

ASIL İŞVERENLERİN ÜCRET ve YILLIK İZİN HAKKINA İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

LIABILITIES OF MAIN EMPLOYERS REGARDING WAGES AND ANNUAL LEAVE RIGHT



Faruk YÜKSEL*

ÖZ

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde, alt işveren işçilerinin ücret ve yıllık izin haklarında kayba uğramamaları için asıl işverene bazı yükümlülükler getirilmiştir. Asıl işveren, alt işveren işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini kontrol etmek ve alt işverenlerinin hak edişlerinden kesinti yaparak ücret alacağı bulunan işçilere ödemekle yükümlüdür. Ayrıca asıl işveren, alt işveren işçilerinin yıllık izinlerini kullanıp kullanmadıklarını kontrol etmek ve yıllık izinlerini kullanmalarını sağlamak zorundadır.

Anahtar Kelimeler: Asıl İşveren, Alt İşveren, Ücret, Yıllık İzin.

ABSTRACT

Under the main employer and sub-employer relationship, certain liabilities of main employers have been created in order to protect the employer rights on wages and annual leave. Main employers have to make sure whether sub-employers have paid wages on time, and if not, then have to withhold the necessary amount while making progress payments, and pay directly employees of sub-employers this withheld amount. Moreover, main employers have to ensure that those employees have effectively enjoy their annual leave right.

Keywords: Main employer, sub-employer, wage, annual leave

* SGK Başmüfettişi

M.G.T.: 30.06.2017 / M.K.T.: 14.08.2017

1- GİRİŞ

Günümüz ekonomik koşullarında yaşanan rekabet, yürütülen faaliyetlerde uzmanlaşmaya duyulan ihtiyaç veya ekonomik faaliyetlerin tek elden yönetimin zorluğu gibi nedenlerle işverenler, yaptıkları işlerde alt işverenlerle birlikte çalışma ihtiyacı duymaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu,¹ işverenler ile alt işverenler arasındaki ilişkileri düzenlemektedir. Ayrıca konuyu düzenlemek üzere Alt İşverenlik Yönetmeliği çıkarılmıştır.²

Hizmet akdine istinaden çalışan işçilerin en önemli hakları ücret alma haklarıdır. İnsanlar öncelikle gelir elde edebilmek için çalışırlar. Bir diğer önemli hak ise yıllık izin hakkıdır. Alt işverenlik uygulamasının ekonomik faaliyetleri kolaylaştırdığı bir gerçek ancak zaman zaman işçilerin hak kaybına da yol açabilmektedir. Bu hak kayıplarının önüne geçilebilmesi için 6552 sayılı Kanun³ ile asıl işverenlere bazı yükümlülükler getirilmiştir.

Çalışmamızda yukarıda açıklanan düzenlemeler ışığında asıl işverenlerin ücret ve yıllık izin hakkına ilişkin yükümlülükleri hakkında bilgiler verilecektir.

2- ÜCRET ve ÜCRETİN ÖDENMESİ

4857 sayılı İş Kanununda genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır. Ücretin ödenmesine ilişkin olarak İş Kanunu ile belirlenmiş olan esaslar şunlardır:

a) Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak Türk parası ile ödenir. Eğer bu nitelikteki ödemelerin tutarı yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir.

Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurttta geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz.

b) Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler veya üçüncü kişiler, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler.

c) Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.

d) İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve İş Kanunundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.

e) Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır.

f) Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.

g) Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu durumdaki iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılmaz.

¹ 10/06/2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

² 27/09/2008 tarih ve 27010 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

³ 11/09/2014 tarih ve 29116 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

3- YILLIK İZİN HAKKI

İşyerlerinde **en az bir yıl** çalışma süresini tamamlamış olan işçiler yıllık ücretli izin kullanmaya hak kazanırlar. Çalışma süresinin hesabında deneme süresi de dikkate alınır. Ancak bütün işyerlerinde çalışanlar yıllık ücretli izin kullanamazlar. Nitelikleri gereği bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin hakları bulunmamaktadır. Genel kural bu olmakla beraber, Yıllık Ücret İzin Yönetmeliği ile bu kurala bir istisna getirilmiştir: Nitelikleri yönünden bir yıldan az süren mevsim veya kampanya işlerinin yürütüldüğü işyerlerinde **devamlı olarak çalışan** işçilerin yıllık ücretli izin hakkı bulunmaktadır.

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. İşverenlerin, işçinin onayını almış olsalar bile, yıllık ücretli izin sorumluluğundan kurtulamazlar.

Yapılan düzenlemeler ile yıllık izin sürelerinin alt sınırı belirlenmiştir. Buna göre işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

- a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,
- b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,
- c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden, az olamaz.

Ancak belirlenen bu izin süreleri alt sınırdır. Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir. İşçilere verilecek yıllık izin sürelerinin belirlenmesinde kullanılan bir kıstas da işçinin yaşıdır. Buna göre çalışma süreleri ne olursa olsun, onsekiz ve daha küçük yaştaki işçiler ile elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi **yirmi günden** az olamaz.

