

## İşveren Vekilinin İş Güvencesi

Seracettin GÖKTAŞ\*

### Job Security of Employer's Representative

Although it is stated in the Labour Act No. 4857 that the position of employer's representative does not eradicate the rights and obligations recognized to employees, as envisaged in the same act, employer's representative is also not able to benefit from some rights delivered to employees. In this regard, this paper defines those who can be employer's representative in the context of Labour Act, and examines the limitations imposed on employers' representative on benefiting from job security codes of the Act.

### A. TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞVEREN VEKİLİ

Çalışma hayatında işçi olmalarına rağmen işin, işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde işveren gibi hareket eden kimselere sıkça rastlanmaktadır. İş ve işletme hacminin genişlemesi işverenlerin yönetme yetkilerini etkin bir şekilde kullanmalarını zorlaştırmaktadır. Tüzel kişilikler ile kamu kurum ve kuruluşlarının işverenliğinde olduğu gibi, bazı hallerde işverenin yönetim yetkisini doğrudan kullanması mümkün olamamaktadır. Bu nedenle işverenler, işin sevk ve idaresi ile ilgili yönetim yetkilerini kısmen veya tamamen, çoğunlukla konularında uzman ve işçi olarak çalıştırılan kişilerle paylaşma ihtiyacı hissederler. Kendilerine yönetim yetkisi verilmiş olan bu kişilere işveren vekili denilmektedir<sup>1</sup>. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur(4857 SK.m.2/4).

İşin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde yer almasından dolayı işverenlikle adeta bütünleştiği için 4857 sayılı İş Kanununun 2.maddesinin 5.fıkrasında, İş Kanununda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunlulukların işveren vekilleri hakkında da uygulanacağını belirtilmiştir. Bu sorumluluk ve zorunluluklar işçiyeye ve Sosyal Güvenlik Kurumuna karşıdır. Buna karşılık, işveren vekili de diğer işçiler gibi işverene bağımlıdır ve başlıca geçim kaynağı ücrettir. Bu nedenle 4857 sayılı İş Kanununun 2.maddenin 5. fıkrasında işveren vekilliği sıfatının, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmayacağı düzenlenmiştir. İşveren vekilinin bu özelliği ise işverene karşıdır. 4857 sayılı İş

---

\* *Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Tetkik Hâkimi*

<sup>1</sup> Mollamahmutoğlu, Hamdi; İş Hukuku, 3.Baskı, Ankara, 2008, s.185

## İşveren Vekilinin İş Güvencesi

Kanununda işveren vekili sıfatının işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmayacağı belirtilmekle birlikte, işveren vekilinin işçilere tanınan bazı haklardan yararlanamayacağını yine yasa öngörmüştür. Buna başta işveren vekilinin iş güvencesi kapsamında olmadığını belirten 4857 sayılı İş Kanununun 18/son, işveren vekilini işveren sayan Sendikalar Kanununun 2/6 ve işçi sendikasına üye olamayacağını belirten Sendikalar Kanununun 20, işçi sendikasına üye olmadığı için toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağını öngören Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 9.maddeleri örnek gösterilebilir.

4857 sayılı İş Kanununun 2.maddesinde işveren vekili “işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler” olarak tanımlanmıştır. Buna göre işveren vekili sayılmak için “işveren adına hareket etmek” ve “işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev almak” olmak üzere iki unsurun gerçekleşmesi gerekir<sup>2</sup>. Belirtelim ki, İş Kanununun 18/son maddesindeki düzenlemeden hareketle işveren vekili olmak için işyerinin ve işletmenin bütününe sevk ve idare etmenin işveren vekili sayılmak için zorunlu bir unsur olmadığı söylenebilir. Gerçekten, sözü edilen düzenlemede her işveren vekili değil, işyerinin (işçi alma ve çıkarma yetkisi ile birlikte) veya işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekillerinin güvence kapsamında olamayacağı belirtilmiştir.

İşveren adına hareket etmek, bu konuda verilmiş bir temsil yetkisinin bulunmasını gerektirir. Temsil yetkisinin dayanağı iş, vekâlet veya şirket sözleşmesi olabileceği gibi kanunda da olabilir<sup>3</sup>. Ancak, İş Hukukunda işveren vekili bakımından asıl olan dayanağını iş sözleşmesinde bulan temsil yetkisidir. Bu bağlamda verilen temsil yetkisinin işçiye yönelik olması gerekir. Temsil yetkisinin verilmesi herhangi bir şekilde bağlı değildir. Temsil yetkisi iş sözleşmesinin yapıldığı sırada ya da iş sözleşmesi devam ederken verilebilir. Temsil yetkisi ister açık ister örtülü olarak verilsin çalışma koşulu halinde geldikten sonra geri alınması ancak İş Kanununun 22.maddesi çerçevesinde yapılabilir<sup>4</sup>. Temsil yetkisi alınmadan

