



PART 18

LIABILITY OF THE PRINCIPAL EMPLOYER IN THE PRINCIPAL EMPLOYER - SUBCONTRACTOR RELATIONSHIP

ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN
İLİŞKİSİNDE ASIL İŞVERENİN
SORUMLULUĞU

BİLGE NUR ATICI

PART 18

ABSTRACT | ÖZET

Article 2 of the Labor Law no. 4857 ("Labor Law") lists the elements of the principal employer - subcontractor relationship, outlines the limits of the parties' liabilities within the scope of this relationship, and then regulates the cases of collusion in the principal employer - subcontractor relationship.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin unsurları 4857 sayılı İş Kanunu ("İş Kanunu") m. 2'de sayılmakta, tarafların bu ilişki kapsamındaki sorumluluklarının sınırları çizilmekte ve ardından asıl işveren-alt işveren ilişkisinde muvazaa halleri düzenlenmektedir.

KEYWORDS | ANAHTAR KELİMELELER

Principal Employer, Subcontractor, Joint And Several Liability, Collusion, Recourse.

Asıl İşveren, Alt İşveren, Birlikte Sorumluluk, Muvazaa, Rücu.

I. INTRODUCTION

In a legally established principal employer - subcontractor relationship, the principal employer is liable for the obligations arising from the Labor Law and other relevant legislation, the employment agreements between the parties or the collective bargaining agreement to which the subcontractor is a party, together with the subcontractor, to the subcontractor's employees, beneficiaries (heirs of the employees, etc.) and the Social Security Institution ("SSI").

The Labor Law regulates the principal employer-subcontractor relationship, which allows an employer to receive assistance from another employer and its employees. The Labor Law also regulates the consequences of the principal employer-subcontractor relationship and the liabilities imposed on the parties to this relationship. Pursuant to Article 2 of the Labor Law, an employer may assign, limited to a part of the main work, work requiring specialization due to the necessity of the business and work and technological reasons, or auxiliary task related to the production of goods or services carried out in the workplace, to another employer who will employ its employees exclusively within the boundaries of the workplace of the principal employer

I. GİRİŞ

Hukuka uygun kurulan bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinde asıl işveren, İş Kanunu ve ilgili diğer mevzuattan, tarafların aralarındaki iş sözleşmelerinden veya alt işverenin taraf bulunduğu toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerden alt işveren ile birlikte alt işverenin işçilerine, hak sahiplerine (işçinin mirasçıları vb.) ve Sosyal Güvenlik Kurumu'na ("SGK") karşı sorumludur.

İş Kanunu'nda asıl işveren-alt işveren ilişkisi düzenlenerek işverenin, başka bir işveren ve bu işverenin işçilerinden yardım almasına olanak sağlanmıştır. Ayrıca, İş Kanunu'nda asıl işveren-alt işveren ilişkisinin sonuçları ve bu ilişkinin taraflarına yüklediği sorumluluklar da düzenlenmektedir. İş Kanunu m. 2 uyarınca bir işveren, asıl işin bir bölümü ile sınırlı olmak üzere işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işleri veya işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işleri, ilgili işler kapsamında görevlendireceği işçilerini münhasıran asıl işverenin işyeri sınırları içerisinde ve asıl işverenden alacağı işlerde çalıştıracak başka bir işverene verebilir.

Bu kapsamda, alt işverenlerin, kendi işçilerine, hak sahiplerine (işçilerin mirasçıları vb.) ve SGK'ya karşı borçlarını ödeyeme-



and within the scope of the work to be obtained from the principal employer.

In this context, in the event that subcontractors fail to pay their debts to their own employees, beneficiaries (heirs of the employees, etc.) and the SSI, the principal employers and subcontractors are held jointly liable for these debts. In this study, the principal employer-subcontractor relationship, the nature of this relationship, the cases of joint liability between the parties and the status of the recourse relationship between the parties according to the validity of the established principal employer-subcontractor relationship will be discussed.

II. DEFINITION AND ELEMENTS OF THE PRINCIPAL EMPLOYER - SUBCONTRACTOR RELATIONSHIP

Article 2/6 of the Labor Law defines the principal employer-subcontractor relationship as follows: "The connection between the subcontractor who undertakes to carry out work in auxiliary tasks related to the production of goods and services or in a certain section of the main activity due to operational requirements or for reasons of technological

mesisi halinde, asıl işverenler ile alt işverenler söz konusu borçlardan birlikte sorumlu tutulmuşlardır. Bu çalışmada, asıl işveren-alt işveren ilişkisine, bu ilişkinin niteliğine, taraflar arasındaki birlikte sorumluluk hallerine ve kurulmuş olan asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçerliliğine göre taraflar arasındaki rücu ilişkisinin durumuna değinilecektir.

II. ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN TANIMI VE UNSURLARI

İş Kanunu m. 2/6'da asıl işveren-alt işveren ilişkisi "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

PART 18

expertise in the establishment of the main employer (the principal employer) and who engages employees recruited for this purpose exclusively in the establishment of the main employer is called “the principal employer-subcontractor relationship”. The principal employer shall be jointly liable with the subcontractor for the obligations ensuing from this Labor Act, from employment contracts of subcontractor’s employees or from the collective agreement to which the subcontractor has been signatory¹.

A. Elements of the Principal Employer-Subcontractor Relationship

When the definition in the Labor Law is examined, it is understood that in the principal employer-subcontractor relationship, the principal employer may contract with another employer to employ its employees in “a part of the main work” or in “auxiliary works” related to the production of goods or services carried out in the workplace in works that require specialization due to the necessity of the business and work and technological reasons, and that this employer may employ its employees exclusively in the work to be performed in this workplace.

Pursuant to Article 2/6 of the Labor Law, the conditions for the establishment of a lawful principal employer-subcontractor relationship can be listed as follows; (i) there are two employers, namely the principal employer and the subcontractor (ii) the work to be subcontracted to the subcontractor within the scope of the relationship is question must be within the scope of goods and services produced at the workplace, (iii) the work subcontracted to the subcontractor must be “a part of the main work that requires specialization due to the necessity of the business and work and technological reasons” or “auxiliary work”, (iv) the subcontractor’s employees must work within the boundaries of the principal employer’s workplace, and (v) the subcontractor’s employees must be working exclusively in the work received from the principal employer and are dedicated to this work².

1. Presence of Two Employers

First of all, in order to establish a lawful principal employer-subcontractor relationship, both parties in the relationship in question must be qualified as employers. In the event

iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir.”¹ şeklinde tanımlanmaktadır.

A. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Unsurları

İş Kanunu’ndaki tanım incelendiğinde, asıl işveren-alt işveren ilişkisinde asıl işverenin; işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde “asıl işin bir bölümünde” ya da işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin “yardımcı işlerde” işçilerini çalıştırmak için başka bir işverenle anlaşılabilirliği ve bu işverenin işçilerini münhasıran bu işyerinde alacağı işte çalıştırabileceği anlamı ortaya çıkmaktadır.

