

İŞVEREN VEKİLLİĞİNİN ÖZELLİKLERİ

I- GİRİŞ

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". 1475 sayılı Yasada bu ifade "işyerinde işveren adına hareket eden ..." şeklinde başlıyordu, dolayısıyla işveren vekilinin yetkisi işyeriyle sınırlandırılıyordu.

İşveren vekilliği için işveren adına hareket etme, diğer bir ifadeyle işvereni temsil etme tek başına yeterli olmamaktadır. İşveren vekili olabilmek için aynı zamanda işin veya işyerinin veya işletmenin yönetiminde görev de alınması zorunludur. İşveren vekili tanımlanırken "işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan" ifadelerinde yer alan "ve" sözcüğü de "veya" anlamındadır; işveren vekilinin bu üç birimden birisinde görev alması yeterlidir[1].

Türk Borçlar Kanunu, önceki Borçlar Kanununun 32-40. maddelerinde düzenlenmiş olan temsil ile ilgili hükümleri anlaşılır hale getirerek 40-48. maddelerinde tekrar etmiştir. Yasa koyucu, bu genel hükümler dışında, temsil ile ya da temsilin özel türleriyle ilgili olarak özel hükümlere de yer vermiştir. Temsil ile ilgili özel hükmün bulunmadığı hallerde Borçlar Kanununun temsile ilişkin genel hükümleri uygulama bulacaktır[2]. İş hukukunda işverenin temsilcisi işveren vekilidir. İşveren vekilliği konusunda İş Kanununun, Deniz ve Basın İş Kanununun, Sosyal Güvenlik Kanununun bu konuyu düzenleyen maddeleri ile hukuki sorun çözümlenemez ise, Türk Borçlar Kanununun hükümleri uygulama alanı bulacaktır.

İşin yürütümünde ve yönetiminde görev alan işveren vekili, işçi gibi işverene bağımlı değildir. İşveren vekili mutlaka gerçek kişi olmalıdır.

Sendikalar Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Sosyal Güvenlik Kanununda tanımlanan işveren vekilliği makalemiz konusu değildir.

II- İŞVEREN VEKİLLİĞİ

İş Kanununa göre işveren vekili işveren adına hareket etmektedir. Dolayısıyla işveren vekilinin bu işlemlerden kaynaklanan alacakları ve borçları işveren ayrıca devretmesi için başkaca bir işleme gerek yoktur. Diğer bir ifade ile işveren vekilinin yaptığı işlem sonucunda doğan hak ve borçlar doğrudan işverenindir.

İşveren vekili, işin veya işyerinin veya işletmenin yönetiminde görev almalıdır. Her ne kadar 2. madde işverenin doğrudan doğruya temsilini düzenlemekte ise de, İş Kanununda işverenin dolaylı yoldan temsil edilmesini engelleyen bir hüküm bulunmamaktadır. İşin veya işyerinin yönetiminde görev almayan, ancak işvereni temsil yetkisi bulunan kişi iş hukuku anlamında işveren vekili olmamakla beraber genel hükümlere göre temsilci sıfatını yine kazanmaktadır[3].

Temsil ilişkisinin kurulması için mutlaka sözleşme yapılması gerekmemektedir. Yetkili temsil kavramının yanında yetkisiz temsil kavramı da vardır. İşveren vekilleri, normal bir temsilcinin sahip olduğu yetkilerden çok daha fazlasına sahiptir.

Kural olarak işveren vekili işçidir. Bazen kamu kurumlarının üst yöneticisi olan genel müdürler, müsteşarlar gibi devlet memuru da olabilirler.

Temsil yetkisi, tek taraflı, karşı tarafa varması gerekli temsil edilen tarafından temsilciye yöneltilmiş bir irade beyanıyla verilir. Beyanın, temsilcinin hukuki alanına ulaşması yeterlidir. İşveren vekilliği yetkisinin tek taraflı bir irade beyanı ile verilmesi ve temel ilişkiden ayrı ve bağımsız kabul edilmesi nedeniyle temsile ilişkin kurallar kıyas yoluyla uygulanır. İşveren vekilinin kabul beyanına ihtiyaç

göstermeksizin hüküm ve neticelerini meydana getirir. İşveren, kendi başına yapamayacağı işlemler için bir başkasına temsil yetkisi veremez[4].