<sup>2</sup> Tunçomağ-Centel, İş Kanununun 2.maddesine göre işveren vekilini belirlemenin güç olduğunu; işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kişilerin birden çok sayıda olabileceğini, oysa bunlardan işyerinde (işletmede) en yüksek emir verme yetkisine sahip olanı veya olanları işveren vekili saymak gerektiğini ileri sürmüştür (Tunçomağ, Kenan/ Centel, Tankut, İş Hukukunun Esasları,3.Baskı, İstanbul, Kasım 2003, s.58); Buna karşılık çoğunluk teşkil eden görüş, işyerinin sadece bir bölümünde işveren adına yönetim görevini üstlenen örneğin şef, ustabaşı, postabaşı v.b. de işveren vekili sayılması gerekti yönündedir(Süzek, Sarper, İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara, 1998, s.210; Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 3.Bası, İzmir, 1998, s.109; Eyrenc/Taşkent/Ulucan, Bireysel İş Hukuku, 3.Baskı, İstanbul, 2006, s.46)

<sup>3</sup> Narmanlıoğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, s.108; Süzek, Sarper, İş Hukuku, 4.Baskı, İstanbul 2008, s. 166-167

<sup>4</sup> Mollamahmutoglu, s.188; Akyigit,Ercan, İş Kanunu Şerhi, 3.Baskı, Ankara, 2008, C.I. s.79

## İşveren Vekilinin İş Güvencesi

yapılan işlemlerden Borçlar Kanununun 32/1 ve 4857 sayılı İş Kanununun 2/4. maddesi uyarınca işveren sorumlu olamaz<sup>5</sup>.

İşverence verilen temsil yetkisi işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev almayı kapsamalıdır. Yönetimde bir görev verilmemiş ise salt temsil yetkisine sahip olmak “işveren vekilliğini doğurmaz. Örneğin, bir işçiye sadece bankadaki paraları çekme veya noterde işlem yapmak için verilen vekâletname tek başına o işçiye “işveren vekili” yapamayacaktır. Temsil yetkisi ve yönetimde görev almak işçiye yönelik olmalıdır. Ayrıca, yönetimde görev almak, işin, işyerinin veya işletmenin bütününe yönelik olabileceği gibi, kısmi de olabilir<sup>6</sup>. Kısmi olarak görev almak duruma göre iş güvencesi kapsamına girmeyi etkileyebilir.

Bir kimsenin “İşveren vekili” niteliğini kazanabilmesi için, anılan koşulların kişiliğinde gerçekleşmiş bulunması gerekli ve yeterlidir. İşletme içindeki adlandırılış biçimi bu konuda önemli değildir<sup>7</sup>.

4857 sayılı İş Kanununun 18.maddesinin son fıkrasında yer alan “işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiye işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde, 19 ve 21 inci maddeler ile 25 inci maddenin son fıkrası uygulanmaz” kuralı yeni bir işveren vekili tanımını öngörmemektedir. Ancak söz konusu düzenlemede işletme ölçü alınarak kullanılan “işveren vekili yardımcısı” tabiri ile işyeri bazında işveren vekili olanlar için öngörülen “işçiye alma ve çıkarma yetkisi” ifadeleri yeni kavramlardır. Başka bir anlatımla, işletme bazında sadece işveren vekili değil, yardımcıları da iş güvencesi dışında tutulmuşken, işyeri düzeyinde işveren vekilinin iş güvencesi kapsamında tutulması “işçiye alma ve çıkarma yetkisi”nin olup olmamasına bağlanmıştır.

Basın İş Kanununda işveren vekili tanımı yapılmamıştır. Basın İş Kanununda işyerleri gazete, mevkute, haber ve fotoğraf ajansları olarak sayılmıştır(m.1/1). Öğretide genel hükümlerden (BK.m.32 vd.) Belirtilen işyerlerinde işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kişiler (örneğin yazı işleri müdürü veya idare müdürü) işveren vekili olarak tanımlanmıştır<sup>8</sup>.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu işveren vekilini “işveren sayılan gerçek ve tüzelkişiler ve tüzelkişiliği olmayan kamu kuruluşları adına işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olanlar” olarak tanımladıktan sonra işveren vekillerinin bu Kanun bakımından işveren sayılacaklarını öngörmüştür(m.2, f.6 ve 7). Sendikalar Kanunu işveren vekilliğini sadece işletmenin bütününe sevk ve idare etmekle

<sup>5</sup> Akyiğit, 3.Baskı, s.79

<sup>6</sup> Akyiğit, 3.Baskı, s.78

<sup>7</sup> Çenberci, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, 6.Baskı, Ankara 1986, s. 144; Günay, Cevdet İlhan; İş Kanunu Şerhi, C.I, Ankara 2005, s.118

<sup>8</sup> Süzek, Sarper, İş Hukukunun Genel Esasları, s. 212

## İşveren Vekilinin İş Güvencesi

sınırlamış ve işveren vekilini doğrudan işveren saymıştır. Buna göre Sendikalar Kanununda “işletmenin bütününe sevk ve idare etmek” işveren vekilliği için zorunlu bir unsur olarak düzenlenmiştir. İşyerinin bütününe sevk ve idare etme yetkisine sahip olduğu için 4857 sayılı İş Kanununa göre işveren vekili sayılan kimse, Sendikalar Kanunu bakımından işveren vekili sayılmayacağından işçi sendikasına üye olabilecektir<sup>9</sup>.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda işveren vekili tanımı yapılmamıştır. Ancak, 62.maddenin 2.fıkrasında “işyerinde işveren vekili durumunda olan ve temsilci sıfatıyla toplu iş sözleşmesinde veya toplu görüşmede taraf olarak hareket eden kimse, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır” kuralına yer verilmiştir. Buna göre örneğin işveren muhasebe müdürü veya personel şefine toplu iş sözleşmesi görüşmelerine katılması için yetki vermiş ve bu kişi görüşmelere katılmışsa anılan Kanuna göre işveren vekili sayılacaktır<sup>10</sup>.

