

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2015/33962
Karar No.	2016/17615
Tarihi:	10.10.2016

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/18-21

- ***İŞ GÜVENCESİNDEN YARARLANAMAYACAK İŞVEREN VEKİLLERİ***

- **ÖZETİ** İş güvencesinden yararlanamayacak işveren vekilleri herşeyden önce, işletmenin bütününü 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 bütününü yönetip yönetmediğidir; bu hususta görev tanımı ve konumuna bakmak gerekir. İş güvencesinden yararlanamayacak işveren vekillerinin ikinci grubunu, işletmenin değil de işyerinin bütününü yöneten ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleridir. Buna göre, işletmenin bütününü sevk ve idare edenler, başka bir şart aranmaksızın işveren vekili sayılırken; işletmenin değil de işyerinin bütününü 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.

DAVA : Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının davalı şirket'te 08.10.2012 - 30.04.2015 tarihleri arasında hizmet akdi ile kesintisiz olarak en son "pazarlama müdürü (marketing manager)" olarak çalıştığını, müvekkilinin, "pazarlama müdürü" olarak çalışmakta iken 30.04.2015 tarihinde işverence usul ve yasaya aykırı şekilde, iş akdi feshedildiğini, davalı şirket, fesih tarihinde, grup şirket olarak, gerek yurt içi, gerekse yurt dışında, aynı işkolunda 30'un üzerinde çalışanı olan bir şirket olduğunu, müvekkilinin, işyerini tek başına sevk ve idare yetkisine sahip işveren vekillerinden olmadığını, davalı işveren hizmet ilişkisini sonlandırmadan önce yapması gereken yeni iş teklifini, iş akdi feshi ile birlikte, birbiri ile çelişir şekilde yaptığını, 04.05.2015 tarihli fesih ihbarında "... sizin kıdeminize ve önceki unvanınıza uygun şirket içinde başka bir iş pozisyon olmadığı tespit edildiğinden" denmişse de, 22 Nisan 2015 tarihli de'longhi group global pazarlama departmanı organizasyon şeması ikinci sayfa sol alt köşede "kenwood - vacant" şeklinde bu pozisyonun boş olduğuna dair e-posta eline ulaştığını, ancak müvekkile değerlendirmesi için herhangi bir teklifte bulunulmadığını, fesih ihbarında 28.04.2015 tarihli bir karar ile şirket genelinde organizasyon değişikliğine gidildiği belirtilmişse de bu kararın bir suretinin tebliğ edilmediğini, şekil şartlarını havi, usulüne uygun, bu yönde bir kararın mevcut olup olmadığı tarafınca bilinmediğini belirterek feshin geçersizliğinin tespitine ve davacının işe iadesi ile sonuçlarına karar verilmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının işe iade davası açamayacağını, davacının yönetici konumunda olduğunu ve iş güvence kapsamında olmadığını, davacının pazarlama müdürü olarak işletmenin pazarlama bölümünü yönettiğini, davacının işe iade davası açma şartlarının oluşmadığını, davacının yerine yeni bir kişi alınmadığını, pazarlama müdürlüğü davalı şirkette yeniden ihdas edilmediğini, feshin çelişkili olduğu yönündeki iddialar da emsal Yargıtay içtihatlarına aykırı olduğunu, davacının diğer iddialarının doğru olmadığını, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece yapılan yargılama sonunda, 4857 sayılı İş kanununun 18. Maddesinde "işletmenin bütünlüğünü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile iş yerinin bütünlüğünü 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. " denildiğini, davacının, davalı işyerinde pazarlama müdürü olarak görev yaptığı, dosyaya sunulan organizasyon şemasında pazarlama müdürü olan davacının direk genel müdüre bağlı olduğu ve genel müdür yardımcısı pozisyonunda çalıştığı, gerek tanık anlatımlarında gerekse dosyaya sunulan belgelerde davacının pazarlama müdürü ve genel müdür yardımcısı sıfatıyla işletmenin bütünlüğünü sevk ve idare eden konumunda olduğu, bu nedenle iş güvencesi hükümlerinden faydalanılamayacağı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi işçinin işletmenin bütünlüğünü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları veya işyerinin bütünlüğünü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili konumunda bulunmaması gerekir.

İş güvencesinden yararlanamayacak işveren vekilleri herşeyden önce, işletmenin bütünlüğünü sevk ve idare eden işveren vekilleri ile yardımcıları olduğuna göre, işletmenin

tümünü yöneten genel müdürler ile yardımcılarını 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.

Dosyadaki bilgi ve belgeler ile organizasyon şemasına göre davacı, davalı şirkette Genel Müdüre bağlı olan birden fazla müdür içerisinde pazarlama müdürü olarak görev yapmaktadır. Davalı Anonim Şirket olup, işletme düzeyindedir. Dosyada mevcut imza sirkülerine göre davacının şirketi temsil yetkisi bulunmadığından ve organizasyon şemasında doğrudan Genel Müdüre bağlı olması da işveren vekili yardımcısı olduğunu göstermediğinden davalı işyerinde iş güvencesi kapsamında olduğunun kabulü gerekir. Mahkemece davacının işveren vekili olduğu kabul edilerek karar verilmiş olması hatalı olup, işin esasını incelenerek feshin ispat yükü kendisinde olan işveren yönünden geçerli nedene dayanıp dayanmadığı konusunda delilleri ve davacının karşı delilleri değerlendirilip sonucuna göre feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı konusunda hüküm kurulmalıdır.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 10.10.2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.