

**İŞE İADE DAVASI KAPSAMINDA
İŞVEREN VEKİLİ KAVRAMI HAKKINDA
- HUKUK BÜLTENİ -**

BÜLTEN TARİHİ: 24/09/2019

İş güvencesi, işçiyi haksız yere işten çıkarılmaya karşı koruyan, kanunun getirdiği bir kavramdır. İş güvencesinden yararlanan işçilerin sözleşmeleri haksız yere feshedildiği takdirde onlara işe iade davası açma hakkı doğmaktadır. Ancak kanun, her işçiyi iş güvencesinden yararlandırmamakta, işveren vekilleri veya yardımcılarını bazı durumlarda güvence kapsamı dışında bırakmaktadır. İşveren vekili kavramının ise kanundakinden daha ayrıntılı bir tanımlamaya ihtiyacı olup, yazımızda Yargıtay kararları ışığında işveren vekili kavramı incelenecektir.

1. İŞ GÜVENCESİ KAVRAMI

4857 sayılı İş Kanunu (İşK); iş güvencesi sistemini getirmiş, iş güvencesinin kapsamına giren hukuki ilişkiler açısından fesih serbestisi sistemini kaldırmıştır. İş güvencesi, işçiyi iş akitlerinin haksız feshine karşı koruyan bir sistemdir ve işyerinde verimin ve üretim kalitesinin artmasına yardımcı olur¹.

İş güvencesi kapsamına giren iş ilişkilerine İşK m.18 uygulanır. Buna göre: “*Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.*” Yani, işveren tarafından belirli kriterlere (yani iş güvencesine) sahip işçilerin keyfi bir biçimde işten çıkarılmasının önüne geçilmek istenmiştir.

Kısaca İşK m.18 gereğince iş güvencesinden yararlanabilmek için; iş yerinin 30 veya daha fazla işçi çalıştırması, işçinin İşK veya Basın İş Kanunu anlamında işçi olması, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılması ve en az 6 aylık kıdeminin olması gerekmektedir. İş güvencesinden yararlanmanın istisnası ise işveren vekili konumunda olmaktır ve bu husus maddenin devamında belirtilmektedir.

İş güvencesi kavramının önemi ise işe iade davalarında ortaya çıkmaktadır. İşe iade davası İşK m.20’ye dayanarak açılır ve konusu *işverence yapılmış olan feshin geçersizliğinin*

¹ Sarper Süzek, İş Hukuku 6. Bası, İstanbul 2010, s. 486-487

tespiti ve işe iadedir. İşe iade davasında; işçi, iş akdinin haksız yere feshedildiğini öne sürmekte ve işe iadesini talep etmektedir. Ancak yukarıda açıklandığı gibi işveren vekilleri, iş güvencesinden yararlanamamakta ve dolayısıyla da işe iade davası açamamaktadırlar.

2. İŞVEREN VEKİLİ KAVRAMI

İşveren vekili kavramından öncelikle İşK m.2’de bahsedilmektedir. İşK m.2/4’e göre “İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur”. Buna göre işveren vekili olabilmek için “işveren adına hareket etme” ve “işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alma” olmak üzere 2 kıstas getirilmiştir.

İşK m. 2/5’e göre ise “Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.” Kanunun lafzından da anlaşıldığı üzere, işveren vekili sıfatına sahip olmak, kişinin işveren nezdinde işçi olduğunu gerçeğini de ortadan kaldırmamaktadır.

Kanunun 2. maddesinde belirtilen tanımın yanı sıra işveren vekili, kanunun 18. maddesinde iş güvencesi kapsamında yeniden tanımlanmıştır. Buna göre “İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde, 19 ve 21 inci maddeler ile 25 inci maddenin son fıkrası uygulanmaz. Yani bu maddede tanımlandığı şekliyle işveren vekilleri, iş güvencesinden yararlanamayacaklardır.

Bu tanıma göre iş güvencesinden yararlanamayacak olan **ilk grup; işletmenin bütününe sevk ve idare eden** işveren vekili ve yardımcıları olup, bunların işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisinin bulunması gerekmektedir. İş güvencesinden yararlanamayacak olan **ikinci grup** ise; **işyerinin bütününe sevk ve idare eden VE** işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleridir.

Böylece karşımıza işletmenin bütününe sevk ve idare ve işyerinin bütününe sevk ve idare etmek olmak üzere yine 2 farklı kıstas ortaya çıkmaktadır. Ayrıca işyerinin bütününe sevk ve idare edenler hakkında da işveren vekili sayılabilmek için işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisinin bulunması şartları getirilmiştir.

