

İŞVEREN, İŞVEREN VEKİLİ VE ALT İŞVEREN KAVRAMIYLA İLGİLİ AÇIKLAMA VE DEĞERLENDİRME

5510 sayılı Kanununun 12. maddesinde İş Kanunundaki tanıma benzer şekilde işveren, “4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar” şeklinde tanımlanmıştır (md.12/I). Ayrıca çıraklar gibi, bazı sigorta kollarının uygulanacağı kişileri çalıştıranlar da, işveren sayılacaktır (5510 sayılı kanun md.5). Kısacası işveren sayılmak için sigortalı çalıştırmak gerekli ve yeterlidir. İşyerinin maliki olmak şart değildir. İşverenin mutlaka gerçek bir kişi olması da gerekmez. Özel hukuk veya kamu hukuku tüzel kişisi de sigortalı çalıştırdığı takdirde 5510 sayılı kanun kapsamında işveren sayılacaktır.

5510 sayılı kanunda ayrıca işveren vekili kavramının kapsamının, İş Kanununa göre çok daha dar olduğu görülmektedir. İş Kanunu gereği işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin veya işletmenin yönetiminde görev alan kişiler işveren vekili sayılmaktadır. Diğer bir ifadeyle bir kişinin işveren vekili sayılabilmesi için yönetimin hangi kademesinde görev aldığı önemi bulunmamaktadır. 5510 sayılı kanuna göre ise işveren vekili, “işveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütününün yönetim görevini yapan kimse(dir)” (md.12/II). Dolayısıyla işin ve işyerinin bir kesiminde görev alan örneğin şef, ustabaşı, personel müdürü vb. kişiler işin veya görülen hizmetin bütününü yönetmediklerinden 5510 sayılı kanun açısından işveren vekili sıfatını kazanamayacaklardır. 5510 sayılı kanunda işveren vekilinin kapsamının dar tutulmuş olması doğaldır, zira ilgili kanunda belirtilen yükümlülüklerden dolayı işveren vekili, işveren ile birlikte müteselsilen sorumlu tutulmuştur (md.12/II). Sorumluluğun kapsamı da oldukça geniştir. Diğer bir deyişle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun işverene yüklediği görevleri yerine getirmeyen bir işveren vekili, mali yükümlülükler dahil tüm konularda işverenle birlikte sorumlu olacaktır.

İşveren kavramıyla ilgili olarak üzerinde durulması gereken diğer bir husus da asıl işveren-alt işveren ilişkisi çerçevesinde ortaya çıkmaktadır. 5510 sayılı kanuna göre, “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölümü veya eklentilerinde, iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişiye alt işveren denir. Sigortalılar, üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar dahi, asıl işveren, bu Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur” (md.12/VI). Yargıtayın bazı kararlarında 5510 sayılı kanun kapsamında ne zaman bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığından söz edilebileceği

ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Bu doğrultudaki bir karara¹ göre, “Alt işverenden söz edebilmek ve asıl işvereni, alt işverenin borçlarından ötürü sorumlu tutabilmek için, maddenin tanımından ortaya çıkan bir takım zorunlu unsurlar bulunmaktadır. Asıl işveren alt işveren ilişkisinin varlığı için öncelikle işin başka bir işverenden alınmış olması, bir başka ifade ile asıl işverenin işverenlik sıfatına devredilen iş dolayısıyla sahip olması, asıl işyeri yada işyerinden sayılan yerlerde kendi adına işçi çalıştırıyor olması gerekir. İşin belirli bir bölümünde değil de tamamının bir bütün halinde yada bölümlere ayrılarak başkalarına devredildiği, işten bu yolla tamamen el çekildiği, sigortalı çalıştırılmadığı için işveren sıfatına haiz olunmadığı durumda ise, bunları devralan kişiler alt işveren, devredenlerde asıl işveren olarak nitelendirilemeyecektir. Alt işveren sıfatının kazanılmasında diğer koşullar ise, asıl işverenden istenilen işin, asıl iş yada işyeriyle ilgili işin bir bölümünde veya işyeri eklentilerinde alınmış olması ve bu işte işi alanın kendi işçilerinin çalıştırılması ve bu nedenle de işveren sıfatına sahip olunmasıdır. ... Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 05.05.2004 gün 2004/10-233 E. - 262 K. sayılı kararlarında belirtilen ‘...yapılmış olan eser sözleşmesinde işin kalitesi ve işyeri disiplini amacıyla bir kısım hükümlerin yer alması, inşaat sahipliği dışında asıl işverenlik sıfatını doğuracak, işi alanın bağımsız işveren kimliğini ortadan kaldıracak bir etmen olmayıp, anılan sözleşmenin, Borçlar Yasası'nın 356 vd. maddeleri doğrultusunda müteahhide yüklenen sorumluluğun doğal bir sonucu olarak, sözleşme hükümlerinin proje ve teknik şartnameye uygunluğunun saptanabilmesi amacına yönelik olduklarının kabulünün zorunlu olduğu...’ hususu gözetil(melidir)”.