İş Kanunu m. 2/6 kapsamında hukuka uygun bir asıl ve alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için öngörülen koşullar şu şekilde sıralanabilir; (i) alt işveren ve asıl işveren olmak üzere iki işverenin bulunması, (ii) söz konusu ilişki kapsamında alt işverene verilecek işin işyerinde üretilen mal ve hizmet kapsamında olması, (iii) alt işverene verilen işin, “asıl işin, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir bölümü” veya “yardımcı iş” niteliğinde olması, (iv) alt işveren işçilerinin asıl işverene ait işyerinin sınırları içerisinde çalışması ve (v) alt işverenin işçilerinin münhasıran asıl işverenden alınan işte bu işe özgülenmiş olarak çalışıyor olmasıdır².

1. İki İşverenin Bulunması

Öncelikle hukuka uygun bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için söz konusu ilişkide iki tarafın da işveren niteliğini haiz olması gerekmektedir. Tarafardan

that one of the parties does not have this qualification, the relationship in question will be deemed not to have been established³.

What is important in the principal employer-subcontractor relationship is not how the contract is characterized by the parties, but whether it contains the elements of the definition in the Labor Law⁴. Accordingly, although there is no agency relationship between the parties in the principal employer-subcontractor relationship, the relationship between the parties is based on contracts such as work, transportation, lease, service procurement contracts⁵. The important factor of this point is that the subcontractor performs the works that it performs within the scope of the relationship with the principal employer on its own behalf, on its own account and with its own employees⁶.

Article 3 of the Subcontracting Regulation (“Subcontracting Regulation”) published in the Official Gazette dated 27.09.2008 and numbered 27010 defines the concepts of principal employer and subcontractor. According to Article 3/1 (ç) of the Subcontracting Regulation, the principal employer is defined as “the real or legal person or institutions and organizations without legal personality who employ workers in the primary work and who assigns auxiliary works related to the production of goods or services in the workplace or works requiring expertise for technological reasons due to the necessity of the business and work in a part of the primary work to the other employer” and according to Article 3/1 (a) of the Subcontracting Regulation, the subcontractor is defined as “a real or legal person or non-legal entities or institutions and organizations without legal personality who employs the workers assigned for this work only in this workplace, who receives work from an employer in auxiliary works related to the production of goods or services carried out in the workplace or in a part of the main work that requires specialization due to the necessity of the business and work and technological reasons”.

In addition, as clearly stated in Article 4/1 (a) of the Subcontracting Regulation, the work assigned to another employer must also involve the employees of the employer, i.e. the principal employer⁷. On the other hand, if it is seen that the employer has completely transferred the main work to another employer and only the employees of the employer who has received the work are working in

herhangi birinin bu niteliği taşımaması durumunda, söz konusu ilişki kurulmamış sayılacaktır³.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde önemli olan sözleşmenin taraflarca nasıl nitelendirildiği değil, İş Kanunu’ndaki tanımın unsurlarını içerip içermediğidir⁴. Buna göre asıl işveren-alt işveren ilişkisinde tarafların arasında vekalet ilişkisi bulunmamakla birlikte, tarafların arasındaki ilişki; eser, taşıma, kira, hizmet alım sözleşmesi gibi sözleşmelere dayanmaktadır⁵. Bu noktada önemli olan husus alt işverenin, asıl işveren ile aralarındaki ilişki kapsamında yerine getirdiği işleri, kendi adına, kendi hesabına ve kendi işçileri ile yerine getiriyor olmasıdır⁶.

27.09.2008 tarihli ve 27010 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Alt İşverenlik Yönetmeliği (“Alt İşverenlik Yönetmeliği”) m. 3 asıl işveren ve alt işveren kavramlarını tanımlamaktadır. Alt İşverenlik Yönetmeliği m. 3/1 (ç) bendinde 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 kuruluşlar” ve Alt İşverenlik Yönetmeliği m. 3/1 (a) bendinde alt işveren de; “Bir işverenden, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan, bu iş için görevlendirildiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar” şeklinde tanımlanmaktadır.

Ayrıca, Alt İşverenlik Yönetmeliği m. 4/1 (a) bendinde de açıkça ifade edildiği üzere başka bir işverene verilen işte, işi veren işverenin, yani asıl işverenin, işçilerinin de çalışması gerekmektedir⁷. Buna karşılık işveren tarafından asıl işin bütünüyle başka bir işverene devredildiği ve sadece işi alan işverenin işçilerinin o işte çalıştığı fakat işi veren işverenin işçilerinin o işte çalışmadığı görülüyor ise asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığından söz edilemeyecektir.

DİPNOT

¹ 4857 sayılı İş Kanunu m. 2, 10.06.2003 tarih, 25134 sayılı Resmî Gazete (RG).

² Seda Özgül Ekiz, “Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Mütessesil Sorumluluk”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, 13, 52, 2022, s. 237.

³ Ekiz, s. 241.; Hande Bahar Aykaç, İş Hukukunda Alt İşveren, İstanbul 2011, s. 57-62.

⁴ Nuri Çelik/ Nurşen Caniklioğlu/ Talat Canbolat/ Ercüment Özkaraça, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 35. Baskı, İstanbul 2022, s. 98.

⁵ Ekiz, s. 241; Aykaç, s. 37.

⁶ Sarper Süzek, İş Hukuku, 20. Baskı, İstanbul 2020, s. 157-158.

⁷ Hamdi Mollamahutoğlu/ Muhittin Astarlı/ Ulaş Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı Cilt:1 Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 6. Baskı, Ankara 2022, p. 45; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraça, s. 102.

FOOTNOTE

¹ 4857 sayılı İş Kanunu m. 2, 10.06.2003 tarih, 25134 sayılı Resmî Gazete (RG).

² Seda Özgül Ekiz, “Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Mütessesil Sorumluluk”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, 13, 52, 2022, p. 237.

³ Ekiz, p. 241.; Aykaç, İş Hukukunda Alt İşveren, İstanbul 2011, p. 57-62.

⁴ Nuri Çelik/ Nurşen Caniklioğlu/ Talat Canbolat/ Ercüment Özkaraça, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 35. Baskı, İstanbul 2022, p. 98.

⁵ Ekiz, p. 241; Aykaç, p. 37.

⁶ Sarper Süzek, İş Hukuku, 20. Baskı, İstanbul 2020, p. 157-158.

⁷ Hamdi Mollamahutoğlu/ Muhittin Astarlı/ Ulaş Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı Cilt:1 Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 6. Baskı, Ankara 2022, p. 45; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraça, p. 102.

PART 18

that work, but the employees of the employer who is given the work are not working in that work, it cannot be mentioned that the existence of the principal employer-subcontractor relationship.

2. Being a Part of the Main Work or Auxiliary Work

In the Labor Law, "a part of the main work that requires specialization due to the necessity of the business and work and technological reasons" or "auxiliary works" are listed as works that can be subcontracted. The definitions in the Subcontracting Regulation may be instructive in determining which works in a workplace are subcontracted to another employer and when a principal employer-subcontractor relationship is established. Article 3/1 (c) of the Subcontracting Regulation defines the main work as "the work that constitutes the basis of the production of goods or services", and Article 3/1 (ğ) of the Subcontracting Regulation defines the auxiliary work as "the work that is related to the production of goods or services carried out in the workplace, but is not directly included in the production organization, is not a compulsory element of production, but continues as long as the main work continues and is dependent on the main work".

