



İŞ KANUNU ÇERÇEVESİNDE ALT İŞVERENLİK ve TESCİLİ

Faruk YÜKSEL (*)

1 - GİRİŞ

Günümüz ekonomik koşullarında yaşanan rekabet, yürütülen faaliyetlerde uzmanlaşmaya duyulan ihtiyaç veya ekonomik faaliyetlerin tek elden yönetiminin zorluğu gibi nedenlerle işverenler, yaptıkları işlerde alt işverenlerle birlikte çalışma ihtiyacı duymaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu¹, işverenler ile alt işverenler arasındaki ilişkileri düzenlemektedir. Ayrıca konuyu düzenlemek üzere Alt İşverenlik Yönetmeliği çıkarılmıştır².

Yukarıda belirtilen düzenlemelerde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması yeni bir işyeri kurulması olarak değerlendirilir. Dolayısıyla alt işverenliğin de 4857 sayılı Kanun kapsamında tescili gerekmektedir.

Yazımızda 4857 sayılı Kanun çerçevesinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulmasının şartları ve tescil edilmesi ile ilgili olarak açıklamalar yapılacaktır.

2- ALT İŞVERENLİK ve ŞARTLARI

4857 sayılı Kanununun 2. maddesinin yedinci fıkrasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi tanımlanmıştır. Buna göre; 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.

*) SGK Baş Müfettişi

¹ 10/06/2003 tarih ve 25134 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır.

² 27/09/2008 tarih ve 27010 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır.

Alt İşverenlik Yönetmeliğine göre **asıl işveren**, işyerinde 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 kuruluşlardır. **Alt işveren ise**, işçilerini sadece aldığı bu nitelikteki işte çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları ifade eder.

Yukarıdaki tanımlar da dikkate alınarak asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulmasının şartları şöyle sıralanabilir:

- a) Asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri de bulunmalıdır.
- b) Alt işverene verilen iş, işyerinde mal veya hizmet üretiminin yardımcı işlerinden olmalıdır. Asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi durumunda ise, verilen iş işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmalıdır.
- c) Alt işveren, üstlendiği iş için görevlendirdiği işçilerini sadece o işyerinde aldığı işte çalıştırmalıdır.
- d) 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.
- e) 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.

Alt işverenlik ilişkisinde asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak 4857 sayılı Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

Alt işverenlik işyerinde çalışan işçilerin haklarını korumaya yönelik bazı düzenlemeler de bulunmaktadır. 4857 sayılı Kanunun 2. maddesinin sekizinci fıkrası hükmüne göre, asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin kötü niyetli bir işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler.

3- ALT İŞVERENLİK SÖZLEŞMESİ

Alt işverenlik sözleşmesi, taraflar arasında yukarıda açıklanan asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulmasına ilişkin sözleşmedir. **Alt işverenlik sözleşmesinin yazılı olarak yapılması zorunludur.**

Bir sözleşmenin, alt işverenlik sözleşmesi sayılabilmesi için sözleşmede;

- a) Asıl işveren ile alt işverenin işyeri unvanı ve adresi,
- b) Asıl işveren ile alt işverenin tüzel kişiliği ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş olması halinde işveren vekillerinin adı soyadı ve adresi,
- c) İşyerinde yürütülen asıl işin ne olduğu,
- d) Alt işverene verilen işin ne olduğu,
- e) Alt işverene asıl işin bir bölümü veriliyor ise; verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirme koşuluna ilişkin teknik açıklama,
- f) Taraflarca öngörülmiş ise işin başlama ve bitiş tarihleri,
- g) Alt işverenin faaliyetlerini işyerinin hangi bölümünde gerçekleştireceği,

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

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

j) Alt işverene verilen işin taraflar açısından yürütülme esasları,

k) Asıl işveren veya vekili ile alt işveren veya vekilinin imzası, hususlarına yer verilmiş olması gerekir.

Ayrıca, alt işverenlik sözleşmesi uzmanlık gerektiren bir işin yaptırılmasına yönelik ise, alt işverenin uzmanlığını belgelendirmesi amacıyla sözleşme kapsamındaki işe uygun iş ekipmanı listesi, iş bitirme belgesi, operatör ve teknik eleman sertifikaları sözleşmeye eklenir.

4- ALT İŞVERENLİĞİN TESCİLİ

Bir işyerinde her ne suretle olursa olsun asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması yeni bir işyeri kurulması olarak değerlendirilir. Dolayısıyla alt işverenlik ilişkisinin işyeri bildirgesi ile bildirilmesi gerekmektedir. Alt işverenler işyerini **bir ay** içerisinde bildirmek zorundadır.

