

ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN UNSURLARI VE BİRLİKTE SORUMLULUK

I. ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. Maddesinin 6. fıkrası uyarınca, "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, 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 kuruluşları ifade etmektedir.

Alt işveren ise, bir iş yerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde veya yardımcı işlerde, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren alanlarda iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini, sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren olarak tanımlanabilir.

Alt işverenin iş aldığı işveren ise asıl işverendir.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığından söz edebilmek için iki ayrı işverenin olması, mal veya hizmet üretimine dair bir işin varlığı, alt işveren işçilerinin sadece asıl işverenden alınan iş kapsamında çalıştırılması ve tarafların muvazaalı bir ilişki içine girmemeleri gerekmektedir.

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 üçüncü kişi (müşteri), satış, iade, şikayet gibi konularda asıl işvereni muhatap alır.¹

Asıl işveren alt işveren ilişkisini ortaya koyan alt işverenlik sözleşmesi yazılı olarak yapılmalıdır. Alt işverenlik Yönetmeliğinin 10. maddesi uyarınca alt işverenlik sözleşmesinde;

- Asıl işveren ile alt işverenin işyeri unvanı ve adresi,
- Asıl işveren ile alt işverenin tüzel kişiliği ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş olması hâlinde işveren vekillerinin adı soyadı ve adresi,
- İşyerinde yürütülen asıl işin ne olduğu,

¹ Y.9.HD.E.2014/35779,K.2016/54,T.11.01.2016



- ç) Alt işverene verilen işin ne olduğu,
 - d) Alt işverene asıl işin bir bölümü veriliyor ise; verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirme koşuluna ilişkin teknik açıklama,
 - e) Taraflarca öngörülmüş ise işin başlama ve bitiş tarihleri,
 - f) Alt işverenin faaliyetlerini işyerinin hangi bölümünde gerçekleştireceği,
 - g) 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,
 - ğ) Alt işverenlik sözleşmesinin yapılmasından önce asıl işveren tarafından çalıştırılan işçilerin alt işveren tarafından işe alınması hâlinde, bu işçilerin haklarının kısıtlanamayacağı,
 - h) Alt işverene verilen işin taraflar açısından yürütülme esasları,
 - ı) Asıl işveren veya vekili ile alt işveren veya vekilinin imzası,
- hususlarına yer verilir.

Bir işyerinde, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren bir işin alt işverene verilmesi hâlinde, alt işverenin uzmanlığını belgelendirmesi amacıyla sözleşme kapsamındaki işe uygun; iş ekipmanı listesi, iş bitirme belgesi, operatör ve teknik eleman sertifikaları sözleşmeye eklenir.

Alt-asıl işveren arasındaki ilişki niteliğine göre; eser, taşıma, kira, hizmet alım sözleşmesi gibi sözleşmelere dayanır. Bu konuda önemli olan sözleşmenin adı, türü ya da tarafların adlandırması olmayıp, iş Kanunu'nun 2. maddesinin 6.fıkrasındaki tanımın unsurlarını içerip içermediğidir.

II.ALT İŞVERENİN FAALİYET GÖSTERDİĞİ İŞYERİNİ BİLDİRMESİ VE TESCİL

a) İşyerini Bildirme

Alt işveren, kendi işyeri için Kanunun 3. maddesinin birinci fıkrası ve Alt İşveren Yönetmeliğinin 5. maddesi uyarınca hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür.

Alt işveren, işyerinin tescili için şekli Bakanlıkça belirlenen işyeri bildirgesi ile birlikte Yönetmeliğin 6. maddesinde belirtilen belgeleri Çalışma ve İş Kur İl Müdürlüğü'ne verir.

Bir işyerinde her ne suretle olursa olsun asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması yeni bir işyeri kurulması olarak değerlendirilir.

