

İŞ GÜVENCESİ HÜKÜMLERİNDEN YARARLANAMAYAN İŞVEREN VEKİLLERİ

Bilindiği gibi iş güvencesi ülkemizde 2003 Yılından beri uygulanmaktadır.

İş güvencesi terimi ile amaçlanan, işçinin işinin güvence altına alınmasıdır. Bu sistemde işçi hukuken uygun görülmeyen, geçerli bir nedene dayanmayan, açıkçası keyfi denilen fesihlere karşı belli bir ölçüde korunmaktadır; başka bir deyişle, işverenin fesih hakkı sınırlanmaktadır. Belirtilmelidir ki, iş güvencesi, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin her ne olursa olsun sürdürülmesi anlamını taşımaz. İş güvencesi sisteminde de işçi işten çıkarılabilecektir; ancak, bunun için yasanın belirtilen nedenlerin varlığı aranacaktır. Söz konusu nedenler yoksa ya da olmasına rağmen işveren tarafından ispat edilemiyorsa, işçi işine iade edilebilecek veya bu gerçekleşmiyorsa kendisine özel bir tazminat ödenecektir^[1]. Dünyanın hiçbir yerinde işçiyi mutlak olarak feshe karşı koruyan bir iş güvencesi sistemi bulunmamaktadır.

İşletmelerin, genellikle çok sayıda işçi çalıştırması ve üretim tekniklerinin kompleks bir hal alması sonucu işletme yönetiminin belirli bir bilgi birikimi ve uzmanlığı zorunlu kılması karşısında veya işverenin tüzelkişi olması, doğrudan yönetemeyecek konumda bulunması ve benzeri nedenlerle işin yönetiminin kısmen veya tamamen bu konuda yetkili kılınmış kişilere bırakılması çalışma yaşamında olağan bir durumdur. Kural olarak işverenin işçisi niteliğindeki bu kişilere işveren vekili adı verilmektedir^[2].

4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesine göre, *işveren 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. 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. 18.maddenin son fıkrasına göre ise, "işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde, 19 ve 21 inci maddeler ile 25 inci maddenin son fıkrası uygulanmaz".* Söz konusu düzenlemede işletme ölçü alınarak kullanılan "işveren vekili yardımcısı" tabiri ile işyeri bazında işveren vekili olanlar için öngörülen "işçiyi alma ve çıkarma yetkisi" ifadeleri yeni kavramlardır. Başka bir anlatımla, işletme bazında sadece işveren vekili değil, yardımcıları da iş güvencesi dışında tutulmuşken, işyeri düzeyinde işveren vekilinin iş güvencesi kapsamında tutulması "işçiyi alma ve çıkarma yetkisi"nin olup olmamasına bağlanmıştır^[3]. Sınırlamalar işveren vekilleri için getirilmiştir. Diğer bir ifadeyle müdür, başkan vs. gibi unvanları olan yönetici konumunda çalışanlar için iş güvencesi hükümleri geçerliliğini korumaktadır.

Bir kimsenin "işveren vekili" niteliğini kazanabilmesi için, anılan koşulların kişiliğinde gerçekleşmiş bulunması gerekli ve yeterlidir. İşletme içindeki adlandırılış biçimi bu konuda önemli değildir^[4].

II- KAPSAM DIŞINDAKİ İŞVEREN VEKİLLERİNİN ÖZELLİKLERİ

İşverene, iş akdiyle bağlı olan işveren vekili kural olarak hem işveren vekili hem de işçi sıfatını taşır. Günümüzde işletmelerin ve iş hacminin genişlemesi genellikle işverenin tek başına işi yönetmesini, iş yasalarından ve sözleşmelerinden doğan yükümlülüklerini yerine getirmesini olanaksız kılmaktadır. Bunun gibi, işverenin tüzel kişi olması halinde, zaman zaman toplanıp yönetime ilişkin kararlar veren tüzel kişi organının sürekli olarak işin başında bulunup işi bizzat yönetmesi ve izlemesi mümkün değildir. Aynı şekilde, işletmelerde uzmanlaşma gereği de işverenlerin işyerindeki birçok işi bizzat yönetmelerine olanak bırakmamaktadır. Bu ihtiyaçlar karşısında işyerlerinde yönetime yardımcı olacak kişilerin çalıştırılması zorunluluğu ortaya çıkmıştır^[5].

