



T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TÜRK İŞ HUKUKU VE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
HUKUKU'NDA İŞVEREN VEKİLİ**

Dilşan İYEM

**Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Reşat SARAOĞLU**

İSTANBUL, 2019

T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TÜRK İŞ HUKUKU VE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
HUKUKU'NDA İŞVEREN VEKİLİ**

Dilşan İYEM

**Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Reşat SARAOĞLU**

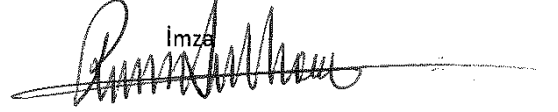
İSTANBUL, 2019

T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Anabilim Dalı : İş Sağlığı ve Güvenliği
Program : İş Sağlığı ve Güvenliği
Öğrenci No : 164203023
Öğrenci Adı Soyadı : Dilşan İYEM

“Türk İş Hukuku ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İşveren Vekili” isimli çalışma aşağıdaki jüri tarafından 13/09/2019 tarihinde yapılan sınavda Yüksek Lisans Tezi olarak oybirliğiyle kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı : Dr.Öğr.Üyesi Rüştü UÇAN
(Üsküdar Üniversitesi)

İmza


Danışman : Dr.Öğr.Üyesi Ahmet Reşat SARAOĞLU
(Yıldız Teknik Üniversitesi)

İmza


Üye : Dr.Öğr.Üyesi Mustafa YAĞIMLI
(İstanbul Gedik Üniversitesi)

İmza


ONAY

Bu tez, yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu'nun tarih ve sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

Doç.Dr. Türker Tekin ERGÜZEL
Enstitü Müdür V.

ÖZET

Tarih boyunca insanlar, çok çeşitli sebeplerle kendilerini temsil edecek kimselere ihtiyaç duymuşlardır. Bu temsil ihtiyacı, iş hayatında işveren vekilliği kavramının ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Yalnızca İş Hukuku'na özgü bir kavram olan işveren vekilliğinin, mevzuatımızda üzerinde anlaşmaya varılmış ortak bir tanımı bulunmamaktadır. İşveren vekili kavramı için; İş Hukuku kapsamındaki her kanunda -kanunun amacı doğrultusunda- farklı tanımlar yapılmıştır. 2013 yılında yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda ise; işveren vekili tanımı doğrudan yapılmamış, ancak; işveren adına işin yönetiminde görev alan kişilerin işveren vekili olarak kanunun uygulanması bakımından işveren ile eş tutulduğu belirtilmiştir.

İşveren vekilliği sınırlarının net olarak çizilmemiş olması, kavramın anlaşılmasını daha da zor bir hale getirmektedir ve uygulamada birçok anlaşmazlığa neden olmaktadır. Bu anlaşmazlıklar en çok; işveren vekillerinin iş güvencesi, fazla çalışma alacakları ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorumluluklarının tespiti hususlarında karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışmada; işveren vekili kavramı, hem İş Hukuku kapsamındaki kanunlar açısından hem de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu açısından literatür taraması yöntemiyle incelenmiş ve işveren vekilliğine ilişkin uygulamada karşılaşılan sorunlar Yargıtay kararları üzerinden ele alınmıştır. İlâveten; işveren vekili kavramının karşılaştırmalı hukuktaki yeri de Almanya, Avusturya, İsviçre, Yunanistan ve Fransa örnekleri ile incelenmiş, birincisi; Fransız Hukuku'nda işveren vekiline yetki devri konusunda, ikincisi ise; Alman Hukuku'nda işveren vekili-iş güvenliği uzmanı ilişkisi konusunda olmak üzere iki örnek düzenleme model önerisi olarak sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İşveren Vekili, Yetki Devri, Sorumluluk Tespiti, İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Hukuku

ABSTRACT

EMPLOYER REPRESENTATIVE UNDER TURKISH LABOUR LAW AND OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW

Throughout history, people have needed other people to represent themselves for a variety of reasons. This need for representation has led to the emergence of the concept of employer representative in business life. There is no common definition of employer representative which is a unique concept to Labour Law. Different definitions have been made in each law –according to the purpose of the law- within the scope of Labour Law for employer representative concept. In Occupational Health and Safety Law enacted in 2013; the employer representative is not defined directly but it is stated that the persons, who take part in the management of the work on behalf of the employer, are kept as peers with the employer for the implementation of the law as the employer representative.

The fact that employer representative boundaries are not clearly defined makes the concept even more difficult to understand and causes many disputes in practice. Most of these disputes appear in terms of employment security, overtime payment and determination of responsibilities regarding occupational health and safety of the employer representatives.

In this study; the concept of employer representative has been examined with the literature review method both in terms of the laws under Labour Law and in terms of Occupational Health and Safety Law. Additionally, the concept of employer representative in comparative law has also been examined with examples from Germany, Austria, Switzerland, Greece and France and two exemplary regulations are presented as model proposals: first; the delegation of authority to the employer representative in French Law, second; the relationship between employer representative and occupational safety specialist in German Law.

Keywords: Employer Representative, Delegation of Authority, Determination of Responsibility, Occupational Health and Safety, Labour Law

ÖNSÖZ ve TEŞEKKÜR

Öncelikle, hem iş arkadaşım hem de tecrübesi ve iş ahlakı ile yolumu aydınlatan değerli büyüğüm İşyeri Hekimi Dr. Murat CÜCÜK'e bu çalışmaya ilham verdiği için en içten teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmamın tamamlanmasında büyük katkıları olan kıymetli hocalarım Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Reşat SARAÖĞLU ve Dr. Öğr. Üyesi İpek KOCAGİL ERSOY'a teşekkürü borç bilirim.

Ayrıca; bu süreçte beni hiç yalnız bırakmayıp her konuda yardımına koşan annem Ferah TÜRKEKÖLE, babam Sabri Cemil TÜRKEKÖLE ve eşim Mustafa İYEM'e de sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Dilşan İYEM

Eylül, 2019

BEYAN

Bu çalışmanın kendi tez çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar hiçbir aşamasında etik dışı davranışımın olmadığını, tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

13.09.2019

Dilşan İYEM

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
ÖNSÖZ ve TEŞEKKÜR	iii
BEYAN	iv
İÇİNDEKİLER	v
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER	3
2.1. İşveren ve İşveren Vekili Kavramlarına Genel Bakış.....	3
2.1.1. Genel Anlamıyla İşveren Kavramı.....	3
2.1.2. Genel Anlamıyla İşveren Vekili Kavramı.....	4
2.2. İşveren Vekilliğinin Önemi.....	6
2.3. İşveren Vekilliğinin Tarihsel Gelişimi.....	7
2.3.1. Roma Hukuku'nda İşveren Vekilliği.....	7
2.3.2. İslam Hukuku'nda İşveren Vekilliği	8
2.3.3. Türk Hukuku'nda İşveren Vekilliği.....	9
2.4. İş Mevzuatı Kapsamındaki Kanunlara Göre İşveren Vekili Kavramı	11
2.4.1. İşyeri ve İşletme Kavramları	12
2.4.1.1. İşyeri Kavramı.....	13
2.4.1.2. İşletme Kavramı	15
2.4.1.3. İşyeri ve İşletme Kavramları Arasındaki Fark	17
2.4.2. İş Kanunu'nda İşveren Vekili	17
2.4.2.1. Madde 2'ye Göre.....	18
2.4.2.2. Madde 18'e Göre.....	18
2.4.3. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda İşveren Vekili	18
2.4.4. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda İşveren Vekili.....	20
2.4.5. Deniz İş Kanunu'nda İşveren Vekili	21
2.4.6. Basın İş Kanununda İşveren Vekili	22
2.4.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşveren Vekili.....	23
2.5. İşveren Vekilinin Atanması.....	24

2.5.1. Organ Kavramı ile İşveren ve İşveren Vekili Kavramları Arasındaki İlişki ...	25
2.5.1.1. Soyut İşveren ve Somut İşveren Kavramlarının Birbirinden Ayrılması.....	25
2.5.1.2. Tüzel Kişilerde Organ Kavramı	26
2.5.1.3. Organ, İşveren ve İşveren Vekili İlişkisi.....	28
2.5.2. İşveren Vekilini Atamaya Yetkili Kişiler	29
2.5.2.1. Gerçek Kişilerde.....	30
2.5.2.2. Adi Şirketlerde	30
2.5.2.3. Tüzel Kişilerde.....	31
2.5.2.3.A. Kollektif ve Komandit Şirketlerde	32
2.5.2.3.B. Limited Şirketlerde	33
2.5.2.3.C. Anonim Şirketlerde	34
2.5.2.3.Ç. Holdinglerde	34
2.5.2.3.D. Kooperatiflerde.....	35
2.5.2.3.E. Kamu Tüzel Kişilerinde.....	36
2.5.3. İşveren Vekilinin Üstleneceği Görevlerin Tanımlanması.....	37
2.5.4. İşveren Vekilinin Seçimi ve Sayısı	38
2.5.5. İşveren Vekili Atamasının Duyurulması.....	40
2.6. İşveren Vekilliğinin Sona Ermesi	41
2.6.1. Sona Erme Nedenleri	41
2.6.2. Sona Ermenin Duyurulması ve Yetkisiz İşveren Vekilliği	42
3. GEREÇ ve YÖNTEM.....	43
4. BULGULAR.....	44
5. TARTIŞMA	45
5.1. İşveren Vekilinin Hukuksal Niteliği	45
5.2. İşveren Vekilliğinin Unsurları	47
5.2.1. İşveren Adına Hareket Etme ve Temsil Yetkisi.....	47
5.2.2. İşin, İşyerinin ve İşletmenin Yönetiminde Görev Alma	50
5.2.3. Yönetimde Süreklilik	51
5.3. İşveren Vekilinin Özellikleri.....	52
5.3.1. Temsilci Özelliği.....	52

5.3.2. Yardımcı Kişi Özelliği	55
5.3.3. Yönetici Özelliği	56
5.4. İşveren Vekili Kavramının Diğer Kavramlar ile Karşılaştırılması	56
5.4.1. İşveren Kavramı ile Karşılaştırma	57
5.4.2. İşçi Kavramı ile Karşılaştırma	58
5.4.3. Alt İşveren Kavramı ile Karşılaştırma	59
5.5. İşveren Vekilinin İşveren ve İşçilerle İlişkisi.....	60
5.5.1. İşveren Vekilinin İşverenle İlişkisi	60
5.5.2. İşveren Vekilinin İşçilerle İlişkisi	62
5.6. İşveren Vekili ve İşçi Sıfatlarının Aynı Kişide Birleşmesi.....	64
5.7. İşveren Vekilinin İşverene Hesap Verme Sorumluluğu.....	65
5.8. İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Görevleri.....	66
5.8.1. Kanundan Doğan Görevler	66
5.8.2. Bireysel İş Sözleşmesinden Doğan Görevler.....	68
5.8.3. Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Görevler.....	69
5.9. İş Güvenliği Uzmanlarının İşveren Vekili Niteliği.....	70
5.9.1. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumlulukları.....	70
5.9.2. İş Güvenliği Uzmanlarının İşveren Vekilliği.....	71
5.9.3. Karşılaştırmalı Hukukta İş Güvenliği Uzmanlarının İşveren Vekilliği	75
5.9.3.1. Almanya	75
5.9.3.2. Avusturya	76
5.9.3.3. İsviçre.....	77
5.9.3.4. Yunanistan	78
5.10. İşveren Vekilliğine İlişkin Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar	78
5.10.1. İş Güvencesi Hususunda Ortaya Çıkan Sorunlar	78
5.10.1.1. İşletmenin Bütününe Sevk ve İdare Eden İşveren Vekili ve Yardımcıları. 79	
5.10.1.2. İşyerinin Bütününe Sevk ve İdare Eden ve İşe Alma-İşten Çıkarma Yetkisine Sahip İşveren Vekili.....	80
5.10.1.3. Uygulamada Sık Karşılaşılan Unvanların İş Güvencesine İlişkin Örnekler81	
5.10.1.3.A. Genel Müdür ve Genel Müdür Yardımcısı	82
5.10.1.3.B. İşletme Müdürü ve İşletme Şefi	82

5.10.1.3.C. Şirket Müdürü.....	83
5.10.1.3.Ç. İşyeri Müdürü	83
5.10.1.3.D. Satış Müdürü	84
5.10.2. Fazla Çalışma Alacakları Hususunda Ortaya Çıkan Sorunlar	84
5.10.3. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Sorumluluk Tespiti Hususunda Ortaya Çıkan Sorunlar	87
5.11. Çıkarımlar ve Çözüm Örnekleri.....	88
5.11.1. Model Önerisi: Fransız Hukuku'nda İşveren Vekiline Yetki Devri.....	89
5.11.2. Model Önerisi: Alman Hukuku'nda İşveren Vekili-İş Güvenliği Uzmanı İlişkisi.....	91
6. SONUÇ ve ÖNERİLER.....	94
KAYNAKLAR.....	102
ÖZGEÇMİŞ.....	105

1. GİRİŞ

İnsanlar, doğanın zorlu şartlarına karşı bireysel olarak yetersiz kaldıklarını fark ettikleri zamanlardan bu yana çok çeşitli ihtiyaçlarının üstesinden gelebilmek için başkalarının yardımından istifade etmek ve birlikte yaşamak zorunda kalmışlardır. Bu zorunluluk, zaman içinde toplumu oluşturan bireylerin kişisel yetilerine ve yeteneklerine göre iş bölümü haline gelmiştir. Bugünün modern toplumlarında günlük yaşamımız, her alanda iş bölümü esasına dayanmaktadır. En basit insani ihtiyaçların giderilmesinde dahi bir emek zinciri ve bu zinciri oluşturan her bir halkanın da ayrı bir işlevi vardır. Bununla birlikte; sanayi devrimi, özellikle emek yoğun işlerdeki insan gücü faktörünü önemli ölçüde azaltmış iken, bilgisayarlar son çeyrek yüzyılda hayatımızın her alanına hızla girmiş ve iş dünyasının dinamiklerini temelinden değiştirmiştir. İleri ve yüksek teknoloji sistemler hata payını en aza indirip kalite standardizasyonunu en üst noktada sağlarken işin yapılması için gereken süreyi ise her geçen gün daha da kısaltmaktadır.

Yararlandığımız teknolojilerin, tüm süreçleri eskiye göre daha hızlı hale getirdiği ve hızını günden güne üstel olarak arttırdığı günümüzde, bir işletmeyi yalnızca işveren, işçi ve iş ilişkisi içinde değerlendirmek gerçekçi bir yaklaşım olmayacaktır. Gerçek bir işyeri sürekli değişen ve derhal giderilmeyi bekleyen ihtiyaçları sebebiyle canlı bir varlık gibi davranır (Yılmaz, 2012: 17). İşyeri; kararların en hızlı ve doğru şekilde alınmasını ve uygulanmasını gerektiren, dış bağlantıları olan, pek çok işçinin çalıştığı ve sürekli mal ve/veya hizmet giriş çıkışının yapıldığı bir bütün olarak ele alındığında, sürekliliğin sağlanabilmesi için iş bölümünden de öte bir yapılanmaya ihtiyaç olduğu açıkça görülmektedir. İşyeri sahipleri, yani işverenler, işletmenin ve iş sürecinin her noktasında bulunamayacağı veya bulursa dahi işin gerektirdiği teknik yeterliliklerin tümüne birden sahip olamayacağı için kendileri adına bu işleri yürütecek kişilere ihtiyaç duymaktadırlar.

Bir kimsenin, hukuk önünde başka bir kişinin adına ve hesabına işlem yapma yetkisine “*temsil*” denir ve İş Hukuku’nda işverenin temsilcisi “*işveren vekili*”dir. İşveren vekili, işveren tarafından tek taraflı olarak yetkilendirilmiş, işletmeyi ve/veya işyerini en geniş anlamda yönetme ve işvereni temsil etme yetkisine sahip olan

kimsedir. İşçiler, o işyeri ile ilgili tüm işlemlerini işveren ile yaparmışçasına işveren vekili ile yapabilmektedirler. Ancak, bunun yanında; işletmenin veya işyerinin gerek duyduğu fakat önem ve temsil bakımından kapsamı daha sınırlı bazı işler de olabilir. Dolayısıyla, bir işyerinde değişik görevler üstlenmiş birden fazla işveren vekili bulunabilir, ancak; bu işveren vekillerinin her birinin aynı derecede temsil yetkisine sahip olmasına gerek olmadığı gibi böyle bir yetkilendirme işveren açısından da çeşitli riskler taşıyabilir. Bu sebeple; işverenin, kendisini temsil edecek işveren vekillerinin sayısını ve temsil yetkisinin sınırlarını işyerinin ve/veya işletmesinin ihtiyaçlarına göre belirlemesi gerekli ve mümkündür (Yılmaz, 2012: 19).

İşveren vekili kavramı, yalnızca İş Hukuku alanına özgü bir kavram olmakla birlikte Türk İş Hukuku'nda birbirinden farklı kanunlarda birden fazla işveren vekili tanımı yer almaktadır. Başka bir deyişle; İş Hukuku'nun her alanında geçerliliği kabul gören kesin ve net bir işveren vekili tanımı yapmak, bugünkü mevzuatımız çerçevesinde mümkün olmamaktadır (Yılmaz, 2012: 23).

Bu çalışma, Türk İş Hukuku'nda ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku'nda yer alan farklı işveren vekili tanımlarını inceleyerek; uygulamada isimlendirilmiş bazı kişilerin işveren vekilliği niteliklerini, kanun hükümleri ve Yargıtay kararları ışığında araştırmaktadır. Ayrıca; çalışmada kapsamında, işveren vekilliği sıfatına ilişkin uygulamada en sık karşılaşılan sorunlar irdelenerek, bu sorunların çözümünde yol gösterici olabileceği düşünülen model önerilerine yer verilmektedir.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. İşveren ve İşveren Vekili Kavramlarına Genel Bakış

2.1.1. Genel Anlamıyla İşveren Kavramı

Türk İş Hukuku kapsamında işveren; *“iş sözleşmesi ile işyerinde çalışan işçiye en üst düzeyde emir ve talimat verme, işin görülmesini talep etme ve yönetim hakkına sahip, iş görme ediminin alacaklısı konumundaki kimse”* şeklinde tanımlanmaktadır (Süzek, 2008: 131).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesi; *“bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiyi”* işçi, *“işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları”* ise işveren olarak tanımlamaktadır. Mevzuatta işçi tanımı yapılırken iş sözleşmesine dayanarak çalışma, işveren tanımı yapılırken de işçi çalıştırma durumları esas alınmaktadır (Esener, 1978: 47; Süzek, 2008: 130). İşverenin gerçek veya tüzel kişi olması ya da tüzel kişiliği olmayan yapılar olması işveren sıfatını alması bakımından herhangi bir fark yaratmamaktadır (Aydemir, 1993: 11).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu çerçevesinde ayrı bir işveren tanımı yapılmamış olmakla birlikte, kanunun 2. maddesinde; *“Bu kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir.”* ifadesinin yer aldığı görülmektedir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 12. maddesi, işvereni; *“sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar”* olarak tanımlamaktadır.

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 2. maddesinde işveren; *“gemi sahibi veya kendisinin olmayan bir gemiyi kendi adına ve hesabına işleten kimse”* olarak tanımlanmaktadır. Bu maddeden hareketle işveren sıfatını kazanmak için hukuken işyerinin veya işletmenin maliki olmak koşulu bulunmadığı, kendine ait olmayan bir

işyerini kiralarak kendi nam ve hesabına işçi çalıştıran kimselerin de işveren olarak sayılabileceği anlaşılmaktadır (Aydemir, 1993: 24).

Basın İş Kanunu olarak anılan 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda, işveren kavramının tanımı yapılmamış olmakla birlikte, kanunun 1. maddesinde; *“Bu kanun hükümleri Türkiye’de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki işçi tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır. Bu kanunun şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir.”* ifadeleri yer almaktadır. Buradan hareketle, ilgili kanunda işverenin; *“iş sözleşmesi ile gazeteci çalıştıran kimse”* olarak tanımlandığı çıkarımı yapılabilmektedir (Aydemir, 1993: 36).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre ise işveren; *“çalışan istihdam eden gerçek ve tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar”*, çalışan ise; *“kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi”* şeklinde tanımlanmaktadır. Çalışma hayatını düzenleyen diğer kanunlardan farklı olarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda işveren tanımı *“işçi”* üzerinden değil *“çalışan”* üzerinden yapılmaktadır (Erdoğan, 2015: 7). Bunun sebebi de kanunun 2. maddesinde yer alan; *“Bu kanun kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.”* ifadesi ile açıklanmaktadır (Erdoğan, 2015: 8). Diğer bir deyişle; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işçilerin yanında işçi sıfatı taşımayan çıraklar, stajyerler, memurlar, sözleşmeli personeller ve geçici personellerin tamamını kapsamına almaktadır.

2.1.2. Genel Anlamıyla İşveren Vekili Kavramı

İşveren vekili kavramı yalnızca İş Hukuku alanına özgü bir kavram olmakla birlikte, İş Hukuku’nun tüm alanlarında kabul görmüş, ortak bir işveren vekili tanımı bulunmamaktadır (Akyiğit, 2008: 67). Türk İş Hukuku, Bireysel İş Hukuku, Toplu İş

Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku açısından ayrı ayrı incelendiğinde her alanda ilgili kanunun amacına hizmet eden birbirinden farklı işveren vekili tanımları ile karşılaşmaktadır. Bununla birlikte; tüm işveren vekili tanımlarının kesiştiği ortak noktanın, “*işveren adına hareket etme yetkisine sahip olma*” ve “*yönetim görevinde bulunma*” olduğu açıkça görülebilmektedir (Ekmekçi, 1997: 17).

İşveren vekilini sıradan herhangi bir temsilci olarak nitelemek hem sahip olduğu yönetim yetkileri hem de taşıdığı imza yetkisi bakımından doğru bir yaklaşım değildir. Örneğin; Metin Kutal’ın “*Türk Hukukunda İşveren Vekillerinin Sendikal Örgütlenmeleri*” adlı çalışmasında, işyerinin ve/veya işletmenin yönetiminde üstlendiği sorumluluklar ve sahip olduğu yetkiler ile hem kanun önünde hem de işveren karşısında işveren adına tasarruflarından yükümlü olması sebebiyle işveren vekili; “*düşünsel emeği ile geçimini sağlayan kişi*” olarak nitelendirilmektedir (akt. Yılmaz, 2012: 23).

İş Kanunu açısından incelendiğinde; bir kimsenin işveren vekili sıfatını alabilmesinde, sahip olduğu yetkinin sınırları önem taşımamaktadır (Akyiğit, 2008: 73). Yönetimin hangi kademesinde olduğuna ya da yetki ve görevlerinin düzeyine bakılmaksızın işveren vekili, kendisine bağlı çalışan işçilere karşı işverenin otoritesini temsil etmektedir. Bununla birlikte; işveren vekili sıfatına sahip olması, işveren vekilinin işveren karşısındaki hak ve borçlarını ortadan kaldırmadığı gibi işverenin otoritesine bağlılığını da ortadan kaldırmamaktadır. Bu sebeple; işveren vekili, yalnızca kendisine bağlı çalışan işçilere karşı işveren konumundadır (Akyiğit, 2008: 66).

Esas itibarıyla işveren vekilliği; sınırları ve kapsamı işveren tarafından belirlenen, üçüncü kişilere karşı sınırlandırılabilmesi hukuken mümkün kılınmış, bir işin ve/veya işletmenin yönetiminde yalnızca işverenin yapabileceği hukuki işlemlerin işveren adına başka bir kimse tarafından yapılabilmesi için verilen bir temsil yetkisidir (Yılmaz, 2012: 24).

