

İŞ HUKUKUNDA YABANCI İRTİBAT BÜROSU ÇALIŞANLARI EMPLOYEES AT THE FOREIGN LIAISON OFFICES IN TERMS OF LABOR LAW

DOI: 10.21492/inuhfd.407927

Aslıhan KAYIK AYDINALP*

Özet

Yabancı yatırımcılar, Türkiye’de faaliyetlerini gerçekleştirirken farklı yollara başvurmaktadır. Yabancı yatırımcılar Türkiye’de doğrudan şirket kurabilirler. Türkiye’de doğrudan şirket kurmak yerine şube açabilirler veya pazar araştırması yapmak ya da ürünlerinin ülke içinde satışını gerçekleştiren distribütörlere teknik, idari destek sağlamak gibi amaçlarla irtibat bürosu açma yoluna da başvurabilirler. Bu yollar ile sağlanan yabancı yatırımlar gelişmekte olan ülkelere, sermaye açığının kapatılması, döviz ihtiyacının karşılanması, istihdamın artırılması gibi konularda katkı sağlamaktadır. Bu kapsamda ülkemizde yabancı yatırımların teşvik edilmesi amacıyla Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu kabul edilmiştir. Çalışmamızın konusunu yabancı yatırımcıların Türkiye’de faaliyette bulurken başvurmuş olduğu yollardan, ticari faaliyette bulunmamak üzere açmış oldukları irtibat büroları oluşturmaktadır. İrtibat büroları pek çok hukuk alanını ilgilendirmekle birlikte, çalıştırılan personel açısından iş hukukunun konusunu meşgul etmektedir. İrtibat büroları iş hukuku açısından daha ziyade çalıştırılan personelin hukuki niteliği, dolayısıyla iş güvencesi ve işçilik alacakları noktasında yargı kararlarına konu olmuştur. Çalışmamızda öncelikle irtibat bürolarının genel kuruluş ilkeleri ve faaliyet alanları incelenecek olup akabinde yabancı yatırımcı, irtibat bürosu ve çalışanlar İş Kanunu’nun temel kavramları açısından incelemeye konu olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Doğrudan yabancı yatırımlar kanunu, irtibat bürosu, yabancı yatırımcı, genel müdür, iş güvencesi.

Abstract

Foreign investors refer to different ways while performing their activities in Turkey. Foreign investors either can establish their companies directly in Turkey and open needed branch offices or they can establish a liaison office with objectives such as doing market research and/or providing technical and administrative support to distributors who realize reselling of products and solutions inside the country. These investments contribute to developing countries, such as the closure of capital outflows, the need for foreign exchange, and the increase in employment. In this context, the Foreign Direct Investment Law was adopted in order to encourage foreign investments in our country. The subject of

* Dr. Öğr. Üyesi, İnönü Üniversitesi Hukuku Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD. email:aslihan.kayik@inonu.edu.tr
Makale Gönderilme Tarihi: 02.03.2018
Makale Kabul Tarihi: 25.04.2018

our study consist of established liaison offices; referred ways by foreign investors, which do not have any commercial activity objectives. The liaison office is concerned with many legal fields, but also is a subject of labor law with regards to the employment of the employed personnel. The liaison office has been the subject of judicial decisions at the point of the legal character of the employed, therefore, at the point of employment security and workmanship receivables. In our study, first of all, the general corporate principles and fields of activity of the liaison offices will be examined and then the foreign investor, the liaison office and the employees will be examined in terms of the basic concepts of the Labor Law.

Keywords: Foreign direct investment law, liaison office, foreign investor, general manager, employment security.

GİRİŞ

Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu m. 2'ye göre, “doğrudan yabancı yatırım, yabancı yatırımcı tarafından yurtdışından getirilen ya da yurtiçinden sağlanan kıymetler aracılığıyla yeni şirket kurma ya da şube açmayı ve menkul kıymet borsaları dışında hisse edinimi veya menkul kıymet borsalarından en az % 10 hisse oranı ya da aynı oranda oy hakkı sağlayan edinimler yoluyla mevcut bir şirkete ortak olmayı” ifade eder. Diğer bir anlatımla, yabancı ülkedeki bir şirketin satın alınması veya yeni kurulan bir şirkete sermaye tahsis ederek ya da var olan bir şirketin sermayesini artırarak yapılan yatırımlardır¹.

Doğrudan yabancı yatırımlar, gelişmekte olan ülkelerin sermaye açıklarını kapatmak amacıyla başvurdukları yollardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Yabancı yatırımlar ülkedeki sermaye açığının kapatılmasının yanı sıra, ülkeye döviz girişini sağlaması, istihdama katkısı² gibi ekonomik büyümeye etkileri nedeniyle de önem taşımaktadır. Dolayısıyla Türkiye'deki yabancı yatırımları özendirmek ve yabancı yatırımcıların haklarını gözetmek amacıyla Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu kabul edilmiştir³. Kanunun kabulü ile teşvik amacıyla yabancı

¹ KARLUK, Rıdvan: Türkiye'de Yabancı Sermaye Yatırımlarının Ekonomik Büyümeye Katkısı, Ekonomik İstikrar, Büyüme ve Yabancı Sermaye Paneli 2007, s.100; DEMİR GÖKYAYLA, Cemile/ SÜRAL, Ceyda: 4875 Sayılı Doğrudan Yabancılar Kanunu ve Getirdiği Yenilikler, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 6, S. 2, 2004, s. 138.

² CÖMERT, Faruk: “İstihdam Sorunu ve Yabancı Sermaye”, Hazine Dergisi, Ocak 2000, S. 13, s. 16; SABIR, Hasan: “Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımlarını Gelişmekte Olan Ülkelere Yönlendirici Politikalar”, Dış Ticaret Dergisi, Ekim 2002, S. 26, s. 2.

³ 4875 sayılı Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu, 6224 sayılı Yabancı Sermayeyi Teşvik Kanunu, Yabancı Sermaye Çerçeve Kararı ve Yabancı Sermaye Çerçeve Kararı Hakkında Tebliğ'i yürürlükten kaldırmıştır.

yatırımlara uygulanan izin ve onay sistemi kaldırmış, bilgilendirme sistemi kabul edilmiştir⁴.

Ekonomik büyüme beraberinde yeni pazarlara erişme ihtiyacını doğurmuştur. Şirketler uluslararası sermayenin hareketliliğinden faydalanarak gelişen ticaret hayatında, merkez açık şube kurmanın yanı sıra irtibat bürosu gibi yapılanmalara da başvurumaktadırlar. Vergisel avantajlar ve yönetim giderleri açısından bakıldığında yabancı yatırımcılar, ticari faaliyette bulunmamak kaydıyla irtibat bürosu açma eğilimi göstermektedirler. İrtibat büroları; ticari faaliyette bulunmamak şartıyla temsil, ağırlama, yatırımın gerçekleştirileceği ülkede pazar araştırması yapan, teknik destek, haberleşme ve bilgi aktarmak gibi daha ziyade iktisadi olmakla birlikte sosyal ve kültürel amaçlarla yurtdışında ikamet eden kişi ve kuruluşlarca açılan bürolardır⁵. İş hukuku açısından irtibat büroları, büronun ve çalışanların hukuki durumu, hak ve borçları noktasında önem taşımaktadır. Bu hususların açıklanabilmesi için önem arz eden irtibat bürolarının kuruluşu ve faaliyet konuları öncelikle anlatılacaktır. Daha sonra irtibat bürolarının ve çalışanların hukuki durumu incelenecektir.