Kanununun 18. maddesine göre, kural olarak *işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri*, iş güvencesine ilişkin hükümlerden yararlanamazlar. Ancak işveren vekillerinin de İş Kanununun iş güvencesine ilişkin hükümlerinden yararlanacaklarına ilişkin iş sözleşmesine/toplu iş sözleşmesine bir madde konulursa bu da geçerlidir.

İş güvencesi hükümleri kapsamına giremeyen yöneticinin aynı zamanda işveren vekili olmadığı şeklinde bir genelleme yapılamaz. Kanun sadece bazı özellikleri taşıyan işveren vekillerini güvence kapsamından çıkarmış bulunmaktadır. Bu nedenle, kanundaki şartları taşımadığı için iş güvencesi kapsamına giren yöneticinin işveren vekili sıfatını taşıması mümkündür^[6]. Diğer bir ifadeyle, işveren vekilleri tümü iş güvencesi kapsamı dışında değildir.

A) İşletmedeki İşveren Vekilleri

Kanundaki düzenlemeye göre, işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ile yardımcısının işçiye işe alma ve işten çıkarma yetkisi mecburi değildir. Sadece işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ile bu vekilin yardımcısı olmak tek başına iş güvencesi hükümlerinden yararlanmama sonucunu doğurmaktadır.

İşletmenin bütününü sevk ve idare eden ile bunun yardımcısını salt unvanla belirlemek hem mümkün olmayabilir hem de yanıltıcı sonuçlar doğurabilir. Bu nedenle fiili durumu tespit için unvanlara değil, organizasyon şemasına, imza sirkülerine, işletme içindeki görev tanımlarına, bu kişinin işyerindeki konumuna, iç düzenlemelere...vb. bakarak işletmenin işveren vekili ve yardımcısı belirlenmelidir.

Dairemizin yerleşik uygulamalarına göre işletmenin bütününü sevk ve idare eden genel müdürün işveren vekili sayılması için ayrıca işçiye işe alma ve işten çıkarma yetkisinin bulunması gerekmez^[7]. İşçiye işe alma ve işten çıkarma yetkisi işyeri düzeyindeki vekillerde aranmaktadır.

Verilen kararlarda da görüleceği üzere Yargıtay, yasal düzenleme çerçevesinde ve fiili durumu belirleyerek değerlendirme yapmaktadır: Dosyada mevcut organizasyon şemasında genel müdürden sonra üretim müdürü, ticaret müdürü, mali ve idari işler müdürü ve kalite müdürü yer almaktadır. Genel müdürden sonra 'genel müdür yardımcısı' pozisyonunun bulunup bulunmadığı dosya içeriğinden anlaşılamamaktadır. Davalı şirkette genel müdür yardımcısı pozisyonu yoksa organizasyon şemasında genel müdürden sonra gelen pozisyonlarda görev alan kişiler işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekilinin yardımcısı konumuna gelecektir^[8]. İşyerinde 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 bütününü yönetip yönetmediğidir; bu hususta görev tanımı ve konumuna bakmak gerekir. Dosya içeriğine göre somut uyuşmazlıkta davacının idari ve mali işlerden sorumlu genel müdür yardımcısı olarak, işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili yardımcısı görevini yerine getirdiği, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı anlaşılmaktadır^[9]. İşyerinde Genel Müdürlüğe doğrudan bağlı olarak mali ve idari işlerden sorumlu genel müdür yardımcılığı görevi yürüten davacının, işletmenin bütününü sevk ve idare eden konumunda bulunduğu, işletme bazında sorumluluğu nedeni ile burada işe alma ve işten çıkarma yetkisinin aranmayacağı, davacının işletme bazındaki işyerinde organizasyon şemasına göre mali işler grubu'nun başında genel müdür yardımcısı olarak görev yaptığı, işveren vekili yardımcısı sıfatını taşıdığı anlaşılmaktadır. Bir başka anlatımla davacının genel müdür konumundaki kişinin yetkilerini kullandığı sabittir. Davacı işveren vekili olup, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz^[10]. Davacı işçinin işletme bazındaki davalı işyerinde merkez satış yönetmeni olarak çalıştığı, işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili konumunda olmadığı^[11] için iş güvencesi hükümleri kapsamındadır.

Yine aynı şekilde Yargıtay, CEO unvanı ile çalışanların da işveren vekili olduğunu^[12], CEO yardımcılarının işveren vekili yardımcısı konumunda bulunduğunu^[13], bu nedenle iş güvencesinden yararlanamayacaklarına karar vermiştir.