2.2. İşveren Vekilliğinin Önemi

İş hayatında her geçen gün artan ihtiyaçlar, işletmenin ve işlerin zaman içinde büyümesi, teknolojik gelişmelerle işin temposunun ve yoğunluğunun artması gibi sebepler işletmelerin yapısını günden güne daha da karmaşık hale getirmekte ve işverenler için işveren vekili gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Günümüzde; işverenin, işletmesini ve/veya işyerini bizzat yönetmesi zaman zaman çok çeşitli sebeplerle mümkün olmayabilmektedir. Kimi zaman işverenin işi görmek için sahip olması gereken yetkinliğinin veya ehliyetinin bulunmaması gibi hukuki engeller ya da hastalık, yaşlılık gibi insani sebepler işin yönetiminde işveren vekilliğini kaçınılmaz bir ihtiyaç haline getirmektedir. Öte yandan; işverenin işyerinde yapılan işlerin tümüyle ilgili teknik ve hukuki bilgiye sahip olmaması ve yasal yükümlülüklerini tek başına yerine getirememesi, işletmenin hem teknik hem de hukuki anlamda sağlıklı işleyebilmesi için işveren vekilliğini zorunlu kılmaktadır. Özellikle belirli bir büyüklüğe ulaşmış tüzel kişiler için işveren vekilliği kavramı hayati önem taşımaktadır (Süzek, 2008: 209).

İşveren vekiline tanınan yetkiler, sınır ve kapsamının içeriği kolayca anlaşılabilen bir temsil yetkisiyle yazılı olarak belirlendiğinde iş hayatında en gerekli görülen üç temel ilkenin; güven, kolaylık ve hız ilkelerinin, yerine getirilmesi de daha mümkün hale gelmektedir. Yapılan işlerin hukuki güvenliğinin yanı sıra, iş akışının daha sade ve basit bir yapıya kavuşması ile işlerin daha çabuk sonuca ulaştırılabilmesi ihtiyacı da, işverenin temsilini, yani; işveren vekilliğini kaçınılmaz hale getirmektedir (Tuncay, 1997: 64).

İşveren vekilinin hukuki açıdan üçüncü kişilere karşı işveren adına hareket etme yetkisi olduğundan; işveren, herhangi bir sebeple ulaşamadığı ya da gerekli uzmanlığa sahip olmadığı alanlara yetki verdiği işveren vekili vasıtasıyla ulaşabilmektedir. Bu sebeple işveren vekilliğinin başlıca işlevi “*işverenin iktidar alanını genişletmek*” olarak karşımıza çıkmaktadır (Yılmaz, 2012: 37).

2.3. İşveren Vekilliğinin Tarihsel Gelişimi

2.3.1. Roma Hukuku'nda İşveren Vekilliği

Roma Hukuku'nda ilk iş ilişkilerinin tarım alanında kurulduğu ve bu iş ilişkilerinin, iş gücünün yetersiz kaldığı hallerde bir ailenin başka bir aileden kendi tarım işlerinde çalıştırmak üzere köle kiralaması şeklinde gerçekleştiği görülmektedir (Yılmaz, 2012: 38). Bunun yanı sıra, Özcan Karadeniz, “*Roma'da İş İlişkileri*” adlı çalışmasında; yaşamını sürdürebilmek için iş gücünü satmak zorunda olan özgür insan sayısının giderek artmasının, tarım dışındaki diğer alanlarda da hizmet alışverişini konu edinen iş ilişkilerinin kurulmasına zemin hazırladığından bahsetmektedir (akt. Yılmaz, 2012: 38).

Günümüzdeki anlamıyla işveren vekili kavramı, Roma Hukuku'nda kabul gören bir kavram değildir. Romalılar, temsil edilme durumunu tanımayıp; iş ilişkilerini herkesin kendi adına hareket etmesi ilkesiyle kurmuş ve sürdürmüşlerdir. Dolayısıyla; Roma Hukuku'nda, bir kimsenin başka bir kimseye kendi adına üçüncü bir kişi ile anlaşma yapması için temsil yetkisi vermesi ve bu temsil yetkisi sebebiyle borçlu ya da alacaklı sayılması kabul gören bir durum değildir. Başka bir deyişle; bir kişi, diğer bir kişiyle bir anlaşma yaptığında, bu durumun ancak anlaşmaya taraf olan iki kişi arasında bir hukuki ilişki meydana getireceği kabul edilmiştir. Ancak; Özcan Karadeniz'in “*Roma Hukuku*” adlı eserinde belirttiği üzere; bir kimsenin kendi işlerini kendisi yapamıyor olması halinde; başka bir kimsenin bu kişi yararına üçüncü bir kişiyle hukuki işlem yapabilmesi de zaman zaman söz konusu olabilmektedir (akt. Yılmaz, 2012: 38).

Temsil yetkisi, Roma Hukuku açısından her ne kadar kabul gören bir kavram olmasa ve temsil yetkisi ile ilgili nihai karar; “*Egemenliğimiz altında bulunmayan özgür kimseler aracılığıyla kendi adımıza bir şey kazanamayız.*” şeklinde ifade edilse de; gelişen ticari yaşamın gerekleri zaman içinde temsil edilme ihtiyacını doğurmuştur. Bu ihtiyaç vekâlet sözleşmelerine dayalı olan temsil kavramının ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Haluk Emiroğlu, “*Roma Hukuku'nda Vekâlet Sözleşmesi ve Hukuki İşlemlerde Temsil*” adlı çalışmasında; bu temsil yetkisi

sayesinde bir kimsenin başka bir kimse adına hareket edebilmesinin mümkün hale geldiğini, ancak; bu yetkiden doğan tüm borç ve alacaklardan hem temsil eden hem de temsil edilenin sırasıyla sorumlu olduğunu ifade etmektedir (akt. Yılmaz, 2012: 39).

Roma Hukuku'nda bugünkü işveren vekili kavramına en yakın sayılabilecek temsil yetkisi, ilerleyen zamanla birlikte çok sayıda işçi çalıştıran büyük tarım işletmeleri ve fabrikalarda görülmektedir. Günümüz işletmelerine benzer olarak küçük işletmelerde tüm denetim ve yönetim görevlerini iş sahibi üstlenirken, büyük işletmelerin yönetim ve denetim ihtiyaçlarının karşılanması için iş sahibi ve işçi arasında konumlanan ve iş sahibi (işveren) tarafından verilen yetki sınırları içinde farklı adlar altında görevini ifa eden kişi/kişiler olduğu tespit edilmiştir (Yılmaz, 2012: 40). Ayrıca, Özcan Karadeniz'e göre; kamu mallarının yönetilmesi ve kamu hizmetlerinin görülmesi gibi bazı kamusal işlerde de benzer bir hiyerarşik yapılanmanın varlığından bahsetmek mümkündür (akt. Yılmaz, 2012: 40).

2.3.2. İslam Hukuku'nda İşveren Vekilliği

Bugünkü anlamıyla işveren vekili kavramından bahsetmek mümkün olmasa da; Erdoğan Sarıtepe, vekâlet sözleşmesi ile temsil edilmenin, İslam Hukuku'nda sıkça karşılaşılan bir durum olduğunu ifade etmektedir. İslam Hukuku'nda vekâlet, belirli bir işin görülmesi için sınırlandırılmış olarak verilebileceği gibi, müvekkil adına tüm işlerin görülebilmesi için de verilebilmektedir ve vekâlet edenin yaptığı işler sonucu ortaya çıkan borç veya alacaklar müvekkilin sorumluluğundadır (akt. Yılmaz, 2012: 41).

İslam Hukuku'nda temsil ilişkisi, temsil edilen ile temsilci arasında kişisel güvene dayalı olarak tesis edilen bir ilişkidir. Erdoğan Sarıtepe, "*İslam Hukuku ve Türk Medeni Hukuku Açısından Hukuki Temsil*" adlı eserinde; İslam Hukuku'nda temsil yetkisinin devamlılığına genel olarak temsil edilenin karar verdiğiinden bahsetmektedir. Bununla birlikte; akıl hastalığı, kısıtlanma, dinden çıkma, düşman ülkesine katılma ve ehliyetin kaybedilmesi gibi hallerde temsil yetkisinin verildiği sırada mevcut olan koşulların olumsuz yönde değiştiği kabulü ile temsil yetkisi

ortadan kalkmaktadır. Temsil edilenin temsil edeni görevden azletme yetkisi olduğu gibi, ortaklığın temsilinin söz konusu olduğu hallerde ortaklığın bozulması durumunda; ortakları temsil eden kişinin temsil yetkisi de sona ermektedir. Belirli bir süre için, belirli bir işin yapılması üzerine kurulmuş ya da başka herhangi bir koşula bağlı olarak verilmiş temsil yetkisinde, ilgili sürenin dolması ve/veya ilgili koşulun gerçekleşmesi halinde temsil yetkisi sona ermektedir. Buna karşın; temsil ilişkisinde temsil edilen ile birlikte temsilcinin de hakları söz konusu ise; temsil yetkisinin sona erebilmesi için temsilcinin de rızasının olması gerekmektedir. Ayrıca, İslam Hukuku'nda temsilcinin istifasıyla da temsil ilişkisi sona ermektedir. Temsil edilenin ya da temsilcinin ölümü halinde temsil yetkisi ortadan kalkmakta ve mirasçılarının daha önceden kurulmuş temsil ilişkisini devam ettirme zorunlulukları bulunmamaktadır (akt. Yılmaz, 2012: 41).

2.3.3. Türk Hukuku'nda İşveren Vekilliği

Türk İş Hukuku tarihi, Cumhuriyet öncesi dönem ve Cumhuriyet dönemi olmak üzere ikiye ayrılarak incelendiğinde; Cumhuriyet öncesi dönemde işveren vekili kavramından söz etmek mümkün olmamaktadır. Bu dönemde iş hayatının genel olarak esnaf örgütleri ile aşağıdan yukarıya doğru sıralandığında yamak, çırak, kalfa, usta, üstat hiyerarşisi içinde çalışan lonca örgütleri arasında şekillendiği görülmektedir. Loncaların başında lonçayı dışarıya karşı temsil etmekle de görevli olan ve esnaf tarafından seçilen lonca reisleri bulunmakta, ancak, lonca reislerinin bugünkü anlamda işveren vekili olarak bir yetkisi olduğu söylenememektedir (Erkul, 1970: 37).

Cumhuriyet döneminde işveren vekilliğine ilişkin ilk düzenlemeye 1936 yılında çıkartılan 3008 sayılı İş Kanunu'nda rastlanmaktadır. Kanunun 1. maddesinde işveren vekili; *“müdürler, idare memurları ve umumiyet itibariyle işin sevk ve idaresi vazifesini gören kimseler”* olarak tanımlanmaktadır. Yine aynı kanun maddesinde işveren vekilinin sorumluluğuna ilişkin olarak; *“İşveren vekilinin bu sıfatla diğer işçilere karşı muamele ve taahhüdlerinden doğrudan doğruya işveren mesul tutulur.”* ifadesi yer almaktadır. Bu kanunda işveren vekilleri işverenin en yakın mesai arkadaşlarıyla sınırlandırılmakta ve işveren tarafından görevlendirilen

müdürler, şefler, teknik amirler ve idare memurları gibi kimseler, işin sevk ve idaresi hizmetini görüyorlarsa işveren vekili sayılmaktaydılar (Laçiner, 1998: 4). İlâveten; bu kanun döneminde, işçi ve işveren vekili birbirinden kesin şekilde ayrılmaktaydı. Orhan Başarı ve Naim Tezmen'in birlikte hazırladığı “*Notlu-İzahlı İş Hukuku ve Sigorta Mevzuatı*” adlı çalışmada, işveren vekilinin işçiden farklı değerlendirilmesi gereği; “*İşletme şefi işçi sayılmaz. Bir kimsenin işçi sayılabilmesi için bedenen veya fikren çalışması lazımdır. İşin sevk ve idaresi ile vazifeli işletme şefi, gördüğü işin mahiyeti ve icra tarzı itibariyle işçi değil işveren vekilidir.*” şeklinde ifade edilmektedir (akt. Laçiner, 1998: 4).

3008 sayılı İş Kanunu’nu takiben 1967 yılında çıkartılan 931 sayılı İş Kanunu’nda ise işveren vekili için; “*işyerinde işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı muamele ve yükümlülüklerinden doğrudan doğruya işveren sorumludur. Bu kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve vecibeleri ortadan kaldırmaz.*” ifadeleri yer almaktadır. 931 sayılı İş Kanunu’nda yer alan hükümler ile bugünkü işveren vekili kavramının da temelleri atılmış olmaktadır (Laçiner, 1998: 5). İlgili kanun hükmünden hareketle, bu dönemde işveren vekilliği kavramının işyeri ile sınırlı olduğu ve işveren vekilinin işçi karşısında işveren gibi, işveren karşısında ise işçi gibi konumlandırıldığı açıkça görülmektedir. Bu kanunda yer alan işveren vekili tanımı, ilerleyen dönemlerde karşımıza çıkacak olan işyeri ve işletme sınırlarının tespitine dair tartışmalara da zemin hazırlamaktadır.

Anayasa Mahkemesi’nin 12.05.1970 tarihli kararı ile 931 sayılı İş Kanunu bütünüyle iptal edilmesine rağmen; bu kanunda işveren vekiline ilişkin yer alan ifadeler 25.08.1971 tarihinde yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Kanunu’nda da yer almaktadır. 1475 sayılı İş Kanunu’nun 1. maddesinin 3. fıkrasında, işveren vekili; “*işyerinde işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimse*” olarak tanımlanmakta ve aynı maddenin 4. fıkrasında işveren vekilinin işçi özelliğine ilişkin; “*işveren vekilliği işçilere tanınan hak ve vecibeleri ortadan kaldırmaz.*” ifadelerine yer verilmektedir. Bu kanun hükümlerinden de anlaşılacağı üzere; 931 sayılı İş Kanunu ile benzer şekilde 1475 sayılı İş Kanunu da işveren vekili ve işçi özelliklerinin aynı kişide birleşmesine olanak tanımaktadır (Laçiner, 1998: 6).

Yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu'nda ise; işveren vekili tanımına, "*işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan*" ifadesinin eklendiği ve devamında 1475 sayılı İş Kanunu'nun ilgili maddesi ile benzer düzenlemeler yer aldığı görülmektedir.

Cumhuriyet döneminde yapılan hukuki düzenlemelerin genelinde, işveren vekilliğine ilişkin birbiriyle benzer tanımlar yer almaktadır. Ancak; 1983 yılında yürürlüğe giren 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve bu kanunu takiben çıkartılan sendika ve toplu iş sözleşmelerine ilişkin diğer bütün kanunlarda, işveren vekilliği için; "*işyerinin bütününe sevk ve idareden sorumlu olunması*" gerek şartı aranmaktadır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu da, işveren vekilliği açısından 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile benzerlikler göstermektedir. 5510 sayılı kanunda işveren vekili; "*işveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütününe yönetim görevini yapan kimse*" olarak tanımlanmaktadır.

Yukarıdaki açıklamalardan da görüleceği üzere; iş mevzuatı kapsamındaki kanunlarda yer alan işveren vekili tanımlarının birbirinden farklı olması, işveren vekilliği kavramını bugün hala üzerinde tartışılan bir boyuta taşımaktadır.

2.4. İş Mevzuatı Kapsamındaki Kanunlara Göre İşveren Vekili Kavramı

İşveren vekilliği kavramı, İş Hukuku'na özgü bir kavram olmakla birlikte; yürürlükteki iş mevzuatı açısından değerlendirildiğinde iş hukukunun tüm alanlarında kabul görmüş bir işveren vekili tanımı ve/veya işveren vekilliği üzerine genel bir uygulama bulunmamaktadır (Akyiğit, 2008: 67). Bireysel İş Hukuku, Toplu İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku; işveren vekili kavramını birbirinden farklı şekillerde tanımlamaktadır. Örneğin; Bireysel İş Hukuku, hem genel müdürü hem de üretim şefi gibi bölüm yöneticilerini işveren vekili olarak nitelerken, Toplu İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku yalnızca işletmenin veya işyerinin tamamını yönetme yetkisine sahip olan kimselerin işveren vekili sayılabileceğini ifade etmektedir. Farklı kanunlar açısından işveren vekilliği kavramı incelendiğinde; tüm

tanımlardaki ortak payda, “işveren adına hareket etme yetkisine sahip olma” ve “yönetim görevinde bulunma” olarak öne çıkmaktaysa da; uygulamada her kanunun kendi özel amacı doğrultusunda birbirinden farklı birden fazla düzenleme ile karşılaşılmaktadır (Ekmekçi, 1997: 17).

Bunun yanı sıra; işveren vekilliği kavramının doğru açıklanabilmesi için, “işletme” ve “işyeri” kavramlarının doğru tespit edilebilmesi de kritik bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. İşletme ve işyeri kavramları arasındaki fark, işveren vekilliği sıfatının tespitinde oldukça önemli bir rol oynamaktadır. Bu sebeple; farklı kanunlar çerçevesinde yapılan işveren vekili tanımlarının derinlemesine incelenmesinden önce, işveren vekili kavramının doğru anlaşılabilmesi için “işletme” ve “işyeri” kavramlarının açık ve net olarak tanımlanması ve aralarındaki farkın doğru şekilde açıklanması büyük önem taşımaktadır.

2.4.1. İşyeri ve İşletme Kavramları

4857 sayılı İş Kanunu’nun ilk maddesinde, “*Bu kanun, 4üncü maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine, faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.*” ifadeleri yer almaktadır. Bu kanun hükmünden de anlaşılacağı üzere kanun koyucu İş Hukuku’nun uygulama alanını tespit ederken işyeri kavramını esas almaktadır. Başka bir deyişle; İş Hukuku’nun uygulama alanının işyeri olduğu ve iş sözleşmesi gereği işçinin işini bir işyerinde gördüğü kabul edilmektedir. İşyerinin tüzel ya da gerçek kişiye ait olup olmadığı veya işverenin, işyerinin maliki olup olmadığı hususları İş Kanunu açısından önem teşkil etmemektedir (Engin, 1993: 156). Ancak; kanunun iş güvencesine ilişkin düzenlemelere yer verdiği 18. maddesinde, işveren vekilinin iş güvencesi kapsamında olup olmadığı tespit edilirken işyeri ve işletme kavramlarının esas alındığı görülmektedir.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 2. maddesinde ise; işletme toplu iş sözleşmesi kavramı tanımlanırken, “*Bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan*

sözleşme” ifadelerine yer verilmektedir. Diğer bir deyişle; işletmenin işkolu tespitinde de yine işletme ve işyeri kavramlarının esas alındığı görülmektedir.

Tüm bu bahsi geçen hususlar sebebiyle; işyeri ve işletme kavramlarını doğru tanımlamak ve bu kavramların arasındaki farkları tespit etmek, İş Hukuku’na özgü bir kavram olan işveren vekili kavramını derinlemesine inceleyebilmek için birincil önem taşımaktadır.

2.4.1.1. İşyeri Kavramı

İş Kanunu’nun 2. maddesinde işyeri kavramı; *“işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim”* şeklinde tanımlanmaktadır. Aynı zamanda eğer varsa işyerinin dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene, bakım, beden ve mesleki eğitim alanları ve avlu gibi diğer eklentileri ile araçlarının da işyerinden sayıldığı belirtilmektedir. İş Kanunu’na benzer olarak Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu da işyeri kavramını; *“sigortalı sayılanların maddi olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yer”* şeklinde tanımlamaktadır.

İşveren vekilinin işyerinin yönetiminde görev aldığı göz önünde bulundurulduğu zaman işyeri kavramının kapsam ve sınırlarının belirlenmesinin önemi de açıkça görülmektedir (Çelik ve ark., 2007: 95; Esener, 1978: 82).

Gerçekte işyeri kavramı, İş Kanunu açısından uygulama alanı olarak kabul edilmiş, personeli olan ancak hukuki bir kimliği olmayan, teknik üretim amacıyla süreklilik arz ederek ya da etmeyerek mal veya hizmet üreten bir ünite olarak karşımıza çıkmaktadır (Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2011: 217). İşyeri bölümü ise; işyerinin teknik amacının gerçekleştirilmesi için kısmi bir işleve sahip ve işyerinin kalanından bağımsız olarak işlevini sürdürebilen, işyerinin asıl işinin ya da yardımcı işlerinin görüldüğü bağımsız bir birim olarak tanımlanmaktadır (Doğan Yenisey, 2007: 241).

İşyeri; arazi, bina, makine, alet, hammadde, büro malzemeleri, araçlar ve bunlar gibi maddi unsurlar ile tecrübe, müşteri çevresi, yönetim şekli, buluş, patent hakları gibi maddi olmayan unsurların toplamından oluşmaktadır (Aydınlı, 2001:

175). Bir işyerinin sahip olduğu maddi unsurlara ilişkin herhangi bir alt sınır bulunmamaktadır. Ayrıca; işyerinde görülen işin kar amacıyla ya da başka bir amaçla yapılıyor olması işyerinin hukuki statüsü açısından bir fark yaratmamaktadır. İşyerinin asli amacı bir mal ya da hizmet üretmektir ve bu amaç işyerine asli özelliğini kazandırmaktadır (Doğan Yenisey, 2007: 23).

İşyerini oluşturan en önemli unsurlardan bir diğeri de “işgücü” olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanın olmadığı fiziki bir alan işyeri olarak kabul edilmemektedir (Aydınlı, 2001: 175). İş Hukuku’nda işyeri kavramının yer bulmasının temelinde de işgücü unsuru yatmaktadır. İşyerini oluşturan maddi unsurlar için bir alt sınır bulunmadığı gibi işgücü için de, yani; işyerinde çalışan kişi sayısı için de bir alt sınır bulunmamaktadır (Aydınlı, 2001: 43; Doğan Yenisey, 2007: 22).

Tüm bunların yanında, bir işyerinde maddi ve maddi olmayan unsurlarla birlikte işgücü unsurunun bir arada bulunması da o yerin işyeri olarak kabul edilmesinde yeterli olmamaktadır. Bir fiziki alanın işyeri sayılabilmesi için işyerinin yukarıda sayılan unsurlarla birlikte bir amaç doğrultusunda organize bir şekilde hareket etmesi özelliği aranmaktadır. Başka bir deyişle; ancak, maddi ve maddi olmayan unsurların, işgücü unsurunun ve amaç unsurunun bir araya geldiği durumlarda bir işyerinin varlığından bahsedilebilmektedir (Doğan Yenisey, 2007: 23).

İlerleyen teknoloji ile birlikte günden güne yaşanan gelişmeler hayatın her alanında olduğu gibi iş alanında da birçok yeni uygulamayı karşımıza çıkarmaktadır. Teknolojik gelişmelerin bir neticesi olarak iş görme şekillerinde de hızla değişiklikler yaşanmaktadır. İşyerleri de bu değişime uyum sağlayacak şekilde sınırlarının dışına taşmakta hatta zaman zaman işin görülmesi için fiziki bir işyerinin varlığına bile ihtiyaç duyulmamaktadır. Tüm bu değişimin yarattığı ihtiyaç sebebiyle, İş Kanunu’nun 2. maddesinde; “işyeri; işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.” ve “İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler işyerinden sayılır.” ifadelerinin yer aldığı görülmektedir. Bahsi geçen kanun hükümlerinden de anlaşılacağı gibi; aynı yönetim altında örgütlenmiş olmak koşulu işyerinin sınırlarının tespiti için önem taşımaktadır. Farklı

bir ifadeyle açıklamak gerekirse; birbirini tamamlayan faaliyetlerin yürütüldüğü ve aynı yönetim altında örgütlenmiş işyerleri birbirlerinden fiziki olarak ayrı olsalar dahi tek bir işyeri olarak kabul edilmektedir (Doğan Yenisey, 2007: 26).

