



**T.C. AİLE, ÇALIŞMA VE  
SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI**

**ASIL İŞVEREN - ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ ve  
KONUYA İLİŞKİN İŞ TEFTİŞİ**

**Davut SEYHAN**  
**İş Başmüfettişi**

**Nisan 2019**  
**İstanbul**



# SUNUM PLANI

1. TEMEL KAVRAMLAR
2. ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN KURULMASI
3. BİRLİKTE SORUMLULUK
4. ASIL İŞVERENE 6552 s. YASA İLE GETİRİLEN YÜKÜMLÜLÜKLER
5. KONUYA İLİŞKİN İŞ TEFTİŞİ UYGULAMALARI
6. ÖRNEK YARGI KARARLARI



# TEMEL KAVRAMLAR

## İşveren kimdir?

İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlardır. (İş Kanunu Madde 2)



# TEMEL KAVRAMLAR

## Alt İşveren kimdir?

### İş Kanununda;

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 işverendir.

Alt işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. (İş Kanunu Madde 2)



# TEMEL KAVRAMLAR

## Alt İşverenlik Yönetmeliğinde;

Alt işveren: Bir işverenden, 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 eder. (Alt İşverenlik Yönetmeliği m.3)



# TEMEL KAVRAMLAR

➤ **5510 sayılı Yasanın 12. maddesine göre:** Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişiye alt işveren denir.



# TEMEL KAVRAMLAR

## İşyeri neresidir?

İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birimdir. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu

kapsamında bir bütündür. (İş Kanunu Madde 2)



# TEMEL KAVRAMLAR

## Alt İşverenlik Sözleşmesi

Asıl işveren ile alt işveren arasında yazılı olarak yapılan ve Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 10'uncu maddesinde belirtilen hususları ihtiva eden sözleşmedir.

(Alt İşverenlik Yönetmeliği m.3)





# **Alt işveren Müteahhit ve Anahtar Teslim İş Kavramları**



# Müteahhit, Yüklenici

**Borçlar Kanunu** müteahhit yerine «**yüklenici**» kavramını tercih etmiş ve eser sözleşmesini “yüklenicinin bir eser meydana getirmeyi, iş sahibinin de bunun karşılığında bir bedel ödemeyi üstlendiği sözleşme” olarak tanımlamıştır. (Borçlar Kanunu Md.470)

**Devlet İhale Kanunu**’nun 4. maddesinde **müteahhit**, “üzerine ihale yapılan istekli veya istekliler” ,

**Kamu İhale Kanunu**’nun 4. maddesinde **yüklenici**: “Üzerine ihale yapılan ve sözleşme imzalanan istekliyi” olarak tanımlanmıştır.



## ANAHTAR TESLİM İŞ

**Anahtar teslim**” kavramından, 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu’nun 6’ncı maddesi “yapım işlerinde; uygulama projeleri ve bunlara ilişkin mahal listelerine dayalı olarak, işin tamamı için isteklinin teklif ettiği toplam bedel üzerinden anahtar teslimi götürü bedel sözleşme” olarak bahsetmekte, anahtar teslim iş kavramının esas itibariyle bir iş yöntemi değil, bir fiyatlandırma şekli olduğu vurgulanmaktadır.



## ***YARGITAY İÇTİHADI***

«...İş Kanunu'nun 1/son maddesi uyarınca sorumluluktan söz edilebilmesi için, o işte kendisi de işçi çalıştıran asıl işverenin varlığı şarttır. Diğer bir ifadeyle, belirli bir işin bir bölümünü başkasına verip, diğer bölümünü kendi çalıştırdığı işçilerle bizzat yapan bir kişi, asıl işveren durumundadır. Kendisi; işin bir bölümünde bizzat işçi çalıştırmayıp, işi bölerek, ihale suretiyle muhtelif kişilere veren iş sahibi "ihale makamı", İş Kanunu'nun 1/son maddesi anlamında bir asıl işveren değildir. Dairemizin yerleşmiş içtihatları bu doğrultudadır.»



## Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararı;

*”Önemle vurgulanmalıdır ki; asıl işverenin asıl işi veya yardımcı işi veya teknolojik nedenle veya işin gereği uzmanlık gerektiren işle hiç ilgisi olmayan, görülen işe tamamen yabancı bir eser, yapı inşası, çatı tamiri, iş yerinin badana boyası gibi geçici işler yönünden elbetteki, alt işveren-üst işveren ilişkisinden bahsedilemez. Asıl işveren, işi anahtar teslimi üstlenen işverenin kusurundan sorumlu tutulamaz.”*

**(HGK 2.2.2011 Tarih; E. 2010/21-739; K. 2011/5)**



# NELER ALT İŞVERENLİK DEĞİLDİR

- ✓ Anahtar teslimi işler
- ✓ Asıl işte işçi çalıştırmadan bu işin bölümlerinin farklı işverenlere verilmesi hali
- ✓ **Asıl işten tamamen bağımsız olan ve asıl iş sürdüğü müddetçe devam etmeyen arızı işler**



# Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisinin Kurulma Şartları

- 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 İşverenler İşyerini Bildirmek Zorunda mıdır?

Alt işveren, kendi işyeri için İş Kanunu'nun 3'üncü maddesinin birinci fıkrası hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür.

Alt işveren, Kanunda yapılan tanım gereği fiziken olmasa bile hukuken ayrı bir işyerine sahiptir.





# ASIL İŞ – YARDIMCI İŞ TANIMI

## Asıl iş nedir?

Mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan iştir. (Alt İşverenlik Yönet.m.3)

## Yardımcı iş nedir?

İşyerinde 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. (Alt İşverenlik Yönet.m.3)



# ASIL İŞ-YARDIMCI İŞ AYRIMI

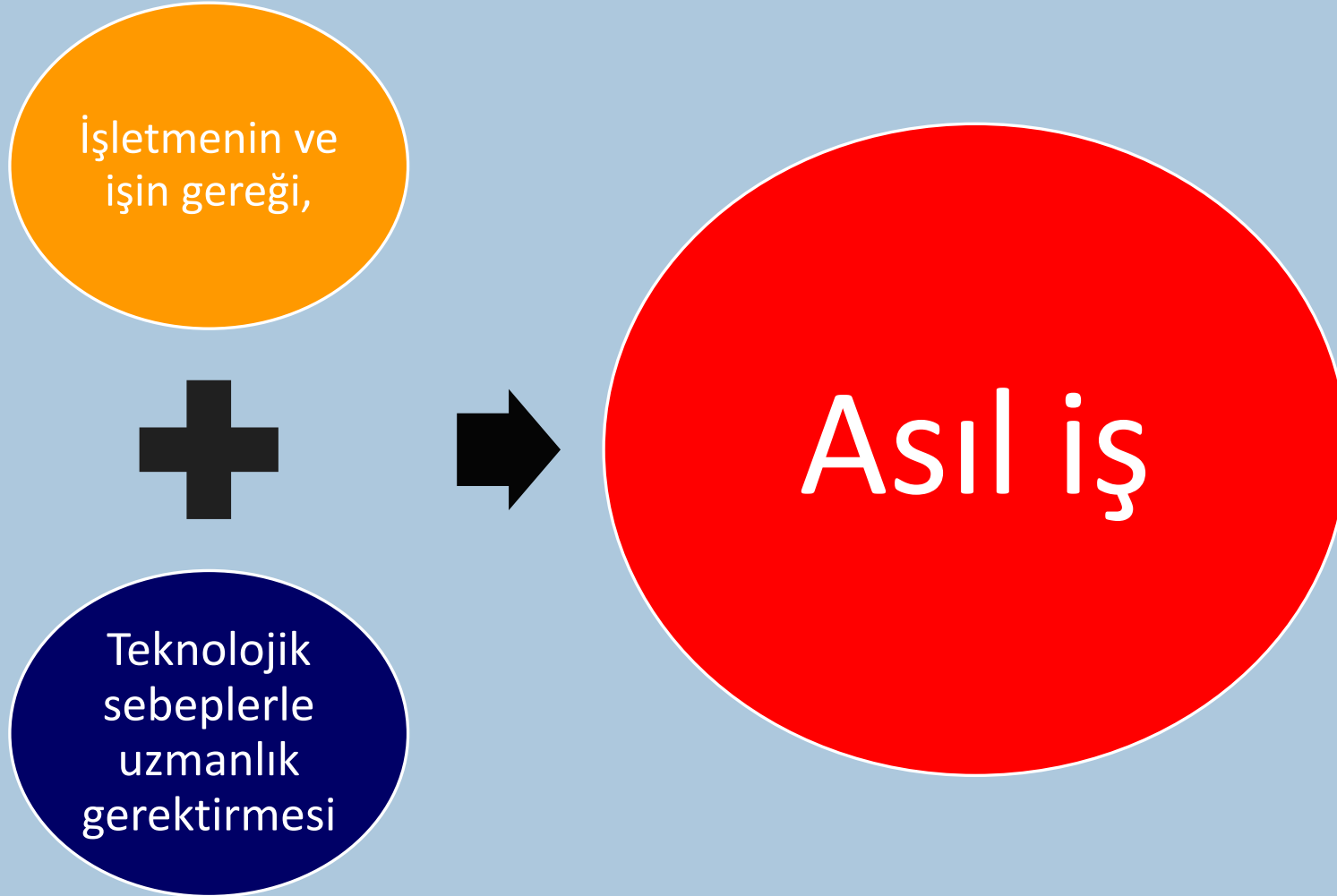
Asıl iş yardımcı iş ayrımı, işyerinde üretilen mal veya hizmete göre değişmektedir. Bir fabrikanın temizliği yardımcı iş olarak nitelendirilirken, bir otelin yahut yurdun temizlik işi asıl işin bir parçası olarak nitelendirilmektedir.

