KAMU SEKTÖRÜNDE ALT İŞVERENLİK

Ufuk Çökelez
15 11 02 105

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Özel Hukuk Anabilim Dalı
Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı
Danışman: Prof. Dr. Devrim Ulucan

İstanbul
T.C. Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Aralık, 2019

KAMU SEKTÖRÜNDE ALT İŞVERENLİK

Ufuk Çökelez
15 11 02 105
Orcid: 0000-0002-6768-0800

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Özel Hukuk Anabilim Dalı
Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı
Danışman: Prof. Dr. Devrim Ulucan

İstanbul
T.C. Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Aralık, 2019



JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

UFUK ÇÖKELEZ'ın "Kamu Sektöründe Alt İşverenlik" başlıklı tezi 23.12.2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından değerlendirilerek "Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği" nin ilgili maddeleri uyarınca Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans/~~Doktora tezi oy birliğiyle~~/oy çokluğuyla, başarılı/~~başarısız~~ olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı. Adı ve Soyadı	İmza
Üye (Tez Danışmanı)	Prof. Dr. Devrim ULUCAN Maltepe Üniversitesi	.....
Üye	Prof.Dr.Öner EYRENCİ Doğuş Üniversitesi	.....
Üye	Dr.Öğr.Üyesi Şükriye Esra BAŞKAN Maltepe Üniversitesi	.....

Prof. Dr. Ahu TUNÇEL ÖNKAL
Enstitü Müdürü

ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI

maltepe üniversitesi	**ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI**	Doküman No	**FR-178**
		İlk Yayın Tarihi	**01.03.2018**
		Revizyon Tarihi	
		Revizyon No	**00**
		Sayfa	**1/1**

Revizyon Takip Tablosu

REVİZYON NO	TARİH	AÇIKLAMA
00	01.03.2018	İlk yayın.

ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI

23/12/2019

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarından bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilmeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; çalışmanın Maltepe Üniversitesinde kullanılan "bilimsel intihal tespit programı" ile tarandığını ve öngörülen standartları karşıladığını beyan ederim.

Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

Ufuk Çökelez

Hazırlayan	Kalite Koordinatörü	Kurumsal Yetkili
İlgili Birim	Dr. Öğr. Üyesi Şafak GÜNDÜZ	Prof. Dr. Belma AKŞİT

(Dokuman No: FR-178; Yayın Tarihi: 01.03.2018; Revizyon Tarihi: ; Revizyon No:00)

TEŞEKKÜR

Tez konumun belirlenmesinde ve gerçekleştirilmesinde bilgi ve deneyimleri ile çalışmama ışık tutan, her türlü bilimsel katkı ve manevi desteğini esirgemeyen ve beni yönlendiren Tez Danışmanım Prof. Dr. Devrim Ulucan'na teşekkür ederim.Ayrıca Dr. Öğr. Üysesi Esra Başkan'a çok teşekkür ederim.

Tez kapsamında çalışmama destek veren ve katkı sağlayan tüm arkadaşlarıma içtenlikle teşekkür ederim. Sosyal Bilimler Enstütisindeki Arkadaşlara teşekkür ederim.Araştırmamın her aşamasında her türlü desteği, görüş ve önerilerini sunan eşim Alaaddin Çökelez ve kızım Şimal'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

ÖZ

KAMU SEKTÖRÜNDE ALT İŞVERENLİK

Ufuk Çökelez
Yüksek Lisans Tezi
Özel Hukuk Anabilim Dalı
Özel HukukYüksek Lisans Programı
Danışman: Prof. Dr. Devrim Ulucan
Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019

Teknolojik gelişmelerin hızla ilerlemesi, rekabet ortamının artması, iş hayatının uzmanlık dallarına ayrılması, sürekli şekillenen ve gittikçe küreselleşmeye ihtiyaç duyulan yaşadığımız çağda alt işveren kavramının doğması kaçınılmaz olmuştur. İşveren ve işçi arasında belirli veya belirsiz süreli olarak imzalanan tipik iş akitlerinin yerini, asıl iş sahibine ait olan işin belli bir kısmının veya işin teknik bilgi/uzmanlık gerektiren kısımlarının veyahut kısa süreli devam edecek işlerin gördürülmesi olan alt işverenlik kurumu almış; böylece ticari hayatta yeni bir boyuta geçilerek alt işveren kavramı ile tanışılmıştır. Alt işverenden yararlanılması yalnızca özel sektörde görülmemekte; istihdam açısından önemli bir konuma sahip olan kamu sektöründe de etkin bir şekilde yer almaktadır. Devlet politikalarının değişmesi ve sosyal devlet anlayışının gelişmesi ile kamu sektörüne ait işlerin alt işverenler aracılığıyla yürütülmesi benimsenmiştir. Bu çerçevede çalışmamızda öncelikle alt işverenlik kavramı İş Hukuku düzenlenmeleri çerçevesinde ele alınmış ve alt işverenlik uygulamasının kamu sektöründeki yeri ve seyri incelenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Alt İşveren, Kamu Sektörü ve Kamu Sektöründe Alt İşverenlik.

ABSTRACT

SUBCONTRACTING IN THE PUBLIC SECTOR

Ufuk Çökelez
Master Thesis
Department of Private Law
Private Law Programme
Advisor: Prof. Dr. Devrim Ulucan
Maltepe University Graduate School of Social Sciences,2019

The emergence of the concept of subcontractor has become inevitable in this era which technological developments are advancing rapidly, competitive environment is increasing, business life is divided into specialties, constantly shaped and increasingly globalization is needed. Typical work contracts signed between the employer and the employee for a fixed or indefinite period have been replaced by the subcontracting agencies which take over the task of displaying a certain part of the work that belongs to the main business owner or parts of the work requiring technical knowledge/expertise or short-term works; thus, a new dimension has been introduced in commercial life and the concept of subcontractor has been introduced. The use of subcontracting is not only seen in the private sector; It is also actively involved in the public sector, which has an important position in terms of employment. With the change of the government policies and the development of the social state understanding, it has been adopted to carry out the works of the public sector through subcontractors. Within this framework, in this study, firstly, the concept of subcontracting was discussed within the framework of Labor Law regulations and the place and practices of subcontracting in public sector were examined.

Keywords: Subcontractor, Public Sector and Subcontracting in Public Sector.

İÇİNDEKİLER

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI ii

ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI iii

ÖZ v

ABSTRACT vi

İÇİNDEKİLER vii

KISALTMALAR ix

ÖZGEÇMİŞ x

GİRİŞ 1

BÖLÜM 1. ALT İŞVEREN KAVRAMINA GENEL BAKIŞ 3
1.1. Asıl İşveren Alt işveren Kavramının Tanımı 3
1.2. Alt İşverenlik Gelişim Süreci ve İlişkisi 5
1.3. Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Unsurları 9
1.3.1. İki ayrı işverenin bulunması 10
1.3.2. Alınan işin asıl işverenin işyerinde yapılması 12
1.3.3. Alt işverenin aldığı işin asıl işverenin yürüttüğü asıl işin bir bölümü veya yardımcı işlerine ait olması 14
1.3.4. İşçilerini sadece asıl işverenin işyerinde çalıştırılması 18
1.4. Alt İşveren-Asıl İşveren İlişkisinin Sınırlamaları 19
1.4.1. Genel sınırlamalar 19
1.4.2. Özel sınırlamalar 20
1.4.3. Asıl İşveren İle Alt İşverenin Sorumluluklarının Değerlendirilmesi 22
1.5. Alt İşverene İlişkin Hukuki Sorunlar 24

BÖLÜM 2. KAMU SEKTÖRÜNDE ALT İŞVERENLİK UYGULAMASI 27
2.1. Kamu Sektörü Kavramı ve Kamu Sektöründe Alt İşverenlik Sürecinin Gelişimi 27
2.2. Kamu Sektöründe Alt İşveren Kavramına İlişkin Yasal Düzenlemeler 29
2.2.1. 4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu 31
2.2.2. 4735 Sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu 33
2.2.3. Hizmet alımı yoluyla istihdam edilen personel 34
2.2.4. 4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamında değerlendirme 37
2.2.5. Kamu İhale Kanunu kapsamında çalışan işçilerin 4857 Sayılı Kanun'a göre değerlendirilmesi 39
2.3. Kamu Kurum ve Kuruluşları Lehine Getirilen Ayrıcalıklar 43
2.4. Kamu Sektöründe Alt İşveren Uygulamalarında Sorumluluk ve Rücu 47

2.5. Kamu Sektöründe Alt İşverenlerin Değişmesi 54
2.6. Muvazaa ve İdare Tarafından Denetlenmesi 58

BÖLÜM 3. 696 SAYILI KANUN HÜKMÜNDE KARARNAME İLE KAMU KURUM VE KURULUŞLARINDAKİ ALT İŞVERENLİK UYGULAMASINA GETİRİLEN DÜZENLEMELER..... 63
3.1. Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımının Değerlendirilmesi..... 63
3.2. Sürekli İşçi Kadrolarına Geçişte Kapsama Giren Kamu Kurum ve Kuruluşları 66
3.3. Sürekli İşçi Kadrolarına Geçişte Kapsama Girmeyen Kamu Kurum ve Kuruluşları 69
3.4. Sürekli İşçi Kadrolarına Geçiş Şartları 72
3.5. Sürekli İşçi Kadrolarına Geçişin Sonuçları 77
3.6. 696 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Kamuda Alt İşverenlik Uygulamasına Getirilen Düzenlemelerin Değerlendirmesi 83

BÖLÜM 4. ALT İŞVEREN UYGULAMASININ YARATTIĞI SORUNLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ VE SONUÇ 87

KAYNAKÇA..... 93

KISALTMALAR

A.Ş. : Anonim Şirket
bkz. : Bakınız
BK : Borçlar Kanunu
c. : Cümle
DİSK : Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
Dr. : Doktor
f. : Fıkra
E. : Esas
Hak-İş : Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
H.D : Hukuk Dairesi
H.G.K : Hukuk Genel Kurulu
IL : Uluslararası Çalışma Örgütü
İ.K : İş Kanunu
İSGHD: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İssn : Uluslar arası Standart Süreli Yayın Numarası
K. : Karar
KHK : Kanun Hükmünde Kararname
KİT : Kamu İktisadi Teşekkülleri
Ltd. : Limitet
md. : Madde
MİT : Milli İstihbarat Teşkilatı
Prof. : Profesör
R.G : Resmi Gazete
s. : Sayfa
SGK : Sosyal Güvenlik Kurumu
s.k : Sayılı Kanun
Sy. : Sayı
Şti. : Şirket
T. :Tarih
TBB : Türkiye Barolar Birliği
TBMM : Türkiye Büyük Millet Meclisi
T.C : Türkiye Cumhuriyeti
TİSK : Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
vb. : Ve benzeri
vd. : Ve devamı
vs. : Ve sair
Yay. : Yayınları

ÖZGEÇMİŞ

Ufuk Çökelez

Özel Hukuk Anabilim Dalı

Eğitim

Yüksek Lisans	2014	Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı
Lisans	2015	Anadolu Üniversitesi/Maliye Bölümü
Lise	1995	Beşikdüzü Anadolu Öğretmen Lises

İş/İstihdam

2015	Sağlık Bilimleri Üniversitesi İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı Şube Müdürü
2012	Kartal Dr. Lütfi Kırdar Eğitim ve Araştırma Hastanesi Müdür Yardımcısı
2003-2010	İstanbul Sağlık Müdürlüğü İdari Mali İşler Şubesi Satınalma

Kişisel Bilgiler

Doğum yeri ve yılı : Trabzon, 1974 Cinsiyet: K

GİRİŞ

Alt işveren en genel tanımıyla bir işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin "asıl işin bir bölümünü" veya "yardımcı işlerini" üstlenen işveren olup; alt işverenin üstlendiği bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştırmasıyla alt işverenin işi aldığı asıl işveren ile arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulmuş olur. Buna göre (asıl)işveren, bir anlamda, dışarıdaki (alt)işveren aracılığı ile ürettiği mal veya hizmetten kazanç elde etmektedir. Özellikle işgücünü ve iş maliyetlerini azaltması, uzmanlık gerektiren durumlarda elverişli olması sebepleriyle ortaya çıkan alt işverenlik; yine aynı sebeplerle ve rekabetçi piyasanın hızla gelişmesiyle yaygınlaşmış ve gerek özel sektörde gerekse kamu sektöründe yerleşik bir uygulama haline gelmiştir. Ekonomik ve teknolojik gelişmelerin gereği olarak kalıcılaşan alt işverenlik kurumu fiili ve hukuki ihtilafları da beraberinde getirmiş; özellikle alt işveren ve alt işveren işçileri açısından oluşan mağduriyetler hukuki düzenlemeler ve yargı kararları ile çözülmeye çalışılmıştır.

Çalışmamızın konusu alt işveren kavramının ortaya çıkış sebeplerini ve kavramın gelişme sürecini ortaya koyarak, kamu sektöründe alt işveren kavramının ne şekilde tezahür ettiği ve kamu sektörü açısından uygulamadaki sorunların değerlendirilmesidir.

Çalışmamızda alt işverenlik kurumunda özel sektör uygulamaları ile kamu sektörü uygulamaları arasında görülen farklılıklar sonucu yaşanan sorunlar mevzuat ve Yargıtay Kararları ışığı doğrultusunda ele alınmaktadır. Bu itibarla çalışmamızda literatür incelemesi, mahkeme kaynaklarının ve mevzuatın değerlendirilmesi ile alt işveren kavramanın kamu sektöründe var oluşu ve yaşanan sorunların saptanması hedeflenmiştir.

Çalışmamız dört bölümden meydana gelmektedir; birinci bölümde, alt işveren kavramının tanımı, kavramın ekonomik ve hukuki boyutu, ülkemizde alt işveren kavramını gelişme süreci, asıl işveren alt işveren ilişkisinin unsurları ve asıl işveren ile alt işverenin sorumluluklarının değerlendirilmesi yapılmıştır.

İkinci bölümde, kamu sektöründe alt işveren kavramı düzenlemeleri, Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu kapsamında değerlendirme yapılmış, kamu kurum ve kuruluşları

için tanınan ayrıcalıklar ile muvazaanın tanımı ve idare tarafından denetlenmesi ele alınmıştır.

Üçüncü bölümde, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kamu kurum ve kuruluşlarındaki alt işverenlik uygulamasına getirilen düzenlemeler incelenmiştir.

Dördüncü ve son bölümde ise, alt işveren kavramanın kamu sektöründeki önemi ve mevcut sorunların giderilebilmesi için alınabilecekler önlemlerin neler olabileceği hakkında görüşlere değinilmiştir.

BÖLÜM 1. ALT İŞVEREN KAVRAMINA GENEL BAKIŞ

1.1. Asıl İşveren Alt işveren Kavramının Tanımı

İşverenin tanımı 4857 sayılı İş Kanunu'nun ikinci maddesinde;

> "İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir. 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."[1]

şeklinde tanımlanmıştır. Ayrıca 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu *4. maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı işçileri çalıştıran*,[2] ve 1475 sayılı iş kanununda; "*… bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan…*"[3] tanımları yer almakla beraber "*İşveren, işçiden sözleşmede belirtilen işin görülmesini isteme ve en üst düzeyde talimat verme hak ve yetkisine sahip kişidir*"[4] şeklinde tanımlanmıştır.

Asıl İşveren tanımı birçok kanunda yer almaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun, tanımların yer aldığı 2. maddesinde asıl işveren ve alt işveren arasındaki ilişkiye dair düzenleme var ise de asıl işveren kavramı net olarak Alt işveren yönetmeliğinde tanımlanmıştır. Yönetmelikte 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*"[5] olarak tanımlanmıştır.

---

[1]İş Kanunu (2003, 10 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 25134). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm#1.

[2]Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (2006, 16 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 26200). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060616-1.htm.

[3]İş Kanunu (1971, 25 Ağustos). Resmi Gazete (Sayı: 13943). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/13943.pdf.

[4]Öner EYRENCİ, Savaş TAŞKENT, Devrim ULUCAN; Bireysel İş Hukuku, 8.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2017, s.29.

[5]Alt İşverenlik Yönetmeliği (2008, 27 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 27010). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/09/20080927-6.htm.

Bu noktada 4857 sayılı kanunun 2 maddenin 6. fıkrasında bahsedilen sınırlamanın bilinmesi önem arz eder; zira kanuna göre alt işveren asıl işverenin işyerinde yürüttüğü ve mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde iş almak durumundadır. Daha açık deyişle; alınan iş yardımcı veya asıl iş niteliğinde değilse alt işverenlik ilişkisinden bahsedilemeyecektir. Asıl işveren-alt işverenlik ilişkisi kurulabilmesi için yönetmeliğin 4. maddesine göre;

> "Asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri de bulunmalı, Alt işverene verilen iş, işyerinde mal veya hizmet üretiminin yardımcı işlerinden olmalıdır. Asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi durumunda ise, verilen iş işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmalı, Alt işveren, üstlendiği iş için görevlendirdiği işçilerini sadece o işyerinde aldığı işte çalıştırmalı, Alt işverene verilen iş, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin bir iş olmalı, asıl işe bağımlı ve asıl iş sürdüğü müddetçe devam eden bir iş olmalı, Alt işveren, daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kimse olmamalıdır. Ancak daha önce o işyerinde çalıştırılan işçinin bilahare tüzel kişi şirketin ya da adi ortaklığın hissedarı olması, alt işveren ilişkisi kurmasına engel teşkil etmez" hükmü sağlanmalıdır.

Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 4 .maddesinde yer almakta olup, söz konusu hukuki koşullar oluştuğu takdirde mal, hizmet veya teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş yerinin bir bölümünde veya eklentilerinde asıl işverenler işçi çalıştıra bilir. Örneğin Anahtar teslim hastane yapımını üstlenen inşaat firması (asıl iş veren) hastane laboratuvarının yapımı işini alt işverene yaptırabilir. Ya da onkoloji bölümündeki medikal ilaçların hazırlandığı robotik kısmını teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirdiği için "*bir işverenin iş yerlerindeki bazı işleri alt işverene vermesinin altında yatan nedenleri uzmanlık*"[6] hükmü gereği alt işverene verebilir.

Asıl işverenin alt işverenin işçileri ile herhangi bir sözleşme ilişkisi olmayıp, alt işveren kendi işçileri karşısında iş veren niteliği taşır. Hastane inşaatında bahse konu laboratuvar yapımında çalışan işçi ve onkoloji bölümündeki medikal ilaç hazırlama yazılımında çalışan işçi alt işverene iş akdi ile bağlıdır. Ücretlerini ve diğer haklarını alt işverenden alıp, onun idaresine tabi olarak iş görme borçlarını yerine getirirler.

---

[6]Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, Muhittin ASTARLI, Ulaş BAYSAL; İş Hukuku 6. baskı, Turhan Kitapevi, Ankara: 206, 2014

1.2. Alt İşverenlik Gelişim Süreci ve İlişkisi

Alt işverelik çalışma düzeninde hukuki niteliğini 1936 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı ilk İş Kanunun 1. maddesini 4. fıkrasına göre "*İşçiler, doğrudan doğruya işveren veya vekili tarafından olmayıp da üçüncü bir şahsın aracılığı ile işe girmiş ve bu üçüncü şahıs ile mukavele etmiş olsalar bile mukavele şartlarından asıl işveren mesuldür*."[7] hükmü ile tanımlanmıştır. Bununla birlikte, Kanunda belirtilen bu hüküm alt işverenin işçileri açısından asıl işverenin tek başına sorumlu olacağına dair bir anlam ifade etmesi ve bunun sonucunda uygulamada çeşitli sorunlarla karşılaşılması neticesinde, 1950 yılında çıkartılan *5518 sayılı İş Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanunla*[8] ile 3008 sayılı Kanunun ilgili maddesi, "*işçiler doğrudan doğruya işveren veya vekili tarafından olmayıp da aynı iş veya teferruatında iş alan üçüncü bir şahsın aracılığıyla işe girmiş ve bu üçüncü şahıs ile sözleşme akdetmiş iseler, bu aracılar da asıl işverenle müştereken müteselsilen sorumludurlar şeklinde değişikliğe tabi tutulmuştur*."[9] hükmü ile tanımlanmıştır.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 87. maddesinde "*Sigortalılar üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bununla sözleşme yapmış olsalar bile, bu kanunun işverene yüklediği ödevlerden dolayı, aracı olan üçüncü kişi ile birlikte asıl işveren de sorumludur*." hükmü bulunmaktadır. Aynı maddenin 2. paragrafında "*bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde işverenden iş alan ve kendi adına sigortalı çalıştıran üçüncü kişiye aracı denir.*"[10] hükmü ile alt işveren kavramı, aracı kavramı ile karşılanmaya çalışılmış ve Sosyal Sigortalar Kanunu yönünden aracı olarak nitelendirilen kişiler, asıl işverenle birlikte sorumlu kabul edilmiştir.

1967 tarihli *931 sayılı İş Kanununda*[11] da alt işverenlik kurumu yer bulmuşsa da bu kanun Anayasa Mahkemesi kararı ile iptal edilmiştir.[12] Akabinde çıkartılan 1475

---

[7]İş Kanunu (3008 sayılı) (1936, 15 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 3330). Erişim adresi: http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/3330.pdf.

[8]İş Kanunun bazı maddelerinin değiştirilmesi hakkında Kanun (5518 sayılı) (1950, 31 Ocak). Resmi Gazete (Sayı: 7420). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/7420.pdf.

[9]Osman Güven ÇANKAYA, Şahin ÇİL; İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, 1. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2006, s.14.

[10]Sosyal Sigortalar Kanunu (506 sayılı) (1964, 29 Temmuz). Resmi Gazete (Sayı: 11766). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/11766.pdf.

[11]İş Kanunu (931 sayılı) (1967, 12 Ağustos). Resmi Gazete (Sayı: 12672). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12672.pdf.

sayılı İş Kanununda alt işveren, "*Bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde ve eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer işverenin kendi işçilerine karşı o işyeriyle ilgili ve bu Kanundan veya hizmet akdinden doğan yükümlülüklerinden asıl işverenle birlikte sorumludur*."[13] tanımı ile ele alınmıştır. Yine aynı kanunun 29. maddesi ile "*asıl işverenlere sorumlu oldukları miktarı hak edişlerinden kesme yetkisi tanımıştır.*"[14]

1475 sayılı İş Kanunu'nda alt işvereninyapabileceği işlerin, işin bir bölümünde ve eklenti işler şeklinde bir ayrıma tabi tutulmaması bu ilişkinin yaygınlaşmasına neden olmuştur. Mal ve Hizmet üreten işletmeler tarafından; yatırım yaptığı mal ve hizmetin kaliteli ve maliyetin ucuz olduğu, yeni bir işçi çalışma alını meydana gelmiştir. İşin bir bölümünde ve eklenti işlerde çalışan alt işveren işçileri asıl işveren işçileri ile birlikte asıl işin tamamında çalışır hale gelmiş ve bu durum alt işverenin işçilerinin sosyal ve ekonomik haklar bakımından vahim hak kayıplarına uğramasına sebep olmuştur. Alt işveren işçileri asıl işveren işçilerine kıyasla daha düşük ücretle çalıştığı gibi, işlerini kaybetmemek ve işlerinde uzun süreli çalışabilmek adına sendikal haklarını da kullanamamışlardır."*Anılan kanunun yürürlükte olduğu dönemde özellikle kamuya ait işyerlerinde yoğun bir biçimde taşeron (alt işveren anlamında kullanılmakta) uygulamasına gidilmiş ve neredeyse bazı işyerleri bakımından asıl işverene ait kadrolu işçi sayısından fazla sayıda taşeron işçisi istihdam edilmiştir.*"[15] "*Ayı dönemde alt işveren uygulaması yaygınlaşmış ve yapılan bir araştırmada inşaat iş kolunda çalışan işçilerin %80'inin müteahhit ve taşerona devredildiği açıklanmıştır.*"[16] "*Ülkemizde kamu sektöründe inşaat işi yapan işverenlerin %85'inin, özel sektörde inşaat işi alan işverenlerin %32'sinin ve her ikisine de iş yapanların %94'ünün taşeron uygulamasına gittiği ileri sürülmüştür*."[17]

---

[12]Anayasa Mahkemesi Kararı (1971, 11 Mayıs). Anayasa Mahkemesi (Sayı: 1970/40 Esas ve 1970/26 Karar). Erişim adresi: http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/13833.pdf.

[13]İş Kanunu; 1971.

[14]Talat CANBOLAT; Alt İşverenlik, ÇSSBK 10. Çalışma Meclisi, Ankara:140-145, 2013

[15]Hurşit GÜNEŞ; Türkiye'de İnşaat Sektörünün Yapısı ve İstanbul Müteahhitlerinin Sorunları, İTO Yayın No: 1990-23, İstanbul 1990, s.48.

[16]Şeref GÜLER; Müteselsil Sorumluluk İlkesinin 4857 Sayılı İş Kanunu'ndaki Uygulaması. Konya: Selçuk Üniversitesi SBE, 2019.

[17]GÜNEŞ; s. 48.

Alt işverenlik; her ne kadar hukuki bir kavram gibi gözükse de içinde ekonomik ve mali unsurları barındıran zengin bir kapsamdır. *"Çalışma hayatında mal ve hizmet üretim çeşitliliğinin, esnekliği doğurucu faktörlerin de etkisiyle artması, yatırım yaptığı, istihdam yarattığı iş alanları dışında kalan işlerin bu konularda uzmanlaşmış başka işverenlere verilmesi sonucunu doğurmuş ve alt işveren dediğimiz kavram ortaya çıkmıştır."*[18] Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'nün[19](OECD) alt işveren tanımı"

> "esas üretici ya da yüklenici olarak adlandırılan bir firmanın, alt işveren ya da tedarikçi olarak adlandırılan diğer bir firmayla, belirli bir üretim döngüsü içinde, bir ya da birden fazla açıdan bir ürünün tasarımı, işlenmesi, üretimine ya da yapım veya bakım işlerine ilişkin bir sözleşme yapması durumunda ortaya çıkan ilişkidir."[20]

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün[21] (ILO) tanımında *"Alt işveren kavramı daha önceden bir firma ya da fabrika içinde gerçekleştirilen üretim faaliyetlerinin, bu firma ya da fabrika dışında gerçekleştirilmesidir."*[22] "Alt işveren kavramı bünyesinde dört farklı kuramı barındırmakta olup bu kuramlar, *Mukayeseli Üstünlükler Kuramı, Vekâlet kuramı, İşlem Maliyetleri Kuramı ve Sosyal Mübadele Kuramıdır*."[23] "Mukayeseli Üstünlükler Kuramına göre, *istemci firma yani ana firma ile dış kaynak sağlayıcı firmanın coğrafi olarak uzaklık veya yakınlıkları dikkate alınmadan, sağlayıcı firma tarafından yapılan iş daha verimli oluyorsa, istemci firma mutlaka sağlayıcı firma ile çalışmalıdır*."[24]

> "Vekâlet Kuramında ise, asıl firma hisseleri sahipleri ile yönetici davranışları ele alınmıştır. Hisse sahipleri en yüksek kara odaklanırken, yöneticiler de uzun vadede büyüme ile kendileri için çok iş gücüne ihtiyaç duyarlar ve maliyetlerin artması kaçınılmazdır. Dolayısı ile alt işveren kavramı sayesinde asıl işin haricindeki pek çok işin firma dışında gördürülmesi iş gücü ve zaman anlamında firmaya tasarruf sağlayacaktır. İşlem Maliyetleri Kuramı, firmaların bazı ürün veya hizmetleri kendi elleriyle ortaya koymaları halindeki maliyet durumları ile

---

[18]ÇANKAYA, ÇİL; s.14.

[19]1961 yılında Fransa'da kurulan ve halen 34 üye ülkesi ile sosyo-politik/ekonomik yaşamın düzenlenmesi için çalışan uluslararası ekonomi örgütüdür.

[20]OECD Secretary, Handbook on Economic Globalisation Indicators, Paris 2005.

[21]186 üye devletin olduğu 1919 yılında İsviçre'de kurulan örgüt ülkelerdeki çalışma yasalarında ve uygulamalarındaki standartları geliştirmek amacıyla çalışmaktadır.

[22]Deniz ERSÖZ; Alt İşverenlik El Kitabı, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2014, s.22.

[23]ERSÖZ; s.24.

[24]ERSÖZ; s.27.

bünyeleri dışından tedarik etmeleri halinde maliyet durumuna dikkat etmeleri gerektiğini vurgular. Son olarak, Sosyal Mübadele kuramına gelirsek, bu kuram bireyler arası ilişkilere, fayda- maliyet açısından bakarak, bireylerin, bir mübadele içinde yer almalarının, ancak katlandıkları sosyal maliyetlerin karşılığında ödül alma beklentileri olduğunda söz konusu olacağını vurgular."[25]

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün alt işverenlik tanımı çerçevesindeki değerlendirmede; mal veya hizmeti sunan tedarikçi firma tarafından yapılan iş daha verimli olması, fayda-maliyet açısından daha kar getirici unsurlar içermesi ve bu unsurlar içerisinde yer alan işçi maliyetlerinin düşüklüğü girişimcilerin kendi işyerleri haricinde başka işyerlerinde mal ve hizmet üretmesinin önünü açmıştır.

Bu faktörlerin etkisi ile alt işveren asıl işveren ilişkisi 4857 sayılı İş Kanununda[26] birtakım sınırlamalarla birlikte yeniden düzenlemiştir. Alt işveren asıl işveren ilişkisi, 4857 sayılı kanunun ikinci maddesinin altıncı fıkrasında "*asıl işverenin hangi durumlarda alt işveren işçilerine karşı sorumlu olacakları düzenlenirken; maddenin yedinci fıkrasında ise alt işveren ilişkisinin kurulamayacağı haller ve kurulduğunda bunun sonuçlarına ilişkin düzenlemelerin ne şekilde olacağı yer almıştır*."[27] şeklinde açıklanmıştır.

Alt işveren tanımı 4857 sayılı kanunun 2. maddesinin 6. fıkrasında alt işveren bir işverenden, "*işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren*" olarak düzenlenmiştir. Düzenleme kapsamında alt işverenden söz edilebilmesi için asıl işverenin olması gerekir. Hastaneler ve Üniversiteler gibi kamu kuruluşlarının güvenlik, temizlik ve bakım onarım gibi hizmetleri başka bir gerçek veya tüzel kişiye vermesi halinde, alt işveren kavramından söz edilebilinir. Alt işveren ilişkisinin oluşabilmesi için belli sayıda işçinin, o işyerinin işçisiymiş gibi tahsis edilmesi gerekir.

Sorumluluğun belirlenmesi bakımından 4857 sayılı kanunun 2. maddesinin 6.

---

[25]Oya İnci BOLAT; Güçlendirici Lider davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Sosyal Mübadele Kuramından Hareketle İncelenmesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 12, Sayı 21, Haziran 2009, s.219.

[26]İş Kanunu; 2003.

[27]Ahmet COŞTU; Türk İş Hukukunda Alt İşverenlik, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2010, s.18. Erişim Adresi: https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp.

fıkrasının devamında "…*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*." düzenlemesiyle işçinin korunması amaçlandığından alt ve asıl işverenin iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu sözleşmeden doğan haklardan müteselsil sorumlu tutulmuştur.

4857 sayılı kanunun (s.k) 2. maddesinin 7. fıkrası'nda[28] ve 36. maddesinde[29] yer alan alt işveren kavramı; müteahhit, taşeron kavramı ile belirtilmiş, alt işveren ilişkisinde tarafların sorumlulukları belirlenmiş ve muvazaadaki temel bazı kavramlarda önemli yenilikler getirmiştir.

1.3. Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Unsurları

Hukuk sisteminde geçerli bir alt işverenlik ilişkisinden söz edebilmek için, söz konusu kavramın bazı şartları yerine getirmesi gerekmektedir. Bu şartların kaynakları iş kanunu ile birlikte, Alt İşverenlik Yönetmeliği'dir. "*Geçerli bir alt işverenlik ilişkisinden bahsedebilmek için bu unsurların tümünün bir arada bulunması gerekir*."[30] 4857 s.k madde (md) 2'de alt işveren asıl işveren ilişkisinin şartları ise şu şekilde düzenlenmiştir:

- "Asıl işverenden iş alınması/iki ayrı işverenin bulunması,
- Alınan işin, asıl işverenin işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerden veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerden olması,
- Alınan işin asıl işverenin işyerinde yapılması,
- İşçilerini sadece asıl işverenin işyerinde çalıştırılması*."*

---

[28]Alt işveren asıl işverenlik ilişkisinin gerçekleşemeyeceği durumlar. 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.

[29]"Genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesine dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar; asıl işverenler müteahhide verdikleri her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde çalışan işçilerden müteahhit veya taşeronlarca ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığının kontrolü, ya da ücreti ödenmeyen işçinin başvurusu üzerine, ücretleri ödenmeyen varsa müteahhitten veya taşeronlardan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların hak edişlerinden öderler."

[30]Nuri ÇELİK, Nurşen CANİKOĞLU, Talat CANPOLAT; İş Hukuku Dersleri, 31 Baskı, Beta yayınları, 2018, s.61.

Diğer taraftan Alt İşveren Yönetmeliği'nin asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulma şartları başlıklı 4. maddesi uyarınca alt işveren asıl işveren ilişkisinin kurulabilmesinin koşulları şu şekilde sıralanmıştır:

- "Asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri de bulunmalıdır.
- Alt işverene verilen iş, işyerinde mal veya hizmet üretiminin yardımcı işlerinden olmalıdır. Asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi durumunda ise, verilen iş işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmalıdır.
- Alt işveren, üstlendiği iş için görevlendirdiği işçilerini sadece o işyerinde aldığı işte çalıştırmalıdır.
- Alt işverene verilen iş, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin bir iş olmalı, asıl işe bağımlı ve asıl iş sürdüğü müddetçe devam eden bir iş olmalıdır.
- Alt işveren, daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kimse olmamalıdır."

Yargıtay'a göreyse 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*."[31] Tüm bu unsur aşağıda sırasıyla incelenmiştir:

1.3.1. İki ayrı işverenin bulunması

4857 sayılı Kanunda "*işveren, bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar olarak*

[31]Yargıtay Kararı (2010, 03 Mayıs). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (Sayı: 2010/11733 Esas ve 2010/11997 Karar). Erişim adresi: http://www.kazanci.com- Kazancı İçtihat Bilgi Bankası "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; istihdam 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 yapılıp yapılmadığının araştırılması ve irdelenmesi gerekir.

açıklanmıştır."[32] Bu minvalde asıl işveren alt işveren ilişkisinden bahsede bilmek için ilk olarak mal veya hizmetin üretildiği işyeri olan bir işverenin varlığı gerekir.

İşverene ait bir işyerinde iş alan ikinci bir işverenin olması gerekir ki asıl işveren alt işveren ilişkisinden söz edilebilsin. "*Her iki işverenin tüzel kişi veya gerçek kişi hatta tüzel kişiliği bulunmayan kuruluş veya kurum olması imkân dâhilindedir*."[33] Kanunda sadece alt işverenin asıl işverenin önceki bir işçisi olamayacağı vurgulanmış, alt işveren yönünden başkaca bir sınırlama getirilmemiştir. "*Alt işveren, asıl işverene ait işin bir bölümünde veya yardımcı işlerinde kendisine iş akdi ile bağlı işçileri çalıştıran kişi olarak tanımlanmıştır*."[34]

"*Alt işverenlik ilişkisinin doğabilmesi için hem asıl işverenin hem de alt işverenin işyerinde işçi çalıştırılması gerekmektedir*."[35] "*Asıl işverenin işyerinde mal ve hizmet üretim işlerinde çalışan kendi işçileri bulunmalı ve bununla beraber asıl işin belirli bir kısmını veya yardımcı işleri alt işverenin işçileri ile sürdürmelidir*."[36]

---

[32]İş Kanunu; 2003.

[33]Talat CANBOLAT; Türk Hukukunda Alt İşveren İlişkisi, Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulamasının Doğurduğu Sorunlar ve Çözüm Arayışları, Kamu-İş Yayınları, Antalya, 2010, s.3-43.

[34]Sarper SÜZEK; İş Hukuku, 15. Basım, Beta Yayınları, İstanbul, 2018, s.160-161.

[35]SÜZEK; s.155.

[36]Şafak CAN; 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Taşeron Meselesi, TBB Dergisi, Sayı 51,Yıl 2004, s.111vd. : "Müteahhit" veya "yüklenici" kavramları, zaman zaman "alt işveren" kavramı ile aynı anlamda kullanılmaktadır. Uluslararası literatürde, genel olarak ihale ile iş alan kişi ya da kuruluşa müteahhit denilmektedir. 6098 sayılı Borçlar Kanununun 470. maddesine göre iş sahibine ücret karşılığında bir iş (eser) yapmayı taahhüt eden kişi yüklenicidir. Mülga 818 sayılı Borçlar Kanununda 'yüklenici' yerine 'müteahhit' kavramı kullanılmış ve müteahhit ile iş sahibi arasındaki ilişki 'istisna akdi' olarak adlandırılmış idi. 6098 sayılı Kanun ise müteahhit ile iş sahibi arasındaki ilişkiyi 'eser sözleşmesi' olarak adlandırmış ve müteahhit kelimesi yerine aynı anlamda olan yüklenici kelimesini tercih etmiştir. Eser sözleşmesinde bir tarafta bulunan yüklenici, diğer tarafta bulunansa iş sahibi olup iş sahibinin 'işveren' sıfatı bulunmamaktadır. Zira iş sahibi meydana getirilmesini istediği işi yükleniciye götürü olarak devretmekte; yüklenici de iş sahibinin istediği eseri meydana getirme borcu altında olmakla beraber bu eseri/işi gerçekleştirirken iş sahibinden talimat almamaktadır. Yüklenici kendi bilgisi, uzmanlığı ve gerektiğinde kendi işçileri ile yüklendiği işi görmektedir. İş sahibinin, meydana getirilmesini istediği eserin/işin yapılması için çalıştırdığı kendi işçileri bulunmamaktadır. Eser sözleşmelerinin uygulamada en bilinen örneği arsa sahiplerinin arsalarında yaptıracakları inşaat işini bir müteahhide(yükleniciye) vermeleridir. Arsa sahibi ile müteahhit yapılacak inşaatın nitelikleri ile ödenecek bedel ve sair hususlarda anlaşmakta ve müteahhit arsa sahibinden emir almaksızın; arsa sahibinden bağımsız ancak anlaşmaya bağlı olarak inşaatı tamamlamaktadır. Müteahhit arsa üzerinde inşaat işini yaparken kendi işçilerini kullanmaktadır. Ve dahi müteahhit(yüklenici) 6098 sayılı Kanunun 471. maddesinin son cümlesine göre aksine anlaşma olmadıkça, eserin meydana getirilmesi için gereken araç ve gereçleri kendisi sağlamak zorundadır. Görüldüğü gibi alt işveren ile yüklenici kavramlarını ayırmada belirleyici nokta, iş sahibinin işveren sıfatının bulunup bulunmaması ile işin tümünün devredilip devredilmediğidir. Zira alt işveren kavramının unsurlarında izah ettiğimiz üzere alt işveren-asıl işveren ilişkisinden bahsedebilmek için asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet

Alt işverenlik ilişkisinin varlığı, işin tamamının bir bütün halinde ya da bölümlere ayrılarak tüzel veya gerçek kişilere devir edilmesinde alt işveren varlığı olmayacaktır. 4857 sayılı Kanunun 2/6 maddesinde iş alan firmanın da işçi çalıştırması gerekir. 22.Hukuk dairesinin vermiş olduğu kararda alt işverenlik ilişkisinin varlığına ilişkin*;* "*işin belirli bir bölümünün değil de, tamamının bir bütün halinde yada bölümlere ayrılarak başkalarına devredildiği, işten bu yolla tamamen el çekildiği, sigortalı çalıştırılmadığı için iş veren sıfatına haiz olunmadığı durumda ise, bunları devralan kişiler alt işveren, devredenlerde asıl işveren olarak nitelendirilmeyecektir*."[37] denilmektedir.

