojik nedenlerle uzmanlık" kıstası gerçekleşmeden asıl işin bir bölümü alt işverene verildiğinde, İş Kanunu m.2/7'de getirilen yaptırımın kıyasen uygulanması ve alt işverenin işçilerin baştan itibaren asıl işverenin işçisi kabul edilmesi yerinde olacaktır. Çünkü burada kanunen yasaklanmış bir iş alt işverene verilmektedir<sup>73</sup>. Aynı muvazaalı işlemi önlemek için getirilen hukuki düzenlemede olduğu gibi, amaç işçiyi korumaktır<sup>74</sup>.

## III. ASIL İŞVEREN - ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDE MUVAZAA

### A. Muvazaayı Önlemeye Yönelik Getirilmiş Yasal Düzenlemeler

<sup>70</sup> Süzek, İş Hukuku, 158

<sup>71</sup> Y.22.HD. E.2013/18800, K.2013/18737, T.13.09.2013, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/22hd-2013-18800.htm>; Y.22.HD. E.2014/4782, K.2014/4499, T.03.03.2014, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/22hd-2014-4782.htm>; Y.9.HD. E.2010/30241, K.2010/24325, T.20.09.2010, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2010-30241.htm>; Y.9.HD. E.2008/32916, K.2008/26551, T.13.10.2008, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2008-32616.htm>

<sup>72</sup> Süzek, İş Hukuku, 158-159

<sup>73</sup> Y.7.HD. E.2013/2572, K.2013/2349, T.07.03.2013, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/7hd-2013-2572.htm>

<sup>74</sup> Süzek, İş Hukuku, 158-159; Y.9.HD. E.2011/54312, K.2014/3884, T.10.02.2014, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:41, s.174-176; Y.22.HD. E.2013/13500, K.2013/14532, T.17.06.2013, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/22hd-2013-13500.htm>

Muvazaa mevcut Borçlar Kanunu m. 19'de düzenlenmiştir. Buna göre muvazaa, sözleşme taraflarının üçüncü kişileri kandırmak amacıyla aslında yapmadıkları bir işlemi yapmış gibi göstermek ve aralarındaki asıl ilişkiyi gizlemek için girdikleri görünürde bir ilişkidir. Bu nedenle muvazaa taraflar arasında hüküm ve sonuçlarını doğurmaz<sup>75</sup>.

Konuya asıl işveren – alt işveren ilişkisi açısından bakıldığında, İş Kanunu m.2/7'de "*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.*" denilmek suretiyle;

- i) Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak haklarının kısıtlanamayacağı,
- ii) Asıl işverenin eski işçisinin alt işveren olmayacağı ve
- iii) Teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren asıl işlerin bir bölümü dışında işletme veya işin gereğiyle asıl işin bölünerek alt işverene verilemeyeceği düzenlenmiştir.

Alt İşverenlik Yönetmeliği incelendiğinde ise m.3/g'de, yukarıda sayılan hallere ilave olarak, "*Kamusal yükümlülüklerden kaçınmak veya işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut çalışma mevzuatından kaynaklanan haklarını kısıtlamak ya da ortadan kaldırmak gibi tarafların gerçek iradelerini gizlemeye yönelik işlemleri*" muvazaalı olarak kabul edilmiş ve sayılan hallerle İş Kanunu m.2/7'de belirtilen durumlarda muvazaa sebebiyle alt işverenin işçilerinin baştan itibaren asıl işverenin işçileri kabul edileceği belirtilmiştir<sup>76</sup>.

### **1. Asıl İşverenin İşçilerinin Alt İşveren Tarafından İşe Alınarak Haklarının Kısıtlanamaması**

İlgili düzenleme ile kanun koyucu; alt işverenin, asıl işverenin işçilerini işe almasını yasaklanmamakta, asıl işverenin işçilerinin haklarının (*çalışma koşulları ile ücret, prim, ikramiye gibi diğer maddi gelirler*) kısıtlanmasının önüne geçmeyi hedeflemektedir<sup>77</sup>. Burada asıl amaç; asıl işverenin kamusal yükümlülüklerinden kaçınmak veya işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi ya da ilgili mevzuattan kaynaklanan haklarını ortadan kaldırmak veya kısıtlamak amacıyla hareket etmesi engellemektir. (Alt İşverenlik Yönetmeliği m.3/g-4) Dolayısıyla alt işverenin, aynı veya daha iyi koşullarla asıl işverenin işçilerini çalıştırabilmesi mümkündür<sup>78</sup>.