I. İRTİBAT BÜROLARININ KURULUŞU

İrtibat bürolarının kuruluşuna ve faaliyetine ilişkin esaslar, Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu Uygulama Yönetmeliği⁶’nde düzenlenmiştir. Dolayısıyla irtibat bürolarının kuruluşu ve faaliyeti hakkındaki açıklamalar, yönetmelik hükümleri dikkate alınarak yapılacaktır. Yönetmelik m. 6’ya göre, “Bakanlık, yabancı ülke kanunlarına göre kurulmuş şirketlere, Türkiye’de ticari faaliyette bulunmamak kaydıyla irtibat bürosu açma izni vermeye ve bu izinlerin süresini uzatmaya yetkilidir.”. İrtibat bürosu açmaya ilişkin talepler değerlendirilirken şirketin sermayesi, faaliyet konusu, istihdam edilen personel sayısı gibi hususlar dikkate alınır. Bu talepler, istenilen belgelerin eksiksiz olması şartıyla, başvurudan itibaren onbeş iş günü içinde neticelendirilir. Özel mevzuatı bulunan para ve sermaye piyasaları Yönetmelik m. 6’ya göre, “sigortacılık gibi alanlardan faaliyette bulunmak amacıyla yapılan irtibat bürosu açma talepleri, ilgili mevzuatı gereği yetkili kılınan kurum veya kuruluşlarca değerlendirilir. Bakanlık

⁴ DEMİR GÖKYAYLA / SÜRAL, s. 135; YILMAZ, Lerzan: 4875 Sayılı Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu’nun Getirdiği Yenilikler, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Y: 5, S. 10, 2006/2, s. 179.

⁵ ÖĞRENDİK, Güray: İrtibat Büroları, Yaklaşım Dergisi, Y. 2005, S. 151.

⁶ RG., 20.08.2003, S. 25205.

gerekli görmesi halinde irtibat bürosu açma taleplerini bu kurum ya da kuruluşların görüşlerini alarak neticelendirebilir”.

Yönetmelik m. 7’de müracaatta sunulması gerekli belgeleri belirtilmiştir. Buna göre, “İrtibat bürosunun kuruluş işlemlerinin başka bir kimse aracılığıyla yürütülmesi durumunda vekaletname, İrtibat bürosunun faaliyetlerini yürütmekle görevli olarak atanan kişiye/kişilere verilecek yetki belgesi, Yabancı şirket hakkında hazırlanmış faaliyet raporu veya bilanço ve gelir tablosu, Yabancı şirkete ait ve ilgili Türk Konsoloslughunca veya Lahey Devletler Özel Hukuku Konferansı çerçevesinde hazırlanan Yabancı Resmi Belgelerin Tasdiki Mecburiyetinin Kaldırılması Sözleşmesi hükümlerine göre tasdik edilmiş faaliyet belgesi, İrtibat bürosu tarafından yürütülecek işlerin kapsamını ve büronun ticari faaliyet yürütmeyeceğine ilişkin taahhüdü içeren beyanname ve beyannameyi imzalayan yabancı şirket yetkilisinin imza yetkisini gösterir belge, Başvuru formu.”

İlk başvuruda azami üç yıl süreli izin verilir. Faaliyet süresinin uzatılmak istenmesi durumunda, en fazla 3 yıl olarak verilen bu süre dolmadan önce Genel Müdürlük’e başvurulması zorunludur. Bu talepler Genel Müdürlük tarafından değerlendirilirken Yönetmelik m. 8’e göre, “büronun geçmiş yıl faaliyetleri, yabancı şirketin Türkiye’de geleceğe yönelik iş planı ve hedefleri, mevcut ve öngörülen harcama tutarı ile istihdam edilen personel sayısı” gibi hususlar dikkate alınır. İrtibat bürosu, yabancı şirket ürünlerini ya da hizmetlerini tanıtmak ya da pazar araştırması yapmak amacıyla kurulmuşsa, süre uzatımı talepleri geri çevrilecektir.

II. İRTİBAT BÜROLARININ FAALİYET KONULARI

Doğrudan yabancı yatırımlara ilişkin uygulama yönetmeliğine bakıldığında, irtibat bürolarının hangi alanlarda faaliyette bulunabileceklerinin sayıldığı görülmektedir. Yönetmeliğin irtibat bürolarının işleyişi hakkındaki 8. maddesine bakıldığında, “Yabancı şirketin sektörel kuruluşlar nezdinde ve ilgili organizasyonlarda temsil edilmesi, yabancı şirket yetkililerinin Türkiye’deki iş temaslarının koordinasyonu ve organizasyonu” irtibat bürolarının faaliyet konularından biridir. İrtibat büroları, “yabancı şirket adına üretim yaptırılan firmaların, yabancı şirketin kalite standartları çerçevesinde değerlendirilmesi, yabancı şirketin ürün ve üretici taleplerinin teminini” sağlar. “Distribütörlere yönelik eğitim veya teknik destek sağlanması, tedarikçi üreticilere kalite standartlarının artırılması yönünde destek hizmeti sunulması”, “Türkiye ile iş ilişkisi içinde bulunan yabancı şirkete iletilmek üzere piyasadaki

gelişmeler, tüketici eğilimleri, rakip firmaların ve distribütörlerin satış durumları, performansları gibi konulara ilişkin bilgilerin toplanması ve aktarılması” irtibat bürolarının bir diğer faaliyet alanını oluşturur. “Yabancı şirketin, diğer ülkelerdeki birimlerine yönelik olarak, yatırım ve yönetim stratejilerinin oluşturulması, planlama, tanıtım, satış, satış sonrası hizmetler, marka yönetimi, finansal yönetim, teknik destek, AR-GE, dış tedarik, yeni geliştirilen ürünlerin test edilmesi, laboratuvar hizmetleri, araştırma ve analiz, çalışanların eğitimi gibi faaliyetlere ilişkin koordinasyon ve yönetim hizmeti sağlanması” da irtibat bürolarının faaliyet alanları arasında yer almaktadır.

III. İRTİBAT BÜROLARININ HUKUKİ NİTELİĞİ

İrtibat bürolarının hukuki niteliğini tayin ederken öncelikle işyerinin tanımının yapılması gerekmektedir. İş Kanunu⁷ m. 2’ye göre işyeri, işin yapıldığı yer ile işyerine bağlı yerlerden, eklentilerden ve araçlardan oluşan, maddi olan ve olmayan unsurlarla iş gücünün bir araya gelerek örgütlendiği üretim birimidir⁸. İşyerini, mal veya hizmet

⁷ RG, 10.06.2003, S. 25134.

⁸ ESENER, Turhan: İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 1978, s. 84; GÜZEL, Ali: İşverenin Değişmesi, İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, İstanbul 1987, s. 81; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ ASTARLI, Muhittin: İş Hukuku, 5. Bası, Ankara 2012, s. 217; EKONOMİ, Münir: “İşyerinin Bir Bölümünün Devri (Kısmi Devir) ve İş İlişkilerine Etkisi”, Prof. Dr. Turhan ESENER’ e ARMAĞAN, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 2000, s. 330; TUNÇOMAĞ, Kenan/ CENTEL, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 7. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2015, s. 61; EYRENCİ, Öner: “4857 sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Değerlendirme”, Legal İSGHD, Yıl 2004, C. 1, S. 1, s. 19; KÖSEÖĞLU, s. 8, 9; ÖZKARACA, Ercüment: İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 2008, s. 8; KILIÇOĞLU, Mustafa/ ŞENOCAK, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, Cilt 1, 2. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008, s. 55, 56; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI, s. 217-220; SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay: Bireysel İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Yenilenmiş 7. Baskı, Ankara 2015, s. 40; ÇELİK, Nuri/ CANIKLIOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 30. Bası, İstanbul 2017, s. 118 EYRENCİ, Öner/ TAŞKENT, Savaş/ ULUCAN, Devrim: Bireysel İş Hukuku, Beta Yayıncılık, 7. Baskı, İstanbul 2016, s. 43; AKI, Erol: “İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2013, Yıl 8, Sayı 29, s. 7; REİSOĞLU, Seza: “İşyerinin Bir Diğer İşverene Devrinin Hizmet Akitlerine Etkisi”, Prof. Dr. Nuri ÇELİK’ e Armağan, Cilt II, İstanbul 2001, s. 1281,1282; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 43; AKYİĞİT, Ercan: İş Hukuku, 11. Basım, İstanbul 2016, s. 123, 124; SENYEN KAPLAN, s. 40; SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 14. Baskı, İstanbul 2017, s. 193; ULUCAN, Devrim: “İşyeri Devrinin İş İlişkilerine Etkisi ve Devir Nedeni İle Yapılan Fesihlerin Hukuki Sonuçları”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, s. 75; AKI, s. 6; AKYİĞİT, s. 56; AYDINLI, İbrahim, Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Ankara 2001, s. 9, 42; MANAV, Eda: “İşyeri Devrinde İş

üretmeye ilişkin teknik bir amaca yönelmiş organizasyon olarak tanımlamak da mümkündür⁹. Uygulamada işyeri ve işletme kavramlarının sıklıkla birbiri yerine kullanıldığını görmekteyiz. Oysa ki işletme, işyeri kavramından daha geniş ve iktisadi içerik taşımasına rağmen, işyeri daha dar ve teknik bir kavramdır¹⁰. İşletme daha geniş bir iktisadi organizasyon anlamına geldiğinden, işyerini de içine alan bir kavram olup, her bağımsız işyeri aynı zamanda bir işletmeyken, bir ya da birden fazla işyerinin bir araya gelmesiyle oluşan birim ise işletmedir¹¹.