İşveren vekili, işverenin fesih hakkı konusunda kanun ve sözleşme ile getirilen bütün sınırlamaları ve feshin sonuçlarını hafifleten önlemler olarak tanımlanan “geniş anlamda iş güvencesi”<sup>11</sup> hükümlerinden diğer işçiler gibi yararlanabilmektedir. Buna karşılık, işverenin fesih hakkını kullanırken geçerli nedene dayanması, geçerli nedeni ispat külfetinin işverene ait olması, feshin geçersizliğine bağlı olarak işçinin işe iadesi veya mahkeme ya da özel hakemce uygun görülecek bir tazminatın ödenmesini kapsayan bir güvence olarak ifade edilen “dar anlamda iş güvencesi”nden<sup>12</sup> işveren vekili sınırlı olarak yararlanabilmektedir. İş Hukukumuzda dar anlamda iş güvencesi hükümleri 4857 sayılı İş Kanununun 18–21.maddelerinde düzenlenmiştir. Bu çalışmada sözü edilen hükümler çerçevesinde işveren vekilinin durumu üzerinde durulacaktır.

### **B. İŞ GÜVENCESİ HÜKÜMLERİNE GÖRE İŞVEREN VEKİLİ**

4857 sayılı İş Kanununun 18.maddenin son fıkrasında işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde, 19 ve 21 inci maddeler ile 25 inci maddenin son fıkrasının uygulanmayacağı öngörülmüştür. Buna göre her işveren vekili değil, sadece işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin

<sup>9</sup> Süzek, Sarper; İş Hukuku, 4.Baskı, İstanbul 2008, s. 168

<sup>10</sup> Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 3.Bası, İzmir, 1998, s.111; Süzek, İş Hukukunun Genel Esasları, s. 214

<sup>11</sup> Kutsal, Metin, İşçinin Feshe Karşı Korunması Kavramı, İktisadi ve Sosyal Boyutları, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı İşçinin Feshe Karşı Korunması 18-19 Mayıs 2001, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2002, s.16

<sup>12</sup> Kutsal Metin, İşçinin Feshe Karşı Korunması Kavramı, s.16

## İşveren Vekilinin İş Güvencesi

bütünü sevk ve idareden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri iş güvencesi hükümlerinin kapsamı dışındadır.

İşveren vekilinin 18.maddenin son fıkrasında belirtilen özellikleri fesih tarihi itibarıyla taşınması gerekir. Fesih bildirimini yapıldığı tarihte yasanın aradığı özellikleri taşımayan işveren vekili iş güvencesi hükümlerinden tam olarak yararlanacaktır. Belirtelim ki, işverenin 18.maddede belirtilen yetkileri verip çok kısa bir süre sonra da iş sözleşmesini feshetmesi halinde işverenin işçiyi iş güvencesi hükümlerinden yararlandırmamak amacıyla hareket ettiği düşünülebilir. Kanımızca bu durumda kötüniyetli davranışa prim vermemek; işçiyi iş güvencesi hükümlerinden yararlandırmak gerekir.

Öte yandan, işverenin işin, işyerinin ve işletmenin yönetimine ilişki verdiği temsil yetkisini tek taraflı olarak geri alması 4857 sayılı İş Kanununun 22.maddesi uyarınca işveren vekilini bağlamayacaktır. Bu durumda iş sözleşmesi feshedilen işçinin işveren vekilliği sıfatı devam edeceğinden iş güvencesi hükümlerinden yararlanması söz konusu olamaz.

18.maddede iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacak işveren vekili işletme ve işyeri düzeyinde olmak üzere iki gruba ayrılmıştır.

### 1. İşletme Düzeyinde

#### a. İşletmenin Bütünü Sevk ve İdare Eden İşveren Vekili

İş Kanununun birçok yerinde(m.2/4-6-7, m.12/2, m.18/1-son, m.29) işletme kavramından söz edildiği halde, her hangi bir tanımı yapılmamıştır. Öğretide bunun nedeni işletmenin işyerinin üstünde bir kavram olması ve işyerine göre soyut nitelikte olması olarak açıklanmıştır<sup>13</sup>. İşletme, bir ya da birden fazla işyeri bulunan bir ekonomik üretim ünitesidir<sup>14</sup>. Bir işverenin birden fazla işletmesi olabileceği gibi, bir veya birden fazla işyerini kapsayan işletmelerden de söz edilebilir<sup>15</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18.maddesinin son fıkrasına göre işletmenin bütünü sevk ve idare eden işveren vekili iş güvencesi hükümlerinin kapsamı dışındadır. Buna göre salt işletme bazında işveren vekili olmak güvence kapsamından çıkmak için yeterli değildir. Aynı zamanda işletmenin bütünü sevk ve idare etmiş olmak gerekir. Başka bir anlatımla, işletmenin bütünü sevk ve idare etmeyen(işletmeyi kısmen sevk ve idare eden) işveren vekili iş güvencesi hükümlerinden tam olarak yararlanabilecektir.