İşveren vekilinin yönetim görevini yerine getirdiği yer teoride asıl işyeri olarak kabul edilmekteyse de işveren vekilinin işyerine ait eklenti, araç veya bunlara benzer başka bir kısımda görevini yürütüyor olmasında hukuken herhangi bir sakınca bulunmamaktadır. Zira, İş Kanunu'nda işin yürütümü bakımından işyerine bağlı olan tüm eklenti ve alanların işyerinden sayılacağı açıkça belirtilmektedir. Ancak, işyerinde üretilen ürün veya hizmet ile ilgili herhangi bir işçinin çalıştırılmadığı kısımlar her ne kadar maddi unsurları sağlıyor olsalar da işgücü ve amaç unsurlarını sağlayamadıkları için işyerinden sayılmamaktadır. Bu yüzden eklenti niteliğindeki alanların görülen iş ile dolaylı yoldan da olsa bağlantısının olması beklenmektedir (Doğan Yenisey, 2007: 30).

2.4.1.2. İşletme Kavramı

İş Hukuku'nda işyeri kavramının tanımına ve sıkça kullanımına rastlamak mümkünken, işletme kavramı için ayrı bir tanım yapılmadığı görülmektedir. Ancak; uygulamada, yıllık ücretli izin hakkının tespiti ve kıdem tazminatının hesaplanması gibi konularda işçinin farklı işyerlerinde geçirdiği hizmet süreleri birlikte değerlendirilmekte ve bu değerlendirmede işletme kavramı esas alınmaktadır (Doğan Yenisey, 2007: 33).

Hukukçuların büyük çoğunluğu, işletme kavramına ilişkin; *“bir işverene ait ve bir amacın gerçekleştirilmesine yönelik biçimde bir ya da birden fazla işyerinin birleşerek meydana getirdiği ekonomik veya sosyal bir organizasyon”* şeklindeki ortak bir görüş üzerinde uzlaşmaktadırlar (Aydın, 2001: 66; Doğan Yenisey, 2007: 32). Ancak, bazı hukukçuların işletme kavramını; *“işveren veya işveren vekilinin otoritesi altında örgütlenerek faaliyet gösteren işçi topluluğu”* olarak tanımladığı da görülmektedir (Mollamahmutolu ve Astarlı, 2011: 217).

İşletme kavramı işyeri kavramına göre çok daha geniş ve işyeri kavramını da içinde barındıran bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneğin; bir işverene ait

tek bir fabrika hem işyeri hem de işletme sayılmaktayken, bir marketler zincirinin işletmeye bağlı birçok işyeri bulunabilmektedir (Demir, 2009: 27; Doğan Yenisey, 2007: 36). İlâveten, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 23.12.2004 tarih ve 2004/16486-29129 sayılı kararında; holdingler, kendilerine bağlı yan şirketleri de bünyelerinde barındıran ve bünyesindeki şirketler arasında birden fazla ana işkolu olmasında hukuken herhangi bir sakınca görülmeyen işletmeler olarak kabul edilmektedirler.

İşletme kavramı, genellikle Ticaret Hukuku ve İktisat alanlarında yaygın olarak kullanılmakta olup, işletmelerin; doğal kaynaklar, işgücü, sermaye, organizasyon ve süreklilik unsurlarını bir araya getirerek kar etme amacıyla iş gören organizasyonlar olduğu kabul edilmektedir (Yılmaz, 2012: 149). İşletmenin politikasını işletmenin üst yönetimi belirlemektedir. İşletme daha çok Ticaret Hukuku'na ilişkin kullanılan bir kavram olmakla birlikte, Ticaret Hukuku hükümlerinde doğrudan bir "işletme" tanımı bulunmamaktadır. Bunun yerine, Türk Ticaret Kanunu'nda, "ticari işletme" kavramına yer vermekte ve bu kavramı; "esnaf işletmesi için öngörülen sınırı aşan düzeyde gelir sağlamayı hedef tutan faaliyetlerin devamlı ve bağımsız şekilde yürütüldüğü işletmedir" şeklinde tanımlamaktadır. Sabih Arkan'ın görüşüne göre; Türk Ticaret Kanunu, işletme kavramını; "kar amacıyla emek ve sermaye girdilerini bir araya getiren, büyümesi halinde şubeler açabilen, bunun yanında herhangi bir işçi çalıştırma zorunluluğu bulunmayan ticari yapılar" olarak kabul etmektedir (akt. Yılmaz, 2012: 150).

İşletme kavramı, İş Hukuku ve Ticaret Hukuku bakımından incelendiğinde en büyük farkın bu noktada görüldüğü söylenebilmektedir. Çünkü İş Kanunu hükümlerine göre işçi çalıştırmak bir gerek şart olarak kabul edilmekteyken, Ticari Hukuk açısından böyle bir zorunluluktan bahsedilmemektedir. İlâveten; Ticari Hukuk, işletmenin ana amacını kar elde etmek olarak tespit etmekteyse de, İş Hukuku açısından kar elde etmek bir gerek şart olarak kabul edilmemektedir (Doğan Yenisey, 2007: 34).

İş Hukuku açısından bir işletmede aranacak en temel unsur ücret karşılığında iş gören bir çalışanın olması, ikinci temel unsur ise çalışanlara en üst düzeyde talimat verme yetkisine sahip bir yönetimin varlığı olarak karşımıza çıkmaktadır. Halil Can, "Yönetim Bilimi ve Tarihçesi, Yönetim ve Organizasyon" adlı eserinde, bu üst düzey yönetimin işletmede işveren kavramına karşılık geldiğini ve işletmenin yönetiminde

kimseden emir almadığını ifade etmektedir (akt. Yılmaz, 2012: 150). Ancak; işletmenin idaresinde farklı kademelerde farklı yöneticilerin olması da mümkün olup, bu kimseler görev ve yetki alanları çerçevesinde işveren vekili sıfatına sahip olabilmektedirler.

2.4.1.3. İşyeri ve İşletme Kavramları Arasındaki Fark

İşletme, aynı işverene ait birden fazla işyerinin oluşturduğu bir bütün olarak kabul edilmekte ve bu sebeple İş Hukuku'nda işyeri ve işletme kavramlarına ayrı ayrı yer verilmektedir. İşyeri ile işletme arasındaki en temel fark izlenen amaçla ortaya çıkmaktadır. İşyeri; teknik bir işin görülmesini amaçlarken, işletme; kar amacı üzerine yoğunlaşmaktadır (Aydınlı, 2001: 66; Doğan Yenisey, 2007: 32). Diğer taraftan; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 31.03.1982 tarih ve 1979/1458-320 sayılı kararında işyerindeki amacın mutlak suretle teknik bir amaç olması gerekmediği ve görülen işin sosyal, kültürel, sportif veya dini alanlarda bir amaca hizmet etmesinin de mümkün olduğu belirtilmektedir.

İşyeri ve işletme kavramları işveren vekilliği bakımından da büyük önem taşımaktadır, çünkü işveren vekili kavramından söz edilebilmesi için önce bir işyeri veya işletmenin varlığından söz edilebilmesi gerekmektedir. İşveren vekilinin görev ve yetki sınırları, işyeri ve işletme kavramları ile belirlenmektedir. Ayrıca, işveren vekilinin iş güvencesi kapsamına girip girmediği de yine işyeri ve işletme kavramları esas alınarak tespit edilmektedir.

2.4.2. İş Kanunu'nda İşveren Vekili

10.06.2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nda, işveren tanımının işçi ve iş sözleşmesi kavramları üzerinden gidilerek yapılması gibi işveren vekili tanımı da işveren kavramı üzerinden gidilerek yapılmaktadır. İşveren vekilinin, işverene karşı hizmet borcu olması ve kanunda yer alan işveren vekilliği sıfatının işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri

ortadan kaldırmayacağı hükmü, işveren vekilinin hiyerarşik açıdan işçi ile işveren arasında konumlandığını göstermektedir (Laçiner, 1998: 17).

İş Kanunu'nun 2. maddesinde genel hatlarıyla işveren vekili tanımına yer verilmekteyken; işçilerin iş güvencesine ilişkin hükümlerin yer aldığı kanunun 18. maddesinde işveren vekili, iş güvencesinden yararlanma şartları bakımından ele alınmaktadır.

2.4.2.1. Madde 2'ye Göre

İş Kanunu'nun 2. maddesinde işveren vekili; *“İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler...”* şeklinde tanımlanmaktadır. Buna ilaveten, işveren vekili ile ilgili olarak; *“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.”* ifadeleri yer almaktadır. Bu hükümden de anlaşılacağı üzere; İş Kanunu, işveren için öngördüğü tüm sorumluluk ve zorunlulukları işveren vekili için de öngörmektedir.

Madde 2'ye göre işveren vekilliği sıfatının kazanılabilmesi için *“işveren adına hareket etme”* ve *“işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alma”* unsurlarının bir arada bulunması gerekmektedir. Bu iki unsurun birlikte bulunmadığı hallerde işveren vekilliğinden söz edilmesi mümkün olmamaktadır (Soysal Arslan, 2010: 28).

2.4.2.2. Madde 18'e Göre

İşveren vekiline ilişkin bir diğer hüküm de, İş Kanunu'nun 18. maddesinde karşımıza çıkmaktadır. Kanunun 18. maddesinde genel olarak işçinin iş güvencesine ilişkin hükümlere yer verilmektedir. İşveren vekili ile ilgili olarak 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 21inci maddeler ile 25inci maddenin son fıkrası uygulanmaz.” ifadelerine yer verilmektedir. Bu fıkrada bahsi geçen 19., 21. ve 25. maddeler, iş sözleşmesinin feshine ilişkin maddeler olmakla beraber 18. madde ile birlikte işletmenin ve/veya işyerinin bütününe yönetme yetkisine sahip işveren vekilleri için uygulanmamaktadırlar. İş Kanunu’nun 18. maddesine göre; işletme düzeyinde ele alındığında işletmenin bütününe yöneten işveren vekili ve yardımcıları, işyeri düzeyinde ele alındığında ise işyerinin bütününe yöneten ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisine sahip işveren vekilleri, iş güvencesi kapsamının dışında bırakılmaktadır (Soysal Arslan, 2010: 34).

2.4.3. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda İşveren Vekili

07.11.2012 tarih ve 28460 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 2. maddesinde işveren vekili; *“işveren adına işletmenin bütününe yönetenler”* şeklinde tanımlanmaktadır. Ayrıca, kanunun 59. maddesinde, lokavt kavramı; *“İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılması...”* şeklinde tanımlanmaktadır. Bu maddede yer alan hükümden, işveren vekilinin işyerindeki tüm işçileri işten çıkarma yetkisine sahip olan kimse olduğu açıkça anlaşılmaktadır.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda işveren vekili tanımı, Bireysel İş Hukuku’na göre çok daha sınırlı bir hale getirilmekte ve yalnızca işletmenin bütününe yöneten en üst düzeydeki yönetici işveren vekili olarak kabul edilmektedir. Diğer bir deyişle; işyerinin bütününe değil de üretim şefi, depo şefi, şube müdürü, vardiya amiri, üretim müdürü, personel müdürü gibi işletmenin yalnızca belirli bir kısmını yöneten kimseler bu kanun kapsamında işveren vekili olarak sayılmamaktadır (Çelik ve ark., 2007: 96). İşletmenin birden fazla işyerine sahip olduğu durumlarda ise; bu işyerlerinin yönetimini üstlenen kişiler de, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu bakımından işveren vekili olarak kabul edilmemektedir (Süzek, 2008: 213).

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, mümkün olduğunca çok çalışanın sendika ve toplu iş sözleşmesi haklarından yararlanmasını amaçlamaktadır. Ayrıca, toplu iş sözleşmesine imza atma ve lokavt yetkisi de yalnızca işveren ve işveren nam ve hesabına hareket eden işveren vekiline ait olduğundan; kanun yalnızca işyerinin ve/veya işletmenin tamamını yönetmekle yetkili kimselerin işveren vekili sayılabileceğini kabul etmektedir. Bu kanun kapsamında işveren vekillerinin işçi sendikasıyla daha çok işveren sendikasına yakın olması sonucu ortaya çıkmakta ve işveren vekillerinin işçi sendikasına üyeliği kabul edilmemektedir (Çelik, 1997: 156). Bununla birlikte; kısım şefi, depo şefi, insan kaynakları müdürü gibi Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu açısından işveren vekili sayılmayan birim yöneticilerinin işçi sendikalarına üye olmasında herhangi bir sakınca görülmemektedir.

İşverenin bir kamu kuruluşu olması halinde ise; işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili kişilerin işveren vekili olduğu kabul edilmektedir. Örneğin; bakanlık adına işletmenin bütününe sevk ve idare eden müsteşarlar, bu kanun kapsamında işveren vekili sayılmaktadır (Tuncay, 1997: 188).

2.4.4. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda İşveren Vekili

16.06.2006 tarih ve 26200 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 12. maddesinde işveren vekili; “*işveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütününe yönetim görevini yapan kimse*” şeklinde tanımlanmaktadır. İlâveten, ilgili kanunda; “*bu kanunda geçen işveren deyimi, işveren vekilini de kapsar. İşveren vekili ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlanan geçici iş ilişkisi kurulan işveren, bu kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur.*” hükümleri de yer almaktadır. Bu hüküm gereği, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun işverene yüklediği tüm hak ve sorumluluklar, işin tamamının yönetiminde görev alan işveren vekili için de geçerli olmaktadır.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, işvereni ise; “*sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek ve tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar*” olarak tanımlamaktadır. Burada işçi kavramı tanımlanırken çalıştırılan kişilerin sigortalı olup olmaması hali, işveren vekili kavramı tanımlanırken ise işveren kavramı göz önünde bulundurulmaktadır.

Bu haliyle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, işveren vekilini işin ve/veya işletmenin bütününe yöneten kimse olarak kabul etmesi sebebiyle Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile benzerlik göstermektedir. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümleri göz önünde bulundurulduğunda, işveren vekili sayılmak için işin veya görülen hizmetin tamamını yönetiyor olmak ve işveren nam ve hesabına hareket etmek unsurları bir arada olması gerektiğinden; depo şefi, personel amiri, bölge müdürü, personel şefi gibi birim yöneticileri işveren vekili olarak kabul edilmemektedir (Tuncay ve Ekmekçi, 2011: 264).

2.4.5. Deniz İş Kanunu’nda İşveren Vekili

29.04.1967 tarih ve 12586 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren 854 sayılı Deniz İş Kanunu’nda, işveren; “*gemi sahibine veya kendisinin olmayan bir gemiyi kendi adına ve hesabına işleten kimse*”, kaptan; “*gemiyi sevk ve idare eden veya zorunlu sebeplerle görevi başında bulunmaması halinde ona vekâlet eden kimse*” ve bu tanımlardan yola çıkarak işveren vekili ise; “*kaptan veya işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan kimse*” şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tanımlara göre; 854 sayılı Deniz İş Kanunu açısından işveren vekilinin tespitinde gemiyi işletme hususunun belirleyici olduğu açıkça görülmektedir.

Deniz İş Kanunu’nda yer alan ilgili hükümlerden de anlaşılacağı üzere; bu kanun açısından işveren vekilinin tespit edilebilmesi için öncelikle işverenin tespit edilmesi gerekmektedir. Gemi sahibinin işveren sıfatı alması ancak gemiyi kendi nam ve hesabına işletmesi halinde mümkün olmaktadır. Aksi halde bir kimsenin gemi sahibi olması ona işveren sıfatı kazandırmamaktadır (Aydemir, 1993: 24).

Kaptanın işveren sıfatına sahip olması ise; bir işverene iş sözleşmesi ile bağlı olup olmaması durumuna göre değişmektedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 14.01.1981 tarih ve 1979/263-11 sayılı kararında kaptanın gemi adamı olarak sayıldığı görülmektedir. Ancak uygulamada kaptanın işveren sıfatını haiz olduğu hallerle de karşılaşılmaktadır. Başka bir deyişle, kaptan; bir işverene iş sözleşmesi ile bağlı olduğu durumlarda gemi adamı, gemiyi donatan sıfatıyla işleterek sevk ve idaresini sağlayan kimse olduğu durumlarda ise işveren olarak sayılmaktadır (Aydemir, 1993: 35).

Diğer taraftan, kanundaki kaptan tanımının işveren vekili tanımı ile de örtüştüğü görülmektedir. Zira kaptan, işveren adına ve hesabına hareket etme yetkisine sahip kimsedir ve kanundan doğan yetki ile özellikle sefer sırasında geminin tek hakimi olarak kabul edilmektedir. Bu durumda kaptan hem işveren vekili hem de gemi adamı sıfatlarını bir arada taşımaktadır (Tuncay, 1997: 62). İlâveten, kanunun 27. maddesinde; gemide birden fazla kaptanın bulunduğu haller ele alınmaktadır. Gemide birden fazla kaptan olduğu durumlarda, birinci kaptanın zorunlu sebeplerle görev başında bulunamaması halinde ikinci kaptan veya birinci kaptana vekâlet eden kimse de işveren vekili sayılmaktadır (Aydemir, 1993: 98).

2.4.6. Basın İş Kanunu'nda İşveren Vekili

Basın İş Kanunu olarak da anılan, 20.06.1952 tarihli ve 8140 sayılı Resmî Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'da doğrudan bir işveren ve buna bağlı olarak doğrudan bir işveren vekili tanımına yer verilmemektedir. Ancak, kanunun 1. maddesinde kanunun kapsamı tanımlanırken; *"bu kanun hükümleri Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki işçi tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır."* ifadesine yer verilmektedir. İlâveten; yine aynı kanun metninde, *"bu kanun şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir."* ifadelerine yer verilmektedir. Bu hükümlerden yola çıkılarak Basın İş Kanunu'na göre işverenin; *"iş sözleşmesi ile gazeteci çalıştıran kimse"* olduğu sonucu çıkarılabilmektedir.

Kanunun 2. maddesinde ise; “Devlet, vilayet ve belediyeler ve İktisadi Devlet Teşekkül ve müesseseleriyle sermayesinin yarısından fazlası bu teşekküllere ait şirketlerde istihdam edilen memur ve hizmetliler hakkında bu kanun hükümleri uygulanmaz.” ifadesi yer almaktadır. Bu sebeple, örneğin; TRT, bir kamu tüzel kişisi olduğundan çalışanları için bu kanun hükümleri uygulanmamaktadır.

Kanunda işveren ve işveren vekili tanımına açıkça yer verilmemiş olması, kanunun uygulamasında işveren vekilinin yeri olmadığı anlamına gelmemektedir. Bu kanun kapsamındaki işyerlerinde de birbirinden farklı sıfatlarla işin yürütümünde işveren nam ve hesabına hareket eden yöneticilerin görev aldığı görülmektedir. Ancak bu yöneticilerden hangisinin ilgili kanun kapsamında işveren vekili sayılıp sayılmayacağı kanun hükümleriyle tespit edilememektedir. Bununla birlikte; örneğin bir ulusal gazetenin genel merkezinde genel yayın yönetmeni olarak görev yapan bir kimsenin işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili işveren vekili, gazetenin bölge temsilciliklerinde yayın yönetmeni olarak görev yapan kimselerin de ilgili işyerinin bütününe sevk ve idareye yetkili işveren vekilleri olarak kabul edilmelerinde kanunen herhangi bir sakınca bulunmamaktadır (Laçiner, 1998: 35).

2.4.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşveren Vekili

30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda işveren vekili için ayrı bir tanım yapılmamış olmakla birlikte, kanunun tanımlar başlıklı 3. maddesinde işveren için; “çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar” tanımı yapılmakta ve işveren vekillerine ilişkin ise; “işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır.” ifadesine yer verilmektedir. Buradan hareketle; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda yer alan işveren ve işveren vekili tanımlarının 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer alan işveren ve işveren vekili tanımları ile kısmen paralellik gösterdiği söylenebilmektedir.

Uygulama alanı bakımından incelendiğinde ise; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 2. maddesinde kanunun kapsamı; “Kamu ve özel sektöre ait bütün işlere

ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.” ifadeleriyle açıklanmaktadır. Başka bir deyişle; 4857 sayılı İş Kanunu, kamu kurum ve kuruluşları üzerinde uygulama alanı bulamazken, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, özel sektör veya kamu sektörü ayrımı yapılmaksızın ve tüzel kişiliği olup olmamasına bakılmaksızın çalışan istihdam eden tüm kurum ve kuruluşlar için bağlayıcı olmaktadır. Buna göre; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu açısından bakıldığında, bir kimsenin işveren sıfatını alabilmesi için özel sektör ve kamu sektörü ayrımı olmaksızın çırak ve stajyerler dahil olmak üzere herhangi bir çalışan istihdam etmesi yeterli görülmekte ve işveren vekillerinin de kanunun uygulanması konusunda işveren ile aynı sorumlulukları taşıdığı kabul edilmektedir.

2.5. İşveren Vekilinin Atanması

İşveren vekilinin atanması işverenin tek taraflı iradesi ile gerçekleşmektedir. İşveren vekili olarak atanan kimsenin bu atama işlemini onaylaması gerekmemektedir. İş Hukuku açısından değerlendirildiğinde bir çalışanın işveren vekilliğini üstlenmesi için zorlanması mümkün değilse de işverenin yönetim hakkından elde ettiği talimat verme yetkisi, herhangi bir çalışanın işveren vekili olarak atamasını mümkün kılmaktadır. İşveren ile işçisi arasında yapılan iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe işverenin bir çalışanın işveren vekili olarak atamasında hukuken de bir sakınca bulunmamaktadır. Bu durum; işveren vekilliğine atanan çalışanın yetkilendirmeyi üzerine almayı reddetmek gibi bir hakkı olmadığından atamanın geçerli olması sonucunu doğurmaktadır (Yılmaz, 2012: 208).

İşveren vekili hem işverenin çalışanları arasından hem de işveren ile herhangi bir iş ilişkisi bulunmayan kişiler arasından seçilebilmektedir. Atanan işveren vekilinin işverenin çalışanı olması ya da olmaması işveren vekilinin yetki ve sorumlulukları bakımından bir fark oluşturmamaktadır (Esener, 1978: 61).

İşveren, işveren vekili ataması sırasında ikame temsili yasaklamışsa, yani; işveren vekilinin kendi yerine işveren vekilliği görevini üstlenecek bir temsilci atamasını yasaklamışsa; işveren vekili kendisini temsil etmek üzere ikame temsilci

tain edememektedir. Ancak işveren vekili ataması sırasında işveren tarafından ikame temsile ilişkin bir kısıtlama getirilmemişse ya da işveren tarafından ikame temsile izin verilmemiş olsa dahi işveren vekilinin sağlık durumunun görevi ifa etmesine izin vermemesi gibi zorunlu haller söz konusuysa; işveren vekili kendi yerine geçecek bir temsilci tayin edebilmektedir. Bunun dışında, işveren vekilinin kendisine verilen yetki ve sorumlulukları işverenin iradesi olmaksızın bir başkasına devretmesi ya da kendi adına faaliyette bulunması için bir kimseyi yetkili kılması mümkün olmamaktadır (Esener, 1978: 75).

2.5.1. Organ Kavramı ile İşveren ve İşveren Vekili Kavramları Arasındaki İlişki

İşveren vekilliği yetkisi, kapsam ve sınırları işveren tarafından belirlenen ve işveren tarafından verilebilen bir yetkidir. Bu sebeple; işveren vekiline ilişkin tüm işlemlerde önce işverenin doğru tespit edilmesi gerekmektedir. İşverenin tespit edilemediği durumlarda işveren vekilliğinden söz edilmesi de mümkün olamamaktadır.

İşverenin gerçek kişi olduğu işyerlerinde ve/veya işletmelerde işverenin tespiti nispeten daha kolaydır. Ancak; tüzel kişilerde, işverenin tespit edilmesi için öncelikle soyut-somut işveren kavramlarının, bu kavramlar arasındaki farkın ve tüzel kişilerde organ kavramının detaylı olarak incelenmesi gerekmektedir. Soyut-somut işveren kavramlarının birbirinden ayrılması, hem işveren vekilini atama yetkisine sahip tüzel kişi organlarının doğru tespit edilmesi hem de hukuki ve cezai sorumluluğun tespiti bakımından büyük önem taşımaktadır.