Tüm bunların ışığında işveren vekili kavramı farklı şekillerde tanımlanmış olup, yukarıda bahsedildiği gibi işveren vekillerinin işe iade davası açamayacaklarından hareketle, mahkemelerde kafa karışıklığına sebebiyet vermesinden dolayı daha spesifik bir tanıma ihtiyaç vardır. Bu nedenle uygulamada Yargıtay’ın işveren vekili sayılmak adına hangi unsurlar üzerinde durduğu incelenecektir.

3. YARGITAY KARARLARINA GÖRE İŞE İADE DAVASINDA İŞVEREN VEKİLİNİN TESPİTİ

Yargıtay işveren vekili sayılma hususunda dikkate alınan kriterleri hemen hemen her kararında aynı şekilde belirtmiştir. Buna göre : “4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi işçinin işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları veya işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili konumunda bulunmaması gerekir. 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 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. madde anlamında işveren vekili sayılabilmesi için ilave olarak, işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisini haiz olması şartı aranır, işyerinin tümünü sevk ve idare ile işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi katlanmış olarak, birlikte aranır.** Bu işyeri işletmeye bağlı bir işyeri de olabilir. **Dolayısıyla bir banka şubesi müdürü ile fabrika müdürü, işyerini sevk ve idare etmekle beraber, özgür iradesi ile işçi alma ve işten çıkarma yetkisi yoksa aynı Kanun'un 18. maddesi anlamında işveren vekili sayılmaz.** İş güvencesinden yararlanır, aynı şekilde, **işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan insan kaynakları müdürü ile personel müdürü, işyerinin tümünü yönetmediğinden iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecektir. 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.** Dairemizin uygulaması da bu yöndedir. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davacının davalıya ait işletmede genel müdür olduğu anlaşılmaktadır. Dairemizin yerleşik görüş ve uygulamasına göre genel müdür işveren vekili sayıldığından 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinin son fıkrasındaki düzenlemeye göre iş güvencesi hükümlerinden yararlanması mümkün değildir. Mahkemece, davacının işveren vekili olduğu ve bu sebeple iş güvencesinden yararlanamayacağı gözetilmeden yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”²

Bu karardan da anlaşıldığı üzere genel müdürler işveren vekili sayılmış ve iş güvencesinden yararlandırılmamıştır.

² Yargıtay 22. HD., E. 2014/8300, K. 2014/7051, T. 07.04.2014.

Başka bir karara göre ise : “(...)davacının davalı iş yerinde en son **plaza müdürü** olarak görev yaptığı, duruşmada dinlenen davacı tanığı K1' nun beyanına göre davacının plazada yapılacak herhangi bir işle ilgili **genel müdür yardımcısı K2' nun onayını alması gerektiği**, davacının **işçi alıp çıkarma yetkisinin bulunmadığı**, duruşmada dinlenen davalı tanığı K3' ın beyanına göre davacının **yönetimin onay vermediği işçiyi işe alıp işten çıkartma yetkisinin bulunmadığı**, plaza müdürünün **plazada servis ve satıştan sorumlu olduğu**, yönetimin onayı olmadan tek başına alacağı kararlar olduğu gibi **yönetimin onayı olmadan alamayacağı kararların da bulunduğu** ve davacının işletme bütününe sevk ve idare eden işveren vekili veya yardımcısı ya da iş yerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçi alma çıkarma yetkisi bulunan **işveren vekili konumunda bulunmadığı**, iş güvencesi kapsamında bulunan davacının iş akdinin(...)”.³

Bu karara göre de tanık beyanları da dikkate alınarak işçinin temsil yetkisi ve işinin kapsamı araştırılmış, buna göre plaza müdürünün işveren vekili sayılmayacağı ve dolayısıyla iş güvencesinden yararlanacağı sonucuna ulaşılmıştır.

İşçinin işveren vekili sayılmadığı başka bir karara göre : “(...) Bu işyeri işletmeye bağlı bir işyeri de olabilir. Dolayısıyla **bir banka şubesi müdürü ile fabrika müdürü, işyerini sevk ve idare etmekle beraber, özgür iradesi ile işçi alma ve işten çıkarma yetkisi yoksa İş Kanunu'nun 18'nci maddesi anlamında işveren vekili sayılmaz. İş güvencesinden yararlanır. Aynı şekilde, işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan insan kaynakları müdürü ile personel müdürü, işyerinin tümünü yönetmediğinden iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecektir. 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.**(...) Dosya içeriğine göre somut uyuşmazlıkta davacının **satış koordinatörü** olarak **genel koordinatöre bağlı şekilde çalıştığı** sabittir. Ancak dosya içindeki bilgi ve belgelere göre davacı işletmenin bütününe yöneten ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisine sahip bir **işveren vekili konumunda değildir**. Davacı iş güvencesi kapsamında kalmakta olup işverence yapılan fesih geçersizdir.”⁴

Bu kararda da satış koordinatörü olan işçinin, genel koordinatöre bağlı şekilde çalıştığı, kendi özgür iradesiyle işyerinin bütününe idare etmediği anlaşılmış olup işveren vekili olmadığı sonucuna varılmış ve dolayısıyla iş güvencesinden yararlandırılmıştır.

