

İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA İŞVEREN VEKİLİ

Prof. Dr. Ercan GÜVEN

Anadolu Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri
İlişkileri Bölümü

Yrd. Doç. Dr. Ufuk AYDIN

Anadolu Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri
İlişkileri Bölümü

ABSTRACT

The representative to the employer which has a significant place in the Turkish Labour and Social Security Law legislation has been defined differently by various laws regauleting the labour relations. This variation causes lots of problems in the application of the law. On the other hand, doctrine and lawsuit gives different meanings to the concept which creates new problems. This situation causes many difficulties for a consistant application; especially in terms of the responsibilities and obligations of the representative.

The aim of this study is to identify the practical and obvious principles by finding out the common points in labour and social security law. The relationships between employer and his representative and employees are also analized in the study.

ÖZET

Türk iş ve sosyal güvenlik hukukunda önemli bir uygulama alanı bulunan işveren vekilliği, çalışma yaşamını düzenleyen başlıca kanunlarda farklı şekillerde tanımlanmıştır. Bu farklılık ise uygulamada önemli güçlükler yol açmaktadır. Öte yandan, doktrin ve yargının belirtilen kavrama zaman zaman değişik anlamlar vermesi de yeni sorunlara yol açabilmektedir. Bu durum ise yerleşik bir uygulamaya olanak tanımamakta, özellikle tarafların yükümlülük ve sorumlulukları açısından duraksamalara neden olmaktadır.

Bu çalışmada, çeşitli kanunlardaki farklılıklardan ortak noktalara ulaşılmaya, işveren vekili kavramı açısından net ve uygulanabilir esasların belirlenmesine çalışılmıştır. Ayrıca, işveren vekilinin çalışma yaşamında yer alan işveren ve işçilerle olan ilişkileri de çalışmanın kapsamına dahil edilmiştir.

GİRİŞ

Teknolojinin büyük bir hızla gelişimi içinde her gün sayıları artan orta ve büyük ölçekli işletmelerde, işverenin bir işletmeyi tek başına yönetme olanağı yoktur. Bu nedenle işverenin, işin sevk ve idaresinde kendisine yardımcı olacak, bir kısım görev ve yükümlülüklerini kendisine devredeceği, kendisini işçilere ve üçüncü kişilere karşı temsil edecek güvenilir kimselere ihtiyacı vardır¹. Öte yandan, özellikle tüzel kişilerin organları da sürekli olarak işin başında bulunmamakta, zaman zaman toplanıp yönetime ilişkin kararlar vermektedirler. Oysa, işyeri devamlı olarak faaliyet gösteren bir ünite olduğundan, bunu yönetecek kişilerin daima işyerinde ve işin başında bulunmaları ve işvereni temsil etmeleri önemli bir gereksinimdir². İşyerinde müdür, amir, şef, ustabaşı gibi ünvanlar verilen bu kişilerin

¹ Ercan GÜVEN-Ufuk AYDIN, İş Hukuku Dersleri, Anadolu Üniversitesi Ya.No:897,B.2, Eskişehir, 1997, s.24; Can TUNCA, "İş Hukukunda İşveren Vekili Kavramı", TEMSİL VE VEKALET: İLİŞKİN SORUNLAR SEMPOZYUMU, İ.Ü. Ya.No:2290, İstanbul, 1977, s.49.

² Münir EKONOMİ, İş Hukukuna, Genel İş Hukukuna, C.1, İTÜ Ya.No:1295, İstanbul, 1984, s.54; GÜVEN-AYDIN, s.24.

ise işverene vekalet ederek, onu temsil edebilmeleri için, işverene ait yetkilerle donatılmaları gerekir. Aksi halde, bu kişilerin işveren gibi hareket edebilmeleri güçleşir ve işveren vekilliğinden beklenen amaç gerçekleşemez³.

İşte belirttiğimiz sebeplerle gerek iş hukukunda ve gerekse sosyal güvenlik hukukunda işveren vekili kavramı ayrı ayrı düzenlenmiştir. Yapılan düzenlemelerde ise, kanunların amaçlarından kaynaklanan sebeplerle işveren vekili kavramının sınırları bazen daraltılmış ve sayıca daha az kimse işveren vekili olarak kabul edilmiş, bazen ise sınırlar genişletilerek bir işyerinde birden çok kişinin işveren vekili olarak görevlendirilmesine olanak tanınmıştır⁴.

Bu çalışmada öncelikle işveren vekili kavramının kesin hatları ile belirlenmesine çalışılacak, daha sonra da işveren vekilliği ilişkisinden doğan hak ve yükümlülükler ile ilişkinin sona ermesi ve bunun sonuçlarına değinilecektir.

I. İŞVEREN VEKİLİ KAVRAMI

İşveren vekili kavramını ilk bakışta, “başkası nam ve hesabına işçi çalıştıran kimse” şeklinde tanımlamak mümkün ise de⁵, mevzuat incelendiğinde kavramın bu derece basit ve yalın bir anlam ifade etmediği anlaşılmaktadır.

Genel anlamda işveren vekili, işveren nam ve hesabına faaliyet göstermekle birlikte benzer görev yapan başka bazı kimselerden ayrıntı özellikler taşımaktadır.

İşveren vekilinin en önemli ayrıntı özelliği hareket alanı ile ilgilidir. Gerçekten, işveren vekilinin hareket alanı, işyeri ya da işletme ile sınırlıdır. İşyeri veya işletme dışında işveren vekiliden söz edilemez. İşveren vekili, işyerindeki bu hareketini işveren adına yapmalıdır. Esasen bu yön işveren vekilliğinin hukuki niteliğine de

³ Mustafa ÇENBERCİ, İş Kanunları Şerhi, B.6, Ankara, 1986, s.143; Tuzhan ESENER, İş Hukukları, B.2, Ank.Ü.B.F. Ya No:374, Ankara, 1975, s.6, TUNCAV, s.49.

⁴ Nuri ÇELİK, İş Hukukları Dersleri, B. 12, İstanbul, 1994, s.48; GÜVEN-AYDIN, s.25.

⁵ Ünal NARMANLIOĞLU, İş Hukukları, Bireli İş İlişkileri, B.2, İzmir, 1994, s.111, dn.137.

ışık tutmaktadır⁶. Nihayet, bu hareket işin, işyerinin ya da işletmenin (bütününe ya da bir kısmını) yönetme şeklinde ortaya çıkmalıdır⁷.

İşveren vekilinin, kural olarak işi yapan değil, yöneten kişi oluşu “işçi”den, bu yönetim işini kendi adına değil işveren adına yapması da “işverenden” ayrılmasını sağlayan başlıca özellik olarak göze çarpmaktadır. Ancak ekleyelim ki, işveren vekilinin yönetme faaliyeti ile birlikte ayrıca işi yapması, kuşkusuz onun işveren vekili niteliğini ortadan kaldırmayacaktır⁸.