Asıl işverenin eski işçisi alt işveren yanında çalışmaya başladığında, haklarının kısıtlanıp kısıtlanmadığı, alt işverenin yanında çalıştığı dönemde, asıl işveren yanında çalışmaya devam etseydi elde edeceği menfaatleri karşılaştırılarak değerlendirilmelidir<sup>79</sup>. Yargıtay'ın görüşü de bu yöndedir<sup>80</sup>.

<sup>75</sup> Çankaya/Çil, 30; Arslanoğlu, 124

<sup>76</sup> Süzek, Sarper: Muvazaalı Alt İşveren İlişkisi (Muvazaa), Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı: 27, Yıl: 2010, s. 935

<sup>77</sup> Süzek, Muvazaa, 935; Y.9.HD., E.2014/5804, K.2014/12363, T. 14.04.2014, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2014/3, S: 42, s. 405 - 410

<sup>78</sup> Süzek, İş Hukuku, 161-162

<sup>79</sup> Güzel, 56-57; Süzek, İş Hukuku, 161; Süzek, Muvazaa, 936; Arslanoğlu, 124



İncelediğimiz Yargıtay kararında davacı, asıl işverenin daha az vergi ve sigorta primi ödemek, işçilik maliyetlerini düşürmek amacıyla birtakım işlerin alt işverene verildiği iddia etmektedir. Ancak kararın içeriğinden davacının daha önce asıl işverenin işçisi olup olmadığı ile ücret ve sair gelirleri veya çalışma koşullarında bir kısıtlamaya gidilip gidilmediği veya bunların kaldırılıp kaldırılmadığına dair bir bilgiye ulaşılamamaktadır.

## **2. Asıl İşverenin Eski İşçisinin Alt İşveren Olmaması**

Yasa koyucu asıl işverenin eski işçisi üzerinden düşük ücretle ve/veya sendikasız işçi çalıştırmasının önüne geçmek istemektedir<sup>81</sup>. Bu bağlamda İş Kanunu m.2/7 ve Alt İşverenlik Yönetmeliği m. 3/g-2 uyarınca, asıl işverenin daha önce işyerinde çalıştırdığı bir işçisi ile alt işverenlik ilişkisi kuramayacağı düzenlenmiştir. Ancak bu kurala istisna teşkil edecek biçimde, asıl işverenin eski işçisinin alt işveren tarafından kurulmuş bir tüzel şirketin veya adi ortaklığın hissedarı, yani ortağı olabilmesi mümkündür. (Alt İşverenlik Yönetmeliği m.4/d)

Alt İşverenlik Yönetmeliği m. 3/a'da açıkça hükme bağlandığı üzere, alt işveren gerçek veya tüzel bir kişi olabileceği gibi tüzel kişiliği olmayan bir kurum ya da kuruluş olabilir. Söz konusu düzenleme karşısında, kanun koyucunun asıl işverenin doğrudan eski işçisi ile alt işverenlik ilişkisi kurmasını yasaklayıp, eski işçisinin kuracağı veya ortağı olduğu bir firma üzerinden alt işverenlik sözleşmesi yapmasına izin vermesi kanaatimizce isabetli olmamıştır. Çünkü böyle bir durum her ne kadar görünürde yasaya uygun olsa da, kanun koyucunun amacına ters düşmektedir. Bu nedenle de buradaki ilişkinin muvazaalı olabileceği düşünülmektedir. Dolayısıyla olası bir durumda muvazaa iddiası her türlü delille ispat edilebilmelidir<sup>82</sup>.