At this point, it should not be forgotten that the additional condition for the transfer of a part of the main work to a subcontractor is that it requires specialization due to the necessity of the business and work and technological reasons⁸. From this point of view, the relationship established by the employer who assigns the work to another employer that exceeds a part of the main work or does not qualify as auxiliary work will not be considered within the scope of the principal employer-subcontractor relationship.

a. A Principle of That the Work to be Subcontracted to Subcontractor is Auxiliary Work

If the work given by the principal employer to the subcontractor is auxiliary work, this work must be within the scope of the goods and services produced in the workplace. If the principal employer contracts with another employer for a work that is outside the scope of the production of goods and services in the workplace, the principal employer-subcontractor relationship is not established. However, the work to be subcontracted to

2. Asıl İşin Bir Bölümü veya Yardımcı İş Olması

İş Kanunu'nda "asil işin, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir bölümü" veya "yardımcı işler" alt işverene verilebilecek işler olarak sayılmaktadır. Bir işyerinde hangi işler başka bir işverene verildiği takdirde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulduğuna ilişkin olarak Alt İşverenlik Yönetmeliği'ndeki tanımlar yol gösterici olabilir. Alt İşverenlik Yönetmeliği m. 3/1 (c) bendinde asıl iş; "Mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan iş", Alt İşverenlik Yönetmeliği m. 3/1 (ğ) bendinde yardımcı iş ise; "İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan iş" olarak tanımlanmaktadır.

Bu noktada, asıl işin bir bölümünün alt işverene devrine ilişkin ek koşulun işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi olduğu unutulmamalıdır⁸. Bundan hareketle, asıl işin bir bölümünü aşan veyahut yardımcı iş niteliğine girmeyen işleri başka bir işverene veren işverenin kurduğu ilişki, asıl işveren-alt işveren ilişkisi kapsamında sayılmayacaktır.

a. Alt İşverene Verilen İşin Yardımcı İş Olması

Asıl işveren tarafından alt işverene verilen iş yardımcı iş olduğu takdirde bu işin, işyerinde üretilen mal ve hizmetler kapsamında bulunması gerekir. Asıl işveren, işyerindeki mal ve hizmet üretiminin kapsamı dışında kalan bir iş için başka bir işveren ile anlaşığı halde, asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulmuş olur. Ancak alt işverene verilecek olan iş, işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimiyle doğrudan bağlantılı bir iş olabileceği gibi,

the subcontractor may be directly related to the production of goods and services carried out in the workplace, or indirectly within this scope⁹. Otherwise, works that are completely outside the production of goods and services in the workplace cannot be subcontracted.

Contrary to the condition that the work to be subcontracted is a work that requires specialization due to the necessity of the business and work and technological reasons, if the work to be subcontracted has the nature of auxiliary work, the auxiliary work can be subcontracted without the need to seek any other qualification¹⁰. The subcontracting of services such as security, cleaning, catering, etc. by the employer to another employer constitutes the most typical examples of the subcontracting of auxiliary work by the principal employer to the subcontractor.

b. A Principle of That the Work to be Subcontracted to Subcontractor is A Part of Main Work

If the work to be subcontracted is a part of the main work, this work must be a work that requires specialization due to the necessity of the business and work and technological reasons. As a matter of fact, this additional condition is a condition of validity in order to be able to speak of a principal employer-subcontractor relationship established in accordance with the law¹¹. The purpose of this provision is to prevent employers from arbitrarily dividing the main work to subcontractors¹².

dolaylı olarak da bu kapsamda bulunuyor olması mümkündür⁹. Aksi halde işyerindeki mal ve hizmet üretiminin tamamıyla dışında kalan işler, alt işverene verilemeyecektir.

Asıl işin alt işverene verilmesinde aranılan işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması koşulunun aksine, alt işverene verilecek olan iş, yardımcı iş niteliğini haiz ise başka bir nitelik aramaya gerek kalmaksızın yardımcı iş alt işverene verilebilecektir¹⁰. İşyerine ilişkin güvenlik, temizlik, yeme-içme gibi hizmetlerin işveren tarafından bir başka işverene görürülmesi, asıl işveren tarafından alt işverene yardımcı iş mahiyetindeki işlerin verilmesinin en tipik örneklerini teşkil etmektedir.

b. Alt İşverene Verilen İşin Asıl İşin Bir Bölümü Olması

Alt işverene verilecek olan iş, asıl işin bir bölümü olduğu takdirde bu iş, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmalıdır. Nitekim alt işverene verilecek olan asıl işlerin bir bölümünde bu ek koşul, hukuka uygun olarak kurulmuş bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinden söz edebilmek için geçerlilik şartıdır¹¹. Bu düzenlemenin getirilmesindeki amaç ise işverenlerin asıl işi keyfi olarak bölerek alt işverenlere vermesinin engellenmesidir¹².

FOOTNOTE

8 Ekiz, p. 242.

9 Ercan Akyiğit, İş Hukuku, Güncellenmiş 14. Baskı, Ankara 2022, p. 71.

10 Mustafa Halit Korkusuz, "Asıl İşveren ile Alt İşverenin Mütteselsil Sorumluluğu", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 72, 2, 2014, p. 215.

11 Korkusuz, p. 215.

12 Ekiz, p. 244; Mollamahmutoglu/Astarlı/ Baysal, p. 46.

DİPNOT

8 Ekiz, s. 242.

9 Ercan Akyiğit, İş Hukuku, Güncellenmiş 14. Baskı, Ankara 2022, s. 71.

10 Mustafa Halit Korkusuz, "Asıl İşveren ile Alt İşverenin Mütteselsil Sorumluluğu", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 72, 2, 2014, s. 215.

11 Korkusuz, s. 215.

12 Ekiz, s. 244; Mollamahmutoglu/Astarlı/ Baysal, s. 46.



PART 18

3. Working in the Workplace of the Principal Employer

In establishing a principal employer and subcontractor relationship, the subcontractor's employees must work at the principal employer's workplace. In this circumstance, for example, if the sub-employer, who receives work from the main employer, outsources the work to its employees as subcontracted production in its own workplace, the principal employer and subcontractor relationship will not be formed¹³.

What is meant by the expression "work performed at the workplace" here is that the work belongs to that workplace. For example, in the event that the employer, who



also performs distribution work in any field, assigns this work to another employer, it would be wrong to conclude that the principal employer-subcontractor relationship has not been established, since it is not possible to perform distribution work within the boundaries of the workplace¹⁴. Even in this case, if the exclusivity condition explained below is met, it can be stated that a principal employer and subcontractor relationship has been founded. In fact, that there are decisions of the Supreme Court that provide flexibility by using the concept of "work organization" instead of the concept of "workplace boundaries"¹⁵.

3. Asıl İşverenin İşyeri Sınırlarında Çalışması

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için alt işveren işçilerinin asıl işverenin işyerinde çalışmaları gerekmektedir. Bu durumda, örneğin asıl işverenden iş alan alt işverenin işi, işçilerine kendisine ait işyerinde fason üretim olarak gördürmesi halinde ise asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulmayacaktır¹³.

Burada "işyerinde yürütülen iş" kavramı ile kastedilen işin o işyerine ait olmasıdır. Örneğin herhangi bir alanda dağıtım işi de yapmakta olan işverenin bu işi başka bir işverene vermesi durumunda, dağıtım işlerinin işyeri sınırları dahilinde yapılması mümkün olmadı-

ğından hareketle asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulmadığı sonucuna varmak yanlış bir çıkarımda bulunmak olacaktır¹⁴. Bu durumda dahi aşağıda izah edilen özgüleme (münhasırlık) koşulu sağlanıyor ise, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulduğu söylenebilecektir. Ayrıca Yargıtay'ın "işyeri sınırları" kavramı dışında "iş organizasyonu" kavramını kullanarak konuya ilişkin esneklik sağladığı kararları bulunmaktadır¹⁵.