Alt İşveren Yönetmeliğinin 6. maddesine göre, işyeri bildirgesiyle birlikte, tüzel kişiler için Ticaret Sicil Gazetesi sureti, Alt işverenlik sözleşmesi ve ekleri Çalışma ve İş Kur İl Müdürlüğü'ne verilir.



b) İşyerinin Tescili

Alt İşveren Yönetmeliğinin 7. maddesi uyarınca, Çalışma ve İş Kur İl Müdürlüğünce, 5. maddenin birinci fıkrası uyarınca bildirimde bulunan alt işverenin işyeri tescil edilerek işyeri için bir sicil numarası verilir.

İşyeri bildirgesinde beyan edilen bilgilerin ve eklenmesi gereken belgelerin eksik veya gerçeğe aykırı olması hâlinde işyerinin tescili yapılmaz.

c) Kayıt Dışı Alt İşveren İşyerlerinin Tescil İşlemleri

Alt İşveren Yönetmeliğinin 8.maddesi uyarınca, Sosyal Güvenlik Kurumu müfettişleri veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarının denetim elemanlarınca 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, işyerlerinin Kanununun 3. maddesine göre ilgili Çalışma ve İş Kur İl Müdürlüğüne bildirimde bulunup bulunmadığını kontrol ederler. Bildirim yapmamış olan işyerlerinin unvan ve adreslerini ilgili Çalışma ve İş Kur İl Müdürlüğüne bir yazı ile en geç 15 gün içinde bildirirler.

Denetim elemanlarınca veya kamu kurumlarınca yapılan bildirimler dikkate alınarak Çalışma ve İş Kur İl Müdürlüğünce Kanununun 3.maddesine göre gerekli işlemler yapılır.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Genel Sağlık Sigortası Kanunu Ek madde 1 uyarınca, Sosyal Güvenlik Kurumu konuyla ilgili olarak yapılan bildirimlerin 4857 Sayılı İş Kanununun 3. maddesi hükümleri uyarınca Bakanlık ve Türkiye İş Kurumuna yapılması gereken bildirimlerin yerine geçeceği düzenlenmiştir.

Sosyal Güvenlik Kurumu'na Yapılan Sigortalı ve İşyeri Bildirimlerinin Bazı Kurumlara Yapılması Gereken Bildirimler Yerine geçmesine Dair Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'e göre, Kuruma bildirim tarihi ,ilgili kurumlara bildirim tarihi sayılacak ve Kanun'un 8,9 ve 11.maddelerine göre işyeri, sigortalı ve alt işverenler tarafından işyerlerine ilişkin Kuruma yapılan bildirimlerle tescil işlemlerine esas belge ve eklerinin birer sureti Kurum tarafından 15 gün içinde Bakanlık ve İŞKUR'a gönderilecektir.²

Buna karşın, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 3. Maddesinin ikinci fıkrasındaki hüküm ve aynı kanununun 98. maddesindeki idari yaptırım öngören hüküm Kanun'da yerini muhafaza etmektedir. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku'nun ayrı hukuk dalları olup, öngörülen yükümlüklerin kurumlar arasında paylaşımında uygulamada sorunların yaşandığı gözlenmektedir. Belirtilen nedenlerle, alt işverenlik bildirim ve tesciline ilişkin İş Kanunu'nda ve ilgili yönetmelikte yer alan yükümlülükler işverenler tarafından uyulması ve gerekli bildirim ve tescil işlemlerinin yerine

² Sosyal Güvenlik Hukuku'nda Asıl İşveren-Alt İşveren ilişkisinden Doğan Sorumluluk, Nilay Erdoğan, Onikilevha Yayınları S.121



getirilmesi gerekmektedir. Bu bildirimlerin yapılması, işyerlerinde İş Müfettişleri tarafından yapılan muvazaa incelemeleri açısından da büyük önem arz etmektedir.

III. ASIL İŞ YARDIMCI İŞ AYIRIMI

Asıl iş, mal ve hizmet üretiminin esasını oluşturan iştir ve bu iş doğrudan üretim organizasyonu içinde yer alır ve üretimin zorunlu unsurudur. Asıl işverenin faaliyet alanına göre belirlenir.

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 iştir.