1.3.2. Alınan işin asıl işverenin işyerinde yapılması

Asıl iş veren-alt işveren ilişkisinin oluşabilmesinin diğer unsuru, alt işveren tarafından yapılan işin asıl işverene ait iş yerinde yapılmasıdır. 4857 sayılı kanunun 2/6 maddesinde *"İşyeri, İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. ...bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran..."* [38] ifadesi de bu *koşulun varlığını doğrulamaktadır*.[39] Alt işveren işçisini yalnızca bu işyerinden aldığı işte çalıştırmalı ve işçiyi farklı zamanlarda başkaca işyerlerine görevlendirmemelidir. 9.

üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri de bulunmalıdır ve asıl işveren yardımcı işleri veyahut asıl işin bir bölümünü alt işverene devretmiş olmalıdır.

6098 sayılı Borçlar Kanununa göre yüklenici (müteahhit), "meydana getireceği eseri bizzat yapmak veya kendi idaresi altında yaptırmak" zorundadır; ancak işin niteliği açısından "şahsi özelliklerinin önemi yok ise" işi bir başkasına da devredebilir. Görüldüğü gibi yüklenicinin yüklendiği işi yaparken işçi çalıştırması mümkündür. Eğer ki yüklenici 4857 s.k m.2'de belirtilen hallerde alt işverene ihtiyaç duyarsa bu durumda yüklenici ile alt işveren ilişkisinin kurulması mümkündür. Yukarıda verdiğimiz örnekten gidecek olursak arsasında inşaat yaptırmak isteyen arsa sahibi inşaatın yapım işini müteahhide verdiğinde müteahhit bu inşaatı her bakımdan kullanılabilir hale getirme/tamamlama yükümlülüğü altına girmiş oluyor idi. Müteahhit bu inşaatı yaparken inşaatın elektrik tesisatını döşeme işini başka bir işverene verdiğinde müteahhit ile elektrik işinin devredildiği işveren arasında alt işverenlik ilişkisi kurulmuş olmaktadır. Burada müteahhit asıl işveren, elektrik işinin devredildiği işveren ise alt işveren; alt işverenin elektrik işini yaparken çalıştırdığı kendi işçileri de alt işveren işçisi olmaktadır. Yüklenici ile iş sahibi arasındaki ilişki eser sözleşmesi olup aralarında alt işverenlik ilişkisi yoktur. Ancak örneklendirdiğimiz şekilde yüklenicinin(müteahhit) başka işverenler ile alt işverenlik ilişkisi kurması mümkündür.

[37]Anayasa Mahkemesi Kararı (2016, 27 Nisan). Anayasa Mahkemesi 22. Hukuk Dairesi (Sayı: 2015/7568 Esas ve 2016/12533 Karar). Erişim adresi: https://kararara ma.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/.

[38]İş Kanunu; 2003.

[39]SÜZEK; s.160.

Hukuk Dairesi konuyla ilgili bir kararında, "*işçinin çalışmasında kesinti olmaksızın aynı taşerona bağlı olarak fakat birbiri ardına farklı asıl işverenlere ait işyerlerinde çalıştırılması halinde, ayrı ayrı işverenler açısından alt işveren asıl işveren ilişkisinin bulunduğuna kanaat getirmiştir.*"[40] Alt işveren, *işçilerini asıl işverene ait işyerinde çalıştırıyor olmalıdır. Bu bakımdan da bir işverenden iş almasına rağmen aldığı bu işi kendi işyerinde gören işveren (fason üretim yapan) ile diğeri arasında alt işveren asıl işveren ilişkisi doğmaz.*"[41] demiştir. Alt işveren, asıl işverenden aldığı iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde çalıştırmalıdır. "*İşçiler sadece asıl işverene ait işyerinde değil de, farklı işverenlere ait çeşitli işyerlerinde çalışıyorlarsa, asıl işveren-alt işveren ilişkisinden söz edilemeyecektir*."[42] Yargıtay, başka bir kararında;

"Asıl işveren alt işveren ilişkisinden söz edebilmek için ilk olarak mal veya hizmetin üretildiği bir işyeri olmalı ve bu işyerindeki işverenden iş alan ve ikinci bir işveren (alt işveren) bulunmalıdır. Alt işveren faaliyetini asıl işverenin işyerinde yürütse de işyerini kendi iş organizasyonu kapsamında bağımsız şekilde örgütleyebilir. Ancak yine de alt işverenin faaliyeti, asıl işverenin mal veya hizmet üretimine katkı sağlamaya yöneliktir. Bu yönüyle mal veya hizmeti satın alan kişi, satış iade, şikâyet gibi konularda asıl işvereni muhatap alır. Mağazacılık alanında faaliyet gösteren şirket, mağaza içinde bir bölümde unlu mamuller işini başka bir işverene vermiş olup, faaliyetin mağaza içinde ve şirketin belirlediği esaslar dâhilinde yürütülmesi, asıl işveren alt işveren ilişkisinin varlığını gösterir. Davalı şirketin diğer alt işveren konumundaki davalılarla müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulması gerekirken husumet yokluğu sebebiyle davanın reddine karar verilmesi isabetli değildir."[43]

diyerek asıl işveren alt işveren ilişkisi bakımından, işyerinin asıl işverene aidiyeti gerekliliğini vurgulamıştır.

İşçinin yalnızca alt işverene yaptırılan işte çalıştırılması zorunluluğu, alt işveren işçisinin sadece bu işte çalıştırılarak asıl işverenin başkaca işlerinde çalıştırılmamasını ifade eder. Örneğin bir inşaat işyerinde zemin cilalama işini alan alt işverenin işçisi, bu

---

[40]Yargıtay Kararı (2004, 11 Mayıs). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (2004/1126 Esas ve 2004/11275 Karar) Erişim adresi: www.calismatoplum.org ›yargitay › yargitay4.

[41]Uğur OCAK; 4857 Sayılı iş Kanununa Göre 9.Hukuk Dairesinin Emsal İçtihatlarıyla İşçilik Alacakları II. Cilt, 3. Baskı, Ankara 2014, s.1597.

[42]Yargıtay Kararı (1991, 04 Mart). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (Sayı: 1990/11890 Esas ve 1991/3190 Karar). Erişim adresi: www.kamu-is.org.tr › pd "Yargıtay, bir bankanın temizlik hizmetlerini kendi işçileri ile yerine getiren işverenin bu işçilerini yalnızca bankada çalıştırmayıp, başka işyerlerinde de çalıştırmasından ötürü alt işveren-asıl işveren ilişkisinin bulunmadığına karar vermiştir.

[43]Yargıtay Kararı (2012, 27 Mart). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (Sayı: 2011/26973 Esas ve 2012/10277 Karar). Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/.

işyerinde asıl işverenin kapı takma, cam silme veya kanalizasyon yapımı gibi diğer işlerinde çalıştırılırsa bu işçi yönünden asıl işveren alt işveren ilişkisinden söz edilemez. Yargıtay bir kararında, "*temizlik işinin verildiği alt işveren işçisinin asıl işveren tarafından hizmet içi eğitime de tabi tutularak asıl işverenin asli ve sürekli işlerinde çalıştırılmış olması halinde bu işçinin asıl işverenin gerçek işçisi olduğu ve bu işverene ait işyerine iadesinin gerektiği sonucuna varmıştır*."[44]

İşin özelliği gereği bazende, alt işverenin aldığı işin niteliğinden dolayı, asıl işverenin işyerinde yapılmasını olanaklı kılmaz. Bu gibi durumlarda, "*salt alt işverenin aldığı işin asıl işverene ait işyerinde ifa edilmemesi sebebiyle alt işveren asıl işveren ilişkisinin doğmadığını söylemek doğru olmaz. İşin niteliği gereği, asıl işverenin işyerinin dışında yapılması gerekiyorsa, alt işveren bu işi orada gerçekleştirebilir*."[45] Asıl işveren ile alt işveren arasında kargo hizmeti sözleşmesi var ise ve kargo işinin yapılacağı yer işyeri dışında bir yer ise bu halde alt işveren asıl işveren ilişkisi doğacaktır.

1.3.3. Alt işverenin aldığı işin asıl işverenin yürüttüğü asıl işin bir bölümü veya yardımcı işlerine ait olması

Alt işveren ilişkisinin kurulması 4857 sayılı kanunun 2/6 maddesinde "*Bir işverenden işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde...*" iş alma biçiminde belirlenmiştir. Asıl işverenin işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine yardımcı işler ile unsurları mevcutsa asıl işin bir bölümü alt işverene verilebilecektir. "*Buna göre verilecek iş, 'asıl işin bir bölümünde' veya 'yardımcı işlerde' söz konusu olabilecektir*."[46]

Asıl iş ve yardımcı işin ne olduğu Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 3. maddesinde tanımlanmıştır. Tanıma göre, "*asıl iş, mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan işi*" "*yardımcı iş, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber,*

---

[44]Yargıtay Kararı (2005, 09 Kasım). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (2005/3095 Esas ve 2005/35533 Karar) Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/.

[45]Turgut UYGUR; İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar, Olgaç Matbaa, Ankara 1980, s.268.

[46]Ercan AKYİĞİT; "Kamu İşyerlerinde Muvazaalı Alt İşverenlik ve Sonuçları (Muvazaalı Alt İşverenlik)," Sicil İş Hukuku Dergisi. Sayı 17, 2010, s.138-155. Erişim Adresi: https://www.mess.org.tr/tr/yayinlarimiz/sureli-yayinlar/sicil/.

doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan işi ifade eder." İşin asıl iş veya yardımcı iş nitelendirmesi işverenin faaliyet alanına göre değişiklik gösterebilir. Bu nedenle, "…*bu husus her işyeri için ayrı ayrı değerlendirilmeli ve öncelikle işyerinde yapılan asıl işin ne olduğu belirlenmelidir*."[47] *Mevcut üretim sistemlerine, işletmelerde asıl iş ve yardımcı iş olmak üzere iki tür iş vardır*."[48]

İşyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimi dışında kalan asıl iş veya yardımcı iş sayılamayacak bir işin, alt işverene verilmesi mümkün değildir; *daha doğrusu böylesi durumda asıl işveren alt işveren ilişkisi oluşmayacaktır.*[49] "*Sözgelimi bir tekstil fabrikasının genişletilmesi amacıyla yapılacak inşaat işini alan kişi alt işveren sayılamaz, çünkü örneğimizdeki inşaat işi işyerinde yürütülen üretime ilişkin bir iş değildir.*[50] *"... gerekçesinde bu husus "buna karşı işyerinde yürütülen asli ve yardımcı işler dışında iş alan bir işverenin örneğin işyerinde ek bir inşaatın yapılması ya da bina onarım işini alan diğer işverenin alt işveren olarak değerlendirilmesi mümkün olmayacaktır*."[51] şeklinde belirtilmiştir.

Asıl işin tamamı alt işverene verilmeside mümkün değildir. İşin tamamı alt işverene devredildiğinde, asıl işveren-alt işveren ilişkisinden bahsetmek mümkün olmayacaktır. "*Bu ihtimalde asıl işveren alt işveren ilişkisi yerine işyeri devrinin*

---

[47]AKYİĞİT; s.149.

[48]Ömer UĞUR; Alt İşverenlik İlişkisi ve Kamu İşyerlerindeki Uygulamaları, 2017, s. 22, Ercan AKYİĞİT, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik (Öğreti ve Uygulama), 2. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara 2013, s.19.

[49]Yargıtay Kararı (2011, 24 Ocak). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (Sayı: 2009/45359 Esas ve 2011/124 Karar). Erişim adresi: Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/.:"Somut olayda, davalı Sağlık Bakanlığına ait … Hastanesi davacının davalı Sağlık Bakanlığı'nın işçisi kabul edilmesi ve davalı G... Ltd. Şti. hakkındaki davanın reddi isabetli olmuştur. Ancak, davalılar arasında kanuna aykırı olduğu için geçersiz olan asıl işveren-alt işveren ilişkisinde davacı işçinin işvereninin kim olduğu konusunda yanılması olağan karşılanmalıdır. Ayrıca davalı şirket, asıl işveren ile kanuna uygun olmayan asıl-alt işveren ilişkisinin taraflarından biridir. İş sözleşmesini fesheden konumundadır. Davanın açılmasına da sebebiyet vermiştir. Bu nedenle, davalı şirket hakkında açılan davanın husumet yönünden reddi doğru ise de, kanuna aykırı ilişki içine giren ve işçinin yanılmasına sebebiyet veren şirket lehine vekalet ücretine karar verilmesi uygun düşmez. Mahkemece davalı şirket yararına vekalet ücretine karar verilmesi hatalıdır.

[50]Fevzi ŞAHLANAN; Türk-İş 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, Koru Otel/ Bolu, 12-13 Temmuz 2003, s.70.

[51]M. Anıl ARSLANOĞLU; İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005, s.103.

varlığından söz edilir. Çünkü işyerinin bir bölümünün başka bir işverene devri halinde mevcut iş sözleşmelerinin tüm hak ve borçları devralana geçer.[52]

4857 sayılı İş Kanununa göre asıl işin ancak belirli bir kısmı alt işverene verilebilecektir. Bu halde yasadaki diğer ölçütler devreye girecektir. Bir işin alt işverene verilebilmesi için işletmenin ve işin gerekleri ile teknolojik nedenlerin varlığı ve yine işin uzmanlık gerektirecek nitelikte olması hususları Kanunda düzenlenmiştir. "*Asıl işin belirli bir kısmının ancak bu sebeplerle alt işverene bırakılması mümkündür*."[53] Alt işveren, asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alırsa, asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulmuş olacaktır. "*Madde hükmünde yer alan "uzmanlık gerektiren işler" ibaresinin amacı, asıl işin bölünmek suretiyle alt işverene gördürülmesi yönündeki istismarın engellenmesidir*."[54] "*Asıl işin belirli bir kısmının alt işverene verilmesi halinde, alt işverene verilen bölümde asıl işveren, kendi işçisini çalıştıramayacaktır*."[55] Yani, "*asıl işin bir bölümü bölünmüş, ancak bölünen işte 10 tane alt işveren işçisi, 20 tane asıl işveren işçisi çalışıyorsa, alt işveren-asıl işveren ilişkisinin*"[56] mevcudiyetinden bahsedilemez. Ayrıca, İş K. m.2/f.8'de belirtildiği üzere, "*İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez*."

Örneğin;

"alt işverene verilecek iş esas iş ise işin gereği teknolojik ve uzmanlık gerektiren nedenlerle, asıl işverenliğin insan kaynakları, teçhizat, makine ve bilgi birikimi yönünden asıl işin o bölümünü yapamaması gereğine dayanmalıdır. Verilen işte istihdam edilecek alt işverenliğin ise işverenin sahip olmadığı insan kaynakları, makine, teçhizat ve bilgi birikimi ile iş tecrübesine sahip olmalıdır."[57]

---

[52]Cevdet İlhan GÜNAY; İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara-2004, s.275-276.

[53]ÇANKAYA, ÇİL; s.19.

[54]Ali GÜZEL; İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2004 s.49. Erişim Adresi: http://www.calismatoplum.org/sayi1/makale2.pdf.

[55]Muhittin ASTARLI; Ulaş BAYSAL; Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU; İş Hukuku, 6. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2014, s.223.

[56]Murat ÖZVERİ; Alt İşveren Uygulaması ve Yeni İş Yasası, 2004 Erişim Adresi: http://www.muratozveri.net/?p=267.

[57]Umut TOPÇU; İşçi Alacak Davaları, Adalet Yayınevi, Ankara 2011, s.178.

4857 s.k m.2'de, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl işin bölünerek alt işverenlere verilemeyeceği düzenlenmiştir. "*Bu düzenlemeye aykırı olarak kurulan alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olmayıp, kanuna aykırı şekilde kurulan alt işverenlik olduğu öğretide haklı olarak dile getirilmiştir*."[58]

Bu şekilde, kanuna aykırı olarak kurulan asıl işveren alt işveren ilişkilerine hangi yaptırımın uygulanacağı İş Kanununda düzenlenmemiştir. Ancak bu maddenin yorumunda öğretide bir fikir birliği bulunmamaktadır. Tartışılan konu alt işveren asıl işveren ilişkisinde asıl işin belirli bir kısmının alt işverene bırakılmasında "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler olması" ifadesindeki "işin gereği" ve "teknolojik nedenlerin" birlikte bulunmasının zorunlu olup olmadığıdır.

"Kimi yazarlarca bu şartlardan birinin bulunması asıl işin belirli bir kısmının alt işverene bırakılabilmesi için yeterli sayılmakta ve "buna göre "ile" sözcüğünün "veya" olarak anlaşılması, dolayısıyla düzenlemedeki ifadenin kümülatif değil, iki ayrı kategoriye bölünerek anlaşılması gerektiği, yani işletmenin ve işin gereği veya teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi şartıyla asıl işin bir bölümünün alt işverene bırakılabileceği kabul edilmektedir."[59]

Kimi yazarlar ise madde ile güdülen amaca dikkat çekerek "ile" sözcüğünü "olarak" biçiminde değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir. Maddenin cümlesine göre asıl işin bölümlere ayrılarak alt işverenlere verilebilmesi için işletmenin ve işin gereği olarak teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren iş olması gerekir. Aslında Alt İşveren Yönetmeliği m.11/f.3'te "*asıl işin bölünerek alt işverene verilebilmesi için işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi koşullarının beraber gerçekleşmesini öngörmüş bulunmaktadır*.[60] Maddede *"uzmanlık" koşulunun, başlı başına bir uzmanlık değil teknolojik nedenlere bağlı bir uzmanlık gibi*

---

[58]Ufuk AYDIN; Son Kanuni Düzenlemeler Karşısında Alt İşverenlik, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 90. Kuruluş Yıldönümü Uluslararası Hukuk Kurultayı, Yayımlanmamış Bildiri, Ankara 2015, s.5. Erişim Adresi:kitaplar, ankara,edu.tr>dosyalar>pdf.

[59]Nuri ÇELİK; İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, İstanbul 2013, s.47.

[60]EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN; s.35.

düzenlendiği belirtilmiştir."[61] "*Yargıtay kararları da her iki şartın birlikte olması gerektiği doğrultusundadır.*"[62] Bu minvalde alt işveren işçilerini, asıl işverenin işyerinde yürüttüğü mal veya hizmetlere ilişkin "asıl işin bir bölümünde" veya"yardımcı işlerde" çalıştırmalıdır. Alt işverenin yaptığı iş, asıl işverenin yapmış olduğu işi tamamlayıcı nitelikte yardımcı olan bir iş olması gerekir. Bir işin asıl iş veya yardımcı iş olarak bahsedile bilmesi için asıl işverenin faaliyet alanına göre değişir. Bu minvalde yardımcı iş kavramı üretilen mal veya hizmet için ayrıca değerlendirilmelidir. "*Örneğin temizlik işleri genel anlamda yardımcı iş iken belediyeler için asıl iş konumundadır*."[63] Bu bağlamda, direk üretim organizasyonu içerisinde yer almayan veri işleme ve otomasyon hizmeti,personel taşıma, temizlik, güvenlik, yemek, teknik bakım, kargo gibi işlerde alt işveren ilişkisi serbestçe kurulabilecektir. Buna karşılık, asıl işin belirli bir bölümünde ise *"işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde*" bu ilişki gerçekleşebilecektir.Alt işveren işçilerini asıl işverenin işyerinde yaptığı mal veya hizmet üretimine ilişkin olmayan bir işte çalıştırıyorsa, işin niteliği gereği bu tür bir ilişkiden söz edilemeyecektir. Dolayısıyla, alt işverenin yaptığı işin asıl işe bağımlı ve asıl iş sürdüğü müddetçe yapılabilen devamlı bir iş olması, asıl işverenin yaptığı işten "bağımsız" olmaması gerekmektedir.

1.3.4. İşçilerini sadece asıl işverenin işyerinde çalıştırılması

4857 sayılı kanunun 2/6 m. "…*Bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren.*" Alt işveren olarak adlandırılmıştır. Dikkat edilmesi gereken husus "bu iş işin görevlendirdiği işçilerini" belli bir iş olacak ve alt işveren sadece söz konusu işte belli sayıda işçisini çalıştıracak ve başka bir işte çalıştırmayacak.

---

[61]Fevzi DEMİR; İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri, Türkiye Haber İş Sendikası, 2003, s.21-23. Erişim Adresi: https://www.haberis.org.tr/uploads/files/kitaplar/yayin24.pdf.

[62]Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2012/4, Sayı 35, s.484-488. Yarg. 22. H.D. 2012/6667E.-2012/12185K. sayılı kararında: "…asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi için teknolojik uzmanlık gerektirmesi zorunludur. 4857 sayılı Kanun'un 2.maddesinde, asıl işveren alt işveren ilişkisinin sınırlandırılması yönünde kanun koyucunun amacından da yola çıkılarak, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesinde "işletmenin ve işin gereği" ile "teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren işler" ölçütünün bir arada bulunması şarttır." demektedir.

[63] ÇANKAYA, ÇİL; s.23.

4857 sayılı kanunun 2 maddesinde yer alan tanıma göre *" işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim*" dir. Bir görüşe "*göre alt işverenlik ilişkisi değerlendirirken işyeri kavramı geniş yorumlanmalıdır*."[64]

İşyerinde yürütülen bazı işler özellikleri gereği asıl işverenin yerinde yapılabilmesi mümkün değildir. Şöyle ki; "*alt işverenlik ilişkisine dair işin o işyerinin coğrafi anlamdaki sınırları içinde yapılması aranmamalıdır*.[65] Bir kargo taşıma işi, coğrafi anlamda iş yeri dışında bulunsa da aslında işyerinde gerçekleştiren iştir. Kanunun 2/6 maddesinde alt işveren ilişkisi, sadece asıl işverenin iş yerinde çalışan işçilerle sınırlı olarak kurulacak, aynı dönemde farklı işlerde de çalıştırılan işçiler kanunun 2/6 'nın kapsamına girmeyecek, bunlar hakkında "*... asıl işverenin müteselsil sorumluluğu söz konusu olmayacaktır*."[66]

1.4. Alt İşveren-Asıl İşveren İlişkisinin Sınırlamaları

1.4.1. Genel sınırlamalar

Alt işveren-asıl işveren ilişkisi bir sözleşme ile kurulması bakımından öncelikli olarak Borçlar Kanununun genel prensiplerine bağlıdır. Borçlar hukukunda temel ilke "irade serbestliğidir". İrade serbestliği kişilerin özel hukuk ilişkilerini serbestçe düzenleyebilmeleridir. İrade serbestliği de taraflar arasında kural olarak sözleşme özgürlüğünü sağlamaktadır. Her ne kadar sözleşme özgürlüğü (B.K m. 26) asıl prensip olsa bile bu özgürlük de bazı sınırlandırılmalara tabidir. B.K 19. ve 27. madde hükümleri, *sözleşme özgürlüğünün sınırlarını belirtmektedir*:[67]

- "Sözleşmenin içeriğinin kanunun emredici hükümlerine aykırı olması,
- Genel ahlaka aykırı olması,
- Kamu düzenine aykırı olması,
- Kişilik haklarına aykırı olması,
- Sözleşmenin konusu olan edimlerden birinin başlangıçtan itibaren objektif olarak imkânsız olması hallerinden oluştuğu,"

---

[64] UĞUR; s.53.

[65] UĞUR; s.53.

[66] SÜZEK; s.166.

[67] Fikret EREN; Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 12. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2010, s.268.

B.K m.19'da düzenlenen muvazaa olarak adlandırılan, tarafların 3. kişileri aldatmak amacıyla gerçek iradelerini gizleyerek yaptıkları sözleşmenin hüküm ve sonuç doğurmayacağı da bir diğer sınırlamadır. Borçlar Kanununun 17. ve 19. maddesindeki bu sınırlamalar alt işverenliğin kurulması bakımından mevcut genel sınırlamalardır.

1.4.2. Özel sınırlamalar

4857 s.k m.2/7'de, asıl işverenin işçilerini koruyucu bir düzenleme olarak, asıl işverenin işçilerinin alt işveren işçisi olarak hakları kısıtlanarak çalıştırılması ve daha önce o işyerinde çalıştırılan kimseyle asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulması yasaklanmıştır. Bu durumda Kanun, muvazaa ilişkisinin varlığını kabul etmiş, bunun yaptırımı olarak da alt işveren işçilerinin en başından itibaren asıl işverenin işçisi kabul edilerek muamele göreceklerini düzenlemiştir. "*Borçlar Kanununda da yer bulan muvazaa kavramı ise tarafların gerçek iradelerine uygun olmayan bir işlem yapmaları, fakat görünürdeki bu işlemin kendi aralarında geçerli olmayacağı hususunda anlaşmalarıdır.*"[68]

Alt İşveren Yönetmeliği 3/g maddesinde muvazaa, İş Kanunundaki düzenlemeden daha ayrıntılı şekilde yer bulmuştur. Anılan maddeye göre muvazaa;

- "İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde uzmanlık gerektirmeyen işlerin alt işverene verilmesini,
- Daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile kurulan alt işverenlik ilişkisini,
- Asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak hakları kısıtlanmak suretiyle çalıştırılmaya devam ettirilmesini,
- Kamusal yükümlülüklerden kaçınmak veya işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut çalışma mevzuatından kaynaklanan haklarını kısıtlamak ya da ortadan kaldırmak gibi tarafların gerçek iradelerini gizlemeye yönelik işlemleri ihtiva eden sözleşme şeklinde tanımlamıştır. İlaveten anılan Yönetmeliğin 12. maddesinde muvazaaya yönelik yapılacak incelemelerde dikkat edilmesi gereken hususlar ayrıntılı olarak düzenlenmiştir."

[68]Yaşar KARAYALÇIN; Muvazaa (Danışık) Hileli Anlaşma-Miras Bırakanın Muvazaası, Prof. Dr. Selahattin Sulhi Tekinay'ın Hatırasına Armağan, İstanbul 1999, s.343.

"Belirtmekte fayda vardır ki kanun koyucu alt işverenin, asıl işverenin işçilerini işe almasını değil, işe alınan işçilerin haklarının kısıtlanmasını yasaklamıştır."[69] "*Asıl işverenin işçileri aynı veya daha yüksek maaş, aynı veya daha az çalışma saati gibi daha iyi koşullarla ve hakları kısıtlanmadan alt işveren işçisi olarak çalıştırılabilirler.*"[70] 9.H.D bir kararında *"...çalışmaya devam ettirilmesi suretiyle..."* cümlesi ile amaçlanan, önce asıl işverenin işçisi olan bir kişinin, asıl işverendeki işine son verilerek alt işverenin işçisi olarak işe devam ettirilmesi ve bu yolla işçinin hakkının kısıtlanmamasına engel olmaktır. Asıl işverenden iş alan alt işverenin, asıl işverenin işçilerini işe alıp çalıştırması yoluyla, bu işçilerin haklarında kısıtlama yapılmasının önüne geçilmek istenmiştir. Söz konusu hükümler, asıl işverenler işçi alacaklarının belli bir seviyeye yükselmiş olmasından dolayı işçilerin işten çıkarmalarını; bu işçilerin daha düşük haklarla alt işveren işçisi olarak işe alınıp o yerde çalıştırılmak suretiyle hak kaybına uğratılmalarını önlemeyi amaçlamıştır. "*Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde bir kötüye kullanma (muvazaa) örneği olan bu uygulama biçimi Kanunda belirtilmiş ve yaptırıma bağlanmıştır. Asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı olmasının yaptırımı işçinin, yalnızca asıl işverenin işçisi sayılması; böylece işçinin hak ve alacaklarından sadece asıl işveren sorumlu olmasıdır.*"[71]

Söz konusu kanun maddesinde daha önce işyerinde çalışan bir işçi ile alt işveren ilişkisinin kurulamayacağı da kurala bağlanmıştır. *Bu hüküm, uygulamada sıkça rastlanan işverenin bir işçisine işin bir bölümünü ihale etmiş gibi göstererek, diğer işçileri de alt işveren işçisi gibi bildirmek suretiyle kurulan bazı muvazaalı asıl işveren alt işveren ilişkilerini önlemeye yönelik olarak getirilmiştir.* Kanunun açık hükmüne göre, asıl işveren kendisine ait işçileri alt işverene devretmek suretiyle haklarını kısıtlar

---

[69]Dilek BAYBORA; "İşletmelerde Asıl İşveren-Alt İşveren Uygulaması Ve Ortaya Çıkan Sonuçlar," Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, Cilt 2, Sayı 2, 2010, s.23. Erişim Adresi: http://www.sobiad.org/eJOURNALS/dergi_SBD/arsiv/2010_2/03dilek_baybora1.pdf.

[70]Ufuk AYDIN; Çalışma Yaşamı Kongresi.1.Basım. Ankara: İş Müfettişleri Derneği, 2008. s.126.

[71]Yargıtay Kararı (2005, 11 Temmuz). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (Sayı: 2005/18822 Esas ve 2005/24469 Karar). Erişim adresi: http://www.kazanci.com. "Davacının davalı belediye işyerinde çalışırken asıl işi olan temizlik işinin dava dışı şirkete devredilmesi üzerine iş sözleşmesinin feshedilip, ertesi günü taşeron şirket tarafından düşük ücretle çalıştırılmaya başlandığı… anlaşılmaktadır. /…asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamayacağından, asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacaktır."

ya da önceki bir çalışanı ile alt işverenlik ilişkisi kurarsa bu ilişkinin, başlangıçtan itibaren muvazaalı işleme dayandığı kabul edilecektir.

1.4.3. Asıl İşveren İle Alt İşverenin Sorumluluklarının Değerlendirilmesi

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde kanun işçiyi koruma yönünden değerlendirmiş ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesine göre *"...asıl işvereni, alt işverenin işçilerine karşı bu işyeri ile ilgili olarak yasadan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu tutmuştur..."*[72] Kanun metninde geçen ''birlikte sorumluluk"tan kasıt, *doktrinde genel kabul gördüğü üzere, müteselsil sorumluluktur*.[73] Kanunun bu hükmünden çıkan sonuca göre*; " işçi haklarından asıl sorumluluk işçi ile hizmet sözleşmesini yapmış olan alt işverene yükletilmiş ve bunun yanında asıl işverenin de birlikte sorumluluğu kabul edilmiştir*.[74]

Müteselsil sorumluluk, asıl işveren ve alt işverenin sorumluluğu aynı derecede ve borcun tamamına ilişkindir; alt işveren işçisi haklarını dilediği işverenden veya birlikte her iki işverenden isteyebilir. Asıl işverenin müteselsil sorumluluğu, alt işverenin işçisinin kendi iş yerinde çalıştığı süreyi kapsar. Kanunun söz konusu maddede "*Bu sorumluluk, alt işverenin işçisinin o işyeriyle ve orada çalıştığı süreyle sınırlı olup, alt işverenin işçilerinin İş Kanunu'ndan, iş sözleşmesinden ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan hükümlerinden yükümlülüklerini kapsamaktadır*." Hükmü yer almaktadır. Hüküm ile asıl işverenin sorumluluğu, alt işvereni hukuki sorumluluğu ile sınırlı olup asıl işverenin sorumluluklarının kapsamına alt işveren işçilerinin alt işverenle olan hizmet akdi ve o işyeri ile ilgili olan yükümlülükleri girer. Ayrıca asıl işverenin sorumluluğu, alt işveren işçisinin sadece asıl işverenden alınan işte çalışıyor olması; sorumluluk doğuran durumun işçinin asıl işverenden alınan işte çalıştığı sırada veya bu çalışmasından kaynaklanması gerekmektedir.

---

[72]Yargıtay Kararı (2009, 05 Ekim). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (Sayı: 2008/43245 Esas ve 2009/25694 Karar). Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/.

[73]Turhan ESENER; İş Hukuku, Ankara Üniversitesi Yayınları, 3. Baskı, Ankara 1978, s.70.

[74]Murtaza AYDEMİR; Türk Hukukunda İşveren, İşveren Vekili ve Alt işveren Kavramları, Mess Yayın, İstanbul 1993, s.124.

Asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumluluk ilkesi gereği alt işveren işçisinin "*ihbar, kıdem, kötü niyet ve işe iade sonucu işe başlatmama tazminatları ile ücret, fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil, ikramiye, prim, yemek, yol yardımı gibi tüm işçilik alacaklarından her iki işveren sorumludur.*"[75] İşçilik alacaklarının asıl işveren alt işveren ilişkisinin sürdürüldüğü zaman içerisinde oluşmuş olması gerekmektedir. Nitekim bu ilişkinin kurulmasından önce işçinin alt işverenin başka bir işyerinde çalışdığı dönemlerden asıl işverenin sorumluluğu bulunmamaktadır.

Asıl işverenin, alt işverene rücu hakkı mevcuttur.[76] İlaveten asıl işverenin, alt işverenle bu sorumluluğun kaldırılmasına yönelik anlaşması, alt işveren işçileri yönünden sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. İmzalanacak bu anlaşma ancak iç ilişkide etkili olabilir. Diğer bir deyişle, asıl işverenin sorumlu tutulmayacağı kararlaştırılamaz. Örneğin, asıl işverenle alt işveren arasında imzalanan sözleşmede, her türlü sorumluluğun alt işveren olan firmaya ait olacağı kararlaştırılmış olsa bile bu hükümler işçiyi bağlamayacaktır.

Alt işveren işçilerinin alacaklarından kaçınmak için itiraz ve def-ileri öne sürebileceği gibi bu işçilere karşı aynı tutumu asıl işverende suna bilir. Örneğin, "*alt işverenin işçisinin, münhasıran asıl işverenin işi için çalışmasından kaynaklanan ve fakat zamanaşımına uğrayan bir alacak asıl işverenden talep edildiği takdirde, asıl işveren buna karşı zamanaşımı defini ileri sürebilecektir.*"[77]

4857 s.k md. 2/f.6'da asıl işverenin, alt işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden de birlikte sorumlu olduğu düzenlenmiştir. Dolayısıyla işyerinde alt işverenin imzaladığı toplu iş sözleşmesi mevcut ise bu sözleşmeden doğan yükümlülüklerden asıl işveren, alt işverenle birlikte beraber

---

[75]Yargıtay Kararı, 2009: "Asıl işverenin, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan ve iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işverenle birlikte sorumlu olacağı kuralı dikkate alınmadan ve işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücretinden birlikte sorumlu olduğu gözden kaçırılarak, alt işveren yönünden davanın husumet nedeni ile reddine karar verilmesi hatalı bulunmuştur."

[76]Osman Güven ÇANKAYA; Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı, Uygulamada Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Bazı Sorunlar, Kamu-İş, Antalya 2002, s.9-11. Erişim Adresi: http://www.kamu-is.org.tr/pdf/642.pdf.

[77]CANBOLAT; s.72.

sorumlu olacaktır. "*Fakat söz konusu işçiler asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar*."[78]

1.5. Alt İşverene İlişkin Hukuki Sorunlar

Alt işveren uygulamasına yapılan eleştiriler ve yaşanan sorunların ağırlıklı kısmını 4857 s.k m.2/f.7'de bulunan muvazaa konusu oluşturmaktadır. Maddede yazılı ve yukarıda anlattığımız muvazaa olarak kabul edilen her iki ölçütün de yer aldığı ancak "*muvazaalı bir ilişkinin bulunmadığı asıl işveren alt işveren ilişkisinin ortaya çıkması mümkündür*."[79] Örneğin ekonomik gerekçelerle iş sözleşmelerinin feshi gündeme gelen asıl işveren işçilerinin, alt işverenin yanında çalışmayı sürdürmeleri daha lehlerine olacaktır. Oysa Kanunla alt işverenin asıl işveren işçilerini işe almak suretiyle çalıştırmasının sınırlandırılması, alt işverence bu işçilerin çalıştırılmaması anlamına gelecek ve yasa maddesi işçi aleyhine sonuçlar doğurmuş olacaktır. Ya da yüzlerce işçi çalıştıran bir alt işverenin, usulüne uygun olarak alt işverenlik ilişkisi kurmasını takiben, asıl işverenin önceki bir işçisini işe alması halinde ilişkinin baştan itibaren muvazaalı olduğu kabul görerek alt işverenin tüm çalışanlarının en başından itibaren asıl işveren çalışanı addedilerek işlem görmesi haksız sonuçlara yol açabilecektir. Çözüm olarak "*sadece hakları kısıtlanmak suretiyle alt işveren yanında çalışmaya başlayan işçinin alt işverenlik ilişkisi haricinde tutulması ve fakat diğer alt işveren işçileri yönünden asıl işveren alt işveren ilişkisinin varlığının kabulü mümkündür*."[80]

Anılan maddede hükmünde alt işverenin öncesinde bahse konu iş yerinde çalışan işçi olmayacağı; evvelinde asıl işverene ait işyerinde çalışmış işçi ile alt işverenlik ilişkisi kurulamayacağı düzenlenmiştir. Asıl işverenin işyerinde çalışan işçi yönünden ne kadar süreyle çalışmış olması hakkında belirleyici zaman aralığı sınırlandırması getirilmemiş oluşunun, *Anayasanın*[81] madde hükümlerine aykırılık teşkil eden kötü örnekleri söz konusu idi. Lakin bu düzenlemenin genelleştirmenin uygulamada sorunlara açacağı gözden kaçırılmamalıdır. "*Kanunda, kötüye kullanılmanın asıl kabul*

---

[78]SÜZEK; s.173.

[79]ÇANKAYA, ÇİL; s.21.

[80]ÇANKAYA, ÇİL; s.22.

[81]Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982, 09 Kasım). Resmi Gazete (Sayı: 17863). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17863_1.pdf.

edilip, ona göre düzenleme yapılması, öğretide haklı olarak eleştirilmektedir.[82] "*Bu konuda da Medeni Kanunda belirtilen hukukun temel ilkelerinden iyi niyet prensibinin işletilmesi gereklidir. Çünkü ilişkilerde iyi niyet asıl kötü niyet istisnadır."*[83] *"Ancak, alt işveren konusunda, adeta kötü niyetin asıl kabul edilip, iyi niyetin ise istisnai hale getirilmesi, temel hukuk kuralına aykırılık göstermektedir."*[84] *"Aslında alt işverenlikle ilgili yasal düzenlemelere hâkim olan temel yaklaşımın, kurumun doğrudan yasaklanması değil, kötüye kullanılmasının engellenmesi şeklinde olmalıdır.*"[85]

Muvazaa tartışmalarının özünün, "*İş Kanununda alt işverenin bağımsız bir işveren olarak kabul edilmesinden kaynaklandığı da ileri sürülmüştür.*"[86] Bir başka deyişle, muvazaa konusundaki tartışmalar, alt işverene verilen iş/işlerin gerçekten bağımsız bir işyeri niteliğinde olup olmadığı konusunda odaklanmaktadır.

" İş Yasasının 2. maddesinin gerekçesinde işyeri tanımlanırken iki ölçütten söz edilmektedir. a) amaçta birlik (aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünden bağlılık), b) yönetimde birlik (aynı yönetim altında örgütlenmiş olma). Alt işveren yönetim olarak ayrıdır, bağımsız bir yönetime sahiptir; ancak amaç (teknik) olarak asıl işyeriyle bir bütünlük oluşturmaktadır, asıl işyerinden ayrı bir amacı yoktur."[87]

Alt işverenin aldığı iş, kendi yönünden bağımsız bir sonuç elde etmeye yöneltilmiş bir iş değildir; asıl işin bir bölümüdür ve yapılan iş asıl işverene aittir. "*Alt*

---

[82]ÇELİK; s.48.

[83]Muzaffer KOÇ, "Kamuda Bir İstihdam Modeline Dönüşen Alt İşverenlik," Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi, Cilt 4, Sayı 2, Eylül 2016, s.65-90. Erişim Adresi: https://dergipark.org.tr/tr/download/issue-full-file/24191.