2.5.1.1. Soyut İşveren ve Somut İşveren Kavramlarının Birbirinden Ayrılması

İş sözleşmesi; iş görme ediminin alacaklısı olan işverene, işçiye işin görülmesi için en üst düzeyde talimat verme hakkını kazandırmaktadır. Ancak; bazı hallerde işverenin emir ve talimat verme yetkisi olmayabilir ya da bu yetki kanunlarla sınırlandırılmış olabilir. Örneğin; işletme sahibinin ergin (reşit) olmaması,

işverenin iflas etmiş olması (müflis işveren) veya işletmenin mirasçılara devri gibi durumlarda bu kimseler her ne kadar işveren sayılmaktaysalar da hukuki olarak işlem ehliyetleri yoktur ya da yasal olarak sınırlandırılmıştır (Engin, 1993: 120; Erdoğan, 2015: 9). Bu gibi hallerde; işlem ehliyeti olmayan veya kanunla sınırlandırılmış olan kimseler “soyut işveren”, bu kimseler yerine emir ve talimat verme yetkisini kullanan kimseler ise “somut işveren” olarak adlandırılmaktadırlar. Yukarıda verilen örnekler üzerinden anlatmak gerekirse; işletme sahibi küçük soyut işveren iken; küçüğün yasal temsilcisi somut işveren, müflis işveren soyut işveren iken; yönetimi gerçekleştiren iflas masası somut işveren, mirasçılar soyut işveren iken; mirasçılar karşısında vasiyeti tenfiz memuru somut işverendir (Süzek, 2008: 131).

İşverenin tüzel kişi olması halinde; tüzel kişiler, emir ve talimat verme yetkilerini organları aracılığıyla kullandıklarından; tüzel kişi soyut işveren niteliği taşıırken, tüzel kişinin emir ve talimat verme yetkisini kullanan organları ise somut işverendir (Erdoğan, 2015: 12; Süzek, 2008: 132).

2.5.1.2. Tüzel Kişilerde Organ Kavramı

Türk Medeni Kanunu’na göre gerçek kişiler doğdukları an itibariyle hak ehliyetine sahip olmaktadır. Tüzel kişiler ise; kanunda belirtilen koşullara bağlı olarak kuruldukları anda hak ehliyetine, kanuna göre zorunlu görülen organlara sahip oldukları anda da fiil ehliyetine sahip olmaktadır. Hukuki açıdan bakıldığında, organ kavramı; tüzel kişi yapılanmasında bir birimi oluşturan ve kendi kişi özelliğinden bağımsız olarak tüzel kişinin hukuki varlığına katılım sağlayan kişi/kişileri ifade etmektedir (Engin, 1977: 139). Başka bir deyişle; gerçek bir kişinin bedeninin el, ayak, ağız, burun gibi işlevce birbirinden farklı organlardan oluşması ve gerçek kişinin işlerini organlarını kullanarak görmesi gibi, tüzel kişiler de görevleri ve yetkileri kanun ile belirlenmiş organlardan oluşmakta ve işlerini organları aracılığıyla görmektedirler (Laçiner, 1998: 86).

Tüzel kişi yapılanmasındaki organlar, hukukumuza göre tüzel kişi iradesini oluşturmakta ve genellikle “kurul” halinde iş görmektedirler. Organlar, bağlı oldukları tüzel kişinin fiil ehliyetini kullanarak, yine bağlı oldukları tüzel kişinin

faaliyetlerini kanunlarla belirlenmiş kurallara göre yönetmektedirler. Türk Medeni Kanunu'na göre; tüzel kişiler, iradelerini organları aracılığıyla açıklamakta ve üçüncü kişilerle olan ilişkilerini organları aracılığıyla gerçekleştirmektedirler (Araslı, 2010: 27). Tüzel kişinin yönetim ve/veya karar yetkileri genel kurul, denetleme kurulu ve yönetim kurulunun dışında bazı yöneticiler tarafından da kullanılabilmekte ve bu yöneticiler de tüzel kişinin organı sayılabilmektedirler (Özsunay, 1974: 56). Tüzel kişilerin organsız kaldığı hallerde tüzel kişilik hak ehliyeti sayesinde varlığını sürdürmeye devam etmekte, ancak; organları olmaması sebebiyle fiil ehliyetinden yoksun duruma gelmektedirler. Bu durumda; tüzel kişinin mal varlığını yönetmek için kurulların dışında kalan, bahse konu bu yöneticilerin de tüzel kişi adına hareket etme yetkisinin olduğu kabul edilmektedir (Oğuzman ve ark., 2005: 200).

Organların varlığı tüzel kişinin fiil ehliyeti için en temel zorunlu koşuldur. Bir tüzel kişilik iç işlerinde organları vasıtasıyla yönetilirken, dış ilişkilerinde ise organlar bağlı oldukları tüzel kişinin sözcüsü olarak kabul edilmektedirler. Öte yandan; organlar, tüzel kişinin iradi temsilcisi değil, bizzat kendisidir ve tüzel kişi iradesini organlarını oluşturan gerçek kişiler vasıtasıyla yerine getirmektedir (Öztan, 1970: 87). Bu sebeple tüzel kişi organı aracılığıyla temsilci atayabilmekte, atadığı temsilci/temsilciler vasıtasıyla hukuki işlemler yapabilmekte ve yönetim yetkisini temsil yetkisi ile üçüncü kişilere devredebilmektedir. Türk Ticaret Kanunu'na göre; tüzel kişinin üçüncü kişilere temsil yetkisi vermesinde hukuken hiçbir sakınca bulunmamaktadır.

Kamu kurumları tüzel kişisi söz konusu olduğunda ise; tüzel kişi organları kuruluşun kendi özel kanunundaki hükümler dikkate alınarak tespit edilmektedir.

Bazı durumlarda, tüzel kişilerin denetçiler vasıtasıyla temsil olunarak yeni organları oluşturuluncaya dek fiil ehliyetini yeniden kazanması sağlanmaktadır.

Tüzel kişinin organlarından her biri hukuki işlemler açısından tüzel kişiyi her zaman tam temsile yetkili değildir. Organların hangi konularda tüzel kişiyi temsil etmede yetkili olduğu kanunlar çerçevesinde tespit edilmektedir. Başka bir deyişle; organ olmak temsil yetkisi açısından yeterli sayılmamakta, temsil yetkisini kullanabilmek için ilgili organın kanunen de temsile yetkili sayılması şartı aranmaktadır. Organı oluşturan kişi veya kişilerin organ sıfatıyla yapacağı hukuki işlemlerin tüzel kişi üzerinde bağlayıcılığı olmaksızın da; tüzel kişinin bir organı

kendi yetki sınırları dışında kalan bir alanda hukuki işlem yapamamakta, yapması halinde ise yetkisiz organın yaptığı işlemde tüzel kişi sorumlu tutulamamaktadır (Oğuzman ve ark., 2005: 200).

2.5.1.3. Organ, İşveren ve İşveren Vekili İlişkisi

Tüzel kişi organları ile ilgili en dikkat çekici durum, temsil yetkisi hususunda ortaya çıkmaktadır. Organlar, yasalarla tanımlanmış ya da tüzel kişinin ana sözleşmesi kapsamında tespit edilmiş gerçek kişi/kişilerden oluşmaktadırlar ve bizzat tüzel kişiyi oluşturmaktadırlar, ancak; tek başlarına tüzel kişiyi temsil etme yetkisine sahip değildirler. Organların hangi konularda tüzel kişiyi temsile yetkili olduğu, kanunlar çerçevesinde tespit edilmektedir. Organ, tüzel kişi adına hareket etmemekte; aksine bizzat tüzel kişinin kendisi sayılmaktadır. Organların yaptığı işlerin tüzel kişi için bağlayıcı olması, organların tüzel kişi temsilcisi olarak tüzel kişi adına hareket etmesinden değil, bizzat tüzel kişinin kendisini oluşturmasından kaynaklanmaktadır (Tuncay, 1997: 184).

Organların, tüzel kişinin kendisini oluşturduğu göz önünde bulundurulduğunda; organların işveren vekili olmadığı açıkça görülmektedir. İşveren vekili, işveren namına hareket etmekteyken; organlar, doğrudan tüzel kişinin kendisi olarak hareket etmektedirler. Organların yaptığı haksız eylemlerden doğrudan tüzel kişinin sorumlu olması ve organları oluşturan gerçek kişilerin şahsi olarak bu eylemlerden doğan bir sorumluluğu bulunmaması da organların işveren vekili olmadığını kanıtlar niteliktedir, çünkü işveren vekili, gerçek kişi olmak zorundadır ve haksız fiilinden doğan sonuçlardan doğrudan sorumlu tutulmaktadır (Tuncay, 1997: 184).

Türk Ticaret Kanunu'na göre de; tüzel kişinin iradesini kullanma yetkisi doğrudan doğruya organlarıdır ve organlar şirketin bizzat kendisini oluşturmaktadır. Diğer bir deyişle; organlar, tüzel kişi için soyut bir kavram olan şirket işverenliğinin somutlaşmış halidir (Araslı, 2010: 28). Şirket ana sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe yönetim ve temsil yetkisi yönetim kurulu tarafından kullanılmaktaysa da; bir yönetim kurulu üyesinin ticari temsilci veya bir müdür sıfatıyla temsil yetkisini kullanması da

hukuken mümkün olmaktadır. Şirketin yönetim ve temsil yetkisinin dışarıdan seçilmiş bir kimseye veya müdürlere bırakılması halinde ise; bu kimseler işveren vekili sıfatını kazanmaktadırlar (Araslı, 2010: 29).

2.5.2. İşveren Vekilini Atamaya Yetkili Kişiler

En genel tanımıyla işveren vekilini atamaya yetkili kişinin “işveren” olduğu kabul edilmektedir. İşveren vekilinin işveren adına ve hesabına hareket etme yetkisine sahip olması da atama yetkisinin doğrudan işverene ait olduğunu kanıtlamaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 2. maddesinde, işveren, “*işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar*” şeklinde tanımlanmaktadır. İşveren, üst yönetim hakkından doğan en üst düzeyde talimat verme yetkisine sahip ve iş görme edimi açısından alacaklı taraf olan kişidir (Süzek, 2010: 18). İşveren vekili atamasının gerçekleşmesinin ardından işveren vekili hiyerarşik olarak işyerinde ve/veya işletmede işverenin ardından en yetkili kişi konumuna gelmektedir (Bıyıklı, 1983: 237).

İşverenin işveren vekili ataması zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak işveren vekili atanması gerektiği hallerde atamanın hukuken geçerli olabilmesi için işverenin doğru tespiti oldukça büyük önem taşımaktadır. İşveren vekili atamaya yetkisi olmayan bir kimsenin yaptığı işveren vekili yetkilendirmesi geçerli olmayacağı gibi, bu kişi tarafından atanan işveren vekilinin işveren adına gerçekleştirdiği işlemlerin de hukuki olarak geçerliliğinden bahsedilememektedir. Tek bir gerçek kişinin işveren olduğu hallerde işveren vekilini atamaya yetkili kişinin saptanmasında herhangi bir zorluk yaşanmazken birden fazla kişinin işveren olduğu işletme yapılarında işveren vekilini kimin atayacağını belirlemenin zaman zaman zorlayıcı olabilmektedir. Bunun yanı sıra, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulduğu işyerlerinde ve talimat verme yetkisi bulunmayan işverenlik hallerinde de işveren vekili atamaya yetkili kişi güçlkle tespit edilebilmektedir (Engin, 1977: 118; Süzek, 2010: 120).

2.5.2.1. Gerçek Kişilerde

İşverenin gerçek kişi olduğu hallerde (işyerinin veya işletmenin tek bir kişiye ait olması halinde) işveren vekilini atamakla doğrudan işveren yetkili olmaktadır. İşveren vekili, işveren tarafından atanabildiği gibi işverenin yasal temsilcisi tarafından da atanabilmektedir. Gerçek kişi işverenin verdiği işveren vekilliği yetkisinin hukuken geçerli olabilmesi için işverende hukuki işlem yapma ehliyetine sahip olma koşulu aranmaktadır. İşverenin hukuki işlem yapma ehliyetinin olmadığı hallerde işveren vekili işverenin yasal temsilcisi tarafından atanabilmektedir. Aksi halde; hukuki işlem ehliyeti olmayan işverenin, işveren vekilini ataması işlemi hukuki olarak geçersiz sayılmaktadır (Bıyıklı, 1983: 237; Çelik, 1997: 151; İnceoğlu, 2009: 310).

2.5.2.2. Adi Şirketlerde

4857 sayılı İş Kanunu'na göre; tüzel kişiliği bulunmasa dahi işçi çalıştıran tüm kurum ve kuruluşlar işveren sayılmaktadır. Bu sebeple; adi şirketlerin kendileri de kanuna nezdinde işveren sayılmaktadır (Mollamahmutoğlu, 2006: 132).

Adi şirketler, tüzel kişiliği olmadığından şirket ortakları ile temsil edilmektedirler. Şirket ortaklarının her biri şirket yönetiminde ayrı ayrı söz sahibi olabileceği gibi, kendi içlerinde aldıkları karar doğrultusunda içlerinden bir ya da birden fazla kişiyi şirket yöneticisi olarak tayin edebilmektedirler. Şirketin yönetim ve temsil yetkisinin bir ortağa ya da dışarıdan üçüncü bir kişiye bırakılması halinde; diğer şirket ortaklarının yönetim ve temsil yetkilerinin de yönetici olarak seçilen kişiye geçtiği ve bu kişinin şirketin somut işvereni haline geldiği kabul edilmektedir. Şirket ortaklarınca tayin edilen bu yönetici ya da yöneticiler hem kendi hesaplarına hem de diğer şirket ortaklarını temsilen işlem yapabilmektedirler.

Bütün ortakların şirket yönetiminde söz sahibi olması halinde ise; şirket soyut işveren, şirket ortaklarının her birinin de somut işveren olduğu kabul edilmektedir. Diğer bir ifadeyle; şirket ortaklarından her biri diğer ortakların onayını aramaksızın şirket adına ve hesabına işlem yapabilmekte ve bu yaptığı işlem diğer ortaklar için de

bağlayıcı olmaktadır. Örneğin; ortaklardan biri, bir işçiyle iş sözleşmesi yaptıysa; bu iş sözleşmesi hem diğer ortakları da yükümlülük altına sokmakta hem de diğer ortaklara işçiden işin görülmesini isteme hakkını kazandırmaktadır. Ancak; şirkete genel bir yetkili, yani; işveren vekili atanması gibi önemli konular bütün ortakların oybirliği ile mümkün olabilmektedir. Oybirliği ile atanan işveren vekili ise işveren sayılan bütün ortakları temsil etmektedir. Adi şirketlerde işveren vekili şirket ortaklarından seçilebileceği gibi, üçüncü kişilerden de seçilebilmektedir (Engin, 1977: 133).

2.5.2.3. Tüzel Kişilerde

Tüzel kişiler, hak ehliyetine sahip oldukları andan itibaren sözleşmelere taraf olma hakkında da sahip olmaktadır. Başka bir deyişle; tüzel kişiler yasalara uygun şekilde kuruldukları andan itibaren iş sözleşmesi yapabilme hakkına sahip olmaktadır ve İş Kanunu'na göre işçi çalıştıran tüzel kişiler işveren olarak tanımlanmaktadır.

Tüzel kişilerde organların belirlenmesi, işveren ile işveren vekili ayrımında birincil önem taşımaktadır. Tüzel kişiler hak ehliyetini yasaya uygun şekilde kurulmalarıyla; fiil ehliyetini ise organlarının oluşturulmasıyla kazanmaktadır. Organlar, tüzel kişinin bizzat kendisini oluşturmaktadır ve iş sözleşmesinin tarafı olarak iş görme ediminin alacaklısı konumunda bulunan tüzel kişi soyut işveren, tüzel kişinin en üst düzeyde talimat ve emir verme yetkisini zorunlu olarak kullanan yönetim organı ise somut işveren olarak tanımlanmaktadır. Tüzel kişinin en üst düzeyde karar alma, emir ve talimat verme yetkisini kullanan organının yönetim organı olduğu kabulünden yola çıkılarak; yönetim organının ve bu organı oluşturan gerçek kişilerin de somut işveren niteliği taşıdığı kabul edilmektedir.

Medeni Hukuk ve Ticaret Hukuku'nda üçüncü kişilerin haklarının korunabilmesi için organ kavramı oldukça geniş tutulmaktadır. İş Hukuku'nda ise organ kavramı kendine has nitelikler ile tanımlanmaktadır. Örneğin; iş sözleşmesi ile çalışan müdür yardımcısının ya da diğer bölüm yöneticilerinin organ sayılmaları halinde; bu kişiler, işçi sıfatından kazandıkları birçok haktan mahrum kalmaktadırlar.

İlaveten; bu kişilerin organ sayılması, en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine de sahip olmaları anlamına geleceğinden; işveren-işveren vekili kavramları açısından da belirsizlik yaratmaktadır. Tüm bu sebepler göz önünde bulundurulduğunda; İş Hukuku açısından organ kavramının işletmedeki en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkilileri ile sınırlandırılması gerektiği açıkça görülmektedir.

Türk Medeni Kanunu'na göre; tüzel kişilerde yönetim hakkının ve dolayısı ile işveren vekilini tayin etme yetkisinin hangi organa ait olduğu, şirket türünü düzenleyen kanun hükümleri ile belirlenmektedir.

2.5.2.3.A. Kollektif ve Komandit Şirketlerde

Kollektif şirketlerde yönetim hakkının kime ait olduğuna ve yönetimin kapsamına ilişkin hükümler Türk Ticaret Kanunu'nda yer almaktadır. Buna göre; kollektif şirketlerde ortakların her biri ayrı ayrı yönetim hakkına sahip olmakla birlikte, şirketin yönetimini, oy çokluğu ile seçtikleri ortaklardan birine vermeleri de mümkün olmaktadır. Dolayısıyla; şirket adına yönetici olarak seçilmiş, yani; yönetim yetkisi kendisine verilmiş ortak, işveren vekili atama yetkisine de sahip olmaktadır (Soysal Arslan, 2010: 18).

Türk Ticaret Kanunu'na göre; kollektif şirketlerde yönetimin üçüncü bir kişiye bırakılması da mümkün olmaktadır. Bu kişiye, hem karar alma hem de en üst seviyede emir ve talimat verme yetkisi verilebileceği gibi; emir ve talimat verme yetkisinin bu kişiye verilmesi ancak karar alma yetkisinin ortaklarda bırakılması durumu da söz konusu olabilmektedir. Tayin edilen yöneticinin hem karar alma hem de en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip olduğu durumlarda; bu kişi somut işveren, en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip olduğu ancak karar alma yetkisinin şirket ortaklarında bırakıldığı durumlarda ise; bu kişi işveren vekili olarak kabul edilmektedir (Soysal Arslan, 2010: 17; Yılmaz, 2012: 217).

Komandit şirketlerde ise; Türk Ticaret Kanunu hükümleri gereği şirketi yönetim ve temsil yetkisi sınırsız sorumlu komanditer ortağa ait olmaktadır (Yılmaz, 2012: 217). Bu husus dışında, kollektif şirketler hakkındaki kanun hükümleri komandit şirketler için de geçerli sayılmaktadır (Soysal Arslan, 2010: 18). Diğer bir

ifadeyle; kolektif şirketlerde olduğu gibi komandit şirketlerde de ortaklar, şirket yönetiminde birlikte karar alabilmekte ve işveren vekilini birlikte atayabilmektedirler (Yılmaz, 2012: 217).

2.5.2.3.B. Limited Şirketlerde

Türk Ticaret Kanunu'na göre; şirket sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe limited şirketler ortaklarının şirketi yönetim ve temsil yetkisine hep birlikte sahip oldukları kabul edilmektedir. Şirket ortakları şirketi “müdür” sıfatıyla yönetmektedirler ve ortakların birlikte aldıkları karar ile şirketin yönetim ve temsil yetkisi ortaklardan birine ya da birkaçına verilebilmektedir. Ayrıca; yine Türk Ticaret Kanunu'nda yer alan hükümlere göre; şirketin yönetim ve temsil yetkisi, yine ortakların birlikte aldıkları karar ile şirket ortakları dışındaki üçüncü bir kişiye de bırakılabilmektedir ve şirket ortakları arasından seçilen müdürler ile şirket ortağı olmayan müdürler arasında yetki ve sorumluluk bakımından kanunen herhangi bir fark bulunmamaktadır (Soysal Arslan, 2010: 19).

Yönetim ve temsil yetkisinin şirket ortaklarından birine bırakıldığı hallerde, bu kişi karar verme yetkisini tek başına elinde bulundururken kimseden emir ve talimat almıyorsa; kişi organ vasfı da kazanmakta ve somut işveren olarak kabul edilmektedir (Tuncay, 1997: 185). Buna karşın; şirketin yönetim ve temsil yetkisinin şirket ortağı olmayan bir kimseye verilmesi halinde; bu kimse, sahip olduğu karar alma yetkisine bağlı olarak somut işveren veya işveren vekili sayılabilmektedir (Süzek, 2008: 133). Şirket ortağı olmayan bir kimse, şirketin yönetimine dair karar alma ve en üst seviyede emir ve talimat verme yetkisine sahip ise; şirket ortağı olan müdürler gibi somut işveren niteliği taşımaktadır (Süzek, 2008: 133).

Limited şirketlerde işveren vekilini atama yetkisi, yönetim yetkisine sahip şirket organına, yani; somut işverene aittir. Türk Ticaret Kanunu'na göre; şirket sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe limited şirketlerde işveren vekilini atama yetkisinin, şirket müdürlerini atama yetkisine benzer şekilde şirketin genel kurulunda olduğu kabul edilmektedir. Ancak; kanunda bu yetkinin şirket ana sözleşmesi ile ayrıca düzenlenebileceği de belirtilmektedir (Yılmaz, 2012: 218).

2.5.2.3.C. Anonim Şirketlerde

Anonim şirketler de diğer ticaret şirketleri gibi organları aracılığıyla temsil ve idare edilmektedirler. Anonim şirketlerde şirketi idare ve temsile yetkili organ yönetim kuruldur ve şirketi yönetim ve temsil yetkisi yönetim kurulu üyelerinden birine ya da yönetim kurulu üyesi olmayan üçüncü bir kişiye verilebilmektedir (Yılmaz, 2012: 218). Ancak; diğer ticaret şirketlerinden farklı olarak anonim şirketlerinde temsil ve idare yetkisi yönetim kurulu üyelerinden birine veya dışarıdan üçüncü bir kişiye devredilse bile yönetim kurulunun sorumluluk alanında kalan ve devri kanunen mümkün olmayan bazı yetki ve görevler bulunmaktadır (Soysal Arslan, 2010: 19).

Anonim şirketlerde yönetim ve temsil yetkisi verilen kimse yönetim kurulu üyesi ise; bu kişi “*murahhas üye*”, dışarıdan üçüncü bir kimse ise; bu kişi “*murahhas müdür*” olarak adlandırılmaktadır ve murahhas müdürün veya murahhas üyenin karar alma ve en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip olduğu kabul edilmektedir (Soysal Arslan, 2010: 20). Başka bir deyişle; murahhas müdür veya murahhas üye somut işveren, bu kişilerin atadığı genel müdür veya diğer müdürler ise işveren vekili sayılmaktadırlar (Soysal Arslan, 2010: 20).