İşyeri ve işletme tanımlarından hareketle, irtibat bürolarının hangi kavrama dahil olduğuna bakıldığında, irtibat bürosu aracılığıyla Türkiye’de ticari olmamak şartıyla faaliyette bulunan yabancı yatırımcı şirket, işletme olarak nitelendirilecektir. Zira yabancı yatırımcı şirket, şirket merkezinin yanı sıra, diğer ülkelerde şube açmak ya da irtibat bürosu kurmak suretiyle varlığını sürdürmektedir. Dolayısıyla merkez, şube ve irtibat bürolarıyla birlikte yabancı şirket, işletme sıfatına sahip olacaktır. Ülkesinde ya da diğer ülkelerde kurulu şubeleri veya irtibat büroları ise işyeri sıfatını taşıyacaktır. Zira şirket, irtibat büroları vasıtasıyla hizmet üretmektedir. Dolayısıyla İş Hukuku’nda işyerine ilişkin hükümler, irtibat büroları açısından hüküm ve sonuç doğuracaktır.

Güvencesi”, Prof. Dr. Sarper SÜZEK’ e ARMAĞAN, İstanbul 2011, s. 1346; KORKMAZ, Fahrettin / ALP, Nihat Seyhun: Bireysel İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara 2014, s. 90; DEMİRCİOĞLU, Murat/ CENTEL, Tankut: İş Hukuku, Beta Yayıncılık, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 18. Bası, İstanbul 2015, s. 45; ANDAÇ, Faruk: İş Hukuku, Detay Yayıncılık, Ankara 2014, s. 72, 74; ÇİL, Şahin: İş Kanunu Şerhi, 1. Cilt, Turhan Kitabevi, Ankara 2007, s. 46-48; CANBOLAT, Talat: “4857 sayılı İş Kanununun Temel Kavramlara İlişkin Hükümlerinden Doğan Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri”, 10. Yılında 4857 sayılı İş Kanunu Sempozyumu, 26-27 Nisan 2013, Ankara 2016, s. 41.

⁹ GÜZEL, s. 80; SENYEN KAPLAN, s. 40; AYDINLI, s. 10; AKTAY Nizamettin/ ARICI, Kadir/SENYEN KAPLAN, E. Tuncay: İş Hukuku, 6. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2013, s. 38, 39; TAŞKIN Ahmet: “İş Hukukunda İşletme Kavramı”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2012/1, S. 32, s. 75, 76.

¹⁰ GÜZEL, s. 59 vd.; AYDINLI, s. 8; KÖSEOĞLU, s. 27; ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT, s. 118; AYDINLI, 174; DOĞAN YENİSEY, Kübra: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul 2007 s. 35-36; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 48; SENYEN KAPLAN, s. 48; DEMİRCİOĞLU / CENTEL, s. 48; TULUKÇU, Binnur: “Şirket Birleşmelerinde İşletme Gerekleriyle İş Sözleşmesinin Feshi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2010, Yıl 5, Sayı 18, s. 138; SÜZEK, İş Hukuku, s. 198.

¹¹ ESENER, s. 82; DOĞAN YENİSEY, s. 36; KÖSEOĞLU, Ali Cengiz: İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, İstanbul 2004, s. 13,14, 28; AYDINLI, s. 8; ÖZKARACA, s. 19; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 48; KORKMAZ/ALP, s. 97.

IV. İRTİBAT BÜROSU ÇALIŞANLARI VE HUKUKİ STATÜLERİ

A. Genel Olarak

İrtibat bürolarında birbirinden farklı sınıflara sahip kişilerin çalışması mümkündür. Uygulama Yönetmeliği'nin müracaatta aranacak belgelere ilişkin m.7' de, "irtibat bürosunun faaliyetlerini yürütmekle görevli olarak atanan kişiye verilecek yetki belgesi" yer almaktadır. Dolayısıyla irtibat bürosunun açılabilmesi için yetki belgesine sahip bir kişinin olması gerekmektedir. Yine Uygulama Yönetmeliği'nin 8. maddesine baktığımızda irtibat bürolarının işleyişi hakkında hükümlerin yer aldığı görülmektedir. Faaliyet konuları yukarıda ayrı başlık halinde incelenmiş olup, irtibat büroları bu faaliyetleri gerçekleştirebilmek için teknik, idari personele ihtiyaç duyabilirler. Bu çerçevede yabancı yatırımcı ile ilgili personel arasındaki hukuki ilişki vekâlet sözleşmesine dayanabileceği gibi iş sözleşmesine de dayanabilir¹².

B. Yabancı Yatırımcı

İş Kanunu m. 2, "bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzelkişiye ya da tüzelkişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren" şeklinde işvereni tanımlamıştır¹³. İşveren sıfatı sadece gerçek kişilere ait olmayıp, şirket, vakıf, dernek, sendika, kooperatif, devlet ya da kamu hukuku veya özel hukuk tüzelkişisine veya adi ortaklıklara da ait

¹² İş sözleşmesi hakkında detaylı bilgi için bkz. EKONOMİ, Münir: İş Hukuku, C. I, Ferdi İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 1984, s. 73 vd.; ESENER, s. 126; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI, s. 301; SENYEN KAPLAN, s. 27; SÜZEK, İş Hukuku, s. 235; KILIÇOĞLU/ ŞENOCAK, s. 202 vd.; GÜNAY, Cevdet İlhan: İş Hukuku, Ankara 2013, s. 190 vd.; ÇİL, s. 523 vd.; CANBOLAT, İş Kanununun Temel Kavramları, s. 28.

¹³ TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 55; ESENER, s. 69, 70; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI, s. 163; SÜZEK, İş Hukuku, s. 146; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 29; AKYİĞİT, s. 66; SENYEN KAPLAN, s. 31; SÜZEK, Sarper: "Türk İş Hukukunda İşveren", Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2010, s. 17; Kanunda yer alan tüzelkişiliği olmayan kurum ve kuruluşların işveren sayılacağına ilişkin düzenleme hakkında getirilen eleştirilen hakkında bkz. CANBOLAT, İş Kanununun Temel Kavramları, s. 31, 32; Alman Hukukunda ise işveren tanımına kanunda yer verilmemiş olup, iş sözleşmesi tanımından hareket edilerek, "İş sözleşmesinde işçinin karşısında yer alan, iş görme ediminin alacaklısı, ücret ödeme borcunun sorumlusu" olarak ya da "En az bir işçi çalıştıran kişi" olarak doktrinde tanımlanmaktadır; PREIS, Ulrich: Arbeitsrecht, Individualarbeitsrecht Lehrbuch für Studium und Praxis, 4. Auflage, Köln 2012, s. 44; İsviçre Hukukunda işveren, iş sözleşmesinde kendisine karşı iş görme ediminin borçlanılan, kendisinin de bunun karşılığında asli edim borcu olarak ücret ödemeyi borçlandığı kişi olarak tanımlanır, GEISER, Thomas/ MULLER, Roland: Arbeitsrecht in der Schweiz, 2. Auflage, Bern 2012, s. 52.

olabilir¹⁴. Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu'nda yabancı yatırımcı, “yabancı ülkelerin vatandaşlığına sahip olan gerçek kişiler ile yurtdışında ikamet eden Türk vatandaşlarını, yabancı ülkelerin kanunlarına göre kurulmuş tüzelkişileri ve uluslararası kuruluşları” ifade eder şekilde tanımlanmıştır. Bu nedenle sayılan bu yabancı yatırımcılar, iş hukuku anlamında işveren olarak nitelendirilecektir.