## GENEL OLARAK YARDIMCI İŞLER;

Temizlik, güvenlik, taşıma, yükleme-boşaltma, teknik bakım, odacılık ve çaycılık hizmetleri gibi işler...



# ASIL İŞİN VERİLME ŞARTI





# ASIL İŞİN BÖLÜNEREK VERİLMESİ

*Asıl işin bölünerek verilebilmesi için, işin niteliği gereği işletmenin kendi uzmanlığı dışında ayrı bir uzmanlık gerektiren iş olmalıdır.*

İşverenin kendi işçileri ve yönetim organizasyonu ile mal veya hizmet üretimi yapması esastır.

Ancak asıl iş;

a) İşletmenin ve işin gereği,

b) Teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi, şartlarının birlikte gerçekleşmesi halinde bölünerek alt işverene verilebilir.



## UZMANLIK GEREKTİREN İŞ

Uzmanlık gerektiren işler; asıl işverenin işyerindeki mal ve hizmet üretimi ile işlem süreçlerinin niteliğine göre belirlenmelidir.

Uzmanlık, işin daha iyi yürümesi, verimliliğin veya kalitenin artması gibi nedenlerle asıl işin yürütülmesi için gerekli teknolojik bilgi birikiminin üzerindeki bir uzmanlık bilgisinin gerekli olduğu haller olarak anlaşılabilir.



## **Sözleşmenin Şekli ve İçeriği**

**Alt İşverenlik Sözleşmesi, yazılı olarak yapılır ve Alt İşverenlik Yönetmeliği madde 10'da yer alan hususların sözleşmede yer alması gerekmektedir.**

**Yazılı sözleşme, geçerlilik şekli değil, ispat şekli olarak değerlendirilmektedir.**



# BİRLİKTE SORUMLULUK

- Asıl-alt işveren ilişkisinde **asıl işveren**, alt işverenin işçilerine karşı, kendi işyeri ile ilgili olarak;
  - 1- İş Kanunundan,
  - 2- İş sözleşmesinden veya
  - 3- Alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden **alt işveren ile birlikte sorumludur.**



# BİRLİKTE SORUMLULUĞUN KAPSAMI

İş K. m. 2/6'da açıkça İş Kanunundan doğan bütün alacaklardan birlikte sorumluluk öngörüldüğünden, Yüksek mahkeme asıl işvereni ihbar, kıdem, kötü niyet, işe başlatmama tazminatı ve boшта geçen süre ücret alacakları ile fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil, yıllık izin, ikramiye, pirim, yemek yardımı, yol yardımı gibi tüm işçilik alacaklarından birlikte sorumlu kılmıştır.