Belirttiğimiz bu özellikler iş hukuku ve sosyal güvenlik hukukunu düzenleyen çeşitli kanunlarda farklı niteliklere büründüğünden, bu noktada ilgili kanunlardaki tanımların irdelenmesi yerinde olacaktır.

A. İş Kanunu Bakımından

İş Kanununa göre “işyerinde işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili” denir (m.1/3). Görüldüğü gibi; İş Kanunu işveren vekili kavramını oldukça geniş tutmuş ve işveren adına hareket etme ve işyerinin yönetiminde görev alma olgularına dayamıştır⁹.

İş Kanunu işveren vekilliği konusunda bir sınırlama getirmediğinden, her kademede işveren adına işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimseler bu sıfatı kazanabilirler. Bu sebeple bir fabrika müdürü, bir postabaşı ya da ustabaşı İş Kanunu uygulaması açısından işveren vekili sayılır¹⁰.

Öte yandan önemle belirtelim ki; işveren vekilliği sıfatının kazanılması için hem işveren adına hareket etmek ve hem de işin ve işyerinin yönetiminde görev alma hususlarının birlikte gerçekleşmesi

⁶ Hatta işveren adına belli bir faaliyette bulunmak (örneğin toplu iş sözleşmesi görüşmelerine katılmak) bazı hallerde işveren vekili sayılmak için özellikle aranmaktadır. Bkz. TİSGLK.m.62/2.

⁷ ÇENBERCİ, s.143.

⁸ ÇENBERCİ, S.143-144.

⁹ ÇELİK, s.48; GÜVEN-AYDIN, s.25; ÇENBERCİ, s.145; ESENER, s.79.

¹⁰ NARMANLIOĞLU, s.113.

ve aynı şahısta birleşmesi gerekir¹¹. Örneğin işveren adına işyeri dışında mal pazarlayan bir işçi bu anlamda işveren vekili olarak kabul edilmeyecek; bunun gibi işyerinde kendi adına ve yine kendi işçilerini yöneten bir alt işveren (taşaron) da işveren vekili sayılmayacaktır.

İşverenin zaman zaman tüzel kişi olmasına karşılık, işveren vekilinin daima bir gerçek kişi olacağı ise açıktır. Ayrıca, İş Kanununda yapılan tanımdan anlaşılacağı gibi bir işyerinde birden çok işveren vekili bulunabilecektir. Gerçekten, işveren işyerinin gerekleri, organizasyonu ve yönetsel yapılanmasına uygun olarak gerektiği kadar işveren vekili tayin edebilecek; işyerinde görevlendirilecek işveren vekili sayısında genel olarak üst sınır bulunmayacaktır¹².

İşyerinde çalışan kişinin vekillik sıfatı, işçilere ilan yolu ile bildirilebileceği gibi, işveren veya işveren vekilinin davranışından da (zımni olarak) anlaşılabilir¹³.

Öte yandan, bir kimsenin İş Kanunu anlamında işveren vekili niteliği kamu kesimi ya da özel kesimde çalışıyor olması açısından bir farklılık yaratmayacak, böylece; işyerinde işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimseler kamu ya da özel sektörde faaliyet göstermelerine bakılmaksızın işveren vekili sayılacaklardır¹⁴.

B. Deniz İş Kanunu Bakımından

854 sayılı Deniz İş Kanununa göre “Kaptan veya işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan kimseye işveren vekili” denir (m.2/ç).

¹¹ ÇENBERCİ, S.144; TUNCA, s.49-51; NARMANLIOĞLU, s.112-113; ESENER, s.76; EKONOMİ, s.54; Halit Kemal ELBİR, *İş Hukuku*, B.9, İstanbul, 1987, s.35.

¹² Yönetim ilişkisinde en az bir yöneten ve bir yönetilen olacağı için, teorik olarak işveren vekili sayısının en çok, işverene bağlı çalışan sayısından bir eksik olacağı ileri sürülebilir.

¹³ ÇELİK, s.48.

¹⁴ 1475 sayılı İş Kanunundan önce kamu-özel kesim işveren vekilliği konusundaki tartışmalar için bkz. Ferit Hakkı SAYMEN, *Türk İş Hukuku*, İstanbul, 1954, s.454-455; Daha sonraki görüşler için ise bkz. ESENER, s.78; ÇENBERCİ, s.144.

Deniz İş Kanununda yer alan tanım yeterince açıklığa sahip değildir. Gerçekten Türk Ticaret Kanunu incelendiğinde, gemi kaptanının, donatanı temsil yetkisi ve idari bir takım görevleri bulunduğu görülmektedir¹⁵. Bu anlamda kaptanın, bir yandan gemi adamı sayılırken, diğer yandan yukarıda belirttiğimiz hükümler çerçevesinde, gemi sahibi ya da malik olmadığı bir gemiyi kendi adına ve hesabına deniz ticaretinde işleten donatanın vekili sayılması gerekir. Buradan hareketle, kaptanın da, Kanun belirtmese bile “işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan kimse” niteliği taşıdığı için işveren vekili sayılacağı açıktır¹⁶. Yargıtay da verdiği bazı kararlarda, kaptanın hem gemi adamı ve hem de işveren vekili olduğunu belirtmiştir¹⁷.

Deniz İş Kanununun 2. maddesi incelendiğinde ortaya çıkan bir başka husus ise sadece işveren adına değil, işveren vekili niteliği taşıyan kaptan adına ve hesabına harekete yetkili olan kimselerin de işveren vekili niteliği taşıdığı anlaşılmaktadır. Böylece Deniz İş Kanunu açısından iki tür işveren vekili olduğu, bunlardan birinin kaptan, diğerinin de kaptan veya işverenler adına hareket edenler olduğu ortaya çıkmaktadır¹⁸. Bu anlamda 2. Kaptanlar, başmakinistler ve benzeri yetkilere sahip olanlar da Deniz İş Kanunu anlamında işveren vekili sayılacaklardır.

Bu noktada önem taşıyan bir husus, kaptan ile diğer işveren vekillerinin bu sıfatları arasında bir fark olup olmadığıdır. Kanımızca bu kimseler arasında görevlerinin getirdiği ast-üst ilişkisi dışında, salt işveren vekilliği açısından bir nitelik farkı bulunmamaktadır. Hukuki statü açısından gerek kaptan ve gerekse diğer işveren vekilleri Deniz İş Kanununun aynı hükümlerine tabidirler. Deniz İş Kanunu açısından ortaya çıkan bu eşitlik aşağıda inceleneceği üzere Sendikalar Kanunu

¹⁵ Ayrıntılar için bkz. S. OKAY, *Deniz Ticaret Hukuku*, C.I, B.3, İstanbul, 1970, s.304 vd.