[84]Fevzi ŞAHLANAN."Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulamasının Doğurduğu Sorunlar ve Çözüm Arayışları," İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası.Sayı 2, 2010, s.470. Erişim Adresi: https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/97937.

[85]Polat SOYER; "4857 Sayılı İş Kanunu'nun 10. Yılında Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ile İlgili Genel Bir Değerlendirme,"Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.Ankara: 2014. Erişim Adresi: https://www.tisk.org.tr/tr/eyayinlar/339_10__yilinda_is_kanunu_sem/pdf_339_10__yilinda_is_kanunu_sem.pdf.

[86]Sebahattin ŞEN; "Alt işverenlik ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi," Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 10, 2006, s.95-96. Erişim Adresi: http://www.calismatoplum.org/sayi10/S_sen.pdf.

[87]ŞEN; 96-97.

işverenin işçileri,"[88] esasında asıl işyerinin de işçileridir. Asıl işveren tüm işyerinin işverenidir.Bu nedenle asıl işveren aynı zamanda alt işverenin işçilerinin de işverenidir. İş Yasası, önceden olduğu gibi alt işvereni ayrı bir işyeri olarak kabul etmekle kendi içinde çelişkiye düşmektedir.

Diğer tarafdan; İş Kanununun 2. maddesine göre; "*işyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür*." Yasa maddesinde bağlı yerlerden söz edilirken 'aynı yönetim altında olma' koşulundan söz edilmiş, ancak eklentiler ve araçlar için böyle bir koşuldan söz edilmemiştir. Alt işverenin yaptığı işler eklentilerde ve araçlarda yapılan asıl işe yardımcı işler ya da asıl işin bir parçası olan işler olduğuna göre, yasada alt işverenin ayrı/bağımsız bir işyeri olarak kabul edilmesi yasadaki işyeri tanımıyla da çelişmektedir. Açıklanan nedenlerle alt işverenin, asıl işyeriyle bir bütün/tek işyeri olarak kabul edilmesi ve iş hukuku açısından tek bir işyeri olarak işlem görmesi gerekirken, ayrı ve bağımsız bir işyeri olarak kabul edilmesi muvazaa tartışmalarının devam edip gitmesine uygun bir hukuki zemin hazırlamış olmaktadır.

[88]Erdoğan ÇUBUKÇU; "Asıl İşveren-Alt İşveren (Diğer İşveren) İlişkileri Üzerine Düşünceler", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı. 1, 1996, s.69-70.

BÖLÜM 2. KAMU SEKTÖRÜNDE ALT İŞVERENLİK UYGULAMASI

2.1. Kamu Sektörü Kavramı ve Kamu Sektöründe Alt İşverenlik Sürecinin Gelişimi

Kamu sektörü, kamu hizmet ve faaliyetleri ile bu hizmet ve faaliyetleri gören kurum ve kuruluşların karşılığı olarak kullanılmakta; kamu hizmeti ise "*Devlet veya diğer kamu tüzel kişileri tarafından veya bunların gözetim ve denetimleri altında genel ve kolektif gereksinimleri karşılamak ve tatmin etmek, kamu yararını sağlamak için kamuya sunulmuş devamlı ve muntazam faaliyetler.*"[89] olarak tanımlanmaktadır. "*Kamu hizmet ve faaliyetlerini gören, karar alan ve uygulayan kuruluşlar kamu tüzel kişileridir.*"[90] Gerçek kişiler, bu tüzel kişilerin ya organlarını oluştururlar ya da faaliyetlerinin aracı olurlar. 1982 T.C Anayasasının 123. maddesinde kamu tüzel kişiliği ve idarenin bütünlüğü düzenlenmiştir. Maddeye göre idare, *kuruluş ve görevleriyle bir bütündür ve kanunla düzenlenir. İdarenin kuruluş ve görevleri, merkezden yönetim ve yerinden yönetim esaslarına dayanır; idarenin kamu tüzel kişiliği, kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle kurulur.*

Kamu tüzel kişilerinin başında "devlet" gelir. Devlet idaresi, "*yerel yönetimler ve kamu kurumları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları dışında kalıp, başkentte ve ülke üzerinde idari faaliyetler ve kamu hizmetleri ifa eden bütün kamusal örgütlerdir.*"[91] Kamu tüzel kişileri kamu idareleri ve kamu kurumlarından oluşmakla kamu idareleri (mahalli), 1982 T.C Anayasasının 127. maddesinde il, belediye ve köy tüzel kişileri olarak sayılmıştır. "*Kamu kurumları ise belirli bir ya da birkaç kamu*

---

[89]Sıddık Sami ONAR; İdare Hukukunun Umumî Esasları, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul, 1966, s.13.

[90]Tüzel kişilik; kimi insan topluluklarının ortak ve genel meşru yararlarından oluşan odakların, hak süjesi olarak statüsüdür. Bir tüzel kişinin devlet/kamu yetkileriyle donatılmış olması ve/ veya faaliyetlerinin/etkinliğinin kendisine kanuni bir tekel biçiminde özgülenmesi ve/veya mallarının ve gelirlerinin özel bir koruma düzeni altında bulunması/devlet mallarıyla ve gelirleriyle aynı hukuki himaye rejimine tabi kılınması ve/veya personelinin Türk Ceza Kanunu uygulamasında devlet memuru sayılması gibi kıstaslar söz konusu tüzel kişinin bir kamu tüzel kişisi olduğu anlamına gelebilecektir.

[91]Serkan AĞAR; Kamu Kurumları (Hizmet Yerinden Yönetim Kuruluşları) Teorisi, Türkiye Barolar Birliği (TBB) Dergisi, Sayı 65, 2006, s.286. Erişim Adresi: https://www.lexpera.com.tr/makaleler/kamu-kurumlari-hizmet-yerinden-yonetim-kuruluslari-teorisi-1304-2408.

hizmetini ya da faaliyetini yürütmekle görevli, tüzelkişiliğe sahip idare teşkilatı birimidir."[92]

Örneğin, Vakıflar Genel Müdürlüğü, Karayolları Genel Müdürlüğü, Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü, Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü, Bağ-Kur Genel Müdürlüğü, Türkiye İş Kurumu klasik birer kamu kurumudur. Kamu iktisadi teşebbüsleri de devletin ekonomik faaliyetlere girişimci olarak katılmasıyla oluşan kamu kurumlarıdır. Esasen *657 sayılı Devlet Memurları Kanunu md.1/1'de*[93] sayılan kurumlarla kamu kurum kuruluşlarının genel bir çerçevesi çizilmiştir.

Kamu hizmetini sunarken işveren konumunda olan devlet idaresi, kamu kurum ve kuruluşları tıpkı özel istihdam alanında olduğu gibi ekonomik gerekçelerle, sundukları hizmetin veya teknolojik gelişmelerin gerekli kılması neticesinde veya işin uzmanlık gerektirmesi vb. sebeplerle alt işverenlerden faydalanma gereği duymuş ve alt işverenlik uygulaması kamu sektöründe de yerleşik hale gelmiştir. Asıl işverenden yardımcı işlerden birisini veya asıl işin bir bölümünü almış olan alt işvereni ifade etmek için alt işveren tabiri yerine müteahhit, taşeron, yüklenici gibi kavramlar kullanılmıştır. *"Özellikle kamu sektöründe alt işveren ve işçilerini ifade etmede en yaygın söylem 'taşeron' olmuştur. Ücrette, çalışma saatlerinin arttırılabilmesinde, fazla mesai ödemelerinde, sosyal yardımlarda, izne çıkarmada, işler daraldığında işçi sayısını azaltmada ya da bir süre için işleri tatil etmede taşeronluğun işletme sahiplerine sağladığı imkânlar sebebiyle taşeronluk yaygınlaşmıştır.*[94] Kamuda alt işverenlik uygulamasına," *özellikle kamu iktisadi teşebbüslerinde hizmet alımı adı altında kadrolu işçi istihdam edilememesi ve maliyetleri azaltmak amacıyla başlandığı görülmektedir.*"[95]

---

[92]AĞAR; s.290.

[93]Devlet Memurları Kanunu (1965, 23 Temmuz). Resmi Gazete (Sayı: 12056). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12056.pdf Kanunun 1. maddesinde belirtildiği üzere: "Bu Kanun, Genel ve Katma Bütçeli Kurumlar, İl Özel İdareleri, Belediyeler, İl Özel İdareleri ve Belediyelerin kurdukları birlikler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda, kanunlarla kurulan fonlarda, kefalet sandıklarında veya Beden Terbiyesi Bölge Müdürlüklerinde çalışan memurlar hakkında uygulanır."

[94]Aykut GÖKER; Taşeron ve Taşeronluk, Politik Bilim, 2012, s.1. Erişim Adresi: http://www.inovasyon.org/pdf/AYK.CBTD482.pdf.

[95]Murat ÖZVERİ; "Alt İşveren (Taşeron) Sermayenin Örgütlü İşgücüne Başkaldırısıdır," DİSK-AR Dergisi, Sayı 17, 2014, s35-37.

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na ait 2011 tarihli Taşeron ve Güvencesiz Çalışma Raporu'na[96] göre;

"Sağlık Bakanlığı'na bağlı hastanelerde hemşire, radyoloji teknisyeni, laborant, tıbbi sekreter, hastabakıcı gibi sağlık emekçilerinin yapılan ihalelerle taşeron şirketler aracılığı ile çalıştırıldığı; üniversite hastaneleri ile birlikte kamu sağlık kurumlarında çalışan taşeron sağlık işçisi sayısının 150 bine yaklaştığı belirtilmiştir. Araştırmaya göre sağlık alanı başta olmak üzere eğitim, yerel yönetimler gibi kamu kurum ve kuruluşlarında taşeron şirketlerde çalışan işçi sayısı 1990 yılından itibaren büyük artış göstermiştir. Tüm işkollarının yaklaşık % 60'ına yayılan taşeronlaştırma sonucu 6 milyona yakın insan iş güvencesinden yoksun bir şekilde çalıştırılmaktadır."

"*Taşeronlaşmanın hızla yaygınlaştığı alanlardan birinin de belediyeler olduğu vurgulanan raporda, belediye çalışanlarının % 22'sinin taşeron firmalarda olduğu kaydedilmiştir.*"[97] "*Türkiye'de taşeron sistemi o kadar yaygınlaşmıştır ki taşeron işçilerin sayısı birçok iş yerinde sendikalı ve kadrolu işçilerin sayısını geçmiştir.*"[98]

2.2. Kamu Sektöründe Alt İşveren Kavramına İlişkin Yasal Düzenlemeler

1982 T.C Anayasasının 128. maddesi kamu hizmetlerinin yerine getirilmesine ilişkin doğrudan bir hüküm içermekte ve devletin, *kamu iktisadî teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslî ve sürekli görevlerin, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görüleceğini* belirtmektedir. Böylece Anayasa, kamu hizmetlerini yerine getiren kamu kurum ve kuruluşlarında memur statüsüne sahip olmayan kişilerden de yararlanılacağının temel dayanağını oluşturmaktadır.

Anayasanın 128. maddesinin düzenlemesinden hareketle de 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesi kamudaki istihdam şekillerini *"Kamu hizmetleri; memurlar*[99] *sözleşmeli personel, geçici personel*[100] ve işçiler eliyle gördürülür diyerek

---

[96]Gazenfer KAYA; Kamudaki Taşeron İşçiler Üzerine Bir Alan Araştırması: Adıyaman Örneği, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 14, 2015, s.260. Erişim Adresi: https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/70678.

[97]Disk-Ar, Taşeron ve Güvencesiz Çalışma Raporu, Ocak 2011. http://www.disk.org.tr/2011/01/disk-ar-taseron-ve-guvencesiz-calisma-raporu.

[98]KAYA; 260.

[99]Devlet Memurları Kanunu; 1965. Kanunun 4/A maddesinde memur; "Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılır. Yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır." denilerek tanımlanmıştır. Kanunun kapsam ve amacı ise 1. ve 2. maddesinde "Bu Kanun, Genel ve Katma Bütçeli Kurumlar, İl Özel İdareleri, Belediyeler, İl Özel İdareleri ve Belediyelerin kurdukları birlikler

açıklığa kavuşturmuş ve böylece kamu hizmetlerinin gördürülmesinde işçilerden yararlanılabileceğine ilişkin en temel düzenlemeler yerini almıştır. Kamu hizmetlerinin gördürülmesinde işçilerden yararlanılabilmesine cevaz veren bu temel düzenlemeler dayanak alınarak aşağıda adı geçen ve benzeri kanunlarda da işçi çalıştırılmasına ilişkin hükümler yer bulmuştur. Böylece kamu kurum ve kuruluşları, hizmetlerin gördürülmesinde gerek sürekli işçileri gerekse alt işveren işçilerini çalıştırabilme olanağı bulmuştur.

Kamuda alt işverenlik uygulaması, personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı veya kısaca hizmet alımı olarak adlandırılmakta, kamu kurum ve kuruluşları da sunmuş oldukları hizmetleri genellikle ihale ile satın alma yoluna gitmektedir. Hizmet alımının yasal dayanağının temelini ise *4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu*[101] oluşturmaktadır. Bununla birlikte, *4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu*[102] ile *Hizmet Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliği*[103] ihalelere ilişkin sözleşmelerin düzenlenmesi ve uygulanmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektedir. Ayrıca yargı kararlarında sıklıkla atıfta bulunulmuş olan *5393 sayılı Belediye Kanunu*[104] ile diğer bazı Kanunlarda da hizmet alımına yönelik düzenlemeler yer almıştır. 4734 sayılı kanun evvelinde de hizmet alımı ibaresi, 675 sayılı Devlet Memurları Kanunu md.36/X/2.cümlede "*benzeri nitelikteki hizmetlerin üçüncü şahıslara ihale yoluyla gördürülmesi mümkündü*r."

---

ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda, kanunlarla kurulan fonlarda, kefalet sandıklarında veya Beden Terbiyesi Bölge Müdürlüklerinde çalışan memurlar hakkında uygulanır.", "Bu Kanun, Devlet memurlarının hizmet şartlarını, niteliklerini, atanma ve yetiştirilmelerini, ilerleme ve yükselmelerini, ödev, hak, yüküm ve sorumluluklarını, aylıklarını ve ödeneklerini ve diğer özlük işlerini düzenler." şeklinde belirtilmiştir. Görüldüğü üzere kamu hizmetlerinin ifasında memurların görevlendirilmesi esas alınmış ve memurların 657 sayılı Kanuna tabiiyetleri düzenlenmiştir. İşçilerden kamu hizmetlerinin gördürülmesinde tıpkı memurlar gibi yararlanılsa da işçilerin 657 sayılı Kanundan yararlanabilme imkanı bulunmamaktadır. Anılan maddelerden anlaşılmasının yanı sıra Kanunun 4/D maddesinde de işçiler hakkında 657 sayılı Kanunun uygulanmayacağı düzenlenmiştir.

[100]Aynı maddenin C fıkrasında yer alan geçici personel, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 17. maddesiyle kaldırılmıştır. Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (696 sayılı) (2017, 24 Aralık). Resmi Gazete (Sayı: 30280). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/12/20171224-22.htm.

[101]Kamu İhale Kanunu (4734 sayılı) (2002, 22 Ocak). Resmi Gazete (Sayı: 24648). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2002/01/20020122.htm#1.

[102]Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu (4735 sayılı) (2002, 22 Ocak). Resmi Gazete (Sayı: 24648). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2002/01/20020122.htm#2.

[103]Hizmet Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliği (2009, 04 Mart). Resmi Gazete (Sayı: 27159). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/03/20090304M1-4.htm.

[104]Belediye Kanunu (2005, 13 Temmuz). Resmi Gazete (Sayı: 25874). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/07/20050713-6.htm.

ibaresiyle yer bulmuştur. İlaveten 4857 sayılı İş Kanununda yer alan ve birinci bölümde anlattığımız alt işverenlik kurumunun genel esasları kamu sektöründe de geçerli olmakla birlikte İş Kanunu, salt kamu kurum ve kuruluşlarında alt işverenlik uygulamasına ilişkin hükümler de içermektedir.

Ancak esasında yakın tarihe kadar tüm kamu kurum ve kuruluşlarının sunmuş olduğu hizmetleri satın alarak alt işverenden yararlanması hayli yaygın bir uygulama iken, çalışmamızın üçüncü bölümünde inceleyeceğimiz *696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname*[105] ile kamuda alt işverenlik uygulamasının birçok kamu kurum ve kuruluşu için kaldırılmıştır. Dolayısıyla çalışmamızın birinci bölümünde anlattığımız alt işveren kavramına ilişkin genel düzenlemeler ve ikinci bölümünde anlattığımız kamu sektöründe alt işverenlik uygulamasına ilişkin özel düzenlemeler, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin alt işverenlik uygulamasını yasaklanmadığı kamu kurum ve kuruluşları ile hizmetler için geçerliliğini korumaktadır.

2.2.1. 4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu

Kamu kaynaklarının etkin ve verimli kullanımı için *08.09.1983 tarihli 2886 Devlet İhale Kanunu*[106] uygulamada ortaya çıkardığı aksaklıkları, eksiklikleri gidermek amacıyla 4734 Kamu İhale ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından 04.01.2002 tarihinde kabul edilip 01.01.2003 tarihinde resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. 4734 sayılı Kamu İhale Kanunun amaç başlıklı 1. maddesi "*kamu hukukuna tâbi olan veya kamunun denetimi altında bulunan veyahut kamu kaynağı kullanan kamu kurum ve kuruluşlarının yapacakları ihalelerde uygulanacak esas ve usulleri belirlemektir*."[107]

Bu maddeye göre "*kurumun kanuna tabi olabilmesi için kamu hukukuna tabi olması, kamunun denetimi altında bulunması ve kamu kaynağı kullanması şartlarından*

---

[105]696 sayılı KHK; 2017.

[106]Devlet İhale Kanunu (1983, 10 Eylül). Resmi Gazete (Sayı: 18161). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18161.pdf.

[107]Kamu İhale Kanunu; 2002.

birinin olması yeterlidir."[108] Kamu alımları; "*kamu idarelerinin ihtiyaç duyduğu her türlü mal ve hizmet alımları ile yapım işlerine yönelik alım ya da tedarik sürecidir. Kamu idareleri en uygun kalitedeki mal ve hizmeti en uygun fiyata en uygun zamanda almak ve alım maliyetlerini olabildiğince düşük tutmak amacıyla ihale sürecine girmektedirler*."[109]

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun tanımlar başlıklı 4. maddesinde "*Bakım ve onarım, taşıma, haberleşme, ...basım ve yayım, temizlik, yemek hazırlama ve dağıtım, toplantı, organizasyon, sergileme, koruma ve güvenlik ... bilgisayar sistemlerine yönelik hizmetler ile yazılım hizmetlerini, taşınır ve taşınmaz mal ve hakların kiralanmasını ve benzeri diğer hizmetleri"*[110] hizmetin tanımı yer verilmiştir. *Kanunda örnekleme yoluyla pek çok hizmet sayılmış olmakla birlikte "ve benzeri diğer hizmetler ifadesi ile kamu ihale kanunu anlamında ihale edilebilecek hizmetlerin bu sayılanlarla sınırlı olmadığı*[111] ifade edilmiş, kamu kurum ve kuruluşlarının gereksinim duydukları ve kendi personeli ile yerine getiremedikleri ve kanunda belirtilen hizmetler için hizmet alım ihaleleri ile üçüncü kişiler ile sözleşme ilişkisine girebilecekleri anlaşılmaktadır. Kamu kurumları "*kamu hizmetlerini yerine getirilmesinde idarede yeterli nitelikte ve sayıda personelin bulunmaması halinde ve bunların istihdamı için kadro tahsis edilmemesi nedeniyle, bazı koşullarla ihaleye çıkılarak hizmet alımı yoluyla bütçe kısıtlarından kaynaklanan personel açığının karşılanmasıdır*."[112] "*Kamu kurum ve kuruluşları, mevzuat çerçevesinde yasaların öngördüğü şekil ve usullere göre, kamunun ihtiyaç duyduğu alanlardaki hizmetleri, hizmet alımı ihaleleri ile bir alt işverenden temin edebilmektedirler*."[113]

---

[108]Sayıştay Başkanlığı. Kamu İhale Mevzuatı Denetçi Yardımcıları İçin Eğitim Ders Notları. Erişim adresi: https://www.sayistay.gov.tr/tr/Upload/95906369/files/yayinlar/Kamu_%C4%B0hale.pdf.

[109]Resul ALTINIŞIK; Kamu İhale Hukukunun Türk Kamu Yönetimindeki Yeri ve Temel İlkeleri, (Yüksek Lisans Tezi), Kırıkkale 2011, s.7.

[110]Kamu İhale Kanunu; 2002.

[111]UĞUR; s.140.

[112]Mahmut KABAKCI; Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan (3. cilt), Kamu Hizmet Alım Sözleşmelerinin İş Hukuku Uygulaması Açısından Değerlendirilmesi, 2011, s.83-124.

[113]Ercan, AKYİĞİT; "Alt İşverenlik ve Benzer İlişkilerden Farkı," Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Sayı 22, 2009-2010, s.1-38. Erişim Adresi: https://www.tuhis.org.tr/index.php?go=sayfa&pageId=dergidetay&id=556.

2.2.2. 4735 Sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu

4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmesinin kaynağının temeli olan hem de kamu ihale sözleşmelerine ilişkin bazı hükümler içeren 22.01.2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunudur. 4735 sayılı kanununun tanımlar başlıklı 3.maddesine göre "*bu kanunun uygulanmasında Kamu İhale Kanunu'nda yer alan tanımlar geçerlidir."*[114]**.** Bu durumda kamu ihale sözleşmelerinin tanımına 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu 4. madesinde "*mal veya hizmet alımları ile yapım işlerinde idare ile yüklenici arasında yapılan yazılı anlaşmayı"*[115] ifade eder ile sözleşmenin tanımı yapılmıştır. "*İdarelerce yapılacak sözleşmelerde tip sözleşme hükümleri esas alınarak düzenlenir."*[116] 4734 ve 4735 sayılı kanunların kapsamına giren hizmet alımları ihalelerinin sonunda yapılan sözleşmenin kamu ihale sözleşmesi olduğunu hüküm altına alınmıştır.

4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'nun İlkeler başlıklı 4. maddesinde "*Bu Kanun kapsamında yapılan kamu sözleşmelerinin tarafları, sözleşme hükümlerinin uygulanmasında eşit hak ve yükümlülüklere sahiptir. İhale dokümanı ve sözleşme hükümlerinde bu prensibe aykırı maddelere yer verilemez. Kanunun yorum ve uygulanmasında bu prensip göz önünde bulundurulur."*[117] hükmü ile 36'ncı maddesi "*Bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır."*[118] hükümleri dikkate alındığında, "*4735 sayılı Kanuna göre yapılan kamu ihale sözleşmelerinin birer özel hukuk sözleşmesi niteliğinde olduğu söylenebilir*."[119]

> "Kamu ihale sözleşmelerinin birer özel hukuk sözleşmesi olduğunu, genel hükümler çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiğini ve uyuşmazlıkların çözümünün adli yargının görev alanına girdiğini benimsemektedirler. Alman hukukunda savunulan bu teoriye göre, serbest piyasada faaliyette bulunan idarenin bu piyasadaki özel hukuk kişilerinden farkı bulunmamaktadır. Bu itibarla idare ile özel hukuk kişileri arasında yapılan kamu ihale sözleşmeleri birer özel hukuk sözleşmesidir. Ancak burada hem kamu ihale sözleşmeleri hem

---

[114]Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu; 2002.

[115]Kamu İhale Kanunu; 2002.

[116]UĞUR; s.143.

[117]Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu; 2002.

[118]Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu; 2002.

[119]Fehim ÜÇIŞIK, Çetin ARSLAN, Seyyid Ahmet HAKKAKUL (Ed.), Kamu İhale Hukukuna İlişkin Tebliğler ve Makaleler. Ankara: Bilge Yayınevi, 2014, s.26.

de sözleşmenin kurulmasından önceki süreç, yani kamu ihaleleri de bir bütünlük içerisindedir ve özel hukuka tabidir."[120]

Nitekim Yargıtay kararında; *"Anılan Yasa hükümlerine göre, tarafların eşitliği esas alınarak düzenlenen sözleşmelerin özel hukuk hükümlerine tabi olacağı açıktır… hüküm ile özel hukuka tabi olduğunu vurgulanmıştır*."[121] Kanunun 4. maddesinde yer alan sözleşmenin tanımı ile kurum ile özel hukuk kişisi arasında imzalanan bir özel hukuk sözleşmesi söz konusu olup idare asıl işveren sıfatını yüklenici ise alt işveren sıfatına haizdir.

2.2.3. Hizmet alımı yoluyla istihdam edilen personel

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu 4. maddesinde sayılan hizmetleri, hizmet alımı yoluyla alması, onun tamamlayıcısı 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu ve *Hizmet Alım Uygulama Yönetmeliğine* [122] göre yapılabilmektedir. Personele dayalı hizmet alımının *"İdarelerce kanun, tüzük, yönetmelik ve ikincil mevzuatlara göre istihdam edilen personelin yeterli nitelikte ve sayıda olmaması halinde personel*

---

[120]Vedat BUZ; Kamu İhale Sözleşmelerinin Kuruluşu ve Geçerlilik Şartları, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2007, s.75.

[121]Uyuşmazlık Mahkemesi Kararları (2005, 16 Mayıs). T. C. Uyuşmazlık Başkanlığı-Hukuk Bölümü (2005/16 Esas ve 2005/36 Karar) Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/ "05.01.2002 tarih ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu m.2'de, bu kanunun, 4734 s.K.'a tabi kurum ve kuruluşlar tarafından söz konusu kanun hükümlerine göre yapılan ihaleler sonucunda düzenlenen sözleşmeleri kapsadığına işaret edilmiş; m.4/f.3'te, bu kanun kapsamında yapılan sözleşmelerin taraflarının, sözleşme hükümlerinin uygulanmasında eşit hak ve yükümlülüklere sahip oldukları; ihale dokümanı ve sözleşme hükümlerinde bu prensibe aykırı maddelere yer verilemeyeceği ve kanunun yorum ve uygulanmasında da bu prensibin göz önünde bulundurulacağı hükme bağlanmış, yine aynı kanunun 36.maddesinde de, bu kanunda hüküm bulunmayan hallerde Borçlar Kanunu hükümlerinin uygulanacağı öngörülmüştür. Anılan Yasa hükümlerine göre, tarafların eşitliği esas alınarak düzenlenen sözleşmelerin özel hukuk hükümlerine tabi olacağı açıktır. Olayda, 4734 s.K. hükümlerine göre yapılan ihale sonucunda İZFAŞ ile yüklenici arasında "İZFAŞ Uluslararası İhtisas Fuarı İnşaatı Yapım İşi" için 4735 s.K. hükümlerine göre sözleşme düzenlendiği; yüklenicinin taahhüdünü sözleşme ve eki şartname hükümlerine uygun olarak yerine getirmediği ve işi süresinde bitirememesi nedeniyle İZFAŞ tarafından sözleşmenin feshedilmesi üzerine uyuşmazlığa konu edilen davanın açıldığı anlaşılmaktadır. Bu duruma göre, dava konusu edilen inşaat yapım sözleşmesinin bir özel hukuk sözleşmesi olması karşısında, davanın görüm ve çözümünde adli yargı yeri görevli bulunmaktadır. Açıklanan nedenlerle, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısının başvurusunun kabulü ile İdare Mahkemesince verilen görevlilik kararının kaldırılması gerekmektedir. SONUÇ: Davanın çözümünde ADLİ YARGININ görevli olduğuna, bu nedenle Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısının BAŞVURUSUNUN KABULÜ ile İzmir 3. İdare Mahkemesi'nin 10.11.2004 gün ve E:2004/1212 sayılı GÖREVLİLİK KARARININ KALDIRILMASINA, 16.5.2005 gününde OYBİRLİĞİ İLE KESİN OLARAK karar verildi."

[122]Hizmet Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliği; 2002.

çalıştırılmasına dayalı yardımcı işlere ilişkin hizmet alımı için ihaleye çıkılmaktadır."[123] ve "*Kamu kurum ve kuruluşlarında emekli olan ya da değişik nedenlerle kamudan ayrılan işçilerin yerine kamu işçisi alınmaması, ihtiyacın hizmet satın alma yoluyla alt işverenlere bırakılması sonucunu doğurmuştur*."[124]

4734 sayılı Kanun ve 4735 sayılı Kanun'da hizmet alımı yöntemiyle çalıştırılacak işçilerin kapsamı hakkında herhangi bir bilgi bulunmamakla beraber KİK'nun 53. maddesi ne dayanılarak, Kamu İhale Kurumu tarafından çıkarılan Kamu İhale Genel Tebliği'nin Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarında teklif fiyata dahil olacak giderler başlıklı 78.1 maddesi;

"Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı; ihale konusu işte çalıştırılacak personel sayısının ihale dokümanında belirlendiği, bu personelin çalışma saatlerinin tamamının idare için kullanıldığı, yaklaşık maliyetinin en az %70'lik kısmının asgari işçilik maliyeti ile varsa ayni yemek ve yol giderleri dahil işçilik giderinden oluştuğu ve niteliği gereği süreklilik arz eden hizmet alımlarını ifade eder."[125]

hükmü ile aynı tebliğin 78.2 maddesi[126] kapsamında; kurumun ihtiyaç duyduğu hizmetin teknik özellikleri ve personelin çalışma saatlerinin idarede geçirip, maliyet hesaplamasında EKAP'da yer alan işçilik modülünün kullanıldığı sistemde yaklaşık maliyetin % 70'lik kısmın yemek ve yol veya ilgili kamu kurumunun belirlediği asgari ücret ve asgari ücretin %30, %50, %100 fazlası eklenerek hesaplanmışsa personele dayalı hizmetten söz edilebilinir. Nitekim "*Sağlık Bakanlığın Strateji Geliştirme Başkanlığının 2009/34 sayılı Hizmet alımlarında çalıştırılacak işçi sayısının tespiti ve*

---

[123]SÜZEK; s.185.

[124]Aydın BAŞBUĞ, İş Mevzuatımız Alt İşveren Uygulamasının Ortaya Çıkardığı Sorunlara Çözüm Üretmekte Yetersizdir, TES-İŞ Dergisi, Sayı 2, Ağustos 2010, s.112-114. Erişim Adresi: http://doczz.biz.tr/doc/213663/20---08---2010---tes-i%CC%87%C5%9F.

[125]Kamu İhale Genel Tebliği (2005, 25 Temmuz). Resmi Gazete (Sayı: 25886). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/07/20050725-3.htm.

[126]Malzemeli veya malzemesiz temizlik, malzemesiz yemek, özel güvenlik, sayaç okuma ve kesme-açma, hasta ve ziyaretçi yönlendirme, tıbbi sekreterlik, veri işleme ve otomasyon sisteminin işletimi hizmetleri gibi hizmetler personel çalıştırılmasına dayalı olup, bu tebliğde personel çalıştırılmasına dayalı olan/olmayan hizmetler arasında sayılmayan işlerin personel çalıştırılmasına dayalı olup olmadığı yukarıda yer verilen tanıma göre idarelerce değerlendirilecektir.

öngörülecek ücretler genelgesi"[127] kapsamında asgari ücret üzerinde öngörülecek ücretler belirlenmiştir.

Kamu İhale Kapsamında Hizmet alımı kanunun 62/1-(e) bendinde düzenlenmiş olup, *6552 sayılı İş Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanunun*[128] *"yürürlüğe girmeden önceki 62/1-(e) bendi"nde*[129] değişiklik yapılmıştır.

6552 sayılı kanunun 10. maddesi ile Kamu İhale Kanunu'nun 62. maddesinin 1. fıkrasının e bendi *"İdarelerin bu Kanunda tanımlanan hizmetlerden personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarında aşağıda belirtilen hususlara uyması zorunludur."*[130] düzenlemesinde ihaleye çıkmak için yardımcı iş, işyerinde yürütülen asıl işin bir bölümü veya teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler ve danışmanlık hizmetlerine kurumun ihtiyaç duyulması gerekir. Yardımcı iş, işyerinde yürütülen asıl işin bir bölümü veya teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler için ihaleye çıkılmadan önce kurumun bağlı olduğu mercilerin görüşü ile Maliye Bakanlığının ilgili biriminden izin alınır.

---

[127]"… Bu bağlamda hizmet alımı kapsamında çalıştırılabilecek azami işçi sayısının tespitinde ve bu kişilere asgari ücretin üzerinde öngörülecek ücretlerin belirlenmesinde bundan sonra aşağıda belirlenen usul ve esaslar ile geliştirilen yeni hesaplama yöntemi çerçevesinde hareket edilecektir…"

[128]İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanunun (2014, 11 Eylül). Resmi Gazete (Sayı: 29116 Mükerrer). Erişim adresi: http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/09/20140911M1-1.htm

[129]Değişiklikten önceki hali; İdarelerce kanun, tüzük ve yönetmeliklere göre istihdam edilen personelin yeterli nitelikte veya sayıda olmaması halinde, bu Kanunda belirtilen hizmetler için ihaleye çıkıla bilir. Ancak danışmanlık hizmet alım ihalelerinde, istihdam edilen personelin yeterli nitelik veya sayıda olmaması şartı aranmaz…

[130]1)İdarelerce kanun, tüzük ve yönetmeliklere göre istihdam edilen personelin yeterli nitelik veya sayıda olmaması hâlinde personel çalıştırılmasına dayalı yardımcı işlere ilişkin hizmetler için ihaleye çıkılabilir. Bu kapsamda ihaleye çıkılabilecek yardımcı işlere ilişkin hizmet türlerini; idarelerin teşkilat, görev ve yetkilerine ilişkin mevzuatı, yerleşik yargı içtihatları ile 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinin yedinci fıkrası dikkate alınmak suretiyle idareler itibarıyla ayrı ayrı veya birlikte belirlemeye işçi, işveren ve kamu görevlileri konfederasyonları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü ve Maliye Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulu yetkilidir. 3/7/2005 tarihli ve 5393 sayılı Belediye Kanununun 67 nci maddesi ile diğer kanunların hizmet alımına ilişkin özel hükümleri saklıdır.

2)İdarelerin teşkilat, görev ve yetkilerine ilişkin mevzuatı ile 4857 sayılı Kanunun 2 nci maddesinin yedinci fıkrası esas alınmak suretiyle, idareye ait bir işyerinde yürütülen asıl işin bir bölümünde idarenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde hizmet alımı ihalesine çıkılabilir.

3)Danışmanlık hizmet alım ihalelerinde istihdam edilen personelin yeterli nitelik veya sayıda olmaması şartı aranmaz."

2.2.4. 4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamında değerlendirme

Kamu kurum ve kuruluşlarının yapacakları ihalelerde uygulanacak esas ve usuller 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu ile düzenlenmiştir. Kamu kurum ve kuruluşları, bu mevzuat çerçevesinde yasaların öngördüğü şekil ve usullere göre, kamunun ihtiyaç duyduğu alanlardaki hizmetleri, hizmet alımı ihaleleri ile bir alt işverenden temin edebilmektedir. Her türlü kaynaktan karşılanan mal veya hizmet alım ihaleleri anılan Kanun hükümlerine tabidir.

Kanunun 4. maddesinde mal ve hizmet tanımı yapılmıştır. Maddede yer alan "ve benzeri diğer hizmetleri" ifadesinden "*burada sayılan hizmetlerin sınırlı sayıda olmadığı, kamu kurum ve kuruluşlarının ihtiyaç duydukları ancak kendi personeli ile yerine getiremedikleri bütün hizmetler için hizmet alım ihaleleri ile üçüncü kişiler ile sözleşme ilişkisine girebilecekleri anlaşılmaktadır*."[131] Yine 4. maddede sözleşme, idare ile özel hukuk kişisi arasında imzalanan bir özel hukuk sözleşmesi söz konusu olup idare asıl işveren sıfatını yüklenici ise alt işveren sıfatını haizdir.

4734 sayılı Kanunun 53. maddesinin 1/a bendi ile kanunda belirtilen esas, usul ve işlemlerin yapılmasında görevli ve yetkili olan Kamu İhale Kurumu kurulmuştur Kurum, Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununa ilişkin bütün mevzuatı, standart ihale dokümanlarını ve tip sözleşmeleri hazırlamak, geliştirmek ve ikincil mevzuatları çıkarmaya yetkilidir. Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe konulur (m.53/I-b-9). Kamu İhale Kanunu'na göre yapılan ihalelere ilişkin sözleşmelerin düzenlenmesi ve uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu ile düzenlenmiştir.

Çalışmamızın üçüncü bölümünde ayrıntılı olarak izah edeceğimiz üzere 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 83. maddesiyle 4734 s.k m.62./f.1-e'de değişiklik yapılmadan evvel (e) bendi ile kamu kurum ve kuruluşlarının 4734 s.k'da belirtilen hizmetlerde personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarına (alt işverene) başvurabileceği genel kabul olarak yer bulmuş, aynı bentte söz konusu hizmet alımlarında uyulması zorunlu hususlar belirtilmiştir. Ancak 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yapılan değişiklikle 4734 sayılı Kanunun 62. maddesinin (e)

[131]Yusuf GÜLEŞÇİ; Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulaması, Şubat 2013, s.126-127.

bendi tamamen değiştirilerek personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı adı altında alt işverenlik uygulaması kapsama alınan kamu kurum ve kuruluşları ve hizmetler için yasaklanmıştır.

Dolayısıyla 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kapsama alınmayan kamu kurum ve kuruluşları ve hizmetler, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu ile 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununun personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarına ve diğer hizmet alımlarına ilişkin mevcut düzenlemeleri devam etmektedir.

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 68. maddesine eklenen ek madde uygun görüş alınması ve görevlilerin sorumlulukları başlıklı 8'de[132] kamu sektöründe alt işverenliğe ilişkin olarak birtakım kurallar öngörülmüştür. Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı yapılmadan önce hangi kurumların hangi makamlardan alıma ilişkin olarak uygun görüş alması gerektiği düzenlenmiştir. Düzenlemeye göre *4734 s.k m.62./f.1-e kapsamında personel çalıştırılmasına dayalı hizmetler (danışmanlık hizmet alımları hariç) için ihaleye çıkılmadan önce; 233 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname*[133] uyarınca yayımlanan *Genel Yatırım ve Finansman Programı Kararı*[134] çerçevesinde, *233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarının Hazine Müsteşarlığından, 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun*[135] çerçevesinde özelleştirme programında bulunanlardan *sermayesinin %50'sinden fazlası kamuya ait işletmeci kuruluşların ise Özelleştirme İdaresi Başkanlığından uygun görüş alması zorunludur*.[136]

---

[132]20.11.2017 tarihli ve 696 sayılı KHK'nin 136. maddesiyle, bu düzenlemenin 02.01.2018 tarihinde yürürlüğe gireceği hüküm altına alınmış, daha sonra bu hüküm 1.2.2018 tarihli ve 7079 sayılı Kanunun 124 üncü maddesiyle aynen kabul edilerek kanunlaşmıştır.

[133]Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (1984, 18 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 18435). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18435_1.pdf.

[134]2018 Yılına Ait Genel Yatırım ve Finansman Programının Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esasların Belirlenmesine Dair Tebliğ, (2017, 19 Aralık). Resmi Gazete (Sayı: 30275). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/12/20171219-2.htm.

[135]Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (1994, 27 Kasım). Resmi Gazete (Sayı: 22124). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/22124.pdf.

[136]696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 84. maddesi ile değiştirilerek mevcut halini alan 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 68. maddesine eklenen ek m.8/f.1'de bu şekilde düzenlenmiştir.