2.5.2.3.Ç. Holdinglerde

Holdingler, tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar arasında organizasyon bakımından en karmaşık hiyerarşiye sahip yapı olarak karşımıza çıkmaktadır. Her biri birbirinden bağımsız tüzel kişiliğe ve hukuki niteliğe sahip şirketlerin bir araya getirilmesiyle oluşan holdinglerde; aynı şirket topluluğu içindeki iki veya daha fazla şirket, bir bütün oluşturmak üzere ilişkiler kurmaktadır (Yılmaz, 2012: 219). Bir holdinge bağlı her bir şirket, hukuki olarak birbirinden bağımsız işverenler olarak değerlendirilmektedir. Bu durum, birden fazla işverenin taraf olduğu ancak işçi tarafı aynı olan iş sözleşmeleri yapılmasını da mümkün kılmaktadır (Yılmaz, 2012: 219). Holdinglerin karmaşık yapılanması, işveren vekili tespitini zorlaştırmanın yanı sıra; ödünç iş ilişkisi, işçilik alacaklarının kimden tahsil edileceği veya işe iade

davalarındaki 30 işçi koşulunun hesabında hangi tüzel kişiliğin esas alınacağı gibi hususlarda da belirsizliklere sebep olmaktadır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin işçilik alacaklarına ilişkin 28.09.1998 tarih ve 1998/11032-13641 sayılı kararında; her iki şirketin aynı holding bünyesinde toplanmış olmasının davacının talebi açısından önemi bulunmadığı yönünde görüş bildirdiği görülmektedir. İlâveten; yine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, iş güvencesinde 30 işçi çalıştırma koşuluna ilişkin 21.03.2006 tarih ve 2006/4637-7154 sayılı kararında; holding bünyesinde yer alsa dahi davalı şirketin hem diğer şirketler hem de holding karşısında ayrı bir tüzel kişiliğe sahip olması sebebiyle 30 işçi koşulunun öncelikle davalı şirketin kendi içinde aranması gerektiği yönünde görüş bildirmektedir. Buna karşın; işçinin holding ve bağlı şirketleri tarafından birlikte istihdam edildiği hallerde, birlikte istihdamın işveren tarafını oluşturanlar işçi karşısında tek bir işveren durumunda oldukları için işçi sayısının diğer şirketlerle birlikte hesaplanması gerektiği yönünde görüşler de bulunmaktadır (Süzek, 2010: 21).

Holdinglelerde işveren vekilini atama yetkisi araştırılırken öncelikle karar alma ve en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisinin tespit edilmesi gerekmektedir. Örneğin; işçi alma, işçi çıkarma, disiplin cezası gibi işçileri doğrudan ilgilendiren hususlarda ana şirket karar veriyorsa, ana şirketin, yani; holdingin somut işveren olduğu kabul edilmektedir (Yılmaz, 2012: 220). Ancak; bu karar mekanizmasının somut kanıtlarla desteklenememesi halinde, diğer grup şirketlerinden ve ana şirketten bağımsız olarak her şirketin kendi bünyesinde işveren olduğu ve bu sebeple; işveren vekili atama yetkisinin şirketin hukuki niteliğine ve şirket ana sözleşmesine göre belirleneceği kabul edilmektedir (Yılmaz, 2012: 220).

2.5.2.3.D. Kooperatiflerde

Ana sözleşmede aksi belirtilmedikçe kooperatifi yönetmeye ve temsile yetkili organ yönetim kuruludur ve işveren vekilini atama yetkisinin de yönetim kurulunda olduğu kabul edilmektedir (Yılmaz, 2012: 218).

2.5.2.3.E. Kamu Tüzel Kişilerinde

Kamu kuruluşları, özel hukuk kişilerine kıyasla daha üstün yetkiler ve ayrıcalıklarla donatılmışlardır (Yılmaz, 2012: 198). Ancak; kamu tüzel kişileri de fiil ehliyetlerini ticaret şirketlerine benzer şekilde organları aracılığıyla kullanmaktadırlar. Kamu Hukuku'nda tüzel kişinin irade beyanına “yetki” denir ve bu yetkinin varlığı kanun hükümlerine dayanmaktadır (Yılmaz, 2012: 198).

Kamu tüzel kişisinde kimin işveren kimin işveren vekili olduğunu saptayabilmek için o kuruluşun özel statüsünü incelemek gerekmektedir. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun 3. maddesine göre kamu işveren vekili; “*Kamu kurum ve kuruluşlarını temsile ve bütününi sevk ve idareye yetkili olanlar ile bunların yardımcıları*” şeklinde tanımlanmaktadır, ancak; kamu tüzel kişisinde kime hangi yetkinin verileceği ve yetkinin kapsamı kamu hukuku kurallarına göre belirlenmekte ve işveren ve işveren vekili arasındaki ilişki atama usulüne göre kurulabilmektedir (Yılmaz, 2012: 199).

Yerel yönetim birimi olan belediyeler de kamu tüzel kişisi niteliği taşımaktadır ve 9469 sayılı Belediye Kanunu'na göre belediye organları; belediye meclisi, belediye encümeni ve belediye başkanından oluşmaktadır. Kanunda, belediye başkanının belediye yönetiminin en üst amiri ve belediye tüzel kişiliğinin temsilcisi olduğu belirtilmektedir. Benzer şekilde, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 31.05.1983 tarih ve 881/2909 sayılı kararında; “*Belediye başkanı tüzel kişiliği haiz belediyenin işveren vekili değil, temsilcisidir.*” ifadesiyle belediye başkanının işveren vekili değil, belediye tüzel kişiliğinin temsilcisi olduğuna dair görüş bildirmektedir. Kanunun 42. maddesine göre ise; belediye başkanı, uygun gördüğü koşullarda görev ve yetkilerinin bir kısmını belediyede görev yapan diğer yöneticilere devredebilmektedir. Bu durumda; belediye başkanının görev ve yetkilerinin bir kısmını devrettiği kişi veya kişiler işveren vekili sayılmaktadırlar (Yılmaz, 2012: 199).

İş Kanunu, kamu veya özel kuruluş ayrımı yapmaksızın işçi çalıştıran bütün tüzel kuruluşları işveren olarak değerlendirmektedir. Buradan hareketle; kamu tüzel kişisinin kurduğu ve işlettiği işletmeler de tüzel kişi olarak kabul edilmekte ve bu işletmelere kamu tüzel kişisi işveren tarafından işveren vekili atanabilmektedir.

Kamu tüzel kişisi işverenlerde işveren vekilini atamaya yetkili organ, ilgili kamu tüzel kişisinin kuruluş kanununda veya tüzüğünde açıklanmaktadır (Yılmaz, 2012: 200).

2.5.3. İşveren Vekilinin Üstleneceği Görevlerin Tanımlanması

İşyerinin yönetiminde, işveren adına hareket edebilme yetkisinin işveren vekiline yüklediği sorumluluk ve işveren vekilinin başarısının işletmenin başarısı üzerindeki etkisi tartışmasız işveren vekili seçimini son derece hassas kılmaktadır. Her ne kadar işveren temsil yetkisi vereceği kişiyi seçmekte tamamen özgürse de temsil yetkisi verilirken işveren vekilinin yetkinliklerinin göz önünde bulundurulması işletmenin başarısı açısından hayati önem taşımaktadır. İşveren vekili seçimi ile ilgili olarak mevzuatımızda herhangi bir izlek bulunmamakta, ayrıca işveren vekili seçilebilmek için aranan herhangi bir ön koşuldan da bahsedilmemektedir. Bununla birlikte her işletmenin birbirinden farklı hedeflere ve işleyişe sahip olması sebebiyle her işveren vekilinin görev tanımı ve kapsamının birbiriyle aynı olması mümkün olmamaktadır. Bu sebeple; temsil yetkisi verilirken işletmenin hedefleri, işveren vekilinin üstleneceği görevler, işveren vekiline verilecek yetkinin kapsamı ve sınırları, eğer söz konusu ise atanacak kişinin işveren vekili olarak iş göreceği süre ve kendisinden beklenen sonuçların işveren vekiline kesin ve açık bir şekilde belirtilmesi gerekmektedir. Bu izah hem işin hem de işveren ile işveren vekili ilişkisinin sağlıklı yürütülebilmesi için büyük önem taşımaktadır.

İşveren vekilinin görev tanımlaması yapılırken; işletmenin ihtiyaç ve hedefleri için işveren vekilinden beklenen işlerin herhangi bir boşluğa mahal vermeyecek kadar detaylı olarak ele alınması, aynı zamanda işveren vekiline üstlendiği temsilcilik görevini yürütebilmesini sağlayacak kadar hareket alanı bırakılması gerekmektedir. Temsilcilik faaliyetlerinin kapsamı genişledikçe işveren vekili için net ve kesin bir görev tanımı yapmak da zorlaşmaktadır. Özellikle salt mevcut işin yürütümünden ibaret olmayan ve mali, ekonomik, idari veya teknik açıdan danışmanlık gibi çok yönlü ve özel yetkinlikler gerektiren işlerin üstlenildiği durumlarda işveren vekilinin görev tanımlamasını eksiksiz yapmak oldukça karmaşık bir hale gelebilmektedir (Yılmaz, 2012: 207).

Bununla birlikte işveren vekilinin görev tanımının doğru yapılması hem işveren vekilinin kendisinden beklenen çalışmanın kapsam ve sonuçlarını açıkça görebilmesini hem de işverenin işveren vekilinin beklenene uygun hizmet verip vermediğini tespit edebilmesini kolaylaştırmaktadır. Başka bir deyişle; işveren vekilinin görev tanımı, işveren ile işveren vekili arasında tesis edilen ilişkinin sınırlarını çizmekte ve bu ilişkiden elde edilen sonuçların değerlendirilmesinde hem işveren hem de işveren vekili için bir kılavuz işlevi görmektedir (Yılmaz, 2012: 207).

2.5.4. İşveren Vekilinin Seçimi ve Sayısı

Her ne kadar işverenin işveren vekili seçiminde hukuken herhangi bir gerek şart aranmasa da uygulamada işveren vekilinin seçimi; işveren vekilinin deneyimi, mesleki yeterliliği, yönetim becerisi, çözüm üretebilme kabiliyeti, konusunda uzmanlığı gibi özelliklerine ve hepsinden önemlisi işveren ile kurduğu güven ilişkisine bağlı olmaktadır. İşveren vekilinin, işyeri ve/veya işletmenin yönetiminde üstleneceği sorumlulukları taşıyabilecek, işin yönetimini işveren menfaatini gözeterek gerçekleştirebilecek kişi ya da kişilerden seçilmesi mantığa en uygun olanıdır ve uygulamada da işveren vekili seçilirken bu özelliklerin aranması durumuyla sıkça karşılaşılmaktadır.

Kamu Hukuku'nun geçerli olduğu işyerleri haricindeki tüm işyerlerinde işveren vekili olarak atanacak kişi, doğrudan ve yalnızca işveren vekilinin iradesine bağlı olarak belirlenmektedir. İş mevzuatı açısından işverenin istediği kişiyi işveren vekili olarak atamasında hiçbir engel ya da kısıtlama bulunmamaktadır. Ancak tüzel kişilerin işveren vekili olarak atanması mümkün olmamaktadır. Çünkü işverenin en yüksek düzeyde talimat verebilme ve işin görülmesini isteme haklarını tam anlamıyla kullanabilmesi için temsil yetkisi verdiği muhatabının hukuki işlem yapabilme ehliyetine sahip bir gerçek kişi olması gerekmektedir (Yılmaz, 2012: 236). Her talimatın bir hukuki işlem olduğu kabulünden yola çıkıldığında işverenin ve işveren vekilinin her talimatının hukuki bir sonuç doğuracağı açıkça görülmektedir (Tuncay, 1997: 58).

İşveren vekili seçiminde temsil yetkisi verilecek işveren vekili sayısının tespiti konusu bir diğer önemli husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Hukuki açıdan bakıldığında bir işyerinde birden fazla işveren vekilinin yetkilendirilmesinde herhangi bir sakınca görülmemektedir. Öyle ki; eğer istenirse bir işyerinde çalışan sayısı kadar işveren vekili atanması teoride mevzuat açısından mümkün görünmektedir. Çünkü işveren vekili kavramı tanımlanırken yasada yer verilen “*görev alma*” ifadesi işveren vekili için işyerinin bütününe yönetme gereğini ortadan kaldırmaktadır. İşverenler, işin gereklerini karşılayacak şekilde istedikleri sayıda işveren vekili atamakta, atadıkları işveren vekillerinin görev ve yetkilerini diledikleri şekilde kısıtlamakta ve/veya genişletmekte tamamen özgür bırakılmışlardır (Aydemir, 1993: 88). İşverenler, işveren vekillerine birbirinden bağımsız hareket etme yetkisi verebileceği gibi işveren vekillerinin işlem yapmasını birlikte temsil koşuluna da bağlayabilmektedir (Tuncay, 1997: 183).

Özellikle işlerini coğrafi olarak farklı farklı yerlerde yürüten işverenler, ilgili bölgelerdeki ticari ve demografik yapıya, ilaveten yerel mevzuata hakim işveren vekillerini aynı anda farklı bölgelerdeki işyerlerinde görevlendirebilmektedirler. Ancak; aynı anda birden fazla işin yürütüldüğü büyük ölçekli işyerlerinde, işveren temsilciliğinin tek bir kişiye verilmesi gibi her iş için farklı işveren vekillerinin yetkilendirilmesi de zaman zaman işin sağlıklı yürütümü açısından uygulamada zorluklar yaratabilmektedir.

Diğer taraftan konu 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu açısından ele alındığında; işveren vekili olarak atanabilecek kişinin ancak işyerinin ve/veya işletmenin tamamının yönetiminde yetkili olması koşulu karşımıza çıkmaktadır. Uygulamada işletmenin tamamını yönetmekle yetkili kişi sayısı birden fazla olamayacağı için yasa üstü örtülü olarak işveren vekili sayısını kısıtlamış olmaktadır.

2.5.5. İşveren Vekili Atamasının Duyurulması

İşveren vekilinin ataması işveren vekiline doğrudan bildirilebileceği gibi hukuken böyle bir zorunluluktan bahsedilmemektedir (Çelik ve ark., 2007: 95). İşveren vekili ataması, her çalışana imza karşılığında tebliğ edilerek, işyerinde herkesin görebileceği şekilde yazılı ilan yoluyla, işyerinde herkesin işitebileceği şekilde sözlü ilan yoluyla veya çalışanların cep telefonlarına ya da e-posta adreslerine yollanan gönderiler ile duyurulabilmektedir. Bunun yanında işverenin yalnızca işveren vekiline yazılı ve ıslak imzalı bir yetki belgesi vermesi ve işveren vekilinin üçüncü kişilere karşı eylemlerinde bu belgeyi beyan etmesi de işveren vekilliğinin duyurulması açısından yeterli görülmektedir. Ayrıca bir kimseye işveren tarafından verilen herhangi bir görevin temsil yetkisini de gerekli kılması halinde işverenin bu görevle görevlendirdiği ilgili kişiye işin gerekleri ile sınırlı olmak üzere temsil yetkisini, yani; işveren vekilliği yetkisini verdiği de kabul edilmektedir (Yılmaz, 2012: 246).

İşveren vekili atamasının duyurulmasında şekli bir şart ya da bir koşul olmadığı gibi işveren vekilliği yetkisinin verilmesinde de mutlak suretle açık bir beyana dayalı olmak zorunluluğu bulunmamaktadır. Örneğin; bir kimse, işyerinde veya işletmede çalışanların yerlerini değiştirebiliyor ya da çalışma saatlerini düzenleyebiliyorsa ve bu eylemleri işveren tarafından da kabul ediliyorsa bu kimseyle işveren arasında işveren vekilliği ilişkisi kurulmuş olarak kabul edilebilmektedir.

İşveren vekiline dış temsil yetkisinin verilmesi işveren tarafından işveren vekili atamasının üçüncü kişilere doğrudan duyurulması anlamı taşımaktadır. Her ne kadar işverenin işveren vekili atamasını üçüncü kişilere bildirmek zorunluluğu olmasa da işveren vekilinin dış temsil yetkisi çerçevesinde üçüncü kişilerle yapacağı işlemlerde üçüncü kişilerin işveren vekilinin yetki sahibi olduğunu bilmesi güven ilişkisinin korunması açısından gerekmektedir. Aksi halde; üçüncü kişilerin her münferit işlemde işveren vekilinin ilgili durum için yetkisi olup olmadığını araştırmak zorunda kalması hem uygulamada mümkün olmamakta hem de iş hayatının gerektirdiği güven, kolaylık ve hız ilkeleriyle bağdaşmamaktadır (Yılmaz, 2012: 248).

2.6. İşveren Vekilliğinin Sona Ermesi

2.6.1. İşveren Vekilliğinin Sona Erme Nedenleri

İşverenin tek taraflı beyanı, işveren vekili atamasına yeterli olduğu gibi işveren vekilliği yetkisinin sonlandırılması için de yeterli olmaktadır. İşveren ile işveren vekili arasındaki ilişki ilave bir ücretin söz konusu olmadığı ve öncelikli olarak güven esasına dayanan bir ilişki olduğundan; işverenin, dilediğinde işveren vekilliği yetkisini tamamen veya kısmen geri alma hakkı bulunmaktadır (Esener, 1978: 75). Geri alma beyanının geriye dönük işlemesi mümkün olmamaktadır. Diğer bir deyişle; işveren vekiline geri alma beyanı ulaştıktan sonra işveren vekilinin temsil yetkisi sona ermekte ve o andan itibaren yapacağı hukuki işlemler geçersiz sayılmaktadır. Ancak işveren vekilinin geri alma bildirimini almadan önce yaptığı hukuki işlemler geçerliliğini korumaktadır (Yılmaz, 2012: 343).

Tüzel kişi işverenlerde işveren vekilliği yetkisinin geri alınması tüzel kişiyi temsile yetkili organ yani somut işveren tarafından mümkün olmaktadır. Yetkinin geri alınması işlemi hukuki bir işlem olup bizzat işveren veya işveren temsilcisi tarafından gerçekleştirilebilmektedir (Yılmaz, 2012: 344).

İşverenin vefatı halinde mirasçılara işveren vekilliği yetkisini geri alma hakkı doğmaktadır. Hatta birden fazla mirasçı olması ve mirasçılardan yalnızca birinin işveren vekilinin temsil yetkisini sonlandırmak istemesi halinde yalnız bu mirasçının iradesi dahi işveren vekilliğinin sonlandırılması açısından hukuken yeterli görülmektedir (Esener, 1978: 192).

Kanunlarımızda işveren vekilinin işveren veya işveren temsilcisi tarafından azledilmesi ile ilgili hükümler bulunmaktayken işveren vekilliğinden çekilme ile ilgili herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Bununla birlikte, iyi niyet kurallarına ters düşmemek koşuluyla temsilcinin işveren vekilliğinden çekilebileceği de kabul edilmektedir (Esener, 1978: 198). Ancak; işveren vekilliği yetkisi uygulamada genellikle işveren ile temsilci arasındaki iş sözleşmesinin bir unsuru olduğundan işveren vekilinin kendi iradesiyle bu görevden çekilmesi iş sözleşmesini de feshetmesi anlamına gelmektedir. Birlikte temsil durumunun söz konusu olduğu

hallerde işverenin işveren vekillerinden yalnızca birinin temsil yetkisini sonlandırması birlikte temsil durumundaki tüm işveren vekillerinin temsil yetkilerinin sonlanması sonucunu doğurmaktadır ancak diğer işveren vekillerinin işveren tarafından yeniden yetkilendirilmesinde hukuken bir sakınca bulunmamaktadır (Yılmaz, 2012: 347).

2.6.2. Sona Ermenin Duyurulması ve Yetkisiz İşveren Vekilliği

İşveren vekilliği yetkisinin geri alındığının işveren vekiline bildirilmesi ve işveren vekilinin de bildirim aldığı onaylaması gerekmektedir. Aksi halde kendisine ulaşmayan bildirim sebebiyle işveren vekilinin “*yetkisiz işveren vekili*” durumuna düşmesi ve bu durumdan doğabilecek borç ve yükümlülüklerin işveren vekili üzerinde kalması hem hukukun genel mantığına hem de iyi niyetin korunması esaslarına ters düşmektedir (Yılmaz, 2012: 370).

Sona erme nedenlerine bakılmaksızın işveren vekilliği yetkisinin sona ermesi halinde; sona ermeden önceki dönemlerde yapılmış hukuki işlemler geçerliliğini korumakta ancak sona erme anından itibaren işveren vekilinin işveren adına hareket etmesi mümkün olmamaktadır. Bu durumda işveren vekilinin sona ermeden önceki tasarruflarından işveren sorumlu tutulmaktayken; sona ermeden sonra işveren vekilinin işveren adına hareket etmesi, işveren vekilinin “*yetkisiz işveren vekilliği*” olarak ifade edilmekte ve bu hareketlerinden işveren vekilinin kendi şahsına borç ve sorumluluklar doğmaktadır. Buna karşılık işveren vekilinin temsil yetkisinin sona erdiği kendisine bildirilmeyen veya doğal yollarla bu bilgiyi haiz olması mümkün olmayan üçüncü kişilerin sona ermeden sonra yetkisiz işveren vekili ile yaptıkları işlemlerde iyi niyetleri korunmaktadır (Yılmaz, 2012: 376).

İşveren vekilliği yetkisinin verildiği, üçüncü kişilere herhangi bir yolla bildirilmişse; yetkinin sona ermesi halinde de bu kişilere yine aynı veya eşdeğer bir yoldan yetkinin sona erdiğine dair bildirim yapılması zorunlu kılınmaktadır. Yetkinin geri alındığının üçüncü kişilere bildirilmemesi halinde işveren vekilinin iyi niyetli üçüncü kişiler ile yaptığı hukuki işlemler geçerli sayılmakta ve işveren bu işlemlerden doğan sonuçlardan sorumlu tutulmaktadır (Yılmaz, 2012: 376).

3. GEREÇ ve YÖNTEM

Bu çalışma; Türk İş Hukuku ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku açısından farklı şekillerde tanımlanan işveren vekili kavramını ele almaktadır. Çalışmada; 4857 sayılı İş Kanunu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlar ile Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer alan işveren vekiline ilişkin hükümler ve ilgili Yargıtay kararları incelenmiş ve çalışma literatür taraması yöntemiyle gerçekleştirilmiştir.

Çalışmada verilen temel bilgiler; doğrudan işveren vekilliği kavramı ile ilgili kanun hükümleri ve Yargıtay kararlarına dayanmaktadır. Tartışma kısmında; işveren vekillerinin farklı kanunlar çerçevesinde yüklendiği görev, yetki ve sorumluluklar karşılaştırmalı olarak incelenmiş, ayrıca; işveren vekilliği sıfatına ilişkin uygulamada sıklıkla karşılaşılan sorunlar, Yargıtay kararları ışığında irdelenmiştir. İlaveten; işveren vekilliği ile ilgili karşılaştırmalı hukuk örnekleri de yine çalışmanın bu bölümünde ele alınmıştır. Sonuç ve öneriler kısmında ise; çalışmanın tamamından elde edilen sonuçlar özetlenerek, tartışma kısmında bahsi geçen sorunların çözümünde etkili olabileceği düşünülen Fransız ve Alman Hukuku'ndan iki farklı model önerisine yer verilmiştir.

4. BULGULAR

Çalışma kapsamında yapılan incelemeler, işveren vekili kavramının ortaya çıkışının bir tercihten ziyade bir ihtiyaca bağlı olduğunu göstermektedir. Örneğin; işverenin işin yürütümü için gerekli yetkinlik ve ehliyete sahip olmadığı ya da birden fazla iş kolunun olduğu işletmelerde ve işverenin her iş kolunda görülen işle ilgili yeterli teknik bilgiye sahip olmadığı durumlarda; işin doğru şekilde yapılabilmesi ve sürekliliğinin sağlanması için işverenler, işveren vekillerine ihtiyaç duymaktadırlar. Ayrıca; işverenin birden fazla işyeri olması veya sağlık sorunları ya da hukuki engelleri sebebiyle işin yürütümünde bizzat bulunamaması gibi haller de işverenin temsil edilmesi ihtiyacını doğurmaktadır. İşveren vekilleri, işveren adına ve hesabına hareket etme yetkisine sahip kimselerdir ve işveren adına işin yürütümünü üstlenerek bu ihtiyacı karşılamaktadırlar.