“İşveren vekili yardımcısı” kavramı da kararlara konu olmuş, incelemesi yapılmıştır. Emsal bir karara göre : “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. Somut olayda; davacının dosyada mevcut **organizasyon semasındaki yapılanmaya göre, genel müdüre doğrudan bağlı insan kaynakları müdürü olduğu** görülmektedir. Davacının tüm işletmenin insan kaynaklarından **sorumlu işveren vekil**

³ İstanbul BAM, 30. HD. E. 2018/1427 K. 2019/703 T. 19.4.2019

⁴ Yargıtay 9. HD. E. 2014/18411 K. 2014/33640 T. 11.11.2014

yardımcısı olduğu açıktır. 4857 sayılı Kanun'un 18/son maddesine göre iş güvencesinden yararlanamaz. Mahkemece bu yön gözetilmeden feshin geçersizliğine karar verilmesi kanuna uygun düşmemiştir.”⁵

Burada da organizasyon şemasındaki yapılanmaya göre işçinin iş kapsamı araştırılmış, genel müdüre doğrudan bağlı olarak çalıştığı anlaşılmış ve dolayısıyla işveren vekili yardımcısı sayıldığından bahisle iş güvencesinden yararlandırılmamıştır.

Benzer bir karara göre : “Somut olayda, davacı tanığının, **genel müdür olmadığı zamanlarda davacının genel müdür vekilliğini yaptığını belirttiği, davalı tanıklarının ise davacının işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunduğunu, kendilerini de davacının işe aldığı beyan ettikleri, ayrıca davalı şirketçe vekaletname ile davacıya işçiye verilen geniş anlamdaki imza ve temsil yetkilerinin kapsamı nazarı dikkate alındığında, davacının işletme bazında işveren vekili yardımcısı olduğu** ve bu nedenle 4857 sayılı Kanun'un 18/son maddesine göre iş güvencesinden yararlanamayacağı anlaşıldığından, mahkemece bu husus gözetilmeden yazılı şekilde feshin geçersizliğine ve işe iadeye yönelik hüküm tesis edilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”⁶

Yukarıdaki karara paralel olarak burada da tanık beyanlarından faydalanarak işçinin genel müdüre bağlı çalıştığı, işe alma ve işten çıkarma yetkisinin bulunduğu tespit edilmiş, dolayısıyla işveren vekili yardımcısı sayılarak iş güvencesinden yararlandırılmamıştır.

“Somut olayda; davacının davalı üniversitede **Genel Sekreter** olduğu görülmektedir. Davacı işletme bazında **işveren vekili yardımcısıdır**. Buna göre, 4857 sayılı Kanun'un 18/son maddesine göre iş güvencesinden yararlanamaz. Mahkemece bu yön gözetilmeden feshin geçersizliğine karar verilmesi kanuna uygun düşmemiştir.”⁷ Burada da üniversite genel sekreteri işveren vekil yardımcısı sayılmıştır.

Farklı kriterlerin ele alındığı başka bir karara göre ise : “Dosya içeriğine göre davalı şirkette **Genel Müdür Yardımcısı** olarak çalışan davacının iş sözleşmesinin geçerli nedene dayalı olarak feshedildiği savunulmuştur. Davacının Genel Müdür Yardımcısı olduğu konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmamaktadır. **Davacının iş güvencesi kapsamında olup olmadığının belirlenmesi bakımından işletmenin bütünü tek başına sevk ve idare etmesi ya da işçi alma ve çıkarma yetkisine sahip olması önemli değildir. İşletmenin bütünü sevk ve idare eden işveren vekilinin yardımcısı olması yeterlidir. Öte yandan, işletme yönetiminin sonucu olarak yapılan işbölümü nedeniyle görev ve sorumluluk alanının sınırlanmış olması da iş güvencesi hükümlerinin kapsamı dışında kalmak açısından “işveren vekili yardımcısı” niteliğini etkilemez.** Mevcut olgulara göre davacı **işveren vekili yardımcısı olduğundan** iş güvencesi hükümleri kapsamı dışında

⁵ Yargıtay 22. HD. E. 2011/18057 K. 2012/15941 T. 06.07.2012

⁶ Yargıtay 22. HD. E. 2016/16007 K. 2016/18483 T. 20.6.2016

⁷ Yargıtay 22. HD. E. 2015/25045 K. 2015/26650 T. 6.10.2015

kalmaktadır. Davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olmuştur⁸.