İş sözleşmesine göre işverenin işçiden işin yapılmasını isteme ve talimat verme hakkı mevcuttur. Bazen bu iki hak tek bir kişi bünyesinde birleşirken, bazen de ayrı ayrı kişilerde olabilir¹⁵. İşin yapılmasını talep ve talimat verme hakkının farklı kişilerde bulunması durumu daha ziyade tüzelkişilerde karşımıza çıkmaktadır. Tüzelkişilerde yönetim yetkisi ve talimat verme hakkı, zorunlu olarak şirketin organı tarafından kullanılır¹⁶. Ancak işveren sıfatı tüzelkişiye aittir. Yabancı yatırımcılar daha ziyade tüzelkişi olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla işveren sıfatı, işçi çalıştıran yabancı yatırımcıya ait olacaktır.

C. Yetki Belgesine Sahip Çalışan

İşyerlerinde çalışan işçi sayısı dikkate alındığında, işverenin işçilerin hepsine karşı bizzat yönetim hakkını kullanması, işin ifasını talep etmesi çoğu kez imkânsızdır¹⁷. İşverenin tüzelkişi olması halinde de bu yetkilerin bizzat tüzelkişi tarafından kullanılması olanaksızdır¹⁸. Bu nedenle faaliyetlerin sürdürülebilmesi için işyerinde işverenmiş gibi hareket eden yardımcı kişilere ihtiyaç duyulmuştur. Diğer ülkelerde faaliyetlerini şube ya da irtibat bürosu kurarak gerçekleştiren, uluslararası alanda faaliyet gösteren şirketlerde, bu ihtiyaç daha da önem taşımaktadır. İş Kanunu m. 2/ f. 4' e baktığımızda, “işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler işveren vekili” şeklindeki tanımı görmekteyiz. Bunlar işyerinde, genel müdür, müdür, şef, ustabaşı, insan kaynakları müdürü gibi pozisyon ve sıfatlarla karşımıza

¹⁴ ESENER, s. 71; ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT, s. 80; EYRENCİ/TAŞKENT/ ULUCAN, s. 29; SENYEN KAPLAN, s. 31; SÜZEK, Türk İş Hukukunda İşveren, s. 17.

¹⁵ ESENER, s. 69, 70; ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT, s. 80; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 55; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI, s. 167; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s.29; SENYEN KAPLAN, s. 32; SÜZEK, Türk İş Hukukunda İşveren, s. 18.

¹⁶ SÜZEK, Türk İş Hukukunda İşveren, s. 19; Aynı yazar, İş Hukuku, s. 154; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 30.

¹⁷ EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s.42; SÜZEK, İş Hukuku, s.186; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI, s. 210; AKYİĞİT, s. 69; SENYEN KAPLAN, s. 32; KORKMAZ/ ALP, s. 87.

¹⁸ MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI, s. 210; AKYİĞİT, s. 69; EYRENCİ/TAŞKENT/ ULUCAN, s. 42; SÜZEK, İş Hukuku, s. 186; SENYEN KAPLAN, s. 32; KORKMAZ/ ALP, s. 87.

çıkabilir. Sorumluluk konusuna değinmek gerekirse işveren vekili sıfatı ile işçilere karşı yapılan işlem ve yükümlülüklerden, doğrudan temsil ilkesinin bir sonucu olarak işveren sorumlu olacaktır¹⁹. Bu kişilerin diğer işçilerden farkı ise işveren tarafından kendilerine temsil yetkisi verilmiş olmasıdır²⁰.

Temsil yetkisinin verilmesi bir sözleşme olmayıp, tek taraflı bir hukuksal işlemdir²¹. Çoğu zaman temsil yetkisinin verilmesi ile vekâlet sözleşmesi birbirine karıştırılmaktadır. Oysa ki her vekâlet sözleşmesinin temelinde bir temsil ilişkisi varken, her temsil ilişkisi bir vekâlet sözleşmesine dayanmaz²². Temsil yetkisi, vekâlet, iş, ortaklık ya da eser sözleşmesiyle, sözleşme ilişkisi kurularak verilmiş olabilir²³. Diğer bir anlatımla temsil yetkisi, temsil olunan ve temsilci arasındaki temel ilişkiye dayanır²⁴. Temsil ilişkisi her ne kadar bir temel ilişkiye dayansa da temel ilişkiden ayrı ve ondan bağımsız bir işlemdir²⁵. Temsil yetkisinin verilmesi taraflar arasında hak ve borç doğurmayıp, tarafların hak ve borçları temsil yetkisi dışındaki temel ilişkiye dayanır²⁶. Türk Borçlar Kanunu m. 42' ye göre, temsilcinin temsil yetkisi haklı bir sebep

¹⁹ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT, s. 81; CANBOLAT, İş Kanununun Temel Kavramları, s. 39; AKYİĞİT, s. 71; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 43; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 59, 60; SÜZEK, İş Hukuku, s. 186; KORKMAZ/ALP, s. 89; SENYEN KAPLAN, s. 32.

²⁰ MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI, s. 210; Bu yöndeki kararlar için bkz., Y. 9. HD., E. 2016/29585, K. 2017/19387, T. 29.11.2017; Y. 9. HD., E. 2016/29585, K. 2017/19387, T. 29.11.2017, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr., E.T.2.3.2018.

²¹ EREN, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 22. Baskı, Ankara 2017, s. 455, 460; KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, Necip: Borçlar Hukukuna Giriş Hukuki İşlem Sözleşme, 5. Bası, İstanbul 2010, s. 626; KILIÇOĞLU, Ahmet: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 16. Bası, Ankara 2012, s. 225; HATEMİ, Hüseyin/ GÖKYAYLA, Gökhan: Borçlar Hukuku Genel Bölüm, 4. Bası, İstanbul 2017, s. 107; NOMER, Haluk N.: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 15. Bası, İstanbul 2017, s. 136; HACİMAHMUTOĞLU, Sibel/ ÖZBAY, Recep: "Hukuk Terminolojisinin Öğretimi ve Çevirisine Disiplinlerarası ve Analitik Yaklaşım", Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, s. 235, <http://www.efdergi.hacettepe.edu.tr/yonetim/icerik/makaleler/408-published.pdf>, E.T. 12.3.2018.

²² KILIÇOĞLU, s. 225.

²³ KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 627, 647; EREN, s. 459, 461; KILIÇOĞLU, s. 229; HACİMAHMUTOĞLU/ ÖZBAY, s. 235; "Tacir ile ticari temsilci arasındaki iç ilişki de vekâlet sözleşmesine dayanabileceği gibi iş ya da şirket sözleşmesine dayanabilir", ARKAN, Sabih: Ticari İşletme Hukuku, 16. Baskı, Ankara 2012, s. 167.

²⁴ EREN, s. 459; KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 647.

²⁵ EREN, s. 459.

²⁶ KILIÇOĞLU, s. 230.

olmaksızın geri alınarak son bulması halinde de temsilcinin bu yüzden uğradığı zararların tazmini, temsilci ile temsil olunan arasındaki iç ilişkinin dayandığı vekâlet, şirket, iş ya da eser sözleşmesi gibi bir sözleşmeye dayanabilir²⁷. Temel ilişkiye son verilmesi halinde ise hâkim görüşe göre, temsil yetkisi de kural olarak son bulmuş olacaktır²⁸.

İş hukukunda temsil yetkisi özellikle işveren vekilliği konusunda karşımıza çıkmaktadır. Buradaki temsil yetkisinin dayanağını oluşturan temel ilişki, iş sözleşmesidir. İş Kanunu m.2/f 5’ te, “İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.” hükmü yer almaktadır. Bu hükümden hareket edilerek İş Kanunu’nun işveren vekilliğini, iş sözleşmesine dayandırdığı sonucuna varmaktadır²⁹. Dolayısıyla temsil yetkisine vücut veren temel ilişki iş sözleşmesidir. İşveren vekillerine işin gereği olarak yetki belgesi verilmişse, bu belgenin işlevi temsil yetkisinin sınırlarını çizmektir. Bu nedenle yetki belgesinin verilmesi, işveren vekillerinin işçi sıfatına sahip olması, temel ilişkinin ise iş sözleşmesi olması gerçeğini ortadan kaldırmayacaktır.