Burada önemli olan asıl işverene ait "iş" kavramının hangi iş olduğudur. Asıl işverene ait olan ve alt işverenin yapacağı iş, asıl işverenin ürettiği mal ve hizmet süreci içinde veya tamamlayıcı olmalıdır.

İşin bir bölümünde işçi çalıştırmayan, **işin tamamını anahtar teslimi ve ihale yolu ile başkasına devreden** ve işten elini çeken kişi asıl işveren olarak nitelendirilemez.

Anahtar teslimi işte, işverenin asıl faaliyet alanı olan mal ve üretim alanı dışında bir yapım işi söz konusudur.

Bu anlamda asıl işverenin faaliyet alanı olmadığı ve devamlılık göstermediği sürece anahtar teslimi sureti ile verilen yapım ve inşaat işleri, mal ve hizmet üretimine ilişkin işler olarak kabul edilemez. Zira bir kişinin faaliyet alanı yapım ve inşaat işi ise bu zaten asıl iş kapsamında değerlendirilir. Asıl iş için ise mal ve hizmet üretim unsuru aranmaz.³

İdari merciler tarafından konuyla ilgili yapılan teftişlerde, herhangi bir sektöre özgü olarak hangi işlerin asıl iş, hangi işlerin yardımcı iş niteliğinde olduğuna karar verilmesi fiilen ve hukuken mümkün olmadığından her işyerinin kendi fiziki şartları, üretim organizasyonu, teknoloji kullanma düzeyi ve benzeri hususlar dikkate alınmakta; işyerinin üretim organizasyonu içinde, nihai ürünün pazara ulaştırılması için zorunlu nitelikteki süreçler asıl işi oluştururken, nihai ürünün pazara farklı şekillerde ulaştırılmasının mümkün olduğu süreçler, yardımcı işler olarak kabul edilmektedir.

IV. ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN UNSURLARI

Alt işverenlik Yönetmeliğinin 4. maddesinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulmasının şartları belirtilmiştir.

1) Asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri de olmalıdır.

³ 22.HD.E.2017/18944,2019/757,14.01.2019



2) 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 işverene işin bir bölümü verilmelidir.

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin söz konusu olabilmesi için, asıl işin bir bölümünün ya da işyerinde görülen yardımcı bir işin başka bir işverene verilmesi gerekmektedir. 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.

Asıl işveren- alt işveren ilişkisinin gerçekleşmesi için, asıl işverenin mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işi ya da asıl işin bir bölümünü alt işverene vermesi gerekir. Verilen iş, mal veya hizmet üretimine ilişkin olmayan bir iş ise, bu tür bir ilişki doğmaz.

İşyerinde yürütülen işin bir bölümü ya da yardımcı bir iş dışında bir iş başka bir işverene verildiğinde bu iş işverene ait işyerinde yapılsa da bu ilişki asıl işveren alt işveren ilişkisi olarak değerlendirilemez

Eğer işin tamamı devredilmişse ve devreden işveren o işte kendisi hiç işçi çalıştırmıyorsa asıl işveren-alt işveren ilişkisi meydana gelmez. İşin anahtar teslimi şeklinde başka bir işverene devredildiğinde İş Kanunu'nun 2. maddesinin uygulanması olanağı bulunmamaktadır.

Alt işveren üstlendiği işi sözleşme koşulları doğrultusunda, ama kendi adına ve bağımsız bir biçimde yürütür. Çalıştırdığı işçilerle kendi adına iş sözleşmesi yapar; gerekli talimatları verir, işçilere ücretlerini kendisi öder; ücret bordrolarını düzenler, SGK primlerini yatırır.

3) İki tarafın da işveren olması gerekmektedir.

Asıl işveren alt işveren ilişkisinde he iki tarafın yapılacak işten dolayı işverenlik sıfatının bulunması gerekmektedir. Taraflardan biri işveren değilse o ilişki asıl işveren alt işveren ilişkisi olarak değerlendirilemez.⁴

4) İşin Asıl İşverene ait işyerinde yaptırılması

Alt işveren-asıl işveren ilişkisinde alt işverene verilen işin asıl işverene ait işyerinde yaptırması gerekmektedir.