İşveren vekilinin, işveren tarafından bizzat veya temsilcisi aracılığıyla atanmış olması gerekir[5]. İşveren vekilinin atanmasına ilişkin usul konusunda bir şekil zorunluluğu yoktur. Yazılı, sözlü hatta zımni usulle işveren vekili atanabilir.

Atanacak işveren vekili sayısına dönük bir sınırlama bulunmamaktadır. Dolayısıyla işveren birden fazla işveren vekili ile çalışabilir.

4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesine göre, 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 iş güvencesi hükümleri uygulanmamaktadır.

Yetkilendirmenin ve yönetimde görev almanın yorumu yoluyla, yasaklandığı açıkça belirtilmedikçe, işveren vekilinin işçilere karşı işverenin yetkileri ile donatıldığı kabul edilmelidir[6]. İşveren vekilleri, başkaca bir sınırlama yoksa, işverenin yapabileceği tüm işlemleri yapabilir. İşveren adına sözleşme yapma, işçi işe alma, işçinin iş sözleşmesini sona erdirmeye, tebligat alma, iş müfettişleriyle birlikte tutanak düzenleme, beyanda bulunma, yönetme ve temsil vs. yetkileri bulunmaktadır.

İşveren vekili işveren adına tüm işlemleri yapabileceği gibi, yetkisine sınırlamalar da getirilebilir. İşveren vekili tahkim sözleşmesi yapamaz, kambiyo taahhüdünde bulunamaz, başlangıç yapamaz, taşınmaz devredemez, işverenin malvarlığında azalma meydana getiren veya ciddi bir şekilde riske sokan işlemlerin temsilen yapılabilmesi için özel bir yetkinin tereddütsüz verilmiş olması aranmalıdır. Ne derece geniş temsil yetkisine sahip olursa olsun, bir işveren vekili işvereni mahkemede temsil yetkisine sahip değildir[7].

İşveren vekili olarak bir kişinin atanması tek taraflı bir işlemle olmaktadır. İşveren vekili olarak atanan kişinin bu teklifi kabul etmesi şart değildir. Tüzel kişilerin işveren vekili olarak atanamayacakları konusunda etkili görüşler bulunmaktadır.

Türk hukuk sisteminde anonim şirketlerin zorunlu organları genel kurul, denetleme kurulu ve yönetim kurulu. Limited şirketlerde ise organlar, genel kurul ve müdürlerdir. Müdürün organ niteliği kanunda açıkça belirtilmiştir. Organların aksine, işveren vekilliği ilişkisinde işveren vekili, haksız fiilden kendisi sorumludur. Haksız fiilin hüküm ve neticelerini işverene devredemez. Haksız fiillerde temsil yetkisi söz konusu değildir[8]. Limited şirketlerde yönetim kurulu bulunmadığı için yönetim yetkisi, müdürlerdedir. Müdür ya da müdürler anonim şirketlerdeki yönetim kurulunun yetkisine sahiptirler ve işveren vekili sayılırlar.

İş Kanununun 2/1. Maddesinde, işçi çalıştıran tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşların da işveren olarak kabul edildiğine ilişkin hüküm bulunması nedeniyle, işverenin tüzel kişiliğinin bulunması aranan bir koşul değildir. Kat Mülkiyeti Kanunu açısından kapıcı çalıştıran kat malikleri topluluğunun tüzel kişiliği bulunmamaktadır. Apartman yönetiminde işveren vekilliği yasadan kaynaklanmaktadır[9]. Kat maliklerinin seçtiği yönetici, işveren vekili sayılır.

İşveren, işveren vekilinin işveren adına ve hesabına yaptığı tüm işlemlerden sorumludur. İşverenler, işveren vekilinin haksız fiili ile bir başkasına verdiği zararlardan ise, gerekli özeni yerine getirdiğini, böylesi bir zararın doğmaması için gerekli tedbirleri aldığını... vs. ispatlaması durumunda sorumlu olmaz.