Öğretide bazı hukukçular getirilen mevcut düzenlemenin anayasal bir hak olan girişim ve sözleşme özgürlüğüne aykırı olduğunu iddia etmişlerdir<sup>83</sup>. Kanaatimizce böyle bir düşünce çok geniş bir yorumun ürünüdür. Çünkü kanun koyucunun amacının uygulamada çok sık görüldüğü üzere muvazaalı işlemleri önlemek ve işçilerin haklarını korumak olduğu açıktır. Bunun için de söz konusu durumu aksi ispat edilebilen yasal bir karine olarak hüküm altına almıştır<sup>84</sup>.

Bununla birlikte asıl işverenin, eski işçinin işten ayrılmasının üzerinden uzun zaman geçmesinden sonra kendisi ile asıl işveren – alt işveren ilişkisi içine girmesi gibi bir durumda da söz konusu yasal karinenin aksinin ispatının mümkün olduğu düşünülmektedir<sup>85</sup>.

## **3. Asıl İşin Bölünerek Alt İşverene Verilememesi**

İş Kanunu m.2/7 ve Alt İşverenlik Yönetmeliği m. 3/g-1 uyarınca, uzmanlık gerektiren asıl işlerin bir bölümü dışında, ana işin işletme ve işin gereğiyle bölünerek alt işverene verilmesi

---

<sup>80</sup> Y. 9HD. E.2006/35368, K.2007/8918, T.02.4.2007, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2006-35368.htm>

<sup>81</sup> Güzel, 58

<sup>82</sup> Çankaya/ Çil, 20

<sup>83</sup> Süzek, İş Hukuku, 163, dn.102

<sup>84</sup> Süzek, Alt İşveren, 67; Y.9..HD. E.2011/54312, K.2014/3884, T.10.02.2014, Çalışma ve Toplum, 2014/2, s. 314- 317

<sup>85</sup> Güzel, 59, Akyiğit, 53-55

yasaklanmıştır<sup>86</sup>. Öyleyse öncelikle uzmanlık gerektiren bir iş olması gerekecektir.

Uzmanlık gerektiren işi, genel olarak, asıl işverenin kendi bilgi birikimi ve elindeki imkanlarıyla gerçekleştiremeyeceği bir iş olarak tanımlamak mümkündür. Ancak bazı hallerde, asıl işverenin kendisi yapabilecek olsa bile işin niteliği gereği uzmanlık gerektirecek bir işi alt işverene verebileceği kabul edilmelidir<sup>87</sup>. Uzmanlık gerektiren asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi yukarıda II.4.b. "Asıl işin bir bölümünü oluşturan işler" başlığı altında ayrıntılı bir şekilde açıklandığı üzere, işletmenin ve işin gereğiyle ve sadece teknolojik nedenlerle alt işverene verilebilecektir<sup>88</sup>. Buradaki baskın öğe, teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren işlerdir<sup>89</sup>. Bu kapsamın dışında kalan asıl işler bölünerek alt işverenlere verilemez<sup>90</sup>.

İkinci olarak asıl işin bölünebilir olup olmadığını tespit etmek gerekecektir. Asıl işi oluşturan mal veya hizmet üretimi, birbirini takip eden ve birbirini tamamlayan süreçlerden oluyorsa işin bölünebilir olduğu kabul edilmelidir. Ancak, ana işi bir tek süreç oluşturuyorsa ve bu sürecin safhalara ayrılması işin bozulmasına sebep olacaksa, asıl işin de bölünerek alt işverene verilmesi mümkün olmayacaktır<sup>91</sup>.

Sonuç olarak böyle düzenleme getirilmesinin amacı, ana işin bölünerek bir kısmının maliyetlerini düşürmek, ucuz işçi çalıştırmak, iş güvencesi ve/veya sendikal yükümlülüklerden kurtulmak için alt işverene verilmesinin ve muvazaalı olarak alt işverenin işçileri ile asıl işverenin işçilerinin aynı işi yapmalarının önlenmesidir<sup>92</sup>. Bu durumun doğal sonucu olarak, uzmanlık gerektiren bir iş bölünerek alt işverene verildiğinde burada artık asıl işverenin işçileri çalışmayacaktır<sup>93</sup>.