Anılan zorunluluğunun 4734 s.k m.62 ile personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımının yasaklanmadığı kamu kurum ve kuruluşları için mevcut olduğu sonucu tabii olarak çıkmaktadır. Çağrı merkezi, danışmanlık ve hastane bilgi yönetim sistemleri hizmetleri 4734 s.k m.62 ile personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olarak kabul edilmediği için anılan hizmetlerin alımında uygun görüş alma zorunluluğu bulunmamaktadır. 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 68. maddesine eklenen ek madde 8/2. fıkra ile de uygun görüş alınmadan personel çalıştırılmasına dayalı hizmetler için ihaleye çıkılamayacağı açıkça düzenlenmiş ve uygun görüşün, personel çalıştırılmasına dayalı hizmet kapsamında "*çalıştırılacak personel sayısı ile idareler, hizmet türleri, işin yapıldığı yer gibi ücret düzeyini etkileyen unsurlardan biri, birkaçı veya tamamı dikkate alınarak ihale dokümanında belirlenecek ücret ve benzeri mali ödemelere ilişkin tavanların tespitini de kapsayacağı düzenlenmiştir*."[137] İdare personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarında yararlanacağı alt işveren işçi sayısı ile işçilere ödenecek ücretin sınırını belirleyerek ihaleye çıkmaktadır.

2.2.5. Kamu İhale Kanunu kapsamında çalışan işçilerin 4857 Sayılı Kanun'a göre değerlendirilmesi

696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yapılan değişiklik öncesi 4734 sayılı Kanuna göre kamu kurumlarınca kanun,yönetmelik ve ikincil mevzuatlara göre istihdam edilen personelin yeterli nitelik veya sayıda olmaması halinde, en üst ihale yetkilisinin onayı alınmak kaydıyla 4734 sayılı kanunda belirtilen hizmetler için ihaleye çıkılabileceği yönündeki düzenlemeye dayanılarak idarelerde yürütülen asıl işin bir bölümünde de işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde hizmet alımı ihalesi yapılabilmekteydi.

Her ne kadar bu düzenlemeler 4734 sayılı Kanundan kaldırılmış olsa da kamu sektöründe alt işverenlik uygulamalarında anılan zorunluluklara uyulmayacağı sonucu doğmamıştır. Zira 4734 sayılı Kanundan kaldırılan bu düzenlemeler, 4857 sayılı İş Kanunu'nda da yer bulmakta ve İş Kanunundaki alt işveren hükümleri kamu sektöründe de geçerliliğini korumaktadır. Aynı doğrultuda "*4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun*

[137]4734 sayılı Kamu İhale Kanunu; m.68./ek m. 8/f.1- c.2'de bu şekilde düzenlenmiştir.

68. maddesine eklenen ek madde 8/3. fıkraya göre 4857 s.k m.2/f.7"[138] hükmüne aykırılık oluşturacak eylem ve işlemler yapılamayacağı düzenlenmiştir.

4734 sayılı Kamu İhale Kanununun Ek madde 8/3. Fıkrasında kanunun 62'nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında yapılan personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihaleleri düzenlemesi ile çalıştırılan personelin, *ihale ve sözleşme konusu iş dışında başka bir işte çalıştırılamayacağı ve görevlendirilemeyeceği* vurgulanarak 4857 s.k'da bulunan düzenlemeye paralel bir düzenleme yapılmıştır. Zira çalışmamızın birinci bölümünde izah ettiğimiz üzere İş Kanunu'nun 2. maddesine göre *alt işveren asıl işverenliğin mevcudiyeti için gereken unsurlardan biri işçinin münhasıran asıl işverenden alınan söz konusu işte görevlendirilmesi, alt işveren işçisinin sadece asıl işverenden alınan işte çalıştırılması ve asıl işverenin diğer işlerinde çalıştırılmaması* zorunluluğunun bulunmasıdır.

4857 sayılı İş kanunundaki işbu düzenleme 4734 sayılı Kanunda daha açık bir şekilde yerini bulmuştur. Söz konusu düzenleme ile kamu kurumlarında yaygın olarak rastlanan alt işveren işçilerinin alınan hizmetten farklı işlerde çalıştırılmasının önüne geçilmek istenilmiştir.

Ek madde 8/3. fıkra devamındaki düzenlemeye göre ise *"personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihalesine çıkılmaması gerektiği hâlde ihaleye çıkılması, uygun görüş alınması gereken hâllerde alınmadan ihaleye çıkılması, ihale kapsamında çalıştırılan personelin sözleşme konusu işler dışında çalıştırılması,"* 4857 sayılı Kanunun 2. maddesinin 7. Fıkrasına aykırılık oluşturacak biçimde iş ve işlemler yapılması nedeniyle kurumlar aleyhine zarar oluşması hâlinde, Aynı ek maddenin devamında yer alan "*oluşan bu zararlar, bu zarara neden olduğu tespit edilenlere rücu edilmek suretiyle tahsil edilir*. Ayrıca, *bu kişiler hakkında uygulanacak ceza ve disiplin hükümleri saklı kalmak üzere, bu kişilere her türlü aylık, ödenek, zam, tazminat dâhil yapılan bir aylık net ödemelerin beş katı tutarında idari para cezası uygulan*ır." hükümler uygulanır.

---

[138] 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."

Fıkranın son cümlesine göre 4857 sayılı Kanunun 3. maddesinin ikinci fıkrasında "*muvazaalı işlemlere karşı öngörülen itiraz veya diğer kanun yollarına başvurmayan kişilere her türlü aylık, ödenek, zam, tazminat dâhil yapılan bir aylık net ödemelerin iki katı tutarında idari para cezası uygulanacağı"* düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeyle, kamu kurumlarında muvazaalı ve hukuka aykırı asıl işveren-alt işveren ilişkilerinin önüne geçilmeye çalışıldığı, kamu kurum ve kuruluşlarının muvazaalı ve hukuka aykırı söz konusu işlemler ile uğradığı zararların önlenebilmek istenildiği görülmektedir.

Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımına ilişkin bir diğer düzenleme, İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair 6552 sayılı Kanunun 14. maddesinin 2. fıkrasında yer bulmuştur. Düzenlemeye göre; "*Genel yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 62. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında olan işlerden sürekli nitelikte olanlara ilişkin hizmet alımlarında, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu*[139] çerçevesinde kanunun 27 maddesi "*Niteliğinden dolayı malî yılla sınırlı tutulamayan ve sürekliliği bulunan aşağıdaki iş ve hizmetler için…*[140] ve aynı kanunun 28. maddesi yılı bütçesinde ödeneği bulunması ve merkezî yönetim kapsamındaki idareler için Cumhurbaşkanlığının onayıyla…[141] *yüklenme süresi üç yıl olup, işin niteliğinden veya süresinden*

---

[139]Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu (5018 sayılı) (2003, 10 Aralık). Resmi Gazete (Sayı: 25326). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/12/20031224.htm.

[140]"…her iş itibarıyla, bütçelerinde öngörülen ödeneklerin yüzde ellisini, izleyen yılın Haziran ayını geçmemek ve yüklenme süresi on iki ayı aşmamak üzere, ilgili üst yöneticinin onayıyla ertesi yıla geçen yüklenmelere girişilebilir: a) Türk Silahlı Kuvvetlerinin yapım, onarım, etüt ve proje işleri, araştırma-geliştirme projeleri, giyecek ve yiyecek alımları, makine-teçhizat, silah-mühimmat-teçhizat alımlarıyla bunların bakım, onarım ve imalat işleri. b) Yiyecek, yakacak, akaryakıt ve madeni yağ ihtiyaçları. c) Temini ve korunması güç olan ilaç, aşı, serum ve tıbbi sarf malzemeleri. d) Süreli yayın alımı, taşıma, koruma ve güvenlik, temizlik ve yemek hizmetleri…"

[141]Yılı bütçesinde ödeneği bulunması ve merkezî yönetim kapsamındaki idareler için Cumhurbaşkanlığının onayıyla; satın alma suretiyle edinilmesi ekonomik olmayan her türlü makine-teçhizat, cihazlar ve taşıtlar ile hava ambulansı ve yangınla mücadele amacıyla hava ve deniz araçlarının kiralanması veya finansal kiralama suretiyle temini; afet ve acil durumlar için kurulan lojistik depoların işletilmesiyle ilgili hizmetleri, yemek (beşinci fıkra kapsamındaki yemek hizmetleri hariç) ve personel taşıma hizmetleri, 16/6/2005 tarihli ve 5369 sayılı Kanuna göre sağlanan sabit ve ankesörlü telefon hizmetleri ile acil yardım çağrıları hizmetleri, internet erişim hizmetleri, deniz haberleşmesi ve seyir güvenliği haberleşme hizmetleri, 5/11/2008 tarihli ve 5809 sayılı Elektronik Haberleşme Kanunu kapsamındaki elektronik haberleşme hizmetleri, elektrik ve doğalgaz alımları, harita, plan, proje, etüt ve müşavirlik hizmetleri, 17/2/2011 tarihli ve 6114 sayılı Kanuna göre yapılan sınav işlemleri ile sınırlı olmak üzere basım, dağıtım, nakil, kamera kaydı ve izlenmesi ile sınav güvenliği ve gizliliği kapsamındaki alımlar, ulusal araştırma geliştirme kurumlarının süreli ve süresiz

kaynaklanan zorunlu hâllerde bu süre gerekçesi gösterilmek şartıyla üst yöneticinin onayıyla kısaltılabilir." Kamu İhale Kanunu 62/1/e bendi kapsamındaki işlerden sürekli nitelikte olanlar için alt işverene verilecek işlerin kural olarak 3 yıllığına verileceği düzenlenmiş olmaktadır.

Kamudaki genel uygulama alt işverenliğe verilecek işin bir yıllığına verilmesi ve bu sürenin sonunda yeniden ihale yapılarak alt işverenin değişmesi şeklinde olmaktaydı. "*Bunun sonucunda da alt işveren işçileri, alt işverenin başka bir alanda faaliyet göstermemesi durumunda işsiz kalmakta, yıllık izin haklarını kullanamamakta, kıdem tazminatlarının tahsili konusunda sorun yaşamakta ve alt işveren işyerinde çoğu zaman toplu iş sözleşmesi imzalanamamaktaydı*.[142] Söz konusu düzenlemeyle kamuda yaygın olan bir yıllığına iş verilmesi uygulaması kaldırılarak alt işverene gördürülecek işin ihale süresi kural olarak üç yıla çıkarılmış bulunmaktadır. Böylece alt işveren işçileri 4857 sayılı kanundaki haklardan olan kıdem tazminatına hak kazanacağı gibi yıllık izinlerini ve diğer özlüklerinde kullanabileceklerdir.

Bu noktada 696 sayılı KHK ile Kamu İhale Kanunu'nun m.62/f.1-e bendinde yapılan değişiklikle kamu kurumlarında personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım ihalelerinin yasaklandığı göz önüne alındığında; ihale süresinin 3 yıl olması kuralının, personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımın yasaklanmadığı kamu kurum ve kuruluşları ile hizmetler için geçerli olacağını belirtmeliyiz.

Görüldüğü üzere 4857 sayılı İş Kanunu'nun alt işverene ilişkin temel düzenlemeleri içermesi ve aynı Kanunda salt kamu sektöründe alt işverenlik uygulamasına ilişkin hükümlerin bulunması, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun ek

---

yayın alımları, orman ağaçlandırma ve amenajman işleri, kit karşılığı cihaz, ilaç, tıbbi cihaz, aşı ve anti-serum alımı için; süresi üç yılı geçmemek, finansal kiralama suretiyle temin edileceklerde ise dört yıl olmak üzere üst yöneticinin onayıyla gelecek yıllara yaygın yüklenmeye girişilebilir. Bu fıkrada sayılanlar dışında, birden fazla yıla yaygın olması zorunluluğu bulunan veya ekonomik olan diğer mal ve hizmet alımlarını, yüklenme süresi 3 yılı geçmemek üzere belirlemeye ve bu fıkrada belirlenen süreleri beş katına kadar artırmaya Cumhurbaşkanı yetkilidir.

Genel yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin, 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında olan işlerden sürekli nitelikte olanlara ilişkin hizmet alımlarında, yüklenme süresi üç yıl olup, işin niteliğinden veya süresinden kaynaklanan zorunlu hâllerde bu süre gerekçesi gösterilmek şartıyla üst yöneticinin onayıyla kısaltılabilir.

[142]İbrahim AYDINLI; 6552 Sayılı Kanunla Alt İşveren Kurumunda Yapılan Yeni Düzenlemeler ve Değişiklikler, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt XVIII, Ankara 2014, Sayı 3-4, s.91. Erişim Adresi:webftb.gazi.edu.tr|>hukuk>dergi.

madde 8 ile İş Kanununa yaptığı atıf ve 6552 sayılı Kanunun getirdiği düzenlemeler sebebiyle 4857 sayılı İş Kanunun alt işverenliğe ilişkin hükümleri personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı şeklinde adlandırılan kamu sektöründeki alt işverenliklerde de uygulanacaktır. "İlaveten alt işveren ile asıl işveren ilişkisinin bir özel hukuk ilişkisi olması[143] da 4857 "sayılı İş Kanunundaki alt işverenliğe ilişkin genel hükümlerin uygulanmasını gerektirmektedir."[144] Buna göre;

"bir kamu işvereninden 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 alt işveren-asıl işveren ilişkisi kurulabilir.[145]

Aynı kanunun 2. maddesinin 6 fıkrasına kapsamında kamu işvereni bu minvalde "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."[146] "Görüldüğü üzere alt işverenlik ilişkisi kural olarak özel kesimde ve kamu kesiminde aynıdır."[147]

2.3. Kamu Kurum ve Kuruluşları Lehine Getirilen Ayrıcalıklar

Çalışmamızın birinci bölümünde anlattığımız 4857 s.k'da düzenlenen alt işveren-asıl işveren ilişkisinin genel esaslarının, kamu kurum ve kuruluşlarındaki alt

---

[143]SÜZEK; s.142: "Asıl işverenle arasında bir iş veya vekâlet akdi değil istisna, kira, taşıma gibi bir sözleşme bulunmaktadır. Bunun yanı sıra aldığı işi asıl işveren adına değil, kendi adına ve hesabına ayrı bir işveren olarak kendi işçileriyle yürütmektedir. Her iki işveren arasındaki ilişki, işin niteliğine göre, eser, taşıma, kira gibi sözleşmelere dayanmaktadır."

[144]Anayasa Mahkemesi Kararı (2017, 18 Ocak). Anayasa Mahkemesi Başkanlığı (Sayı: 2016/2 Esas ve 2016/198 Karar). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/01/20170118-13.pdf Anayasa Mahkemesi'nin kararı bu hükme dayanak oluşturmuştur: "Kamu idareleri, kamu hukuku kuralları uyarınca çalıştırdıkları personelin nitelik veya sayı itibarıyla yetersiz kalması durumunda, yardımcı işlerini veya kamu hizmetinin gerekleri ve teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerini ihaleye çıkarmak suretiyle özel kesime gördürebilmektedir. Bu durumda, ilgili kamu idaresi ile ihaleyi kazanarak işi üstlenen işveren arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisine benzer bir ilişki kurulmakta ve kamu idaresi, işi üstlenen işverenin o işyerinde çalıştırdığı işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak 4857 sayılı Kanun'dan, iş sözleşmesinden veya işi yüklenen işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden işi yüklenen işveren ile birlikte sorumlu olmaktadır."

[145]Ali ATICI; İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu.Yüksek Lisans Tezi. Konya, 2010. s.5.

[146]İş Kanunu; 2003.

[147]GÜLEŞÇİ; s.124.

işveren uygulamaları için de geçerli olduğunu söz konusu ayrıcalıklara geçmeden önce tekrar belirtmeliyiz. 4857 sayılı İş Kanunu m.2/f.6 uyarınca bir kamu işvereninden,

> "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 kamu işvereni arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulabilir. Bu ilişkide kamu işvereni, 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 sorumlu olacaktır."[148]

Anılan esaslar "*5538 sayılı Bütçe Kanunlarında Yer Alan Bazı Hükümlerin İlgili Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelere Eklenmesi ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun."* [149] 18. maddesi ile İş Kanunu'nun 2. maddesine, "*asıl işveren-alt işveren ilişkisinde kamu kurum ve kuruluşları lehine ayrıcalıklar getiren 8. ve 9. fıkralar eklenmiştir*."[150] Kamu İhale Kanunu kapsamında alt işverenlere iş verebileceklerdir. 4857 s.k alt *işveren uygulamasından yararlanan kamu kurum ve kuruluşlar ile bunların doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin en az yüzde ellisine sahip oldukları ortaklıklar için ayrıcalık ihtiva eden düzenlemeler getirilmiştir*."[151] Söz konusu kamu kurum ve

---

[148]ATICI; s.5-7.

[149]Bütçe Kanunlarında Yer Alan Bazı Hükümlerin İlgili Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelere Eklenmesi ve Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (2006, 12 Temmuz). Resmi Gazete (Sayı: 26226). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/07/20060712-1.htm.

[150]Sarper, SÜZEK; Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Gerçekleştirilen Alt İşverenlik ve İşçi Temini Sözleşmelerine İlişkin Düzenlemelerin Değerlendirilmesi, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Özel Sayı, 1. Cilt, s.706-716. Erişim Adresi: https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/316373.

[151]İş Kanunu, 2003: "(Ek fıkra: 1/7/2006-5538/18 md.) Kanuna veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesine dayanılarak kurulan kamu kurum ve kuruluşları ile bunların doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin en az yüzde ellisine sahip oldukları ortaklıklarda, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu veya diğer kanun hükümleri çerçevesinde, hizmet alımı amacıyla yapılan sözleşmeler gereğince, yüklenici aracılığıyla çalıştırılanlar, bu şekilde çalışmış olmalarına dayanarak; (1) a) Bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait kadro veya pozisyonlara atanmaya, b) Bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait işyerlerinin kadro veya pozisyonlarında çalışanlar için toplu iş sözleşmesi, personel kanunları veya ilgili diğer mevzuat hükümlerine göre belirlenen her türlü malî haklar ile sosyal yardımlardan yararlanmaya, hak kazanamazlar."

4857 s.k m2/f.9: "(Ek fıkra: 1/7/2006-5538/18 md.) Sekizinci fıkrada belirtilen işyerlerinde yükleniciler dışında kalan işverenler tarafından çalıştırılanlar ile bu işyerlerinin tâbi oldukları ihale mevzuatı çerçevesinde kendi nam ve hesabına sözleşme yaparak üstlendiği ihale konusu işte doğrudan kendileri çalışanlar da aynı hükümlere tâbidir. Sekizinci fıkrada belirtilen kurum, kuruluş veya ortaklıkların sermayesine katıldıkları ortaklıkların kadro veya pozisyonlarında çalışan işçilerin, ortak durumundaki kamu kurum, kuruluş veya ortaklıkların kadro veya pozisyonlarına atanma ya da bu

kuruluşları ile ortaklıklarında çalışan alt işveren işçileri aslında baştan itibaren kurumun işçisi olduğu, kadrolu işçi olmaya ve kadrolu işçilerin sahip oldukları mali ve sosyal haklardan, toplu iş sözleşmesinden ve sendikal haklardan yararlanmaya hak kazanamaları kerekirken, haklardan yararlanmaları engellenmiştir.

Bunun yanı sıra" *hizmet alımına dayanak teşkil edecek sözleşme ve şartnamelere; işe alınacak kişilerin belirlenmesi, işten çıkarma yetkisinin kamu kurum ve kuruluşları ile ortaklıklarına bırakılması veya hizmet alım sözleşmeleri kapsamında ya da geçici işçi olarak aynı işyerinde daha önce çalışmış olanların çalıştırılmasına devam olunması yönünde hükümler konulması…"*[152] da yasaklanmıştır.

Bu düzenleme, Yargıtay'ın çoğu kararında muvazaaya hükmederken kullandığı *"işçi üzerindeki yönetim hakkının tamamen asıl işverence kullanılması" gerekçesini önlemeye yönelik olarak yapılmıştır."*[153]Ancak Yargıtay'ın aksi yöndeki bir kararında "*asıl işveren konumundaki idarenin alt işveren işçileri üzerinde birtakım denetim yetkilerinin olması olağan karşılanmış ve alt işverenlik ilişkisinin geçerli olduğu kabul edilmiştir*."[154]

İşbu düzenlemelerle, dokrindeki çoğunluk görüşüne göre, söz konusu kamu kurum ve kuruluşları ile ortaklıklarında alt işveren uygulaması muvazaalı olsa da muvazaalı ilişki içinde çalıştırılan işçilerin "*muvazaayı ileri sürmesi engellenmekte ve muvazaalı işlemin taraflarına haklı ve fakat mantıklı olmayan bir dayanak*

---

kurum, kuruluş veya ortaklıklarda geçerli olan malî haklar ile sosyal yardımlardan yararlanma talepleri hakkında da sekizinci fıkra hükümleri uygulanır…"

[152]İş Kanunu; 2003.

[153]Ali Kemal SAYIN; "Türk Hukukunda Alt İşveren Uygulaması: Kamu Kuruluşlarının Personel Çalışmasına Dayalı Hizmet Alımlarında 6552 Sayılı Kanunun Getirdiği Yeni Yaklaşımlar," Sayı 69, 2017, s.70-90. Erişim Adresi: https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/389546.

[154] Yargıtay Kararı (2010, 01 Mart). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (Sayı: 2009/48077 Esas ve 2010/5206 Karar). Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/ Hizmet alım sözleşmesinde, idari ve teknik şartnamelerde yüklenicinin eleman seçiminde ve değişikliğinde idarenin uygun görüşünü alacağı, görev yerlerinin yüklenicinin bilgisi olmadan değiştirilmemesi, yıllık izin kullanma sürelerinin belirlenmesi konusunda idarenin bilgisi ve isteği doğrultusunda hareket edilmesi gibi düzenlemeler yer almakta ise de asıl işverenin denetim yetkisi, işyeri güvenliği ve işçilik alacaklarına karşı müteselsil sorumluluğu nedeniyle bu tür düzenlemelere yer verilmesi olağan karşılanmalıdır. Bu nedenle sözü edilen hükümler alt işverenlik sözleşmesinin, muvazaaya dayandığını göstermez. Keza, alt işverenlerin değişmesine rağmen işçinin ara vermeden yine alt işverene bağlı olarak çalışmış olması da alt işverenlik uygulamasının muvazaalı olduğunu kabule yeterli değildir."

sağlanmaktadır.Kamu-Özel kesim arasında haksız bir ayrım yapılmakta ve kanun önünde eşitlik ilkesi çiğnenmektedir."[155]

5538 sayılı Kanunla eklenen sekizinci fıkra ile 4857 sayılı kanunun 2'nci ve 7'nci maddesinde yer koşullar kamu kurumlarının iş verenlerini kapsamayacak, özel sektör iş verenler için sınırlamalar söz konusu olacaktır. Alt işverenin çalıştırdığı işçilerin mali ve sosyal haklardan, toplu iş sözleşmesindeki sendikal haklarda bazı kısıtlamalar getirilerek, kamu işverenleri için, ayrıcalıklı işçi istihdam etmenin önü açılmıştır. Bunu ise "*Anayasanın eşitlik ilkesi (m.10) ile 4857 sayılı kanunun eşit davranma ilkesi (m.5) bağdaştırmak mümkün değildir. Konu Anayasa Mahkemesine de götürülmüş yetkisizlik nedeniyle reddetmiştir.*"[156] *"Kamu kurumlarını alt işveren sisteminin dışına çıkarmayı amaçlayan bu düzenlemenin, eşitlik ilkesine aykırı oluşu ve aynı maddenin yedinci fıkrası ile çelişki içermesi nedeniyle yargı içtihatları ve doktrinde kabul görmediği ve uygulama alanı bulmadığı da ileri sürülmüştür."*[157] Kaldı ki 4734 sayılı Kanun çerçevesinde yapılan personel çalıştırmaya dayalı hizmet alımlarında yükleniciye sözleşmeyle bağlı işçi sözleşmesini beyan ederek, kurumdan kadro istemesi veya kamu kurum ya da kuruluşunun tarafı olduğu bir toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkün değildir.

Nitekim 4857 sayılı Kanunun 2/7 maddesinde yer alan alt işveren asıl işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığına ilişkin yasal karine, kamu işyerlerindeki alt işveren uygulaması bakımından da geçerlidir. O nedenle, ihale yoluyla da olsa, *"alt işverence kamu işverenine ait işçilerin çalıştırılması suretiyle hakları kısıtlanamaz ve daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz."*[158] "*Aksi halde, yapılan işlem muvazaalı kabul edilerek alt işverenin işçisi başlangıçtan itibaren*

---

[155]MOLLAMAHMUTOĞLU; s.184-185; SÜZEK; s.164; İbrahim AYDINLI; Görünürdeki İşlemler Açısından Türk İş Hukukunda Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa Sorunu, Seçkin Yayıncılık, İstanbul 2008, s.296-297.

[156]Anayasa Mahkemesi Kararı, (2010,14 Ocak) Anayasa Mahkemesi (Sayı: 2007/67 Esas ve, 2010/1 Karar) ve (2011, 03. Şubat) Anayasa Mahkemesi (Sayı: 2011/7 Esas ve 2011/28 Karar). Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/.

[157]AYDINLI; 2014, s.78.

[158]İş Kanunu; 2003.

kamu işverenin işçisi sayılarak işlem görür."[159] Yargıtay'ın 9.Hukuk Dairesi'nin 2007/33290E.-2009/2942K ve 2009/48077E.-2010/5206K da görüşü bu yöndedir.[160]

Kamu kesiminde alt işverenliğe dair bir diğer hüküm 4857 sayılı İş Kanunu'nun *Kamu makamlarının ve asıl işverenlerin hak edişlerinden ücreti kesme yükümlülüğü'*36. başlıklı maddesiyle düzenlenmiştir. Madde başlığına göre ücretten kesme yükümlülüğünün yalnızca kamu makamları için değil, tüm asıl işverenler için getirildiği yani kamu ve özel tüm kesimleri kapsayan bir düzenleme olduğu ortaya çıkmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 36. maddesinin ilk üç fıkrasında yalnızca kamu makamlarına yönelik hak edişlerden kesme yükümlüğü düzenlenmiştir. Buna göre kamu işverenleri, müteahhide verdikleri her türlü bina, köprü ve onarım işlerinde çalışan işçilerden müteahhit veya taşeronlarca ücretlerinin ödenip ödenmediğini kontrol etmek ve ücreti ödenmeyen işçinin varlığı halinde istenecek bordrolara göre ücretleri hak edişlerden keserek ödemekle yükümlü tutulmuştur. Ancak sonraki fıkrada bu yükümlülük işçilerin her hak ediş dönemi için olan ücret alacaklarının üç aylık tutarı ile sınırlandırılmıştır. *"Maddenin mevcut haline göre asıl işverenler, işçinin talebinin varlığı halinde derhal, talebin bulunmadığı durumlarda ise aylık yapacakları kontrol sonucunda ödenmeyen ya da eksik ödenen işçi ücretlerini hak edişlerden keserek ödeyeceklerdir."*[161]

2.4. Kamu Sektöründe Alt İşveren Uygulamalarında Sorumluluk ve Rücu

Alt işverenlik; 1475 sayılı kanunda birlikte sorumluluk kapsamında değerlendirilirken, 4857 sayılı İş Kanunu'nda "*asıl işveren /alt işveren ilişkisi*" olarak

---

[159]Seracettin GÖKTAŞ; "Alt işverenlik Uygulamasının Önemli Bazı Sorunları," Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 12, 2008, s.97-104. Erişim Adresi: https://www.mess.org.tr/media/files/6331_XW1BOXYI2P12.pdf.

[160]Yargıtay Kararı (2010, 01 Mart). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (Sayı: 2009/48077 Esas ve 2010/5206 Karar). Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/"5538 sayılı Kanun ile 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesine bazı fıkralar eklenmiş ve kamu kurum ve kuruluşlarıyla sermayesinin yarısından fazlasının kamuya ait olduğu ortaklıklara dair ayrık durumlar tanınmıştır. Bununla birlikte maddenin diğer hükümleri değişikliğe tabi tutulmadığından, asıl işveren alt işveren ilişkisinin öğeleri ve muvazaa öğeleri değişmemiştir. Öyle ki, alt işveren verilmesi mümkün olmayan bir işin bırakılması ya da muvazaalı bir ilişki içine girilmesi halinde işçilerin baştan itibaren asıl işverenin işçileri olarak işlem görecekleri 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrasında açık biçimde öngörülmüştür. Kamu işverenleri bakımından farklı bir uygulamaya gidilmesi hukuken korunmaz. Gerçekten muvazaalı ilişkide işçi, gerçek işverenin işçisi ise, kıdem ve unvanının dışında bir kadro karşılığı çalışması ve diğer işçilerle aynı ücreti talep edememesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde öngörülen eşitlik ilkesine aykırılık oluşturur. Yine koşulların oluşmasına rağmen işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanamaması, anayasal temeli olan sendikal hakları engelleyen bir durumdur.

[161]SAYIN; s.19.

tanımlanmıştır. Kanun, alt işveren işçinin iş sözleşmesinde belirtilen çalışma süresiyle sınırlı olmak üzere *"...Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur..."* hükmü gereği müteselsilen sorumlu tutmuştur. Birlikte sorumlulukta amaçlanan "*Asıl işverenin tarafı olduğu bu ilişkide menfaatinin bulunması bir yana, alt işveren işçilerinin ücret ve diğer işçi alacaklarını öde(ye)meme ihtimali karşısında, asıl işveren ile alt işveren birlikte sorumlu tutularak işçi alacakları güvence altına alınmıştır.*"[162] *"... özellikle az sermayeli müteahhitlerin ücret ödeyemeyecek duruma düşmelerinde, bunların yanında çalışan işçilerin ücret ve diğer haklarını alamamaları tehlikesini önlemek için, bu işin görülmesinde menfaati olan asıl işvereni de sorumlu tutarak işçileri korumaktır*."[163] İşçi alacaklarından asıl işveren ve alt işveren tamamından ve aynı derecede sorumludurlar. İşçi kendisini doğrudan doğruya çalıştıran alt işverene veya asıl işverenden alacağını doğrudan ödenmesi için talepte bulunma hakkına sahiptir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin kararında *"...Kanunun kullandığı "birlikte sorumluluk" deyiminden tam teselsülün, dolayısı ile müşterek ve müteselsil sorumluluğun anlaşılması gerekir*."[164] Bu minvalde asıl işveren işçinin alacağının kendisinden talep etmesi halinda işçinin kendi işçisi olmadığını, yüklenicinin (alt işveren) işçisi olduğunu, bu sebeple öncelikle yüklenicinin(alt işveren) sorumlu tutulması gerektiğini ileri süremez.

Kamudaki hizmet alımlarında; sözleşmeye bağlanan hizmet işlerinin yürütülmesinde uygulanacak genel esas ve usulleri belirleyen Hizmet İşleri Genel Şartnamesinin 38'nci maddesi *"...Personel alacakları, hakediş raporunun düzenlendiği*

---

[162]ÇELİK; s.49, Ünal NARMANLIOĞLU; "Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisinden Doğan Sorumluluklar", Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Yayın, Vefa Toplantıları, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı, İstanbul 2008, s.67.

[163]ÇELİK; s.53.

[164]Yargıtay Kararı (2008, 21 Temmuz). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (Sayı: 2008/23429 Esas ve 2008/20721 Karar). Erişim adresi: http://genel-is.org.tr/uploads/ASIL-ISVERENIN-ALT-ISVEREN-ISCILERININ-HAKLARINDAN-SORUMLULUGUNUN-KAPSAMI.pdf "...4857 sayılı İş Kanunu ile asıl işverenin, bu Kanundan, iş sözleşmesinden ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden sorumlu tutulması şeklindeki düzenleme, asıl işverenin sorumluluğunun genişletilmesi olarak değerlendirilmelidir. Bu durumda, ihbar, kıdem, kötü niyet ve işe iade sonucu işe başlatmama tazminatları ile ücret, fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatili, yıllık izin, ikramiye, pirim, yemek yardımı, yol yardımı gibi tüm işçilik haklarından birlikte sorumluluk esastır. Kanunu kullandığı "birlikte sorumluluk" deyiminden tam teselsülün dolayısı ile müşterek ve müteselsil sorumluluğun anlaşılması gerekir…"

tarihten önceki (işçi ücretleri ödeme günü öncesindeki) günler için belirlenmiş sayılır. Bu tür alacakların üç (3) aylık tutarından fazlası hakkında idareye herhangi bir sorumluluk düşmez." düzenlemesi kapsamında işçi alacakları, hakkedişin yükleniciye ödenmesi sırasında idarelerin hizmet ifası sırasında kurulacak kontrol teşkilatınca kontrol edilecektir. Sayıştay temyiz kurulunun *"...kararında işçi maaşlarının eksik ödenmiş olması kamu zararı olarak değerlendirmiştir*."[165]

Bu çerçevede asıl işveren ve alt işveren ile yapmış olduğu sözleşme kapsamındaki bütün borçlarını ödediğini, yaptığı ödemelerden dolayı alt işverenin işçisine ücret ve diğer haklarını ödememesi gerektiğini ileri sürerek sorumluluktan kaçamaz. "*Gerçi asıl işveren alt işverenden (taşerondan) fazladan yaptığı ödemeleri rücu davası açarak her zaman geri isteyebilir*."[166] "*Ancak işçilik haklarından alt işverenle birlikte borcun tamamından ve aynı derecede sorumlu olduğundan; işçi bu haklarını kendi alt işvereninden isteyebileceği gibi, doğrudan asıl işverene karşı açacağı bir 'alacak davasıyla' da isteyebilir*."[167] 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinin 6. fıkrası emredici nitelikte olduğundan asıl işveren ile alt işverenin kendi aralarında birlikte sorumluluğu ortadan kaldıran, asıl işverenin sorumlu olmayacağını öngören nitelikte yapacakları sözleşme hükümleri alt işveren işçilerine karşı ileri sürülemeyecektir. *"Taraflar (asıl işveren-alt işveren) arasındaki sorumsuzluk anlaşmaları, Kanuna aykırı olduğundan geçersiz olup işçiyi bağlamaz."*[168]

Bu durumda; ihbar, kıdem, kötü niyet ve işe iade sonucu işe başlatmama tazminatları ile ücret, fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil, yıllık izin,

---

[165]https://www.sayistay.gov.tr › kararlar › tkk; 34595 dosya, 11.12.2012 tarihli tutanak.

[166]Yargıtay Kararı (2014, 21 Nisan). Yargıtay 13. Hukuk Dairesi (Sayı: 2014/6515 Esas ve 2014/12765 Karar). Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/: " Davacı eldeki davası ile, işe iade tazminatı olarak ödediği bedelin alt işveren olan davalıdan tahsilini istemiştir. Mahkemece, işçinin davacı ve davalıya karşı işe iade davası açması sonucu alt işveren olan davalı şirket için husumetten ret kararı verilmesi ve bu ret kararının Yargıtay denetiminden geçerek onanması nedeni ile iş bu davada davanın reddine karar verilmiştir. Ancak taraflar arasında bir hizmet alım sözleşmesi ve sözleşmenin eki niteliğinde şartnameler imzalanmıştır ve taraflar arasında sorumluluklar belirlenmiştir. Öyleyse taraf delilleri toplanarak sözleşme ve şartnameler kapsamında taraf sorumlulukları irdelenmeli ve sonucuna göre hüküm tesis edilmelidir. Bu husus gözetilmeden yazılı şekilde eksik incelemeye dayalı hüküm tesisi usul ve yasaya aykırı olup bozma sebebidir."

[167]DEMİR; s.40.

[168]Hande Bahar AYKAÇ; İş Hukukunda Alt İşveren, İstanbul 2011, s.289; Yargıtay bir kararında, alt-asıl işveren arasında imzalanmış bulunan teknik şartnamede, her türlü sorumluluğun işi yapan firmaya (alt işverene) ait olacağını kararlaştırılmasının işçiyi bağlamayacağını ve kanun hükmünün kamu düzenine ilişkin olduğu ve işçi aleyhine değiştirilemeyeceğine karar vermiştir.

ikramiye, prim, yemek yardımı, yol yardımı gibi tüm işçilik haklarından kısaca İş Kanunundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan tüm yükümlülüklerinden birlikte sorumluluk esastır. *"İş Kanunu'nun kullandığı birlikte sorumluluk deyiminden tam teselsülün, müşterek ve müteselsil sorumluluğun anlaşılması gerekir.*"[169]

Asıl işverenin sorumluluğu, "*alt işveren işçisinin kendi işyerinde çalıştığı süreyle ve alt işverenin sorumluluğu ile sınırlıdır."*[170] Alt işveren işçisinin aynı alt işverenle farklı işyerlerindeki çalışması her bir asıl işveren açısından ayrı ayrı sonuç doğurur. Örneğin X alt işveren firması ve işçisi, 1 yıl boyunca Y asıl işvereninin işyerinde; hemen devamındaki 1 yılda ise Z asıl işverenin işyerinde alt işveren ilişkisi kapsamında çalışmış olsun. X alt işveren işçisi, Y ve Z asıl işverenlerdeki çalışması dolayısıyla oluşan işçilik hak ve alacaklarının tamamını X alt işveren firmasından isteyebilir; ancak önceki Y asıl işverenindeki çalışması ile ilgili hak ve alacaklarını sonraki Z asıl işvereninden isteyemez; Y ve Z asıl işverenleri X alt işveren işçisine alınan iş kapsamında varsa sözleşmesinde ön gördükleri süreyle sınırlı olarak sorumludurlar. İşçinin asıl işverenlerden alınan iş kapsamında çalıştığı süre zamanına

---

[169]Yargıtay Kararı (2010, 07 Haziran). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (Sayı: 2010/18207 Esas ve 2010/16763 Karar). Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/ Ancak iş sözleşmesi alt işverence feshedilmesini takiben açılacak işe iade davalarında işe iade sorumluluğu alt işverene ait olmaktadır. "Dosya içeriğine göre, davacının davalı U... Özel Güvenlik Ltd. Şirket işçisi olarak güvenlik hizmetinde çalıştırıldığı, diğer davalının ise market işletmeciliği yaptığı, güvenlik hizmetinin yardımcı iş niteliğinde olduğu anlaşılmaktadır. Ancak davalılar arasında sözleşme getirilmediği ve incelenmediği için bu ilişkinin davalılar arasında olup olmadığı, davalı M...market şirketinin savunmasında ileri sürdüğü gibi güvenlik hizmetinin marketin bulunduğu Alışveriş Merkezi yönetimi ile olup olmadığı, davacının güvenlik hizmetini sadece M...market işyerine mi, yoksa Alışveriş Merkezinde tüm işyerlerine mi verip vermediği, bu anlamda davalılar arasında asıl alt işveren ilişkisinin unsurlarını taşıyıp taşımadığı anlaşılamamaktadır. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı bulunmuştur. Kabule göre de, asıl işveren olduğu kabul edilen M...market şirketi yönünden feshin geçersizliği ve işe iade hükmünün kurulması isabetsizdir. Zira yukarıda açıklandığı üzere, asıl-alt işveren ilişkisinde alt işveren işçisinin kendi işvereni olan alt işveren hakkında feshin geçersizliği ve işe iade hükmünün kurulması, feshin geçersizliğine bağlı işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücretinden ise birlikte sorumluluğuna karar verilmelidir."

[170]Yargıtay Kararı (2014, 28 Mart). Yargıtay 23. Hukuk Dairesi (Sayı: 2013/8319 Esas ve 2014/2380 Karar). Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/ "Mahkemece… 1475 sayılı Yasa'nın 14/3. maddesi hükmü uyarınca son işveren dışındaki önceki alt işverenlerin sorumluluğunun sadece kıdem tazminatı yönünden ve çalıştırdıkları süre ve ücretle sınırlı olduğu, bu sınırlı sorumluluk dışında kalan miktardan ise iş akdinin tüm hak ve alacakları ile birlikte yeni işverene devredilmesi kuralı gereğince son işveren Necati Tunca'nın sorumlu olduğu, yıllık izin ücreti ile ihbar tazminatı ve faizinden kaynaklanan sorumluluğun da son işverene ait olacağı gerekçesiyle, davanın kabulü ile… davalı Necati Tunca'dan tahsiline karar verilmiştir… Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle gerektirici sebeplere, delillerin takdirinde bir isabetsizlik bulunmamasına göre, davalı Necati Tunca-Tunca Sosyal Hizmetler vekilinin temyiz itirazları yerinde görülmemiştir."

dikkat edilerek kıdem, ihbar ve diğer alacakları asıl işveren-alt işveren ilişkisi çerçevesinde çalışmaya başladığı süre dikkat edilmelidir.