İşletmenin bütünü sevk ve idare etme yetkisi işletmenin organizasyon şeması, iş sözleşmesi ve personel yönetmeliği hükümlerinden hareketle tespit

<sup>13</sup> Mollamahmutoglu, s. 193

<sup>14</sup> Mollamahmutoglu, s. 191; Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 20.Bası, Ağustos 2007, s. 65; Yenisey, Kübra, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul, 2007, s.32

<sup>15</sup> Yenisey, s.36

## İşveren Vekilinin İş Güvencesi

edilebilir. İşveren vekiline verilen imza yetkileri bu konuda tek başına belirleyici olamaz<sup>16</sup>.

İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilinin iş güvencesi hükümleri dışında kalması için ayrıca işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisinin olması gerekmez<sup>17</sup>.

Bir görüşe göre işveren vekilliği işçiyi işe alma yetkisini de kapsar<sup>18</sup>. Kanımızca işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi işveren vekili olmanın doğal bir sonucu olarak kabul edilemez. İşveren vekilinin işçiyi işe alma ve işten çıkarma işlemlerini yapabilmesi bu konuda açıkça verilmiş ayrı bir temsil yetkisini gerektirir<sup>19</sup>. Ancak, işletmenin bütününe sevk ve idare yetkisi verilen işveren vekilinin kural olarak işçi alma ve çıkarma yetkisine de sahip olduğunu kabul gerekir<sup>20</sup>. Nitekim bazı işletmelerde personel yönetmeliği gereği işçi alma ve çıkarma yetkisi yönetim kurulunun uhdesinde kalmakta, “genel müdür” unvanı ile görev yapan kişiye bu konuda herhangi bir yetki verilmemektedir. İşçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi olmayan yönetici örneğin genel müdür İş Kanununun 2.maddesi uyarınca işveren vekili ise de 18/son maddesi uyarınca iş güvencesi kapsamına girmeyebilir. Başka bir anlatımla, iş güvencesi hükümleri kapsamına giremeyen yöneticinin aynı zamanda işveren vekili olmadığı şeklinde bir genelleme yapılamaz. Kanun sadece bazı özellikleri taşıyan işveren vekillerini güvence kapsamından çıkarmış bulunmaktadır. Bu nedenle, kanundaki şartları taşımadığı için iş güvencesi kapsamına giren yöneticinin işveren vekili sıfatını taşıması mümkündür.

İşçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi olmayan işveren vekilinin işletmenin bütününe sevk ve idare etmediği söylenebilir. İş K.m.18/son’da işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili için ayrıca işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunması gerektiği belirtilmemiştir. Buna karşılık, işyerinin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili için iş güvencesi kapsamı dışında kalması bakımından işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisine de sahip olması

<sup>16</sup> Yargıtay 4.4.2008, 2007/29740-2008/437 sayılı kararında yönetim kurulu üyeleri ile birlikte işvereni tek ya da müştereken temsil etmek üzere imza yetkisi bulunan ve zaman zaman genel müdüre vekalet eden, iç yazışmalarda unvanı merkez tesisin işveren vekili olarak geçen işçiyi işveren vekili saymışsa da kararda salt imza yetkisinin etkili olmadığı görülmektedir.(Kişisel Arş.).

<sup>17</sup> Yarg. 22.3.2007, 2006/36983-2007/8170 (Kişisel Arş.)

<sup>18</sup> Narmanlıoğlu, Ünal, İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1986 Yılına Ait Kararlarının Değerlendirilmesi, 1988, 6-7; Süzek, Sarper, İş Hukukunun Genel Esasları; s.210, dn.4

<sup>19</sup> Akyiğit, Ercan, İş Kanunu Şerhi, 3.Baskı, Ankara, 2008, s. 80

<sup>20</sup> Akyiğit, Ercan, İş Kanunu Şerhi, 3.Baskı, s. 81, yazar işyerinin en üst düzeydeki işveren vekilinin aksine bir sınırlama yoksa işçi alma yetkisine sahip olduğunu, aksini iddia eden işverence ispatlanması gerektiği görüşündedir.

## İşveren Vekilinin İş Güvencesi

gerektiğinin öngörölmüş olması anlamlıdır. Kanımızca kanun koyucu işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilinin aynı zamanda işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisine de sahip olduğu gerçeğini zikretme gereği duymamıştır. Esasen bunu belirtmeye de gerek yoktur. İşçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi olmayan işveren vekili “işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili yardımcısı” olarak değerlendirilemeyecekse iş güvencesi hükümlerinden tam olarak yararlandırılmalıdır.