4. Exclusivity

The important point of the principal employer and subcontractor relation is that certain employees work at the workplace which belong to principal employer. In other words, the personnel allocated by the subcontractor for the receipt from the principle employer must work entirely at the principal employer's workplace. The existence of a principal employer-subcontractor relationship cannot be mentioned, if the employees are employed to other workplaces at the same time¹⁶.

III. LIABILITY OF THE PRIMARY EMPLOYER**A. Legal Responsibility**

Under Article 2 of the Labor Law, the responsibility of the principal employer is restricted to the labor receivables of the subcontractor's employees¹⁷. Also, in cases where the principal employer and subcontractor relationship is established in accordance with the law, unlike the responsibility of the subcontractor, the liability of the principal employer is limited to civil liability and the principal employer does not have criminal or administrative responsibility¹⁸. The subcontractor has a joint civil, criminal and administrative liability.

B. Absolute and Strict Liability

The legislator has not required an additional fault condition for the principal employer's, legislator has held the principal employer liable only for the existence of the principal employer subcontractor relationship established in accordance with the law. However, the principal employer's right of recourse against the sub-employer in the event that the sub-employer pays the labor receivables of the sub-employer's workers separates this situation from an actual case of strict responsibility¹⁹.

C. The Joint Liability

The subcontractor who fails to fulfill its responsibilities towards its own employees, in this case, makes the main employer liable together with it as required by law, as a matter

4. Özgüleme (Münhasırlık)

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde önemli olan belirli işçilerin asıl işverene ait işyerine özgülenmiş olarak çalışıyor olmalarıdır. Diğer bir deyişle, alt işveren tarafından asıl işverenden alınan iş için görevlendirilen işçilerin, münhasıran asıl işverenin işyerinde çalışıyor olmaları gerekmektedir. Bu işçiler aynı zamanda başka işyerlerinde görevlendiriliyorlarsa asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığından söz edilemeyecektir¹⁶.

III. ASIL İŞVERENİN SORUMLULUĞU**A. Hukuki Bir Sorumluluk Olması**

İş Kanunu m. 2 kapsamında asıl işverenin sorumluluğu, alt işverenin işçilerinin işçilik alacaklarıyla sınırlandırılmıştır¹⁷. Ayrıca, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin hukuka uygun bir şekilde kurulduğu durumlarda, alt işverenin sorumluluğunun aksine asıl işverenin sorumluluğu hukuki sorumlulukla sınırlı olup asıl işverenin cezai veya idari sorumluluğu bulunmamaktadır¹⁸. Alt işverenin ise hukuki, cezai ve idari sorumluluğu bir arada bulunmaktadır.

B. Mutlak ve Kusursuz Bir Sorumluluk Olması

Kanun koyucu asıl işvereni yalnızca hukuka uygun olarak kurulan asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı nedeniyle sorumlu tutarak asıl işverenin sorumluluğunun gündeme gelmesi noktasında ek bir kusur şartı aramamıştır. Ancak, asıl işverenin, alt işverenin işçilerinin işçilik alacaklarını ödediği takdirde alt işverene karşı bulunan rücu hakkı bu durumu gerçek bir kusursuz sorumluluk halinden ayırmaktadır¹⁹.

C. Müteselsil Bir Sorumluluk Olması

Kendi işçileri karşısında sorumluluklarını yerine getirmeyen alt işveren, bu durumda asıl işvereni de kendisi ile birlikte kanun gereği sorumlu kılmaktadır. Nitekim taraflar arasındaki

FOOTNOTE

13 Ekiz, p. 244; Süzek, p. 159;

14 Ekiz, p. 245.

15 Yargıtay 9. H.D., T. 18.10.2023, E. 2023/355, K. 2023/970.

16 Süzek, p. 165; Çelik/ Canıklıoğlu/ Canbolat/ Özkaraca, p. 126; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, p. 47-48.

17 Korkusuz, p. 227.

18 Korkusuz, p. 226.

19 Korkusuz, p. 227.

DİPNOT

13 Ekiz, s. 244; Süzek, s. 159;

14 Ekiz, s. 245.

15 Yargıtay 9. H.D., T. 18.10.2023, E. 2023/355, K. 2023/970.

16 Süzek, s. 165; Çelik/ Canıklıoğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 126; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 47-48.

17 Korkusuz, s. 227.

18 Korkusuz, s. 226.

19 Korkusuz, s. 227.

PART 18

of fact, it is stated without any doubt in the decisions of the Supreme Court and in the doctrine that the liability in the relationship between the members joint liability²⁰.

D. No Independent Accountability

Although the parties are jointly liable for the labor receivables of the subcontractor's employees, the responsibility of the principal employer depends on the liability of the subcontractor at same point. In other terms, with a view to the parties to be jointly liable in the relationship in question, the subcontractor must first be liable²¹. Because of this reason, in cases where there is no responsibility of the subcontractor, the responsibility of the principal employer cannot be mentioned. For example, if the subcontractor workers do not have any receivables from the subcontractor, the workers will not be able to demand payment of their claims from the subcontractor, and as a natural consequence, they will not be able to make such a demand to the main employer.

IV. JOINT LIABILITY IN THE PRINCIPAL EMPLOYER SUBCONTRACTOR RELATIONSHIP

A. Scope of Joint Liability

The last clause of Article 2/6 of the Labor Law regulates liability in the principal employer and subcontractor relationship. The purpose of this regulation is to ensure the interests of workers and protect workers who are in a weaker position compared to employers. The joint liability mentioned in the relevant provision is of an absolute mandatory nature as it concerns public order, and it is not possible for the parties to agree to eliminate this responsibility by contract²². Pursuant to the last sentence of Article 2/6 of the Labor Law; *"The principal employer shall be jointly liable with the subcontractor for the obligations ensuing from this Labor Act, from employment contracts of subcontractor's employees or from the collective agreement to which the subcontractor has been signatory."* "Joint liability" in the wording of the Labor Law is joint and several liability. Another reason for the principal employer to be held liable along with the

ilişkideki sorumluluğun, birlikte sorumluluk olduğu Yargıtay kararlarında ve doktrinde herhangi bir şüpheye yer verilmeksizin ifade edilmektedir²⁰.

D. Bağımsız Bir Sorumluluk Olmaması

Her ne kadar tarafların, alt işveren işçilerinin işçilik alacakları bakımından birlikte sorumluluğu bulursa da asıl işverenin sorumluluğu bir noktada alt işverenin sorumluluğuna bağlı bulunmaktadır. Diğer bir deyişle, söz konusu ilişkide tarafların birlikte sorumluluğunun bulunuyor olması için öncelikle alt işverenin sorumluluğunun bulunuyor olması aranmaktadır²¹. Bu nedenden ötürü alt işverenin sorumluluğu bulunmayan hallerde, asıl işverenin sorumluluğundan bahsedilemez. Örneğin alt işveren işçilerinin alt işverenden herhangi bir alacaklarının bulunmadığı takdirde işçiler alt işverenden alacaklarının ödenmesi talebinde bulunamayacaklarından bunun doğal sonucu olarak asıl işverene de böyle bir talep yöneltemeyeceklerdir.