Burada da genel müdür yardımcıları arasında “iş bölümü” yapılmış olmasının işveren vekili yardımcısı sayılmak bakımından sonucu değiştirmeyeceği vurgulanmış, ayrıca “işletme kapsamında” işe alma ve işten çıkarma yetkisinin olmamasının da işveren vekili yardımcısı sayılma sonucunu etkilemeyeceğine değinilmiştir.

Aynı içeriğe sahip başka bir karara göre : “Somut uyuşmazlıkta davacının **genel müdür yardımcısı olduğu** konusunda uyuşmazlık bulunmamaktadır. Bu durumda işveren vekili yardımcısı olduğundan iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz. **Genel müdür yardımcılarının aralarında iş bölümünün yapılmış olması sonuca etkili olmadığı gibi işletme bazında işveren vekili yardımcısının işçi alma ve işten çıkarma yetkisinin bulunmaması işveren vekili yardımcısı niteliğini değiştirmez.** Davanın reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalıdır.”⁹

“Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle tüm dosya kapsamına göre, organizasyon şemasında **davacının üzerinde Genel Müdür ve Genel Müdür Yardımcılarının olduğu, bu nedenle işveren vekili ya da işveren vekili yardımcısı olmadığı,** yapılan görev değişikliğinin de esaslı değişiklik olmadığı(...)”¹⁰

Burada da dosya kapsamında işçinin üzerinde çalışan genel müdür ve özellikle genel müdür yardımcılarının olmasından bahisle işveren vekili veya vekil yardımcısı olmadığı tespit edilmiştir.

“Somut olayda; davacının **T..Dağıtım Merkezi Tokat-Sivas Müdürü** sıfatıyla çalıştığı açıktır. İş güvencesi hükümleri kapsamında olup olmadığı belirlenmesi bakımından işçi alma ve çıkarma yetkisinin bulunup bulunmadığı dosya içeriğinden anlaşılamamaktadır. Mahkemece, davalı şirkete ait **organizasyon şeması getirilerek, merkezden onay almaksızın işlem yapıp yapamadığı, davacının tek başına işten çıkarma ve işe alma yetkisi olup olmadığı, görev tanımında bu yetkisinin olup olmadığı, bu yetkiyi fiilen kullanıp kullanmadığı hususlarında insan kaynakları uzmanı bir bilirkişiden rapor aldırılarak sonucuna göre karar verilmesi gerekir.** Mahkemece bu yön gözetilmeden eksik incelemeye dayalı olarak karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”¹¹

Burada da işçinin görev tanımının mahkeme tarafından detaylıca araştırılması gerektiği, yeterince araştırma yapılmadan verilen kararın ise bozulması gerektiği vurgulanmıştır.

⁸ Yargıtay 9. HD. E. 2014/14326 K. 2014/30784 T. 23.10.2014

⁹ Yargıtay 22. HD. E. 2011/15214 K. 2012/7467 T. 16.04.2012

¹⁰ Yargıtay 9. HD. E. 2015/10926 K. 2015/18487 T. 21.5.2015

¹¹ Yargıtay 22. HD. E. 2014/31132 K. 2014/33680 T. 27.11.2014

3. SONUÇ

Kararlardan da anlaşılacağı gibi Yargıtay, işyerinin veya işletmenin bütününe sevk ve idare hususunda kanundaki tanımın yanı sıra görev tanımı/konumu, organizasyon şeması, temsil yetkisi veya hiyerarşik anlamda üstlere ne kadar bağlı olduğu gibi kriterlere önem vererek kimlerin işveren vekili veya yardımcısı sayılıp sayılmayacağını belirlemiş, mahkemenin bu konuda ayrıntılı araştırma yapması gerektiğini de vurgulamıştır. Bu kararlardan faydalanarak işe iade davasında haksız şekilde işten çıkarılan işçinin işveren vekili veya yardımcısı olup olmadığının tespiti daha kolay yapılabilecektir.

Saygılarımızla

Forensis Hukuk Bürosu

Not: Bültenimizde yer verilen açıklamalar, ilgili mevzuat çerçevesinde konuyu genel hatlarıyla ele alır tarzda hazırlanmıştır. Size özel detaylı bilgi için Büromuzla bağlantıya geçmenizi tavsiye ederiz.