Uygulama Yönetmeliğine bakıldığında, irtibat bürosunun faaliyetlerini yürütmekle görevli olarak yetki belgesine sahip bir kişinin atanmasının zorunlu olduğu görülmektedir³⁰. Yetki belgesine sahip bu kişiler daha ziyade irtibat bürosu müdürü, irtibat bürosu genel müdürü ya da bölge müdürü gibi sıfatlarla adlandırılmaktadır. Yetki belgesi ile hareket eden bu kişi ile yabancı şirket arasındaki hukuki ilişki, daha önceden var olan iş sözleşmesine dayanabileceği gibi, yetki belgesinin verilmesi ile de kurulmuş olabilir. Dolayısıyla yetki belgesi çerçevesinde hareket eden irtibat bürosu müdürü ile şirket arasındaki hukuki ilişkinin, yukarıdaki açıklamalar nedeniyle, iş sözleşmesine dayandığı görüşündeyiz. İşin gereği olarak verilen yetki belgesi, aradaki hukuki ilişkiyi vekâlet sözleşmesine çevirmeksizin, bu kişilerin yetki sınırlarını çizmektedir.

²⁷ HATEMİ/ GÖKYAYLA, s. 107; EREN, s. 469; KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 651, 708; KILIÇOĞLU, s. 244; Aynı şekilde Türk Borçlar Kanunu’nun “ticari temsilcilerin, ticari vekillerin ve diğer tacir yardımcılarının yetkilerinin sona” ermesine ilişkin m. 554’e baktığımızda, işletme sahibinin “tacir yardımcılarının yetkilerini, aralarındaki hizmet, vekalet, ortaklık ve benzeri sözleşmelerden doğan hakları saklı kalmak şartıyla, her zaman geri alabileceği” düzenlenmiştir.

²⁸ KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 651.

²⁹ MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI, s. 213.

³⁰ Yetki belgesi ile verilen temsil yetkisi temsil olunanın kendi rızasına dayandığından, kapsamını ve sınırlarını dilediği gibi belirlemek imkanına sahiptir, KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 654.

Yetki belgesi, ticari faaliyet yürütmek ve irtibat bürosunun faaliyetleriyle sınırlı olmak şartıyla, irtibat bürosunu dolayısıyla şirketi üçüncü kişiler nezdinde temsil ve ilzam etme konusunda verilip, yetki sınırını çizmektedir. Bu çerçevede irtibat bürosu müdürü, Türk yetkili makamları huzurunda irtibat bürosunun faaliyetlerini, yönetimini ve sona erdirilmesini gerçekleştirmek, irtibat bürosunu Türkiye'deki bakanlıklar, daireler ve diğer resmi organlar nezdinde temsil etmek, işyeri ve diğer yerlere ilişkin kira sözleşmesi yapmak, iş sözleşmesi yapmak ve feshetmek, kamu ihalelerinde yer alınması amacıyla gerekli görülen her türlü evrakı imzalamak gibi yetkilerle donatılır.

Yetki belgesi çerçevesinde verilen yetkiler işveren vekilliğine ilişkin hükümler açısından değerlendirildiğinde bizi, bu kişilerin işveren hesabına hareket edip işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev aldığı sonucuna götürmektedir. Dolayısıyla irtibat bürosunun yasal temsilcisi olan irtibat bürosu müdürü, iş hukuku açısından işveren vekili olarak nitelendirilir. İş Kanunu m 2/ f. 5'teki hüküm nedeniyle İş Kanunu'nda ve ilgili diğer mevzuatta işçilere yönelik düzenlemelerden, istisna hükümler saklı kalmak şartıyla, işveren vekili konumunda bulunan irtibat bürosu müdürleri de faydalanacaktır.

İş güvencesi hükümlerinden faydalanabilme şartları arasında yer alan işveren vekillerine yönelik getirilen olumsuz şart olarak İş Kanunu m 18'in sonuncu fıkrasına bakıldığında, "işletmenin bütünü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütünü sevk ve idare eden, işçiyi işe alma işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekillerinin" bu haktan yararlanamayacakları görülmektedir³¹. Dolayısıyla irtibat bürosu müdürlerinin, iş güvencesi hükümlerinden faydalanıp faydalanamayacağı hususu önemlidir³². Daha önce açıklandığı üzere yabancı şirket, diğer

³¹ Bu yöndeki kararlar için bkz., Y.9.HD., E.2017/21587, K.2017/10486, T.14.06.2017; Y.9.HD., E.2016/32553, K. 2016/18193, T.20.10.2016; Y.9.HD., E.2015/33962, K.2016/17615, T.10.10.2016; Y.9.HD., E.2015/25694, K. 2015/32154, T. 12.11.2015, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www. kazanci.com.tr., E.T.27.02.2018.

³² İş güvencesi açısından 30 işçi ölçütünün irtibat büroları açısından değerlendirilmesi konusu hakkında bkz. TUNÇAY, Can: Y. 9. HD., E. 2006/32297, K. 2007/3272, T. 12.02.2007 Kararının İncelenmesi, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www. kazanci.com.tr., E.T.27.02.2018; Yargıtay'ın aksi yönde kararı: "Kanun koyucu tarafından yurtdışında aynı iş kolundaki işyerlerinde çalışan işçilerin dikkate alınmayacağı yönünde açık bir düzenleme yapılmadığı gibi aynı iş kolundaki işyerlerinin sadece ülke sınırları çerçevesinde değerlendirileceğine dair bir yasal düzenleme de bulunmamaktadır. Uluslararası çalışan ve birçok ülkede işyeri açan bir kuruluşun açtığı işyerini bulunduğu ülke mevzuatına göre kurması ve bu şubenin ayrı bir tüzel kişilik olması, aynı iş kolunda birçok işyeri olduğu gerçeğini ortadan kaldırmaz. Bu sebeple

ülkelerde kurulu şube ve irtibat büroları ile birlikte düşünüldüğünde işletme olarak kabul edilmelidir. Bu kapsamda “işletmenin bütününe sevk ve idare eden”, CEO olarak isimlendirilen işveren vekili ve genel müdür yardımcısı olarak anılan bu işveren vekili yardımcıları, iş güvencesine ilişkin hükümlerden faydalanamayacaklardır³³.

Yabancı şirketin işletme olarak kabul edilmesi halinde diğer ülkelerde kurulu şube ve irtibat bürolarının işyeri niteliği taşıyacağı hususuna yukarıda değinilmiştir. İş güvencesi açısından

uluslararası çalışan ve Türkiye'de şubesi ya da acentesi bulunan şirketler bakımından Türkiye'deki işyerinde çalışan işçi sayısının 30'dan az olduğu gerekçesi ile o işyerlerinde çalışan işçilerin iş güvencesinden yoksun bırakılması Kanun'un gerekçesine ve ölçülülük ilkesine uygun olmayacaktır. Somut olayda, davalı şirketin uluslararası alanda faaliyet gösteren ve Türkiye'de şubesi bulunan bir şirket olduğu, Türkiye'de 7, dünya genelinde ise binlerce çalışan olduğu hususları taraflar arasında ihtilafı olmayıp ihtilaf, yurt dışındaki şubelerde çalışan işçilerin de işçi sayısı ve iş güvencesi hükümleri bakımından dikkate alınıp alınmayacağı noktasındadır. Yukarıda belirtilen ilkeler ve benzer olaylarda Dairemiz ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından verilen kararlar gözetildiğinde, davalı işyeri bakımından fesih tarihinde 30 işçi şartının oluştuğunun kabulüyle esasa girildiğinde davacıya kıdem ve ihbar tazminatının ödenerek iş akdinin feshedildiğinin tartışmasız olduğu ancak feshin İş kanunu 19. maddesine göre yazılı olmadığı ve sebepleri açık ve kesin bildirilmediğinden fesih konusunda yasadaki usule uyulmadığı anlaşıldığından, feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile 30 işçinin belirlenmesinde salt Türkiye'de çalışan işçi sayısının nazara alınmasının gerektiği gerekçesiyle davanın reddi isabetli olmamıştır”, Y.7.HD., E.2015/34705, K.2016/3452, T.17.2.2016, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www. kazanci.com.tr., E.T.2.3.2018.