5) Alt işveren, üstlendiği iş için görevlendirdiği işçilerini sadece o işyerinde aldığı işte çalıştırmalıdır.

Asıl işveren alt işveren ilişkisinde, alt işveren işçilerinin sadece asıl işveren işyerinde çalıştırılması gerekmektedir. Alt işveren işçileri başka başka işverenin işyerlerinde de çalıştırılıyorsa asıl işveren -alt işveren ilişkisinden söz edilemez.



⁴ İş Hukuku Dersleri, N.Çelik, N.Caniklioğlu, Beta Yayınları s.110

6) 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.

V. ALT İŞVERENE ASIL İŞİN BİR BÖLÜMÜNÜN YA DA YARDIMCI İŞİN VERİLMESİ

İşverenin kendi işçileriyle ve yönetim organizasyonu ile mal ve hizmet üretimi yapması esastır. Ancak asıl iş; işletmenin ve işin gereği, teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi şartlarının birlikte gerçekleşmesi halinde bölünerek alt işverene verilebilir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 7.fıkrası uyarınca, asıl işin bir bölümünde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için, alt işverene verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması gerekmektedir. Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 11. maddesinde de yukarıdaki anlatımlara paralel biçimde, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi için "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi" şartlarının birlikte gerçekleşmesi gerektiği belirtilmiştir.

Yüksek mahkeme konuyla ilgili olarak verdiği kararlarda, işin bir bölümüne alt işveren asıl işveren kurulabilmesinin ancak işin gereği ve teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş ölçütünün bir arada bulunması koşuluna bağlamıştır.

"Alt işverene yardımcı işin verilmesinde bir sınırlama olmasa da, asıl işin bir bölümünün teknolojik uzmanlık gerektirmesi zorunludur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde, asıl işveren alt işveren ilişkisinin sınırlandırılması yönünde yasa koyucunun amacından da yola çıkılarak, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesinde "işletmenin ve işin gereği" ile "teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler" ölçütünün bir arada bulunması şarttır. Kanun'un 2. maddesinin altıncı ve yedinci fıkralarında "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler" sözcüklerine yer verilmiş olması bu gerekliliği ortaya koymaktadır. Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 11. maddesinde de yukarıdaki anlatımlara paralel biçimde, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi için "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi" şartlarının birlikte gerçekleşmesi gerektiği belirtilmiştir."⁵

Asıl işin bir bölümünde iş alan alt işveren, üstlendiği işi bölerek bir başka işverene veremez. Asıl işin uzmanlık gerektirmeyen bir bölümü de bölünerek alt işverene verilemez.

Yardımcı iş, üretimin zorunlu unsuru olmamakla birlikte işin görülmesini kolaylaştıran ya da destek olan veyahut işyeri ortamının tertip ve düzenine ilişkin olarak yerine getirilen işlerdir. Bu bağlamda bakım onarım, yükleme boşaltma, güvenlik, temizlik işleri yardımcı işlerdir.⁶

VI. ASIL İŞVEREN ALT İŞVERENİN BİRLİKTE SORUMLULUĞU VE İDARİ YAPTIRIM

Asıl işveren-alt işveren ilişkisini düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 7. fıkrası uyarınca, "Asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeriyle ilgili olarak İş Kanunundan,

⁵ Y.9HD.E.2021/5900,K.2021/10208,T.14.06/2021



⁶ İş Hukuku Dersleri, N.Çelik, N.Caniklioğlu, Beta Yayınları s.119

iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.”

