

Alt İşverenliğin Genel Esasları Nelerdir?

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

Sirküler No: 1309

Tarih: 08.09.2025

Kısa Cevap

Alt işverenlik, asıl işverenin **yardımcı işlerini** ya da **asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işleri** başka bir işverene vermesidir. Asıl işin tamamı alt işverene verilemez; asıl işveren, alt işveren işçilerine karşı **müşterek ve müteselsil sorumludur**. Sınırlamalara uyulmazsa ilişki **muvazaalı** kabul edilir ve alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılır.

Alt İşverenliğin Doğuşu

Dünyada ve ülkemizde çalışma hayatında hızlı teknolojik gelişim ve uzmanlık gerektiren işlerin artması ve yaygınlaşması, artan uluslararası rekabet “alt işverenlik” uygulamasının doğmasına yol açmıştır. Alt işverenlik uygulaması, bir işyerindeki, mal ya da hizmet üretimini dışsallaştırmanın tipik örneğini oluşturmaktadır. Çünkü işveren kendi işyerinde kendi işçileri ile gerçekleştireceği ve yarar sağlayacağı bir üretimi başka bir işveren ve onun işçileri aracılığıyla sonuçlandırmaktadır.

Bunun nedeni genellikle işin bir bölümünün ayrı bir uzmanlığı gerektirmesi, buna bağlı olarak kaliteli ve seri üretimin yapılması veya hizmetin görülmesidir. İşverenler; teknolojik gelişmelere bağlı yeni uzmanlık alanları, üretim çeşitliliğinin artması, piyasa ve rekabet koşullarının etkisiyle yardımcı işlerini ya da asıl işin bir bölümünü bu konuda uzmanlaşan diğer bir işverene bırakmayı tercih etmektedirler. Alt işverenlik uygulaması 1936 yılından beri iş hukukumuzda bulunmaktadır.

Yasal Tanım

4857 sayılı İş Kanununun 2’nci maddesine 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.

Belirtilmelidir ki; asıl işin tamamının bir başka işverene verilmesi alt işverenlik kapsamında değerlendirilmez.

Hangi İşler Alt İşverene Verilebilir?

İş Kanununa göre bir işin alt işverene verilebilmesi için söz konusu işin, asıl işin bir bölümü ya da asıl işe yardımcı bir iş olması gerekmektedir. Yardımcı iş her işyerine ve iş konusuna göre değişebilir. Bunlar işin ve işyerinin özelliğine göre temizlik, güvenlik, taşıma ve yemek gibi işler olabilir. Örneğin bir çelik kapı imalatı işinde temizlik yardımcı iş olarak değerlendirilebilecekken, otellerde ise temizlik işi asıl iş olarak ele alınabilir.

Yardımcı işin dışında asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi içinse alt işverene verilecek işin asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması şartıdır. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.

Alt İşveren İşçilerinin Hakları

İş Kanunu alt işverenlik uygulamasına izin verirken, alt işveren işçilerinin haklarını da korumuştur. Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz.

Alt işveren işçileri İş Kanununda getirilmiş olan yıllık ücretli izin, fazla çalışma ücreti, hafta tatili, ara dinlenmesi, ihbar ve kıdem tazminatları gibi bütün haklardan faydalanır. İş Kanunu kapsamında alt işverenin alt işvereni olabilir. Bu durumda yukarıda sayılan haklardan alt işverenin alt işvereni yanında çalışmakta olan işçiler de aynen yararlanır.

Asıl İşverenin Sorumluluğu

Alt işverenlik ilişkisinde asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak İş Kanunundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

Nitekim, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 21/07/2008 tarihli ve E.No:2008/23429, K.No:2008/20721 sayılı Kararında, “4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinin yedinci fıkrasının son cümlesi uyarınca asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu kanundan, iş sözleşmesinden

veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işveren ile birlikte sorumludur. Bu düzenleme, asıl işverenin sorumluluğunun genişletilmesi olarak değerlendirilmelidir. Bu durumda, ihbar, kıdem, kötü niyet ve işe iade sonucu işe başlatmama tazminatları ile ücret, fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatili, yıllık izin, ikramiye, prim, yemek yardımı, yol yardımı gibi tüm işçilik haklarından birlikte sorumluluk esastır. Kanunun kullandığı, “birlikte sorumluluk” deyiminden tam teselsülün, dolayısıyla müşterek ve müteselsil sorumluluğun anlaşılması gerekir.” denilmektedir.