Örneğin *"iş sözleşmesinin feshi durumunda ortaya çıkan kullandırılmayan izin ücretinden sorumluluğun asıl işveren yönünden doğması için asıl işverenden alınan işte en az bir yıl süreyle çalışılmış olması gerekir*."[171] Ancak işçi, sürekli olarak aynı asıl işverene ait işyerinde çalışmakla birlikte alt işverenleri değişmesi durumunda asıl işveren tüm çalışma süresinden sorumlu olacaktır. Yargıtay . 9. H.D 2003/15922E.- 2004/5455K ve 2007/38517E.- 2009/8233Kararlarında işçinin, "*aralıksız olarak değişen alt işverenler işyerinde çalışması halinde işyeri devrinin bulunduğunu kabul ederek ihbar tazminatının tüm süreye göre hesaplanması ve son alt işverenle birlikte asıl işverenin sorumlu tutulması gerektiğini karara bağlamaktadır*." Ancak "*Yargıtay başka bir kararında kıdem tazminatı ile ilgili farklı kararlarıda mevcuttur*."[172] Asıl işveren konumundaki kamu kurum ve kuruluşlarının iş gördürdükleri alt işveren işçilerinin tüm işçilik hak ve alacaklarından sorumluluğu 6552 sayılı kanun 8.maddesi ile 4857 s.k m.2/f.6'da dayandığı gibi kamu kurum ve kuruluşlarının sorumluluğuna ilişkin olarak aynı kanunun 'bazı kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların kıdem tazminatı' başlıklı 112 maddesi ve Kamu İhale Kanunu'na Göre İhale Edilen Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları Kapsamında İstihdam Edilen İşçilerin Kıdem Tazminatlarının Ödenmesi Hakkında Yönetmeliğin[173] amaç ve kapsam başlıklı 1. maddesi *"...4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca yapılan ihaleler kapsamında, alt işverenler tarafından çalıştırılan işçilerin kıdem*

---

[171]ÇANKAYA, ÇİL; s.48.

[172]Yargıtay (2019, 26 Nisan) Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (Sayı: 2017/808 Esas ve 2019/9507 Karar), Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/sayılı kararları İşçinin aralıksız olarak değişen alt işverenler işyerinde çalışması halinde ihbar tazminatının bütün süreye göre hesaplanmasının ve asıl işverenin son alt işverenle birlikte sorumlu olduğuna ilişkinYapılan bu açıklamalara göre; işçinin asıl işverenden alınan iş kapsamında ve değişen alt işverenlere ait işyerinde ara vermeden çalışması halinde, işyeri devri kurallarına göre çözüme gidilmesi gerekmektedir. Bu durumda değişen alt işverenler işçinin iş sözleşmesini ve doğmuş bulunan işçilik haklarını da devralmış sayılırlar. İş sözleşmesinin tarafı olan işçi veya alt işveren tarafından bir fesih bildirimi yapılmadığı sürece, iş sözleşmeleri değişen alt işverenle devam edeceğinden, işyerinde çalışması devam eden işçi açısından, feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatı ile izin ücreti talep koşulları gerçekleşmiş sayılmaz.

[173]Kamu İhale Kanununa Göre İhale Edilen Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları Kapsamında İstihdam Edilen İşçilerin Kıdem Tazminatlarının Ödenmesi Hakkında Yönetmelik, (2015, 08 Şubat). Resmi Gazete (Sayı: 29261). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/02/20150208-9.htm.

tazminatlarının ödenmesinde…" düzenlemeleri kapsamında alt işveren işçilerinin kıdem tazminatları ve diğer alacakları bu minvalde ödenir.

Kanunun 112. maddesine göre "*alt işveren işçilerinin kıdem tazminatının kamu kurumu tarafından ödenmesi, üç farklı duruma göre ayrı ayrı düzenlenmiştir.*"[174] Birincisi "*Alt işverenlerinin değişip değişmediğine bakılmaksızın aralıksız olarak aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde çalışmış olan*"[175] alt işveren işçileri; ikincisi "*Aynı alt işveren tarafından ve aynı iş sözleşmesi çerçevesinde farklı kamu kurum veya kuruluşlarında çalıştırılmış olan*"[176] alt işveren işçileri; üçüncüsü "*Aynı alt işveren tarafından ve aynı iş sözleşmesi çerçevesinde farklı kamu kurum veya kuruluşlarında çalıştırılmış olan işçilerden iş sözleşmeleri 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesine göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona eren*"[177] alt işveren işçileridir.

Birinci madde, alt işverenin değişip değişmediğine bakılmadan aralıksız olarak aynı Kamu kurum ya da kuruluşuna çalışmış alt işveren işçileri kapsamaktadır. Burada aranan, son alt işverenle yapmış oldukları sözleşmenin 1475 sayılı Kanunun 14'üncü madde düzenlemesi çerçevesinde, kıdem tazminatı ödenmesini hak kazandıracak şekilde sona erdirmesidir.

---

[174]SAYIN; s.90-91.

[175]İş Kanunu; 2003: "…bu şekilde çalışmış oldukları sürelere ilişkin kıdem tazminatına esas hizmet süreleri, aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde geçen toplam çalışma süreleri esas alınarak tespit olunur. Bunlardan son alt işverenleri ile yapılmış olan iş sözleşmeleri 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesine göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olanların kıdem tazminatları ilgili kamu kurum veya kuruluşları tarafından işçinin banka hesaplarına yatırılmak suretiyle ödenir."

[176]İş Kanunu; 2003: "işçilerden iş sözleşmeleri 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesine göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olanlara, 4734 sayılı Kanunun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında farklı kamu kurum ve kuruluşuna ait işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin toplamı esas alınarak çalıştırıldığı son kamu kurum veya kuruluşu tarafından işçinin banka hesaplarına yatırılmak suretiyle ödenir."

[177]İş Kanunu; 2003: "işçinin kıdem tazminatı, işçinin yazılı talebi hâlinde, kıdem tazminatının söz konusu kamu kurum veya kuruluşlarına ait işyerlerinde geçen süreye ilişkin kısmı, kamu kurum veya kuruluşuna ait çalıştığı son işyerindeki ücretinin yılları itibarıyla asgari ücret artış oranları dikkate alınarak güncellenmiş miktarı üzerinden hesaplanmak suretiyle son kamu kurum veya kuruluşu tarafından işçinin banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenir. Bu şekilde hesaplanarak ödenen kıdem tazminatı tutarının, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden aynı süreler dikkate alınarak hesaplanacak kıdem tazminatı tutarından daha düşük olması hâlinde, işçinin aradaki farkı alt işverenden talep hakkı saklıdır."

İkinci madde, alt işveren işçilerinin sözleşmeleri kıdem tazminatını hak kazanması için 1475 sayılı kanunun 14. maddesi kapsamında sona ermelidir. İşçilerin iş sözleşmeleri aynı Kanunun 14.'ncü maddesinin 4. Fıkrası *"yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak"* kapsamında aynı ya da farklı kamu kuruluşlarındaki geçen çalışma sürelerinin birleştirilmesi ile 506 sayılı kanunda yaşlılık, malullük aylığı yahut toptan ödemeye hak kazanan işçiye kamuda geçirdiği çalışma süreleri toplamı üzerinden son çalıştığı kurumdan kıdem tazminatı ödenir. Kamu kurumlarında ihale ile çalışan işçilerin farklı kamu idarelerinde geçen çalışma süreleri, yaşlılık malullük aylığı yahut toptan ödeme almaları halinde birleştirilir.

Son düzenlemede ise işçinin, alt işveren ile 4734 sayılı kanun kapsamındaki düzenlemeler çerçevesinde kamu kurum ve kuruluşları kapsamındaki işyerlerinde çalışmasına ilişkin imzalamış olduğu iş sözleşmesi devam ederken, alt işveren tarafından, söz konusu işyeri haricin de başka bir iş yerinde çalışması durumunda kıdem tazminatının nasıl alacağının ilişkin düzenlemedir.

Kıdem tazminatına hak kazanacak doğrultuda işçinin iş sözleşmesi sona ermesi halinde söz konusu kamu kurum veya kuruluşlarına ait işyerlerinde geçen kısmı ile ilgili son kamu kurum veya kuruluşu tarafından, işçinin banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenecektir. Burada dikkat edilmesi gereken hususu içsiye ödenecek kıdem tazminatının hesaplanması. Kamu kurum veya kuruluşlarına kapsamındaki işyerinde geçen çalışma süresi, son çalıştığı kamu kurum ve kuruluşunda aldığı ücretin yıllar itibariyle asgari ücret artış oranları baz alınarak güncellenmiş tutarı üzerinden hesaplanır. Ancak "*Bu şekilde hesaplanarak ödenen kıdem tazminatı tutarının, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden aynı süreler dikkate alınarak hesaplanacak kıdem tazminatı tutarından daha düşük olması hâlinde, işçinin aradaki farkı alt işverenden talep hakkı saklıdır*."[178]

6552 sayılı kanunun 8. maddesinde (a) ve (b) fıkrası kapsamında yer alan hüküm çerçevesinde "*işçinin banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenir*." İhale kapsamında çalıştırılan alt işveren işçilerinin kıdem tazminatları banka hesaplarına yatırılarak ödenir. Her ne kadar İş Kanunun 112/22'de kıdem tazminatının 4734 sayılı KİK çerçevesindeki personel çalıştırmaya dayalı hizmet kapsamında çalıştırılan işçilerin

[178]İş Kanunu ile Bazı Kanun; 2014.

banka hesaplarına yatırılacağı düzenlenmişse de, alt işveren asıl işveren arasındaki birlikte sorumluluk 4857 sayılı Kanunun 2. maddesinin 6. fıkrasında yer almaktadır. Yargıtay 22.Hukuk Dairesinin kararınada "*Kafkas Üniversitesi Rektörlüğü hizmet binasında diğer davalıların alt işveren olarak ihale ile aldığı güvenlik hizmetlerinde 28.12.2012 tarihi itibari ile özel güvenlik görevlisi olarak işe başladığını iş sözleşmesinin haksız şekilde işverence feshedildiğini ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatları ile izin ve fazla çalışma alacaklarını istemiştir*."[179]denilmektedir. Somut olayda 4857 sayılı Kanunun 112'nci maddesi hükmünce davacının kıdem tazminatının yalnızca üniversite rektörlüğünün sorumlu tutulmasına karar vermiştir. Yargıtay ise 112'nci maddede yer alan düzenlemenin aynı kanunun 2/6 'da düzenlenen birlikte sorumluluğu ortadan kaldırmayacağı ve kıdem tazminatı talebinin tamamından davalı asıl işverenle son alt işveren müştereken ve müteselsilden sorumlu tutulması gerektiğini belirtmiştir.

2.5. Kamu Sektöründe Alt İşverenlerin Değişmesi

1475 sayılı eski İş Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu ile 2003 yılında yürürlükten kaldırılmışsa da 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi halen yürürlüktedir. İlgili madde "*İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır*" hükmünü içermektedir. 4857 s.k m.6.'da işyerinin veya bir bölümünün devri düzenlenmiştir.[180]

---

[179]Yargıtay Kararı (2016, 23 Haziran). Yargıtay 22. Hukuk Dairesi (Sayı: 2016/15458 Esas ve 2016/19013 Karar). Erişim adresi: https://www.kararara.com/forum/viewtopic.php?t=398989.

[180]İş Kanunu; 2003: "İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.

Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür.

Yukarıdaki hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır.

Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz.

Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz. Devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır.

Anılan düzenlemelerle yer bulan işyerinin devri ile işin bir bölümünün alt işveren verilmesi birbirinden farklı durumlardır.[181] Alt işverene verilmede geçici bir durum söz konusudur. Alt işveren asıl işverenin asıl işyerinden belli bir işi almıştır. Devralan işveren ise işyerini elde etmiştir. İkisi birbirinden farklı durumlar olmakla sorun bir alt işverenlik ilişkisinde alt işverenlerin değişmesine rağmen işçilerin değişmemesi durumunda işyeri devrinin kabul edilip edilmeyeceği noktasındadır.

Alt işverenlerin sözleşme süresi bitimesi ile işyerinden ayrılmalarının akabinde kesinti olmaksızın yeni bir alt işverenin gelmesi ve işçilerin birbirini izleyen farklı alt işverenler yanında aralıksız çalışmaya devam etmelerine uygulamada rastlanılmaktadır. Asıl olan ise sözleşme süresi sona eren alt işverenin işyerinden ayrılması akabinde işçilerini de beraberinde başka işyerlerine götürmesidir. Tersi durumla işçilerin aynı şekilde yeni alt işveren yanında çalışmayı devam etmeleri, alt işverenler arasında örtülü bir hukuki işlem niteliğindedir. Bu hukuki işlemde alt işveren işçilerini farklı bir işyerine götürmemiş ve yeni alt işverende çalışmaya devam etmeleri örtülü biçimde istenmiştir. Bunun bir tür işyeri devri olduğu kabul edilmelidir. 1475 sayılı Kanunun 14/2. maddesinde *" ...yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli…"* denilmek suretiyle işyeri devrinin uygulama alanı daha geniş bir biçimde düzenlenmiştir. Bu "*itibarla alt işverenler arasında belli bir hukuki işleme dayanan veya dayanmayan her türlü el değiştirmeler, 1475 sayılı Kanunun anılan maddesinin uygulanmasını gerektirecektir.*[182]

Yukarıdaki hükümler, iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde uygulanmaz.

[181]Alt işverence asıl işverenden alınan iş kapsamında faaliyetini yürüttüğü işyerinin tamamen başka bir işverene devri 4857 sayılı İş Kanununun 6. maddesi kapsamında işyeri devri niteliğindedir.

[182]Yargıtay Kararı (2009, 17 Mart). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (Sayı:2008/10725 Esas ve. 2009/7052Karar). sayılı kararı: Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/"1475 sayılı yasanın 14/2. maddesi hükmü, 4857 sayılı İş Kanununun 6. maddesinde belirtilen işyeri devrini de içine alan daha geniş bir düzenleme olarak değerlendirilebilir. Gerçekten maddede, işyerlerini devir veya intikalinden söz edildikten sonra "… yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli…" denilmek suretiyle uygulama alanı 4857 sayılı İş Kanununun 6. maddesine göre daha geniş biçimde çizilmiştir… Somut olayda davacının iş sözleşmesi davalı alt işverenin ihale süresinin bitiminde feshedilmemiş, daha sonra ihaleyi alan alt işveren işçisi olarak aralıksız çalışmasını sürdürmüştür. İş sözleşmesinin davalı işverence feshedildiği de kanıtlanabilmiş değildir. Davacı tanıkları dahi davacının iş sözleşmesinin feshedilmediğini ve yeni ihaleyi alan alt işveren işçisi olarak çalışmalarını sürdürürken aradan 8-9 gün geçtikten sonra başka bir işyerine çağrıyı bildiren yazı gönderildiği(ni) açıklamışlardır. Davalı alt işveren davacının iş sözleşmesini(n) feshetmeden ihale süresi bitiminde ayrılmış olmakla, alt işverenler arasında işyeri devri koşullarının oluştuğu kabul edilmelidir. Böyle olunca devralan alt işveren işçisi olarak çalışmaya devam eden davacı işçi

Böylece özellikle kıdem tazminatı açısından sorunu çözmek kolaylaşmaktadır.

"Asıl işveren alt işveren ilişkisinin sona ermesinin ardından işyerinden ayrılan alt işveren ile daha sonra aynı işi alan işveren arasında hukuki ya da fiili bir bağlantı olsun veya olmasın kıdem tazminatı açısından önceki işverenin devir tarihindeki ücret ve kendi dönemi ile sınırlı sorumluluğu; son alt işverenin ise tüm dönemden sorumluluğu düşünülecektir."[183]

Bir diğer husus da alt işveren asıl işveren ilişkisinde alt işverenin işyerinden ayrılmasına rağmen yeni alt işveren gelmeksizin alt işveren işçilerinin aynı şekilde asıl işverenin işyerinde çalışmaya devam etmeleri halidir. "*Bu durumda işçiler artık asıl işverenin gerçek işçisi olarak değerlendirilmelidir. Bu durum alt işverenin işyerini asıl işverene devretmesi olarak sayılmalıdır*."[184]

Alt işverenlerin değişmesine ilişkin olarak bir diğer değerlendirmeye göre hukuki ilişkinin isabetli bir biçimde nitelendirilmesi açısından, sözleşme süresi biten alt işverenin iradesinin doğru olarak belirlenmesi önem arz eder.Şöyleki sözleşme süresi biten alt işveren, "*işçilerin iş sözleşmelerini feshetmişse, bu işçilerin aynı işi üstlenen yeni alt işveren yanında çalışmayı sürdürmeleri durumunda, bu ilişkinin yeni bir iş sözleşmesine dayandığı ve alt işverenler arasında işyeri devrinin söz konusu olmadığı*

---

yönünden ihbar ve kıdem tazminatı ile izin ücreti koşulları oluşmamıştır. Sözü edilen istekler yönünden davanın reddi gerekirken yazılı şekilde isteklerin kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."

[183]Yargıtay Kararı (2005, 12 Eylül). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (Sayı:2005/33890 Esas ve 2005/29530 Karar). Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/ Son alt işverenin 1475 sayılı kanunun 14. maddesi uyarınca tüm süre ve son ücrete göre hesaplanacak olan kıdem tazminatından, bir önceki alt işverenin ise çalıştırdığı dönem ve ücreti üzerinden belirlenmesi gereken kıdem tazminatından sorumlu olduğuna ilişkin karar: "Davacı, dava dışı işçi Fatma Pınarbaşı tarafından işçi alacaklarının tahsiline ilişkin olarak Bakanlıkları aleyhine iş mahkemesine açılan davada davanın kısmen kabulüne karar verilip Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından onanarak kesinleştiğini, icra dosyasına belirtilen ilamdan dolayı 8.525,70 TL ödendiğini, dava dışı işçinin Maliye Bakanlığı'nın personeli olmayıp Bakanlığın götürü bedelli yıllık olarak yapmış olduğu temizlik ihalesini alan yüklenici firmalarda çalışan temizlik işçisi olduğunu, idarenin şartnameye göre işçilik alacaklarından sorumlu bulunmadığını, sorumluluğun davalı şirketlere ait olduğunu beyan ederek ödenen paranın ödeme tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalılardan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir… Mahkemece, davalı Kemal Çağlar İş Özel Güvenlik Sistemleri Ltd. Şti. hakkındaki davanın kabulü ile 8.525,70 TL'nin ödeme tarihinden itibaren faizi ile tahsiline, diğer davalılar hakkındaki davanın pasif husumet yokluğu nedeni ile reddine karar verilmiş olup hüküm davacı ve davalı Kemal Çağlar İş Özel Güvenlik Sistemleri Ltd. Şti. Tarafından temyiz edilmiştir…Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle yasaya uygun gerektirici nedenlere ve özellikle delillerin takdirinde bir isabetsizlik bulunmamasına göre temyiz eden davalı Kemal Çağlar İş Özel Güvenlik Sistemleri Ltd. Şti.'nin tüm temyiz itirazlarının reddi gerekir.

[184]ÇANKAYA, ÇİL; s.183-186.

sonucuna varılmalıdır."[185] Sözleşme süresi sona eren alt işverenin, sözleşme kapsamındaki işin bitimine mütakip işçilerini başka bir işyerine çalışması için teşvik etmeli ancak işçilerin bunu kabul etmeyerek, var olan işyerinde yeni sözleşme imzalayan alt işverenin yanında çalışmayı devam etmek istemeleri durumunda da, yeni alt işveren ve eski alt işverenler arasında bir işyeri devri söz konusu olmayacaktır.

Bu ihtimalde, özellikle iş sözleşmesinde (alt) işverene ait başka işyerlerinde de çalışmayı taahhüt eden işçilerin, iş sözleşmelerini feshettikleri sonucuna varılmalıdır.

> "Görüldüğü gibi, alt işverenler değişmesine rağmen işçilerin çalışmasını aynı işyerinde sürdürdüğü bir durumda bir işyeri devri bulunabileceği gibi, bunun aksi de söz konusu olabilecektir. Bu nedenle her somut olayın belirttiğimiz ölçülere göre değerlendirilmesi, hukuki ilişkinin doğru tespiti açısından son derece önemlidir."[186]

"*Yargıtay kararlarında da somut olayın özelliklerine göre değerlendirme yapılmıştır.*"[187]

---

[185]Ercüment ÖZKARACA; İş Yeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İş Verenlerin Hukuki Sorumluluğu. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, 2008, s.101-106. Erişim Adresi: https://katalog.marmara.edu.tr/eyayin/tez/T0060589.pdf.

[186]Haluk Hadi SÜMER; "Alt İşveren İşçisinin İşini Aynı İşyerinde Bir Başka Alt İşverene Bağlı Olarak Sürdürmesi ve Sonuçları," Sicil 15, 2009, s.109. Erişim Adresi: https://www.mess.org.tr/tr/yayinlarimiz/sureli-yayinlar/sicil/.

[187]Yargıtay Kararı (2006,). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (Sayı: 2006/37343 Esas 2006/16607 Karar). Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/ sayılı kararında: "İhaleyi kaybeden davalı işveren şirket ile yapılan sözleşmede Ankara il sınırları içerisinde aynı şartlarda çalışmayı davacı kabul etmiştir. Davalı işveren TÜBİTAK Lalahan işyerinde aynı şartlarda davacıya iş teklifinde bulunmuş, davacı bu teklifi kabul etmeyerek yukarıda da belirtildiği gibi yeni ihaleyi alan şirket nezdinde ara vermeden çalışmasını sürdürmüştür. Bu durumda işyerinin devri söz konusudur. Davacı çalışmasını yeni şirket nezdinde devam etmekte olup ihbar ve kıdem tazminatı talep edemez." diyerek işçinin eski işverene karşı dava açarak ihbar ve kıdem tazminatı talep etmesi üzerine, işçinin aynı ildeki benzer bir işte çalışmayı reddetmesinin iş akdini kendisinin feshetmesi anlamına geldiğine hükmederek tazminat talebini reddetmiştir.

Yargıtay Kararı (2014, 27 Şubat). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (Sayı: 2012/556 Esas 2014/6362 Karar). Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/ Benzer nitelikte Yargıtay kararında "..Dosyada mevcut hizmet döküm cetvelinden davacının 01.01.2010 tarihinde yeni bir işverende işe başladığı görülmüştür. Bu kapsamda yukarıdaki Dairemiz ilkelerine göre hizmet cetvelinde görülen yeni işyerinin asıl işverenden yeni ihaleyi alıp almadığı araştırılarak işyeri devrinin söz konusu olup olmadığının tespiti ile davacının ihaleyi alan firmada çalıştığının tespiti halinde hizmet akdinin sona ermediği kabul ederek buna göre feshe bağlı haklardan olan kıdem, ihbar tazminatı ile yıllık ücretli izin alacaklarının değerlendirilmesi gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir." denilmektedir.

2.6. Muvazaa ve İdare Tarafından Denetlenmesi

"Alt işverenlik ilişkisinin muvazaaya dayanmasının sonuçları İK .m 2/7 'de düzenlenmiştir."[188] Kanun maddesine göre alt işveren tarafından asıl işveren işçilerinin işe alınarak çalıştırılması, asıl işverenden elde ettikleri hakların kısıtlanması veya daha önce o iş yerinde çalıştırılan kimse ile "*alt işveren ilişkisi kurulması hallerinde ve genel olarak alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilecek ve alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi gibi işlem göreceklerdir*."[189] "*Muvazaa, tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla ve kendi gerçek iradelerine uymayan ve aralarında hüküm ve sonuç meydana getirmesini istemedikleri görünüşte bir anlaşma olarak tanımlanabilir; üçüncü kişileri aldatmak amacı söz konusudur ve sözleşmedeki gerçek amaç gizlenmektedi*r."[190]

4857 s.k m.2/f.7'de, alt işverenlik ilişkisinde karine olarak muvazaalı kabul edilecek durumlar düzenlenmiştir. Anılan maddeye göre, alt işverence asıl işverene ait işçilerin işe alınmak suretiyle haklarının kısıtlanması halinde yahut öncesinde o işyerinde çalıştırılan işçiyle alt işverenlik ilişkisi kurulması durumunda alt-asıl işverenlik ilişkisinin muvazaalı olduğu kabul görerek alt işverene ait işçiler en başından itibaren asıl işverenin işçisi addedilerek işlem göreceklerdir. Söz konusu düzenleme ile uygulamada çok sık rastlanan asıl işveren işçisinin muvazaa ile alt işveren işçisi olarak gösterilmesi engellenmek istenmiştir. 7. fıkranın son cümlesiyle de işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl işin bölünerek alt işverenlere verilemeyeceği düzenlenmiştir.

4857 s.k m.2/f.7'deki düzenlemenin yanı sıra muvazaa, Alt İşveren Yönetmeliğinde daha geniş bir şekilde yer bulmuştur.

> "Muvazaanın incelenmesinde özellikle 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, istihdam edeceği işçilerin niteliklerinin yapılacak işe uygun olup olmadığı, alt işverene verilen işte asıl

---

[188]UĞUR; s.130.

[189]UĞUR; s.130.

[190]BAYBORA; s.23.

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 yapılıp yapılmadığı hususları göz önünde bulundurulur."[191]

Dolayısıyla Yönetmelikle alt işverene verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmaması durumunda, "*işin asıl işvereni kamusal yükümlülüklerden kurtarmak amacıyla alt işverene verilmiş gibi gösterilmesi durumlarında muvazaanın varlığı kabul edilmektedir*."[192]

Yargıtay'ın aynı doğrultudaki kararlarında esasında "*asıl işverence alt işveren işçilerinin idare edilerek yönetiliyor olması hallerinde alt işveren-asıl işverenliğin mevcudiyetinden bahsedilemeyeceğini, işçinin başından itibaren asıl işverenin işçisi*

---

[191]Yargıtay Kararı (2010, 03 Mayıs). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (Sayı: 2010/11733 Esas 2014/11997 Karar). Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/ Yargıtay kararı aynı doğrultudadır: "Davacı, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Asıl-alt işveren ilişkisinin muvazaalı veya yasadaki unsurları taşıyıp taşımadığının belirlenebilmesi için; hukuksal ve ekonomik bağımsızlığa sahip iki ayrı işverenin bulunup bulunmadığı, alt işveren işçilerinin sadece asıl işverenden alınan iş kapsamında çalıştırılıp çalıştırılmadıkları, alt işverene verilen işin yardımcı işlerinden olup olmadığı, alt işverenin işe uygun yeterli ekipman ve tecrübeye sahip olup olmadığı, istihdam edeceği işçilerin niteliklerinin yapılacak işe uygun olup olmadığı, alt işverene verilen işte asıl işverenin işçisinin çalışıp çalışmadığı, yapılan alt işverenlik sözleşmesinin iş hukukunun öngördüğü kamusal yükümlülüklerden kaçınmayı amaçlayıp amaçlamadığı, yapılan alt işverenlik sözleşmesinin işçilerin haklarını kısıtlamaya yönelik olup olmadığı araştırılmalıdır."

[192]Yargıtay Kararı (2015, 12 Şubat). Yargıtay 7. Hukuk Dairesi (Sayı: 2015/21446 Esas 2015/1336 Karar). Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/ Yargıtay kararında alt işverene verilebilecek işler yönünden muvazaayı değerlendirmiştir: ".., davalı üniversite ile dava dışı alt işveren arasındaki ilişkinin 4857 sayılı Kanunun 2. maddesine aykırı olmadığı anlaşılmaktadır. Davalı üniversite ile dava dışı alt işveren arasındaki ilişki muvazaalı olmadığı ve mahkemece muvazaanın kanıtı olarak kabul edilen iş müfettişliği raporunun, davacının işe girmesinden önceki 2008-2010 döneminde yapılan sözleşmeleri kapsaması nedeniyle davacının iş sözleşmesinin başlangıcından itibaren davalı Çukurova Üniversitesinin işçisi olduğunun kabul edilmesi hatalıdır.6772 sayılı Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması Hakkındaki Kanun, devlet tarafından kanun ve kanunun verdiği yetki ile idari işlemle kurulan ve kamusal yetki ve ayrıcalıklardan yararlanan kamu tüzel kişilikleri ve bunlara bağlı kuruşlarda iş sözleşmesi ile çalışanlara uygulanacaktır. Davacı, dava dışı alt işveren işçisi olduğundan ilave tediye ücret alacağı talebinin reddine karar verilmesi gerekir."

Yargıtay Kararı (2015, 05 Ekim). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (Sayı: 2015/18815 Esas 2015/27192 Karar). Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/ Yargıtay kararı şu şekildedir: "… söz konusu hizmet alınan işin davalı Belediye'nin yardımcı işi veya 5393 sayılı Kanun'un 67. maddesinde tanımlanan işlerden olmadığı gibi teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş de olmadığı, bu nedenle davacının doğrudan Beylikdüzü Belediyesi'nin işçisi olduğu anlaşılmaktadır. Tüm bu hususlar dikkate alındığında, davalılar arasındaki hukuki ilişkinin muvazaalı olduğu ve feshin geçerliğinin tespiti ile davacının, davalı Belediye nezdinde ki işine iadesine karar verilmesi gerektiğinin gözetilmemesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

olarak sayılması gerektiğini belirtmiştir."[193] verdiği karar çerçevesinde işin yapılması ile ilgili verilen kararları ve emirleri asıl işverene bırakılmışsa gerçek bir alt işverenlik durumundan bahsetme imkânsız hal alır bu hal "*alt işveren olarak nitelendirilen kişinin gerçek bir müteşebbis sayılamayacağı, sadece suni bir işveren olduğu yönündeki şüpheleri kuvvetlendirir*."[194] Yargıtay, alt işverence asıl işveren işçilerinin işe alınmak suretiyle haklarının sınırlandırılması hususunda anılan "*kuralı çok katı yorumlamamakta, olayın özelliğine göre muvazaanın söz konusu edilemeyeceği hallerde, büyük çoğunluğu kendi işçi kadrosundan oluşan ve asıl işverenin birkaç işçisini işe alarak çalıştıran alt işverenin bu tutumunun işlemi muvazaalı hale getirmeyeceği kanaatindedir*."[195]

İş yerinden asıl iş veren alt işveren ilişkisinin varlığından söz edebilmek için diğer bir unsurda, Alt İşveren Yönetmeliği işyeri bildirgesi ile birlikte verilecek belgeler başlıklı 6. ve işyeri tescili başlıklı 7. maddesi uyarınca, "*alt işveren asıl işverenle almış olduğu iş işin yazılı alt işverenlik sözleşmesi ile ekleri varsa kayıtlı olduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü'ne bildirmelidir*."[196]

---

[193]"… alt işverenlerin çalıştırdıkları işçilerin üzerindeki yönetim hakkı tamamen asıl işveren tarafından kullanılmaktadır. Burada gerçek anlamda bir alt işveren-asıl işveren ilişkinden söz edilemez. Sözleşmeye göre, işçiler hastanenin yönetimi altında çalışırken, fesih kararını yine hastane vermektedir. Alt işveren kendi işçileri üzerinde yönetim hakkı kullanmamaktadır. Davacı işçi başlangıçtan itibaren davalı Sağlık Bakanlığı işçisidir. Temizlik işi verilen firmaların işverenlik sıfatı bulunmamaktadır." Yargıtay Kararı (2017,29, Ocak). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (Sayı: 2017/309 Esas 2007/1006 Karar). Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/.

[194]GÜZEL; s.40.

[195]Murat ŞEN, Aslı NANECİ; "Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Alt İşverenlik Sözleşmesi," Sicil İş Hukuku Dergisi. Sayı 15,2009, s.25-40. https://www.mess.org.tr/tr/yayinlarimiz/sureli-yayinlar/sicil/"Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Alt İşverenlik Sözleşmesi, 2009, s.25-40, "…Dosya içeriğine göre davalı işverenin nakit taşıma ve güvenlik hizmetlerini dışarıdan satın almak suretiyle temin yoluna gittiği, güvenlik görevlisi olarak çalışan davacının iş sözleşmesinin bu nedenle feshedildiği anlaşılmaktadır…Burada üzerinde durulması gereken husus, alt işverenin üstlendiği işte bir kısmı kendi işçi kadrosundan, diğer bir kısmı ise asıl işverence iş sözleşmesi feshedilen şahıslardan oluşan işçilerin çalıştırılması halinde, bu durumun 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/7. maddesi anlamında muvazaaya dayanak teşkil edip etmeyeceğidir. Belirtilmek gerekir ki, büyük çoğunluğu kendi işçi kadrosundan oluşan ve asıl işverenin birkaç işçisini işe alarak çalıştıran alt işverenin bu tutumu işlemi muvazaalı hale getirmemelidir. Bu durumda, işe alınan az sayıdaki asıl işveren işçilerinin haklarının kısıtlanmış olmasının da sonuca etkili olmayacağı düşünülmelidir. Bu nedenle öncelikle, dava dışı firma tarafından davalıya ait üstlendiği işte çalıştırdığı işçilerin kaç tanesinin kendi kadrosundan olduğu, kaç tanesinin de daha önce bu işte çalıştırılan asıl işveren işçisi olduğu belirlenmeli ve sonucuna göre asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaaya dayanıp dayanmadığı saptanmalıdır.

[196]İş Kanunu; 2003.

Alt işverenin bölge müdürlüğüne yapacağı başvurunun amacı işyerinin tescilidir. Muvazaa olup olmadığının tespiti değildir. "*Alt işverenin işyerinin tescili için sunacağı belgelerde Kanuna aykırılık veya muvazaa kanaatini oluşturan delillerin bulunması hâlinde, söz konusu belgeler gerekçesi ile birlikte incelenmek üzere Bölge Müdürlüğünce iş teftiş grup başkanlığına intikal ettirilir*."[197]

İş teftiş müfettişlerinin inceleme akabinde muvazaalı işlemin tespit edişmişse, bu tespite ilişkin gerekçeli müfettiş raporu bölge müdürlüklerince işverenlere tebliğ edilir. Müfettiş raporuna karşı tebliğ tarihinden itibaren otuz iş günü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir.

> "İtiraz üzerine görülecek olan dava basit yargılama usulüne göre dört ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi hâlinde Yargıtay altı ay içinde kesin olarak karar verir."[198] "Rapora otuz iş günü içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaalı işlemin tespitini onamış ise tescil işlemi iptal edilir ve alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır."[199]

"Aynı fıkrada kamu idarelerine müfettiş raporlarına karşı yetkili iş mahkemelerine itiraz edilmesi ve mahkeme kararlarına karşı diğer kanun yollarına başvurulması"[200] zorunluluk olarak getirilmiştir.

Asıl işveren konumundaki kamu kurum ve kuruluşları için getirilen zorunlulukla idarenin zarara uğramasının önüne geçilmek istenilmektedir. Anılan zorunluluğa uyulmamasının yaptırımı 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 68. maddesi/Ek madde 8/3. ile kamu kurum ve kuruluşundaki ilgili "*kişilere her türlü aylık, ödenek, zam, tazminat dâhil yapılan bir aylık net ödemelerin iki katı tutarında idari para cezası uygulanması şeklinde"*düzenlenmiştir.

Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihaleleri çerçevesinde çalıştırılan personel, ihale ve sözleşme konusu iş dışında başka bir işte çalıştırılamayacak ve bu kapsamda,

---

[197]Alt İşveren; 2008.

[198]İş Kanunu; 2003: m.3 /f.2-c.5 düzenlemesi bu şekilde olup bu düzenleme 16.09.2014 tarihli ve 6552 sayılı Kanunun 1. maddesi ile değiştirilerek bu hali almıştır. Değişiklik öncesi İş Mahkemesine itiraz süresi 6 gün ve İş Mahkemesinin bu hususta vereceği karar kesin olup karara karşı temyiz yolu kapalı idi. İtiraz süresinin kısalığı ve temyiz yolunun kapalı olmasına yönelik eleştiriler ve işverenlerden gelen talepler dikkate alınarak söz konusu değişiklik yapılmıştır.

[199]İş Kanunu; 2003.

[200]İş Kanunu; 2003.

"personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihalesine çıkılmaması gerektiği hâlde ihaleye çıkılması, uygun görüş alınması gereken hâllerde alınmadan ihaleye çıkılması, ihale kapsamında çalıştırılan personelin sözleşme konusu işler dışında çalıştırılması, 4857 sayılı Kanunun 2. maddesinin 7. fıkrası hükmüne aykırılık teşkil edecek şekilde işlem ve eylemler yapılması nedeniyle idare aleyhine zarar ortaya çıkması hâlinde, oluşan bu zararlar, bu zarara neden olduğu tespit edilenlere rücu edilmek suretiyle tahsil edilecektir."[201]

Görüldüğü üzere, alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olduğunun bir idari işlemle tespit edilebileceği hüküm altına alınmıştır. "*Ancak muvazaanın tamamen hukuki bir konu olması ve tespitinin ancak yargısal denetimle mümkün olabileceği sebebiyle muvazaayı tespit yetkisinin iş müfettişlerine tanınması eleştiri alan hususlardan biri olmuştur*."[202]

[201]Kamu İhale Kanunu; 2002.

[202]Tankut CENTEL; Alt İşverene İlişkin İş Kanunu'ndaki Son Değişiklik, Sicil, Sayı 10, Haziran 2008, s.5-12. Erişim Adresi: https://www.mess.org.tr/tr/yayinlarimiz/sureli-yayinlar/sicil/.

BÖLÜM 3. 696 SAYILI KANUN HÜKMÜNDE KARARNAME İLE KAMU KURUM VE KURULUŞLARINDAKİ ALT İŞVERENLİK UYGULAMASINA GETİRİLEN DÜZENLEMELER

3.1. Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımının Değerlendirilmesi

"696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname"[203] ile mevzuatta çok önemli bir değişiklik yapılarak personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olarak adlandırılan kamudaki alt işverenlik uygulaması birçok kamu kurum ve kuruluşu için sona erdirilmiştir. 696 sayılı KHK ile yapılan bir diğer değişiklik ise belirlenen kamu kurum kuruluşlarında 04.12.2017 tarihi itibarıyla çalışmakta olan alt işveren işçilerinin, çalışmamızın 3.3 numaralı kısmında anlatacağımız şartları sağlaması durumunda asıl işveren konumundaki kamu kurum ve kuruluşlarına doğrudan işçi olarak geçmesi ve alt işveren ile yapılan ihale ve sözleşmelerin feshedilmesinin düzenlenmiş olmasıdır.

696 sayılı KHK'nın 83. maddesiyle 4734 s.k m.62/f.1-e'de değişiklik yapılarak kamu kurum ve kuruluşları için personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım ihalesi kural olarak yasaklanmıştır. Değişiklik öncesi "*İdarelerin bu Kanunda tanımlanan hizmetlerden personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarında aşağıda belirtilen hususlara uyması zorunludur*" şeklinde başlayan ve o hususların ne olduğunu yazan Kamu İhale Kanunun 62. maddesi, 696 sayılı KHK ile *"...personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı veya niteliği itibarıyla bu sonucu doğuracak şekilde alım yapamaz ve buna imkân sağlayan diğer mevzuat hükümleri uygulanmaz*" şeklinde ve tamamen değiştirilerek kapsama alınan idarelerin hizmet alımına başvurması kaldırılmıştır.