IV. ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDE BİRLİKTE SORUMLULUK

A. Müteselsil Sorumluluğun Kapsamı

İş Kanunu m. 2/6'nın son cümlesinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinde sorumluluk düzenlenmektedir. Bu düzenlemenin amacı işçilerin yararının gözetilmesi ve işverenlere kıyasla güçsüz konumda bulunan işçilerin korunmasıdır. İlgili hükümden bahsedilen birlikte sorumluluk hali kamu düzenini ilgilendirdiğinden mutlak emredici niteliktedir ve tarafların anlaşarak sözleşme ile bu sorumluluğu ortadan kaldırmaları mümkün değildir²². İş Kanunu m. 2/6 son cümlesi uyarınca; *"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"*. İş Kanunu lafzında geçen "birlikte sorumluluk" hali müteselsil sorumluluktur. Asıl işverenin alt işveren ile birlikte sorumlu tutulmak istenmesinin bir diğer nedeni de söz konusu işin ifasından işverenlerin birlikte fayda sağlamalarıdır²³.

subcontractor is that the employers benefit together from the performance of the work in question²³.

In addition, since the Labor Law classifies the joint liability of the principal employer and the subcontractor by stating that the issues that require joint liability may arise from the Labor Law, the employment contract or the collective labor agreement to which the subcontractor is a party, the principal employer will not be held responsible for the obligations arising from any contract or act other than those listed in the Labor Law²⁴. At this stage, it should be noted that the principal employer does not have any responsibility towards the subcontractor. The liability of the principal employer is limited only against the employees of the subcontractor.

1. Joint Liability in Terms of The Source of Receivables

The principal employer is liable together with the subcontractor for the wages, overtime works, weekends, national holidays and general holidays, annual leave, bonuses, food allowances, travel allowances, severance, notice, bad faith and reinstatement compensation, insurance premiums of the workers, compensation arising from work accidents, recourse claims of the Social Security Institution (SSI) and similar claims of the workers employed by the subcontractor. In this context, subcontractor's employees, right holder (heirs of the employee, etc.) and SSI can apply to either one of them in terms of the entire receivable for the collection of receivables, or they may apply to the principal employer and subcontractor collectively. When the worker of the subcontractor collects their receivables from one of the parties, they cannot claim from the other party again²⁵.

As can be seen from the wording "obligations arising from the collective labor agreement to which the subcontractor is a party" in Article 2/6 of the Labor Law, liability arising from collective labor agreements is only applicable to collective labor agreements to which the subcontractor is a party. On the other hand, the subcontractor's employees cannot benefit from the provisions of the collective labor agreement to which the principal employer is a party, if the principal employer is a party to the collective labor agreement and the subcontractor is not²⁶.

Buna ek olarak İş Kanunu'nda birlikte sorumluluğu gerektirecek hususların; İş Kanunu, iş sözleşmesi veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden kaynaklanabileceği ifade edilerek asıl işverenin alt işveren ile birlikte sorumluluğu sınırlandırıldığından, İş Kanunu'nda sayılan bu haller dışında herhangi bir sözleşme ya da fiilden kaynaklanan yükümlülüklerden asıl işveren sorumlu tutulamayacaktır²⁴. Bu noktada unutulmaması gereken asıl işverenin alt işverenin kendisine karşı herhangi bir sorumluluğu bulunmadığıdır. Asıl işverenin sorumluluğu yalnızca alt işverenin işçilerine karşı sınırlı olarak düzenlenmiştir.

1. Alacakların Kaynağı Bakımından Müteselsil Sorumluluk

Asıl işveren, alt işverene verdiği işlerde alt işverenin çalıştırdığı işçilerin ücret, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil, yıllık izin, ikramiye, yemek yardımı, yol yardımı, kıdem, ihbar, kötü niyet ve işe iade kararı sonucu işe başlatmama tazminatları gibi işçilik alacakları ile işçilerin sigorta primleri, iş kazası nedeniyle doğacak tazminatlar, SGK'nın rücu talepleri ve benzerlerinden asıl işverenle birlikte sorumludur. Bu kapsamda alt işverenin işçisi, hak sahipleri (işçinin mirasçıları vb.) ve SGK, alacakların tahsili için alacağın tamamı bakımından ikisinden birine başvurabileceği gibi asıl işverene ve alt işverene birlikte de başvurabileceklerdir. Alt işveren işçileri, alacaklarını taraflardan birinden tahsil ettiğinde ise, diğer tarafa tekrar bir talepte bulunamayacaktır²⁵.

İş Kanunu m. 2/6'daki *"alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülükler"* ifadesinden anlaşılacağı üzere toplu iş sözleşmesinden kaynaklı sorumluluk hali ise, yalnızca alt işverenin tarafı bulunduğu toplu iş sözleşmeleri bakımından geçerlidir. Buna karşılık, asıl işveren toplu iş sözleşmesine taraf iken alt işveren taraf değilse alt işveren işçileri, asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesindeki hükümlerden yararlanamazlar²⁶.

FOOTNOTE

²⁰ Korkusuz, p. 227.

²¹ Korkusuz, p. 227.

²² Ali Güzel/ Ali Rıza Okur/ Nurşen Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 18. Bası, İstanbul 2020, p. 203; Süzek, p. 166.

²³ Süzek, p. 165.

²⁴ Ekiz, p. 256.

²⁵ Ekiz, p. 256; Süzek, p. 166; Osman Güven Çankaya/ Şahin Çil, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, İstanbul 2009, p. 44.

²⁶ Süzek, p. 166-167.

DİPNOT

²⁰ Korkusuz, s. 227.

²¹ Korkusuz, s. 227.

²² Ali Güzel/ Ali Rıza Okur/ Nurşen Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 18. Bası, İstanbul 2020, s. 203; Süzek, s. 166.

²³ Süzek, s. 165.

²⁴ Ekiz, s. 256.

²⁵ Ekiz, s. 256; Süzek, s. 166; Osman Güven Çankaya/ Şahin Çil, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, İstanbul 2009, s. 44.

²⁶ Süzek, s. 166-167.

PART 18

2. Joint Liability in Terms of Duration

In order for the principal employer to be able liable for the claims of the subcontractor's employees regarding labor receivables, the receivable claimed by the subcontractor's employee must have arisen during the continuation of the principal employer and subcontractor relationship. The principal employer cannot be held liable for the receivables before the principal employer and subcontractor relationship arises or after the said relationship is terminated. Therefore, the principal employer is not responsible for the notice pay occur after the termination of the principal employer subcontractor relationship between the parties. The principal employer may be held liable only for the period during which the employee worked in its own workplace in terms of severance pay²⁷.

Finally, subcontracted workers are entitled to claim their unpaid or underpaid wage receivables that come about during the period in which they were employed by the principal employer from the subcontractor and/ or the main employer within five years from the date of such employment, and the statute of limitations for SSI's receivables for unpaid or underpaid SSI premiums of workers is ten years from the beginning of the calendar year following the end of the payment period.