#### **4. Kurulan İlişkinin Genel Olarak Muvazaaya Dayanması**

Asıl işveren – alt işveren ilişkisinde ortaya çıkabilecek muvazaa halleri İş Kanunu m.2/7 ve Alt İşverenlik Yönetmeliği m. 3/g'de sayılanlarla sınırlı değildir. Bu nedenle her somut olayı kendi özelliğine göre değerlendirmek, kurulan ilişkide asıl işveren – alt işveren ilişkisi için gerekli unsurların araştırmak ve en önemlisi tarafların gerçek iradelerine amacının bakmak gerekmektedir.

Uygulamada görülen en sık görülen muvazaa hallerinden biri, konusu bir işin yaptırılması yerine işçi temini olan sözde asıl işveren - alt işveren sözleşmeleridir<sup>94</sup>. Bu tip ilişkilerde alt işverenin, asıl işverenden aldığı mal veya hizmet üretimine ilişkin işi, kendi bağımsız yönetim ve organizasyonu içinde gerçekleştirip gerçekleştiremediğini tespit etmek gerekir. Alt işveren hukuksal ve ekonomik

<sup>86</sup> Centel, Tankut: Alt İşveren İlişkisinde Muvazaa, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren Dergisi, Haziran 2004 <http://www.tekstilisveren.org.tr/dergi/2004/haziran/hukuk.html>

<sup>87</sup> Narmanlıoğlu, İş Hukuku, 127

<sup>88</sup> Y.22.HD., E.2013/1920, K.2013/2980, T.14.02.2013, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/22hd-2013-1920.htm>

<sup>89</sup> Y.9.HD., E.2011/44015, K.2011/9507, T.30.03.2011, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2011-44015.htm>

<sup>90</sup> Y.9.HD., E.2014/5804, K.2014/12363, T. 14.04.2014, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2014/3, S: 42, s. 405 - 410

<sup>91</sup> Süzek, İş Hukuku, 164

<sup>92</sup> Ekonomi, 46-47; Süzek, İş Hukuku, 165

<sup>93</sup> Güzel, 50

<sup>94</sup> Y.22.HD., T.25.10.2011, E.2011/1489, K.2011/3418, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/22hd-2011-1489.htm>

anlamda bağımsız olmalı ve işi yapabilecek uzmanlığı haiz olmalıdır<sup>95</sup>. Burada kastedilen, alt işverenin üretim veya hizmet sunumuna dair aldığı faaliyeti kendisinin bağımsız olarak yönetmesidir. Asıl işverenden aldığı emir ve talimatlarla işi yönetmemelidir. Aksi halde, alt işverenin, asıl işverenin işyerinde ve ona ait eşya, araç ve gereçlerini kullanılarak bir işi üstlenmesi biçiminde kurulacak bir hizmet alım sözleşmesi, sadece işçi teminine yönelik olacağından mevzuata göre muvazaalı kabul edilmektedir<sup>96</sup>.

Yargıtay, 2011 tarihli bir kararında, asıl işveren yetkilileri tarafından temizlik işlerini yürüten alt işverenin işçilerine, işin yürütümü konusunda bazı talimatlar verilmesinin başlı başına muvazaa olarak değerlendirilmemesi gerektiğine yer vermiştir<sup>97</sup>. Anılan kararla Yargıtay'ın konuyla ilgili geçmiş yıllarda oluşturduğu yerleşik görüşünü esnettiği görülmektedir. Zira geçmiş kararlarında Yargıtay, alt işverenin işçilerinin asıl işverenin emir ve talimatı altında çalışmasını muvazaalı olarak (işçi temini sözleşmesi olarak) değerlendirerek alt işverenin işçilerinin asıl işverenin işçisi sayılması gerektiğine hükmetmekteydi<sup>98</sup>. Bu bakımdan Yargıtay'ın yeni kararlarında, yerleşik görüşünü esneten bu tutumunu devam ettirip ettirmeyeceği önemlidir.