Alt işverenin tanımlandığı 5510 sayılı kanun md.12/VI hükmü ile Yargıtayın kararları incelendiğinde, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulmasında kanunen yardımcı iş ve asıl iş ayırımına gidilmediği, asıl işin alt işverene verilmesi bakımından da herhangi bir koşul öngörülmediği belirlenmektedir. Yardımcı iş olarak nitelendirilebilecek işlerde işin tamamının başka bir işverene verilmesi durumunda sosyal güvenlik mevzuatı çerçevesinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulup kurulmadığı hususu tartışılmalıdır.

Yargıtayın bir kararında² Ankara Ticaret Odasının binasının temizlik işinin verildiği, taraflar arasında kurulan sözleşmede temizlik işinin tamamının temizlik firmasına verilmediğinden hareketle ATO ile temizlik firması arasında sosyal güvenlik mevzuatına uygun asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulduğu sonucuna ulaşılmıştır. 5510 sayılı kanunda

¹ Y10HD, 14.11.2012, 12805/21908. Yargıtayın 5510 ve 506 sayılı kanun açısından asıl işveren-alt işveren ilişkisinin koşullarını açıkladığı diğer kararları için bkz.; YHGK, 25.05.2011, 21-290/361, Y10HD, 13.03.2014, 14278/5790, Y10HD, 11.02.2014, 23382/2200.

² YHGK, 02.02.2011, 21-739/5.

asıl iş, yardımcı iş ayırımına gidilmemiş olması sosyal güvenlik mevzuatı çerçevesinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için mutlaka işyerinde yapılan işin aynısının ya da benzerinin yapımının üstlenilmesini gerektirmemelidir. Yardımcı ve tamamlayıcı niteliğe sahip, asıl işin yapılmasını kolaylaştırıcı işlerin yapımının üstlenilmesi durumunda da sosyal güvenlik mevzuatına göre asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulduğu sonucuna ulaşılmalıdır. Aksi yönde bir yorum sosyal güvenlik mevzuatına göre kurulabilecek asıl işveren-alt ilişkisinin kapsamını, daha sınırlayıcı hükümler öngörmesine rağmen İş Kanununa göre kurulabilecek olan asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kapsamından daha dar olmasına yol açacaktır. Kanun koyucunun benimsediği çözümün bu olduğu ileri sürülemez. Diğer bir deyişle 5510 sayılı kanun anlamında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin çok daha geniş bir şekilde düzenlendiği, İş Kanununa göre asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurmayan bir ilişkinin, 5510 sayılı kanuna göre asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak yorumlanabilmesinin mümkün olabileceği ifade edilmelidir. 5510 sayılı kanunda asıl işveren-alt işveren ilişkisinin çerçevesinin bu kadar geniş tutulmasındaki amaç, Kurum karşısında prim tahsilinin gerçekleştirileceği iki kişinin bulunması ve Kurum alacaklarının güvence altında alınmasıdır. Ancak İş Kanunu ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunundaki temel kavramlar açısından aynı tanımın benimsenmesi çok daha yerinde olacaktır.