Yargıtay merkez satış yönetmeni olarak çalışan işçiyi işletmenin bütününe sevk ve idare etmediği gerekçesi ile işveren vekili olarak değerlendirmeyerek işe iade davasını kabul etmiştir<sup>21</sup>.

### b. İşveren Vekili Yardımcısı

4773 sayılı Kanunla değişik 1475 sayılı Kanunu'nun 13/A.maddesinde sadece işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilleri kapsam dışında tutulmuştu. 4857 sayılı Kanunu'nun 18.maddesinde ise işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilinden başka yardımcıları da kapsam dışında bırakılmıştır.

Yardımcı, organizasyon şemasına göre işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekiline bağlı ve hemen sonra gelen kişidir. Genellikle “işveren vekili yardımcısı” olarak genel müdür yardımcıları akla gelebilirse de olayın özelliğine göre daire başkanı, personel müdürü, muhasebe müdürü gibi kişiler de “yardımcı” olarak değerlendirilebilir. Yargıtay'a göre idari ve mali işlerden sorumlu genel müdür yardımcısı<sup>22</sup>, mali ve ticari işlerden sorumlu genel müdür yardımcısı<sup>23</sup>, satış ve pazarlama genel müdür yardımcısı<sup>24</sup>, banka genel müdür yardımcısı<sup>25</sup> işveren vekili yardımcısıdır. Buna karşılık Yargıtay otel muhasebe müdürünü<sup>26</sup>, mali işler grup başkanına bağlı olarak çalışan finans direktörünü<sup>27</sup> işveren vekili yardımcısı olarak kabul etmemiştir. Yine Yargıtay doğrudan genel müdüre bağlı olarak Kurumsal Krediler ve Tahsis Koordinatörü olarak çalışan işçiyi genel müdüre bağlı olarak çalışan 7 genel müdür yardımcısının bulunduğundan söz edilerek “işveren vekili yardımcısı” kabul etmemiştir<sup>28</sup>.

<sup>21</sup> Yarg. 9.HD. 30.4.2007, 1317-13530 (Kişisel Arş.).

<sup>22</sup> Yarg. 9.HD. 30.6.2008, 2007/42691–2008/18147 (Kişisel Arş.).

<sup>23</sup> Yarg. 9.HD. 19.9.2005, 25398-30349 (Çil, Şahin, İş Kanunu Şerhi, 2.Baskı, Eylül 2007, C.I.s.1071-1072)

<sup>24</sup> Yarg. 9.HD. 26.2.2007, 2006/33876–2007/5310 (Kişisel Arş.).

<sup>25</sup> Yarg. 9.HD. 24.12.2007, 29439–38318(Kişisel Arş.)

<sup>26</sup> Yarg. 9.HD. 24.12.2007, 23480–38299 (Kişisel Arş.)

<sup>27</sup> Yarg. 9.HD. 11.6.2007, 19117–18384 (Kişisel Arş.)

<sup>28</sup> Yarg. 9.HD. 4.6.2007, 7907–17696 (Kişisel Arş.); Kanımızca doğrudan genel müdüre bağlı olduğu anlaşılan Kurumsal Krediler ve Tahsis Koordinatörü'nün sırf genel müdüre

## İşveren Vekilinin İş Güvencesi

4857 sayılı İş Kanununun 18/son maddesinde yer alan “işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ...” ifadesine göre işveren vekili yardımcısının işletmenin bütününe sevk ve idare etmesi gerekmemektedir. Önemli olan işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilinden hemen sonra gelen yardımcı yönetici olmasıdır. Gerçekten, işveren vekili yardımcıları arasında yapılan iş bölümü gereği örneğin personel veya mali işlerden yahut sadece pazarlamadan sorumlu genel müdür yardımcısının işletmenin bütününe sevk ve idare ettiğinden söz edilemez.

Organizasyon şeması veya o işyerindeki yapılmaya göre işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilinin yardımcısının altında yer alan yönetici(işyeri bazında 18.maddenin son fıkrasındaki koşulları taşıyorsa) iş güvencesi hükümlerinden yararlanacaklardır. Başka bir anlatımla işveren vekilinin yardımcısının yardımcısı güvence kapsamında olmalıdır<sup>29</sup>. 18.maddede yer alan “işveren vekili yardımcıları” ifadesinin yardımcının yardımcıları da kapsadığı şeklinde bir yorum işçi aleyhine genişletici bir yorum olur. Ancak, burada ortaya çıkan önemli bir çelişkiye işaret etmekte yarar vardır: İşyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili(duruma göre ustabaşı, şantiye şefi, mağaza müdürü v.b) güvence kapsamına girmezken, onun üzerinde ve fakat örneğin genel müdür yardımcısının altında yer alan yönetici (İnsan Kaynakları yönetmeni, İdari ve Mali İşler Müdürü veya Daire Başkanı v.b.) güvenceden yararlanabilecektir.

İşveren vekili yardımcısının işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisinin olup olmadığı güvence dışında kalması bakımından önem arz etmemektedir. İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilinin yardımcısı olması yeterlidir<sup>30</sup>.