(Yarg. 9. HD., 21.7.2008, E. 2008/23429, K. 2008/20721)





# 6552 sayılı Kanun Sonrası Asıl İşverene Getirilen Yükümlülükler

## 1- Ücretlerin Ödenip Ödenmediğini Kontrol ve Ödenmeyen Ücretleri Hakedişten Keserek Ödeme Yükümlülüğü

İşverenler, alt işverene iş vermeleri hâlinde, bunların işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak resen kontrol etmekle ve varsa ödenmeyen ücretleri hak edişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırmakla yükümlüdür. (İş K. Md. 36)



# 6552 sayılı Kanun Sonrası Asıl İşverene Getirilen Yükümlülükler

## 2- Yıllık İzinlerin Kullanılıp Kullanılmadığını Kontrol ve Kullanılmasını Sağlama Yükümlülüğü

Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştiği hâlde 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 etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla, alt işveren ise izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür. (İş K. md. 56)



# 6552 sayılı Kanun Sonrası Asıl İşverene Getirilen Yükümlülükler

## 3- Özlük Dosyası Oluşturma Yükümlülüğü

**Kamu kurum ve kuruluşlarına** 4734 sayılı Kanununun 62/1-(e) bendi uyarınca yapılan her bir ihale için özlük dosyası oluşturma yükümlülüğü getirilmiştir.



# 6552 sayılı Kanun Sonrası Asıl İşverene Getirilen Yükümlülükler

## 4- Kıdem Tazminatı Ödeme Yükümlülüğü

**Kamu idareleri**, alt işverenlerinin işçileri, kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde iş sözleşmeleri sona ererse, kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanacak kıdem tazminatını doğrudan ödemekle yükümlü kılınmışlardır.



# KONU YA İLİŞKİN İŞ TEFTİŞİ UYGULAMALARI

Konuyla ilgili olarak, Bakanlığımız İş Müfettişlerince,

➤ işçi, işveren ve asıl işverenin hak ve borçları bağlamında

ve

➤ Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olup olmadığı açısından

Teftişler gerçekleştirilmektedir.



# KONUVA İLİŞKİN İŐ TEFTİŞİ UYGULAMALARI

Yapılan denetimlerde,

1- İő K. m. 2'de düzenlenen birlikte sorumluluk

2- 6552 sayılı Kanun Sonrası Asıl İşverene Getirilen Yüklümlükler

3- Muvazaa



# KONUVA İLİŞKİN İŞ TEFTİŞİ UYGULAMALARI

Asıl işveren; alt işverenin işçileri bakımından “işveren” veya “işveren vekili” olmadığından bu sıfatı nedeniyle idari para cezasının muhatabı olarak görülmemektedir.

Kanunda öngörülen “birlikte sorumluluk” ilkesi bulunmakla beraber, alt işverenin, işçilerine karşı olan yükümlülüklerini veya işveren olarak mevzuatta öngörülen diğer yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde asıl işveren hakkında idari para cezası uygulanmamaktadır.



# KONUVA İLİŞKİN İŞ TEFTİŞİ UYGULAMALARI

Örneğin; alt işverenin işçilerine; ücret hesap pusulası verilmemesi, işçi özlük dosyası tanzim edilmemesi, fazla çalışma ücretlerinin ödenmemesi, işe giriş ve periyodik sağlık muayenelerinin yapılmaması, isg eğitimlerinin verilmemesi hallerinde asıl işveren hakkında idari para cezası uygulanmamaktadır.

**NOT:** Asıl işverenin İPC'ye muhatap olmaması, alt işveren işçilerine karşı müteselsil sorumluluğunu ortadan kaldırmamaktadır.





# KONUVA İLİŞKİN İŞ TEFTİŞİ UYGULAMALARI

**Asıl işverenin bu sıfatı nedeniyle idari para cezasının muhatabı olmamasının istisnaları var mıdır?**



# KONUVA İLİŞKİN İŞ TEFTİŞİ UYGULAMALARI

## İSTİSNALARA ÖRNEK;

- 1-** Muvazaanın tespiti ve onaylanması halinde
- 2-** İş Kanununun 36 ncı maddesinde 6552 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonrasında, asıl işverenlerin ücret ödeme yükümlülüğünü ihlal etmesi halinde
- 3-** 6331 sayılı Kanunda öngörülen yükümlülüğün ihlali halinde (22. madde kapsamında iş sağlığı ve güvenliği kuruluna ilişkin koordinasyon)



# KONUVA İLİŞKİN İŞ TEFTİŞİ UYGULAMALARI

## MUVAZAA;

Yapılan denetimlerde tarafların aralarında yaptıkları sözleşmeyi ne şekilde adlandırdıklarına bakılmaksızın sözleşmenin, alt işverenlik sözleşmesi unsurlarını taşıyıp taşımadığı ve dolayısıyla asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunup bulunmadığı sorgulanmaktadır.