Genel olarak işveren vekili, işveren tarafından yetkilendirilmiş, işyeri ve/veya işletmede görülen işin düzenlenmesi, zamanı, denetimi gibi yönetim görevlerini yürüten kimse olarak tanımlanmaktaysa da kanunlarımızda işveren tanımının net ve kesin olarak yapıldığı, ancak; işveren vekili kavramı için İş Hukuku'nun her alanında geçerli bir tanımın olmadığı açıkça görülmektedir. İşveren vekili için; 4857 sayılı İş Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında birbirinden farklı tanımlamalar yapılmaktadır. Hukukçular, her kanunun hizmet ettiği amacın birbirinden farklı olduğunu ve kanunlardaki işveren vekili tanımlarının da kanunun kendi ana amacına göre şekillendiğini düşünmektedirler. Bu durum; teoride mümkün ve mantıklı olmakla birlikte, üzerinde uzlaşmış ve İş Hukuku'nun tümünü kapsayan bir işveren vekili tanımının olmaması uygulamada sıklıkla anlaşmazlıklara sebebiyet vermektedir.

5. TARTIŞMA

5.1. İşveren Vekilinin Hukuksal Niteliği

İşveren vekilliği kavramı bir işveren temsilciliği olarak incelendiğinde; işveren tarafından temsil yetkisinin verilmesi işlemi hukuki açıdan “*tek taraflı ve bağımsız bir işlem*” olarak kabul edilmektedir (Yılmaz, 2012: 60). İşveren vekilinin atanması işlemi hukuki açıdan ele alındığında bir sözleşme esasına dayanmayı zorunlu kılmamaktadır. Yalnızca temsilden ibaret işveren vekilliği için işverenin yetkilendirmesi yeterli olup, yetkinin geçerliliği için işveren vekilinin kabul şartı aranmamaktadır. Temsil yetkisinin geçerli olması ve başlayabilmesi için işverenin yetkilendirmeyi işveren vekiline beyan etmesi kural olarak gerekli görülmekte ancak üçüncü kişilere yetkilendirmenin bildirilmesi ile ilgili işveren açısından bir zorunluluk bulunmamaktadır. İşveren vekili tayin etmek bir sözleşme olmamakla birlikte hizmet veya vekâlet sözleşmesi gibi bir sözleşme çerçevesinde gerçekleştirilmesinde de herhangi bir engel bulunmamaktadır. Yani; işveren vekili atanması işleminde, işveren vekilinin işverene hizmet akdiyle bağlı olması gerek şart değil iken, kişinin işverene hizmet akdiyle bağlı olması durumu da işveren vekili yetkisini almasına engel teşkil etmemektedir. İşveren vekilliği sıfatı, işveren ile işveren vekili arasındaki iş sözleşmesinin zorunlu bir unsuru olmadığı gibi işveren vekili sıfatı ile iş görüyor olma hali de işveren ile işveren vekili arasındaki işçi- işveren ilişkisini ortadan kaldırmaz.

İş mevzuatında 4857 sayılı İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 5187 sayılı Basın Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda işveren vekili kavramına ilişkin hükümler yer almaktadır. Ne var ki; her kanun kendi hizmet ettiği esas amaç itibarıyla işveren vekili kavramını farklı şekillerde tanımlamakta ve bu durum ise işveren vekili kavramı ile ilgili olarak üzerinde uzlaşmış genel bir sonuca varmayı güçleştirmektedir. Diğer bir deyişle; bahsi geçen kanunlardaki ilgili tanımların işveren vekilliğinin genel dayanağını oluşturmak için hukuki açıdan yeterli olmadığı görülmektedir.

Genel bir işveren vekili tanımının olmaması sebebiyle zaman içerisinde işveren ile işveren vekili arasındaki ilişkinin hukuki niteliği ile ilgili olarak farklı görüşler ortaya sürülmüşse de uygulamada çoğunlukla işveren vekilinin işverene bir iş sözleşmesi ile bağlı olduğu görülmekte ve ilke olarak işveren vekilinin işverene iş sözleşmesiyle bağlı olduğu kabul edilmektedir. Ancak bu kabul, aksi durumun da hukuka uygun ve yasal çerçevede geçerli olduğu gerçeğini ortadan kaldırmamaktadır (Laçiner, 1998: 99).

İşveren vekilinin işverene bir iş sözleşmesiyle bağlı olması işveren vekilinin aynı zamanda bir işçi sayılmasını da gerektirmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan; *“işveren vekilliği, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz”* ifadesinin de bu ilkeyi kabul ettiği açıkça görülmektedir. Ancak bazı durumlarda işveren vekili ile işveren ilişkisi iş sözleşmesine değil kamu hukuku esaslarına dayanabilmektedir. Aradaki ilişkinin kamu hukukundan kaynaklanan bir düzenlemeye dayanması halinde ilgili hükümler incelenerek sonuca varılabilmektedir. Her kamu kurumunun birbirinden farklı statülere sahip olması sebebiyle kamu kuruluşlarında çalışan bir kimsenin işveren vekilliği sıfatı konusunda ancak çalıştığı kurumla ilgili özel kurallar gözetilerek yorum yapılabilmektedir. Bu da işveren vekilliği kavramının kamu hukuku açısından da doğrudan genel bir tanımlanmadığını göstermektedir.

İşveren ve işveren vekili arasındaki ilişkinin kamu hukukundan kaynaklanan bir ilişki olması halinde bir iş sözleşmesinin varlığından bahsedilemeyeceği ve iş sözleşmesine bağlı olarak çalışmayan bir kimsenin işçi sayılmayacağı sebebiyle işveren vekili işçi değil memur ya da sözleşmeli çalışan olarak kabul edilmektedir. Kamu kuruluşlarında çalışan bir kimsenin işveren ile arasındaki sözleşmenin vekâlet sözleşmesi ya da niteliği tespit edilmemiş bir sözleşme olması halinde işveren vekilinin işçi sayılabilmesi de mümkün olmamaktadır. (Tuncay, 1997: 183).

Hukuki açıdan işveren vekilinin işçilere ve diğer üçüncü kişilere karşı tasarruflarından ve işin yönetimi ile ilgili tüm borç ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumlu tutulmaktadır. Bu sebeple, işveren vekilinin işveren adına hareketlerinde işverene karşı işletmenin yararını gözetme borcu altında olması işveren vekiline ekonomik, idari ve/veya mali sorumluluklar yüklemektedir. Her ne kadar kanunlarımızda işveren vekili sıfatının alınabilmesi için sahip olunması gerek

görülen herhangi bir şart belirtilmemiş ise de; işveren vekili, işletmenin yönetiminde bizzat görev alarak kısa vadede işletmenin günlük ihtiyaçlarının karşılanması, uzun vadede ise işletme politikasının belirlenmesi gibi önemli görevler üstlendiğinden işveren vekilinden görevinin gerektirdiği yeteneklere ve mesleki yeterliliklere sahip olması beklenmektedir. İşin özel bir yeterlilik gerektirmesi halinde ilgili mesleki yeterliliğe sahip olmayan kimselerin o işi görmek üzere işveren vekili olarak tayin edilmesi hukuka uygun düşmemektedir (Ekmekçi, 1997: 18).

5.2. İşveren Vekilliğinin Unsurları

İşveren vekilinin sahip olduğu temsil ve işveren adına hareket etme yetkileri sebebiyle işveren vekilinin işveren adına yaptığı her işlem işveren için borç ve yükümlülük doğurabilmektedir. Bu sebeple işveren vekilliği kavramının diğer benzer kavramlardan ayırt edilebilmesi için kavramı oluşturan unsurların ve kavramın kendine has özelliklerinin doğru tespit edilebilmesi önem teşkil etmektedir (Yılmaz, 2012: 102). İşveren vekilliği unsurlarının eksiksiz ve doğru tespiti ile hem hukuki işlemlerin güvenliği sağlanabilmekte hem de uygulamada karşılaşılabilecek sorunların daha hızlı ve daha basit yoldan çözüme ulaştırılması sağlanmaktadır.

İşveren vekilliği kavramı “*işveren adına hareket etme*”, “*temsil yetkisi*”, “*işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alma*” ve “*yönetim görevinin sürekliliği*” olmak üzere dört temel unsur barındırmaktadır (Yılmaz, 2012: 102).

5.2.1. İşveren Adına Hareket Etme ve Temsil Yetkisi

Temsil, temsilci tarafından yapılan işlemin hukuki sonuçlarının temsil edilen kişi üzerinde doğduğu, temsilci ile üçüncü kişiler arasında temsil edilenin adına ve hesabına yapılan hukuki işlemlerin temsil edileni üçüncü kişilere karşı borçlu ya da alacaklı kılma yetkisi olarak kabul edilmektedir (Esener, 1978: 11; Tuncay, 1997: 181). Temsil adına hukuki işlem yapan kimse temsilci, temsilci ile temsil edilen

arasındaki ilişki ise temsil ilişkisi olarak adlandırılmaktadır (Oğuzman ve Öz, 1995: 150).

Temsil edilenin hukuki olarak bir başkasına kendisini temsil etme yetkisi vermesi; “*iradi temsil*”, varlığını doğrudan doğruya kanundan alan temsil yetkisi ise; “*yasal temsil*” olarak kabul edilmektedir (Yılmaz, 2012: 102).

İşveren vekilinin işveren adına hareket etmesi işveren üzerinde hukuki sonuçlar doğurmaktadır (İnceoğlu, 2009: 77; Taşkent, 1981: 60). İş Kanunu’nun 2. maddesinde yer alan işveren vekili tanımında işveren vekili için; “*işveren adına hareket eden*” ifadesi yer almaktadır ki; bu durumda işveren vekilinin işveren adına hareket ettiği, yani işvereni doğrudan temsil ettiği sonucuna varılmaktadır (Esener, 1978: 75; Tuncay, 1997: 181).

İşveren adına hareket eden işveren vekilinin yaptığı tasarruflardan işveren vekili doğrudan doğruya borçlu ya da alacaklı kılınabilmektedir (Tuncay, 1997: 50). Ancak işveren vekilinin işveren adına hareket edebilmesi için öncelikle temsil yetkisine sahip olması gerekmektedir. Aksi halde; işvereni temsil etme yetkisine sahip olmaksızın işveren adına hareket ediyor olmak işveren vekilliği sıfatının kazanılmasında yeterli olmamaktadır. İşveren vekilliğinde aranan birinci koşul temsil yetkisine sahip olmak olarak kabul edilmektedir. Diğer taraftan; bir kimseye işin yönetiminin herhangi bir noktasında işveren adına hareket etmek üzere görev verilmesiyle bu kişiye işin gerekleri ölçüsünde sınırlı bir temsil yetkisinin de verilmiş olduğu kabul edilmektedir (Taşkent, 1981: 60).

İş Hukuku açısından değerlendirildiğinde; işveren adına hareket ifadesinden aslında “*işyeri adına hareket edildiği*” anlamı çıkarılmaktadır. İş Kanunu’nun 2. maddesinde işveren vekili için; “*işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan*” ifadelerinin kullanılması da bu görüşü destekler niteliktedir (Yılmaz, 2012: 105).

İşveren adına hareket yetkisi olmayan kimselerin üçüncü kişilere, özellikle de işçilere karşı, işveren adına hareket ettiği algısı yaratması halinde yapılan işlemin sonuçlarında işverenin sorumlu tutulacağı belirtilmektedir. Bu durum daha çok işverenle eş, kardeş, çocuk gibi yakın akrabalık ilişkisi olan kişiler tarafından yaratılmakta olup, böyle bir durum meydana geldiğinde işçilerin korunması gerekliliği ön plana çıkmaktadır (Esener, 1978: 97). Bahsi geçen kişiler gerçekten

işvereni temsil etme yetkisine sahip kimselerse; bu durumda işveren ile bu kişiler arasında “*dolaylı temsil*” ilişkisi olduğu kabul edilmektedir. Ancak, kişi işvereni temsil etme yetkisine sahip değil ise meydana gelen durum “*yetkisiz temsil*” olarak değerlendirilmektedir (Esener, 1978: 98).

Doğrudan temsil ve dolaylı temsil hukuki açıdan birbirinden farklı sonuçlar meydana getirmektedir. Bir kimse “*adına*” ve “*hesabına*” hareket edilmesine “*doğrudan temsil*” denmektedir ve aksi belirtilmedikçe iş hukuku açısından temsil yetkisi doğrudan temsil yetkisini ifade etmektedir. Doğrudan temsil ilişkisi ile yapılan tasarruflar doğrudan doğruya temsil edilenin hukuk alanında sonuçlar doğurmaktadır (Oğuzman ve Öz, 1995: 150).

İş Hukuku’nda temsil yetkisi genel olarak doğrudan temsil ile eş tutulmaktaysa da ticari koşullar sebebiyle zaman zaman dolaylı temsil ilişkisine de ihtiyaç duyulmaktadır (Başbuğ, 2004: 15). Dolaylı temsil, doğrudan temsilden farklı olarak temsil edilenin hesabına fakat kendi adına işlem yapma yetkisi şeklinde tanımlanmakta ve dolaylı temsil ilişkisinde temsilcinin tasarrufları önce kendi hukuk alanında daha sonra da başka bir işlem vasıtasıyla temsil edilenin hukuk alanında sonuçlar doğurmaktadır (Yılmaz, 2012: 108). Ayrıca; doğrudan temsil ilişkisinden farklı olarak; dolaylı temsil ilişkisi temsilciyi temsil edilenin talimatı ile hareket etme borcuna sokmamaktadır (Başbuğ, 2004: 23).

İş Kanunu’nun 2. maddesinde yer alan hükümlere göre işveren vekilinin işvereni doğrudan temsil ettiği sonucu çıkarılmaktaysa da; kanunda, dolaylı temsil yetkisini engelleyecek herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. İlâveten; iş mevzuatı çerçevesinde, örneğin Deniz İş Kanunu’nda, dolaylı temsil ilişkisine de yer verildiği görülmektedir (Başbuğ, 2004: 23; Tuncay, 1997: 186). Yine iş mevzuatında yer alan asıl işveren-alt işveren ilişkisinde de, alt işverenin kendi adına ancak asıl işveren hesabına iş yapabilme yetkisinden doğan dolaylı temsil yetkisine rastlanmaktadır (Yılmaz, 2012: 110). Ayrıca; işin yürütülebilmesi için anlık ve acil olarak ya da kısa süreli temsil yetkisine ihtiyaç duyulması halinde de dolaylı temsil ilişkisinin kurulmasında hukuken herhangi bir sakınca olmadığı Yargıtay kararlarıyla da sonuca bağlanmaktadır (Yılmaz, 2012: 111).

İşveren adına hareket eden işveren vekilinin sahip olduğu yetkiyi açıklamasında herhangi bir şekli koşul aranmamaktadır. İşveren vekilinin, “*işveren*

adına” ibaresini kullanarak imza atması veya doğrudan işveren adını yazmak suretiyle imza atması herhangi bir fark yaratmadığı gibi her iki durumda da hukuken bir sakınca bulunmamaktadır (Yılmaz, 2012: 111).

5.2.2. İşin, İşyerinin ve İşletmenin Yönetiminde Görev Alma

İşvereni temsil etme yetkisine sahip olmak iş hukuku açısından işveren vekili sıfatı alabilmenin ilk koşulu sayılmaktadır. Ancak, bir kimsenin işveren temsilcisi konumunda olması işveren vekili sayılması için yeterli görülmemektedir. İşveren vekilliği için bir işin, işyerinin veya işletmenin yönetiminde görev alınıyor olması şartı aranmaktadır (Demircioğlu ve Centel, 2012: 55; Esener, 1978: 77). Yönetici, talimat verme yetkisine sahip kişi olarak tanımlanmaktadır. Birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de işletmenin üretim, satış pazarlama, finans, bilgi-işlem, satın alma, insan kaynakları gibi birbirinden farklı uzmanlıklar gerektiren farklı bölümleri alanında uzmanlaşmış kişilerce ayrı ayrı yönetilebilmekte ve bu yöneticilerin hepsi en üst düzeyde talimat verme yetkisine sahip olan yöneticinin otoritesi altında çalışmaktadırlar. Bu kişilerin yetkileri uzmanlık alanları dikkate alınarak yönetimlerine bırakılmış kısım ve konularla sınırlandırılmaktadır. Örneğin; CEO (Chief Executive Officer) olarak adlandırılan yöneticiler işletmenin tamamını kapsayacak şekilde en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip yöneticiler olarak karşımıza çıkmaktadırlar. Bunun dışında işletmede, finans alanında; CFO (Chief Financial Officer), işletme alanında; COO (Chief Operating Officer), teknoloji alanında; CTO (Chief Technology Officer), pazarlama alanında; CMO (Chief Marketing Officer), bilişim alanında; CIO (Chief Information Officer), reklam ve medya alanında; CAO (Chief Advertisement Officer), hukuk alanında; CLO (Chief Legal Officer) şeklinde adlandırılan birçok yönetici de yetkili sayılmaktadır (Karalar, 2011: 14). Bir işletmede pozisyonu ne olursa olsun bir kimsenin işveren vekili sayılabilmesi için öncelikle işin yürütümünde yönetim yetkisine sahip olması şartı aranmaktadır. Başka bir deyişle; hangi pozisyonda olursa olsun işletmenin herhangi bir noktasında yönetim yetkisine sahip olmayan bir kimsenin iş hukuku bakımından işveren vekili sayılması mümkün olmamaktadır. Yönetim yetkisinin sınırları, işveren vekilliği sıfatının kazanılmasında belirleyici rol oynamamaktadır. Genel müdürden

müdüre, şeften ustabaşına kadar işyerinin herhangi bir kademesinde yönetim yetkisine bir kimsenin işveren vekili sayılmasının önünde iş hukuku açısından hiçbir engel bulunmamaktadır. İşletmenin kamu veya özel sektöre ait olması da işveren vekilliği açısından bir önem taşımamaktadır (Tuncay, 1997: 183). Ayrıca; bir işveren vekilinin işletmenin yönetiminde görev alıyor olması işi bizzat gören kişi olması açısından da bir engel teşkil etmemektedir (Tuncay, 1997: 183).

İşin yönetiminde alınan görevin kapsamı ve sınırlarının genişliği temsil yetkisinin de sınırlarını belirlemektedir (Başbuğ, 2004: 19). İşveren vekiline verilen temsil yetkisi, işverenin işini bizzat yönetmesini engellememektedir (Yılmaz, 2012: 136).

Tüm bunlarla birlikte, günümüzün ticari koşulları işveren vekilinin işverenin talimatıyla hareket eden yasal bir temsilci olarak iş görmesinden daha öte bir işlev kazanmasını gerektirmektedir. Bu sebeple; özellikle son yıllarda büyük kurumsal şirketlerde görev alan işveren vekillerini kendi yetki alanında ve kendi uzmanlığı gereği işin yararına olacak fırsatları en iyi değerlendirebilen ve karar alabilen kimseler olarak nitelemek daha doğru olmaktadır (Yılmaz, 2012: 136).

5.2.3. Yönetimde Süreklilik

Bir işletmenin ya da işyerinin fiili varlığı, faaliyette bulunup bulunmadığına göre tespit edilmektedir (Aydınlı, 2001: 12). En genel haliyle, işyeri ve/veya işletme; maddi ve maddi olmayan unsurlar ile işgücü unsurunun bir yönetim çatısı altında belli bir amaç için bir araya gelerek, sürekli ve düzenli bir organizasyon halinde iş ve/veya hizmet ürettiği bir örgütlenme olarak tanımlanmaktadır (Akyiğit, 2004: 26; Aydınlı, 2001: 47). İşin sürekliliğinin sağlanması, işveren vekilliği yetkilerinin sürekliliğinden çok işçilerin iş sözleşmelerinin devamlılığının sağlanması hususunda önem taşımaktadır. Çünkü işçiler, her ne kadar işverenin otoritesine bağlı çalışıyor olsalar da, iş sözleşmesinin gerçekleştirilmesi için bir işin görülmesine ihtiyaç duyulması gerekmektedir. Başka bir deyişle; işçilerin iş sözleşmelerinin devamlılığının, işverenin varlığından çok işletmenin varlığı ve devamlılığına bağlı olduğu kabul edilmektedir (Esener, 1978: 86).

Çok kısa sürelerle veya çok sık aralıklarla görülen işlerde, işveren vekilinin yetkilendirilmesi açısından hukuki bir engel bulunmamaktaysa da, uygulamada gerçek anlamda işveren vekilliğinin yapılması mümkün olmadığı gibi böyle bir işin yönetiminde görev alınmasından da söz edilemeyecektir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 20.02.2001 tarih ve 2000/19061-2912 sayılı kararı ile 08.11.1999 tarih ve 13898-16874 sayılı kararlarında da; işveren vekilinin, görevini yapabilmesi için gerekli zamanın kesintisiz olarak sağlanması zorunluluğundan bahsedilmektedir. Süreklilik kavramı ile bir işletmede görev alan işveren vekilinin tüm iş hayatı boyunca ya da çok uzun sürelerle işveren vekilliği görevine devam etmesinden ziyade, işveren vekilliği ilişkisinin süreklilik göstermesi arzusuyla kurulmuş olması anlatılmaya çalışılmaktadır (Akyiğit, 2004: 26). Kaldı ki, teoride işveren vekilinin tam zamanlı olarak çalışma ve hatta işverene bir iş sözleşmesi ile bağlı zorunluluğu bile bulunmamaktadır (Yılmaz, 2012: 155).

İşveren vekilliği yetkisi, işverenin tek taraflı olarak verebildiği ve geri alabildiği, ilaveten; sınırlarını kendi ihtiyaç ve istekleri doğrultusunda çizebildiği bir temsil yetkisi olduğundan, verilen yetkinin gerekmesi halinde kısa bir süre sonra geri alınması süreklilik unsurunu ortadan kaldırmamaktadır (Esener, 1978: 76). Ancak, temel ilişkiye bağlı bir işveren vekilliği yetkisi söz konusu ise; temel ilişkinin sona ermesiyle işveren vekilliği yetkisinin de sona erdiği kabul edilmektedir (Yılmaz, 2012: 156).

5.3. İşveren Vekilinin Özellikleri

5.3.1. Temsilci Özelliği

Temsil yetkisi, yani; bir kişinin başka bir kişi adına hukuki işlem yapabilme yetkisi iki farklı durumla kazanılmaktadır. Birincisi, temsil edilenin kendi rızasıyla bir başkasına temsil yetkisi vermesi yoluyla, ikincisi ise; temsil edilenin rızası aranmaksızın bir kanun hükmüne dayanarak gerçekleşebilmektedir. Bir kimsenin başka bir kimseye kendi rızasıyla temsil yetkisi vermesi "*iradi temsil*", temsil yetkisinin kanuna dayalı bir şekilde kazanılması ise "*yasal temsil*" olarak

adlandırılmaktadır (Eren, 2008: 167). İşveren vekilliğinin temelinde işverenin temsil edilmesi gereği yatmaktadır.

İşveren vekilliği yetkisi ile herhangi başka bir temsil yetkisi arasında önemli farklar bulunmaktadır. Öncelikle temsil yetkisinin esasları Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmekte ve bu hükümler bir hukuksal işlemin bir başkası adına yapılmasının usul ve esaslarından bahsetmektedir. Buna karşın; işveren vekilliği İş Kanunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gibi iş hukuku alanında tanımlanmakta ve esasları bu alanda düzenlenmektedir (Eren, 2008: 167).

Temsil yetkisi için başka bir temel ilişkinin kurulmuş olması şartı aranmamaktadır. Bu şart işveren vekilliği için de geçerli olsaydı da; uygulamada işveren vekilliği ilişkisinin genellikle iş sözleşmesi gibi bir temel ilişki ile birlikte kurulduğu görülmektedir (Yılmaz, 2012: 75).

