

## İŞ HUKUKUNDA ALT İŞVERENLİK KAVRAMI VE MUVAZAA OLGUSU

AV. BAŞAK ARSLAN  
barslan@egemenoglu.av.tr

4857 Sayılı İş Kanunu ve buna bağlı olarak çıkarılan 27/09/2008 tarihli Alt İşverenlik Yönetmeliğine göre, alt işveren; işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan, bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları ifade etmektedir.

Mevzuat uyarınca, alt işverene verilebilecek işler, yardımcı işler ve uzmanlık gerektiren işler olarak iki gruba ayrılmaktadır.

Yardımcı iş; işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan, ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan işi ifade etmektedir.

Uzmanlık gerektiren iş; mal veya hizmet üretiminin zorunlu unsurlarından olan, işin niteliği gereği işletmenin kendi uzmanlığı dışında, ayrı bir uzmanlık gerektiren işi ifade etmektedir. İşverenin kendi işçileri ve yönetim organizasyonu ile mal veya hizmet üretimi yapması gerekir.

Geçerli bir asıl-alt işveren ilişkisinin varlığı için; asıl işin uzmanlık gerektiren bölümü, asıl işe yardımcı nitelikteki işlerde çalıştırılması, asıl işverenin asıl iş ile ilgili olarak işyerinde kendi çalıştırdığı işçilerinin olması, İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin bir iş olması, asıl işe bağımlı ve asıl iş sürdüğü müddetçe devam eden bir iş olması, alt işverenin o işte çalıştırdığı işçilerin, münhasıran asıl işverenin için çalışması ve işin asıl işverene ait işyerinde yapılıyor olması gerekir.

Asıl işveren ile alt işveren arasındaki ilişki geçerli bir alt işveren ilişkisi ise, bu durumda, asıl işveren; alt işverenin işçilerinin "SGK prim" borçlarından, alt işverenin işçilerine ücret ve diğer haklarından ve alt işveren işçilerinin iş kazası geçirmesi halinde, her türlü maddi/manevi tazminat taleplerinden, müşterek ve müteselsilen sorumlu olacaktır.

Kanunun aradığı şartların yerine getirilmemesi halinde ise, asıl işveren ile alt işveren arasında kurulan alt işveren ilişkisi geçersiz sayılmakta ve işlem "muvazaalı" kabul edilmektedir. Aşağıdaki hallerde, muvazaalı alt işveren ilişkisinin varlığı kabul edilmektedir;

- İşyerindeki asıl işin, uzmanlık gerektirmemesine rağmen alt işverenlere verilmesi,
- Alt işverenin, daha önce asıl işveren nezdinde çalışan bir kişi olması,
- Alt işverenin, uzmanlık gerektiren işlerde gerekli teknik personele ve ekipmana sahip olmaması,
- Alt işverene verilen işte, asıl işveren işçilerinin görev yapması,
- Alt işveren sözleşmesinin, işçilerin yasal haklarını kısıtlamak amacıyla yapılması.

## SUBCONTRACTING AND COLLUSION IN LABOR LAW

BAŞAK ARSLAN, ASSOCIATE  
barslan@egemenoglu.av.tr

As per the Labor Law No. 4857 and the Subcontracting Regulations dated 09/27/2008 annexed thereto, a subcontractor is a real or legal person or an institution or organization with no legal personality who assigns his employees only for the ancillary works subcontracted in connection with production of goods or services or a part of the main work requiring expertise due to the nature of the enterprise or the work itself as well as technological reasons.

The works that may be assigned to the subcontractor under the Regulations are divided into two groups namely the ancillary works and those requiring expertise.

An ancillary work relates to production of goods or services carried out at the workplace which is not directly included in the production organization or an essential element of production but dependent on the main work and continues as long as the main work does.

A work requiring expertise is an essential element of production of goods or services which is not included in the enterprise's field of expertise. The employer must be carrying out production of goods or services by its own employees and organization.