‘Bir sözleşmenin türünün ve içeriğinin belirlenmesinde ve yorumlanmasında, tarafların yanlışlıkla veya gerçek amaçlarını gizlemek için kullandıkları sözcüklere bakılmaksızın, gerçek ve ortak iradeleri esas alınır.’ şeklinde düzenlenmiştir (6098 s. Kanun m. 19)



# KONUVA İLİŞKİN İŐ TEFTİŞİ UYGULAMALARI

## MUVAZAA İNCELEMESİNDE ÖZELLİKLE;

- a) Alt işverene verilen işin, işyerinde asıl işveren tarafından yürütölen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin yardımcı işlerinden olup olmadığı,
- b) Alt işverene verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olup olmadığı,
- c) Alt işverenin daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kişi olup olmadığı,
- ç) Alt işverenin işe uygun yeterli ekipman ile tecrübeye sahip olup olmadığı,
- d) İstihdam edeceği işçilerin niteliklerinin yapılacak işe uygun olup olmadığı,



# KONUVA İLİŞKİN İŞ TEFTİŞİ UYGULAMALARI

## MUVAZAA İNCELEMESİNDE ÖZELLİKLE;

e) Alt işverene verilen işte asıl işveren adına koordinasyon ve denetimle görevlendirilenlerden başka asıl işverenin işçisinin çalışıp çalışmadığı,

f) Yapılan alt işverenlik sözleşmesinin iş hukukunun öngördüğü kamusal yükümlülüklerden kaçınmayı amaçlayıp amaçlamadığı,

g) Yapılan alt işverenlik sözleşmesinin işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut mevzuattan kaynaklanan bireysel veya kolektif haklarını kısıtlamaya ya da ortadan kaldırmaya yönelik yapıp yapılmadığı,

hususları göz önünde bulundurulur. (Alt İşveren Yönetmeliği md. 12)



# KONUVA İLİŞKİN İŞ TEFTİŞİ UYGULAMALARI

## MUVAZAA OLGUSUNUN TESPİTİNDE AYRICA;

1. Alt işveren işçilerinin işe alınması ve çıkarılması, işin yürütümüne ilişkin verilen emir ve talimat, mazeret izni veya yıllık izin gibi doğrudan işverenin yetkisinde olan hususlarda asıl işverenin veya vekilinin fiilen söz sahibi olup olmadığı (Bağımlılık unsuru), hukuksal ve ekonomik bağımsızlığa sahip iki ayrı işverenin bulunup bulunmadığı, alt işverene verilen işte asıl işverenin işçisinin çalışıp çalışmadığı,
2. Asıl işverenin işçileri için hazırlanan ücret bordrosu, ücret hesap pusulası gibi muhasebeye ilişkin kayıtlarda alt işveren işçilerinin de bulunup bulunmadığı, ücret ve diğer haklarının doğrudan asıl işveren veya vekilleri tarafından ödenip ödenmediği,

gibi hususlara dikkat edilmektedir.



# KONUVA İLİŞKİN İŞ TEFTİŞİ UYGULAMALARI

## Muvazaanın Tespiti Üzerine Yapılacak İşlemler

Muvazaanın iş müfettişlerince tespiti sonrasında buna ilişkin **gerekçeli müfettiş raporu ve tutulan tutanaklar** İl Müdürlüğüne işverenlere tebliğ edilir.

Tebliğ tarihinden itibaren **30 işgünü** içinde işverenlerce iş mahkemesinde itiraz edilebilir. (Kamu kurumlarında itiraz zorunlu)

6552 s. Yasa ile temyiz yolu açılmış olup alt derece mahkemesi kararına karşı Yargıtay'da temyiz yoluna başvurulabilecektir.