5510 sayılı kanun ile İş Kanununda farklı tanımlar benimsendiğinden bu durum uygulama açısından kavram karmaşasına ve aynı konu hakkında farklı sonuçlara varılmasına yol açmaktadır. Bu hususta Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun bir kararına değinmek isabetli olacaktır. İlgili karara³ göre, “Dosyadaki kayıt ve belgelerden; davacının 1.10.2004 tarihli giriş bildirgesiyle dava dışı İnsan Gücü İnsan Kaynakları Eğitim ve Danışmanlık Limited Şirketi tarafından işe alındığı, bu şirketin isteyen firmalara bordro danışmanlığı, istihdam danışmanlığı ve elaman temini gibi hizmetler verdiği ve davalı şirketle aralarında işçi teminine ilişkin 2.8.2004 tarihli sözleşme bulunduğu, davacının bu sözleşme kapsamında davalı firmaya ait ... depoda mal teslimi yükleme boşaltma işlerinde çalıştığı, davalı şirketin işçi taşıma işlerini dava dışı T... Ltd. Şirketine verdiği, 29.9.2005 olay tarihinde davacının servis aracı ile işe giderken servis aracının karıştığı trafik kazası sonucunda yaralandığı, olayın S.G.K.'ca iş kazası olarak kabul edildiği anlaşılmaktadır. ... Davalı F...-L... Gıda San. Tic. A.Ş., asıl işinin bir bölümü olan "Seyrantepe Depo" adlı işyerinin "istifleme, yükleme, boşaltma ve elleçleme" işlerinin yapımını 2.8.2004 tarihli sözleşme ile dava dışı İnsan Gücü İnsan Kaynakları Eğitim ve Danışmanlık Hizmetleri Ltd. Şti.ne verdiği ve bu sözleşme

³ YHGK, 25.05.2011, 21-290/361.

kapsamında, davacı işçinin, davalıya ait bu işyerinde çalıştığı anlaşılmaktadır. Bu durumda, gerek 4857 Sayılı Kanun gerekse 506 Sayılı Kanun karşısında davalı F...-L... Gıda San. Tic. A.Ş. asıl işveren, dava dışı İnsan Gücü İnsan Kaynakları Eğitim ve Danışmanlık Hizmetleri Ltd. Şti. ise alt işveren (aracı) konumundadır. Davalı şirket, işyerinde çalışan personelinin işyerine taşınması işlemi için de dava dışı T... Taşımacılık ve Personel Hizmetleri Tic. Ltd. Şti. ile 17.12.2004 tarihli sözleşmeyi imzalamıştır. Bu durumda da davalı şirket asıl işveren, dava dışı T... Taşımacılık ve Personel Hizmetleri Tic. Ltd. Şti. ise alt işveren (aracı) konumundadır. ... davaya konu kaza sebebiyle meydana gelen zarardan da davalı asıl işveren şirket ile dava dışı taşıma şirketi ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur. ... Diğer taraftan, heyetçe Özel Daire bozma ilamında bahsi geçen "geçici iş ilişkisi" kavramının diğer açıklamalarla çeliştiği, sehve dayalı olduğu kabul edilmiş; bu kavramın ilamdan çıkarılması kararlaştırılmıştır".

Söz konusu Yargıtay kararından, dava dışı İnsan Gücü İnsan Kaynakları Eğitim ve Danışmanlık Limited Şirketi tarafından davacı işçinin işe alındığı, bu şirketin isteyen firmalara bordro danışmanlığı, istihdam danışmanlığı ve elaman temini gibi hizmetler verdiği yönündeki ibarelerden de, işçinin sadece ödünç verilmek üzere dava dışı İnsan Gücü İnsan Kaynakları Eğitim ve Danışmanlık Limited Şirketince istihdam edildiği, işçinin işe alındığı tarihten beri gerçek işvereni yanında hiç çalışmayarak davalı F...-L... Gıda San. Tic. A.Ş. yanında iş görme edimini yerine getirdiği sonucuna ulaşılmaktadır. Diğer bir deyişle işçinin iş sözleşmesi yaptığı işveren yanında hiç çalışması bulunmamaktadır. Bu çerçevede kanaatimizce Yargıtayın incelemesine konu olan olay meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisine ilişkindir. Nitekim meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinde işçi, ücretli olarak işçi vermeyi meslek edinmiş bir işveren tarafından yalnızca başkasına ödünç verilmek üzere işe alınmaktadır.