B) İşyerindeki İşveren Vekilleri

İş Kanununun 18. maddesinin son fıkrasındaki iş güvencesi hükümleri kapsamı dışında kalan işveren vekillerini belirtirken diğer bir alt başlığı ise işyeri düzeyindeki işveren vekilleri açısından olmuştur. İş Kanununa göre işyeri işveren tarafından mal ve hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birimdir (m.2). İşte böylesi bir işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiye işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında da iş güvencesi hükümleri uygulanmayacaktır. Dikkat edilirse yardımcılar kapsam dışı bırakılmış ve işçiye işe alma, çıkarma yetkisinin bulunması şartı da ilave edilmiştir.

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. maddesi anlamında işveren vekili sayılmazlar. İş güvencesinden yararlanırlar. 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^[14]. Kanunda hem işçi alma hem de işçi çıkarma yetkisinin birarada, birlikte olması vurgulanmıştır. Diğer bir ifadeyle sadece işçiyi işe alma ya da sadece işçiyi işten çıkarma yetkisi var ise iş güvencesinden yararlanılmaya devam edilecektir.

Davacının davalı şirkete ait işyerinde network departman müdürü olarak görev yaptığı konusunda uyuşmazlık bulunmamaktadır. Buna göre davacı işletmenin bütünü sevk ve idare eden işveren vekili veya yardımcısı değildir. İşyeri düzeyinde bakıldığında; her ne kadar davacının birkaç işçinin işe alınmasında görüş belirttiği anlaşılmakta ise de, tek başına işçi alma yetkisinin bulunmadığı, işçi çıkarma konusunda da yeterli ve inandırıcı bir delil sunulmadığı anlaşılmaktadır. Buna göre davacının tek başına işçi alma ve çıkarma yetkisi bulunmamaktadır. Bu nedenle iş güvencesi kapsamına girdiği kabul edilmelidir^[15]. Kararda da vurgulandığı gibi, işveren vekili tek yetkili olmalı, işe alma ve işten çıkarmada amirlerin onayı, imzası da şart ise bu yetki kullanımı ortak olduğundan iş güvencesi hükümleri kapsamında değerlendirmek gerekir.

C) İş Güvencesi Hükümlerinin Bu Nitelikteki Personele Uygulanmamasındaki Sınır

4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesinin son fıkrasında, işletmenin bütünü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütünü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde, 19 ve 21 inci maddeler ile 25 inci maddenin son fıkrasının uygulanmayacağı öngörülmüştür. Buna göre 18. maddenin son fıkrası kapsamına giren işveren vekilinin iş sözleşmesini feshetmek isteyen işverenin geçerli bir sebebe dayanma, fesih nedenini açık ve kesin bir şekilde belirten yazılı bir bildirimde bulunma, yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan bir sebebe dayandığı takdirde fesihten önce savunmasını isteme zorunluluğu bulunmamaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun 18/son maddesinde belirtilen işveren vekilleri hakkında uygulanmayacağı belirtilen hükümler arasında 20. madde bulunmamaktadır. 20. maddeye göre iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Yönetimde yer alan işçi ile işveren arasındaki güven ilişkisi diğer işçilere oranla daha hassastır. Bu nedenle, iş sözleşmesinin feshi ile birlikte zedelenen bu ilişkiyi yeniden tesis etmek çok daha zordur. İş sözleşmesi feshedilen işveren vekilinin tekrar işe iadesini sağlayacak bir güvencenin sağlanması işveren açısından katlanılamaz büyük bir risk olur. Bu nedenle kanunda özellikleri belirtilen işveren vekilleri için feshin geçersizliği ile birlikte işe iade davası açabilme hakkı verilmemiştir. Ancak, işveren vekillerinin başka bir işverene ait işyerinde çalışma olanağını elde etmeleri genellikle daha önce çalıştıkları işyerinden ne şekilde ayrıldıkları ile bağlantılıdır. Dolayısıyla iş sözleşmelerinin feshinde gösterilen gerekçe önem arz edebilir. İşverenin fesih bildiriminde belirttiği gerekçenin doğru olmadığı, şeref ve namusuna dokunulduğu veya kişiliğine kuşku ile bakılmasına yol açacak nitelikte olduğunu düşünen işveren vekilinin, fesih bildiriminde gösterilen gerekçenin geçerli olmadığı tespitini isteyebilmesine imkân verecek bir hukuki düzenlemeyi İş Kanununun 20. maddesi sağlamış bulunmaktadır. Böylece işveren vekili anılan düzenleme uyarınca fesih bildiriminde sebep bildirilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile bir ay içinde iş mahkemesine dava açabilecek, taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülebilecektir^[16]. Bu durumda mahkeme işe yalnızca sebep gösterilmediği ya da gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığını tespit ederek davayı sonuçlandırarak, işe iadeyi, boшта geçen süre ücretini, feshin geçersizliğini kararında yer vermeyecektir.