# KONUVA İLİŞKİN İŞ TEFTİŞİ UYGULAMALARI

## MUVAZAANIN YAPTIRIMI

Rapora otuz iş günü içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaalı işlemin tespitini onamış ise;

- 1- Tescil işlemi iptal edilir ve alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır.
- 2- Asıl işveren ve alt işveren veya vekillerine idari para cezası uygulanacaktır. (İş K. md. 98 uyarınca 2019 yılı için İPC 26.027-TL)





# ÖRNEK YARGI KARARLARI

1- “... Diğer bir ifadeyle belirli işin bir bölümünü başkasına verip, diğer bölümünü kendi çalıştırdığı işçilerle bizzat yapan bir kişi asıl işveren durumundadır. Kendisi işin bir bölümünde **bizzat işçi çalıştırmayıp** işi bölerek ihale suretiyle muhtelif kişilere veren iş sahibi “ihale makamı” İş Kanununun 1/son maddesi anlamında bir asıl işveren değildir.” Yargıtay HGK, 24.05.1995, E.1995/9-273,K.1995/548.



# ÖRNEK YARGI KARARLARI

## ANAHTAR TESLİM İŞ

2- “Bu anlamda büyük bir iş merkezinin yapılmasını anahtar teslimi üzerine alan asıl işverenin, iş merkezinin kaba inşaatını bitirdikten sonra çatı, doğrama, elektrik, su, kalorifer tesisatı, boya-badana ve çevre (bahçe) düzenlemesi gibi ‘asıl işi tamamlayıcı’ nitelikte işler, konusunda uzmanlaşmış taşeron (alt işveren) firmalara verilmesi mümkündür. Bunun gibi bina inşaatını üstüne alan bir işverenin (asıl işveren), binanın çatısının yapılmasını başka bir işverene (alt işveren) vermesi’ kanunun ilgili maddesi kapsamında olup; çatıyı yapan alt işverenin işçisinin kazaya uğraması halinde her iki işverenin müteselsil sorumlu olacaktır.” Yargıtay 9. HD. 04.11.1993, 5757/15708.



# ÖRNEK YARGI KARARLARI

## İŞÇİNİN DAHA ÖNCEKİ ÇALIŞMALARI

3- Asıl işverenin sorumluluğu, işin alt işverene verildiği tarihten başlar. Asıl işverenin alt işveren işçisine karşı, her iki işveren arasında “**bağlantı bulunmayan**” önceki süreye ilişkin olarak sorumlu tutulamaz.

Yargıtay 9. HD. 22.02.2001, 19790/3150.



# ÖRNEK YARGI KARARLARI

4- Asıl işveren ile alt işveren arasında, işin konusuna göre kurulacak olan “istisna”, “kira” ya da “taşıma” sözleşmesinin, ya da uygulamada sık rastlanan “temizlik” sözleşmelerinin, 4857 sayılı Kanununun 2. maddesinde tanımlanan “asıl işveren-alt işveren” ilişkisinin varlığı üzerinde herhangi bir etkisi yoktur. Bu tür sözleşmelerle, İş Kanununda düzenlenen “asıl işveren alt işveren” ilişkisinin özünün ve taraflara yüklediği temel yükümlülüklerin değiştirilmesi söz konusu olamaz. Bu tür sözleşmelere konulabilecek, “birlikte sorumluluğu ortadan kaldıran” hükümler işçiler açısından geçersizdir.



# ÖRNEK YARGI KARARLARI

5- Yüksek Mahkeme, asıl işveren ile alt işveren arasında imzalanmış bulunan **“teknik şartnamede her türlü sorumluluğun işi yapan taşeron (alt işveren) firmaya ait olacağına”** kararlaştırılmış olmasına rağmen, **“bu hükmün işçiyi bağlamayacağı”**, Kanun hükmünün **“kamu düzenine”** ilişkin olduğu ve **“işçinin aleyhine değiştirilmesinin de mümkün olmadığı”** gerekçesiyle, Alt işverenin işçisinin uğradığı iş kazası nedeniyle asıl işverenin de söz konusu kazadan **“birlikte sorumlu”** tutulacağını hükme bağlamıştır.

(Yarg.9HD. 16.12.2008.E.2008/140.K.2008/33764)



TEŞEKKÜRLER ...