Bir diğer genel muvazaa hali, alt işverenler değişse bile asıl işverenin işyerinde görev yapan işçinin değişmediği sözleşmelerdir<sup>99</sup>. Yargıtay kararlarına göre, asıl işverenin işyerinde değişen alt işverenler yanında işçinin kesintisiz olarak çalışmaya devam etmesi tek başına muvazaa göstergesi değildir<sup>100</sup>. Önemli olan işçinin yaptığı işin alt işverene verilebilecek bir iş olup olmadığı, işçinin daha önce asıl işverenin işçisi olup da haklarının kısıtlanıp kısıtlanmadığı gibi unsurların olayda gerçekleşip gerçekleşmediğinin araştırılması gerekir. Bu araştırma her alt işverenle kurulan sözleşme bakımından değerlendirilmelidir<sup>101</sup>.

## B. Kamu Kuruluşlarına Getirilen Ayrıcalık

2006 senesinde 5538 sayılı Kanun'un<sup>102</sup> 18. m. ile İş Kanunu m.2'ye bazı fıkralar eklenmiştir (m.2/8 –m.2/9). Yeni düzenlemeye göre kamu kuruluşları açısından İş Kanunu m. 2/6-7'de düzenlenen sınırlamalara tabi olmadan, Kamu İhale Kanunu ve diğer kanun hükümlerine göre alt işverenlere iş

<sup>95</sup> Y.9.HD., E.2011/44015, K.2011/9507, T.30.03.2011, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2011-44015.htm>

<sup>96</sup> Y.9.HD., T.08.11.2010, E.2010/36830, K.2010/32047, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2011-1489.htm>

<sup>97</sup> Y.9.HD., E.2009/13846, K.2011/13653, T.09.05.2011, Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt:8, Sayı:32, Yıl, 2011, s.1619 - 1622

<sup>98</sup> Bu yönde örnek karar olarak bkz. Y.9.HD, E.2008/41361, K.2008/34689, T.21.12.2008, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/hgk-2008-41361.htm>; Y.9.HD, E.2009/41854, K.2010/37458, T.13.12.2010, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/hgk-2009-41854.htm>; Y.9.HD, T.22.12.2008, E.2008/34683, K.2008/41355, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/hgk-2008-34683.htm>,

<sup>99</sup> Süzek, Muvazaa, 942; Y.9.HD., E.2009/50102, K.2010/6641, T.07.06.2010, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2009-50102.htm>

<sup>100</sup> Y.9.HD., E.2009/13846, K.2011/13653, T.09.05.2011, Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt:8, Sayı:32, Yıl, 2011, s.1619 - 1622

<sup>101</sup> Çankaya/Çil, 62

<sup>102</sup> Yasanın tam metni için bakınız <http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5538.html>

verebileceklerdir. Bu şekilde alt işveren yanında çalışan işçiler, asıl işveren konumunda olan kamunun işçilerinin iş mevzuatı, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinden doğan haklarından faydalanamayacaklardır. (İş Kanunu m.2/8) Bu durum kanaatimizce kamu ve özel sektörde çalışan işçiler arasında farklı davranmayı hiçbir şekli meşru kılmamakta, açıkça eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmaktadır<sup>103</sup>. Zira aynı işlemin kamu tarafından yapılıncaya yasal kabul edilip, özel sektör tarafından gerçekleştirilince muvazaalı kabul edilmesinin hukuk mantığı ile bağdaşmadığı düşünülmektedir<sup>104</sup>.

### C. Muvazaalı Alt İşveren İlişkisinin Sonuçları

İncelememiz içinde yeri geldikçe ifade edildiği üzere muvazaalı olarak kurulan bir asıl işveren – alt işveren ilişkisinin yaptırımının ne olacağı İş Kanunu m.2/7’de hüküm altına alınmıştır. İlgili hükümde *"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."* denilmek suretiyle, genel hükümler ile İş Kanunu m.2/7 ve Alt İşveren Yönetmeliği’nde getirilen muvazaalı ile ilgili sınırlamalara aykırı olarak kurulacak bir alt işverenlik sözleşmesinde, alt işverenin işçilerinin baştan itibaren asıl işverenin işçisi olarak kabul edileceği düzenlenmiştir<sup>105</sup>.