### 2. İşyeri Düzeyinde

#### a. İşyerinin Bütününe Sevk ve İdare Etme

4857 sayılı İş Kanuna göre işyeri, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birimdir(m.2.f.1). İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve

---

bağlı genel müdür yardımcılarının bulunduğu gerekçesi ile “işveren vekili yardımcısı” kabul edilmemesi isabetli değildir.

<sup>29</sup> Nitekim Yargıtay bir kararında idari ve mali işler koordinatörü olarak çalışan yöneticinin üzerinde işletme genel müdürü ve genel müdür yardımcısının bulunması halinde iş güvencesi hükümlerinden yararlanacağına karar vermiştir(Yarg.9.HD. 17.3.2005, 6629-8934, Kişisel Arş.).

<sup>30</sup> Yarg. 9. HD. 19.9.2005, 21058-30347, Çil, s.1065-1066)



## İşveren Vekilinin İş Güvencesi

bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır(m.2.f.2).

İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olduğundan (m.2.f.3), işveren vekilinin iş güvencesi hükümleri kapsamına girip girmediğini iş organizasyonu çerçevesinde ele almak gerekir.

4857 sayılı İş Kanununa göre işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkartma yetkisi bulunan işveren vekilinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı belirtilmiştir. Buna göre iş güvencesi kapsamı dışında kalacak işveren vekilinin “işyerinin bütününe sevk ve idare etmesi” ve “işçiyi işe alma ve işten çıkartma yetkisine sahip olması” koşullarını birlikte taşıması gerekir<sup>31</sup>.

Kanunda işyeri düzeyinde sadece işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisine sahip işveren vekillerinin güvence kapsamında olmadığı belirtilmiştir. Dolayısıyla bu kimselerin yardımcılarını iş güvencesinden yararlanmalıdır.

Genel olarak işyerinde en üst düzey yönetici, işyerinin bütününe sevk ve idare eden kişidir. Bu kişi olayın özelliğine göre ustabaşı, şantiye şefi, fabrika müdürü, mağaza müdürü, üretim müdürü, satış ve pazarlama müdürü v.b. olabilir. Önemli olan işyerinin bütününe sevk ve idare eden kişi olmasıdır. Genel müdür veya genel müdür yardımcısının aynı zamanda işletmeye bağlı işyerinin bütününe sevk ve idare yetkisine sahip olması, kural olarak, o işyerindeki en üst düzey yöneticinin “bütünü sevk ve idare” etme yetkisini ortadan kaldırmaz.

İşveren vekilinin işyerinin bütününe sevk ve idare edip etmediği, organizasyon şemasına ve görev tanımına göre belirlenir. Organizasyon şeması ve yazılı bir görev tanımı bulunmuyorsa tanık anlatımlarına göre işyerindeki konumu belirlenmelidir.

İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilinin yardımcısı ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden yöneticinin aynı kişi olması durumunda iş güvencesi hükümlerinin kapsamını belirlemek güçlük arz edebilir. Böyle bir durumda, işyerinin bütününe sevk ve idare eden kişi “yardımcı” kabul edilecekse ayrıca “işçiyi işe alma ve işten çıkartma” unsuru aranmayacaktır. Kanımızca sorunu işyeri bazında ele almak ve işçiyi iş güvencesi hükümlerinden yararlandıracak şekilde yapılacak bir yorum uygun düşer.

<sup>31</sup> Yarg. 9.HD. 26.5.2008, 2007/35929–2008/12484 sayılı kararı : “...davacının işletme düzeyindeki davalı işverenin Sakarya işyerinde Depo ve Lojistik Müdürü olarak görev yaptığı, görev tanımına göre doğrudan Genel Müdüre rapor sunduğu, Bölüm şefleri dışında diğer işçileri işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunduğu anlaşılmaktadır. Davacı bulunduğu işyerini sevk ve idare etme görevi yanında, işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisine de sahiptir. Davacı işveren vekili konumundadır. İş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz.”(Kişisel Arş.).

## İşveren Vekilinin İş Güvencesi

İşyerinin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilinin yardımcısı iş güvencesi hükümleri kapsamındadır. Yargıtay işyerinde insan kaynakları ve idari işler müdür yardımcısı olarak çalışan işçinin işe iade isteğinin kabulüne karar vermiştir<sup>32</sup>.

### b. İşçiyi İşe Alma ve İşten Çıkarma Yetkisine Sahip Olma

4857 sayılı İş Kanununun 18.maddesinin son fıkrasına göre işyerinin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisine sahip olması halinde iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır<sup>33</sup>. İşveren vekili, bu işlemlerde tek yetkili olmalı ve yetkinin kullanımı ile işçinin işe alınması veya işten çıkarılması işlemi gerçekleşmiş olmalıdır. Üst amirlerin onayı ile işe alma veya fesih işlemi gerçekleşecekse yahut işlemler başka bir yetkilinin imzası ile birlikte yapılmakta ise yetkinin tek başına kullanıldığından söz edilemeyecektir<sup>34</sup>.

İşveren vekilinin işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi kural olarak süreklilik arz etmeli ve fesih tarihi itibarıyla bu yetki mevcut olmalıdır. İşveren vekiline geçici bir süre için bu yetkinin verilmiş olması veya iş sözleşmesinin feshedildiği tarihte işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisinin bulunmaması halinde iş güvencesi hükümleri kapsamında değerlendirilmesi gerekecektir.