¹⁶ TUNCAY, s.62 vd.; ELBİR, s.36, NARMANLIOĞLU, s.113.

¹⁷ Yarg. H.G.K., 15.5.1974 T., 1970/9-112 E., 1974/520 K. Karar ve eleştirisi için bkz. Devrim ULUCAN, İHU, *Deniz İş K. 2*, No: 1; Yarg. 9. H.D., 21.05.1987 T., 1987/4321 E., 1987/5115 K., ÇİMENTO İŞVEREN, Kasım, 1987, C.1-6, s.21.

¹⁸ TUNCAY, s.61; NARMANLIOĞLU, s.113; ELBİR, s.36.

açısından farklılaşmakta ve işveren vekili kavramının sınırları daralmaktadır¹⁹.

C. Basın İş Kanunu Bakımından

Basın İş Kanunu²⁰, 1. maddesinde işçi ve buna bağlı olarak işveren kavramına yer vermiş; ancak işveren vekiline değinmemiştir. Belirtilen husus, basın işyerlerinde işveren vekili bulunamayacağı ya da buralarda işveren vekiline ihtiyaç duyulmayacağı anlamına gelmez. Özellikle medyanın dördüncü güç olarak nitelendiği günümüzde, basın işyerlerinde işveren vekillerine duyulan gereksinimin her zamankinden fazla olduğunu söylemek mümkündür.

Belirttiğimiz gereksinime ilişkin hükümlerin Basın İş kanununda yer almaması önemli bir eksiklik olarak nitelense de, işveren, kendi adına işyerinde yönetim faaliyeti gösteren genel koordinatör, yazı işleri müdürü ya da idare müdürü gibi kimseleri işveren vekili olarak görevlendirebilecektir²¹.

Bu sıfatlarla görevlendirilen kimselerin, gerek işçiler ve gerekse işveren ile olan çalışma ilişkilerinde hangi hükümlerin uygulanabileceği ise tartışılabilir. Gerçekten, iş hukukunda düzenleme boşluğu yaşanan bu alanda genel kanun niteliği taşıyan Borçlar Kanununun mu, yoksa İş Kanununun mu uygulanacağı duraksamaya yol açabilir.

Yargıtay'a göre İş Kanunu, sair iş kanunları bakımından bir ana kanun niteliğindedir ve sair iş kanunları, aslında İş Kanununun özelliği bulunan birer bölümünden ibarettir²². Bunun doğal sonucu ise

¹⁹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi yukarıda belirttiğimiz 1987 tarihli kararında Deniz İş Kanunundaki işveren vekillerinden sadece "kaptan" ın Sendikalar Kanunu anlamında işveren vekili olduğunu ve işveren sendikasına üye olabileceğini belirtmektedir.

²⁰ 5953 sayılı Kanunun asıl adı "Basın Mesleğinde Çalışanlar ile Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun"dur. Ancak başlığın uzunluğu ve telifuzundaki güçlük ile deyimmin yaygınlığı sebebiyle Basın İş Kanunu kavramı kullanılacaktır.

²¹ TUNCAY, s.64.

²² Yarg. 9. H.D., 4.5.1967 T., 1966/4311 E., 1967/377 K. ÇENBERCİ, s.10, Yargıtayın bunun tersine, yani İş Hukuku alanında genel kanunun Borçlar Kanunu

diğer iş kanunlarında (bu arada Basın İş Kanununda) düzenleme boşlukları kural olarak İş Kanunu ile doldurulmalıdır²³. Doktrinde ise ÇENBERCİ dışında hemen tüm yazarlar iş hukuku alanında genel kanunun Borçlar Kanunu olduğunu, iş kanunları arasında bir ast-üst ilişkisi bulunmadığını belirtmektedirler²⁴. Bu tür bir yaklaşım, Basın İş Kanununda ortaya çıkan boşluğun İş Kanunu değil, Borçlar Kanunu ile doldurulması gerektiği şeklinde olacaktır.

Gerçekten, İş Kanunu kadar, Basın İş Kanunu da bireysel iş ilişkilerini düzenleyen, sosyal ve himayeci hükümler taşıyan bir Kanundur. Diğer bir anlatımla, her iki Kanun da nisbi emredici hükümlerle, işçinin her bakımdan korunmasını amaçlar. Bu bakımdan aralarında genel-özel kanun ayırımı ya da ast-üst ilişkisi kurmak söz konusu değildir. Bununla beraber; iş kanunlarına göre doktrinde de yaygın olarak kabul edildiği şekilde, genel kanun niteliği ile Borçlar Kanunu, ferdiyetçi ve liberal hükümleriyle, taraflar arasında sözleşme özgürlüğü ilkesini ön planda tutar. Bu bakımdan; farklı yapıdaki liberal niteliği ile sosyal amaçlı iş kanunlarındaki boşlukları Borçlar Kanununun ilgili hükümleri ile doldurmak; her halde iş hukukunun temel nitelikleri kadar kanun koyucunun amacı ile bağdaşmayacağı açıktır.

Özetle, Basın İş Kanununda düzenlenmeyen işveren vekili kavramının, İş Kanunundaki hükümlerle doldurulmasında Yargıtay'ın görüşleri paralelinde, hukuki sakınca görmediğimiz gibi, pratik ve işçiyi koruyucu yararlarının da bulunduğu kanaatindeyiz.

D. Sendikalar Kanunu Bakımından

Sendikalar Kanununa göre “işveren sayılan gerçek ve tüzel kişiler ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları adına işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olanlara” işveren vekili denir (m.2/6).

olduğuna ilişkin daha eski tarihli bir kararı için bkz. Yarg. 9.H.D., 26.10.1964 T., 1964/6273 E., 1964/7191 K., Baki ORHANER, *Türk İş Hukuku Emsal Kararları*, Ankara, 1967, s.205-206.

²³ ÇENBERCİ, s.10.

²⁴ ÇELİK, s.16, dipnot 5'deki yazarlar.

Sendikalar Kanununun getirdiği tanım, önceden incelediğimiz kanunlara göre oldukça farklı özellikler içermektedir. Ancak Sendikalar Kanununun daha çok kişiyi kapsama alma ve daha az kişiyi sendikal haklardan mahrum bırakma amacı düşünüldüğünde bunu olağan karşılamak gerekir.

İşveren vekili tanımında yer alan işletme, genel anlamda işyeri kavramına göre daha geniş bir kavramdır. İşletme ekonomik üretim ünitesi olduğu halde, işyeri teknik üretim ünitesidir. Dolayısıyla, işletme tek bir işyerinden ibaret olabileceği gibi birden çok üniteden oluşabilir²⁵. İşte Sendikalar Kanunu açısından işveren vekili işletmenin bütününe işveren adına yöneten kimsedir.