Öncelikle hangi işlerin personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olup olmadığını inceleyelim. 696 sayılı KHK'nın 83. maddesiyle değiştirilen Kamu İhale Kanunun 62. maddesinin 1/e/2. bendine göre;

> "ihale konusu işte çalıştırılacak personel sayısının ihale dokümanında belirlendiği, bu personelin çalışma saatlerinin tamamının idare için kullanıldığı, yaklaşık maliyetinin en az %70'lik kısmının asgari işçilik maliyeti ile varsa ayni yemek ve yol giderleri dahil işçilik giderinden oluştuğu ve niteliği gereği

[203]Çalışmamızın devamında '696 sayılı KHK' şeklinde kısaltılarak kullanılacaktır.

süreklilik arz eden işlere ilişkin hizmet alımları personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı" olarak sayılmaktadır."

1/e/2. bendin ikinci cümlesinde mahalli idare veya şirketlerinin bütçelerinden yapılan, yıl boyunca devam eden, niteliği gereği süreklilik arz eden ve haftalık çalışma saatlerinin tamamının idare için kullanıldığı park ve bahçe bakım ve onarımı ile çöp toplama, cadde, sokak, meydan ve benzerlerinin temizlik işlerine ilişkin alımların da personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olarak kabul edileceği düzenlenerek belediyelerin görev alanında olan bu sayılan hizmetler için de sıkça başvurduğu personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı yapılmasının önüne geçilmiştir.

Zira 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 67. maddesinde sayılı hizmetlerin belediyelerce ihale yoluyla üçüncü şahıslara gördürülebileceği düzenlenmiş idi. Kamu İhale Kanunun 62. maddesinin 1/e 1. ve 2. bentleri ile belediyelerin personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı imkânı izah edilen şartlar dâhilinde kaldırılmıştır. "*Hizmet alım sözleşmesi kapsamında niteliği birbirinden farklı hizmet türlerinin bulunması halinde personel çalıştırılmasına dayalı olup olmama yönünden her hizmet türü için ayrı ayrı değerlendirme yapılacağı da yine* "1/e/2. bentte düzenlenmiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının "*Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımı Sözleşmeleri Kapsamında Çalıştırılmakta Olan İşçilerin Sürekli İşçi Kadrolarına veya Mahalli İdare Şirketlerinde İşçi Statüsüne Geçirilmesine İlişkin 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 ve Geçici 24. Maddelerinin Uygulanmasına Dair Usul ve Esaslar*" [204] hakkındaki tebliğinin 4. maddesinde de bir sözleşmenin personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmesi şeklinde kabul edilebilmesi için gerekli şartların neler olduğu sayılmıştır. Personel çalıştırılmasına dayalı olup olmama açısından her hizmet türü için ayrı ayrı değerlendirme yapılacağı belirtilmiştir. Aynı tebliğin 4. maddesinde hizmet alımı

[204]Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımı Sözleşmeleri Kapsamında Çalıştırılmakta Olan İşçilerin Sürekli İşçi Kadrolarına veya Mahalli İdare Şirketlerinde İşçi Statüsüne Geçirilmesine İlişkin 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 ve Geçici 24. Maddelerinin Uygulanmasına Dair Usul ve Esaslar (2018, 01 Ocak). Resmi Gazete (Sayı: 30288). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/01/20180101-5.htm.

1 Ocak 2018 tarih ve 30288 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmış olup çalışmamızın devamında '375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 ve Geçici 24. Maddelerinin Uygulanmasına Dair Usul ve Esaslar Tebliği' olarak anılacaktır.

ihalesinin personel "*çalıştırılmasına dayalı olup olmadığının belirlenmesine ilişkin görev, yetki ve sorumluluğun ilgili idarelere ait olacağı"* düzenlenmiştir.

Yukarıdaki koşulların biri ya da birkaçı karşılanmıyorsa söz konusu hizmet alımları, personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olarak sayılmayacaktır. 696 sayılı KHK'nın 83. maddesiyle değiştirilen Kamu İhale Kanunun 62. maddesinin 1/e/3. bendine göre Kamu İhale Kurumu, hizmet alımının personel çalıştırılmasına dayalı olup olmadığı ya da niteliği itibarıyla bu sonucu doğurup doğurmadığı hususunda yukarıda açıklanan (2) numaralı bentte sayılan kriterleri ayrı ayrı ya da birlikte dikkate almak suretiyle usul ve esaslar belirlemeye yetkilidir.

Hizmet alımlarının "personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı" olarak nitelendirebilmesi için yukarıda belirttiğimiz şartlara ilaveten söz konusu hizmetin hangi bütçeden karşılandığına da bakılacaktır. 696 sayılı KHK'nın 83. maddesiyle değiştirilen Kamu İhale Kanunun 62. maddesinin 1/e/1. bendine göre hizmet alımına ilişkin ödemeler; kapsama alınan idareler için" *merkezi yönetim, sosyal güvenlik kurumu, fon, kefalet sandığı, yatırım izleme ve koordinasyon başkanlığı, gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü bütçesinden, döner sermaye bütçelerinden veya 375 sayılı KHK'ya ekli (1) sayılı listede"* yer alan idarelerin kendi bütçesinden karşılanıyorsa bu hizmet alımları personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olarak addedilecektir.

Ancak hizmet, başka bütçe ya da gelir kaynaklarından karşılanıyorsa personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olarak sayılmayacaktır. 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 ve Geçici 24. Maddelerinin Uygulanmasına Dair Usul ve Esaslar Adlı Tebliğ'in 3. maddesinin 3. fıkrasında yer aldığı üzere hizmet alımının sosyal tesis gelirlerinden karşılanması halinde alım, personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olarak addedilmeyecek ve söz konusu hizmet alımı yapılabilecektir.

İzah ettiğimiz şartları taşıyan hizmet alımları, personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olarak sayılmakla birlikte bir diğer husus söz konusu hizmet alımlarının hangi kamu kurum ve kuruluşlarca yapılmasının yasaklandığıdır. 696 sayılı KHK'nın 83. maddesiyle değiştirilen Kamu İhale Kanunun 62. maddesinin 1/e/1. bendine göre personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı gerçekleştiremeyecek kamu kurum ve kuruluşları sayılmıştır. Maddede sayılanlar dışında kalan kamu kurum ve kuruluşlarının personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı yapmalarının önünde bir engel bulunmamaktadır. Anılan maddeye göre 5018 sayılı Kanuna ekli "*(I), (II), (III) ve (IV)*

sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri (MİT Müsteşarlığı hariç) ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar,"[205] 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı

> "listede yer alan idarelerin merkez ve taşra teşkilatları, il özel idareleri, belediyeler ile bağlı kuruluşları ve bunların üyesi olduğu mahalli idare birlikleri, birlikte veya ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlası il özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşlarına ait şirketler personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı veya niteliği itibarıyla bu sonucu doğuracak şekilde alım yapamaz ve buna imkân sağlayan diğer mevzuat hükümleri uygulanmaz."[206] hükmü bulunmaktadır.

Kamu İhale Kanunun 62. maddesinin 2. fıkrasının son cümlesinde "*danışmanlık hizmetleri, hastane bilgi yönetim sistemi hizmetleri ve çağrı merkezi hizmetlerine ilişkin alımların personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı*"olarak kabul edilmeyeceği düzenlenmiştir. Örneğin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı çağrı merkezi olan Alo 170 Hattı için ilgili Bakanlık hizmet alımı yapmaya devam edebilecektir.

3.2. Sürekli İşçi Kadrolarına Geçişte Kapsama Giren Kamu Kurum ve Kuruluşları

696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname "*ile kural olarak personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı yasaklandığı*"[207] gibi anılan hizmet kapsamında çalışan işçiler için de düzenleme getirilmiştir. 696 sayılı KHK'nın 127. maddesiyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye Geçici 23. ve 24. maddeler eklenerek personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımının yasaklandığı kamu kurum ve kuruluşlarında anılan hizmet kapsamında halihazırda çalıştırılmakta olan işçilerin belirlenen şartları taşımak şartıyla kamu kurum ve kuruluşlarında sürekli işçi kadrolarında istihdam edilebileceği düzenlenmiştir. 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 ve Geçici 24. Maddelerinin Uygulanmasına Dair Usul Ve Esaslar Adlı Tebliğ'i yayınlayarak kadroya geçiş sürecinin nasıl yürütüleceğine ilişkin usul ve esasları ortaya koymuştur.

---

[205]Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu; 2003.

[206]Kamu İhale Kanunu; 2002.

[207]696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 Ve Geçici 24. Maddelerinin Uygulanmasına Dair Usul Ve Esaslar Adlı Tebliğ uyarınca personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı kapsamında çalışan işçilerin sürekli işçi kadrolarına başvuru ve geçiş işlemlerinin 02.01.2018 - 2 Nisan 2018 tarih aralığında gerçekleşeceği düzenlenmiştir. İşçilerin 02.01.2018 – 11.01.2018 tarihleri arası sürekli işçi kadrolarına geçiş için başvuru yapması; ilgili idarelerin de geçiş işlemlerini 02.04.2018 tarihine kadar neticelendirmeleri öngörülmüştür.

696 sayılı KHK'nin 127. maddesinde hangi kamu kurum ve kuruluşlarında personel çalıştırılmasına dayalı hizmet kapsamında alt işverenler tarafından istihdam edilenlerin sürekli işçi kadrolarına geçişinin sağlanacağı düzenlenmiştir. Maddeye göre; "*5018 sayılı Kanuna ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri (MİT Müsteşarlığı hariç) ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, 696 sayılı KHK'ya ekli (I) sayılı listede yazılı idarelerin taşra ve merkez teşkilatlarında 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuattaki hükümlere"* göre personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında istihdam edilen alt işveren işçileri sürekli işçi kadrolarına geçiş hakkına sahiptir. İlaveten personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımına ilişkin olarak söz konusu kamu kurum ve kuruluşlarının yaptığı ödemelerin "*merkezi yönetim, sosyal güvenlik kurumu, fon, kefalet sandığı, yatırım izleme ve koordinasyon başkanlığı, gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü bütçelerinden veya döner sermaye bütçelerinden",* anılan liste kapsamındaki diğer idareler için ise kendi bütçelerinden karşılanmış olması gerekmektedir.

5018 sayılı kanunun (I)[208] sayılı cetvelde genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri sayılmıştır. (I) sayılı cetvelde Millî İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı yer almakla birlikte 696 sayılı KHK'nın 127. maddesi gereği MİT Müsteşarlığı kapsam dışında bırakılmıştır. *5018 sayılı kanunun (II)*[209] *sayılı cetvelde özel bütçeli idareler; (III)*[210] *sayılı cetvelde* [211] *düzenleyici ve denetleyici kurumlar; (IV)*[212] *sayılı cetvelde*

---

[208]5018 sayılı Kanuna ekli (I) sayılı cetvelde TBMM, Anayasa Mahkemesi, Bakanlıklar, Emniyet Genel Müdürlüğü, Yargıtay, Danıştay, Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu, Sayıştay, Jandarma Genel Komutanlığı gibi genel bütçe kapsamındaki idareler yer almaktadır.

[209]5018 sayılı Kanuna ekli (II) sayılı cetvelde Yükseköğretim Kurulu, Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı ve 129 tane üniversite ile Savunma Sanayi Başkanlığı, Türk Dil Kurumu, Karayolları Genel Müdürlüğü, Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğü, Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü gibi özel bütçeli idareler yer almaktadır.

[210]5018 s.k'da bulunan (III) sayılı cetveldeki düzenleyici ve denetleyici kurumlar Radyo ve Televizyon Üst Kurulu, Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu, Sermaye Piyasası Kurulu, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu, Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu, Kamu İhale Kurumu, Rekabet Kurumu, Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu, Kişisel Verileri Koruma Kurumu ve Nükleer Düzenleme Kurumu'ndan ibarettir.

[211]30814 sayı - 27 Haziran 2019 tarihli R.G'de yayınlanan 41 numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 1. maddesinde "5018 sayılı Kanuna ekli (III) sayılı cetvelde yer alan kurum ve kuruluşların temizlik ile koruma ve güvenlik işlerini yürütmek için gerekli sürekli işçi kadrolarının ihdası, iptali ve kullanılmasına dair hususların Cumhurbaşkanı kararıyla düzenleneceği" yer bulmuştur.

[212]5018 sayılı Kanuna ekli (IV) sayılı cetvelde Sosyal Güvenlik Kurumu ve Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü yer almaktadır.

sosyal güvenlik kurumları; 696 sayılı KHK'ya ekli (I)[213] sayılı listede ise 5018 sayılı Kanuna ekli anılan listelerde yer almayan diğer idareler yer almaktadır.

Yukarıda sayılı kamu kurum ve kuruluşları dışında 696 sayılı KHK'nin 73.maddesinde yer alan geçici 10. maddenin son fıkrasına göre kapatılan Şeker Kurumunda personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında alt işverenler tarafından çalıştırılmakta olanlar hakkında 27.6.1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23. maddesi (696 sayılı KHK'nın 127. maddesi ile eklenen) hükümleri uygulanarak işçiler, koşulları sağlamaları halinde Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı'na kadrolu işçi olarak alınacaktır.

Yine 696 sayılı KHK'nın 127. maddesine göre *"6428 sayılı Sağlık Bakanlığınca Kamu Özel İş Birliği Modeli ile Tesis Yaptırılması, Yenilenmesi ve Hizmet Alınması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun hükümleri çerçevesinde faaliyete geçen tesislere taşınması nedeniyle faaliyetleri sona erdirilen sağlık kurum ve kuruluşları"* da kapsama alınmıştır.

696 sayılı KHK'nın 127. maddesiyle 375 sayılı KHK'ya eklenen geçici madde 24'e göre yerel yönetimler de kapsama alınmıştır: İl özel idareleri ve bağlı kuruluşları, belediyeler ve bağlı kuruluşları, il özel idareleri ve belediyelerin üyesi olduğu mahalli idare birlikleri, birlikte veya ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlası il özel idarelerine, belediyelere ve bağlı kuruluşlarına ait şirketlerin personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı yapamayacağı düzenlenmiştir. Ancak 696 sayılı KHK'nın 126.maddesiyle 375 sayılı KHK'ya eklenen Geçici 20. madde ile yerel yönetimler için personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı hususunda imkan sağlandığını söylemek mümkündür. Şöyle ki yerel yönetimler salt personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı yapacağı işle ilgili özel olarak; münhasıran kurmuş oldukları veya olacakları şirketlere personel çalıştırılmasına dayalı hizmetleri gördürebilecektir. Yerel yönetimler kendi şirketleri üzerinden personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarına devam ederken Kamu İhale Kanunu'nun 22. maddesindeki limit ve şartlar ile 62. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendindeki sınırlamalara tabi olmayacaktır.

---

[213] Atatürk Orman Çiftliği Müdürlüğü, Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı, Spor Toto Teşkilat Başkanlığı gibi kuruluşlar.

3.3. Sürekli İşçi Kadrolarına Geçişte Kapsama Girmeyen Kamu Kurum ve Kuruluşları

Sürekli işçi kadrolarına geçişte 5018 s.k'da bulunan (I), (II), (III), (IV) sayılı cetvellerde ve 696 sayılı KHK'nin ek (1) listesinde yer alan kamu kurum ve kuruluşlarının kapsama alındığını yukarıda anlatmıştık. Anılan cetvel ve listede yer almayan özel bütçeli kuruluşlar sürekli işçi kadrolarına geçişte kapsama alınmamıştır. Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi Genel Müdürlüğü (PTT), T.C. Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğü (TCDD), T.C. Ziraat Bankası A.Ş. Genel Müdürlüğü, Anadolu Ajansı T.A.Ş. Genel Müdürlüğü, Türkiye Radyo-Televizyon Kurumu Genel Müdürlüğü (TRT), Türkiye Elektrik Dağıtım A.Ş. Genel Müdürlüğü (TEDAŞ), İller Bankası Anonim Şirketi Genel Müdürlüğü, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Başkanlığı gibi çok sayıdaki kuruluş ve dolayısıyla bu kuruluşlardaki alt işveren işçileri kapsam dışında bırakılmıştır.

696 sayılı KHK'da yer alan madde, liste ve cetvellerde sayılmayan merkezi kamu idareleri de kapsam dışı olup söz konusu kurumlarda personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımına devam edilebilecektir.

Posta hizmetlerinde; 5584 sayılı Posta kanununun Ulaştırma sözleşmeleri başlıklı 10. maddesi "*PTT İdaresi postaların ayrım ve dağıtım işlerini ihale yoluyla üçüncü şahıslara gördürebilir*." hükmü çerçevesinde 4734 sayılı kamu ihale kanunu kapsamında ihale yoluyla alt işverenin işçilerine yaptırıla bileceği ifade edilmiştir. Kanunun 10 maddesi 2. fıkrasına eklenen maddenin Anayasanın 22 maddesi ve 128/ 2. fıkrasına aykırı olduğu iddia edilmiş olup anayasa mahkemesine başvurulmuş olup, mahkeme anayasanın 47. maddesi hükmünce "*Devlet, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişileri tarafından yürütülen yatırım ve hizmetlerden hangilerinin özel hukuk sözleşmeleri ile gerçek veya tüzelkişilere yaptırılabileceği veya devredilebileceği kanunla belirlenir*." denilmiştir. Böylece kamu hizmetlerinden hangilerinin özel hukuk sözleşmeleri ile üçüncü kişilere yaptırılabileceği… "*yasama organı yetkili kılınmış olup, 9. 5893 sayılı Posta Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 1. maddesiyle 2.3.1950 günlü, 5584 sayılı Posta Kanunu'nun 10. maddesine eklenen fıkranın Anayasa'ya aykırı olmadığına ve iptal isteminin reddine*" karar vermiştir. Ancak söz konusu kanun 23.05.2013 tarihinde yürürlükten kaldırılarak, yerine 6475 sayılı Posta Kanunu yer almıştır.

6475 sayılı Posta Hizmetleri Kanununun Yönetim Kurulu başlıklı 25. maddesi 3. fıkrası "*Faaliyet ve hizmet alanlarına ilişkin olarak gerçek ve tüzel kişilerle sözleşmeler imzalanması veya ortaklıklar kurulmasına, postaların ayrım ve dağıtım işleri için hizmet satın alınmasına karar vermek*" hükmü çerçevesinde 4734 sayılı kamu ihale kanununun istisna kapsamında ihale yoluyla alt işverenin işçilerine yaptırıla bileceği ifade edilmiştir. Söz konusu istisna ile ilgili "*Adana PTT müdürlüğünün 2013/40955 ihale kayıt numaralı ihalesinde ve Yargıtay 9. HD 07.11.2018 tarihli ve E.2018/9374 K.2018/19954 sayılı kararında"*[214] hizmetin işçilerle yapıldığına dair ifade kullanıştır.

Sağlık ve Yardımcı Sağlık Hizmetlerinde Alt İşverenlik; Kurumlarda çalışan memurların sınıflandırılması 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda yer almaktadır. Aynı kanunun 36 maddesi Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı ve Yardımcı Hizmetler Sınıfında çalışan personeller tanımlanmış olup bu kapsamda kurumun ihtiyacına göre "*Bu sınıfa dahil personel tarafından yerine getirilmesi gereken hizmetler, lüzumu halinde bedeli döner sermaye gelirlerinden ödenmek kaydıyla, Bakanlıkça tespit edilecek esas ve usullere göre hizmet satın alınması yoluyla gördürülebilir*." hükmü gereği bedeli döner sermayeden karşılanmak kaydıyla ihale ile

---

[214] Yargıtay Kararı (2018, 07 Kasım). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (Sayı: 2018/9374 Esas 2018/19954 Karar). Erişim adresi: https://www.hukukmedeniyeti.org/karar/1953430/yargitay-9-hukuk-dairesi-e-2018-9374-k-2018-19954/?v=list&aranan=ayr%FDm "Dava konusu raporun tanzim edildiği dönemde yürürlükte olan mülga 5584 sayılı Posta Kanunu'nun 10 uncu maddesine -5893 sayılı Kanun ile-eklenen fıkra ile PTT idaresinin postaların ayrım ve dağıtım işlerini ihale yolu ile 3.şahıslara gördürebileceği hüküm altına alınmıştır. Yine, PTT idaresi Kamu İhale Kanunu'na tabi olup, 4734 sayılı Kanun hükümlerine göre açtığı ihale sonucunda 4735 sayılı Kanuna göre alt işverenlik sözleşmelerini yapmıştır.

Kamu ihale Kanunu'nun 62. maddesine -6552 sayılı Kanunun 10. maddesi ile-eklenen (e) bendine göre de idareye ait bir işyerinde yürütülen asıl işin bir bölümünde idarenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler için de hizmet alımı ihalesine çıkılabileceği kural altına alınmıştır.

İş müfettiş raporuna konu alt işverenlik sözleşmeleri ile eki şartnamelere göre işe alınacak ve çalıştırılacak işçilere ilişkin düzenlemeler asıl işverenin alt işveren ile birlikte sorumluluğunun sonucu olup, alt işverenin yetkilerini ve sorumluluklarını kaldıran düzenlemeler değildir. Kaldı ki davacı PTT idaresinin, Anayasa ile korunan temel hak ve özgürlüklerden olan haberleşme hürriyeti kapsamında posta hizmetlerinin sunduğu dikkate alındığı bu konulardaki yönetim ve denetim yetkisinin sınırlarının geniş ele alınması gerekliliği de gözden kaçırılmamalıdır. Aksi yöndeki bir kabul sunulan hizmetin niteliği, korunan hak ve menfaatin karşısında yerinde olmayacaktır.

Yine, alt işveren değiştiği halde bir kısım işçilerin yeni alt işverende çalışmalarını yasaklayan yasal bir düzenleme olmadığından, bu şekildeki bir çalışma şeklinden hareketle alt işverenlik sözleşmesinin muvazaalı olduğunun kabul edilmesi de yerinde değildir.

Açıklanan bu maddi ve hukuksal olgulara göre; muvazaa tespitine esas alınan ölçütler isabetli olmadığından, dava konusu iş müfettiş raporunun iptali gerekirken yerinde olmayan gerekçeler ile asıl ve birleşen davaların reddine karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir."

temin edilebilecektir. Kanunun 36. maddesinde sayılan hizmet sınıfları kapsamında yapılan hizmetler ilgili personeller tarafından yerine getirilmemesi halinde, gereken hizmetlerin gereksinimi halinde söz konusu hizmetlerin 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu ve bu kanuna dayanarak hazırlanmış Hizmet Alımları İhaleleri Uygulama Yönetmeliği kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Kamu İhale Kurumu ile Sayıştay'ında uygun görüşün alınması halinde belirlediği esas ve usullere göre alınır.

İlaveten kamu iktisadi teşekküllerinin (KİT'lerin) hiçbiri sürekli işçi kadrolarına geçişte kapsama alınmamıştır. 696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Tedbirler Alınması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin 84'üncü maddesi ile 4734 sayılı Kanunun ek 8. maddesinin birinci fıkrası değiştirilmiş ve ikinci fıkrasının ikinci cümlesi yürürlükten kaldırılmıştır. Bu kapsamda kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarının personel çalışmasına dayalı hizmet alımlarına devam edecekleri; bu kurumlarda iş gören alt işveren işçilerinin sürekli işçi kadrolarına geçiş hakkından faydalanamayacakları anlaşılmıştır. *Ancak 30.06.2018 tarihinde yürürlüğe giren Bakanlar Kurulu Kararı*[215] ile birtakım "*Kamu İktisadi Teşebbüsleri'nde (KİT) çalışan taşeron işçilerine sürekli işçi kadrolarına geçiş hakkı tanındı. İlgili Bakanlar Kurulu Kararına göre KİT ve bağlı ortaklıklarında*"[216] 04.12.2017 tarihi itibariyle en az iki yıl kesintisiz çalışması olanlar ve halen çalışmaya devam edenler, yapılacak sınavda başarı göstermeleri halinde hali hazırda görev yaptıkları yerde işçi statüsünde istihdam edileceklerdir.

---

[215]21.06.2018 Tarihli ve 2018/11991 Sayılı Kararnamenin Eki (2018, 30 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 30464). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/.

[216]2018 Yılına Ait Genel Yatırım ve Finansman Programı'nın Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esasları Belirleyen Tebliğ'in ekinde yer alan kamu iktisadi teşebbüsleri ile bağlı ortaklıklarında çalışan işçileri kapsamaktadır. Kadro kapsamına alınan KİT'ler ve bağlı ortaklıkları şöyledir : Boru Hatları ile Petrol Taşıma A.Ş (BOTAŞ, Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğü, Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü (DHMİ), Devlet Malzeme Ofisi Genel Müdürlüğü (DMO), Elektrik Üretim A.Ş Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü,Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü, Kıyı Emniyet Genel Müdürlüğü Makine ve Kimya Endüstri Kurumu Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü Toprak Mahsulleri Ofisi (TMO), Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları Genel Müdürlüğü (TCDD), Türkiye Elektrik İletim A.Ş Türkiye Elektrik Ticaret ve Taahhüt A.Ş, Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu Genel Müdürlüğü (TKİ), Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı Türkiye Taşkömürü Kurumu Türkiye Elektrik Dağıtım A.Ş. Türkiye Elektromekanik Sanayi A.Ş., Türkiye Demiryolu Makinaları Sanayii A.Ş, Türkiye Lokomotif ve Motor Sanayii A.Ş, Türkiye Vagon Sanayii A.Ş, TCDD Taşımacılık A.Ş.

375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 ve Geçici 24. Maddelerinin Uygulanmasına Dair Usul Ve Esaslar Adlı Tebliğin 3. maddesinin 2. fıkrası mucibince idarelerin yurt dışı teşkilatları da kapsam dışında bırakılmıştır.

3.4. Sürekli İşçi Kadrolarına Geçiş Şartları

Kamu kurum ve kuruluşlarında personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımları kapsamında alt işveren işçisi olarak çalışan işçilerin sürekli işçi kadrolarına geçiş şartları 696 sayılı KHK'nın 127. maddesinde ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 Ve Geçici 24. Maddelerinin Uygulanmasına Dair Usul ve Esaslar Adlı Tebliğin 5. maddesinde düzenlenmiştir.

Anılan maddelere göre işçilerin öncelikle yukarıda anlattığımız "*kapsama alınan kamu kurum ve kuruluşlarında' ve 'personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri"*[217] kapsamında alt işveren işçisi olarak çalışıyor olması gerekmektedir. Öncelikle bakılacak olan işçinin KHK ile kapsama alınan kamu kurumlarından birinde çalışıp çalışmadığı; eğer ki kapsama alınan kamu kurumlarından birinde çalışıyorsa da bu çalışmanın 'personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı' olup olmadığıdır. Dolayısıyla 696 sayılı KHK'nin 83. maddesi ve 127. maddesi bağlamında personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı kapsamında çalışmayan veya 696 sayılı KHK kapsamı dışında bırakılan kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan alt işveren işçileri sürekli işçi kadrolarına geçiş hakkından faydalanamayacaktır. Örneğin bir ihale, hizmet alımı ihalesi olsa bile ihaledeki personel gideri yüzde 70'in[218] altında ise bu ihaleler, "personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı" sayılmadığından; keza çağrı merkezi, danışmanlık ve hastane bilgi yönetim sistemi hizmetlerine ilişkin alımlar, personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımının dışında tutulduğundan anılan hizmetlerde çalışan

---

[217] Çalışmamızın 3.1 ve 3.2 numaralı bölümlerinde anlatılmışlardır.

[218] Alt işveren işçilerinin sürekli işçi kadrolarına geçişi için çalışmamızın 3.1 bölümünde anlattığımız üzere işçinin "personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında" çalıştırılıyor olma şartı getirilmiştir. Bir hizmet alımının "personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı" sayılabilmesi için ise 696 sayılı KHK'nın 83. maddesiyle değiştirilen Kamu İhale Kanunun 62. maddesinin 1/e/2. bendine göre;

Kamu İhale Kanunu ve diğer mevzuattaki hükümler uyarınca ihale konusu işte çalıştırılacak personel sayısının ihale dokümanında belirlendiği, bu personelin çalışma saatlerinin tamamının idare için kullanıldığı, yaklaşık maliyetinin en az %70'lik kısmının asgari işçilik maliyeti ile varsa ayni yemek ve yol giderleri dahil işçilik giderinden oluştuğu ve niteliği gereği süreklilik arz eden işlere ilişkin bir hizmet alımı olması gerekmektedir.

alt işveren işçileri sürekli işçi kadrolarına geçemeyeceklerdir. Aynı şekilde Türkiye Radyo-Televizyon Kurumu Genel Müdürlüğü (TRT) gibi kapsama alınmayan bir özel bütçeli kuruluşta veya kamu iktisadi teşekküllerinde çalışan bir işçi de söz konusu haktan faydalanamayacaktır.

Sayılan bu iki şartın mevcudiyetini takiben alt işveren işçisinin 04.12.2017 tarihi itibariyle fiilen çalışıyor olması gerekliliği bir diğer şarttır." *04.12.2017 tarihi itibarıyla çalışıyor olmak şartının tespitinde, Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmiş olan sigortalı işe giriş bildirgeleri, işten ayrılış bildirgesi ve aylık prim ve hizmet belgeleri esas alınır."*[219] "*Bu hüküm neticesinde alt işveren işçileri, sigortalılıklarının bildirilmemiş olması ya da geç bildirilmesi durumunda sürekli işçi kadrolarına geçişten yararlanamayacaklardır*."[220] 04.12.2017 tarihi itibarıyla çalıştırılmakta olduğu idarelerince tespit edilenlerden, hakkında bu tarihten sonra işten ayrılış bildirgesi

---

[219]696 sayılı KHK'nın 127. maddesinin 2. fıkrası: "Birinci fıkrada yer alan 4.12.2017 tarihi itibarıyla çalışıyor olmak şartının tespitinde, Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmiş olan sigortalı işe giriş bildirgeleri, işten ayrılış bildirgesi ve aylık prim ve hizmet belgeleri esas alınır. Ancak söz konusu tarihe ilişkin olarak anılan Kuruma yasal süresi dışında verilen belgelere dayanılarak bu madde hükmünden yararlanılamaz. 4.12.2017 tarihi itibarıyla çalıştırılmakta olduğu idarelerince tespit edilenlerden, hakkında bu tarihten sonra işten ayrılış bildirgesi verilenler bu madde hükümlerinden yararlanabilir."

[220]Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı'nın, 25.01.2018 tarihli 35158785-309-206.99-E.543014 sayılı 2018-5 nolu 'Kadroya geçirilecek alt işveren işçileri' konulu genelgesinde 04.12.2017 tarihi itibariyle çalışıyor olma şartının sigorta kayıtlarına göre belirlenme esasları düzenlenmiştir: "375 sayılı KHK'ya 24.12.2017 tarihinden itibaren eklenen geçici 23 üncü ve geçici 24 üncü maddeler ile maddelerde belirtilen kurum ve kuruluşlarda 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuatlardaki hükümler uyarınca personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında 4.12.2017 tarihi itibariyle çalıştırılmakta olanların yararlanacağı hüküm altına alınmıştır.

Sigortalıların 4.12.2017 tarihi itibariyle çalıştıklarının tespitinde sigortalı işe giriş bildirgesi, aylık prim ve hizmet belgesi ile işten ayrılış bildirgesindeki kayıtlar esas alınacak olup, yasal süresi dışında verilen belgeler dikkate alınmayacaktır.

Sürekli kadroya alınacakların tespitinde yükleniciler tarafından 4.12.2017 tarihinden önce işe giriş bildirgesi verilmiş olan sigortalılar ile aylık prim ve hizmet belgesini ayın 1 'i ila 30'u arasında düzenleyip veren işverenler için 2017 yılı Aralık ayı için, ayın 15'i ila 14'ü arasında düzenleyip veren işverenler için 2017 yılı Kasım ayı için bildirilen sigortalılar esas alınacaktır.

375 sayılı KHK'nın geçici 23 üncü ve 24 üncü maddelerine göre kamu idarelerinde sürekli işçi kadrolarına geçirilecek olup, 1.1.2018 tarihli ve 30288 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Esasların 6'ncı maddesinde topluca kadroya geçişteki son gün 2.4.2018 tarihi olarak belirlenmiştir.

Buna göre, kadroya geçirilecek sigortalıların işverenlerinin yapılan işe uygun işkolu kodlu işyeri dosyalarının olması halinde, sürekli işçi kadrosunda başlatacağı sigortalılara ait işe giriş bildirgesini en son 2.4.2018 tarihinde saat 23:59'a kadar verebileceklerdir.

Kamu kurum ve kuruluşlarınca kadroya geçirilecek personelin kadroya geçirilmeden önce yapmış olduğu işe uygun işkolu kodlu işyeri dosyasının olmaması halinde ise işyeri tescili en geç 2/4/2018 tarihine kadar (bu tarih dahil) yapılacağından, bu tarih baz alınarak ilk defa tescil edilen işyerleri için işe giriş bildirgesi verme süresinin son günü 2/5/2018 tarihi olarak dikkate alınacaktır."

verilenler bu madde hükümlerinden yararlanabilir. Anlaşıldığı üzere alt işveren işçisi 04.12.2017 tarihinde ilgili kamu kurumunda alt işveren işçisi olarak çalışmakta iken bu tarihten sonra işten ayrılmış olsa bile söz konusu sürekli işçi kadrosuna geçme hakkından faydalanabilecektir. 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 ve Geçici 24. Maddelerinin Uygulanmasına Dair Usul ve Esaslar Adlı Tebliğin 5. maddesinin 3. fıkrasına göre;

"personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında bulunmakla birlikte 4.12.2017 tarihinde doğum (doğum öncesi ve sonrası ücretli veya ücretsiz kanuni izinler dahil) veya sağlık kurulu raporuyla belgelendirilen sağlık sorunları nedenleriyle iş sözleşmeleri askıda olanlar veya anılan tarih itibarıyla askerde bulunanlar da başvuru hakkından yararlandırılır. Bu durumdakiler için başvuru ve geçiş süreleri, askerlik veya askı süresinin sona erdiği tarihten itibaren başlar."

Kapsama giren işçilerin madde ile tanınan sürekli işçi kadrolarına geçiş hakkından yararlanabilmesi için 14.7.1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48. maddesinin (A) bendinin "*(1), (4), (5), (6), (7) ve (8) numaralı alt bentlerinde belirtilen şartları taşıması gerekmektedir*." 657 sayılı Kanunda yer alan sayılı şartlar memur olarak atanabilme şartlarıdır. Şartlara göre alt işveren işçisinin:

"Türk vatandaşı olması, kamu haklarından mahrum bulunmaması, Türk Ceza Kanunu'nun 53. maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmaması;"

askerlikle ilgisinin bulunmaması; görevi yapmasına engel akıl hastalığının bulunmaması; güvenlik soruşturması ve/veya arşiv araştırmasının yapılmış olması gerekmektedir. 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 ve Geçici 24. Maddelerinin Uygulanmasına Dair Usul ve Esaslar Adlı Tebliğin 7. maddesinin 3. fıkrası güvenlik soruşturmasını dahil etmemiş; arşiv araştırması yapılmasını yeterli görmüştür.[221] Arşiv araştırması sonucunda elde edilen bilgiler neticesinde tespit komisyonunca uygunsuz bulunan işçilerin kadroya alınma talebi reddedilebilecektir.

[221]Başvuru sahipleri hakkında 12.1.2018 tarihinde 14.2.2000 tarihli ve 2000/284 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Yönetmeliğine uygun olarak başvuru sırasında ilgili Yönetmelik ekindeki form doldurulmak suretiyle arşiv araştırması yapılması Bakanlıklar ve merkezi Ankara'da bulunan idarelerin merkez teşkilatları için Emniyet Genel Müdürlüğünden, diğer idareler ile taşra teşkilatları için ise il valiliklerinden topluca istenir. Arşiv araştırması yapılacak ilgilinin ikametgâh adresinin bulunduğu valilik esas alınır. İlgili

Aranan bir diğer şart alt işveren işçisinin, "*herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanmamış"* olmasıdır. Emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı alan işçiler ile almaya başlamamış olsalar bile aylıkları almak için yasal olarak gerekli tüm şartları taşıyan/aylığı almaya hak kazanmış olan alt işveren işçileri sürekli işçi kadrolarına alınmayacaklardır.

Bir diğer şart ise personel çalışmasına dayalı hizmet alımı kapsamında çalıştırılan alt işveren işçilerinin, bu kapsamda çalıştırılmalarına ilişkin olarak idarelere karşı açtıkları davalardan ve/veya icra takiplerinden feragat edeceğine dair idareye yazılı beyanda bulunma ve en son çalıştığı idare ile daha önce kamu kurum ve kuruluşlarında alt işveren işçisi olarak çalıştığı iş sözleşmelerinden dolayı 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen geçici 23. madde ile tanınan haklar karşılığında "*idarelerden herhangi bir hak ve alacak talebinde bulunmayacağını ve bu haklarından feragat ettiğine dair yazılı bir sulh sözleşmesi yapmayı kabul ettiğini idareye yazılı olarak beyan etme*" zorunluluklarının bulunmasıdır. Bu şart ile kadroya alınacak işçilerden çalıştıkları döneme ilişkin hak ve alacaklarından geçmişe ve geleceğe yönelik olarak feragat etmeleri istenilmektedir; aksi halde kadroya alınmayacaklardır. "*Feragat edilen davalara veya takiplere ilişkin yargılama ve takip giderleri davacı veya takip eden üzerinde bırakılır ve taraflar lehine vekalet ücretine hükmolunmaz, hükmedilenler tahsil edilmez ve tahsil edilenler ise iade edilmez"*. Madde lafzından işçilerin sunacağı feragat beyanının yalnızca asıl işveren konumundaki ilgili idareler için talep edildiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla işçilerin çalıştıkları döneme ilişkin ödenmeyen hak ve alacaklarını alt işverenlerden talep edebilmesi halen mümkündür.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, kıdem tazminatının İş Kanununda düzenlenmiş bir husus olduğundan 696 sayılı KHK'da yer vermediklerini, "*sürekli işçi kadrosuna geçiş yapan işçilerin kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin konusunda kazanılmış hakların saklı olduğunu, işçilerin en son çalıştıkları idaredeki mevcut kıdem süreleri ile kadroya geçirilecekleri açıklamasında bulunmuştur*."[222]

---

mercilerden intikal eden arşiv araştırması sonucunda elde edilen bilgilerin değerlendirilmesi tespit komisyonunca yapılır.

[222]Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Jülide Sarıeroğlu'nun 03.01.2018 tarihinde NTV kanalına yaptığı açıklamalarda yer bulmuştur.

Ancak Sağlık Bakanlığına bağlı bir devlet hastanesinin 696 sayılı KHK gereğince "*kadroya geçirilen işçilerden kıdem tazminatı almaya hak kazanacak şekilde (Evlenme, Askerlik, Emeklilik vb.) işten ayrılanlara kıdem tazminatı ödenip ödenmeyeceği hususunda sağlık bakanlığına görüş sorulmuş olup görüşe istinaden de işçinin tazminatı ödenmemiştir.*"[223]

Tüm bu şartları taşıyan işçiler 696 sayılı KHK'nin 127. maddesine göre çalıştıkları kurum ya da kuruluşta ihalesinin yapıldığı birime 2 *Ocak 2018 tarihinden itibaren 10 gün içinde, yani 11 Ocak 2018 günü mesai saati sonuna kadar yazılı olarak başvuruda bulunacaklardır*. 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 ve Geçici 24. Maddelerinin Uygulanmasına Dair Usul ve Esaslar Adlı Tebliğin 7. maddesi ile işçilerin dolduracağı form ve dilekçeler matbu hale getirilmiştir. 127. maddede "*başvuranların şartları taşıyıp taşımadıklarının tespiti, bu tespite itirazların karara bağlanması, şartları taşıyanların idarelerince belirlenen usul ve esaslara göre yapılacak yazılı ve/veya sözlü ya da uygulamalı sınava alınması, sınav sonuçlarına itirazların karara bağlanması ve sınavda başarılı olanların kadroya geçirilmesine"* ilişkin süreç ilgili idare bünyesinde oluşturulacak komisyonlarca doksan gün içinde sonuçlandırılacağı düzenlenmiştir. İlgili Tebliğin 11. maddesine göre komisyon kararına göre sınava girmeye hak elde edemeyenler, gerekçesiyle birlikte yazılı olarak itirazda bulunabilecek itirazı inceleyip kesin olarak karara bağlayacak birim ise yine ilgili olacaktır. Sürekli işçi kadrosuna yapılan başvuruların hangi usul ve esaslara göre inceleneceği ise 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 ve Geçici 24.