İş Kanunu'nun 36.maddesinin 5.fikrasında, “İşverenler, alt işverene iş vermeleri halinde, bunların işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak resen kontrol etmekle ve varsa ödenmeyen ücretleri hak edişlerinden keserek işçilerin banka hesaplarına yatırmakla yükümlüdür.” hükmü yer almaktadır. Söz konusu düzenleme özel sektör ve kamu işverenlerinin tamamı için zorunlu olarak yerine getirilmesi gereken bir yükümlülük olarak düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 56.maddesinde, “Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştirdiği halde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır. Asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmekle ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla, alt işveren ise 6. fıkraya göre tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür.” denilmektedir. Yukarıda belirtilen yasal hükümler çerçevesinde, asıl işverenin alt işverenle birlikte sorumluluğunun beraberinde idari yaptırımlardan sorumluluğu da doğurup doğurmadığı, iş mevzuatına aykırılık nedeniyle asıl işveren hakkında idari yaptırım uygulanıp uygulanmayacağı hususu da önem arz etmektedir.

4857 Sayılı İş Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun idari yaptırımlar ile ilgili hükümlerinde bu idari yaptırımları muhatapları, istisnalar olmakla birlikte işveren veya işveren vekili şeklinde düzenlenmiştir.

Asıl işveren, alt işverenin işçileri bakımından kanundaki düzenleme uyarınca işveren veya işveren vekili olmadığından bu sıfatı nedeniyle idari para cezasının muhatabı olmayacaktır.

Alt işverenin işçileri ile ilgili olarak mevzuatta öngörülen yükümlülükleri yerine getirmemesi nedeniyle, asıl işveren hakkında para cezası uygulanamaz.

Aynı şekilde asıl işverenin istihdam ettiği işçileri nedeniyle iş mevzuatından kaynaklanan yükümlülükleri için, çalışılan fiziki alanın veya kullanılan iş ekipmanının alt işverene ait olduğu veya benzeri gerekçelerle alt işverene idari para cezası uygulanamaz.

Buna karşın, asıl işverene, doğrudan kendi işçileriyle ilgili yükümlülüklerini yerine getirmemesi nedeniyle idari para cezası uygulanabilecektir.

Sonuç olarak, Kanunda düzenlenmiş olan birlikte sorumluluk ilkesi gerekçe gösterilerek; asıl işverenin, alt işveren işçileriyle ilgili yükümlülükleri olduğu ve bu yükümlülüklerin yerine getirilmemesi halinde idari para cezası uygulanacağı ileri sürülemez.



Yukarıdaki açıklamaların istisnası olarak, Kanunda iki farklı hükme yer verilmiştir. İş Kanunu'nun 98.maddesinde işyerini muvazaalı olarak bildiren alt işveren ile birlikte asıl işverene de idari para cezası verilebileceği, aynı şekilde Kanunun 102. Maddesinin 1.fıkrasının (a) bendinde, burada yer alan fiilleri gerçekleştiren üçüncü kişiye de idari para cezası uygulanabileceği düzenlenmiştir.

Asıl işverenlerin alt işverenin işçilerinin ücret alacakları konusunda birlikte sorumluluğu bulunması bir yana, yukarıda açıklandığı üzere İş Kanunu'nun 36. maddesinde yapılan değişiklik sonrasında, asıl işverene ücret ödeme konusunda Kanundan doğan bir ücret ödeme yükümlülüğü de getirilmiştir.

Söz konusu düzenlemeler ile İş Kanunu'nun 32.maddesinde yer alan "Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır." hükmü ve Kanunun 102.maddesi ile birlikte değerlendirildiğinde; idari merciler tarafından kamu ve özel sektör asıl işverenlerinin ücret ödeme konusunda yükümlülük altında bulunan üçüncü kişi olarak değerlendirilerek idari para cezası uygulanabilecektir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 3. maddesinin 2. Fıkrasında ise, aynı kanunun 2. maddesi gereğince iş alan alt işverenin, kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı iş sözleşmesini ve gerekli belgeleri Çalışma ve İŞKUR İl Müdürlüğüne bildirme yükümlülüğü getirilmiştir. Söz konusu yükümlüğünün yerine getirilmemesi halinde; alt işveren ya da işveren vekili hakkında aynı kanunun 98. maddesi uyarınca işyerinde çalışan her işçi için idari para cezası uygulanacaktır.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