Öğretide 18.maddenin son fıkrasında geçen “işveren vekilleri” ifadesinden hareketle işyerinin bütününe sevk ve idare etmeyen, ancak, tek başına işçiyi alma ve işten çıkarma yetkisine sahip işveren vekillerinin de kapsam dışında olması gerektiği ileri sürülmüştür<sup>35</sup>. Kanımızca işyeri bazında işletmenin bütününe sevk ve idare etme yetkisi ile işçiyi işe almak ve işten çıkarmak yetkisine sahip olma unsurlarını birlikte taşımayan işveren vekilini kapsam dışında tutmak mümkün değildir. Belirtilen iki unsurun bir arada bulundurulması gerektiği aradaki “ve”

<sup>32</sup> Yarg.9.HD.13.6.2005, 2004/31424-2005/20750(Kişisel Arş.)

<sup>33</sup> Yargıtay, fabrika müdürünün işçi alma ve çıkarma yetkisinin bulunması halinde iş güvencesi kapsamında olmayacağına karar vermiştir(Yarg. 9.HD. 17.10.2005, 30981-33501, Çil, s.1054)

<sup>34</sup> Mollamahmutoğlu, s.720; Yarg. 9.HD. 5.5.2008, 2007/35813–2008/11429 (Kişisel Arş.); Aynı Dairenin 9.HD. 27.2.2006, 1704-4748 sayılı kararı: “...Somut olayda, davacı işyerinin bütününe sevk ve idare etmiş ise de, dosya içeriğine göre işçi alma ve çıkarma yetkisinin bulunmadığı anlaşılmaktadır. Dosya da mevcut işçi alma formlarında davacıdan başka Koordinatör ve Genel Müdürün de imzaları bulunmaktadır. Ayrıca, davacının istifa dilekçelerini onaylaması, işçi çıkarma yetkisinin olduğunu göstermez. Zira, fesih beyanı tek taraflı bir irade beyanı olup, karşı tarafın kabulüne bağlı değildir. Davacının onay vermemesi durumunda da fesih beyanı hüküm ve sonuçlarını doğuracaktır. Bu durumda, işçi alma ve çıkarma yetkisinin bulunduğundan söz edilemeyeceğinden davacının işveren vekili olduğunun kabulü doğru değildir(Kılıçoğlu, Mustafa/ Şenocak, Kemal; İş Kanunu Şerhi, 2.Baskı, Temmuz 2008, C.I.s.438)

<sup>35</sup> Demir, s.129; Mollamahmutoğlu, s.720

## İşveren Vekilinin İş Güvencesi

bağlacından açıkça anlaşılmaktadır. “İşveren vekilleri” ifadesi aynı işletmeye bağlı birden çok işyerleri ile ilgili olabilir. Kaldı ki, tartışmalı olan bu konuda işçiyi iş güvencesi hükümlerinden yoksun bırakacak bir yorum “işçi lehine yorum” ilkesine de uygun düşmeyecektir.

### **C. İŞVEREN VEKİLİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVERENCE FESHİ VE FESHİN GEÇERSİZLİĞİNİN TESPİTİ**

4857 sayılı İş Kanununun 18.maddenin son fıkrasında işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde, 19 ve 21 inci maddeler ile 25 inci maddenin son fıkrasının uygulanmayacağı öngörülmüştür. Buna göre 18.maddenin son fıkrası kapsamına giren işveren vekilinin iş sözleşmesini feshetmek isteyen işverenin geçerli bir sebebe dayanma, fesih nedenini açık ve kesin bir şekilde belirten yazılı bir bildirimde bulunma, yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan bir sebebe dayandığı takdirde fesihden önce savunmasını isteme zorunluluğu bulunmamaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 18/son maddesinde belirtilen işveren vekilleri hakkında uygulanmayacağı belirtilen hükümler arasında 20.madde bulunmamaktadır. 20.maddeye göre İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür(f.1).Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür(f.2).Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir(f.3).

Yönetimde yer alan işçi ile işveren arasındaki güven ilişkisi diğer işçilere oranla daha hassastır. Bu nedenle, iş sözleşmesinin feshi ile birlikte zedelenen bu ilişkiyi yeniden tesis etmek çok daha zordur. İş sözleşmesi feshedilen işveren vekilinin tekrar işe iadesini sağlayacak bir güvencenin sağlanması işveren açısından katlanılamaz büyük bir risk olur. Bu nedenle kanunda özellikleri belirtilen işveren vekilleri için feshin geçersizliği ile birlikte işe iade davası açabilme hakkı verilmemiştir. Ancak, işveren vekillerinin başka bir işverene ait işyerinde çalışma olanağını elde etmeleri genellikle daha önce çalıştıkları işyerinden ne şekilde ayrıldıkları ile bağlantılıdır. Dolayısıyla iş sözleşmelerinin feshinde gösterilen gerekçe önem arz edebilir. İşverenin fesih bildiriminde belirttiği gerekçenin doğru olmadığı, şeref ve namusuna dokunulduğu veya kişiliğine kuşku ile bakılmasına yol açacak nitelikte olduğunu düşünen işveren vekilinin, fesih bildiriminde gösterilen gerekçenin geçerli olmadığını tespitini