3. Joint and Several Liability in Terms of Occupational Safety

Article 18 of the Labor Law contains regulations on job security. Pursuant to the relevant provision, the conditions for job security are that the employee has at least six months of seniority, there are at least thirty employees in the workplace, these employees are working under indefinite-term employment contracts and the employee is not the employer's representative, and in this case, the termination of the employment contract will be possibly by the employer only in the presence of a valid reason.

The number of employees of the main employer is not included in the condition of "having thirty or more employees", which is one of the conditions imposed by the Labor Law in order to benefit from the job security provisions. Within the scope of this regulation, only the number of employees of the subcontractor must be at least thirty. In addition, even if the employee has worked for the

2. Süre Bakımından Müteselsil Sorumluluk

Asıl işverenin, alt işveren işçilerinin işçilik alacaklarına ilişkin taleplerinden sorumlu olabilmesi için, alt işveren işçisi tarafından talep edilen alacağın asıl işveren-alt işveren ilişkisinin devamı sırasında doğmuş olması gerekmektedir. Asıl işveren-alt işvereni ilişkisi doğmadan önce veya söz konusu ilişki sona erdikten sonraki alacaklardan asıl işveren sorumlu tutulamaz. Bu nedenle taraflar arasındaki asıl işveren-alt işveren ilişkisinin sona ermesinin ardından doğmuş olan ihbar tazminatından asıl işverenin sorumluluğu bulunmaz. Kıdem tazminatı açısından ise asıl işveren, işçinin yalnızca kendi işyerinde çalıştığı dönem ile sınırlı olacak şekilde sorumlu tutulabilir²⁷.

Son olarak, alt işveren işçileri asıl işverenden alınan işte çalıştıkları dönemde doğmuş ama kendilerine ödenmemiş ya da eksik ödenmiş ücret alacaklarını, söz konusu çalışmalarını yaptıkları tarihten itibaren beş yıl içinde alt işverenden ve/ veya asıl işverenden talep edebilecek olup SGK'nın işçilerin ödenmemiş ya da eksik ödenmiş olan SGK primlerine ilişkin alacakları bakımından zaman aşımı ise ödeme süresi sona erdikten sonraki takvim yılının başından itibaren on yıldır.

3. İş Güvencesi Bakımından Müteselsil Sorumluluk

İş Kanunu m. 18'de iş güvencesine ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. İlgili hüküm uyarınca iş güvencesinin koşulları; işçinin en az altı aylık kıdemi olması, işyerinde en az otuz işçinin bulunması, bu işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile çalışıyor olması ve işçinin işvereni vekili olmaması olup bu durumda iş sözleşmesinin feshi işveren tarafından ancak geçerli bir sebebin varlığı halinde mümkün olacaktır.

İş güvencesi hükümlerinden faydalanabilmek için İş Kanunu uyarınca getirilen koşullardan biri olan "otuz veya daha fazla işçinin bulunması" koşuluna asıl işverenin işçi sayısı dahil edilmez. Bu düzenleme kapsamında yalnızca alt işverenin işçilerinin sayısının en az otuz olması gerekmektedir. Ayrıca asıl işverenin yanında daha önce çalışmış olsa bile işçi açısından bu süre iş güvencesinden yararlanabilmek açısından aranılan en az altı aylık kıdem hesabında dikkate alınmayacaktır²⁸.

principal employer before, this duration will not be taken into account in the calculation of at least six months of seniority required to benefit from job security²⁸.

The distinction between reinstatement lawsuits filed by employees who benefit from job security provisions against the principal employer and the subcontractor will differ depending on whether the relationship in question was established in accordance with the law. In a legally constituted principal employer-subcontractor relationship, it is not possible to file a lawsuit only against the principal employer, and the reinstatement lawsuit must be filed against both subcontractor and the principal employer together or only against the subcontractor. However, in this case, the reinstatement obligation will be on the subcontractor and there will be no reinstatement obligation on the principal employer. Yet, even though it does not have the obligation to reinstate the employee, the principal employer will be responsible together with subcontractor for the payment of the idle time wage and/or the compensation for non-reinstatement, which will be ordered to be paid by the Court as a result of the reinstatement decision²⁹.

On the contrary, if the established principal employer subcontractor relationship is collusive, the reinstatement lawsuit must be filed against the principal employer, since it will be decided to dismiss the lawsuit in terms of hostility if the reinstatement lawsuit is filed against the subcontractor³⁰.

İş güvencesi hükümlerinden yararlanan işçiler tarafından açılacak olan işe iade davalarının asıl işverene mi yoksa alt işverene mi açılacağı hususunda gidilecek olan ayırım; söz konusu ilişkinin hukuka uygun olarak kurulup kurulmadığına göre farklılık arz edecektir. Hukuka uygun olarak kurulmuş olan asıl işveren-alt işveren ilişkisinde yalnızca asıl işverene karşı dava açılması mümkün olmayıp işe iade davasının alt işveren ve asıl işverenin her ikisine karşı birlikte ya da yalnızca alt işverene karşı açılması gerekmektedir. Fakat bu durumda işe iade yükümlülüğü alt işveren üzerinde olacak ve asıl işveren üzerinde herhangi bir işe iade yükümlülüğü bulunmayacaktır. Ancak her ne kadar işe iade yükümlülüğü kendisinde bulunmasa da işe iade kararı verilmesi neticesinde mahkemece ödenmesine hükmedilecek boşa geçen süre ücreti ve/ veya işe başlatmama tazminatının ödenmesi noktasında asıl işveren, alt işveren ile birlikte sorumlu olacaktır²⁹.

Buna karşılık kurulmuş olan asıl işveren-alt işveren ilişkisi muvazaalı ise, işe iade davası alt işverene karşı açıldığı takdirde husumet yönünden davanın reddine karar verileceğinden, bu durumda işe iade davasının asıl işverene karşı açılması gerekmektedir³⁰.



FOOTNOTE

²⁷ Süzek, p. 165; Mollamah-mutoğlu/ Astarlı/ Baysal, p. 49; Çankaya/ Çil, p. 47- 48; Yargıtay 22. H.D., T. 17.06.2019, E. 2017/22904, K. 2019/13208 (karararama.yargitay.gov.tr; Erişim Tarihi: 09.01.2024).

²⁸ Çankaya/ Çil, p. 53.

²⁹ Çankaya/ Çil, p. 53; Çankaya/ Çil, "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi", Sicil İş Hukuku Dergisi, 3, 2006, p. 71.

³⁰ Ekiz, p. 260.

DİPNOT

²⁷ Süzek, s. 165; Mollamah-mutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 49; Çankaya/ Çil, s. 47- 48; Yargıtay 22. H.D., T. 17.06.2019, E. 2017/22904, K. 2019/13208 (karararama.yargitay.gov.tr; Erişim Tarihi: 09.01.2024).

²⁸ Çankaya/ Çil, s. 53.

²⁹ Çankaya/ Çil, s. 53; Çankaya/ Çil, "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi", Sicil İş Hukuku Dergisi, 3, 2006, s. 71.

³⁰ Ekiz, s. 260.