Yargıtayın bireysel iş hukuku çerçevesinde verdiği kararlarından⁴, meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisini yasak olarak gördüğü sonucuna ulaşılmaktadır. Ancak Yargıtay incelediğimiz olayda ödünç veren işveren konumunda bulunan dava dışı İnsan Gücü İnsan Kaynakları Eğitim ve Danışmanlık Limited Şirketini aracı olarak kabul etmiş, diğer bir deyişle kurulan ilişkiyi asıl işveren-alt işveren ilişkisi çerçevesinde ele almış görünmektedir. Özel daire bozma kararında dava konusu olayla ilgili nitelendirme açısından daha isabetli açıklamalar bulunmasına ve kurulan ilişkisinin ödünç iş ilişkisi olarak nitelendirilmesine

⁴ Y9HD, 04.04.2005, 7774/11838. Y9HD, 25.10.2010, 37702/30363. Y7HD, 07.03.2013, 2572/2349. Y22HD, 16.01.2014, 37248/247.

rağmen, Hukuk Genel Kurulu kararında özel daire bozma kararında geçen ödünç iş ilişkisi ifadelerine sehven yer verildiği belirtilmiştir. Kısacası bireysel iş hukukunun konusuna giren uyuşmazlıklarda Yargıtay tarafından geçersiz kabul edilen bir ilişki, sosyal güvenlik mevzuatı çerçevesinde geçerli kabul edilmiştir. Bu gibi durumların ortaya çıkmasının önlenmesi ve kararlarda birliğin sağlanabilmesi açısından iş mevzuatındaki kavramlarla sosyal güvenlik mevzuatındaki kavramlar arasında yeknesaklığın sağlanmasının zorunlu olduğu ifade edilmelidir. Ayrıca burada asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bireysel iş hukuku kapsamında muvazaalı kabul edilmesi halinde, sosyal güvenlik mevzuatı çerçevesinde de muvazaalı kabul edilmesinin gerekip gerekmeyeceği sorusu da akla gelmektedir.

Muvazaa, iki tarafın iradesiyle beyanları arasında istenerek meydana getirilen bir uygunsuzluk hali olup, tarafların gerçekte istemedikleri bir sözleşmeyi üçüncü kişileri aldatmak amacıyla ve fakat kendi gerçek iradelerine uymayan ve aralarında hüküm ve sonuç meydana getirmeyen bir görünüş yaratmak hususunda anlaşmalarıdır. Bu açıdan sosyal güvenlik hukuku kapsamında da asıl işveren-alt işveren ilişkisinin, somut olayın özelliğine göre muvazaalı kabul edilmesine bir engel yoktur. Eğer işin yürütülmesinde tüm işverenlik hak ve yetkileri asıl işveren tarafından kullanılmaya devam etmekte, ancak sadece kağıt üzerinde iş başka bir işverene devredilmekteyse, asıl işveren ile alt işveren arasında yapılan sözleşmede iş sözleşmesinden doğan işverenlik hak ve yetkilerinin alt işveren yerine asıl işverence kullanılacağı anlamına gelen hükümlere yer verilmişse, muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığından söz edilebilecektir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun ilgili kararı bu açıdan bir kez daha değerlendirilecek olursa, dava konusu olayda öncelikle meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinin bulunduğu tespit edilerek, muvazaanın şartları da varsa örneğin davalı F...-L... Gıda San. Tic. A.Ş. ile işçi arasında kurulan iş sözleşmesi gizlenmekteyse, bu durumun muvazaa oluşturması nedeniyle dava dışı İnsan Gücü İnsan Kaynakları Eğitim ve Danışmanlık Limited Şirketi ile davalı F...-L... Gıda San. Tic. A.Ş. arasındaki sözleşmenin geçersizliğine, işçinin en başından itibaren davalı F...-L... Gıda San. Tic. A.Ş.'nin işçisi olduğuna karar verilmesinin⁵ daha yerinde olacağı sonucuna ulaşılmaktadır. Böyle bir durumda da Kurumun açacağı rücu davasının sadece F...-L... Gıda San. Tic. A.Ş.'ye yöneltilmesi gerekecektir. Davalı F...-L... Gıda San. Tic. A.Ş.'nin sorumluluğu asıl işveren olmasından değil, sigortalının gerçek işvereni olmasından kaynaklanacaktır. Muvazaanın yaptırımı uygulandığı ve işçinin gerçek işvereni ile sözleşmenin kurulması sağlandığından ötürü, kanaatimizce Kurum ayrıca rücu davasını İnsan Gücü İnsan Kaynakları Eğitim ve