İşveren vekilliği yalnızca işveren vekili ile kurulabilen bir ilişki iken; temsil yetkisi için benzer bir özel koşul aranmamaktadır. İki yetkilendirme de temsil edilenin tek taraflı irade beyanı ile gerçekleşebilmekte ve sonlandırılabilir. Ancak bazı hallerde işveren vekilliği temel ilişkinin bir sonucu olarak ortaya çıkabilmekte ve bu durum hem temsil edilen hem de temsil eden açısından borç ve sorumluluklar doğurmaktadır. Oysa diğer temsil ilişkilerinde böyle bir borç ve sorumluluk söz konusu olmamaktadır (Yılmaz, 2012: 75).

Temsil yetkisi; “doğrudan temsil” ve “dolaylı temsil” olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bir kimsenin bir başkası adına ve hesabına işlem yapabilme yetkisi doğrudan temsil, kendi adına ancak bir başkasının hesabına işlem yapabilme yetkisi ise dolaylı temsil olarak tanımlanmaktadır (Yılmaz, 2012: 76). İşveren vekilinin işveren adına ve hesabına hareket eden kimse olduğu göz önünde bulundurulduğunda işveren vekilinin temsil yetkisinin doğrudan temsil kapsamına girdiği ve işveren vekilinin yaptığı hukuki işlemlerden doğrudan doğruya işverenin sorumlu olduğu görülmektedir. Genel temsil ilişkisinde temsil edilen temsilciyi istediği zaman azledebilmekte ve bu azil temsil edilen açısından herhangi bir sonuç doğurmamaktadır. Ancak işveren vekilinin temsil yetkisinin sona erdirilmesi; temsil edilen ile işveren vekili arasındaki temel ilişki sebebiyle işveren vekilinin temsil edilenden diğer işçilere tanınan haklar gibi bazı hakları talep etmesi sonucunu

doğurabilmektedir. İş Kanunu hükümleri de, işveren vekilinin işverene iş sözleşmesi ile bağlı olduğu durumlarda diğer işçilere sağlanan haklardan yararlanabileceğini açıkça ifade etmektedir (Yılmaz, 2012: 76).

İş Hukuku'na göre her temsil yetkisi de işveren vekilliği olarak sayılamamaktadır. Bir temsil yetkisinin işveren vekilliği olarak kabul edilebilmesi için temsilcinin işverenin nam ve hesabına işverene ait işin, işyerinin ve/veya işletmenin yönetim görevini üstlenmiş olması şartı aranmaktadır. Bir işveren bir işyerinde hem işveren vekili hem de temsilci atayabilmektedir. Temsil edilenin bir kimseye temsil yetkisi vermiş olması yetki verdiği işlemler üzerinde bizzat tasarrufta bulunma hakkını engellememektedir. Başka bir deyişle; temsil yetkisinin, işverenin veya temsil edilenin yetkilerini kısıtlaması veya engellemesi söz konusu olmamaktadır. Öte yandan; Yargıtay, işveren vekilliği sıfatının işveren karşısında geçerli olmadığı ve işverenin, işveren vekiline ve tüm çalışanlara en üst düzeyde talimat verme yetkisine sahip olduğu yönünde görüş bildirmektedir. Bu sebeple; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 30.06.1999 tarih ve 1999/10469 ve 1999/11740 sayılı kararlarında; işverenin, işveren vekili aleyhine açtığı davaların reddine karar verilmektedir.

İşveren vekilinin temsil yetkisi işveren ile üçüncü kişiler arasında hukuki bir ilişki kurmakta ve işveren vekili uygulamada genellikle belirsiz süreli hizmet akdiyle çalışan kişiler arasından tayin edilmektedir. Öte yandan; kimi zaman işverenin, eşi veya çocukları tarafından herhangi bir temel ilişkiye dayanmaksızın temsil edildiği de görülebilmektedir. İşveren vekilliği açısından bu durum herhangi bir hukuki engel teşkil etmemektedir.

İşveren vekilinin temsil yetkisini, işveren vekilinin şahsı için fayda sağlayacağı bir hak olarak değil, yaptığı işlemler ile işvereni borçlu ya da alacaklı kılabilceği bir yetki olarak değerlendirmek gerekmektedir (İnceoğlu, 2009: 100).

5.3.2. Yardımcı Kişi Özelliği

İşveren vekili, temsilci özelliğinin yanında işverenin yardımcısı niteliği de taşımaktadır. İşveren vekilinin yardımcı kişi niteliğine İş Kanunu'nun 18. maddesinde, yani; iş güvencesine ilişkin hükümlerinde de yer verilmektedir. Bahsi geçen hükümler gereği işveren adına ve hesabına işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları iş güvencesi kapsamı dışında bırakılmaktadır. Burada bahsi geçen işveren vekili ve yardımcıları, uygulamada genellikle karşımıza genel müdür ve genel müdür yardımcıları olarak çıkmaktadır. Yardımcı kişi, işverenden hemen sonra gelerek işin yürütümünü üstlenen kişi olarak kabul edilmektedir (Göktaş, 2009: 67).

İşveren vekilinin işverenin talimatıyla işin görülmesine ilişkin yaptığı işçiye talimat vermesi, işçi ücretini ödemesi, işçinin çalışma yeri ve/veya saatlerini değiştirmesi, işçiye izin kullandırması gibi işlemler işveren vekili sıfatının değil yardımcı kişi özelliğinin bir sonucu olarak kabul edilmektedir. Çünkü işveren vekili, işveren vekilliği sıfatından önce işveren karşısında işverene iş sözleşmesiyle bağlı bir işçi olarak kabul edilmektedir ve işverenin talimatlarını yerine getirmesi işveren vekilinin işveren ile arasındaki iş sözleşmesinden doğan bir sorumluluğu olarak karşımıza çıkmaktadır (Yılmaz, 2012: 79).

İşveren vekilinin işin yönetiminde işveren adına görev alması hukuki açıdan iki farklı durum ortaya çıkarmaktadır. Birinci durumda; işveren vekili işin sevk ve idaresi için temsil yetkisini kullanarak hukuki işlemler yapabilmektedir ve bu durumda işveren vekili sıfatıyla hareket ediyor sayılmaktadır. İkinci durumda ise; işveren vekili işin yönetimi için iş sözleşmesinden doğan iş görme borcuyla hareket etmekte ve bu durumda yardımcı kişi özelliği ile hareket ettiği kabul edilmektedir. Bahse konu bu iki durum, hukuk alanında birbirinden farklı sonuçlar yaratmaktadır (Başbuğ, 2004: 21).

5.3.3. Yönetici Özelliği

İş Hukuku açısından yönetici; işyeri ve/veya işletmenin sorumlusu olarak görev yapan, görevi gereği kararlar alan, işin ve/veya hizmetin gözetim ve denetim gereklerini yerine getiren kimse olarak tanımlanmaktadır. Yöneticinin yönetim görevi, planlama, bütçe hazırlama, koordinasyon, örgütlenme, karar verme, kararları uygulamaya, uygulamanın denetimi gibi işleri kapsamaktadır.

Her işyeri ve/veya işletme yönetim yetkisine ve söz hakkına sahip ve yetkilerinin sorumluluğunu almış bir üst organa ihtiyaç duymaktadır. Bu kişi işverenin bizzat kendisi olabileceği gibi işveren vekili de olabilmektedir. İşveren vekili, yöneticilikle işçiliği aynı anda gerçekleştirmekle bir taraftan işçilere karşı işvereni temsil ederken diğer taraftan -iş sözleşmesi bağı olması halinde- işveren karşısında işçi sıfatını taşımaktadır. İşverene bir iş sözleşmesi ile bağlı olarak çalışan işveren vekilleri iş hukukunda yer almamakla birlikte öğretide “*yönetici işçi*” sıfatını almaktadırlar. İşveren ile arasında iş sözleşmesi olmayan işveren vekillerinin yönetici işçi olduğu söylenememektedir (Akyiğit, 2008: 66).

Tüzel kişilerde en üst düzeyde talimat verme yetkisi yasa ile belirlenen tüzel kişi organları tarafından kullanılmaktadır. Tüzel kişi organları, işverenin bizzat kendisi olarak kabul edilmektedir ve şirkette pay sahibi ya da yönetim kurulu üyesi olmayan dışardan seçilmiş bir kimseyi genel müdür olarak atayabilmektedir. Bu durumda genel müdür olarak atanan kişi işveren vekili sayılmaktadır (Araslı, 2010: 32; Süzek, 2008: 135).

5.4. İşveren Vekili Kavramının Diğer Benzer Kavramlar ile Karşılaştırılması

İşveren vekilliği yetkisinin temsil ilişkisine dayanması, uygulamada zaman zaman kavramın temsil ilişkisi çerçevesinde kurulmuş diğer kavramlarla karıştırılmasına yol açmaktadır. Aşağıda; işveren vekili kavramıyla sıklıkla karıştırılan işveren, işçi ve alt işveren kavramları ve bu kavramların işveren vekili kavramı ile karşılaştırması yer almaktadır.

5.4.1. İşveren Kavramı ile Karşılaştırma

4857 sayılı İş Kanunu, işveren kavramını; “işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar” olarak tanımlamaktadır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ise, İş Kanunu’ndan farklı olarak işvereni; “işçi çalıştıran” ifadesi yerine “sigortalı sayılan kişileri çalıştıran” ifadesi ile tanımlamaktadır. Bu ifade işveren sayılmak için statülerine bakılmaksızın işçi, memur, sözleşmeli personel gibi herhangi bir çalışan istihdam eden kimselerin işveren sayılacağını açıkça göstermektedir.

İşverenin işyerinin maliki olup olmaması, gerçek kişi olması, tüzel kişi olması ya da tüzel kişiliği bulunmayan kurum veya kuruluş olması işveren sıfatını kazanması açısından herhangi bir fark yaratmamaktadır. Ayrıca; faaliyet gösterilen sektörün özel sektör ya da kamu sektörü olması da işveren sıfatını etkilememektedir. Başka bir deyişle; şirket, dernek, vakıf, sendika, kooperatif, adi şirket, bakanlık, üniversite ve belediye gibi çalışan istihdam eden tüm organizasyonlar işveren olarak kabul edilmektedirler (Çelik ve ark., 2007: 95).

İşverenin herhangi bir yetkilendirmeye ihtiyaç duymadan karar verme hakkına sahip olması; işvereni, işveren vekilinden ayıran en önemli özellik olarak kabul edilmektedir (Yılmaz, 2012: 45). İşveren vekilinin karar alma ve yönetim hakkı işverenin kendisine verdiği temsil yetkisinden doğmaktadır. Ancak, bu temsil yetkisinin işveren vekiline verilmesi işverenin tek taraflı iradesine bağlı olmakta ve işverenin verdiği yetkiyi dilediği zaman geri alma hakkı saklı tutulmaktadır. Ayrıca; işveren, tüm işletmeyi ve/veya işyerini yönetme yetkisine sahip olmanın yanında işveren vekilinin yetki sınırlarını dilediği ölçüde daraltıp dilediği ölçüde genişletmek hakkında da sahip kılınmaktadır. Öyle ki; işverenin yetkilendirdiği bir işveren vekili başka bir işveren vekilinin astı konumunda olabilmekte ve üstündeki işveren vekilinin talimatlarına uymakla yükümlü olmaktadır. İşveren açısından yönetimde herhangi bir sınırlandırma bulunmamtayken, işveren vekili işverenin kendisine verdiği yetki alanında ve yetki sınırları dahilinde yönetim hakkında sahip olmaktadır. İşveren vekili; yönetim yetkisi ile işçiden, yönetim yetkisinin işverenin otoritesine bağlı olması dolayısıyla da işverenden ayrılmaktadır. Başka bir deyişle; işverenin herhangi bir yetkilendirmeye ihtiyaç duymayan yönetim yetkisi, işvereni işveren

vekilinden ayıran en temel özellik olarak kabul edilmektedir (Süzek, 2010: 17; Ekmekçi, 1997: 7).

4857 sayılı İş Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümlerine göre; bir gerçek kişi, bir tüzel kişi ya da tüzel kişiliği olmayan bir kurum veya kuruluş işveren sayılabilmektedir. Ancak; işveren vekilinin gerçek kişi olmaması söz konusu olmamaktadır (Yılmaz, 2012: 46).

İşveren vekili, işverenin verdiği yetki ile işin yönetiminde görev almakta ve görevini ifa ederken işvereni temsil etmekte olduğundan, üçüncü kişilere karşı tıpkı işveren gibi cezai yönden sorumlu sayılmaktadır. Bununla birlikte işveren de, işveren vekilinin üçüncü kişilere karşı davranışlarından dolayı hem hukuki hem de cezai olarak sorumlu tutulmaktadır (Tuncay, 1997: 52).

5.4.2. İşçi Kavramı ile Karşılaştırma

İşveren vekili görevini ifa ederken işverenin çıkarlarını gözetmekle yükümlü kabul edilmektedir. Başka bir deyişle; işveren vekili, ilke olarak işverenin çıkarlarına hizmet etmektedir (Esener, 1978: 75). Bu durum, işveren vekilini işçilerin gözünde işveren konumuna getirmekte ve işveren vekili işçilerin işyerindeki amiri sayılmaktadır. Ancak, işveren ile işveren vekili arasında bir iş sözleşmesi olması durumunda işveren vekili; işveren karşısında işçi, işçiler karşısında ise işveren konumunda bulunmaktadır (Tuncay, 1997: 51).

İş Kanunu hükümleri gereği işverene iş sözleşmesi ile bağlı bir kimsenin işveren vekili sıfatını kazanması, o kişinin işçilere sağlanan hak ve yükümlülüklerini kaybetmesine neden olmamaktadır. Ancak, iş sözleşmesi dışında yönetim sözleşmesi ya da vekâlet ile çalışan işveren vekillerinin bu kanun hükümlerinden yararlanması söz konusu olmamaktadır (Tuncay, 1997: 53).

5.4.3. Alt İşveren Kavramı ile Karşılaştırma

Zaman içinde işletmelerin büyümesi, faaliyet alanlarına yenilerini eklemesi, üretim ölçeğini ve/veya ürün çeşidini arttırması ya da uzmanlık isteyen işlerin görülmesinin gerekmesi gibi durumlar alt işverenlik, bir diğer adıyla; taşeronluk uygulamalarını ihtiyaç haline getirmektedir. Alt işverenlik ilişkisi, asıl işverenin işyerinde yürüttüğü işe ilişkin yardımcı ve/veya tamamlayıcı işleri ya da asıl işin bir bölümünü alt işverenin kendi üzerine alması şartına dayanmaktadır. İşyerinde görülen asıl iş ve asıl iş için görülen yardımcı işler dışında başka iş alanlar alt işveren sayılmamaktadırlar. Dolayısıyla alt işverenden bahsedilebilmesi için öncelikle bir asıl işverenin varlığına ihtiyaç duyulmaktadır. Bunun yanında, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması için asıl işverene ait bir işyerinde görülen asıl işe ilişkin iş alan bir başka işverenin de olması gerekmektedir (Yılmaz, 2012: 47).

İşveren vekili ile alt işveren karşılaştırıldığında; alt işverenin tüzel kişi olması mümkünken, işveren vekilinin gerçek kişi olmak zorunda olduğu görülmektedir. İşveren vekili faaliyetlerini işveren adına sürdürmektedir ve bu faaliyetlerinden dolayı doğrudan işveren sorumlu tutulmaktadır. Ancak, alt işverenlik ilişkisinde, asıl işveren ve alt işveren işçilere karşı davranışlarından birlikte sorumlu olmaktadır. Ayrıca; alt işveren, asıl işveren karşısında ne işçi ne de işveren vekili sıfatlarını taşımamaktadır. Zira asıl işveren ile alt işveren arasında iş sözleşmesi değil bağımsız hizmet sözleşmesi bulunmaktadır ve alt işveren asıl işverene hizmet sunan başka bir işveren sıfatıyla iş görmektedir (Akyiğit, 2011: 95).

Alt işveren kendi nam ve hesabına işçi çalıştırabilmekteyken işveren vekili kendi adına işçi çalıştıramamakta ve görevini işveren adına ve hesabına yürütmektedir. İşveren vekilinin işveren sıfatı bulunmamakta, buna karşın alt işveren hukuken bağımsız bir işveren olarak kabul edilmektedir (Yılmaz, 2012: 47).

İşveren vekilinin işverenin çıkarlarını koruma borcu bulunmaktayken, alt işveren bağımsız bir işveren olması sebebiyle kendi çıkarlarını korumak önceliğiyle hareket etmektedir (Akyiğit, 2011: 95).

Teoride, alt işverenin işveren vekilinden farklı olarak asıl işverenin talimatlarına uyma zorunluluğu bulunmamaktaysa da uygulamada emir ve talimat verme hakkının asıl işverende olduğu görülmektedir (Yılmaz, 2012: 47).

5.5. İşveren Vekilinin İşveren ve İşçilerle İlişkisi

5.5.1. İşveren Vekilinin İşverenle İlişkisi

Bir kimsenin hukuki ilişkilerini düzenlemek adına bir temsilci atayabilmesi yasal anlamda herkes için mümkün olmaktadır. İşveren için bu temsilcinin işveren vekili olduğu kabul edilmektedir. İşveren ile vekili arasındaki temsil ilişkisinin ekonomik bir karşılığa dayanması gerekliliği söz konusu değildir. Başka bir deyişle; işveren vekilinin işverenin rolünü üstlenerek işverenin hukuksal alanında iş görmesi temsil ilişkisinin temelini oluşturmaktadır (Esener, 1978: 59).

İşveren vekili ile işveren arasındaki ilişkinin kurulabilmesi için işveren vekilinin işverene temsil yetkisi dışında herhangi başka bir hukuki bağ ile bağlanma koşulu bulunmamaktadır (Tuncay, 1997: 53). Ancak, işverenin herhangi bir hukuki bağı bulunmayan bir kimseyi işveren vekili olarak ataması halinde, atanan işveren vekilinin işverene karşı hiçbir borç ve yükümlülük altına girmeden yetki elde etmesi durumu ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple; uygulamada çoğunlukla işveren vekilinin işverene bir iş sözleşmesi ile bağlı olduğu durumlar bahse konu olmaktadır (Esener, 1978: 62). Herhangi bir temel sözleşmeye dayanmayan işveren vekilliği uygulamada ancak eş, çocuklar, akrabalar veya yakın arkadaşlar arasında görülmektedir (İnceoğlu, 2009: 30) ve bu şekilde yapılan çalışmalar iş sözleşmesinin kapsamına girmemektedir (Güzel, 1997: 96).

İşveren vekilinin işverene bir iş sözleşmesi ile bağlı olduğu hallerde işveren vekilliği sıfatına sahip olması işveren vekilinin işçilere tanınan hak ve borçlarını ortadan kaldırmamaktadır, yani; işçilere tanınan tüm haklara işveren vekillerinin de sahip olduğu kabul edilmektedir (Yılmaz, 2012: 66).

İşveren vekilinin işçilere karşı işvereni temsil eder konumda olması işverene karşı da aynı yetkilere sahip olduğu anlamını taşımamaktadır. İşveren vekili işveren karşısında işçi, memur ya da sözleşmeli personel statülerinde bulunabilmektedir. Ayrıca işveren vekilliği sıfatı, işverene karşı yüklenilen görev ve sorumlulukları da ortadan kaldırmamakta ve işveren vekilini de işverenin otoritesine bağlı kılmaktadır (Akyiğit, 2004: 74).

Bir diğer açıdan bakıldığında ise; işveren vekilliği sıfatı işveren vekiline yalnızca yetki vermekle kalmamakta, aynı zamanda üstlendiği yönetim görevi sebebiyle işveren vekilini hem işçilere hem de işverene karşı yükümlü hale de getirmektedir (Yılmaz, 2012: 67).

İşveren vekilinin temsil yetkisi işveren tarafından tek taraflı olarak geri alınabilmektedir. Temsil yetkisinin sona ermesi, işveren ile temsil yetkisi sona erdirilen işveren vekili arasındaki temel ilişkinin sona ermesini gerektirmemektedir. Başka bir deyişle; işveren vekilinin temsil yetkisi sona erse dahi işveren ile arasındaki iş sözleşmesinin devam etmesinde hukuki açıdan bir engel bulunmamaktadır (Esener, 1978: 76; Tuncay, 1997: 182). Öte yandan; işveren vekilinin temsil yetkisinin geçerliliği yapılan temel sözleşmeye bağlı kılınabilmektedir (Oğuzman ve Öz, 1995: 159).

İşveren ile işveren vekili arasındaki temsil ilişkisi işverenin iradesine ya da kanuna dayalı şekilde gerçekleşebilmektedir (Esener, 1978: 62). Temsil yetkisinin verilmesi işlemi, işverenin iradesi ile gerçekleşiyorsa “*iradi yetkilendirme*”, kanuna dayalı bir sebeple gerçekleşiyorsa “*yasal yetkilendirme*” olarak adlandırılmaktadır.

İşveren vekilliği yetkisinin işverenin iradesiyle başka bir kimseye verilmesi durumunda, yani; iradi yetkilendirme halinde, işveren vekili işverenin iradesiyle kendisine verilen temsil yetkisini kullanarak hukuki işlem yapabilmektedir. Ancak böyle bir yetkilendirmeden yetki devri anlamının çıkartılmaması gerekmektedir. Çünkü işverenin işveren vekilini iradi yetki ile yetkilendirmiş olması, işveren vekiline yaptırdığı işleri bizzat kendisinin yapamayacağı anlamına gelmemektedir. Başka bir deyişle; işveren vekilinin yetkilendirilmesi işverenin bizzat işlem yapma gücünü etkilememektedir. İlaveten, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 20.02.2001 tarih ve 2000/19061-2919 sayılı kararında da işyerinin yönetiminin işverene ait olduğu ve

genel müdür sıfatına sahip dahi olsa işveren vekilinin işin sevk ve yönetimi hususunda işverenin isteklerini dikkate almak zorunda olduğu belirtilmektedir.

İşveren vekilliği yetkisinin kanundan doğduğu hallerde, yani; yasal yetkilendirmede, işveren vekilliği ilişkisi doğrudan doğruya kanuna dayanmaktadır ve sınırları genellikle önceden belirlenmiş olmaktadır. Yasal yetkilendirme çoğu zaman kamu yararını gözeten hükümlerle düzenlenmektedir (Esener, 1978: 1). İradi yetkilendirmeden farklı olarak yasal yetkilendirmede işveren vekilinin yapmaya yetkili olduğu işleri işverenin yapabilmesi mümkün olmamaktadır. Ayrıca, yasal yetkilendirmede işveren vekilinin yapacağı işler önceden belirlenmiş olup temsil yetkisinin sınırları da bu işlerle beraber belirlenmekte ve işveren vekilinin göreve gelmesiyle birlikte temsil yetkisinin de başladığı kabul edilmektedir (Yılmaz, 2012: 70).

5.5.2. İşveren Vekilinin İşçilerle İlişkisi

Mevcut uygulamalarda çoğu kez işveren vekilinin kendisinin de işverenin bir işçisi olduğu görülmektedir. Bununla birlikte işyerinde çalışan işçilerin (alt işverenlik, yüklenicilik, tedarikilik gibi özel durumlar hariç olmak üzere) genellikle tamamı işverenin işçileridir. İşveren vekilinin işin yürütümünden sorumlu olması, diğer işçilere talimat verme yetkisinin olması, gerekli görmesi halinde işçilerin sözleşmelerini feshedebilmesi gibi hak ve yetkilere sahip olması; kısacası işveren vekilliği sıfatına sahip olması, kendisi de dahil olmak üzere işverenin işçileri üzerindeki yetkisini geçersiz kılmamaktadır. Yetkilendirme sırasında kısıtlandığı açıkça belirtilmedikçe işveren vekilinin işçiler karşısında işverenin yetkileri ile donatıldığı kabul edilmektedir (Yılmaz, 2012: 71). İşveren vekilinin sahip olduğu temsil yetkisi onu işçiler karşısında işveren konumuna getirmekte ve işçilerle işveren adına hukuki nitelikli işlemler yapabilmesini sağlamaktadır.