³³ “ Davalı işveren, davacının doğrudan şirket CEO'suna bağlı işveren vekili yardımcısı olduğunu, bu nedenle işçi alma ve çıkarma yetkisinin aranmayacağını belirtmiştir. Gerçekten işletme bazında davacı doğrudan işveren vekiline bağlı ise işveren vekili yardımcısı konumunda kabul edilmelidir. Bu durumda ayrıca işçi alma ve çıkarma yetkisinin bulunup bulunmadığı önemli değildir. Dosyada mevcut organizasyon şemasına göre işyerinde bir yapılanma olup olmadığı ve davacının işveren vekili yardımcısı konumunda bulunup bulunmadığı kuşkuyla yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturulduktan sonra karar verilmesi gerekirken, yetersiz organizasyon şemasına dayanılarak ve davacının işçi alma ve çıkarma yetkisinin bulunmadığı gerekçesinden hareketle işveren vekili veya yardımcısı konumunda bulunmadığı sonucuna varılmış olması hatalı olmuştur”, Y. 9. HD., E. 2008/34062, K. 2009/15081, T. 01.06.2009; Aynı yönde bkz. “Somut uyuşmazlıkta fesih tarihinde davacı danışman olarak görev yaptığı gibi dosya içerisindeki organizasyon şemasına göre davacı şirketin işveren vekili düzeyinde CEO'sunun olduğu, ona bağlı işveren vekili yardımcısı konumunda operasyon ve satış direktörü bulunduğu , davacının ise şemaya göre bölge müdürüne bağlı kulüp genel müdürü olduğu; işletmeyi bütünüyle sevk ve idare etmediği, iş yerine işçi alma çıkarma yetkisinin bulunmadığı ve bu nedenle iş güvencesi hükümlerinden yararlanması gerektiği anlaşılmaktadır”, Y. 9. HD., E. 2015/22944, K. 2015/31785, T. 10.11.2015, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www. kazanci.com.tr., E.T. 02.03.2018;

değerlendirildiğinde, irtibat bürosu müdürü “işçiyi işe alma ve işten çıkarma” yetkisine sahipse, iş güvencesine ilişkin hükümlerden faydalanamayacaktır. İşe alma işten çıkarma yetkisi yoksa, diğer şartların da mevcut olması halinde, iş güvencesi hükümlerinden faydalanabilecektir.

İrtibat bürosu müdürü, işletmenin bütünü yönetmeksizin, işletmenin bütünü yöneten işveren vekili yardımcısı sıfatına sahipse, hiç şüphesiz ki yine iş güvencesinden faydalanamayacaktır. Yargıtay da irtibat büroları hakkında konuya ilişkin vermiş olduğu kararlarında işletmenin bütününde yönetim hakkına sahip genel müdür ve yardımcıları, işletmenin bütünü yönetmeyip işyerini bütün olarak yöneten, aynı zamanda “işçiyi işe alma ve işten çıkarma” yetkisine sahip işveren vekillerinin iş güvencesinde yararlanamayacağını belirtmiştir³⁴.

³⁴ “Davacı vekili, müvekkilinin davalı işveren States Soybean Export Council ilişkili kuruluş Soybean Association bünyesinde yaklaşık 10 yıl çalıştığını, 12.06.2008 tarihinde iş sözleşmesinin feshedildiğini müvekkilinin davalının İstanbul Türkiye' de bulunan irtibat bürosunda bölge direktörü görevini yürütürken yurtdışında iş gezisinde bulunduğu esnada işine son verildiğini belirterek müvekkilinin işe iadesine ve yasal haklarına karar verilmesini istemiştir. Davalı vekili, davacının 28 Nisan 2008 tarihli hizmet sözleşmesinin 2.01. maddesi uyarınca İstanbul ' da bulunan Türkiye İrtibat bürosunda bölge direktörü ve irtibat bürosu genel temsilcisi olarak görev yaptığını, Ortadoğu ve Kuzeydoğu Afrika bölgesinden “sorumlu olduğunu, işyerinde işin bütününe sevk idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan davacının iş güvencesi kapsamı dışında kaldığını, fesih işleminin usulüne uygun olduğunu ve geçerli sebebe dayandığını, davacının hizmet sözleşmesinin 4. maddesini ihlal ettiğini ve işverene fesih hakkı veren haklı sebepten olduğunu savunarak davanın reddini” istemiştir. “İş güvencesinden yararlanamayacak işveren vekilleri her şeyden önce, işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilleri ile yardımcıları olduğuna göre, işletmenin tümünü yöneten genel müdürler ile yardımcıları iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır. Ancak belirtelim ki, işyerinde genel müdür veya genel müdür yardımcısı unvanının kullanılması tek başına iş güvencesi kapsamı dışında bulunma sonucunu doğurmaz. Önemli olan, kendisine temsil yetkisi verilip verilmediği ve işletmenin bütününe yönetip yönetmediğidir; bu hususta görev tanımı ve konumuna bakmak gerekir. İş güvencesinden yararlanamayacak işveren vekillerinin ikinci grubunu, işletmenin değil de işyerinin bütününe yöneten ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleridir. Buna göre, işletmenin bütününe sevk ve idare edenler, başka bir şart aranmaksızın işveren vekili sayılırken; işletmenin değil de işyerinin bütününe sevk ve idare edenlerin 18'nci madde anlamında işveren vekili sayılabilmesi için ilave olarak, işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisini haiz olması şartı aranır. İşyerinin tümünü sevk ve idare ile işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi katlanmış olarak, birlikte aranır. Bu işyeri işletmeye bağlı bir işyeri de olabilir. Ancak işletmeye bağlı bir işyerinde, bu işyerinin tümünü sevk ve idare eden, ayrıca işe alma ve işten çıkarma yetkisi olan işçi, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz.”, Y. 9. HD., E. 2010/3359, K. 2011/17090, T.

Bu hususu tayin ederken işyerinde kullanılan unvanlar tek başına yeterli olmayıp, görev tanımı ve işletme organizasyon şemasındaki konum önemlidir. Organizasyon şeması incelendiğinde, irtibat bürosu müdürü ile işletmenin bütününe yöneten CEO arasında, hiyerarşi açısından birden fazla kişi giriyorsa, yani irtibat bürosu müdürü doğrudan CEO'ya bağlı olmayıp ara kademedede bağlı olduğu başka kişiler varsa, işletmenin bütününe yöneten işveren vekili yardımcısı sıfatını kazanamayacaktır. Uygulamaya bakıldığında irtibat bürosu müdürleri genellikle alt bölge müdürüne, alt bölge müdürleri bölge müdürüne, bölge müdürleri şirket genel müdür yardımcısına, bunlar da CEO olarak isimlendirdiğimiz şirket genel müdürüne bağlıdır. Dolayısıyla genel olarak irtibat bürosu müdürleri, işletmeyi yöneten işveren vekili yardımcısı konumunda değildir.

D. Diğer Çalışanlar

İş Kanunu m 2/ f. 1' de işçi, "bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişidir" şeklinde tanımlanmıştır³⁵. Sosyal güvenlik ve toplu iş hukukunda işçi kavramı, sadece iş sözleşmesine göre çalışanları değil³⁶, diğer bazı sözleşme türlerine dayanarak çalışanları da kapsamaktadır³⁷.

8.6.2011, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr., E.T. 2.3.2018.

³⁵ EKONOMİ, Ferdi İş Hukuku, s. 40 vd.; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI, s. 150; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 46; ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT, s. 69; AKYİĞİT, s. 64; SÜZEK, İş Hukuku, s. 137; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 24; KILIÇOĞLU/ ŞENOCAK, s. 26 vd.; SENYEN KAPLAN, s. 27; GÜNAY, s. 165 vd.; CANBOLAT, İş Kanununun Temel Kavramları, s. 27, 28; "Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işveren olarak tanımlanmıştır. İşçi ve işveren sıfatları aynı kişide birleşemez. Aynı kanunun 8. maddesinin birinci fıkrasına göre iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. Ücret, iş görme ve bağımlılık iş sözleşmesinin belirleyici öğeleridir.", Y.22.HD., 07.02.2014, E.2013/19399, K 2014/1630, <http://www.hukuklink.com/>, E.T. 25.5.2015; 3008 sayılı Kanunda yer alan işçi tanımına bakıldığında; "Bir iş akdi dolayısıyla başka bir şahsın işyerinde bedenen yahut bedenen ve fikren çalışan kimseye işçi denir.", burada işçi sıfatının tayininde görülen işin niteliği esas alınmıştır, 1475 sayılı İş Kanununa göre işçi, "Bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişiye işçi denir.", ESENER, s. 46, 48; Alman Hukukunda hakim doktrin görüşü ve yargı kararlarına göre işçi, "Çalışmaya ilişkin özel hukuk sözleşmesi nedeniyle başka bir kişiye iş görme borcu bulunan kişi" olarak tanımlanmaktadır, PREIS, s. 51; İsviçre Hukukunda ise, ücret karşılığında iş görme ediminin borçlusunu olarak tanımlanmaktadır, GEISER/ MULLER, s. 53.