PART 18

4. An Agreement Contrary to Joint and Several Liability

In the event that the parties make an agreement to the contrary of joint and several liability, this agreement shall be binding only in their internal relationship and shall have no effect on the claims of the workers, their beneficiaries (heirs of the employee, etc.) and/or the SSI. The workers, the beneficiaries (heirs of the employee, etc.) and the SSI may also apply to the main employer to collect their receivables, even if the contract between the parties stipulates that the main employer will not be liable for the workers to be employed by the subcontractor within the scope of the service to be provided by subcontractor. Provided that there is no agreement between the parties to the contrary, the principal employer may have recourse to subcontractor for all payments that it may have to make to the employees, their beneficiaries (heirs of the employee, etc.) and the SSI.

V. COLLUSIVE RELATIONSHIP BETWEEN PRINCIPAL EMPLOYER AND SUBCONTRACTOR**A. Right to Recourse of the Principal Employer**

If the sub-employer's workers' labor receivables are paid by the principal employer, the issue of whether the principal employer can recourse the amount of which he paid to the sub-contractor or if it can recourse, how much of this amount can be recourse varies according to whether there is collusion in the relationship established between the parties.

1. Recourse in Cases Where the Principal Employer-Subcontractor Relationship is Lawful

Since contract law will be taken into consideration in the relationship established between the parties, the provisions of the contract will take precedence in disputes that may arise. The amount of the labor receivables paid by the principal employer that can be claimed from the subcontractor or whether they can be claimed from the subcontractor or not is determined in the provisions of the contract between the parties. As a matter of fact, this issue is considered within the scope that the parties may freely dispose of. If there is no

4. Müteselsil Sorumluluğun Aksi Yönünde Bir Anlaşma Yapılması

Tarafların müteselsil sorumluluğun aksi yönünde bir anlaşma yapmaları halinde bu anlaşma, sadece kendi aralarındaki iç ilişkide bağlayıcı olacak ve işçilerin, hak sahiplerinin (işçilerin mirasçıları vb.) ve/veya SGK'nın talepleri üzerinde etki yaratmayacaktır. Taraflar arasındaki sözleşmede, alt işverenin vereceği hizmet kapsamında çalıştıracağı işçilere karşı asıl işverenin sorumlu olmayacağına dair düzenlemeler yer alsa dahi, işçiler, hak sahipleri (işçilerin mirasçıları vb.) ve SGK alacaklarını tahsil etmek amacıyla asıl işverene de başvurabileceklerdir. Tarafların arasında aksi yönde bir anlaşma bulunmaması koşuluyla, asıl işveren, işçilere, hak sahiplerine (işçilerin mirasçıları vb.) ve SGK'ya yapmak zorunda kalabileceği ödemelerin tamamı için alt işverene rücu edebileceklerdir.

V. MUVAZAALI ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ**A. Asıl İşverenin Rücu Hakkı**

Asıl işveren tarafından alt işveren işçilerinin işçilik alacakları ödendiği takdirde, asıl işverenin ödemeyi gerçekleştirdiği miktarı alt işverene rücu edip edemeyeceği veya rücu edebilecek ise bu miktarın ne kadarlık bir kısmını rücu edebileceği konusu taraflar arasında kurulmuş olan ilişkide muvazaa bulunup bulunmadığına göre farklılık arz etmektedir.

1. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Hukuka Uygun Olduğu Durumlarda Rücu

Taraflar arasında kurulan ilişkide özellikle sözleşme hukuku dikkate alınacağından, ortaya çıkabilecek uyuşmazlıklarda öncelikli olarak sözleşme hükümleri esas alınacaktır. Asıl işveren tarafından ödenmiş olan işçilik alacaklarının ne kadarlık bir kısmının alt işverenden talep edilebileceği ya da talep edilip edilemeyeceği taraflar arasındaki sözleşme hükümlerinde kararlaştırılır. Nitekim bu husus, tarafların serbestçe tasarrufta bulunabilecekleri kapsamda değerlendirilmektedir. Şayet taraflar arasında sözleşmede bu konu-

agreement between the parties on this matter, the principal employer and the subcontractor shall be deemed to be equally liable pursuant to Article 167 of the Turkish Code of Obligations numbered 6098 ("TCO")³¹.

2. Recourse in Cases Where the Principal Employer-Subcontractor Relationship is Collusive

In a 2015 Supreme Court decision, it was determined that the sub-employer cannot relieve itself of responsibility under the principle that "one cannot rely on one's own collusion," despite the opinions of those who contend that the subcontractor's employees should be treated as the principal employer's employees from the beginning when the relationship between the principal employer and subcontractor is established in a collusive manner³².



In this respect, both the principal employer and the apparent subcontractor should be held jointly liable for the labor receivables of the subcontractor's employees. In cases where the principal employer-subcontractor relationship is collusive, the employee, who is not obliged to be informed about the validity of the relationship between the employers or to investigate this situation, should not be affected by the recourse relationship in question, and should continue to have the right to apply to both employers in terms of their receivables³³.

da düzenleme bulunmuyor ise Türk Borçlar Kanunu ("TBK") m. 167 uyarınca asıl işveren ve alt işveren eşit sorumlu kabul edileceklerdir³¹.

2. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Muvazaalı Olduğu Durumlarda Rücu

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi muvazaalı olarak kurulduğunda alt işveren işçileri en başından beri asıl işverenin işçisi sayılacağından, bu durumda sorumluluğun alt işverene ait olmadığı görüşünde olanlar bulunmaktaysa da 2015 yılında Yargıtay tarafından verilmiş olan bir kararda "kişi kendi muvazaasına dayanamaz" prensibi ile alt işverenin sorumluluktan kurtulamayacağı sonucuna varılmıştır³².

DİPNOT

31 Ekiz, s. 267.

32 Yargıtay 9. H.D., T. 23.12.2015, E. 2015/24940, K. 2015/36619. (karararama.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi: 09.01.2024); Ömer Uğur, Alt İşverenlik İlişkisi ve Kamu İşyerlerindeki Uygulaması, 1. Baskı, İstanbul 2017, s. 60-61.

33 Özkaraca, "İş Güvencesi Sistemi- ne Eleştirel Bakış", İstanbul Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu Galatasaray Üniversitesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 15.Yıl Toplantıları, 2011, s. 156.

FOOTNOTE

31 Ekiz, p. 267.

32 Yargıtay 9. H.D., T. 23.12.2015, E. 2015/24940, K. 2015/36619. (karararama.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi: 09.01.2024); Ömer Uğur, Alt İşverenlik İlişkisi ve Kamu İşyerlerindeki Uygulaması, 1. Baskı, İstanbul 2017, s. 60-61.

33 Özkaraca, "İş Güvencesi Sistemi- ne Eleştirel Bakış", İstanbul Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu Galatasaray Üniversitesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 15.Yıl Toplantıları, 2011, p. 156.

PART 18

VI. CONCLUSION

The principal employer-subcontractor relationship is established in accordance with the law in cases requiring specialization due to the necessity of the business and work and technological reasons, in a part of the main work or in auxiliary works related to the production of goods and services in the workplace, where the employer has agreed with another employer and this employer employs its own employees within the boundaries of the workplace of the principal employer, provided that this employer is exclusively dedicated to the work assigned by the principal employer.

In this instance, the Labor Law also imposes responsibilities on the principal employer. These responsibilities come into play for the principal employer who benefits from the performance of the work in order to protect the workers in the event that the wages and other rights of the subcontractor's workers cannot be paid. The joint liability of the principal employer and the subcontractor arises from the obligations arising from the Labor Law, the employment contract or the collective labor agreement to which the subcontractor is a party. As a requirement of this joint and several liability, the subcontractor's employees may apply separately to the principal employer and the subcontractor, or they may apply to both of them. On the other side, the principal employer is not responsible for the receivables of the subcontractor's employees that have arisen before the subcontracting did not commence or that arose after the termination of the principal employer-subcontractor relationship. The principal employer is held liable only for the receivables that arose during its own period.



