

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/18-21

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2009/25316
Karar No. 2010/24186
Tarihi: 20.09.2010

- **TEK BAŞINA İŞÇİ ÇIKARTMA YETKİSİ OLMAYAN İŞVEREN VEKİLİ**
- **İŞLETMENİN BÜTÜNÜNÜ SEVK VE İDARE YETKİSİNİN BULUNMASI**
- **SİTEM NİTELİĞİNDE SÖZLERİN GEÇERLİ FESİH NEDENİ OLUŞTURMAYACAĞI**

ÖZETİ Öncelikle davacı Bölge Müdür Yardımcısı olduğundan işyerinin bütününü sevk ve idare ettiği söylenemez. Diğer yandan, Bölge Müdürü ve davacıya verilen vekâletnamede işçi alma işlemlerini yapmaya, işçi çıkarma işlemlerini ise Genel Müdürün onayı ile gerçekleştirmeye yetkili oldukları belirtilmiştir. Vekâletnameye göre davacının işçiyi çıkarma konusunda tek başına yetkili olduğu söylenemez. Bu nedenle davacının işveren vekili olarak kabulü doğru olmamıştır.

Öte yandan, davacının olumsuz davranışlarda bulunması nedeni ile iş sözleşmesinin feshedildiği belirtilmişse de, tanık anlatımlarına göre Bölge Müdürü ile yaşadığı belirtilen olayın işlerin yoğunluğundan kaynaklandığı ve kullandığı sözlerin sitemde bulunma niteliğinde olduğu anlaşılmaktadır. Davacının iş sözleşmesinin feshini gerektirecek haklı veya geçerli neden kapsamında bir davranışı kanıtlanmamıştır. Davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile reddi hatalı olmuştur.

DAVA: Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini

istemıştır.

Yerel mahkemece isteğin reddine karar verilmiştir.

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

Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşta geçen süre ücret ve diğer haklarının belirlenmesini istemiştir.

Davalı vekili, davacının işveren vekili olduğunu, sergilemiş olduğu olumsuz ve uyumsuz davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin feshedildiğini, feshin haklı olduğunu belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece davacının işyerini sevk ve idare etme görevi yanında işçiyi işe alma ve çıkarma yetkisine de sahip olması nedeniyle işveren vekili olduğu gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Karar davacı tarafından temyiz edilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi işçinin işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları veya işyerinin bütününü 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 bütününü sevk ve idare eden işveren vekilleri ile yardımcıları olduğuna göre, işletmenin tümünü yöneten genel müdürler ile yardımcıları iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır. Ancak belir-telim 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. 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. Dairemizin uygulaması da bu yöndedir(26.05.2008 gün ve 2007/35929-2008/12484 sayılı karar).

Dosya içeriğine göre somut uyuşmazlıkta davacının davalıya ait Gaziantep'te bulunan işyerinde Bölge Müdür Yardımcısı olarak çalışmakta iken iş sözleşmesinin olumsuz davranışlarda bulunduğu gerekçesi ile feshedildiği anlaşılmaktadır. Mahkemece davalı şirket tarafından davacıya verilen vekâletnamede ve tanık anlatımlarına göre davacının işçi alma ve çıkarma yetkisine sahip olduğundan hareketle işveren vekili olduğu sonucuna varılmıştır. Öncelikle davacı Bölge Müdür Yardımcısı olduğundan işyerinin bütünü sevk ve idare ettiği söylenemez. Diğer yandan, Bölge Müdürü ve davacıya verilen vekâletnamede işçi alma işlemlerini yapmaya, işçi çıkarma işlemlerini ise Genel Müdürün onayı ile gerçekleştirmeye yetkili oldukları belirtilmiştir. Vekâletnameye göre davacının işçiyi çıkarma konusunda tek başına yetkili olduğu söylenemez. Bu nedenle davacının işveren vekili olarak kabulü doğru olmamıştır.

Öte yandan, davacının olumsuz davranışlarda bulunması nedeni ile iş sözleşmesinin feshedildiği belirtilmişse de, tanık anlatımlarına göre Bölge Müdürü ile yaşadığı belirtilen olayın işlerin yoğunluğundan kaynaklandığı ve kullandığı sözlerin sitemde bulunma niteliğinde olduğu anlaşılmaktadır. Davacının iş sözleşmesinin feshini gerektirecek haklı veya geçerli neden kapsamında bir davranışı kanıtlanmamıştır. Davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile reddi hatalı olmuştur.

Belirtilen nedenlerle, 4857 sayılı İş Kanunun 20.maddesinin 3.fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

HUKUM: Yukarıda belirtilen nedenlerle;

1-) Yerel mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2-)İşverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE VE DAVACININ İŞE İADESİNE,

3-)Davacının yasal sürede işe başvurmasına rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının fesih nedeni ve kıdemi dikkate alınarak 4 aylık ücreti olarak belirlenmesine,

4-)Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının davacıya ödenmesi gerektiğinin belirlenmesine, davacının işe başlatılması halinde varsa ödenen ihbar ve kıdem tazminatının bu alacaktan

mahsubuna,

5-)Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6-)Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte olan tarifeye göre 1.000. TL vekâlet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,

7-)Davacı tarafından yapılan (50.00) TL yargılama giderinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

8-)Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak oybirliğiyle 20.09.2010 tarihinde karar verildi.