Muvazaalı bir işlemde işçilerin baştan itibaren asıl işverenin işçileri olarak kabul edilmesi işverenin eşit işlem yapma borcunun bir gereğidir. Buna göre alt işverenin işçileri asıl işverenden iş mevzuatı, iş sözleşmesi ve/veya toplu iş sözleşmesinden doğan tüm haklarını talep edebileceklerdir<sup>106</sup>.

Muvazaanın ispatı genel ispat kurallarına tabidir. İş Kanunu m.2/7’de sayılan hususların adı kanuni karine olduğu ve aksinin kanıtlanmasının mümkün olduğu Yargıtay kararlarında açıkça hükme bağlanmıştır<sup>107</sup>. Bu bağlamda Alt İşverenlik Yönetmeliği’nde de muvazaalı ile ilgili getirilen düzenlemelerin aynı şekilde aksinin kanıtlanmasının mümkün olduğu ve her türlü delille ispat edilebileceği düşünülmektedir.

<sup>103</sup> Süzek, Muvazaalı, 943; Ekonomi, 24; Y.7.HD. E.2013/2572, K.2013/2349, T.07.03.2013, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/7hd-2013-2572.htm>; Y.7.HD. E.2013/16442, K.2013/12559, T.03.07.2013, Çalışma ve Toplum, 2013/4, s. 415- 420

<sup>104</sup> Çankaya/Çil, 48; Y.9.HD. E.2008/33977, K.2008/28424, T.24.10.2008, <http://www.turkhukuk sitesi.com/showthread.php?t=64336>; Y.9.HD., E.2009/13846, K.2011/13653, T.09.05.2011, Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt:8, Sayı:32, Yıl, 2011, s.1619 – 1622; Y.7.HD. E.2013/2572, K.2013/2349, T.07.03.2013, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/7hd-2013-2572.htm>

<sup>105</sup> Y.22.HD. E.2013/18800, K.2013/18737, T.13.09.2013, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/22hd-2013-18800.htm>; Y.22.HD. E.2014/4782, K.2014/4499, T.03.03.2014, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/22hd-2014-4782.htm>; Y.9.HD. E.2010/30241, K.2010/24325, T.20.09.2010, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2010-30241.htm>; Y.9.HD. E.2008/32916, K.2008/26551, T.13.10.2008, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2008-32616.htm>

<sup>106</sup> Y.9.HD., T. 19.04.2010, 9831/11115, Akyiğit, 524-529; Y.9.HD. E.2011/17800, K.2013/18967, T.12.06.2013, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2011-17800.htm>

<sup>107</sup> Y.9.HD., E.2009/13846, K.2011/13653, T.09.05.2011, Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt:8, Sayı:32, Yıl, 2011, s.1619 – 1622; Y.9.HD. E.2011/54312, K.2014/3884, T.10.02.2014, Çalışma ve Toplum, 2014/2, s. 314- 317; Y.7.HD. E.2013/16442, K.2013/12559, T.03.07.2013, Çalışma ve Toplum, 2013/4, s. 415- 420

#### **IV. SONUÇ**

İncelediğimiz Yargıtay kararındaki hukuki uyumsuzluğun konusu, davalı çimento şirketinin davacının asıl işvereni olup olmadığı ve davalı şirketler arasındaki ilişkinin muvazaaya dayanıp dayanmadığıdır. Bu kapsamda karardan uyumsuzluk ve tarafların iddiaları ile ilgili yeterli açıklıkta bilgiye ulaşılabilmektedir. Zira Yargıtay'ın bazı kararlarında uyumsuzluk konusu olayla ilgili çok az bilgi paylaşılmakta ve hukuki durumun değerlendirilmesinden bağımsız olarak, bir makale gibi, hukuki uyumsuzluk hakkında genel bilgi verilmektedir.

Kararda asıl işveren alt işveren ilişkisinin hangi hallerde muvazaalı veya geçersiz kabul edilmesi gerektiğini tespit edebilmek için araştırılması gereken hususlar tek tek sayılmıştır. Karar bu yönüyle yol göstericidir. Ancak muvazaa ile geçersizlik hallerinin hukuki sonuçlarına değinilmemiş olması kanaatimizce kararda eksik kalmıştır. Bununla beraber, içerik olarak yer verilmiş olsa da, Yargıtay'ın görüşlerini açıklarken Alt İşverenlik Yönetmeliği ve ilgili maddelerine atf yapılmamış olması bir diğer eksikliktir.