VI. SONUÇ

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren durumlarda asıl işin bir bölümünde ya da işyerindeki mal ve hizmet üretimine dair yardımcı işlerde, işverenin başka bir işveren ile anlaştığı halde, bu işverenin münhasıran asıl işveren tarafından verilen işlere özgülenme şartıyla kendi işçilerini asıl işverene ait işyerinin sınırları içerisinde çalıştırdığı durumda hukuka uygun bir şekilde kurulmuş olur.

İş Kanunu bu durumda asıl işverene de sorumluluklar getirmektedir. Bu sorumluluklar alt işverenin işçilerinin ücretlerinin ve diğer haklarının ödenememesi ihtimalinde işçileri koruyabilmek adına, işin ifasında yarar sağlayan asıl işveren açısından devreye girer. Asıl işverenin alt işveren ile birlikte söz konusu ilişki kapsamında sorumluluğu, İş Kanunu, iş sözleşmesi ya da alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden kaynaklanır. Bu müteselsil sorumluluk halinin gereği olarak, alt işveren işçileri, asıl işveren ve alt işverene ayrı ayrı başvurabilecekleri gibi her ikisine birden de başvurabilirler. Buna karşılık, alt işverenlik başlamamışken doğmuş olan veya asıl işveren-alt işveren ilişkisi sonlandıktan sonra ortaya çıkan alt işveren işçilerinin alacaklarından asıl işveren sorumlu değildir. Asıl işveren yalnızca kendi döneminde ortaya çıkmış olan alacaklardan sorumlu tutulmuştur.

Asıl işveren, alt işveren işçilerinin işçilik alacaklarını ödediği takdirde, gerçekleştirdiği bu ödemelere karşı sahip olduğu alt işverenden rücu hakkı, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olarak kurulup kurulmadığına göre değişmektedir. Eğer asıl iş-

If the principal employer pays the labor receivables of the subcontractor's employees, the right to recourse against the subcontractor for these payments varies depending on whether the principal employer-subcontractor relationship is established in collusion or not. If the principal employer-subcontractor relationship can be stated to have been established in accordance with the law, the principal employer will have the right to fully recourse the payment made to the subcontractor. If it is determined that a collusive relationship between principal employer-subcontractor has been established, the subcontractor will be held liable for the receivables of the subcontractor's employees together with the principal employer, since the subcontractor's employees will be considered as the employees of the principal employer from the very beginning.

BIBLIOGRAPHY

ALİ GÜZEL/ ALİ RIZA OKUR/ NURŞEN CANIKLIOĞLU, Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 18. Baskı, İstanbul 2020.

ERCAN AKYİĞİT, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik, 2. Baskı, İstanbul 2013.

ERCAN AKYİĞİT, İş Hukuku, Güncellenmiş 14. Baskı, Ankara 2022.

ERCÜMENT ÖZKARACA, "İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bakış", İstanbul Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu Galatasaray Üniversitesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 15.Yıl Toplantıları, 2011.

HAMDİ MOLLAMAHMUTOĞLU/ MUHİTTİN ASTARLI/ ULAŞ BAYSAL, İş Hukuku Ders Kitabı Cilt:1 Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 6. Baskı, Ankara 2022.

HANDE BAHAAR AYKAÇ, İş Hukukunda Alt İşveren, İstanbul 2011.

MUSTAFA KORKUSUZ, "Asıl İşveren ile Alt İşverenin Müteselsil Sorumluluğu", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 72, 2, 2014.

M. POLAT SOYER, "4857 sayılı İş Kanunu Açısından Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sonuçları", Sicil İş Hukuku Dergisi, 1, 2006.

NURİ ÇELİK/ NURŞEN CANIKLIOĞLU/ TALAT CANBOLAT/ ERCÜMENT ÖZKARACA, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 35. Baskı, İstanbul 2022.

OSMAN GÜVEN ÇANKAYA/ ŞAHİN ÇİL, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, İstanbul 2009.

OSMAN GÜVEN ÇANKAYA/ ŞAHİN ÇİL, "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi", Sicil İş Hukuku Dergisi, 3, 2006.

ÖMER UĞUR, Alt İşverenlik İlişkisi ve Kamu İşyerlerindeki Uygulaması, 1. Baskı, İstanbul 2017.

SARPER SÜZEK, İş Hukuku, 20. Baskı, İstanbul 2020.

SEDA ÖZGÜL EKİZ, "Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Müteselsil Sorumluluk", Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, 13, 52, 2022.

veren-alt işveren ilişkisinin hukuka uygun olarak kurulduğu söylenebiliyorsa asıl işveren, gerçekleştirdiği ödemeyi tamamıyla alt işverene rücu edebilme hakkına sahip olacaktır. Muvazaalı bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulduğu tespit edildiği takdirde ise, alt işverenin işçileri en başından beri asıl işverenin işçisi sayılacağından kişi alt işverenin işçilerinin alacaklarından asıl işveren ile birlikte sorumlu tutulacaktır.

KAYNAKÇA

ALİ GÜZEL/ ALİ RIZA OKUR/ NURŞEN CANIKLIOĞLU, Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 18. Baskı, İstanbul 2020.

ERCAN AKYİĞİT, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik, 2. Baskı, İstanbul 2013.

ERCAN AKYİĞİT, İş Hukuku, Güncellenmiş 14. Baskı, Ankara 2022.

ERCÜMENT ÖZKARACA, "İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bakış", İstanbul Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu Galatasaray Üniversitesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 15.Yıl Toplantıları, 2011.

HAMDİ MOLLAMAHMUTOĞLU/ MUHİTTİN ASTARLI/ ULAŞ BAYSAL, İş Hukuku Ders Kitabı Cilt:1 Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 6. Baskı, Ankara 2022.

HANDE BAHAAR AYKAÇ, İş Hukukunda Alt İşveren, İstanbul 2011.

MUSTAFA KORKUSUZ, "Asıl İşveren ile Alt İşverenin Müteselsil Sorumluluğu", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 72, 2, 2014.

M. POLAT SOYER, "4857 sayılı İş Kanunu Açısından Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sonuçları", Sicil İş Hukuku Dergisi, 1, 2006.

NURİ ÇELİK/ NURŞEN CANIKLIOĞLU/ TALAT CANBOLAT/ ERCÜMENT ÖZKARACA, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 35. Baskı, İstanbul 2022.

OSMAN GÜVEN ÇANKAYA/ ŞAHİN ÇİL, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, İstanbul 2009.

OSMAN GÜVEN ÇANKAYA/ ŞAHİN ÇİL, "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi", Sicil İş Hukuku Dergisi, 3, 2006.

ÖMER UĞUR, Alt İşverenlik İlişkisi ve Kamu İşyerlerindeki Uygulaması, 1. Baskı, İstanbul 2017.

SARPER SÜZEK, İş Hukuku, 20. Baskı, İstanbul 2020.

SEDA ÖZGÜL EKİZ, "Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Müteselsil Sorumluluk", Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, 13, 52, 2022.