

## ÖZET

Tezimde alt işverenlik ilişkisinin kurulma koşulları ve bu koşullara uyulmadığı hallerde geçersizlik yaptırımına uğramasıyla ilgili bilgi verilecektir. Özellikle, alt işverenlik ilişkisi ile ilgili kavramlara, geçerli alt işverenlik ilişkisinin kurulması için gerekli olan unsurlar, bu unsurlara uyulmadığı hallerde geçersiz alt işverenlik ilişkisi ile ilgili değerlendirmelerde bulunup, gerekli örneklemeler ve doktrindeki tartışmalar ışığında tezimi şekillendirdim.

4857 sayılı İş Kanunu'na getirilen önemli yeniliklerden birisini de asıl işveren alt işveren ilişkisi oluşturmaktadır. İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6-9 fıkralarında düzenlenmiştir. Ayrıca 27.9.2008 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan Alt İşverenlik Yönetmeliği ile ayrıntılara yer verilmiştir.

Bir işverenin, iş yerinde yürüttüğü mal- hizmetlere ilişkin yardımcı işlerden veya asıl işin bir bölümünde işin ve işletmenin gereği olarak teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve işçilerini bu iş için görevlendiren, görevlendirilen işçileri sadece bu iş için çalışan, işveren ile diğer anlaştığı işveren arasındaki iş ilişkisine asıl işveren- alt işveren ilişkisi denmektedir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı kendi işyeri ile ilgili olarak kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesi ile ilgili olarak ortaya çıkan yükümlülüklerden alt işveren ile birlikte sorumlu olmaktadır.

Kanun koyucu alt işveren ilişkisini bazı koşullara bağlayarak kötü niyeti engellemeye çalışmıştır. Bu koşullara uyulmadığı takdirde geçersiz alt işverenlik ilişkisi söz konusu olacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** İşçi, İşveren, Alt İşverenlik İlişkisi, Alt işveren, Asıl İşveren, Alt İşveren İşçisi, İlişkinin Kurulma Unsurları.

## ABSTRACT

In my thesis, information will be given about the conditions for establishing a subcontracting relationship and the sanctions of invalidity if these conditions are not complied with. In particular, I evaluated the concepts related to the subcontractor relationship, the elements required for the establishment of a valid subcontractor relationship, and the invalid subcontractor relationship in cases where these elements are not complied with, and shaped our thesis in the light of the necessary examples and discussions in the doctrine.

One of the important innovations brought to the Labor Law No.4857 is the principal employer subcontractor relationship. It is regulated in paragraphs 6-9 of Article 2 of the Labor Law. In addition, details are included in the subcontractor regulation published in the Official Gazette dated 27.9.2008.

An employer may employ workers in auxiliary works related to the goods and services carried out in the workplace or in a part of the main work in jobs that require expertise for technological reasons as a requirement of the job and the business, and assign the workers for his job, work only for his job, and make a contract between the employer and another contracted employer, the employment relationship is called the principal employer subcontractor relationship. In this relationship, the main employer is responsible, together with the sub-employer, for the obligations arising from the law, employment contract or collective bargaining agreement to which the sub-employer is a party, regarding its own workplace, towards the sub-employer's workers.

The legislator tried to prevent bad faith by tying the subcontractor relationship to certain conditions. If these conditions are not complied with, there will be an invalid subcontracting relationship.

**Key words:** Worker, Employer, Subcontracting relationship, Subcontractor, Principal Employer, Subcontractor Worker, Elements of establishing a relationship.