Alt işverenler yapacakları bildirimde; işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını ve soyadını yahut unvanını, adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini bildirmelidirler.

İşyeri bildirgesi ile birlikte verilmesi gereken belgeler şunlardır:

a) Tüzel kişiler için Ticaret Sicil Gazetesi sureti,

b) İmza sirküleri,

c) Alt işverenlik sözleşmesi ve ekleri.

Usulüne uygun olarak verilen işyeri bildirgesi işleme alınarak alt işverenlik ilişkisi için bir işyeri sicil numarası verilir. Ancak, işyeri bildirgesinde bulunması gereken bilgilerin veya eklenmesi gereken belgelerin eksik veya gerçeğe aykırı olması halinde işyerinin tescili yapılmaz.

Alt işverenlik ilişkisinin tescil edilmemesi ile ilgili yaptırımlar 4857 sayılı Kanunun 98. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre işyerini bildirme yükümlülüğünü yerine getirmeyen **alt işveren veya vekili** hakkında, işyerinde çalışan her bir işçi için **100 TL** idari para cezası uygulanacaktır. Şayet işyerinde yapılan iş ağır ve tehlikeli işlerden ise her bir işçi için **1.000 TL** idari para cezası uygulanacaktır. Ayrıca bu para cezasının kesinleşmesinden sonra bildirim yükümlülüğüne aykırılığın sürmesi halinde takip eden her ay için aynı miktar ceza uygulanır.

Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 8. maddesi ile alt işverenliğin süresi içerisinde tescil edilmediğinin tespit edilmesinde kamu kurum ve kuruluşlarından elde edilen bilgilerin kullanılması da sağlanmıştır. Böylece kayıt dışı alt işveren işyerlerinin kayıt altına alınması kolaylaştırılmak istenmiştir. Buna göre; Sosyal Güvenlik Kurumu müfettişleri veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarının denetim elemanlarınınca işyerlerinde yapılan denetimlerde ya da ihale makamları, ruhsata tabi işlerde (maden arama ve işletme, inşaat, taş ocağı ve benzeri) ruhsatı veren merciler (valilikler, kaymakamlıklar, belediyeler), sosyal güvenlik il müdürlükleri, vergi daireleri de kendi mevzuatları açısından yaptıkları işlemler sırasında alt işveren işyerlerinin bildirilip bildirilmediği kontrol edecekler ve bildirim yapmamış olan

işyerlerini ilgili bölge müdürlüğüne bildirecektir. Yapılan bu bildirim üzerine işyerinin tescili için gerekli işlemler yapılır.

5- SONUÇ

Alt işverenlik uygulaması ekonomik ve teknik nedenlerle yaygın olarak uygulanan bir yöntem olmakla beraber alt işverenlik ilişkisi sadece işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya uzmanlık gerektiren işlerde mümkündür. Alt işverenlik sözleşmesinin yazılı olarak yapılması ve sözleşmede taraflara ve yapılacak işe ilişkin detaylı bilgilerin bulunması şarttır. Ayrıca uzmanlık gerektiren işlerin yaptırılması halinde, alt işverenin uzmanlığının belgelendirilmesine ilişkin belgeler sözleşmeye eklenmelidir.

Ekonomik faaliyetleri kolaylaştıran alt işverenlik uygulamasının kayıt dışılığı arttırması ve işçilerin hak kaybına yol açması mümkündür. Bu olumsuzlukların yaşanmaması için alt işverenlik ilişkisi ayrı bir işyeri olarak kabul edilmekte ve tescil edilmektedir. Alt işveren işyerlerini tescil ettirmeyen işverenler hakkında işyerinde çalıştırılan her işçi için 100 TL, ağır ve tehlikeli işlerde her işçi için 1.000 TL idari para cezası uygulanacaktır.

Ayrıca, asıl işveren alt işverenin 4857 sayılı Kanun, bireysel veya toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu tutulmuştur. Böylece işçilerin hak kaybının önüne geçilmesi amaçlanmıştır. İşçilerin haklarını korumaya yönelik bir diğer uygulama da, alt işverenin asıl işverenin işçilerini işe alarak çalıştırmaya başlaması yoluyla bu işçilerin haklarının kısıtlanmamasıdır. Böyle bir yol izlendiğinde, işçilerin asıl işverenin işçileri olduğu kabul edilecektir.