For a valid employer-subcontractor relationship; the main work should have some parts requiring expertise, the subcontractor should be assigned ancillary parts of the main work, the employer should have its own employees working at the workplace on the main work, the work carried out at the workplace should relate to production of goods or services, the ancillary works should be dependent on and continue as long as the main work does, employees

of the subcontractor should work exclusively for the employer and the work should be carried out at the workplace of the employer.

When a valid employer-subcontractor relationship exists, the employer must be jointly and severally responsible for payment of the social security premiums, wages and other benefits and claims for pecuniary and non-pecuniary damages of the subcontractor's employees in case of an occupational accident.

If the requirements of the law mentioned above are not satisfied, the subcontracting relationship between the employer and the subcontractor is deemed invalid and therefore collusive. A subcontracting relationship is deemed collusive if:

- The main work requiring no expertise at the workplace is assigned to a subcontractor,
- The subcontractor is a former employee of the employer,
- The subcontractor employs no technical personnel or equipment for the works requiring expertise,
- The employer's personnel is employed at the work which is actually assigned to the subcontractor, or
- The subcontracting agreement is executed with the purpose of restricting the legal rights of employees.

Alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğu tespit edilir ise; yapılan alt işverenlik sözleşmesi geçersiz kabul edilecek ve alt işveren nezdinde çalışan işçiler, başlangıçtan itibaren Asıl işverenin işçileri sayılacaktır. Ayrıca, 4857 Sayılı İş Yasası uyarınca, hem asıl işveren ve hem de alt işverene, muvazaalı işlemden ötürü 2013 yılı için 14.651,00-TL idari para cezası kesilecektir. Alt işveren işçilerinin, başlangıçtan itibaren asıl işveren işçisi sayılmasından ötürü; işçi sayısı geçmişe yönelik olarak artacağından; işçi sayısına bağlı olarak değişen özlürlü istihdamı, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı çalıştırma gibi yükümlülüklerden dolayı eksik istihdam olması durumunda Asıl işveren aleyhine idari para cezası kesilebilecektir. Asıl işveren nezdinde çalışan işçilere sağlanan sosyal haklar, ücret zamları ve sair her türlü imkan, alt işveren işçilerine sağlanmadıysa, bu işçiler asıl işveren işçisi sayıldığından, geçmişe yönelik olarak işçiler hak ve alacak talep edebileceklerdir.

Müfettişler tarafından yapılacak inceleme sonucunda, alt işveren ilişkisinin muvazaaya dayandığı tespit edilip ilgili rapor işverene tebliğ edildiğinde, işverenlikçe bu rapora 6 iş günü içerisinde yetkili iş mahkemesinde dava açılmak suretiyle itiraz edilebilir. Yasal mevzuatın öngördüğü işbu 6 iş günlük hak düşürücü süre içinde itiraz edilmemesi halinde, rapor kesinleşecek olup; işveren yukarıda belirtilen tüm hukuki riskler ile karşı karşıya kalabilecektir.

When the subcontracting relationship is found to be collusive, the subcontracting agreement shall be deemed invalid and the employees of the subcontractor shall be deemed to have been employed by the employer since the beginning of the work. Furthermore, both the employer and the subcontractor shall be applied an administrative fine of TL 14,651.00 for the year 2013. As the employees of the subcontractor shall be deemed to have been employed by the employer since the beginning of the work, the number of the employer's personnel shall therefore increase retrospectively whereupon the employer may be applied an administrative fine on the grounds of underemployment if the employer is found to be in default of its obligations regarding employment of disabled personnel, a workplace physician or an OHSAS specialist. If the social benefits, wage increase, etc. granted to the personnel of the employer have not been granted to the subcontractor's employees, the latter shall be entitled to the same retrospectively as they must also be considered as the employer's personnel.

Any report prepared by controllers after the relevant inspections which asserts a collusive subcontracting relationship and notified to the employer may be objected at a competent labor court by the employer within 6 working days following the date of notice. If the employer does not object to such report within the 6 days' final term, the report shall be finalized in consequence of which the employer may be exposed to the legal risks mentioned above.