Yargıtay'ın ilk derece mahkemesinin kararını bozması kanaatimizce yerindedir. Davacının yaptığı iş, her ne kadar alt işverene verilebilecek nitelikte yardımcı bir iş olsa da; çimento şirketinin kamusal yükümlülüklerden kaçınmak ve işçilik maliyetlerini düşürmek amacıyla muvazaalı alt işverenlik sözleşmeleri akdettiği, dolayısıyla alt işverenin sadece kayıt üzerinde gözüktüğü, işçilerin işe alınması, ücretleri, işin düzenlenmesi ve fesih gibi tüm konularda yetkinin asıl işveren çimento şirketine ait olduğu iddialarının ilk derece mahkemesi tarafından araştırılmamış olması eksik inceleme nedeniyle bozma sebebidir.

Yargıtay kararının dili sade, anlaşılır ve akıcıdır.

Sonuç olarak incelememize konu Yargıtay kararı somut olayın içeriğini yeterli derecede yansıtmakta, asıl işveren alt işveren ilişkisinin unsurları, alt işverene verilecek işler bakımından getirilecek kısıtlamalar ve muvazaa konularında yüksek mahkemenin son dönemdeki yaklaşımını ortaya koyması açısından yol gösterici bir karardır.

#### **IV. SONUÇ**

İncelediğimiz Yargıtay kararındaki hukuki uyumsuzluğun konusu, davalı çimento şirketinin davacının asıl işvereni olup olmadığı ve davalı şirketler arasındaki ilişkinin muvazaaya dayanıp dayanmadığıdır. Bu kapsamda karardan uyumsuzluk ve tarafların iddiaları ile ilgili yeterli açıklıkta bilgiye ulaşılabilmektedir. Zira Yargıtay'ın bazı kararlarında uyumsuzluk konusu olayla ilgili çok az bilgi paylaşılmakta ve hukuki durumun değerlendirilmesinden bağımsız olarak, bir makale gibi, hukuki uyumsuzluk hakkında genel bilgi verilmektedir.

Kararda asıl işveren alt işveren ilişkisinin hangi hallerde muvazaalı veya geçersiz kabul edilmesi gerektiğini tespit edebilmek için araştırılması gereken hususlar tek tek sayılmıştır. Karar bu yönüyle yol göstericidir. Ancak muvazaa ile geçersizlik hallerinin hukuki sonuçlarına değinilmemiş olması kanaatimizce kararda eksik kalmıştır. Bununla beraber, içerik olarak yer verilmiş olsa da, Yargıtay'ın görüşlerini açıklarken Alt İşverenlik Yönetmeliği ve ilgili maddelerine atf yapılmamış olması bir diğer eksikliktir.

Yargıtay'ın ilk derece mahkemesinin kararını bozması kanaatimizce yerindedir. Davacının

yaptığı iş, her ne kadar alt işverene verilebilecek nitelikte yardımcı bir iş olsa da; çimento şirketinin kamusal yükümlülüklerden kaçınmak ve işçilik maliyetlerini düşürmek amacıyla muvazaalı alt işverenlik sözleşmeleri akdettiği, dolayısıyla alt işverenin sadece kayıt üzerinde gözüktüğü, işçilerin işe alınması, ücretleri, işin düzenlenmesi ve fesih gibi tüm konularda yetkinin asıl işveren çimento şirketine ait olduğu iddialarının ilk derece mahkemesi tarafından araştırılmamış olması eksik inceleme nedeniyle bozma sebebidir.

Yargıtay kararının dili sade, anlaşılır ve akıcıdır.

Sonuç olarak incelememize konu Yargıtay kararı somut olayın içeriğini yeterli derecede yansıtmakta, asıl işveren alt işveren ilişkisinin unsurları, alt işverene verilecek işler bakımından getirilecek kısıtlamalar ve muvazaa konularında yüksek mahkemenin son dönemdeki yaklaşımını ortaya koyması açısından yol gösterici bir karardır.