---

[223]https://www.kamuiscileri.net/saglik-bakanligi-taserondan-kadroya-gecen-iscilere-kidem-tazminati-ödemesi-yapilmayacak-dedi-9876.html;Sağlık Bakanlığına bağlı bir devlet hastanesinin 696 sayılı KHK gereğince kadroya geçirilen işçilerden kıdem tazminatı almaya hak kazanacak şekilde (Evlenme, Askerlik, Emeklilik vb.) işten ayrılanlara kıdem tazminatı ödenip ödenmeyeceği hususunda sağlık bakanlığına görüş sorulmuş olup görüşe istinaden de işçinin tazminatı ödenmemiştir.696 sayılı KHK'nin 127nci maddesinin 1nci bendinde kadroya alınma şartları düzenlenmiş olup, bu bendin (ç) fıkrasında "En son çalıştığı idare ile daha önce kamu kurum ve kuruluşlarında alt işveren işçisi olarak çalıştığı iş sözleşmelerinden dolayı bu madde ile tanınan haklar karşılığında herhangi bir hak ve alacak talebinde bulunmayacağını ve bu haklarından feragat ettiğine dair yazılı bir sulh sözleşmesi yapmayı kabul ettiğini yazılı olarak beyan etmek"hükmü gereğince işçilerin hak ve alacaklarından vazgeçtiklerine dair beyannamenin verilmesi kadroya geçiş içinön şartlardan biri olarak kabul edildiği, Bakanlığın Hukuk Müşavirliğince Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının yayımladığı 696 KHK'nın Uygulamasına ilişkin Usul ve Esaslarda belirlenen tereddütleri gidermeye yetkili Bakanlıktan kıdem tazminatlarının ödenip ödenmeyeceği hususunda görüş sorulmuş, görüşte kıdem tazminatlarının ödenmesine ilişkin olarak ilgili kurumlarca düzenleme yapılması beklendiği bildirilmiştir.

Maddelerinin Uygulanmasına Dair Usul Ve Esaslar Adlı Tebliğin 9. ve devamı maddelerinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Söz konusu Tebliğin 14. maddesiyle sınavlarda sorulacak sorular, "*çalışanların iştigal ettikleri görevlerle ilgili konularda"*, yürütmekle yükümlü oldukları vazifelerdeki yetkinliklerini ölçmeye yönelik ve "*eğitim düzeylerine uygun olarak sınav kurulu tarafından hazırlanacağı, yazılı sınavın 100 puan üzerinden değerlendirileceği ve başarılı sayılmak için yazılı sınavdan en az 50 puan almak gerektiği, sözlü ve/veya uygulamalı sınavda adayların sınav kurullarınca "başarılı" ya da "başarısız" olarak tutanağa"* geçirileceği yer almıştır. Sözlü ve uygulamalı sınavlarda objektif bir değerlendirme kriteri olup olmadığı tartışmalı bir konu olsada değerlendirme yetki ve inisiyatifi sınav kurullarına verilmiştir. Tebliğ'in 15. maddesinde ise sınav sonuçlarına itiraz edilebileceği düzenlenmiştir. Düzenlemeye göre sınavlarda başarılı olamayanlar, ilan tarihinden itibaren öngörülen süre içerisinde gerekçesini de belirtmek suretiyle yazılı olarak itirazda bulunabilir. İtirazlar derhal ilgili sınav kuruluna intikal ettirilir. Talep, kurulca değerlendirilerek öngörülen süre içerisinde karara bağlanır ve sonuç ilgilisine yazılı şekilde tebliğ edilir. İtiraz üzerine verilen kararlar kesindir.

3.5. Sürekli İşçi Kadrolarına Geçişin Sonuçları

Sürekli işçi kadrolarına geçmek için başvuran alt işveren işçileri, geçiş işlemleri neticeleninceye kadar süregelen işlerinde çalışmaya devam edeceklerdir. Ancak başvuru yapan işçilerin alt işverenlerinin personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı kapsamında yapmış oldukları sözleşmenin süresinin geçiş işlemlerinin neticelenmesinden evvel bitmesi mümkündür. Söz konusu halde 696 sayılı KHK'nın 127. maddesine göre; Sürekli işçi kadrolarına geçirileceklerin çalıştırılmalarına esas hizmet alım sözleşmelerinin süresinin geçiş işleminin yapılmasından önce sona ermesi halinde, bunlardan personel çalıştırılmasına dayalı olanlar ile personel çalıştırılmasına dayalı olan kısımlarının süresi başka bir işleme gerek kalmaksızın mevcut sözleşme koşullarına uygun olarak geçiş işlemi yapılıncaya kadar ilgili mevzuat uyarınca uzamış sayılır. Ancak, mevcut alt işveren/yüklenici ile sözleşmeye devam edilememesi halinde, geçiş işlemine kadarki süreye ilişkin ihtiyaç, parasal limit sınırlamasına tabi olmaksızın 4734 sayılı Kanunun 22. maddesine göre doğrudan temin suretiyle karşılanır.

Sürekli işçi kadrolarına geçiş için ilgili sınavlarda başarılı olanların ne şekilde kadroya geçirileceği ise 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 ve

Geçici 24. Maddelerinin Uygulanmasına Dair Usul ve Esaslar Adlı Tebliğin 16. maddesinde düzenlenmiştir.[224] Yerel yönetimlerde diğer kurumlardan farklı olarak sürekli işçi kadrolarına geçişe hak kazanan işçiler, belediyenin ya da il özel idaresinin kendi kadrolu işçisi olmayacak; yerel yönetimlere ait iktisadi teşekküllerin (şirketlerin) işçisi olacaktır. 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 ve Geçici 24. Maddelerinin Uygulanmasına Dair Usul ve Esaslar Adlı Tebliğin 41. maddesine göre işçiler, il özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşlarının doğrudan doğruya veya dolaylı olarak birlikte veya ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlasına sahip olduğu şirketlerde, eğer bu nitelikte şirket bulunmuyorsa idarenin münhasıran bu amaçla kuracağı şirketlerinde kadro edineceklerdir.

Sürekli işçi kadrolarına geçirileceklerin istihdam edilmesine esas hizmet alım sözleşmeleri, sürekli işçi kadrolarına geçiş işleminin yapıldığı tarih itibarıyla feshedilmiş sayılır. Nitekim bu geçişin ilgili idare tarafından topluca yapılacağı Tebliğin 36. maddesinde düzenlenmiş idi. Feshedilmiş sayılan sözleşmelerden, sadece yapılan işin tutarı her türlü fiyat farkı hariç sözleşme bedelinin %80'ini aşmayanlar için yükleniciye (alt işverene), sözleşmenin yürütülmesine ilişkin her türlü zarara karşılık her türlü fiyat farkı hariç sözleşme bedelinin %80'i ile yapılan işin tutarı arasındaki bedel farkının %5'i fesih tarihindeki fiyatlar dikkate alınarak sözleşmeyi yürüten idare tarafından, yapmış olduğu vergi, resim, harç ve paylar dahil olmak üzere tüm giderler ve

---

[224](1) Sınavlarda başarılı olanlar;

a) 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuattaki hükümler uyarınca personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında yükleniciler tarafından çalıştırılmalarına ilişkin olarak idarelere karşı açtıkları davalardan feragat ettiklerine dair örnek-2'de yer alan dilekçenin ilgili Mahkemesine sunulması üzerine, mahkemece kimlik tespiti yapıldığını ve bu feragat dilekçesinin davacı tarafından mahkemeleri dosyasına sunulduğunu gösterir ilgili mahkeme şerhini taşıyan belge veya feragat beyanını içerir mahkemece onaylanmış duruşma tutanağı veya feragat nedeniyle davanın reddine dair kararın onaylı örneğini, ve/veya icra takiplerinden feragat ettiklerine dair örnek-3'te yer alan dilekçenin ilgili İcra Müdürlüğüne sunulması üzerine, İcra Müdürlüğünce kimlik tespiti yapılarak, feragat dilekçesinin takip dosyasına sunulduğunu gösteren belgenin aslı veya onaylı sureti veya feragat nedeniyle icra takip dosyasının işlemden kaldırıldığına dair İcra Müdürlüğü kararının aslı veya onaylı suretini idareye ibraz etmek,

b) En son çalıştığı idare ile daha önce kamu kurum ve kuruluşlarında alt işveren işçisi olarak çalıştığı iş sözleşmelerinden dolayı 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen geçici 23 üncü madde ile tanınan haklar karşılığında idarelerden herhangi bir hak ve alacak talebinde bulunmayacağını ve bu haklarından feragat ettiğine dair örnek-4'te yer alan sulh sözleşmesini idareye ibraz etmek,

c) Öngörülen şartları taşımaya devam etmek,

kaydıyla sınav sonuçlarının kesinleşmesini müteakip, her bir sözleşme itibarıyla, yüklenicinin hakedişlerinin ödendiği bütçe, teşkilat ve birim/yerleşim yeri adına vize edilmiş sayılan sürekli işçi kadrolarına her bir idarede atamaya yetkili amirin onayıyla topluca geçirilir.

mahrum kaldığı kâr karşılığı olmak üzere tazminat olarak ödenir ve başkaca bir ödeme yapılmaz. Yüklenici (alt işveren) başka bir hak talebinde bulunamaz. İdare ve alt işverenler açısından oluşan diğer bir sonuç ise alt işveren/yüklenicilerin hizmet alım sözleşmesi kapsamında kullanmakta olduğu mallara ilişkindir. Usul ve Esaslar Tebliği 43. maddesine göre idare, alt işveren/yüklenicinin hizmetlerin yürütülmesinde kullandığı taşınır ve tüketim malzemelerini alt işveren/yükleniciden kiralama veya satın alma hakkına sahiptir. Satın alma ve kiralama işlemi rayiç bedel üzerinden yapılacaktır. Böylece idare ilgili alt işverenden ihtiyaç duyduğu taşınırlar ve tüketim malzemelerini doğrudan temin yoluyla ihale düzenlemeksizin satın alabilecek veya kiralayabilecektir.

Sürekli işçi kadrolarına geçirileceklerin kadroları, başka bir işleme gerek kalmaksızın geçiş işleminin yapıldığı tarih itibarıyla sürekli işçi unvanı ile ihdas edilmiş sayılır. Alt işveren işçileri sürekli işçi kadrolarına geçmekle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4.maddesinde yer bulan sürekli işçi statüsüne sahip olmuşlardır.İlgili madde '*Kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür'* diyerek kamudaki istihdam şekillerini düzenlemektedir. Maddenin D fıkrasında da kamu hizmetlerinin gördürülmesinde sürekli işçilerden yararlanılabileceği belirtilmiş olup sürekli işçi kadrolarına geçişi yapılan alt işveren işçileri de bu bent kapsamına dahil olmuştur. Kamu kurum ve kuruluşunun alt işveren ile arasındaki sözleşme yukarıda değindiğimiz şekilde feshedilerek alt işveren ortadan kalkmış; sürekli işçi kadrolarına geçen işçilerin artık tek işvereni çalıştıkları kamu kurum ve kuruluşu olmuştur.

Sürekli işçi kadrolarına geçirilenler, geçiş için öngörülen şartları taşıdıkları sürece ve çalıştırıldıkları teşkilat ve birimde geçiş işlemi yapılmadan önceki ihale sözleşmesi kapsamındaki hizmetleri yürütmek üzere istihdam edilebilir. Görüldüğü üzere işçiler, alt işveren işçisi olarak hangi hizmette çalışıyor idiyseler aynı hizmette kadro kazanmış olarak çalışmaya devam edeceklerdir. İşçilerin istihdam süreleri hiçbir şekilde sosyal güvenlik kurumlarından emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazandıkları tarihi geçemez denilerek çalışma sürelerine ilişkin bir sınırlama getirilmiştir.

Sürekli işçi kadrosuna geçirilecek işçilerin ücret ve diğer haklarının, kamu kurum ve kuruluşunun mevcut kadrolu işçileri ya da yerel yönetime ait şirketlerin mevcut işçilerinin ücret ve diğer hakları ile eşitleneceğine ilişkin bir düzenleme yapılmamış; 696 sayılı KHK'nın 127. maddesi ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde

Kararnamenin Geçici 23 ve Geçici 24. Maddelerinin Uygulanmasına Dair Usul ve Esaslar Adlı Tebliğin 21. maddesi[225] ile sürekli işçi kadrosuna geçirilecek işçilerin ücret ile diğer mali ve sosyal haklarının belirlenmesinde ilgili işyerinde alt işveren işçilerini kapsayan toplu iş sözleşmesinin esas alınması kıstası getirilmiştir. T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, geçiş işlemleri tamamlanan işçilere idarelerce uygulanmak üzere, "*Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve 31.10.2020 tarihine kadar uygulanacak olan toplu iş sözleşmesinin ücret, mali ve sosyal haklara ilişkin hükümlerini yayınlamıştır.*"[226] Söz konusu hükümlerde fazla çalışma ücretinin, normal ücretin %60 zamlısı olarak ödeneceği yer almıştır. *Ancak 2019 yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanununun*[227] 8. maddesinin 4. fıkrası ile sayılan sürekli işçi kadrolarına geçen işçilerin fazla mesai ücretleri kısmen engellenmiştir. Söz konusu maddeye göre 5018 sayılı Kanuna ekli (I) ve (II) sayılı cetvellerde yer alan kamu idarelerinin harcama yetkilileri, sürekli işçiler ile geçici işçilerin fazla çalışmaları karşılığı öngörülen ödeneğe göre iş programlarını yapmak, bu ödeneği aşacak şekilde fazla süreli çalışma ve/veya fazla çalışma yaptırmamak ve ertesi yıla fazla süreli çalışma ve/veya fazla çalışmadan dolayı borç bıraktırmamakla yükümlüdürler. Deprem, yangın, su baskını, yer kayması, kaya düşmesi, çığ ve benzeri afetler nedeniyle yürürlüğe konulacak Cumhurbaşkanı kararları uyarınca yaptırılacak fazla çalışmalar ile fazla çalışma ücret ödemelerine ilişkin ilama bağlı borçlar için yapılacak aktarmalar hariç fazla süreli çalışma ve/veya

---

[225](1) Sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerden, geçiş işlemi yapılırken mevcut işyerinin girdiği işkolunda kurulu işyerinden bildirilenlerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, bu Usul ve Esasların 3 üncü maddesinde belirtilen idarelerde geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitimine kadar bu toplu iş sözleşmesinin uygulanması suretiyle oluşan ücret ile diğer mali ve sosyal haklardan fazla olamaz.

(2) Sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerden; geçişten önce toplu iş sözleşmesi bulunmadığından kadroya geçirildiği tarihte yürürlükte olan bireysel iş sözleşmesi hükümlerinin geçerli olduğu işçiler ile geçiş işleminden önce yapılan ve geçişten sonra yararlanmaya devam ettiği toplu iş sözleşmesi bulunmakla birlikte bu Usul ve Esasların 3 üncü maddesinde belirtilen idarelerde alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitiminden önce toplu iş sözleşmesi sona eren işçilerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, bu madde kapsamındaki idarelerde geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesine göre belirlenir.

[226]12.04.2018 tarihinde anılan Bakanlığa ait internet sitesi üzerinden yayınlanmıştır ve çalışmamız ekinde yer almaktadır (https://birim.ailevecalisma.gov.tr/home/announcements/0186/).

[227]Merkezi Yönetim Bütçe Kanununu (2018, 31 Aralık). Resmi Gazete (Sayı: 30642 Mükerrer). Erişim adresi: http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/12/20181231M1-1.htm.

fazla çalışma ücret ödemeleri için hiçbir şekilde ödenek aktarması yapılamaz denilmiştir.

Diğer taraftan 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Geçici 23 'üncü maddesi uyarınca 02/04/2018 tarihi itibariyle sürekli işçi kadrosuna geçen işçiler ile Sağlık Bakanlığına Bağlı Kuruluşların yapmış oldukları ile akdedilen Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi'nin Ücret esası ve ödeme şekli başlıklı 7 nci madde "*İşçiye yapılacak ödemelere ilişkin hesap dönemi, her ayın 15'i ile bir sonraki ayın 14 üncü günüdür. İşbu sözleşme süresince işçiye her ay brüt asgarî ücretin ... fazlası üzerinden günlük olarak ödeme yapılır*". 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında ilk defa istihdam edilecek işçilere ise dönemi için belirlenen yasal asgarî ücret üzerinden ücret ödemesi yapılacaktır. Ancak, işbu belirsiz süreli iş sözleşmesinin imzalandığı tarihten önce yürürlük süresi sona eren bir toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerin, yararlandıkları sona eren toplu iş sözleşmesinin malî hükümleri, bu iş sözleşmesinin hükmü olarak devam eder…" hükmü yer almakta olup, söz konusu bakanlığın uygulamada her işçi için farklı (%10, %25, %40 gibi) ücret fazlası oranlarının belirlendiği ancak geçiş şartlarında buna yer verilmemiştir. Bu minvalde sözleşmesi olan kamu kurumlarının 4857 sayılı İş Kanunu'nun "*Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi*" başlıklı 22 nci maddesinde, "*Ücretten indirim yapılamayacak haller*" başlıklı 62 nci maddesinde, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "Toplu iş sözleşmesinin hükmü" başlıklı 36. maddesinin birinci fıkrasının uygulama kapsamına alınıp alınmayacağıda belirsizliğini korumakta iken HAK-İŞ Sendikasının Ankara 35. İş Hukuku mahkemesine yüzdelik dilemlerle ilgili açmış oldukları 2019/263 Esas numaralı davanın neticesinde, yüzdelik dilimlerim tüm yasal faizleriyle beraber ödeneceğine hüküm vermiştir. Ayrıca, Ankara *24. İş Mahkemesi'nin 10/09/2019 tarihli ve E.2019/41-K.2019/422 sayılı*[228] *kararı, Yargıtay 22. Hukuk*

[228]Ankara 24. İş Mahkemesi (2019, 10 Eylül). Ankara 24. İş Mahkemesi (Esas 2019/41-.2019/422 kararı) Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/ …Davalı Bakanlık ile dava dışı alt işverenler arasında yapılan ihale sözleşme ve şartnamelerinde ücretin asgarîücrete endekslenerek işçinin yaptığı işe ve eğilim durumuna göre asgarî ücretin belirli bir yüzdesi şeklinde belirlendiği anlaşılmıştır. Bu şekilde hizmet alım sözleşmeleri ile belirlenen ücretin yukarıda belirtilen yasa maddelerine aykırı bir şekilde davacının açık rızası olmadan düşürülmesi mümkün değildir. Ayrıca, davacının sendika üyesi olması nedeni ile TİS'de düzenlenen hükümlerden de faydalanması gerektiği açıktır. Davalı işveren tarafından gerek sözleşme hükümleri gerekse TİS hükümlerine uygun bir şekilde davacının alacaklarının hesaplanıp ödenmesi gerekirken bunun yerine getirilmemesi yasa hükmüne aykırıdır. 4857 sayılı Yasa'nın 62. maddesinde de açıkça belirtildiği üzere işverenin kanun hükümlerinden

Dairesi'nin 17/10/2016 tarihli E.2016/15783-K.2016/23429 sayılı[229] kararı ve 12/06/2016 tarihli E.2017/34844-K.2017/13909 sayılı kararı da bu yöndedir.

696 sayılı KHK'nın 113. maddesine göre sürekli işi kadrosuna geçirilen işçiler, ilgili idarelerce geçişten "*önce işçinin çalıştığı alt işveren işyerinin girdiği işkolu mevcut işyerinin girdiği işkolu ile aynı olanları o işkolundaki mevcut işyerinden, farklı olanları ise geçişten önce işçinin çalıştığı alt işveren işyerinin girdiği işkolunda yeni tescil edilecek işyerlerinden Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilir*." İlgili kamu kuruluşu ile alt işverenin iş kolu farklı ise kamu kuruluşları, kamuya geçirilecek işçileri SGK'ya bildirmek için, öncelikle işçilerin bağlı olarak çalıştığı alt işverenin işyerinin girdiği işkolundan yeni bir işyeri tescil etmesi gerekmektedir. Tescil işleminden sonra ise kamu idaresi, geçişi yapılan alt işveren işçilerini, yeni işyerinden kendi işçisi olarak bildirecektir.

696 sayılı KHK'nın 127. maddesinin 5. fıkrasına göre; "*sürekli işçi kadrolarına geçirilenler, sürekli işçi kadrolarına geçiş için öngörülen şartları taşıdıkları sürece ve çalıştırıldıkları teşkilat ve birimde geçiş işlemi yapılmadan önceki ihale sözleşmesi kapsamındaki hizmetleri yürütmek üzere istihdam edilebilir*." Madde düzenlemesi gereği, sürekli işçi kadrolarına geçen işçiler, çalıştıkları pozisyonda azami olarak emekliliğe hak kazanacakları tarihe kadar çalışmaya devam edeceklerdir. Bir başka deyişle sürekli işçi kadrolarına geçen işçiler, alt işveren işçisi iken sahip oldukları unvan, statü ve yer değişmeksizin istihdam edileceklerdir. Kadroya geçen işçiler eğitim, eş, özür veya sağlık gibi herhangi bir nedenle tayin olamayacakları gibi terfi ya da görevde yükselme hakkına sahip değildir.

---

herhangi birinin uygulanması sonucu da olsa bile ücretin düşürülemeyeceği açıkça ve kesin bir şekilde belirtmiştir.

[229]Yargıtay Kararı (2016, 17 Ekim). Yargıtay 22. Hukuk Dairesi (Esas: 2016/15783 2016/23429 Karar). Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinin birinci fıkrasının asıl konuluş amacı işverenin tek taraflı değişiklik işlemlerine karşı işçiyi korumak; işçinin isteği dışında işini, işyerini ve diğer çalışma şartlarını değiştirecek işveren davranışlarına engel olmaktır. Öte yandan 4857 sayılı Kanun'un 62. maddesinde, her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin kanuni olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen kanuni bir yükümlülüğün yerine getirilmesi sebebiyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamayacağı belirtilmiştir. 4857 sayılı Kanun'un 62. maddesinde düzenlenen ücretlerde indirim yapılamıyacağı yasağı, işverenin tek taraflı indirim yapamaması ile ilgilidir. Taraflar karşılıklı anlaşarak ve ileriye dönük her zaman asgari ücretin altına inmemek şartıyla ücrette indirim yapabilirler. Zira işyerinin ekonomik şartları bunu zorunlu kılabilir ve işçi işsiz kalmamak için bunu kabul edebilir.

Sürekli İşçi Kadrolarına Geçemeyenlerin Durumu; Sürekli işi kadrosuna geçiş için başvurmayan veya başvurup da başvurusu reddedilen alt işveren işçilerinin durumunun ne olacağına ilişkin 696 sayılı KHK'de bir düzenleme yer almamıştır. Ancak sürekli işi kadrosuna geçişte kapsama alınan kamu kurum ve kuruluşlarının alt işverene vermiş olduğu ihaleler, geçişin yapılacağı tarih itibariyle sona ermiş, idarenin alt işverenle yapmış olduğu sözleşme feshedilmiş olacağından söz konusu işçilerin çalışmakta oldukları iş ortadan kalkmış olacaktır. Dolayısıyla söz konusu işçilerin iş sözleşmeleri en nihayetinde kadroya geçiş tarihi itibariyle sona ermiş olacaktır. 696 sayılı KHK ile kapsama alınmayan kamu kurum ve kuruluşlarında ya da kapsama alınmayan hizmet alımlarında çalıştırılan işçilerin çalışmaları da tabii olarak aynı şekilde devam edecektir. 696 sayılı KHK ile kapsama alınmayan kamu kurum ve kuruluşları ile kapsama alınmayan hizmet alımlarında çalıştırılan alt işveren işçileri, alt işveren işçisi olarak kalmaktadır; çalışmamızın birinci ve ikinci bölümünde anlattığımız alt işverenliğe ilişkin yasal düzenlemeler kapsama alınmayan kamu kurum ve kuruluşları ile kapsama alınmayan hizmet alımlarında çalıştırılan alt işveren işçileri için geçerliliğini korumaktadır.

3.6. 696 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Kamuda Alt İşverenlik Uygulamasına Getirilen Düzenlemelerin Değerlendirmesi

Sürekli işçi kadrolarına geçişte alt işveren işçilerinin, varsa personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı kapsamında açtıkları davalardan ve/veya icra takiplerinden feragat etmesi; ilaveten aynı kapsamda ileriye yönelik olarak herhangi bir hak ve alacak talebinde bulunmayacağını ve bu haklarından feragat ettiğini yazılı olarak beyan etmesi gerekmektedir. Söz konusu şart kanaatimizce en dikkat çekici ve işçiler için en ağır sonuçları doğurabilecek şart olma özelliğine sahiptir. 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 ve Geçici 24. Maddelerinin Uygulanmasına Dair Usul ve Esaslar Adlı Tebliğin ekinde işçilerin şahsi bilgileri yazıp imzalayacağı feragate ilişkin dilekçe ve sulh sözleşmesi düzenlenmiştir. İşbu dilekçelerde işçilerden açmış oldukları dava ve takiplerden feragat ettiklerine ve kamu kurum ve kuruluşlarında alt işveren işçisi olarak çalıştığı dönemler *için 'iş sözleşmelerinden dolayı herhangi bir hak ve alacak*' talebinde bulunmayacağına, bu haklarından feragat ettiklerine ilişkin taahhüdün yer aldığı görülmektedir. İş sözleşmelerinden doğan hak ve alacak kapsamına kıdem ve ihbar tazminatı, ücret, yıllık izin ücreti, fazla mesai alacakları kısaca tüm işçilik alacakları girmekte olup işçilere tüm bu alacaklarından vazgeçme

zorunluluğu getirilmiştir. Her ne kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca alt işveren işçilerinin kadroya geçmeleri hallerinde kıdem tazminatı ile yıllık izin ücreti haklarının saklı olduğu ve mevcut kıdemleri ile kadroya geçecekleri söylenilmiş olsa da ilgili kamu kurumunca feragat ve sulh sözleşmelerinin işçi aleyhine kullanılıp işçinin işe başlama tarihinin kadroya geçtiği tarih olduğu, öncesindeki çalışmasından sorumlu olmadıkları iddiasının ileri sürülmesi mümkündür. Böylesi bir durumda özellikle uzun süredir çalışan işçilerin işçilik hak ve alacaklarından, söz konusu feragat şartıyla mahrum bırakılması işçiler için ağır mağduriyetlere, maddi kayıplara sebep olacaktır. Zira uygulamada kamu kurumlarının hizmet aldıkları alt işverenler değişse de işçilerin alt işverenin değişmesi ile işlerinin sona ermediği; yeni gelen alt işverenlerle çalışmaya devam ettikleri ve uzunca süreler aynı kamu kurumunda aynı hizmette çalıştıklarına rastlanmaktadır. Kaldı ki Bakanlığın söz konusu açıklaması salt kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti alacağına ilişkin olup mevcut kıdem süresi ve yıllık izin ücretleri korunacak olsa bile diğer işçilik alacaklarının akıbeti bilinmemektedir. Konuyla ilgili bir değerlendirmeye göre;[230] *düzenlenecek sulh sözleşmelerine, Türk Borçlar Kanununun 28. maddesinde düzenlenen gabin (aşırı yararlanma)*[231] hükümlerinin uygulanması gerekmektedir. Zira söz konusu sözleşme işçilere aşırı yük getirmekte ve işçiler sözleşmeyi sürekli işçi kadrosuna geçme hakkından yararlanabilmek için zorda kalmaları nedeniyle bağıtlamaktadır. Bu nedenle işçiler, söz konusu sulh sözleşmesiyle feragat ettikleri haklarını, zamanaşımı süresi içerisinde talep imkânına sahip olmalıdırlar.

Sürekli işçi kadrosuna geçirilecek işçiler aleyhine olarak nitelendirilebilecek bir diğer husus, işçilerin ücret ve diğer haklarının, kamu kurum ve kuruluşunun mevcut kadrolu işçileri ya da yerel yönetime ait şirketlerin mevcut işçilerinin ücret ve diğer hakları ile eşitleneceğine ilişkin bir düzenlemenin yapılmayarak ücretin toplu iş sözleşmelerine göre belirleneceğinin düzenlenmiş olmasıdır. Kadroya geçen işçilerin

---

[230]Emre KARABACAK; Türk İş Hukukunda Alt İşveren Uygulaması ve Toplu İş Hukukunda Ortaya Çıkardığı Sorunlar, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, Sayı 22, Ankara 2018, s.34.

[231]Türk Borçlar Kanunu; madde 28/1: Bir sözleşmede karşılıklı edimler arasında açık bir oransızlık varsa, bu oransızlık, zarar görenin zor durumda kalmasından veya düşüncesizliğinden ya da deneyimsizliğinden yararlanılmak suretiyle gerçekleştirildiği takdirde, zarar gören, durumun özelliğine göre ya sözleşme ile bağlı olmadığını diğer tarafa bildirerek ediminin geri verilmesini ya da sözleşmeye bağlı kalarak edimler arasındaki oransızlığın giderilmesini isteyebilir.

eğitim, eş, özür veya sağlık gibi herhangi bir nedenle tayin haklarının ve terfi ya da görevde yükselme haklarının bulunmaması da kanaatimizce hakkaniyete aykırılık teşkil eden bir diğer husustur.

Sürekli işçi kadrolarına geçiş dışında 696 sayılı KHK ile getirilen personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımının (kapsama alınan kamu kurumları için); kamudaki alt işverenlik uygulamasının yasaklanmış olmasının yerinde ve yararlı bir düzenleme olduğu kanaatindeyiz. Ancak kural olarak kamuda alt işverenlik yasaklanmış olsa da kanaatimizce bu yasağa çok sayıda istisna da tanınmıştır. Öncelikle işçilik maliyetlerinin %70'in altında kaldığı hizmetlerde çalışan işçiler, emekli işçiler, emekli olmasalar bile yasal olarak emekliliğe hak kazanmış işçiler,sayılı suçlardaki eski hükümlüler, 4.12.2017 tarihinde çalışmamakta olanlar ile hak ve davalarından vazgeçmek istemeyen işçiler kadro dışında bırakılmıştır.

Bir hizmet alımının "personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı" sayılabilmesi için "*yaklaşık maliyetinin en az % 70'lik kısmının asgari işçilik maliyeti ile varsa ayni yemek ve yol giderleri dâhil işçilik giderinden oluşması*" şartı aranmıştır. Getirilen düzenleme ile yaklaşık maliyetinin en az % 70'lik kısmının asgari işçilik maliyeti ile varsa ayni yemek ve yol giderleri dâhil işçilik giderinden oluşmaması halinde hizmet alımı, personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olarak kabul görmemekte ve dolayısıyla bu şartın bulunmadığı hizmet alımında çalıştırılan işçiler sürekli işçi kadrolarına geçiş hakkından yararlanamamaktadır. Söz konusu yüzde 70 şartı nedeniyle özellikle araçlı, cihazlı ve malzemeli ihalelerde çalıştırılan; ihalesinde işçilik giderinin yanı sıra araç, cihaz ya da malzeme gideri olan çok sayıda işçi, kamuya geçiş hakkından yararlanamamıştır. Örneğin, araç kiralama ve şoförlük hizmet alımı kapsamında çalıştırılan şoförler, yemek malzemelerinin de dâhil edildiği ihaleler kapsamında çalıştırılan yemekhane işçileri, görüntüleme vb. sağlık cihazlarının da ihaleye dâhil edildiği işlerde çalışan sağlık teknisyeni, temizlik malzemelerinin ihaleye dahil edildiği temizlik işçileri sürekli işçi kadrolarına geçirilmemiştir. Söz konusu işlerde işçilik maliyeti toplam maliyetin %70'ini oluşturmadığı için sayılan ve benzeri işçiler alt işveren işçisi olarak çalışmaya devam etmektedir. Zira ihaleye dahil edilen araç, cihaz ve malzeme giderleri toplam maliyetin büyük çoğunluğuna tekabül etmekte ve bu maliyetler de işçilik maliyeti olarak sayılmamaktadır. Söz konusu koşul, çok sayıda işçinin kapsama alınmasına engel olup mağduriyetlerine sebep olmuştur. Alt işveren işçilerinin çalıştığı ihalede personel giderinin yüzde 70'in altına düşmesine ilişkin hiçbir

tasarrufu, çalıştığı ihalenin biçimini seçme hakkı yoktur. Kanaatimizce bu koşul alt işveren işçilerinin kadroya geçişinde eşitsizlik oluşmasına, bu koşulun bedelini işçilerin ödemesine sebep olmuştur.

Keza arşiv araştırması ve sınavlar nedeniyle de çok sayıda işçi kadro alamamıştır. "İlaveten çok sayıda özel bütçeli kamu kuruluşu, kamu iktisadi teşebbüsleri, sosyal tesisler, idarenin yurt dışı teşkilatları, yapım ihaleleri, danışmanlık, çağrı merkezi ve hastane bilgi yönetim sistemi ihaleleri için alt işverenlik uygulaması yasaklanmayıp sayılan kurum ve hizmetlerde alt işverenlik uygulaması devam ettiğinden burada çalıştırılan alt işveren işçilerinin kadro alması mümkün olmadı."[232]

Dolayısıyla kapsama alınmayan kamu kurum ve kuruluşların ile kapsama alınmayan hizmetlerde ve personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı dışındaki hizmet alımları kapsamında çalıştırılan alt işveren işçileri için çalışmamızın üçüncü bölümünde anlattığımız sorunlar cariliğini korumaktadır. *"Anılan ve benzeri sebeplerle Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu 696 sayılı KHK ile getirilen düzenlemenin gerek kapsamı ve gerekse kadroya geçiş koşulları nedeniyle adil ve hakkaniyetli olmadığını açıklamıştır.*"[233]

[232]https://www.evrensel.net, Onur BAKIR;31.03.2018 tarihli haberinde ayrıntılı bir şekilde yer bulmuştur.

[233]https://disk.org.tr, Taşeron İşçiler Büyük Mağduriyet Yaşayacak, Ayrımsız ve Eşit Kadro İstiyoruz, 25.12.2017, Basın Açıklaması.

BÖLÜM 4. ALT İŞVEREN UYGULAMASININ YARATTIĞI SORUNLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ VE SONUÇ

Ülkemizde alt işveren uygulamasına gerek özel gerekse kamusal çalışma hayatında işçilik maliyetlerini düşürmesi sebepleriyle başlanılmış; işverenlere işçilik maliyetleri ve işçilik haklarından sorumluluk hususlarında sağladığı kazanç dolayısıyla da alt işverenlik yaygın ve yerleşik bir uygulama halini almıştır. Özel sektörde ve kamu sektöründe alt işveren işçisi olarak çalışmakta olan işçi sayısı an itibariyle tam olarak bilinmese de siyasi partilerin, ilgili bakanlıkların ve sendikaların kamuoyuna yansıttığı rakamlar mevcuttur. Hak-İş Başkanı Mahmut Arslan 03.06.2014 tarihli basın toplantısında, "*Resmi rakamlara göre, belediyeler hariç kamuda 661 bin taşeron işçisi çalışıyor. Ancak biz belediyelerle birlikte gerçek rakamın en az 1.2 milyon olduğunu tahmin ediyoruz"* bilgisini vermiştir.[234] Eski Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, konuyla ilgili bir soru önergesine verdiği cevapta "*2014 yılı sonu itibariyle Türkiye'de 1 milyon 482 bin 690 taşeron işçi çalıştığını" açıklamıştır*."[235] Çalışmamızın üçüncü bölümünde anlattığımız üzere 696 sayılı KHK ile yapılan düzenleme neticesinde geçerli dönem için şartları taşıyan alt işveren işçilerine sürekli işçi kadrolarına geçme hakkı tanınmıştır. Anılan düzenleme sonrası sürekli işçi kadrosuna geçen işçi sayısına yönelik olarak 04.04.2018 tarihli açıklamasında ilgili Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Bakan "*Bugün itibariyle öngördüğümüz üzere, merkezi idarelerde, diğer kamu kurum ve kuruluşlarımızda, mahalli idarelerde 4C'den 4B'ye geçiş ve geçici mevsimlik işçilerimizle birlikte 900.000'i aşan kişiye dokunan bir çalışmayı tamamlamış durumdayız*." demiştir.[236]

696 sayılı KHK ile kamu sektöründe çalışan alt işveren işçilerinin sayısında düşüş kaydedilmiş olmakla birlikte kamu sektöründe alt işverenliğin (personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımının) yasaklanmadığı kurum ve hizmetlerde çalışan alt işveren işçileri ile özel sektördeki alt işveren işçilerinin yaşadığı sorunlar

[234]http://www.hurriyet.com.tr/kamu-neden-taseron-isci-calistiriyor-26540314.

[235]http://www.cnnturk.com/haber/ekonomi/bakan-celiktaseron-isci-sayisini-acikladi.

[236]https://www.haberturk.com/taseron-son-dakika-bakan-kadroya-gecen-kisi-sayisini-acikladi-900-bini-asan-1904718-ekonomi.

güncelliğini korumaktadır. Söz konusu sorunlar işçilerin işçilik hakları ile sendikal hakları hususlarında toplanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununa göre alt işveren işçilerinin herhangi bir sendikaya üye olmasının önünde hiçbir engel yoktur. "*Yasal düzenlemeler göz önünde alındığında, yeterli üye sayısı yakalandığı taktirde alt işveren işçileri bulunduğu işyerinde alt işveren işçileri olarak toplu iş sözleşmesi yapabileceklerdir*."[237] Ancak bir işyerinde asıl işveren işçileri için yapılmış olan toplu iş sözleşmesinden alt işveren işçilerinin yararlanmaları hukuken mümkün değildir. Asıl işverenle yapılan toplu iş sözleşmesinden alt işveren işçilerinin aynı sendikanın üyesi olsalar dahi yararlanamamaktadır. *"Alt işverenin iş alanının ayrı bir işyeri olarak değerlendirilmesinin sonucu olarak ayrı bir toplu iş sözleşmesinin yapılması gerekmektedi*r."[238] Bu durum da uygulamada, bu toplu iş

---

[237]AYDINLI; 2014, s.94.