⁵ *Uşan*, 363.

Danışmanlık Limited Şirketine yönlendiremeyecektir. Zira İnsan Gücü İnsan Kaynakları Eğitim ve Danışmanlık Limited Şirketi işveren sıfatı taşımamaktadır.

5510 sayılı kanun anlamında da asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunması için işi veren kişinin de işveren sıfatını taşıması zorunlu olduğundan, salt arsanın veya binanın maliki olmak veya ihale makamı olarak işi bütünüyle devretmek asıl işveren-alt işveren ilişkisine yol açmaz. Anahtar teslimi suretiyle örneğin bir bina inşaatının müteahhide yaptırılması durumunda da asıl işveren-alt işveren ilişkisi yoktur. Müteahhit alt işveren değil, işverendir. Bu durum İş Kanunu anlamında kurulan asıl işveren-alt işveren ilişkileri açısından da geçerlidir.

Sonuç olarak, 5510 sayılı kanun kapsamında geçerli bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı halinde, alt işveren, sigortalı çalıştırdığı andan itibaren işveren sıfatına sahip olacaktır. Çalıştırdığı sigortalılar karşısında da gerçek işveren, alt işverendir. Bu itibarla 5510 sayılı kanun kapsamında işverene yüklenen tüm yükümlülüklerin muhatabıdır. Bununla birlikte 5510 sayılı kanundan doğan yükümlülükler ve sorumluluklar bakımından asıl işveren de alt işveren ile birlikte müteselsilen sorumlu tutulmuştur.

5510 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU

İKİNCİ BÖLÜM

İşyerleri ve İşverenlere İlişkin Hükümler

İşyeri, işyerinin bildirilmesi, devri, intikali ve nakli

MADDE 11- İşyeri, sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir.

İşyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar da işyerinden sayılır.

İşveren, örneği Kurumca hazırlanacak işyeri bildirgesini en geç sigortalı çalıştırmaya başladığı tarihte, Kuruma vermekle yükümlüdür. Şirket kuruluşu aşamasında, çalıştıracağı sigortalı sayısını ve bunların işe başlama tarihini, ticaret sicili memurluklarına bildiren işverenlerin, bu bildirimleri Kuruma yapılmış sayılır. Ticaret sicili memurlukları, kendilerine yapılan bu bildirim en geç on gün içinde Kuruma bildirmek zorundadır.

29/6/1956 tarihli ve 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu hükümlerine tâbi şirketlerin nevelerinin değişmesi, birleşmesi veya diğer bir şirkete katılması durumunda, bu hususların ticaret siciline tesciline ilişkin ilân tarihini; adi şirketlerde şirkete yeni ortak alınması durumunda ise en geç yeni ortağın alındığı tarihi takip eden on gün içinde, işyeri bildirgesi ile Kuruma bildirilmek zorundadır.