³⁶ Türk İş Hukukunda, kanun koyucu işçi niteliğini işçi ve işveren arasında yapılan iş sözleşmesine bağlamış ve iş sözleşmesi kıstasını kabul etmiştir, ESENER, s. 47; İş sözleşmesi ile çalışma aynı zamanda işçi ve memur arasındaki farkı da ortaya koyar; işçi

Yönetmelik m. 8' de yer alan irtibat bürolarının işleyişi hakkındaki hükümlere bakıldığında, irtibat bürolarının faaliyetlerini gerçekleştirebilmeleri için teknik ve idari personele ihtiyaç duydukları görülmektedir. Bu personel ile yabancı yatırımcı arasındaki hukuki ilişkinin iş sözleşmesine dayandığı görülmektedir. İrtibat bürolarına ilişkin düzenlemelerin yer aldığı diğer kanunlara bakıldığında, bunların iş sözleşmesi ile çalıştıkları kabul edilerek, buna ilişkin hükümlerin getirildiği görülmektedir. Örneğin Gelir Vergisi Kanunu'nda yer alan vergi muafiyeti uygulanması sadece iş sözleşmesine göre çalıştırılan personele ilişkindir. İrtibat bürosu çalışanlarının almış oldukları ücretler, gelir vergisi açısından kanunun konusu olmuştur. Gelir vergisinden muaf tutulan ücretlere ilişkin Gelir Vergisi Kanunu m. 23' e bakıldığında “Kanuni ve iş merkezi Türkiye’de bulunmayan dar mükellefiyete tabi işverenlerin yanında çalışan hizmet erbabına, işverenin Türkiye dışında elde ettiği kazançları üzerinden döviz olarak ödediği ücretler” düzenlemesi görülmektedir³⁸. Düzenlemede yer alan “kanuni ve iş merkezi Türkiye’de bulunmayan dar mükellefiyete tabi işverenler” ifadesinin kimleri kastettiğinin açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Söz konusu düzenlemeye gelir idaresinin görüşleri çerçevesinde yön verilmiştir³⁹. İlk olarak bu konuya ilişkin 147 Seri Numaralı Gelir Vergisi Genel Tebliğ⁴⁰ yayınlanmıştır. İstisna hükmü uygulanırken İlgili Tebliğ’e göre şu noktalara dikkat edilecektir; “İşveren sıfatıyla ücret

tarafının karşılıklı iradesine dayanarak çalışırken, memur belli bir göreve atama yoluyla gelir, ESENER, s. 48; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 26; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 46; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI, s. 153, 154; İşçi ve memur arasındaki ayrımın tarihi gelişimi hakkında bkz. ESENER, s. 54-66.

³⁷ ESENER, s. 51; ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/ CANBOLAT, s. 69; SENYEN KAPLAN, s. 27; 6356 sayılı STİSK’na göre, “taşıma yayın, komisyon, eser, vekâlet, adi şirket sözleşmeleri ile çalışanlar” da işçi sayılırken; 5510 sayılı SSGSSK’na göre, “sendika ile ilişkileri vekâlet sözleşmesi olan sendika başkan ve yönetim kurulu üyeleri de işçi gibi” sigortalı sayılmıştır, MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI, s. 157, 158; ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/ CANBOLAT, s. 69; SENYEN KAPLAN, s. 27.

³⁸“Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu Uygulama Yönetmeliği m.8/ç’de irtibat bürolarının, her yıl en geç mayıs ayı sonuna kadar büronun geçmiş yıl faaliyetleri hakkında İrtibat Bürolarının Faaliyetine İlişkin Bilgi Formu doldurularak, Hazine Müsteşarlığı’na gönderilmesi gerekir. Bu müracaatlara büronun geçmiş yıl harcamalarının yurt dışından gönderilen dövizlerle karşılandığına ilişkin belgeler eklenir. Bu hükümden hareketle, irtibat bürosunun tüm masraflarının yurt dışından getirilerek dövizle karşılanacağı sonuca varılabilir”, DEMİR GÖKYAYLA/ SÜRAL, s. 160.

³⁹ YILMAZ, Altan: İrtibat Büroları ve İrtibat Bürolarında Çalışanların Vergilendirilmesi, Diyalog Dergisi, 01.10.2014, s. 2.

⁴⁰ RG., 09.02.1986, S. 19014.

ödemesinde bulunan kurumların, Türkiye'de herhangi bir kanuni merkezinin veya iş merkezinin bulunmaması gerekir. Türkiye'de kanuni ve iş merkezi olmayan kurumların ise tam mükellef oldukları devlette hangi statüyü taşıdıkları, tüzel kişiliklerinin bulunup bulunmadığı herhangi bir iktisadi işletmelerinin varlığı ya da yokluğu önem taşımayacaktır. Türkiye'de hizmet arz eden gerçek kişinin işveren sıfatıyla bağlı olduğu dar mükellef kurum, söz konusu kişiye döviz olarak ödediği ücretleri, doğrudan doğruya yurt dışında elde ettiği gelirinden ayırıp vermeli, hiçbir zaman için Türkiye'de elde ettiği kazanç ile ilgilendirmemelidir. Bu çerçevede ücret erbabının Türkiye'de tam mükellef veya dar mükellef statüsünü taşıması hiçbir önem taşımayacaktır. Ödeme, yurt dışında elde edilen gelir üzerinden yapılacağı için, Türkiye'deki faaliyetler nedeniyle bu ücretler Gelir Vergisi Kanunu'nun 40. maddesi hükmüne göre gider olarak dikkate alınmayacaktır.” İlgili düzenleme konuya yeterli açıklık getirmediğinden dolayı idare tarafından iki genel yazı yazılmıştır⁴¹. Bu yazılardan uygulamaya yön veren 12.12.1986 tarihli genel yazıda ücretlere yönelik istisnanın uygulanabilmesi için; “Türkiye’de hizmet arz eden gerçek kişinin bağlı olduğu işverenin dar mükellef kurum olması, dar mükellef kurumda çalışan kişinin hizmet erbabı ve yapılan ödemenin de ücret niteliğinde olması, dar mükellef kurumun Türkiye’de personeline yapılacak ödemenin bu kurumun yurtdışı kazançlarından karşılanması, ücret olarak yapılan ödemelerin Türkiye’de gider yazılamaması, ücretin döviz olarak ödenmesi zorunluluğu” gerekmektedir⁴². İstisna hükmünden ne anlaşılması gerektiğine ilişkin idarenin getirmiş olduğu detaylı düzenlemelere bakıldığında hükmün istisna özelliğini kaybetmesini istemediği anlaşılmaktadır. İdarenin getirdiği istisna hükmün uygulanmasına ilişkin esaslara ve irtibat bürolarının özelliklerine bakıldığında, istisna hükmün sadece irtibat bürolarında, iş sözleşmesine dayanarak çalışanlara uygulanacağı anlaşılmaktadır⁴³.

⁴¹ Yılmaz, s. 3.

⁴² Yılmaz, s. 4.

⁴³ Yılmaz, s. 6; İrtibat bürosunda iş sözleşmesi ile çalışanları ilgilendirebilecek diğer bir kanun ise 5510 sayılı SSGSSK’ dur. Bu kişiler yabancı şirket bünyesinde çalışsalar da Türkiye’de iş sözleşmesi ile ücret karşılığı istihdam edildikleri için, sosyal sigorta primlerinin yatırılması gerekecektir. Zira 5510 sayılı SSGSSK m.4’ e göre, “iş sözleşmesi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar sigortalı” olarak sayılacaktır. Dolayısıyla irtibat bürolarında iş sözleşmesine dayalı olarak çalışanlar bu kanun kapsamında sayılacağından sigorta primlerinin yatırılması gerekecektir.