## İşveren Vekilinin İş Güvencesi

isteyebilmesine imkân verecek bir hukuki düzenlemeyi İş Kanununun 20.maddesi sağlamış bulunmaktadır. Böylece işveren vekili anılan düzenleme uyarınca fesih bildiriminde sebep bildirilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile bir ay içinde iş mahkemesine dava açabilecek, taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülebilecektir. Ancak Yargıtay işveren vekillerinin feshin geçersizliğinin tespiti ve işe iade istemiyle açılan davaları herhangi bir ayırım yapmadan reddetmektedir<sup>36</sup>.

20.maddeye göre bir aylık dava açma süresinin başlangıç tarihi fesih bildiriminde tebliğ edildiği tarihten itibaren başlayacağı öngörülmüş ise de, Yargıtay kararları iş sözleşmesinin eylemli olarak sona erdiği tarihten itibaren bir aylık dava açma süresinin başlayacağı yönündedir<sup>37</sup>.

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverende olup, işveren vekili feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde bu iddiasını kanıtlamakla yükümlü olacaktır. Yine 20.maddenin 3.fıkrasına göre mahkeme davayı seri muhakeme usulüne göre yürütüp iki ayda bitirecek, Yargıtay da temyiz incelemesini bir ay içinde kesin olarak sonuçlandıracaktır.

İşveren vekilinin fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli nedene dayanmadığı iddiasıyla açacağı davada işe başlatmama tazminatı ile çalıştırılmadığı en çok dört aylık süre ücretini talep hakkı bulunmamaktadır. Bu nedenle mahkemece sadece fesihte sebep belirtilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olup olmadığının tespiti ile yetinilmeli, feshin geçersizliği, işe iade, işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücreti hakkında hüküm kurulmamalıdır<sup>38</sup>.

Taraflar iş sözleşmesinin geçerli nedene dayanmadan feshi halinde cezai şart niteliğinde tazminatlar öngörebilirler.

Öte yandan, işveren vekilinin iş güvencesi hükümlerinden (İK.m.18,19 ve 21) yararlanabileceğine dair yapılan sözleşmeler geçerli olduğundan, taraflarca bu husus kararlaştırılmışsa iş sözleşmesi feshedilen işveren vekili feshin geçersizliğine karar verilmesinden başka, işe iadesine ve buna bağlı işe başlatmama tazminatı ile çalıştırılmadığı en çok dört aylık süre ücret ve diğer haklarının belirlenmesini talep edebilecektir.

<sup>36</sup> Yarg.9.HD. 22.1.2007, 2006/27697–2007/123; Aynı Dairenin 30.6.2008,2007/42691–2008/18147 (Kişisel Arş.)

<sup>37</sup> Yarg. 9.HD. 12.5.2008, 11584-12023 (Kişisel Arş.)

<sup>38</sup> Demir, Fevzi; İş Hukuku ve Uygulaması, 4.Baskı, Ekim 2005-İzmir, s.192

### **KAYNAKÇA**

- Akyiğit, Ercan; İş Kanunu Şerhi, 3.Baskı, Ankara, 2008
- Çelik, Nuri; İş Hukuku Dersleri, 20.Bası, Ağustos 2007
- Çenberci, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, 6.Baskı, Ankara 1986
- Çil, Şahin; İş Kanunu Şerhi, 2.Baskı, C.I-II-III, Eylül 2007
- Demir, Fevzi; İş Hukuku ve Uygulaması, 4.Baskı, Ekim 2005-İzmir
- Eyrenci, Öner /Taşkent, Savaş /Ulucan, Devrim; Bireysel İş Hukuku, 3.Baskı, İstanbul, 2006
- Günay, Cevdet İlhan; İş Kanunu Şerhi, C.I, Ankara 2005
- Kişisel Arşiv.
- Kılıçoğlu, Mustafa/ Şenocak, Kemal; İş Kanunu Şerhi, 2.Baskı, Temmuz 2008, C.I-II
- Kutal, Metin; İşçinin Feshe Karşı Korunması Kavramı, İktisadi ve Sosyal Boyutları, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı İşçinin Feshe Karşı Korunması 18-19 Mayıs 2001 , İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2002
- Mollamahmutoğlu, Hamdi; İş Hukuku, 3.Baskı, Ankara, 2008
- Narmanlıoğlu, Ünal; İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 3.Bası, İzmir, 1998
- Narmanlıoğlu, Ünal; İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1986 Yılına Ait Kararlarının Değerlendirilmesi, 1988
- Süzek, Sarper; İş Hukuku, 4.Baskı, İstanbul 2008,
- Süzek, Sarper; İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara, 1998
- Tunçomağ, Kenan/ Centel, Tankut; İş Hukukunun Esasları,3.Baskı, İstanbul, Kasım 2003
- Yenisey, Kübra; İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, 1.Baskı, İstanbul, 2007

## İşveren Vekilinin İş Güvencesi

---