Sendikalar Kanununa göre işveren vekili kavramı İş Kanununa göre daha dar tutulmuştur. Gerçekten, İş Kanununa göre bir işyerinde işverenin yönetim yetkisini devredeceği birden çok işveren vekili olabileceği halde, işyerinin ya da işletmenin bütününe yöneten kişi sayısı çok daha azdır. Bu anlamda genel müdür ya da yönetim kurulu başkanı gibi kişiler Sendikalar Kanunu açısından işveren vekili sayılabilecek, işletmenin bütününe yönetmeyen ve sadece işveren adına yönetim yetkisi bulunanlar söz konusu Kanun açısından işveren vekili niteliği taşımayacaktır.

Bu noktada işyerinin, işletmenin bir ünitesi olması halinde de durumun değişmeyeceğini belirtmek yerinde olur. Örneğin, işletme niteliğini taşıyan bir bankanın genel müdürünün işveren vekili sayılması doğaldır. Öte yandan, aynı bankanın müstakil işyeri olan şubelerinin müdürleri ilgili işyerinin bütününe sevk ve idareye yetkili olduklarından işveren vekili sayılmayacaktır²⁶. Kanunda, 1995 yılında yapılan değişiklikten sonra böyle bir uygulamaya gidilmiştir.²⁷.

²⁵ TUNCAY, s.65; ESENER, s.83-92; İhsan ERKUL, **Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri, Türk İş Hukuku, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Uygulaması, C.2, B.2, Eskişehir, 1991, s.56-57.**

²⁶ EKONOMİ, s.56; NARMANLIOĞLU, s.114; ERKUL, s.58; Aksi görüş TUNCAY, s.67-68.

²⁷ Bkz: R.G. 8 Nisan 1995. S.22252; Bu değişiklik ile işveren vekili tanımındaki; "işletmenin veya işyerinin" ibaresindeki "... veya işyerinin" sözcükleri kaldırılmıştır.

Tüm bunlar ışığında, genel olarak tek bir işyerinde çoğunlukla tek bir işveren vekili bulunabileceği, bunun gibi birden çok işyerinden oluşan bir işletmede Sendikalar Kanunu anlamında sadece işletmenin bütününe sevk ve idare eden bir ya da birkaç işveren vekilinin bulunacağını söylemek olanağı bulunmaktadır.

Öte yandan eklemek gerekir ki, Sendikalar Kanunu işveren vekili kavramını işveren ile olan ilişki yönünden genişletmiştir. İlgili hükme göre, işveren gerçek kişi, tüzel kişi ya da tüzel kişiliği bulunmayan kamu kuruluşları olabilir (SK.m.2/4). Bu tanımda yer alan tüzel kişiliği bulunmayan kamu kuruluşları işveren kavramını genişlettiği için, buna bağlı olarak işveren vekili kavramı da genişleyecektir. Bu düzenleme, uygulamada birtakım duraksamalara yol açabilecek niteliktedir. Özellikle kamu kuruluşlarında işveren vekilinin kim olduğunun saptanması önem taşıyacaktır. Belirtelim ki, bu tür kuruluşlarda işveren vekilinin kim olduğu, kamu kuruluşu adına işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olanın araştırılması ile ortaya çıkacaktır²⁸.

Bu arada önemle ekleyelim ki, Sendikalar Kanunu işveren vekilini, yönetim yetkilerini bir elde toplayarak işverene önemli ölçüde yaklaştırmıştır. Bunun sonucu olarak da, işveren vekillerini Sendikalar Kanunu bakımından işveren saymıştır. Dolayısıyla yukarıda niteliklerini belirttiğimiz işveren vekilleri, ancak işveren sendikalarını kurabilecek ya da bunlara üye olabileceklerdir²⁹.

E. Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Bakımından

2822 sayılı TİSGLK m.62/2'ye göre "işyerinde işveren vekili durumunda olan ve temsilci sıfatıyla toplu iş sözleşmesinde taraf olarak hareket eden kimse bu Kanunun uygulanması açısından işveren sayılır".

Kanunun ilgili maddesi bir işveren vekili tanımı vermekten çok, hangi faaliyette bulunanların işveren vekili sayılacaklarını

²⁸ ERKUL, s.55.

²⁹ BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s.67; ÇELİK, s.49; EKONOMİ, s. 56; ERKUL, s.58; GÜVEN-AYDIN, s.167; NARMANLIOĞLU, s.114; TUNCAY, s.66.

belirtmektedir. Ancak, herhalde TİSGLK açısından da işveren vekilinin, işveren adına bir yönetim yetkisinin bulunduğunu kabul etmek yerinde olur³⁰. Ekleyelim ki, TİSGLK anlamında işveren vekilinin İş Kanunu anlamındaki işveren vekiline yakın olduğu söylenebilir. Aradaki önemli fark İş Kanununa göre işveren vekilliğinin işçiye tanınan hak ve menfaatleri ortadan kaldırmamasına rağmen, TİSGLK anlamında işveren vekili olmanın işveren sayılmayı gerektirdiği şeklindedir. Buradan hareketle, İş Kanunu ya da Sendikalar Kanunu anlamında işveren vekili olanlar eğer toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde işvereni temsilen taraf olmuşlarsa, TİSGLK açısından işveren vekili sayılacaklardır³¹. Başka bir anlatımla, işletme ya da işyerinin bütününe sevk ve idareye yetkili olmayan işveren vekilleri dahi toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde işvereni temsilen taraf olmuşlarsa bu Kanun yönünden işveren vekili kabul edilecektir.

TİSGLK açısından işveren vekillerinin işveren sayılacağı da aynı madde metninde belirtilmiştir. Bunun doğal sonucu ise TİSGLK açısından işveren vekili sayılan kimselerin, imzalanan toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacakları yönündedir. Zira, bir kimsenin kendi kendisi ile sözleşme yapması genel hukuk ilkelerine uygun değildir³².

Aslen, uygulamada taraflar toplu iş sözleşmesine koyacakları hükümler ile hangi personelin işveren vekili sayılıp toplu iş sözleşmesinin dışında kalacaklarını belirtmektedirler³³. Yine belirtelim ki, TİSGLK anlamında işveren vekilleri işveren sayıldıkları için, grev oylamasına katılamayacak, hatta grev oylaması talebinde de bulunamayacaklardır³⁴. Öte yandan, işçi sendikası tarafından bu kimselere yapılan bildirimler işverene yapılmış kabul edilecektir³⁵

³⁰ Aynı görüş NARMANLIOĞLU, s.114.

³¹ Seza REİSOĞLU, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara, 1986, s.431; Abdullah BERKSUN-İbrahim EŞMELİOĞLU, Açıklamalı, Gerekçeli, İçtihatlı 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara, 1988, s.825; ÇELİK, s.49.