SONUÇ

Uluslararası sermayenin hareketliliği göz önünde bulundurulduğunda, Türkiye’de faaliyet gösteren yabancı şirketlerin ve özellikle, yönetim giderleri ve vergisel avantajları dikkate alındığında, yabancı irtibat bürolarının arttığı görülmektedir. İrtibat bürolarındaki işçiler işçilik alacaklarından ziyade, iş güvencesi hükümleri açısından iş yargılamasını meşgul etmektedir. Uyuşmazlıklar genellikle işyeri niteliğine haiz irtibat bürosu çalışan sayısının, diğer ülkelerdeki çalışan sayısı ile birlikte değerlendirilip değerlendirilemeyeceği ve irtibat bürosu müdürlerinin iş güvencesinden istisna tutulan işveren vekilleri arasında yer alıp almadığı konusunda yoğunlaşmaktadır. Çalışmamızda daha ziyade ikinci durum üzerinde durulmuştur. Sonuç olarak, irtibat bürosu müdürlerinin iş güvencesinden yararlanamayan işveren vekilleri arasında yer alıp almadığı değerlendirilirken, sıfatlarından ziyade işletme organizasyon şemasındaki konumlarına bakılarak değerlendirme yapılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca temsil yetkisine sahip irtibat bürosu müdürleri ile şirket arasındaki, temsil yetkisinin dayanağını oluşturan temel hukuki ilişkinin iş sözleşmesi olduğu tespitinden hareket edilerek varılmıştır.

KAYNAKÇA

- AKTAY Nizamettin/ ARICI, Kadir/SENYEN KAPLAN, E. Tuncay: İş Hukuku, 6. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2013.
- AKI, Erol: “İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2013, Yıl 8, Sayı 29.
- AKYİĞİT, Ercan: İş Hukuku, 11. Basım, İstanbul 2016.
- ANDAÇ, Faruk: İş Hukuku, Detay Yayıncılık, Ankara 2014.
- ARKAN, Sabih: Ticari İşletme Hukuku, 16. Baskı, Ankara 2012.
- AYDINLI, İbrahim, Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Ankara 2001.
- CANBOLAT, Talat: “4857 sayılı İş Kanununun Temel Kavramlara İlişkin Hükümlerinden Doğan Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri”, 10. Yılında 4857 sayılı İş Kanunu Sempozyumu, 26-27 Nisan 2013, Ankara 2016.
- CÖMERT, Faruk: “İstihdam Sorunu ve Yabancı Sermaye”, Hazine Dergisi, Ocak 2000, S. 13.
- ÇELİK, Nuri/ CANIKLIOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 30. Bası, İstanbul 2017.
- ÇİL, Şahin: İş Kanunu Şerhi, 1. Cilt, Turhan Kitabevi, Ankara 2007.
- DEMİR GÖKYAYLA, Cemile/ SÜRAL, Ceyda: 4875 Sayılı Doğrudan Yabancılar Kanunu ve Getirdiği Yenilikler, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 6, S. 2, 2004.

- DEMİRCİOĞLU, Murat/ CENTEL, Tankut: İş Hukuku, Beta Yayıncılık, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 18. Bası, İstanbul 2015.
- DOĞAN YENİSEY, Kübra: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul 2007.
- EKONOMİ, Münir: “İşyerinin Bir Bölümünün Devri (Kısmi Devir) ve İş İlişkilerine Etkisi”, Prof. Dr. Turhan ESENER’ e ARMAĞAN, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 2000.
- EREN, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 22. Baskı, Ankara 2017.
- ESENER, Turhan: İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 1978.
- EYRENCİ, Öner: “4857 sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Değerlendirme”, Legal İSGHD, Yıl 2004, C. 1, S. 1.
- EYRENCİ, Öner/ TAŞKENT, Savaş/ ULUCAN, Devrim: Bireysel İş Hukuku, Beta Yayıncılık, 7. Baskı, İstanbul 2016.
- GEISER, Thomas/ MULLER, Roland: Arbeitsrecht in der Schweiz, 2. Auflage, Bern 2012,
- GÜNAY, Cevdet İlhan: İş Hukuku, Ankara 2013.
- GÜZEL, Ali: İşverenin Değişmesi, İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, İstanbul 1987.
- KARLUK, Rıdvan: Türkiye’de Yabancı Sermaye Yatırımlarının Ekonomik Büyümeye Katkısı, Ekonomik İstikrar, Büyüme ve Yabancı Sermaye Paneli 2007.
- KILIÇOĞLU, Ahmet: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 16. Bası, Ankara 2012.
- KILIÇOĞLU, Mustafa/ ŞENOCAK, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, Cilt 1, 2. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008.
- KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, Necip: Borçlar Hukukuna Giriş Hukuki İşlem Sözleşme, 5. Bası, İstanbul 2010.
- KORKMAZ, Fahrettin / ALP, Nihat Seyhun: Bireysel İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara 2014.
- KÖSEOĞLU, Ali Cengiz: İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, İstanbul 2004.
- HACİMAHMUTOĞLU, Sibel/ ÖZBAY, Recep: “Hukuk Terminolojisinin Öğretimi ve Çevirisine Disiplinlerarası ve Analitik Yaklaşım”, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, <http://www.efdergi.hacettepe.edu.tr/yonetim/icerik/makaleler/408-published.pdf>, E.T. 12.3.2018.
- HATEMİ, Hüseyin/ GÖKYAYLA, Gökhan: Borçlar Hukuku Genel Bölüm, 4. Bası, İstanbul 2017.
- MANAV, Eda: “İşyeri Devrinde İş Güvencesi”, Prof. Dr. Sarper SÜZEK’ e ARMAĞAN, İstanbul 2011.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ ASTARLI, Muhittin: İş Hukuku, 5. Bası, Ankara 2012.
- NOMER, Haluk N.: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 15. Bası, İstanbul 2017.
- ÖĞRENDİK, Güray: İrtibat Büroları, Yaklaşım Dergisi, Y. 2005, S. 151.
- ÖZKARACA, Ercüment: İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 2008.

- PREIS, Ulrich: Arbeitsrecht, Individualarbeitsrecht Lehrbuch für Studium und Praxis, 4. Auflage, Köln 2012.
- REİSOĞLU, Seza: “İşyerinin Bir Diğer İşverene Devrinin Hizmet Akitlerine Etkisi”, Prof. Dr. Nuri ÇELİK’ e Armağan, Cilt II, İstanbul 2001.
- SABIR, Hasan: “Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımlarını Gelişmekte Olan Ülkelere Yönlendirici Politikalar”, Dış Ticaret Dergisi, Ekim 2002, S. 26.
- SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay: Bireysel İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Yenilenmiş 7. Baskı, Ankara 2015.
- SÜZEK, Sarper: “Türk İş Hukukunda İşveren”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2010.
- SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 14. Baskı, İstanbul 2017.
- TAŞKIN Ahmet: “İş Hukukunda İşletme Kavramı”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2012/1, S. 32.
- TUNÇOMAĞ, Kenan/ CENTEL, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 7. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2015.
- TULUKÇU, Binnur: “Şirket Birleşmelerinde İşletme Gereklileriyle İş Sözleşmesinin Feshi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2010, Yıl 5, Sayı 18.
- TUNCAY, Can: Y. 9. HD., E. 2006/32297, K. 2007/3272, T. 12.02.2007 Kararının İncelenmesi, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr., E.T.27.02.2018.
- ULUCAN, Devrim: “İşyeri Devrinin İş İlişkilerine Etkisi ve Devir Nedeni İle Yapılan Fesihlerin Hukuki Sonuçları”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006.
- YILMAZ, Altan: İrtibat Büroları ve İrtibat Bürolarında Çalışanların Vergilendirilmesi, Diyalog Dergisi, 01.10.2014.
- YILMAZ, LERZAN: 4875 Sayılı Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu’nun Getirdiği Yenilikler, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Y: 5, S. 10, 2006/2.