İşyerinin faaliyette bulunduğu adresten başka bir ildeki adrese nakledilmesi, sigortalı çalıştırılan bir işin veya işyerinin başka bir işverene devredilmesi veya intikal etmesi halinde, işyerinin nakledildiği, yeni işverenin işi veya işyerini devraldığı tarihi takip eden on gün içinde, işyerinin miras yoluyla intikali halinde ise mirasçıları, ölüm tarihinden itibaren en geç üç ay içinde, işyeri bildirgesini Kuruma vermekle yükümlüdür. İşyerinin aynı il sınırları içinde Kurumun diğer bir ünitesinin görev alanına giren başka bir adrese nakledilmesi halinde, adres değişikliğinin yazı ile bildirilmesi yeterlidir. Bu işlerde çalışan sigortalıların, sigorta hak ve yükümlülükleri devam eder.

Valilikler, belediyeler ve ruhsat vermeye yetkili diğer kamu ve özel hukuk tüzel kişileri, yapı ruhsatı ve diğer tüm ruhsat veya ruhsat niteliği taşıyan işlemlerine ilişkin bilgi ve belgeler ile varsa bunların verilmesine esas olan istihdama ilişkin bilgileri, verildiği tarihten itibaren bir ay içinde Kuruma bildirmekle yükümlüdürler.

Bu maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyenler hakkında, 102 nci maddenin birinci fıkrasının (b) bendi uyarınca idarî para cezası uygulanır. İdarî para cezası uygulanması, bu yükümlülüklerin yerine getirilmesine engel teşkil etmez.

Alt işveren, asıl işverenin işyerinde çalıştırdığı sigortalıları, işverenle aralarında yaptıkları sözleşmenin ibrazı kaydıyla, Kurumdan alacağı özel bir numara ile asıl işverenin kayıtlı olduğu dosyadan bildirir.

İşyeri bildirgesinin verilmemesi veya geç verilmesi, bu Kanunda belirtilen hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz. İşyeri bildirgesinin şekli ve içeriği ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin usûl ve esaslar Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

İşveren, işveren vekili, geçici iş ilişkisi kurulan işveren ve alt işveren

MADDE 12- 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işverendir.

İşveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütününün yönetim görevini yapan kimse, işveren vekilidir. Bu Kanunda geçen işveren deyiimi, işveren vekilini de kapsar.

İşveren vekili ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlanan geçici iş ilişkisi kurulan işveren, bu Kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur. **(Ek cümleler: 15/7/2016-6728/46 md.)** Bu Kanun gereği internet, elektronik ve benzeri ortamda Kuruma gönderilecek muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin defter ve kayıtlara ve bu kayıtların dayanağını teşkil eden belgelere uygun olmamasından işverenlerle birlikte yazılı sözleşme ile yetki verilmiş serbest muhasebeci, serbest muhasebeci malî müşavir ve yeminli malî müşavirler de müştereken ve müteselsilen sorumludur. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Kurum tarafından çıkarılan yönetmelikle düzenlenir.

4 üncü maddenin ikinci fıkrasının (a) bendine tâbi olanlar hakkında, işverenlerin bu Kanunda belirtilen yükümlülükleri, bunları çalıştıran işçi sendikaları ve konfederasyonları veya işveren tarafından; 4 üncü maddenin dördüncü fıkrasına tâbi olanlar hakkında, işverenlerin bu Kanunda belirtilen yükümlülükleri, bunları çalıştıran kamu idareleri veya eğitim gördükleri okullar tarafından yerine getirilir.⁽¹⁾

2/7/1941 tarihli ve 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanuna göre çalıştırılanlar hakkında, işverenlerin bu Kanunda belirtilen yükümlülükleri, bunları çalıştırmaya yetkili makam tarafından yerine getirilir.

Ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutukluların işvereni, Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumu, işveren vekilleri ise Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumunun sorumlu müdür ve amirleridir.

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. Sigortalılar, üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar dahi, asıl işveren, bu Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur.