³² TUNCAY, s.69; ESENER, s.75 vd.

³³ REİSOĞLU, s.433.

³⁴ NARMANLIOĞLU, s.115.

³⁵ REİSOĞLU, s.433.

F. Sosyal Sigortalar Kanunu Bakımından

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu m.4/1.2'ye göre “işveren nam ve hesabına işin yönetim görevini yapan kimseler işveren vekilidirler. Bu Kanunda geçen işveren deyimi işveren vekilini de kapsar”.

Tanımdan da anlaşılacağı gibi SSK anlamında işveren vekili olabilmenin ilk şartı işveren nam ve hesabına hareket etmek, ikincisi ise işin yönetim görevini yerine getirmektir³⁶. Ancak tartışılacak bir husus, Kanunda belirtilen işveren vekilinin, İş Kanunu benzeri geniş bir grubu mu, yoksa Sendikalar Kanunu benzeri işletme ya da işyerinin bütünü yöneten kimseyi mi kapsadığıdır.

Gerçekten doktrinde bir çok yazar SSK anlamında işveren vekilinin, özellikle ÇENBERCİ'den etkilenen bir görüş açısıyla³⁷ işletme ya işyerinin bütünü yöneten tek bir kimse olduğunda birleşmektedir³⁸.

Buna karşılık TUNCAY, başlarda SSK'da tanımı yapılan işveren vekilinin İş Kanunundaki tanıma paralel olduğunu ve SSK anlamında işveren vekilinin işletmenin bütünü yönetmesine gerek olmadığını belirtmektedir³⁹. TUNCAY daha sonra görüş değiştirerek, SSK anlamında işveren vekilinin işveren ad ve hesabına işin “bütünü” yöneten kimse olacağını belirtmektedir⁴⁰.

³⁶ Ferit Hakkı SAYMEN-Münir EKONOMİ, *Sosyal Sigortalar Tatbikatı*, İstanbul, 1966, s.144.

³⁷ Belirtmek gerekir ki ÇENBERCİ bu konuda herhangi bir gerekçeye dayanmamaktadır.

³⁸ Mustafa ÇENBERCİ, *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi*, Ankara, 1977, s.145; Kenan TUNÇOMAĞ, *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*, B.4, İstanbul, 1988, s.146; Ali GÜZEL-Ali Rıza OKUR, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, B.4, İstanbul, 1994, s.122; Memduh YELEKÇİ, *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi*, Ankara, 1993, s.61; Mehmet CAN, *Açıklamalı, İctihathlı Sosyal Sigortalar Kanunu ve Uygulaması*, Ankara, 1990, s.211; A.Nuri ERNAM, *Açıklamalı, Uygulamalı Sosyal Sigortalar Mevzuatı*, Ankara, 1990, s.85; NARMANLIOĞLU, s.115.

³⁹ TUNCAY, s.71-72.

⁴⁰ Can TUNCAY, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, B.5, İstanbul, 1992, s.148.

Diğer yandan bazı yazarlar ise SSK anlamında bir işyerinde birden fazla işveren vekili bulunabileceğini kabul etmektedirler⁴¹.

Kanımızca, SSK anlamında işveren vekilinin kapsamını belirlerken yapılması gereken yasal düzenlemenin amacına ve hükmün içeriğine göre hareket etmektir. Kanunun ilgili maddesinde Sendikalar Kanunu benzeri, işyerinin ya da işletmenin bütününe yönetme gibi bir düzenleme bulunmamaktadır. Yine Kanun metninde de çoğul bir ifade yer almamaktadır.

Tüm bunlar dışında SSK gibi sosyal tarafların tümünü ilgilendiren bir Kanunun sadece işletmenin bütününe yöneten kimseyi işveren vekili kabul etmesinin Kanunun amacı ile bağdaşmadığı açıktır. İşveren vekilinin, işveren gibi sorumlu tutulması hükmü karşısında ise, işveren vekilinin kapsamını genişletmenin hem sigortalının, hem de Kurumun korunması açısından anlamlı olduğu, bu durumun tarafları daha dikkatli davranmaya iteceği kolayca ileri sürülebilecektir. Başka bir deyişle, işveren gibi sorumlu tutulan işveren vekillerinin sayıca arttırılması sorumluluk sahasını kişiler yönünden genişleteceğinden, işveren kabul edilen işveren vekillerinin, daha sorumlu ve dikkatli davranacağı düşünülebilecektir.

Kanımızca SSK anlamında işveren vekilliği İş Kanununda olduğu gibi anlaşılmalıdır. Böylece işveren vekilleri, kendi yetki ve görev alanları açısından her çeşit sorumluluk ve zorunluluk yönünden işveren sayılacaklar⁴², ancak işveren vekilliği sigortalılara tanınan hak ve vecibeleri (SSK'nın kapsamı dışında olmamak koşulu ile⁴³) ortadan kaldırmayacaktır⁴⁴. Yargıtay da aynı görüşü paylaştığı izlenimini veren bir kararında hizmet akdi ile çalışan anonim şirket müdürünü (=işveren vekili) sigortalı saymıştır⁴⁵. Benzer şekilde Sosyal Sigortalar

⁴¹ Ercan GÜVEN-Nüvit GEREK, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, A.Ü.Ya.No: 882, AÖF Ya.No: 470, Eskişehir, 1995, s.208.

⁴² Karş. İş Kanunu m.1/4.

⁴³ Bkz.SSK.m.3.

⁴⁴ Aksi görüş ÇENBERCİ, *Sosyal...*, s.146; SAYMEN-EKONOMİ, s.144.

⁴⁵ Yarg.10. H.D.,9.9.1974 T.,1974/5035 E.,1974/5090 K.,ÇENBERCİ,*Sosyal...*, s.147.

Kurumu da hizmet akdine göre çalışan işveren vekillerinin sigortalı sayılması gerektiği görüşündedir.⁴⁶.

G. Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu Bakımından

2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununa göre "işveren adına ve hesabına işin yönetim görevini yapan kimselere işveren vekili" denir (m.3/c).

Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunun amacı ile SSK'nın amacı arasında önemli bir paralellik olduğu ve kapsamındaki sigortalılara aynı Kurumun hizmet verdiği göz önünde tutulursa, yukarıda SSK anlamında işveren vekili için söylediklerimizin burada da geçerli olduğunu ve yinelemenin gereksiz olduğunu belirtmekle yetiniyoruz.