[238]Anayasa Mahkemesi Kararı; 2017; Anayasa Mahkemesi'nin 2016/2 Esas ve 2016/198 Karar sayılı kararı konuyu ayrıntılı olarak değerlendirmektedir:

> Başvuru kararında özetle; " (4857sayılı) Kanun'un 2. maddesinin yedinci fıkrasının ikinci cümlesine göre asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak hizmet akdinden ve İş Kanunu'ndan kaynaklanan yükümlülüklerinden alt işverenle birlikte sorumlu tutulmuşken itiraz konusu kuralla asıl işverenin sorumluluğunun toplu iş sözleşmesi yönünden sınırlandırıldığı, bu nedenle alt işverenin işçilerinin asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanamadığı, neticede alt işverenin işçileri aynı işi yaptıkları hâlde asıl işverenin işçilerine göre daha düşük ücret aldığı, diğer taraftan toplu iş hukuku açısından hiç kimsenin sendikaya üye olmaya zorlanamayacağı, itiraz konusu kuralın alt işverenin işçilerini belli bir sendikaya üye olmaya da zorladığı belirtilerek kuralın, Anayasa'nın 10., 48. ve 49. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmüştür....
>
> 18. Diğer taraftan, itiraz konusu kural nedeniyle alt işverenin işçilerinin asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları mümkün olmamaktadır. Bu durum alt işverenin kendi işçileriyle işi gerçekleştirdiği yerin ayrı bir işyeri olarak kabul edilmesinin ve asıl işverenle alt işverenin işçileri arasında bir iş sözleşmesi bulunmamasının bir sonucudur. Nitekim 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 33. maddesinin birinci fıkrasında toplu iş sözleşmelerinin iş akitlerinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere kurulacağı belirtilmiştir.
>
> 19. Alt işveren işçisinin asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanamaması hiçbir şekilde toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağı anlamına da gelmemektedir. Alt işveren, asıl işveren karşısında bağımsız bir konumda, kendi emrinde işçi çalıştırmakta olup asıl işverenden ayrı olarak kendisinin taraf olduğu bir toplu iş sözleşmesi yapması mümkündür. Alt işveren ile işçi sendikası arasında imzalanmış bir toplu iş sözleşmesinin mevcudiyeti hâlinde alt işveren işçisi, 6356 sayılı Kanun'un 39. maddesinin birinci ve dördüncü fıkraları ile aynı Kanun'un 26. maddesinin dördüncü fıkrası gereğince toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına üye olduğu, dayanışma aidatı ödediği veya işçi sendikasının muvafakatini aldığı takdirde bu toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkündür.
>
> 20. Ayrıca Kanun'un 2. maddesinin sekizinci fıkrasında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olarak kurulması durumları ve bunların sonuçları düzenlenmiştir. Buna göre asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle haklarının kısıtlanması, daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulması,işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışındaki asıl işin bölünerek alt işverenlere verilmesi

durumları muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulduğuna ilişkin kanuni karine kabul edilmiş, bu durumların gerçekleşmesi hâlinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı gerekçesiyle alt işverenin işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görecekleri belirtilmiştir.

21. Bu bağlamda muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisi söz konusu ise Kanun'un 2. maddesinin sekizinci fıkrası gereğince alt işveren işçisi başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem göreceğinden asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin tarafı olan işçi sendikasına üye olduğu, dayanışma aidatı ödediği veya işçi sendikasının muvafakatini aldığı takdirde yararlanması mümkündür.

22. Öte yandan, itiraz konusu kuralla asıl işveren sadece alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden alt işverenle birlikte sorumlu hale gelmekte olup kural, alt işverenin işçisini belli bir sendikaya üye olmaya zorlamamaktadır. Nitekim alt işverenin işçisi, alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden sözleşmenin tarafı olan işçi sendikasına üye olmadan sadece dayanışma aidatı ödediği veya işçi sendikasının muvafakatini aldığı takdirde yararlanma olanağına her zaman sahiptir.

23. Bütün bu hususlar göz önüne alındığında, alt işverenin işçilerinin yararlanabilecekleri toplu iş sözleşmesini belirleyen kuralın, çalışma hakkını sınırlayan veya Devletin çalışma barışını sağlayıcı tedbirleri alma yükümlülüğüne aykırı bir düzenleme olarak nitelendirilmesi mümkün değildir.

24. Anayasa'nın 10. maddesinde yer verilen kanun önünde eşitlik ilkesi hukuksal durumları aynı olanlar için söz konusudur. Bu ilke ile eylemli değil, hukuksal eşitlik öngörülmüştür. Eşitlik ilkesinin amacı, aynı durumda bulunan kişilerin kanunlar karşısında aynı işleme bağlı tutulmalarını sağlamak, ayrım yapılmasını ve ayrıcalık tanınmasını önlemektir. Kanun önünde eşitlik, herkesin her yönden aynı kurallara bağlı tutulacağı anlamına gelmez. Durumlarındaki özellikler, kimi kişiler ya da topluluklar için değişik kuralları ve uygulamaları gerektirebilir. Aynı hukuksal durumlar aynı, ayrı hukuksal durumlar farklı kurallara bağlı tutulursa Anayasa'da öngörülen eşitlik ilkesi zedelenmez.

25. Alt işverenin işçileri kendi işverenleriyle yapmış oldukları iş sözleşmesiyle asıl işverenin işyerinde çalışmakta iken asıl işverenin işçileri asıl işverenle yapmış oldukları iş sözleşmesi gereğince asıl işverenin işyerinde çalışmaktadırlar. Ayrıca asıl işveren işçileri mal ve hizmet üretimine ilişkin işin esasını oluşturan asıl işi ve asıl işle ilişkili olan yardımcı işleri yerine getirirken, alt işveren işçileri teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren asıl işin bir bölümünü veya yardımcı işleri yerine getirmektedirler. Dolayısıyla alt işverenin işçileri ile asıl işverenin işçilerinin hukuksal durumları aynı değildir.Farklı hukuki durumlarda bulunan kişiler hakkında farklı düzenlemeler yapılması eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmayacağından, kanun koyucu tarafından itiraz konusu kuralla alt işverenin işçilerinin asıl işverenin yapmış olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan haklardan yararlanamamasının öngörülmesinde eşitlik ilkesine aykırılık bulunmamaktadır.

26. Açıklanan nedenlerle kural, Anayasa'nın 10., 48. ve 49. maddelerine aykırı değildir. İptal talebinin reddi gerekir....

32. Kamu idaresinin üyesi olduğu kamu işveren sendikası ile işçi sendikası arasında kurulan toplu iş sözleşmesi, sadece sözleşmenin tarafları açısından hak ve yükümlülükler değil, aynı zamanda sözleşme ilişkisinin ötesinde tarafların üyeleri için de genel ve emredici nitelikte hükümler içermektedir. Toplu iş sözleşmesinin bu normatif hükümleri kanun hükümleri gibi genel soyut ve emredici nitelik taşımakta ve fonksiyon icra etmektedir. Bununla birlikte kamu idarelerinde hizmet sözleşmesiyle çalışan işçilerin tabi olduğu Kanun, 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili mevzuattır. Kamu idarelerinde çalışan işçileri kapsamına alan toplu iş sözleşmeleri de 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu hükümlerine göre yapılmakta ve uygulanmaktadır.

33. Kamu kurum ve kuruluşları ile bunların ortaklıklarında alt işverenin işçisi olarak çalışanların kamu işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanamaması ise kamu idarelerinde işi yüklenen alt işverenin kendi işçileriyle işi gerçekleştirdiği yerin ayrı bir işyeri olarak kabul edilmesinin ve kamu işvereni ile alt işverenin işçileri arasında bir iş sözleşmesi bulunmamasının bir sonucudur. ...

37. Öte yandan kamu idarelerinde ihaleyle işi yüklenen alt işverenin işçileri, kendi işverenleriyle yapmış oldukları iş sözleşmeleri kapsamında kamu idaresinde çalışmakta iken kamu işverenin işçileri, kamu işvereni ile yapmış oldukları hizmet sözleşmesi gereğince kamu idaresinde çalışmaktadırlar. Dolayısıyla kamu idaresinde çalışan alt işverenin işçileri ile kamu işverenin işçilerinin hukuksal

sözleşmelerinin fiili olarak alt işverenin işyerinde yapılamaması sonucunu doğurmaktadır. Farklı asıl işverenler nezdinde genellikle kısa sürelerle çalışan alt işveren işçileri örgütlenmeleri halinde mevcut işlerini işverenlerce son verileceği düşüncesiyle sendikal faaliyetlere dahil olmamaktadır. "*Ziraat işverenlik uygulamalarında, alt işveren işçilerinin sendikaya üye olmaları ya da faaliyetlerine katılmaları durumunda iş sözleşmelerinin feshedildiği örnekler mevcuttur.*"[239]

Alt işveren işçilerinin sendikal faaliyetlerden uzak durmasındaki bir diğer etken birçok alt işveren işçisinin 4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesinde sayılan iş güvencesinden yararlanamayıp işverenlerce bu yararlanamamanın da işçilere karşı bir tehdit unsuru olarak kullanılmasıdır. Şöyle ki 18. maddeye göre "*otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.*" İşverenin iş sözleşmesini geçerli bir sebebe dayanarak feshetme zorunluluğu otuz veya daha fazla işçi çalıştırıyor olmasına bağlıdır. Alt işverenlerin genellikle küçük çaplı işletmelere sahip olmalarından dolayı otuzun altında işçisinin olması söz konusu olduğu gibi alt işverenlerin bu madde hükmünün sağladığı güvenceyi bertaraf edebilmek için kasıtlı olarak işçi sayısını otuzun altında tuttuğu durumlar da mevcuttur. Her iki halde de işçi sayısının otuzun altında olması halinde geçerli bir sebep olmaksızın alt işveren işçisinin iş sözleşmesinin feshedilmesi söz konusu olabilecektir. Alt işveren işçileri anılan güvencenin mevcut olmaması ve sendikal faaliyetlerin işverenlerce işten çıkarma sebebi olarak görülmesi gerçekliği karşısında

---

durumları aynı değildir. Bu işçilerin yaptıkları işin, kamu işverenin işçilerinin yaptığı işle aynı veya benzer nitelikte olması da hukuksal durumlarının aynı olması sonucunu doğurmaz. Farklı hukuki durumlarda bulunan kişiler hakkında farklı düzenlemeler yapılması eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmayacağından, kanun koyucu tarafından itiraz konusu kuralla kamu idarelerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden doğan mali ve sosyal haklardan alt işverenin işçilerinin yararlanamamasının öngörülmesinde eşitlik ilkesine aykırılık bulunmamaktadır.

38. Açıklanan nedenlerle kural, Anayasa'nın 10., 48. ve 49. maddelerine aykırı değildir. İptal talebinin reddi gerekir.

[239]SAYIN; s.84: Yargıtay 9. H.D 2004/31850 Esas ve 2005/2487 Karar sayılı kararında: "Taşeron işçilerinin asıl işçilerle aynı işi yaptıkları uzmanlık gerektiren ve asıl iş olan soğutma sonu ve bant paketleme işinin taşeron firmalara verildiği, taşeron şirketlerin kuruluş sözleşmesinde bu işin öngörülmediği, asıl kuruluş amacının temizlik işi olduğu, taşeron işçilerinin sendikaya üye olmaları üzerine, iş sözleşmelerinin feshedildiği ve davalı gerçek işverenin iş sözleşmeleri sona eren ve taşeron işçileri yerine, aynı gün daha fazla sayıda işçi aldığı belirtilerek alt işveren-asıl işveren ilişkisi bulunmadığı, asıl işveren olduğu belirtilen işverenin gerçek işveren olduğu sonucuna varılmıştır."

örgütlenmemektedir. Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonunun 02.08.2016 tarihli raporuna göre sigortalı işçileri esas alan resmi sendikalaşma oranı yüzde 11,5 iken kayıt dışı işçiler hesaba katıldığında bu oran yüzde 9,7'ye gerilemektedir. Toplu iş sözleşmesi kapsamı oranları açısından ise durum daha da vahim olduğu açıklanarak işçilerin sadece yüzde 7'si toplu iş sözleşmesi kapsamında olduğu belirtilmiştir. "*Özel sektörde ise toplu iş sözleşmesi kapsamının yüzde 4,6 civarında olduğu; toplu iş sözleşmesi yoluyla fiilen sendikal hakları kullanabilen işçilerin oranının genel olarak yüzde 7, özel sektörde ise yüzde 4,6 olduğu ifade edilmiştir*."[240] Ülke genelinde sendikal faaliyetlere katılma ve toplu iş sözleşmesinden yararlanma oranı hayli düşükken iş güvencesinin olmadığı alt işveren işçileri için anılan faaliyetler daha da kullanılmaz olmaktadır.

Özetlersek alt işveren işçileri arasında sendikalaşmanın yaygınlaşamamasının nedenleri birden fazla ve çok yönlüdür;

> "Bunlar arasında belirli bir alt işverene bağlı olarak çalışmamaları, alt işverenlerin örgütlenmeyi kırma çabaları, alt işveren işçilerinin sendikalaşma durumunda işsiz kalmaktan korkmaları, sendikaların alt işveren işçilerinin sorunlarına etkili ve kalıcı çözümler bulamamaları, işçilerin sendikaların haklarını koruyamayacağına ilişkin düşünceleri, alt işverenlik ilişkilerinin uzun müddetli kurulmaması ve muvazaalı alt işverenlik ilişkileri olarak addolunabilir."[241]

Alt işveren işçilerinin bir diğer ve işçiler açısından daha ağır olan sonucu alt işverenliğin ortaya çıkış sebebi olan daha düşük maliyetlerle işçi çalıştırma imkânı veriyor olmasının korunmasıdır. İşverenlerin alt işverenliğe giderek daha fazla başvurmalarının en önemli nedenleri, düşük ücret, kaçak işçilik ve sendikasızlaştırmadır. Kendisi doğrudan kaçak işçi kullanmak istemeyen birçok işveren, işini alt işverene yaptırarak kaçak işçilikten yararlanmaktadır. Alt işveren işçileri düşük ücretlerle; asgari ücretin de altında ücretlerle çalıştırılabilmekte, ücretlerini tam ve zamanında alamamakta, kısa süreli çalışmalar ve sık işveren değişikliği nedeniyle yıllık ücretli izne hak kazanamamakta, sigortasız çalıştırılmakta, iş kazası ve meslek hastalıklarının oluşmasını önleyici tedbir ve eğitimlerden faydalandırılmamaktadır.

---

[240]http://disk.org.tr/2016/08/sendikalasma-ve-toplu-is-sozlesmesi-raporu/.

[241]KARABACAK; s.60.

Yüksek iş değiştirme hızıyla, ağır çalışma şartlarıyla, önemli sosyal hak kayıplarıyla karşı karşıya kalmaktadırlar.

Çalışmamızda incelediğimiz üzere asıl işveren ve alt işverenin müteselsil sorumluluğunun varlığı, alt işveren uygulamasında muvazaa halinde alt işveren işçisinin başından itibaren asıl işveren işçisi sayılması, idarenin denetim yetkisi, kamu kurum ve kuruluşlarının kıdem tazminatlarından sorumluluğuna ilişkin ek düzenlemenin varlığı, asıl işverenlerin hak edişlerden kesme yükümlülüğü ve benzeri düzenlemeler alt işveren işçilerinin menfaatlerini korumaya yönelik olarak getirilmiştir. Keza anılan düzenlemeleri pekiştiren ve çalışmamızda yer bulan Yargıtay içtihatlarıyla da alt işveren işçilerinin menfaatleri korunmaya çalışılmıştır. Aynı şekilde 696 sayılı KHK ile personel çalıştırılması dayalı hizmet alımı adı altındaki alt işverenlik uygulaması kural olarak yasaklanıp işçilere kadroya geçme hakkı tanınarak kamudaki alt işverenlik sorunlarına çözüm sağlanmaya çalışılmıştır.

Ancak mevcut yasal düzenlemeler yukarıda değindiğimiz ve güncelliğini koruyan sorunların giderilmesini sağlamamıştır. Kanaatimizce alt işveren kavramının daha net ifadelerle tanımlaması yapılıp anlaşılır hale getirilmesi ve işçiler açısından hak kaybının önlenmesinin ön plana alındığı işçilerin sendikal haklarından yoksun bırakılamayacağının net şekilde ortaya konacağı, işçilerin özellikle düşük ücretler ve uzun saatlerle iş güvencesinden yoksun bir şekilde çalışmalarını önleyici yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Düzenlemelerin oluşturulması aşamasına özellikle işçiler ve işçi sendikaları dâhil edilmeli; işçilerin insani ve hukuki talep ve ihtiyaçları temel alınmalıdır.

KAYNAKÇA

Akyiğit, Ercan. **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik** (Öğreti ve Uygulama). 2. basım. Ankara: SEÇKİN, 2013.

Arslanoğlu, M. Anıl**. İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler**. 1. basım. İstanbul: LEGAL Yayıncılık, 2005.

Astarlı, Muhittin. Baysal, Ulaş. Mollamahmutoğlu, Hamdi. **İş Hukuku**. 6. basım. Ankara: TURHAN Kitabevi, 2014.

Aydemir, Murtaza. **Türk Hukukunda İşveren, İşveren Vekili ve Alt işveren Kavramları**. 1. basım. İstanbul: MESS Yayın, 1993.

Aydın**,** Ufuk. **Çalışma Yaşamı Kongresi**. 1. basım. Ankara: İş Müfettişleri Derneği, 2008.

Aydınlı, İbrahim. **Görünürdeki İşlemler Açısından Türk İş Hukukunda Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa Sorunu Alt İşveren**. 1. basım. İstanbul: SEÇKİN Yayıncılık, 2008.

Aykaç, Hande Bahar. **İş Hukukunda Alt İşveren**. 1. basım. İstanbul: BETA Yayınları, 2011.

Buz, Vedat. **Kamu İhale Sözleşmelerinin Kuruluşu ve Geçerlilik Şartları**. 1.basım. Ankara: YETKİN Yayınevi, 2007.

Canbolat, Talat. **Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri**. 1.basım İstanbul: KAZANCI Yayınları, 1992.

Çankaya, Osman Güven. ÇİL, Şahin. **İş Hukukunda Üçlü İlişkiler.** 1. basım. Ankara: YETKİN Yayınları, 2006.

Çelik, Nuri. **İş Hukuku Dersleri**. 11. basım. İstanbul: BETA Yayınları, 2003.

Eren, Fikret. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**. 6. basım. İstanbul: YETKİN Yayıncılık, 1998.

Ersöz, Deniz. **Alt İşverenlik El Kitabı**. 1. basım. Ankara: SEÇKİN Yayıncılık, 2014.

Esener, Turhan. **İş Hukuku.** 3. basım. Ankara: ANKARA Üniversitesi Yayınları, 1978.

Eyrenci, Öner; Taşkent, Savaş; Ulucan, Devrim. **Bireysel İş Hukuku.** 8. basım. İstanbul: BETA Yayınları, 2017.

Güleşci, Yusuf. **Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulaması**. 1. basım. Ankara: ADALET Yayınları, 2013.

Günay, Cevdet İlhan. **İş Hukuku**. 2. basım. Ankara: SEÇKİN Yayıncılık, 2004.

Kabakcı, Mahmut. **Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan Kamu Hizmet Alım Sözleşmelerinin İş Hukuku Uygulaması Açısından Değerlendirilmesi**. 3. basım. Ankara: SEÇKİN Yayıncılık, 2011.

Karayalçın, Yaşar. **Muvazaa (Danışık) Hileli Anlaşma-Miras Bırakanın Muvazaası, Prof. Dr. Selahattin Sulhi Tekinay'ın Hatırasına Armağan**. 2. basım. İstanbul: VEDAT Yayıncılık, 2003.

Mollamahmutoğlu, Hamdi. **İş Hukuku.** 1. basım**.** Ankara: TURHAN Kitapevi, 2008.

Mollamahmutoğlu, Hamdi. Astarlı, Muhittin. Baysal, Ulaş. **İş Hukuku.** 6. basım. Ankara: TURHAN Kitapevi, 2014.

Narmanlıoğlu, Ünal. **Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler**. 2. basım**.** İstanbul: YETKİN Yayınları, 2009.

Ocak**,** Uğur. **4857 Sayılı iş Kanununa Göre 9. Hukuk Dairesinin Emsal İçtihatlarıyla İşçilik Alacakları**. 3.basım. Ankara: TIPKI basım, 2014.

Onar**,** Sıddık Sami. **İdare Hukukunun Umumî Esasları.** 3. basım. İstanbul: İSMAİL AKGÜN Matbaası, 1966.

Süzek, Sarper. **İş Hukuku.** 12. basım. İstanbul: BETA Yayınları, 2016.

Topcu**,** Umut. **İşçi Alacak Davaları**. 3. basım. Ankara: ADALET Yayınevi, 2013.

Uğur, Ömer. **Alt İşverenlik İlişkisi ve Kamu İşyerlerindeki Uygulamaları**. 1. basım. Ankara: SEÇKİN Yatıncılık, 2017.

Uygur, Turgut. **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar**. 1. basım. Ankara: OLGAÇ Matbaa, 1980.

Üçışık, Fehim. Arslan, Çetin. Hakkakul, Arslan Seyyid. **Kamu İhale Hukukuna İlişkin Tebliğler ve Makaleler**. 1. basım. Ankara: BİLGE Yayınevi, 2014.

Altınışık, Resul. *Kamu İhale Hukukunun Türk Kamu Yönetimindeki Yeri ve Temel İlkeleri.* Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale: 2011. Erişim Adresi: https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp.

Atıcı, Ali. *İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumlluluğu*. Yüksek Lisans Tezı. Konya: 2010. Erişim Adresi: http://acikerisimarsiv.selcuk.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/6756/274294.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Coştu, Ahmet. *Türk İş Hukukunda Alt İşverenlik.* Yüksek Lisans Tezi**.** Ankara: 2010. Erişim Adresi: https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp

Özkaraca Ercüment. *İş Yeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İş verenlerin Hukuki Sorumluluğu*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: 2008. Erişim Adresi: https://katalog.marmara.edu.tr/eyayin/tez/T0060589.pdf

Ağar**,** Serkan. "Kamu Kurumları (Hizmet Yerinden Yönetim Kuruluşları**)** Teorisi," **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**. 65: 286-290, 2006. Erişim Adresi: https://www.lexpera.com.tr/makaleler/kamu-kurumlari-hizmet-yerinden-yonetim-kuruluslari-teorisi-1304-2408.

Akyiğit, Ercan. "Alt İşverenlik ve Benzer İlişkilerden Farkı," **Tühis İş Hukuku Ve İktisat Dergisi.** 22: 1-38, 2009-2010. Erişim Adresi: https://www.tuhis.org.tr/index.php?go=sayfa&pageId=dergidetay&id=556.

Akyiğit, Ercan. "Kamu İşyerlerinde Muvazaalı Alt İşverenlik ve Sonuçları (Muvazaalı Alt İşverenlik)," **Sicil İş Hukuku Dergisi**. 17: 138-155, 2010. Erişim Adresi: https://www.mess.org.tr/tr/yayinlarimiz/sureli-yayinlar/sicil/

Aydın**,** Ufuk. *Son Kanuni Düzenlemeler Karşısında Alt İşverenlik, Hukuk Fakültesi 90. Kuruluş Yıldönümü Uluslararası Hukuk Kurultayı***.** Yayımlanmamış Bildiri. Ankara: Ankara Üniversitesi HKF, 2015. Erişim Adresi:kitaplar, ankara,edu.tr>dosyalar>pdf.

Aydınlı, İbrahim. "6552 Sayılı Kanunla Alt İşveren Kurumunda Yapılan Yeni Düzenlemeler ve Değişiklikler," **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. 18: 78-79, 2014. Erişim Adresi:webftb.gazi.edu.tr|>hukuk>dergi.

Bakır, Onur. https://www.evrensel.net, 31.03.2018 tarihli haber.

Başbuğ, Aydın. "İş Mevzuatımız Alt İşveren Uygulamasının Ortaya Çıkardığı Sorunlara Çözüm Üretmekte Yetersizdir," **TES-İŞ Dergisi**. 2: 112-114, 2010. Erişim http://doczz.biz.tr/doc/213663/20---08---2010---tes-i%CC%87%C5%9F.

Baybora, Dilek. "İşletmelerde Asıl İşveren-Alt İşveren Uygulaması Ve Ortaya Çıkan Sonuçlar," **Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi.** 2: 23-24, 2010. Erişim Adresi: http://www.sobiad.org/eJOURNALS/dergi_SBD/arsiv/2010_2/03dilek_baybora1.pdf.

Bolat, Oya İnci. "Güçlendirici Lider davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Sosyal Mübadele Kuramından Hareketle İncelenmesi," **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. 21: 219, 2009.

Can, Şafak. "4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Taşeron Meselesi**," Türkiye Barolar Birliği Dergisi**. 51: 111, 2004. Erişim Adresi: http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/arama?d1=0&d2=0&s=0&k=11&w=

Canbolat, Talat**.** *Türk Hukukunda Alt İşveren İlişkisi, Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulamasının Doğurduğu Sorunlar ve Çözüm Arayışları***.** Antalya: Kamu-İş Yayınları, 2010.

Canbolat, Talat. *Alt İşverenlik,* ÇSSBK 10. Çalışma Meclisi. Ankara: 2013.

Centel, Tankut. "Alt İşverene İlişkin İş Kanunu'ndaki Son Değişiklik," **Sicil İş Hukuku Dergisi.** 10: 5-12, 2008. Erişim Adresi: https://www.mess.org.tr/tr/yayinlarimiz/sureli-yayinlar/sicil/.

Çankaya, Osman Güven. *Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı, Uygulamada Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Bazı Sorunlar***.** Antalya: Kamu-İş Yayınları, 2002. Erişim Adresi: http://www.kamu-is.org.tr/pdf/642.pdf.

Çubukçu, Erdoğan. "Asıl İşveren-Alt İşveren (Diğer İşveren) İlişkileri Üzerine Düşünceler," **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**. 1: 69-70, 1996. Erişim Adresi: http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m1996-19961-917.

Demir, Fevzi. *İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri***.** Türkiye Haber İş Sendikası. İzmir: 2003. https://www.haberis.org.tr/uploads/files/kitaplar/yayin24.pdf.

Göker**,** Aykut. *Taşeron ve Taşeronluk*. Politik Bilim, 2012. Erişim Adresi: http://www.inovasyon.org/pdf/AYK.CBTD482.pdf.

Göktaş, Seracettin**. "**Alt işverenlik Uygulamasının Önemli Bazı Sorunları," **Sicil İş Hukuku Dergisi.** 12: 97-104**,** 2008. Erişim Adresi: https://www.mess.org.tr/media/files/6331_XW1BOXYI2P12.pdf.

Güler Şeref. *Müteselsil Sorumluluk İlkesinin 4857 Sayılı İş Kanunu'ndaki Uygulaması*. Konya: Selçuk Üniversitesi SBE, 2019.

Güneş, Hurşit. *Türkiye'de İnşaat Sektörünün Yapısı ve İstanbul Müteahhitlerinin Sorunları***.** İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 1990.

Güzel, Ali. *İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları*. Makale. 2004. http://www.calismatoplum.org/sayi1/makale2.pdf.

Karabacak, Emre. "Türk İş Hukukunda Alt İşveren Uygulaması ve Toplu İş Hukukunda Ortaya Çıkardığı Sorunlar**," Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları**. 22:34-60, 2018. Erişim Adresi: http://elb.tmseveta.com/media/web_content/51-turk-is-hukukunda-alt-isveren uygulamas-_-internetpdf_None_L19H.pdf.

Kaya, Gazenfer."Kamudaki Taşeron İşçiler Üzerine Bir Alan Araştırması Adıyaman Örneği," **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi.** 14:260, 2015. Erişim Adresi: https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/70678.

Koç**,** Muzaffer. "Kamuda Bir İstihdam Modeline Dönüşen Alt İşverenlik" **Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi**. 4:65-90, 2016. Erişim Adresi: https://dergipark.org.tr/tr/download/issue-full-file/24191.

Oecd Secretary, **Handbook on Economic Globalisation Indicators**, Paris 2005.

Özveri, Murat. "Alt İşveren (Taşeron) Sermayenin Örgütlü İşgücüne Başkaldırısıdır," **DİSK-AR dergisi**.17:35-37, 2014. Erişim Adresi: http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2014/02/DiSKAR_05.pdf.

Özveri**,** Murat; "Alt İşveren Uygulaması Ve Yeni İş Yasası**,"** : 1, 2004. Erişim Adresi: http://www.muratozveri.net/?p=267.

Sayın, Ali Kemal; "Türk Hukukunda Alt İşveren Uygulaması: Kamu Kuruluşlarının Personel Çalışmasına Dayalı Hizmet Alımlarında 6552 Sayılı Kanunun Getirdiği Yeni Yaklaşımlar," **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**. 69: 70-90, 2017. Erişim Adresi: https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/389546.

Soyer, Polat. *4857 Sayılı İş Kanunu'nun 10. Yılında Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ile İlgili Genel Bir Değerlendirme*. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. Ankara: 2014. Erişim Adresi: https://www.tisk.org.tr/tr/eyayinlar/339_10__yilinda_is_kanunu_sem/pdf_339_10__yilinda_is_kanunu_sem.pdf.

Sümer, Haluk Hadi. "Alt İşveren İşçisinin İşini Aynı İşyerinde Bir Başka Alt İşverene Bağlı Olarak Sürdürmesi ve Sonuçları**," Sicil İş Hukuku Dergisi.** 15: 109, 2009. https://www.mess.org.tr/tr/yayinlarimiz/sureli-yayinlar/sicil/.

Süzek**,** Sarper. "Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Gerçekleştirilen Alt İşverenlik ve İşçi Temini Sözleşmelerine İlişkin Düzenlemelerin Değerlendirilmesi," **istanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**. 1: 706-716, 2016. Erişim Adresi: https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/316373.

Şahlanan, Fevzi. *4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları*. Bolu: TÜRK-İŞ, 2003.

Şahlanan, Fevzi."Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulamasının Doğurduğu Sorunlar ve Çözüm Arayışları," **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**. 2: 470, 2014. Erişim Adresi: https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/97937.

Şen**,** Sebahattin. "Alt işverenlik ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi," **Çalışma Ve Toplum Dergisi.** 10: 95-96, 2006. Erişim Adresi: http://www.calismatoplum.org/sayi10/S_sen.pdf.

Şen, Murat. Naneci, Aslı. "Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Alt İşverenlik Sözleşmesi," **Sicil İş Hukuku Dergisi.** 15: 25-40, 2009. https://www.mess.org.tr/tr/yayinlarimiz/sureli-yayinlar/sicil/.

Taşkın, Ahmet. "İş Hukukunda İşletme Kavramı," **Çalışma ve Toplum**, **Ekonomi Ve Hukuk Dergisi.** 4: 77-104, 2012. Erişim Adresi: http://www.calismatoplum.org/sayi32/taskin.pdf.

---Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu internet sitesi https://disk.org.tr, Taşeron İşçiler Büyük Mağduriyet Yaşayacak, Ayrımsız ve Eşit Kadro İstiyoruz, 25.12.2017, Basın Açıklaması.

---Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu internet sitesi Disk-Ar, Taşeron ve Güvencesiz Çalışma Raporu, Ocak 2011. http://www.disk.org.tr/2011/01/disk-ar-taseron-ve-guvencesiz-calisma-raporu.

Sayıştay Başkanlığı. Kamu İhale Mevzuatı Denetçi Yardımcıları İçin Eğitim Ders Notları. Erişim adresi: https://www.sayistay.gov.tr/tr/Upload/95906369/files/yayinlar/Kamu_%C4%B0hale.pdf

İş Kanunu (4857 sayılı) (2003, 10 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 25134). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm#1.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (5510 sayılı) (2006, 16 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 26200). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060616-1.htm.

İş Kanunu (1475 sayılı) (1971, 25 Ağustos). Resmi Gazete (Sayı: 13943). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/13943.pdf.

Alt İşverenlik Yönetmeliği (2008, 27 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 27010). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/09/20080927-6.htm.

İş Kanunu (3008 sayılı) (1936, 15 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 3330). Erişim adresi: http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/3330.pdf.

İş Kanunun bazı maddelerinin değiştirilmesi hakkında Kanun (5518 sayılı) (1950, 31 Ocak). Resmi Gazete (Sayı: 7420). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/7420.pdf.

Sosyal Sigortalar Kanunu (506 sayılı) (1964, 29 Temmuz). Resmi Gazete (Sayı: 11766). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/11766.pdf.

İş Kanunu (931 sayılı) (1967, 12 Ağustos). Resmi Gazete (Sayı: 12672). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12672.pdf.

Anayasa Mahkemesi Kararı (1971, 11 Mayıs). Anayasa Mahkemesi (Sayı: 1970/40 Esas ve 1970/26 Karar). Erişim adresi: http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/13833.pdf.

Anayasa Mahkemesi Kararı (2016, 27 Nisan). Anayasa Mahkemesi 22. Hukuk Dairesi (Sayı: 2015/7568 Esas ve 2016/12533 Karar). Erişim adresi: https://kararara ma.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/.

Yargıtay Kararı (2010, 03 Mayıs). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (Sayı: 2010/11733 Esas ve 2010/11997 Karar). Erişim adresi: http://www.kazanci.com.

Yargıtay Kararı (1991, 04 Mart). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (Sayı: 1990/11890 Esas ve 1991/3190 Karar). Erişim adresi: www.kamu-is.org.tr › pdf.

Yargıtay Kararı (2012, 27 Mart). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (Sayı: 2011/26973 Esas ve 2012/10277 Karar). Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/.

Yargıtay Kararı (2011, 24 Ocak). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (Sayı: 2009/45359 Esas ve 2011/124 Karar). Erişim adresi: Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/.

Yargıtay Kararı (2005, 11 Temmuz). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (Sayı: 2005/18822 Esas ve 2005/24469 Karar). Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/.

Yargıtay Kararı (2005, 09 Kasım). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (2005/3095 Esas ve 2005/35533 Karar) Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/.

Yargıtay Kararı (2009, 05 Ekim). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (Sayı: 2008/43245 Esas ve 2009/25694 Karar). Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/.

Yargıtay Kararı (2016, 17 Ekim). Yargıtay 22. Hukuk Dairesi (Esas: 2016/15783 2016/23429 Karar). Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982, 09 Kasım). Resmi Gazete (Sayı: 17863). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17863_1.pdf.

Devlet Memurları Kanunu (657 sayılı) (1965, 23 Temmuz). Resmi Gazete (Sayı: 12056). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12056.pdf.

Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (696 sayılı) (2017, 24 Aralık). Resmi Gazete (Sayı: 30280). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/12/20171224-22.htm.

Kamu İhale Kanunu (4734 sayılı) (2002, 22 Ocak). Resmi Gazete (Sayı: 24648). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2002/01/20020122.htm#1.

Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu (4735 sayılı) (2002, 22 Ocak). Resmi Gazete (Sayı: 24648). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2002/01/20020122.htm#2.

Hizmet Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliği (2009, 04 Mart). Resmi Gazete (Sayı: 27159). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/03/20090304M1-4.htm.

Belediye Kanunu (5393 sayılı) (2005, 13 Temmuz). Resmi Gazete (Sayı: 25874). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/07/20050713-6.htm.

Devlet İhale Kanunu (1983, 10 Eylül). Resmi Gazete (Sayı: 18161). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18161.pdf.

Yargıtay Kararı (2004, 11 Mayıs).Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (2004/1126 Esas ve 2004/11275 Karar) Erişim adresi: www.calismatoplum.org ›yargitay › yargitay4.

Kamu İhale Genel Tebliği (2005, 25 Temmuz). Resmi Gazete (Sayı: 25886). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/07/20050725-3.htm.

İş Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanunun (6552 sayılı) (2014, 11 Eylül). Resmi Gazete (Sayı: 29116 Mükerrer). Erişim adresi: http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/09/20140911M1-1.htm.

Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (233 sayılı) (1984, 18 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 18435). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18435_1.pdf.

2018 Yılına Ait Genel Yatırım ve Finansman Programının Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esasların Belirlenmesine Dair Tebliğ, (2017, 19 Aralık). Resmi Gazete (Sayı: 30275). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/12/20171219-2.htm.

Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (4046 sayılı) (1994, 27 Kasım). Resmi Gazete (Sayı: 22124). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/22124.pdf.

Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu (5018 sayılı) (2003, 10 Aralık). Resmi Gazete (Sayı: 25326). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/12/20031224.htm.

Anayasa Mahkemesi Kararı (2017, 18 Ocak). Anayasa Mahkemesi Başkanlığı (Sayı: 2016/2 Esas ve 2016/198 Karar). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/01/20170118-13.pdf.

Bütçe Kanunlarında Yer Alan Bazı Hükümlerin İlgili Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelere Eklenmesi ve Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (5538 sayılı) (2006, 12 Temmuz). Resmi Gazete (Sayı: 26226). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/07/20060712-1.htm.

Uyuşmazlık Mahkemesi Kararları (2005, 16 Mayıs). T. C. Uyuşmazlık Başkanlığı-Hukuk Bölümü (2005/16 Esas ve 2005/36 Karar) Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/.

Yargıtay Kararı (2010, 01 Mart). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (Sayı: 2009/48077 Esas ve 2010/5206 Karar). Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/.

Yargıtay Kararı (2008, 21 Temmuz). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (Sayı: 2008/23429 Esas ve 2008/20721 Karar). Erişim adresi: http://genel-is.org.tr/uploads/ASIL-ISVERENIN-ALT-ISVEREN-ISCILERININ-HAKLARINDAN-SORUMLULUGUNUN-KAPSAMI.pdf.

Yargıtay Kararı (2014, 21 Nisan). Yargıtay 13. Hukuk Dairesi (Sayı: 2014/6515 Esas ve 2014/12765 Karar). Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/.

Yargıtay Kararı (2010, 07 Haziran). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (Sayı: 2010/18207 Esas ve 2010/16763 Karar). Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/.

Yargıtay Kararı (2014, 28 Mart). Yargıtay 23. Hukuk Dairesi (Sayı: 2013/8319 Esas ve 2014/2380 Karar). Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/.

Kamu İhale Kanununa Göre İhale Edilen Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları Kapsamında İstihdam Edilen İşçilerin Kıdem Tazminatlarının Ödenmesi Hakkında Yönetmelik, (2015, 08 Şubat). Resmi Gazete (Sayı: 29261). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/02/20150208-9.htm.

Yargıtay Kararı (2016, 23 Haziran). Yargıtay 22. Hukuk Dairesi (Sayı: 2016/15458 Esas ve 2016/19013 Karar). Erişim adresi: https://www.kararara.com/forum/viewtopic.php?t=398989.

Yargıtay Kararı (2005, 12 Eylül). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (Sayı:2005/33890 Esas ve 2005/29530 Karar). Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/.

Yargıtay Kararı (2006, Gün Ay). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (Sayı: 2006/37343 Esas 2006/16607 Karar). Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/.

Yargıtay Kararı (2009, 17 Mart). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (Sayı:2008/10725 Esas ve.-2009/7052Karar). sayılı kararı: Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/.

Yargıtay Kararı (2014,27 Şubat). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (Sayı: 2012/556 Esas 2014/6362 Karar). Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/.

Yargıtay Kararı (2015, 12 Şubat). Yargıtay 7. Hukuk Dairesi (Sayı: 2015/21446 Esas 2015/1336 Karar). Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/.

Yargıtay Kararı (2015,05 Ekim). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (Sayı: 2015/18815 Esas 2015/27192 Karar). Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/.

Yargıtay Kararı (2017,29 Ocak). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (Sayı: 2017/309 Esas 20017/1006 Karar). Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/.

Yargıtay (2019, 26 Nisan) Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (2017/808E.- 2019/9507K), Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/.

Ankara24. İş Mahkemesi (2019, 10 Eylül). Ankara24. İş Mahkemesi (Esas 2019/41-.2019/422 kararı) Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/.

Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımı Sözleşmeleri Kapsamında Çalıştırılmakta Olan İşçilerin Sürekli İşçi Kadrolarına veya Mahalli İdare Şirketlerinde İşçi Statüsüne Geçirilmesine İlişkin 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 ve Geçici 24. Maddelerinin Uygulanmasına Dair Usul ve Esaslar (2018, 01 Ocak). Resmi Gazete (Sayı: 30288). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/01/20180101-5.htm.

Yargıtay Kararı (2018, 07 Kasım). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (Sayı: 2018/9374 Esas 2018/19954 Karar). Erişim adresi: https://www.hukukmedeniyeti.org/karar/1953430/yargitay-9-hukuk-dairesi-e-2018-9374-k-2018-19954/?v=list&aranan=ayr%FDm.

21.06.2018 Tarihli ve 2018/11991 Sayılı Kararnamenin Eki (2018, 30 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 30464). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/.

Merkezi Yönetim Bütçe Kanununu (2018, 31 Aralık). Resmi Gazete (Sayı: 30642 Mükerrer). Erişim adresi: http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/12/20181231M1-1.htm.

Anayasa Mahkemesi, (2010,14 Ocak) Anayasa Mahkemesi E:2007/67, K:2010/1; ve Anayasa Mahkemesi (2011, 03. Şubat) E:2011/7, K:2011/28 Karar. Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/.