İşçinin aynı işverenin birden fazla işyerinde çalışması varsa yıllık ücretli izin hakkı ile ilgili değerlendirme yapılırken bu işyerlerindeki çalışmalarının tümü dikkate alınır. Hatta bir işverenin 4857 sayılı Kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin 4857 sayılı Kanun kapsamına girmeyen işyerlerindeki çalışma süreleri de hesaba katılır. Örneğin (A) işverenin akaryakıt satışı işyerinde **2 aydır** çalışmakta olan bir işçi daha önce de aynı işverene ait gemide **4 yıl 10 ay** çalışmışsa, işçinin yıllık ücretli izin hakkı ile ilgili çalışma süresi bu iki sürenin toplamı kadar yani **5 yıl** kabul edilecektir.

4- ALT İŞVERENLİK ve ŞARTLARI

4857 sayılı Kanun ve ikincil mevzuatta 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.

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.
- f) 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.

5- ÜCRET ve YILLIK İZİN HAKKINA İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLER

5.1- Asıl İşverenin Ücrete İlişkin Yükümlülükleri

Asıl işveren mevzuattan veya iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işveren ile birlikte sorumlu olduğundan, alt işverenin işçilerine ücretlerini ödememesi halinde bu ödemelerden asıl işveren de birlikte sorumludur. Bu sorumluluk yanında 6552 sayılı Kanunun 4857 sayılı Kanunun 36. maddesinde yapılan değişiklik ile asıl işverenler, alt işverenin işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini kontrol etmekle yükümlü tutulmuştur.

Kontrol yükümlülüğü iki şekilde yerine getirilebilecektir:

- a) İşçinin başvurusu üzerine kontrol yapılır.
- b) Aylık olarak resen kontrol yapılır.

Asıl işverenlerin sadece alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini kontrol etme yükümlülüğü yoktur. Eğer alt işveren işçilerinin ücret alacağı varsa asıl işveren alt işverenin hak edişlerinden bu tarları keserek ücret alacağı bulunan işçilerin banka hesabına yatırmak zorundadır.

5.2- Asıl İşverenin Yıllık İzin Hakkına İlişkin Yükümlülükleri

Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştirdiği halde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır.

6552 sayılı Kanun ile getirilen bu uygulamayı örneklerle açıklayalım:

Örnek 1:

(A) Ltd.Şti.'nin alt işvereni (B) firmasında 6 ay süre ile çalışan bir işçi daha sonra yine aynı şirketin alt işvereni olan (C) firmasında çalışmaya başlamış ve 8 ay sonra işten ayrılmıştır. 6552 sayılı Kanun ile yapılan düzenlemeden önce bu işçi (B) ve (C) alt işverenlerindeki çalışma süresi bir yıldan az olduğundan yıllık izin hakkı sahibi olamıyorken artık asıl işverene ait işyerinde çalışma süresi toplamı bir yıldan fazla (14 ay) olduğundan en az 14 gün yıllık izne hak kazanacaktır.

Örnek 2:

(A) Ltd.Şti.'nin alt işvereni (B) firmasında 4 yıl 8 ay süre ile çalışan bir işçi daha sonra yine aynı şirketin alt işvereni olan (C) firmasında çalışmaya başlamıştır. 6552 sayılı Kanun ile yapılan düzen-

lemeden önce bu işçi (C) alt işvereni işçisi olarak bir yıl çalıştıktan sonra 14 gün yıllık izin hakkı elde edebiliyorken yeni durumda (C) firmasında 4 aydan daha fazla bir süre ile çalıştığında asıl işverene ait işyerinde çalışma süresi toplamı beş yıldan fazla olacağından en az 20 gün yıllık izne hak kazanacaktır.

Asıl işverenin yıllık izin hakkına ilişkin diğer yükümlülüğü ise, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamaktır.

Alt işverenler de çalıştırdıkları işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermek zorundadırlar.

6- SONUÇ

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde işçilerin hak kayıplarının önüne geçmeyi amaçlayan düzenlemeler ile asıl işverenlere yükümlülükler getirilmiştir.

Alt işverenler, işçilerinin yıllık izin haklarını belirlerken aynı asıl işverenin başka alt işverenleri yanında geçen çalışmaları da dikkate almak zorundadırlar. Asıl işverenler bu hususu da göz önünde bulundurarak alt işverenlerinin çalıştırdığı işçilerin yıllık izin haklarını kullanıp kullanmadıklarını kontrol etmek ve işçilerin yıllık izin haklarını kullanmalarını sağlamakla yükümlüdür.

Ayrıca asıl işverenler, alt işverenlerin işçilerinin ücret alacağının bulunup bulunmadığını kontrol etmekle ve işçilerin ücret alacağı varsa alt işverenlere yapılan hak ediş ödemelerinden kesinti yaparak işçilerin hesabına yatırmakla yükümlüdür.

KAYNAKÇA

- 4857 sayılı İş Kanunu, 10/06/2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete
- 6552 sayılı İş Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun, 11/09/2014 tarih ve 29116(Mükerrer) sayılı Resmi Gazete
- Alt İşverenlik Yönetmeliği, 27/09/2008 tarih ve 27010 sayılı Resmi Gazete