II. İŞVEREN İLE İŞVEREN VEKİLİ ARASINDAKİ HUKUKİ İLİŞKİNİN NİTELİĞİ

İşveren vekili, genel anlamda, işverene işin ve işyerinin yönetiminde bir vekalet sözleşmesi ile bağlı olabilir. Bununla beraber, aradaki temel ilişkinin muhakkak surette vekalet sözleşmesine dayanması gerekli değildir.⁴⁷ Hatta, yukarıda incelediğimiz yasal düzenlemeler, yargı kararları ve doktrin bir bütün olarak değerlendirildiğinde, işveren ile işveren vekili arasındaki ilişkinin hizmet sözleşmesi olduğu genel olarak kabul edilmektedir.⁴⁸ Ancak, doktrinde işveren ile işveren vekili arasındaki hukuki ilişkinin niteliği konusunda farklı sayılabilecek görüşler de ileri sürülmektedir.

Saymen'e göre, hizmet akdi ile çalışan vekillerin işveren vekili olarak kabulüne imkan bulunmamaktadır. İşin sevk ve idaresi

⁴⁶ SSK Genelgc No: 905, Sayı: 96080, Tarih 22.03.1965, Lebib Yalkın Yayınları, C.DD.12.

⁴⁷ ESENER, s.77.

⁴⁸ ESENER, s.77; ÇELİK, s.48; EKONOMİ, s.55; GÜVEN-AYDIN, s.26; ELBİR, s.35; CENTEL, s.65.

açısından işverenin en yakın mesai arkadaşı olan işveren vekilinin vekalet akdi ile çalışıyor olması gerekmektedir⁴⁹.

Çenberci'ye göre ise İş Kanunu dışındaki diğer kanunlarda işveren vekili kavramı daha dar bir çevreyi kaplar ve çokluk, çalışma ilişkisinde temel sözleşme olarak vekalet sözleşmesini öngörür⁵⁰.

Erkul'a göre de, işveren vekili, işverene ilke itibarıyla işin ve işyerinin yönetimi hususunda aktedilmiş bir vekalet sözleşmesi ile bağlıdır. Bununla beraber aradaki temel ilişkinin vekalet sözleşmesine dayanması şart olmayıp bir hizmet akdi de olabilir. Erkul'a göre işveren vekilinin bu sıfatla işçilere muamelelerinden dolayı işverenin sorumlu olması vekalet sözleşmesinin varlığını, işveren vekilliği sıfatının işçilere tanınan hak ve vebibeleri ortadan kaldırmaması hizmet akdinin varlığını göstermektedir⁵¹.

Kanımızca işveren ile işveren vekili arasındaki temel ilişki hizmet sözleşmesi olmalıdır. Ancak böyle bir zorunluluk ise kuşkusuz yoktur. Başka bir deyişle, bu ilişki bir vekalet sözleşmesi, kamu görevliliğinden doğan bir statü ilişkisi⁵² ya da bir yönetim sözleşmesi olabilir⁵³.

Gerçekten, yukarıda incelemeye çalıştığımız yasal düzenlemelerin bütününde işveren ile işveren vekili arasındaki tek bir çeşit hukuki ilişkinin öngörülmediğini söylemek mümkündür. Bu ilişki İş Kanunları ile SSK açısından hizmet akdine yakın bir görünümde iken; Sendikalar Kanunu anlamında işyeri ya da

⁴⁹ SAYMEN, s.456.

⁵⁰ ÇENBERCİ, İş..., s.145. Çenberci, SSK Şerhinde de aynı görüşünü tekrarlamaktadır. Bkz. ÇENBERCİ, SSK..., s.146.

⁵¹ ERKUL, 1475..., s.122.

⁵² Bu durumda işveren vekilliğinin niteliklerinin bir sözleşme ile değil, kanunla belirleneceği açıktır. Ayrıntılar için bkz. ÇENBERCİ, İş..., s.144; ÇENBERCİ, SSK..., s.146; ESENER, s.78; Esen GÜVEN., **Bireysel İş Hukukunda Temel Kavramlar**, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İnsangücü Yönetimi, C.1, Kitap 1, Kazancı Ya.No:32, 1985, s.40-41.

⁵³ Yönetim sözleşmesi, hukukumuzda yakın zamanda giren karma nitelikli bir sözleşmedir. Yönetim sözleşmesi, yönetici tarafın, işletme sahibi tarafa ait bir işletmeyi ivaz karşılığı olmak üzere kısmen ya da tamamen yönetmeyi üstlendiği bir sözleşmedir. Ayrıntılar için bkz. M.Turgut ÖZ, **Yönetim (Management) Sözleşmesi**, İstanbul, 1997, s.3.

işletmenin bütününün yönetilmesi gerçeği ile işveren vekilinin işveren sayılması karşısında, ilişkinin vekalet sözleşmesine yaklaştığını söylemek mümkündür. Ancak tekraren belirtelim ki bu durum, ilişkinin genel anlamda hizmet akdi olduğu gerçeğini değiştirmeyecektir.

Diğer taraftan işveren vekilliği sıfatının kazanılmasında önemli olan husus, işveren ile işveren vekili arasındaki hukuki ilişkinin niteliği değil, diğer şartlar yanında işveren veya kanun tarafından işveren vekiline verilmiş bir temsil yetkisinin⁵⁴ bulunmasıdır. Ancak işveren tarafından kendisine temsil yetkisi verilmiş her kişi de işveren vekili sayılacak değildir. Çünkü işveren vekili olarak kabul edilecek kişi ya da kişilerin, temsil yetkisinin yanısıra yönetim görevinin de bulunması gerekir⁵⁵. Bu husus iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku kapsamındaki tüm yasalar bakımından aranacaktır.

Böylece, işveren vekili genelde hizmet sözleşmesi ile çalışan ve hizmet sözleşmesinin özel bir koşulu ile temsil ile yetkilendirilmiş işçi niteliğinde, istisnai olarak da vekalet sözleşmesi ile çalışan ve esasen vekalet sözleşmesinin kapsamında bulunan temsil yetkisine sahip kimsedir.

III. İŞVEREN VEKİLİNİN İŞÇİ VE İŞVEREN İLE İLİŞKİLERİ

İşveren vekilinin işçi ve işveren ile ilişkileri farklı kanunlar açısından, farklı nitelikler taşımaktadır. Bu hususun ayrıntılı olarak incelenmesi bu çalışma açısından son derece önem taşımaktadır.

⁵⁴ Temsil yetkisi, ulaşması gerekli tek taraflı bir hukuki işlemle verilir. Temsil yetkisini veren, irade beyanını temsilciye yönelir ve bu husus temsilciye ulaştığı andan itibaren hüküm ifade eder ve temsilcinin kabul beyanına gerek olmaksızın onu yetkili kılar. Bu yetki kanundan ya da hukuki işlemde doğabilir. Bir süre ya da işlem ile sınırlanabileceği gibi, yetkiyi veren de bu yetkiyi dilediği zaman geri alabilir. Ayrıntılar için bkz. Sefa REİSOĞLU, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, İstanbul, 1995, s.115 vd.; Fikret EREN, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, C.2, Ankara, 1986, s.80 vd.; Ali Naim İNAN, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, B.3, Ankara, 1984, s.209 vd.