Muvazaa ve Sonuçları

İş Kanununun 2’nci maddesinde getirilen sınırlamalara uyulmadan alt işverenlik ilişkisi kurulması halinde genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. Kanuna aykırı bir şekilde alt işverenlik ilişkisi kurulduğunun tespiti halinde muvazaaya hükmedilir.

Alt işverene verilen işte asıl işverenin işçisinin çalıştığının tespit edilmesi halinde, müfettiş raporu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından işverenlere tebliğ edilir. Tebliğ tarihinden itibaren 6 iş günü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz üzerine verilen kararlar kesindir.

Rapora 6 iş günü içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaanın tespitini onamış ise tescil işlemi İl Müdürlüğünce iptal edilir ve alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır. İş müfettişinin muvazaalı işlemi tespit etmesi durumunda; itiraz süresinin geçmesi ya da mahkeme kararı ile muvazaanın onanması hâlinde asıl işveren ve alt işveren veya vekillerine idari para cezası uygulanır.

Sık Sorulan Sorular

Asıl işin tamamı alt işverene verilebilir mi?

Hayır. Asıl işin tamamının başka bir işverene verilmesi alt işverenlik kapsamında değerlendirilmez.

Asıl işin bir bölümü hangi şartla verilebilir?

İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması şartıyla.

Asıl işveren hangi haklardan sorumludur?

Yargıtay kararına göre ihbar, kıdem, kötü niyet ve işe başlatmama tazminatları ile ücret, fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil, yıllık izin, ikramiye, prim, yemek ve yol yardımı gibi tüm işçilik haklarından müşterek ve müteselsil sorumludur.

Muvazaa tespit edilirse ne olur?

Alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılır, tescil iptal edilir ve idari para cezası uygulanır.

Müfettiş raporuna itiraz süresi nedir?

Tebliğ tarihinden itibaren 6 iş günü; itiraz üzerine verilen kararlar kesindir.

Resmî Kaynaklar

- 4857 sayılı İş Kanunu (2'nci madde — asıl işveren-alt işveren ilişkisi)
- Alt İşverenlik Yönetmeliği
- Yargıtay 9. HD, 21/07/2008 tarihli, E. 2008/23429, K. 2008/20721 sayılı kararı

Bu sirküler genel bilgilendirme amacıyla hazırlanmıştır. Somut uygulamaya öncesinde ilgili resmî kaynakların güncel hâli ve şirketin özel koşulları ayrıca değerlendirilmelidir.

PROZON'DAN

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HİZMET

Bordro ve Özlük Yazılımı

Karmaşık bordroyu tek motorda çalıştırın.

prozon.net/bordro-ve-ozluk-yazilimi/

Bordro Outsource

Operasyon bizde, ekran ve veri sizde.

prozon.net/insan-kaynaklari/bordro-outsource/

Ar-Ge, Teknopark, TEKMER

Kurgu, başvuru ve muafiyet süreçleri.

prozon.net/yatirimlar-ve-ar-ge/

ÜCRETSİZ ARAÇLAR

Hesap Makineleri

Bordro ve tazminat hesapları; üyelik gerekmez.

prozon.net/hesap-makineleri/

Analiz Merkezi

Teknopark ve teşvik analizleri.

analiz.prozon.net

Yıllık Parametreler

SGK ve vergi parametreleri, yıl yıl.

prozon.net/yillik-parametreler/

GÜNCEL KALIN

Mevzuat Takvimi

Beyan ve ödeme günleri tek takvimde.

prozon.net/mevzuat-takvimi/

Mevzuat Sirkülerleri

Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni.

prozon.net/sirkuler/#bulten

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/alt-isverenligin-genel-esaslari-nelerdir/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 07:02 tarihinde üretilmiştir. Mevzuat değişebilir; güncel metin için siteyi ziyaret edin. Sirküler, bilgilendirme amaçlıdır; somut olaylar için danışmanlarımızla görüşün.

Prozon Kurumsal Teknoloji Çözümleri A.Ş. · Artan Plaza, Bağlarbaşı, Feyzullah Cd. No:140 Kat:5, 34844 Maltepe / İstanbul · +90 216 808 02 39 · bilgi@prozon.net