Yasaklandığı açıkça belirtilmedikçe, işveren vekilinin işçilere karşı işverenin yetkileri ile donatıldığı kabul edilmelidir[10]. Yargıtay da işveren vekilini işverenle eşdeğer görmüş, işveren vekiline söylenen sözleri işverene söylenmiş sözlerle aynı nitelikte görerek[11] ya da işçinin şeref ve namusuna dokunacak söz ve davranışı işverenin ya da işveren vekilinin söylemesi arasında bir fark bulunmadığını[12] esas alarak kararlar vermiştir. Yine Yargıtay uygulamasına göre, üst düzey yöneticiler (ki çok kere işveren vekilidirler) çalışma saatlerini, günlerini kendileri belirledikleri için fazla çalışma ücreti alamayacaklardır.

İş Kanununun 2. Maddesindeki, "işveren 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.” hükmü uyarınca, işveren vekili iş mevzuatından doğan yükümlülüklerini yerine getirmediği takdirde cezaların kişiselliği ilkesi gereği cezai sorumluluğu bulunmaktadır[13]. Dolayısıyla İş Kanununda aksi idari para cezasına bağlanmış düzenlemelere aykırı davranan işveren vekiline, işverenmiş gibi idari para cezası kusuru ispatlanarak verilebilecektir.

Sosyal sigorta hukuku açısından işveren vekili, yapılan işin denetimini ve yönetimini üstlenen kişidir. Dairemizin yerleşmiş görüşlerine göre işveren vekilinin kusurundan ötürü asıl işveren sorumlu değildir[14].

Ancak, işveren vekilinin seçiminde gerekli özen gösterilmemiş, görevini yerine getirmesini sağlayacak gerekli yetki ile donatılmamış, sırf idari para cezası sorumluluğundan kurtulmak amacıyla bazı kimseleri biçimsel olarak görünüşte işveren vekili durumuna getirmiş olan işveren sorumluluktan kurtulamaz[15].

III- SONUÇ

“İşveren vekilliği” iş hukukuna özgü bir kavramdır. İşveren vekilleri, işveren adına hareket eden ve işin veya işyerinin veya işletmenin yönetiminde görev alan kimsedir. İlgili kanunda işveren vekilliği konusundaki sorunu çözümlenecek hüküm bulunmadığında Türk Borçlar Kanunundaki hükümler uygulama alanı bulacaktır.

İşveren vekilinin atanması konusunda belli bir şekil şartı yoktur. Yazılı, sözlü, zımni, işyeri uygulaması ile de atanabilirler. İşveren vekili olarak atanmanın tamamlanması için kabul beyanı şart değildir.

İşveren vekilleri kural olarak, işverenin şahsına sıkı sıkıya bağlı olan hususlar hariç işverenin yapabileceği tüm işlemleri yapma konusunda yetkiye sahiptirler. Diğer bir ifadeyle, işverenle eşdeğerdirler.

İş Kanununda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. Dolayısıyla, yükümlülüklere aykırı davranan işveren vekillerine, kusurları ispatlanarak İş Kanunundaki idari para cezaları verilebilir.

[1] Ercan AKYİĞİT, İş Hukuku, Ankara 2008, s.65.

[2] Ahmet KILIÇOĞLU, Borçlar Hukuku, Ankara 2012, s. 223.

[3] Aydın BAŞBUĞ, “İşveren Vekilinin İşvereni Dolaylı Temsili ve İş Hukuku Açısından Sonuçları”, Kamu İş 2004/4 s. 4

[4] Halil YILMAZ, Bireysel İş İlişkileri Açısından İşveren Vekilliği, Ankara 2012, s. 114.

[5] Hasan BIYIKLI, Sosyal Ceza Hukuku, Ankara 1983, s.237.

[6] Turgut ÖZ, Yönetim Sözleşmesi, İstanbul 1997, s. 82

[7] YILMAZ, age s. 126.

[8] YILMAZ, age s. 159.

[9] YILMAZ, age, s.202.

[10] ÖZ, age, s.82.

[11] Yrg. 9. HD'nin 14.06.2010 tarihli ve E.2010/24569, K. 2010/18357 sayılı kararı.

[12] Yrg. 9. HD'nin 16.12.2008 tarihli ve E. 2007(26159, K.2008/33763 sayılı kararı.

[13] Sarper SÜZEK, İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara 1998, s.214.

[14] Yrg. 10. HD'nin 02.05.2002 tarihli ve E. 2002/3094, K. 2002/3802 sayılı kararı.

[15] BIYIKLI, age, s.239