⁵⁵ CENTEL, s.65; ESENER, s.77.

A. İşveren İle İlişkileri

Daha önce de belirttiğimiz gibi İş Kanununda işveren ile işveren vekili arasındaki hukuki ilişki temelde hizmet sözleşmesi olarak algılanmalıdır. Bu durum Deniz ve Basın İş Kanunları ile SSK açısından da benzer nitelikler taşımakta, hatta Kanundaki düzenleme şekli açısından TİSGLK’da da benzerlikler bulunmaktadır.

İş Kanunu m.1/4’e göre “...işveren vekilliği sıfatı işçilere tanınan hak ve vecibeleri ortadan kaldırmaz”.Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu yönünden işveren vekili ile işveren arasındaki ilişki konusunda ise herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

TİSGLK’na göre ise “işveren vekilleri, işveren” sayılacaklardır (m.62/2). Ancak bu Kanun ile ilgili olarak yaptığımız açıklamalarda belirttiğimiz üzere TİSGLK bakımından işveren vekillerinin Sendikalar Kanunu anlamındaki işveren vekillerinden daha geniş bir alanı kapladığını ve birden çok kimsenin işveren vekili olabileceğini belirtmiştik. Böylece TİSGLK açısından da işveren vekillerinin genel anlamda hizmet akdi ile çalıştığını belirtelim.

SSK’ya ilişkin açıklamalarımızda ise bu Kanun anlamında işveren vekilinin İş Kanununda olduğu gibi anlaşılmasının yerinde olacağını belirtmiştik.

İşte, işveren vekilinin hizmet sözleşmesi ile çalıştığını esas aldığımız bu durumlarda işveren vekili işçi(SSK anlamında sigortalı) niteliği taşıyacaktır. Buna karşılık temsil yetkisinin kanundan doğduğu kamu hukuku açısından ise işveren vekilinin işçi değil memur, sözleşmeli personel ya da hizmetli olacağı açıktır⁵⁶.

İşveren vekilinin işçi olması ise, hizmet sözleşmesinden doğan sadakat, işgörme, emir ve talimatlara uyma borcu yanında, işveren vekilliğinden ve temsil yetkisinden kaynaklanan borçların doğmasına yol açacaktır. Bu durumda işverenin ise, işveren vekili karşısında yine hizmet sözleşmesinden kaynaklanan ücret ödeme, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma, eşit işlem, işe uygun işçi çalıştırma gibi borçları⁵⁷ bulunacaktır.

⁵⁶ Bkz. A.Şeref GÖZÜBÜYÜK-Tekin AKILLIOĞLU, *Yönetim Hukuku*, B.6, Ankara, 1993, s.143 vd..

⁵⁷ Ayrıntılar için bkz. GÜVEN-AYDIN, s.47 vd.

Öte yandan, belirtilen halde işveren ile işveren vekili arasındaki çalışma ilişkisinin kurulması, devamı ve sona ermesi tamamen iş kanunları çerçevesinde ve iş hukuku kapsamında gerçekleşecek, işçi niteliği taşıyan işveren vekili, salt işveren vekili olmak sebebiyle özel bir koruma ya da farklı uygulamaya tabi olmayacaktır. Böylece işveren karşısında işçi niteliği taşıyan işveren vekilinin, yasal olmasa da sosyal ilişkilerde işveren yönünden farklı nitelik taşıdığı söylenebilecektir. Öte yandan, temsil yetkisi ise işveren vekilliğinden bağımsız, borçlar hukuku ilkelerine göre her zaman geri alınabilecek ya da sınırlanabilecek, bu ilişki işçi işveren ilişkisi dışında temsil edilen ve temsilci ilişkisi özelliği taşıyacaktır.

Tüm bunlar dışında, Sendikalar Kanunu ve TİSGLK, işveren vekillerini işveren saymakta ve aradaki ilişkinin bazen de vekalet sözleşmesi olacağı izlenimini yaratmaktadır. İşveren ile işveren vekili arasındaki ilişkinin vekalet sözleşmesi olması halinde ise işveren vekilini işçi sayma olanağı bulunmayacak⁵⁸ ve dolayısıyla taraflar arasındaki ilişki, iş kanunlarına değil, Borçlar Kanununa tabi olacaktır. Böylece işveren vekilinin faaliyetine başlaması, faaliyetin devamı ve sona ermesi BK.m.386 ve devamında yer alan hükümlere göre düzenlenecektir. Ekleyelim ki, işveren vekili bir kamu görevlisi ise taraflar arasındaki ilişkiye, başta Anayasa olmak üzere Devlet Memurları Kanunu ve Emekli Sandığı Kanununun hükümleri uygulanacaktır⁵⁹.

B. İşçiler İle İlişkileri

İşveren vekili ile işveren arasındaki hukuki ilişkinin niteliği ne olursa olsun, işveren vekilliğinin ayırıcı unsuru onun işveren gibi hareket etmesidir. Şu halde işveren vekili işçilere karşı işveren görünümündedir⁶⁰. Ancak, işveren vekilinin bu görünümü temsil yetkisi ile sınırlıdır. Başka bir deyişle işveren vekili, temsil yetkisinin sınırları içerisinde hareket etmekte ve bu sınırlar içinde işçiler bakımından işveren konumunda bulunmaktadır.

⁵⁸ TUNCAY, İş Hukukunda..., s.53; ESENER, s.77; ÇENBERCİ, İş..., s.144.

⁵⁹ Ayrıntılar için bkz. GÖZÜBÜYÜK-AKILIOĞLU, s. 170 vd.

⁶⁰ TUNCAY, İş Hukukunda..., s.52.

İşveren vekili ile işçiler arasındaki ilişkilerin niteliğinin belirlenmesi açısından bu konuda genel ve ayrıntılı bir düzenleme yapan İş Kanununa göre, işveren vekilinin işçilere karşı muamele ve yüklemelerinden doğrudan doğruya işveren sorumludur. Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluk işveren vekilleri hakkında da uygulanır (m.1/3-4). Durum işveren vekili kavramını düzenleyen diğer Kanunlar açısından da farklı değildir. Örnekleme gerekirse Deniz İş Kanununa göre “İşveren vekilinin bu sıfatla gemi adamlarına karşı muamele ve taahhütlerinden doğrudan doğruya işveren sorumludur” (m.2/son). SSK’ya göre de “Bu Kanunda geçen işveren deyimi işveren vekillerini de kapsar” (m.4/3-4). Böylece işveren vekilleri kamu kurum ve kuruluşları, özellikle Bakanlık ve SSK’ya karşı kendi görev alanları açısından kendilerine bırakılan işler ve yükümlerden işveren gibi sorumlu tutulacaklar, örneğin ücreti eksik ödeme, yıllık izin vermeme, yeni iş arama iznine imkan tanımama halinde bu davranışından İş Kanunu m.98 ve devamı gereği sorumlu tutulacaklar ve para cezası ödeyeceklerdir. Diğer taraftan SSK’nın öngördüğü yükümleri yerine getirmeyen örneğin primleri zamanında yatırmayan işveren vekili bundan işveren gibi sorumlu tutulacak ve yine para cezasını kendisi ödeyecektir (SSK. m.140).