III- SONUÇ

İş güvencesi hükümlerinden diğer şartları taşısalar bile, işletmeyi sevk ve idare eden işveren vekilleri ile bunların yardımcıları, işyerinin bütünü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan kişiler yararlanamazlar. İşveren vekili ve işveren vekil yardımcısı olsalar bile işletme ya da işyerinde bu niteliklere haiz değillerse iş güvencesi kapsamında olmaya devam edeceklerdir.

Üst düzey işveren vekilleri, işverene karşı (zorunlu olmasa da) işçi sıfatı taşımalarına rağmen, yasal olarak getirilen iş güvencesinden dışlanmaları, bunların "çalışma koşullarının İş Kanununun getirdiği

asgari düzeyin üzerinde olumlu noktalar içermesi" ve "çalıştıkları işyerinde söz sahibi olmaları" gibi gerekçelere dayanmaktadır. Böyle bir sınırlama 158 sayılı İLO Sözleşmesinde açıkça yer almamaktadır^[17].

Özetle iş güvencesinden yararlanamayan işveren vekillerinin iş sözleşmeleri geçerli bir sebeple feshedilecek (m.18), fakat fesih nedeninin bildirimine ve yazılı yapılmasına gerek olmayacak, işveren vekilinin savunması alınmayacak (m.19), işveren vekili bu fesih karşısında 1 ay içinde davasını açabilecek (m.20), dava sonunda mahkeme feshin geçersizliğine, işe iadeye ve boşta geçen sürelerin en çok 4 aylık kısmına ait ücretin ödenmesine karar veremeyecek, sadece ve sadece feshin geçerli bir sebebe dayanıp dayanmadığını tespitle yetinecektir (m. 20).

[1] Öner EYRENCİ, Savaş TAŞKENT, Devrim ULUCAN, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2010, s.163.

[2] Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Ankara 2008, s.185.

[3] Seracettin GÖKTAŞ, "İşveren Vekilinin İş Güvencesi" Çalışma ve Toplum Dergisi 2009, Sayı:20 s. 63.

[4] Mustafa, ÇENBERCİ, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 144

[5] Sarper SÜZEK, İş Hukuku, İstanbul 2011, s.165.

[6] GÖKTAŞ, age. s.66.

[7] Yrg. 9. HD'nin 22.03.2007 tarihli ve E.2006/36983, K. 2007/8170 sayılı kararı.

[8] Yrg. 9. HD'nin 27.04.2009 tarihli ve E.2008/27930, K. 2009/11600 sayılı kararı.

[9] Yrg. 9. HD'nin 30.06.2008 tarihli ve E.2007/42691, K. 2008/18147 sayılı kararı.

[10] Yrg. 9 HD'nin 01.02.2010 tarihli ve E. 2009/13573, K. 2010/1817 sayılı kararı.

[11] Yrg. 9. HD'nin 30.04.2007 tarihli ve E.2007/1317, K. 2007/13530 sayılı kararı.

[12] Yrg. 22. HD'nin 31.10.2011 tarihli ve E.2011/1515, K. 2011/3648 sayılı kararı.

[13] Yrg. 9. HD'nin 01.06.2009 tarihli ve E.2008/34062, K. 2009/15081 sayılı kararı.

[14] Yrg. 9. HD'nin 26.05.2008 tarihli ve E. 2007/35929, K. 2008/12484 sayılı kararı.

[15] Yrg. 9. HD'nin 05.05.2008 tarihli ve E. 2007/35813, K. 2008/11429 sayılı kararı.

[16] GÖKTAŞ, age, s. 72.

[17] Halil YILMAZ, Bireysel İş İlişkileri Açısından İşveren Vekilliği, Ankara 2012, s.82.