Öte yandan işveren vekillerinin işçilere karşı muamele ve yüklemelerinden dolayı ise işveren sorumludur. Fakat, işlem ve yüklem işveren vekiliğinden doğmuyor ise bu durumda işveren sorumlu tutulamayacaktır⁶¹. Diğer taraftan, koşulları varsa, ortaya çıkan zarardan işveren ve işveren vekilinin (örneğin iş kazasında işçinin zarar görmesi halinde) müteselsil sorumluluk yoluna da gidilebilecektir⁶². İşveren vekilinin işçilere karşı haksız fiillerinden ise Borçlar Kanunu m.100’e göre sorumlu tutulmaları yerinde olacaktır⁶³.

⁶¹ ÇENBERCİ, İş..., s.144.

⁶² Sefa REİSOĞLU, s.163 vd.

⁶³ Kenan TONÇOMAÇI, İş Hukukunun, C.1, B.2, İstanbul, 1975, s.160.

SONUÇ

Gelişen teknolojinin doğurduğu önemli sonuçlardan biri de işveren vekilliği uygulaması olmuştur. Ancak, belirtilen işveren vekili kavramı Türk Hukukunda çalışma yaşamını düzenleyen çeşitli kanunlarda, farklı şekillerde düzenlenmiştir. Genel olarak işyerinin yönetiminde işverene yardımcı olan işveren vekili, çoğunlukla kanunların amaçlarından kaynaklanan sebeplerle değişik yönlerden ifade edilmiştir. Belirttiğimiz bu durum ise iş hukukunun kendine özgü bütünsel yapısı içinde zaman zaman kanun boşlukları, bazen de aynı konuda uygulanması mümkün birden çok düzenlemenin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Oysa hukuk alanında çelişki ve tereddüt hukuk güvenliğini sarsan haller arasında yer alır. O halde yapılması gereken, kavramların sınırlarını belirlemek, kesin uygulama ilkeleri koymak ve hukuku güvenilir kılmaktır.

Belirttiğimiz amacı taşıyan çalışmamızda Türk İş Hukuku gözden geçirilmiş, farklı görüşler ve ortak yaklaşımlar arasında bir senteze ulaşılmaya çalışılmıştır. Kanımızca da, belirtilen amaca bir ölçüde ulaşılmıştır. Ancak, farklı görüşleri muhafaza etme ya da yeni fikirleri ileri sürme hakkı herkes için kuşkusuz saklıdır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

BERKSUN Abdullah - EŞMELİOĞLU İbrahim, **Açıklamalı, Gerekçeli, İctihatlı Sendikalar Kanunu**, Ankara, 1989.

BERKSUN Abdullah - EŞMELİOĞLU İbrahim, **Açıklamalı, Gerekçeli, İctihatlı 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi**, Ankara, 1988.

CAN Mehmet, **Açıklamalı, İctihatlı Sosyal Sigortalar Kanunu ve Uygulaması**, Ankara, 1990.

ÇELİK Nuri, **İş Hukuku Dersleri**, B.12, İstanbul, 1994.

ÇENBERCİ Mustafa, **İş Kanunu Şerhi**, B.6, Ankara, 1986.

ÇENBERCİ Mustafa, **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, Ankara, 1977.

EKONOMİ Münir, **İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku**, C.1, İTÜ Ya.No:1295, İstanbul, 1984.

ELBİR Halit Kemal, **İş Hukuku**, B.9, İstanbul, 1987.

EREN Fikret, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, C.2, Ankara, 1986.

ERKUL İhsan, **Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri, Türk İş Hukuku, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Uygulaması**, C.2, B.2, Eskişehir, 1991.

ERNAM A.Nuri, **Açıklamalı, Uygulamalı Sosyal Sigortalar Mevzuatı**, Ankara, 1990.

ESENER Turhan, **İş Hukuku**, Ank.Ü.H.F.Ya.No:374, Ankara, 1975.

GÖZÜBÜYÜK A.Şeref - AKILLIOĞLU Tekin, **Yönetim Hukuku**, B.6, Ankara, 1993.

GÜVEN Ercan - AYDIN Ufuk, **İş Hukuku Dersleri**, Anadolu Üniversitesi Ya.No:897, B.2, Eskişehir, 1997.

GÜVEN Ercan - GEREK Nüvit, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, A.Ü.Ya.No: 882, AÖF Ya.No: 470, Eskişehir, 1995.

GÜVEN Esen, **Bireysel İş Hukukunda Temel Kavramlar, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İnsangücü Yönetimi**, C.1, Kitap 1, Kazancı Ya.No:32, 1985.

GÜZEL Ali - OKUR Ali Rıza, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, B.4, İstanbul, 1994.

İNAN Ali Naim, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, B.3, Ankara, 1984.

Lebib Yalçın Yayınları, C.DD.12.

NARMANLIOĞLU Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, İzmir, 1994.

OKAY S., Deniz Ticaret Hukuku, C.1, B.3, İstanbul, 1970.

ORHANER Baki, Türk İş Hukuku Genel Kararları, Ankara, 1967.

ÖZ M.Turgul, Yönetim (Management) Sözleşmesi, İstanbul, 1997.

REİSOĞLU Sefa, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul, 1995.

REİSOĞLU Seza, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara, 1986.

SAYMEN Ferit Hakkı, Türk İş Hukuku, İstanbul, 1954.

SAYMEN Ferit Hakkı - EKONOMİ Münir, Sosyal Sigortalar Tathikatu, İstanbul, 1966.

TUNCAY Can, "İş Hukukunda İşveren Vekili Kavramı", TEMSİL VE VEKALETE İLİŞKİN SORUNLAR SEMPOZYUMU, (Ö.Ya.No:2290, İstanbul, 1977.

TUNCAY Can, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul, 1992.

TUNÇOMAĞ Kenan, İş Hukuku, C.1, B.2, İstanbul, 1975.

TUNÇOMAĞ Kenan, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, B.4, İstanbul, 1988.

ULUCAN Devrim, İİU, Deniz İş K. 2, No: 1.

YILBERKÇİ Meriç, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara, 1993.