İşveren vekili işverenin adına hareket etmesi sebebiyle görev ve yetki sınırları içerisinde kalmak koşuluyla işçilere karşı işverenin hak ve yükümlülüklerini taşımaktadır. Bu durumun, işveren vekilinin işçilere karşı olan edim borcu ile ilgili

olmadığı ancak işverenden aldığı yetki ile işverene karşı yüklendiği borç ile ilgili olduğu kabul edilmektedir.

İşveren vekilinin yetkilendirme ile sınırlandırılmadıkça iş hukuku bakımından işçilere karşı işverenin yetki ve sorumluluklarına sahip olduğu kabul edilmektedir. Öte yandan kanunlar işveren için geçerli olan haklı fesih sebeplerinin işveren vekili için de geçerli olup olmayacağından bahsetmemektedir. İş Kanunu'nun 25. maddesinde; *“işçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması”* işverenin işçinin iş sözleşmesini feshetmesi için haklı sebep sayılmakta, ancak; aynı tür eylemlerin işveren vekiline karşı gerçekleştirilmesi durumundan bahsedilmemektedir. Buna karşın; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 17.12.1997 tarih ve 1997/17633-21728 sayılı kararında, işveren vekilinin işverenin otoritesini temsil ettiğini göz önünde bulundurarak işçiler tarafından işveren vekiline karşı yapılan tüm eylemleri işverene yapılmışçasına kabul etmektedir.

Benzer şekilde; işveren vekilinin İş Kanunu'nun 24. maddesinde *“işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı”* başlığı altında sıralanan eylemlerden birinde bulunması halinde; işveren vekilinin işçiler karşısında işveren konumunda olması durumu, işçinin derhal fesih hakkını ortadan kaldırmamaktadır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 08.11.1999 tarih ve 1999/13898-16847 sayılı kararında, konu ile ilgili olarak; *“işçi veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi, davranışlarda bulunması, işçiye cinsel tacizde bulunması veya İş Kanunu'nun 24. maddesinde sıralanan eylemlerden birini gerçekleştirmesi halinde işçi haklı nedenle sözleşmeyi feshedebilir.”* şeklinde görüş bildirmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 14.02.1994 tarih ve 1993/14090-2244 sayılı kararında; işveren vekilinin işçiye hakaret etmesini ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 14.03.2008 tarih ve 2008/3122-4922 sayılı kararında ise; işçinin başka bir işçi tarafından tacize uğradığını işveren vekiline bildirdiği halde işveren vekilinin gerekli önlemleri almamış olmasını işçiye haklı fesih hakkı doğuran sebepler olarak kabul etmektedir. Yine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 16.12.2008 tarih ve 2007/26159-33763 sayılı kararına göre; işçiye karşı yapılan eylemin ceza kanunları bakımından suç teşkil edip etmemesi ve işveren veya işveren vekili tarafından gerçekleştirilmiş olması, işçinin hakları açısından herhangi bir fark yaratmamaktadır.

İşveren vekilinin işçiler karşısında olan konumu kendisine verilen temsil ve yönetme yetkisinin sınırları ile kısıtlanmaktadır. İlâveten; işveren vekili, işveren karşısında işçi konumunda olduğundan, herhangi bir işçiye karşı yine İş Kanunu'nun 24. maddesinde sayılan eylemlerden birini gerçekleştirmesi halinde işveren tarafından işveren vekilinin iş akdinin haklı sebeple feshedilip sonlandırılması mümkündür. Benzer olarak; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 08.03.2005 tarih ve 2004/13286-7706 sayılı kararına göre; herhangi bir işçi tarafından işveren vekiline karşı İş Kanunu'nun 25. maddesinde sayılan eylemlerden birinin gerçekleştirilmesi halinde yine işveren tarafından işçinin iş akdinin haklı sebeple feshedilerek sonlandırılması da mümkün olmaktadır. Ayrıca; görev yetkisinin dışında kalan alanlar ve hususlar açısından işveren vekilinin de diğer işçilerle aynı konumda olduğu kabul edilmektedir.

5.6. İşveren Vekili ve İşçi Sıfatlarının Aynı Kişide Birleşmesi

İş Hukuku çerçevesinde bir kimsenin hem işveren vekili hem de işçi sıfatlarına aynı anda sahip olmasının önünde herhangi bir engel bulunmamaktadır. Zira İş Kanunu'nun 2. maddesine göre işverene bir iş sözleşmesi ile bağlı olan işveren vekillerinin de diğer işçilere sağlanan hak ve yükümlülöklere sahip olduğu açıkça ifade edilmektedir. Öte yandan; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda işveren vekilinin işçinin sahip olduğu hak ve yükümlölöklere sahip olduğuna ilişkin açık bir düzenlemeye yer verilmemektedir. Bu durum, işveren vekillerinin 6331 sayılı kanunun uygulanmasında işçi sayılıp sayılmayacağı tartışmalarını da gündeme getirmektedir. Ancak; işveren vekilinin, işverene iş sözleşmesi ile bağlı çalışan bir kimse olduğu göz önünde bulundurulduğunda İş Hukuku'nda kabul edildiği gibi İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda da işveren vekilinin aynı zamanda işçi sayıldığını kabul eden esastan ayrılmayı gerektirecek bir düzenleme yer almamaktadır (Özdemir, 2014: 132).

İşveren vekilliği açısından işverene herhangi bir temel sözleşme ile bağlı olma şartı bulunmamaktaysa da; uygulamada işveren vekilliğinin genellikle bir iş sözleşmesine bağlı olarak gerçekleştiği görölmektedir.

İşveren vekili, işveren karşısında işçi konumundayken, işçiler karşısında işvereni işverenin hak ve yetkilerine sahip işveren temsilcisi olarak konumlanmaktadır. Bu durumda işveren vekilini; hem işçilere emir ve talimat verme yetkisine sahip bir yönetici hem de işverenin emir ve talimat verebileceği bir işçi olarak tanımlamak mümkündür. Çünkü işveren vekilinin atanması, işverenin işyeri ve/veya işletme üzerindeki yönetim hakkına herhangi bir sınırlama getirmemektedir.

İşveren, birden fazla işveren vekili atayabilmekte ve işveren vekilinin yetki ve görev sınırlarını dilediği şekilde belirleyebilmektedir. Bu durum zaman zaman işveren vekilinin işçi karşısında başka bir işçi statüsünde konumlanmasına sebep olabilmektedir. Örneğin; bir depo şefi, kendi yetki alanındaki işçiler için işveren vekili sayılmaktaysa da kendi yetki alanı dışında kalan diğer işçiler karşısında herhangi bir işçi niteliğine sahip olmaktadır.

5.7. İşveren Vekilinin İşverene Hesap Verme Sorumluluğu

İşveren vekilinin, işveren adına ve hesabına hareket eden kişi olması sebebiyle yaptığı hukuki işlemlerin sonuçlarından işveren sorumlu tutulmaktadır. Bu nedenle işveren vekilinin işverene hesap verme sorumluluğu bulunmaktadır. İşverenin işveren vekiline kendisini temsil etme yetkisi vermiş olması, işyerinde yapılan her türlü işlem ile ilgili bilgi alma hakkını ortadan kaldırmamaktadır.

İş mevzuatında işveren vekilinin hesap vermesine ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmaktaysa da; Türk Borçlar Kanunu, işçinin işin görülmesinden veya hizmetin ifasından elde ettiği şeyleri işverene derhal vermesi ve bunlar hakkında işverene hesap vermesi gerektiğini açıkça belirtmektedir. İşçinin bu yükümlülüklerine aykırı davrandığı tespit edilirse; işverenin, işçinin iş akdini geçerli sebeple feshetme hakkı doğmaktadır. İş sözleşmesi ile çalışan bir işveren vekilinin, işveren karşısında işçi statüsünde olduğu göz önünde bulundurulduğunda, işverene hesap verme borcu olduğu açıkça görülebilmektedir. İlaveten; işveren vekilinin de işverene hesap verme yükümlülüğünü yerine getirmediği hallerde, işverenin işveren vekilinin iş akdinin haklı sebeple feshetmesinde hukuken herhangi bir engel bulunmamaktadır.

İşveren vekilinin, işverene iş sözleşmesi gibi temel bir sözleşme bağıyla bağlı olmadığı durumlarda da; Türk Borçlar Kanunu'nun vekilin hesap verme borcuna ilişkin hükümleri geçerli olmakta ve işveren vekilinin bir başkası adına iş görmesi sonucu vekâlet edilene hesap verme yükümlülüğü olduğu kabul edilmektedir.

5.8. İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Görevleri

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda işveren vekili tanımı doğrudan yapılmamışsa da kanunda işveren vekiline ilişkin; *“işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır.”* ifadelerine yer verilmektedir. Ayrıca; kanunda yer alan hükümlerde de işveren ifadesinin işveren vekili ifadesi ile birlikte kullanıldığı sıkça görülmektedir. Örneğin; kanununun işveren tarafından verilebilecek iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin 6. maddesinde; *“...50'den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili...”* ve kanunun işin durdurulmasına ilişkin 25. maddesinde; *“...izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekillerine üç yıldan beş yıla kadar...”* ifadeleri yer almaktadır. Başka bir deyişle; kanunda işveren için öngörülen görev ve sorumlulukların işveren vekili için de öngörüldüğü kanunun 3. maddesinde açıkça ifade edilmekte ve kanunun diğer maddelerinde yer alan *“işveren veya işveren vekili”* ifadeleri de 3. maddede yer alan hükmü desteklemektedir. Buradan hareketle, işveren ve işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği bağlamında kanundan doğan görevleri bakımından eş sorumluluğa sahip olduğu sonucuna varılabilmektedir. İşverenin ve dolayısıyla işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin görevleri, sorumluluğun kaynağı bakımından aşağıda sıralanan üç alt başlıkta incelenmektedir.

5.8.1. Kanundan Doğan Görevler

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, işverenin işçiyi gözetme borcunun kanuni dayanağını oluşturmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesinde, işverenin kanun kapsamındaki

genel yükümlülüklerinden bahsedilirken; “İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup...” ifadesine yer verilmektedir. Türk Borçlar Kanunu’nda ise; “İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.” ifadeleri yer almaktadır.

Hem İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 4. maddesi hem de Türk Borçlar Kanunu, işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin her türlü önlemi alma yükümlülüğünü açıkça vurgulamaktadır. Başka bir deyişle; işveren, mevzuatta açıkça bahsedilmemiş olsa dahi teknoloji ve bilim alanındaki gelişmeleri takip ederek çalışma koşullarının daha güvenli hale getirilmesini sağlayacak yeni önlemleri almakla yükümlüdür (Süzek, 2008: 409). İşverenin bahsi geçen yükümlülüğüne ilişkin Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 16.06.2004 tarih ve 21-365/369 sayılı kararı da; işverenin, mevzuatta yer alan önlemleri almış olmasının iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcunu tam olarak yerine getirmiş sayılması anlamına gelmeyeceğini ifade etmektedir.

Hem kanundan doğan sorumluluğu açısından hem de iş sözleşmesinin diğer tarafı olan işçiye karşı borcu olması açısından; işverenin, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için gereken her türlü önlemi alma yükümlülüğünü yerine getirmesi beklenmektedir (Erdoğan, 2015: 26). Bu yükümlülüğün gereğince yerine getirilip getirilmediği tespit edilirken; işverenin bilgisizliği, tecrübesizliği, maddi kısıtları veya benzer işyerlerinin koşulları gibi özel durumların dikkate alınmaması ve işverenin kendisinden beklenen özeni gösterip göstermediğinin objektif şekilde değerlendirilmesi gerekmektedir (Süzek, 2008: 416).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 8. maddesinde; “İşverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir. Eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur.” ifadelerine yer verilmektedir. Buradan hareketle; işverenin, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının iş sağlığı ve güvenliğine

ilişkin verdiği tavsiyelere uyma yükümlülüğü olduğu sonucuna varılmaktadır. Ayrıca kanunun 22. maddesinde yer alan; “*Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular.*” ifadeleri de işverenin, iş sağlığı ve güvenliği kurulunda alınan kararları uygulama yükümlülüğü olduğunu göstermektedir. Diğer bir deyişle; iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin önerilerine uymak ve iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararlarını uygulamak, işverenin kanundan doğan görevleri arasında sayılmaktadır (Erdoğan, 2015: 27).

İşveren, mevzuattan kaynaklanan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini işveren vekillerine devredeceği yetkilerle yerine getirebilmektedir (Özdemir, 2014: 620). Bu kapsamda işveren vekilinin tüm işlemlerinden işveren işçilere karşı sorumlu tutulacağı gibi; işveren vekili de, yetki sınırları dahilinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’ndan doğan yaptırımlara tabi tutulmaktadır.

5.8.2. Bireysel İş Sözleşmesinden Doğan Görevler

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için mevzuatta yer alan önlemlerin, bireysel iş sözleşmesi ile çalışanların yararına olacak şekilde genişletilebileceği kabul edilmektedir (Süzek, 2008: 340). Bireysel iş sözleşmesinde yer alan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler, çoğu zaman tek tek işçilere özel düzenlemeler olmayıp, daha çok genel nitelik taşımakta ve sözleşmenin kendi içinde ya da sözleşmenin eki olarak iç yönetmeliklerde yer almaktadır. Bireysel iş sözleşmesi kapsamında, işçiye iş sağlığı ve güvenliğine dair ilave sorumluluklar yüklenmesi ise; yükleneceği sorumluluklar hakkında işçiye detaylı bilgi verilmesi ve işçinin de bu sorumlulukları kabul etmesi halinde mümkün olabilmektedir (Erdoğan, 2015: 34). Ancak; bu durum, işverenin sorumluluğunun tespiti açısından bir sorumsuzluk anlaşması niteliği taşımamaktadır. Başka bir deyişle; iş sözleşmesinde işçiye ilave sorumluluklar yükleyen hükümler olsa bile bu hükümler, işverenin iş sağlığı ve güvenliğine dair yükümlülüklerini ortadan kaldırmamaktadır. Bununla birlikte; işçinin sorumluluğu tespit edilirken, işçinin geçimini sağlamak için çalışmak zorunda

olduğu ve iş bulma kaygısıyla bu sorumlulukları kabul etmiş olma olasılığının da göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Erdoğan, 2015: 34).

Mevzuatta yeterli görülen iş sağlığı ve güvenliği standartlarının, çalışanların yararı gözetilerek bireysel iş sözleşmesi ile yükseltilmesi halinde; işverenin cezai sorumluluğunun artıp artmayacağı ise hukukçular arasında görüş ayrılığına sebep olmaktadır. Örneğin; aynı işyerinde çalışan ve aynı işi yapan iki işçiden birine mevzuatta yeterli görülen standartta bir baret, diğerine ise iş sözleşmesinde belirtilen yüksek kalitede bir baret sağlanmış olduğunu varsayalım: Bu iki işçi kaza geçirdiğinde, mevzuat standardında baret verilen işçinin yaralanmasına karşın yüksek kalitede baret verilen işçinin yaralanmaması halinde işverenin dikkat ve özen borcuna aykırı davranıp davranmadığı, hukukçuların üzerinde görüş ayrılığı yaşadığı bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır (Erdoğan, 2015: 35).

5.8.3. Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Görevler

Bilimsel ve teknolojik gelişmelerin eş zamanlı olarak takip edilememesi veya sektörün gereklerinin ayrıntılı olarak tespit edilememesi gibi sebepler, mevzuatta yer alan önlemlerin güvenli bir çalışma ortamının yaratılması için zaman zaman yetersiz kaldığını göstermektedir. Örneğin, Yargıtay 12. Ceza Dairesi 25.03.2013 tarih ve 2142/7358 sayılı kararında; bir maden ocağında yürüyen tahkimat sisteminin galeri ayakbaşıları dahil tüm galeride kullanılabilir olup olmadığı ve bu konudaki teknik ilerlemenin işverence takip edilip edilmediğinin uzman bilirkişi heyeti tarafından incelenmesi gerektiğini belirtmektedir. Bu gibi hallerde; bireysel iş sözleşmelerinde olduğu gibi toplu iş sözleşmelerinde de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çalışanın yararına olacak düzenlemelerin yer almasında hukuken herhangi bir sakınca bulunmamaktadır. Aksine; toplu iş sözleşmeleri, mevzuattaki teknik eksikleri gidermek ve işin gerektirdiği özel tedbirleri belirlemek için önemli bir araç olarak değerlendirilmektedir. Başka bir deyişle; tarafları için toplu iş sözleşmesi, soyut yükümlülükleri somut hale getirmektedir (Erdoğan, 2015: 30).

Toplu iş sözleşmelerinde yer alan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler, tüm çalışanları kapsayacak şekilde düzenlenmekte ve işverenin bu hükümlere

uymakla yükümlü olduğu kabul edilmektedir (Süzek, 2008: 926). Toplumsal bir faaliyet hakkında düzenlenen kurallara ve yetkili mercilerin verdiği talimatlara uyulmaması dikkat ve özen yükümlülüğünün ihlali anlamına geleceğinden; toplu iş sözleşmesinde yer alan hükümler, işverenin cezai sorumluluğu bakımından da önem taşımaktadır (Erdoğan, 2015: 31).

5.9. İş Güvenliği Uzmanlarının İşveren Vekili Niteliği

İş güvenliği uzmanlarının işveren vekili niteliği taşıyıp taşımadığı hususundaki tartışmaların başlangıcı 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girdiği tarihlere dayanmaktadır (Süzek, 2008: 900). Ancak; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 2013 yılında yürürlüğe girmesiyle 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin maddelerin yürürlükten kalktığı ve 6331 sayılı kanunun, alanındaki temel dayanak haline geldiği görülmektedir (Demircioğlu, 2013: 100). Bu başlıkta, iş güvenliği uzmanlarının görev, yetki ve sorumlulukları ile iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının iş güvenliği uzmanlarının işveren vekili niteliğine bakış açısına ilişkin değerlendirmeler yer almaktadır.

5.9.1. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumlulukları

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3. maddesinde iş güvenliği uzmanı; *“Usul ve esasları yönetmelikle belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitim veren fakültelerin mezunları ile teknik eleman”* şeklinde tanımlanmaktadır. Bahse konu kanun hükmünden de anlaşılacağı üzere; iş güvenliği uzmanı olabilmek için öncelikli olarak mühendis veya mimar unvanlarına sahip olma ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı birimlerde müfettiş olarak görev almış olma şartları aranmaktadır. İkinci olarak ise; Bakanlık tarafından verilen iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olma şartı koşulmaktadır. Başka bir deyişle; bir kimsenin iş güvenliği uzmanı sıfatı kazanabilmesi için öncelikli olarak

kanunda yer alan mühendis, mimar veya müfettiş ehliyetine sahip olması, ardından da Bakanlıkça verilen yetki belgesini almaya hak kazanmış olması gerekmektedir. Bakanlık tarafından iş güvenliği uzmanlığı belgesi ile yetkilendirilmemiş kimseler mevzuat kapsamında iş güvenliği uzmanı sayılmamaktadırlar.

İş güvenliği uzmanları kendi içinde A, B, C sınıfı olmak üzere üç farklı gruba ayrılmaktadırlar. Bu sınıflar, bir iş güvenliği uzmanının hangi tehlike sınıfına giren işyerlerinde görev yapabileceğini tespit etmede kullanılmaktadırlar. İşyerlerinin tehlike sınıfları işyerlerinde yürütülen asıl işler dikkate alınarak, iş güvenliği uzmanlarının görev alabileceği işyerleri ise işyerinin tehlike sınıfı dikkate alınarak belirlenmektedir. C sınıfı az tehlikeli işleri, B sınıfı tehlikeli işleri, A sınıfı ise çok tehlikeli işleri göstermekte olup hangi işlerin hangi tehlike sınıfına girdiği “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Tebliği” ile tespit edilmektedir. İş güvenliği uzmanlarının bir işyeri ve/veya işletme için harcaması gereken asgari çalışma süresi de yine işyerinin tehlike sınıfı ve işyerinde istihdam edilen çalışan sayısı esas alınarak hesaplanmaktadır.

Kanunda öngörüldüğü üzere iş güvenliği uzmanlarının görev, yetki ve sorumlulukları yönetmelikle düzenlenmektedir. Yönetmeliğe göre iş güvenliği uzmanlarının görevleri; rehberlik, risk değerlendirmesi, çalışma ortamı gözetimi, eğitim, bilgilendirme, kayıt ve ilgili birimlerle işbirliği başlıkları altında toplanmaktadır. İlaveten; iş güvenliği uzmanlarının yetki ve sorumluluk alanlarının sınırları da yönetmelik kapsamında belirlenmektedir.

5.9.2. İş Güvenliği Uzmanlarının İşveren Vekilliği

İş güvenliği uzmanlarının işveren adına hareket etmeleri ve işin yönetiminde görev almaları sebebiyle işveren vekili sayıldıkları görüşü zaman zaman ifade edilmektedir (Yılmaz, 2012: 136; Süzek, 2008: 900). Ancak, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuat incelendiğinde; İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği’nde çalışanların hak ve sorumluluklarına ilişkin düzenlemelerin ele alındığı 8. maddede yer alan, “*İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı veya işveren tarafından verilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili mevzuata uygun talimatlara uyar.*”

ifadesi dışında iş güvenliği uzmanlarının çalışanlara talimat vermesi ve/veya talimat verme yetkisi olduğu yönünde herhangi bir ifadenin yer almadığı görülmektedir.

Öte yandan; İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te, iş güvenliği uzmanlarının görevlerinin ele alındığı 9. maddede bu görevler; “a). Rehberlik, b). Risk değerlendirmesi, c). Çalışma ortamı gözetimi, ç). Eğitim, bilgilendirme, kayıt, d). İlgili birimlerle işbirliği” şeklinde açıklanmaktadır. Bu maddelerde iş güvenliği uzmanlarının görevleri gereği çalışanlara iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin talimat verebilmeleri ve/veya tespit ettikleri uygunsuzlukların giderilmesi için yönetim yetkilerine sahip olduklarını gösteren ifadeler yer almamaktadır. Buradan hareketle, bu yönetmeliklerdeki çalışma ortamı gözetimi ya da sağlık gözetimi görevlerinin çalışanların denetlenmesi anlamına gelmediği sonucuna varılmaktadır (Erdoğan, 2015: 20; Özdemir, 2014: 221). İlgili yönetmelikler, bu kişilerin görevlerini yerine getirirken doğrudan muhataplarının işveren ya da işveren vekili olduğunu ve görevlerinin işveren ve/veya işveren vekiline rehberlik ve danışmanlık olarak nitelendirilebileceğini göstermektedir (Özdemir, 2014: 218). Başka bir deyişle; iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gözlemlerini, tavsiyelerini ve uyarılarını kanunda belirtilen usullere uygun şekilde işveren ve/veya işveren vekiline aktarmakla görevli iken; kendisine bu kişiler tarafından yapılan bildirimlere ilişkin gereklerin ne şekilde yerine getirileceği işveren ve/veya işveren vekilinin tasarrufuna bırakılmaktadır (Erdoğan, 2015: 20; Özdemir, 2014: 221).

İş güvenliği uzmanlarını işveren vekilinden ayıran bir diğer önemli fark ise iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükler hususunda karşımıza çıkmaktadır. İş güvenliği uzmanlarının iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması konusunda herhangi bir sorumluluklarının bulunmadığı, bununla birlikte işverene ve/veya işveren vekiline sundukları danışmanlık hizmetine ilişkin sorumluluklarının bulunduğu, yukarıda bahsi geçen yönetmeliğin 11. maddesinin 2. fıkrasında; “İş güvenliği uzmanları iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.” ifadeleriyle açıklanmaktadır. Oysa ki; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer alan “işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır.” hükmü, bu kanunun uygulanması bakımından işveren vekillerinin işveren ile eş tutulduğunu ve kanunun

iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işverene öngördüğü sorumlulukları işveren vekilleri için de öngördüğünü açıkça belirtmektedir (Erdoğan, 2015: 20).

Yukarıda yer verilen açıklamalar ışığında; iş güvenliği uzmanlarının sahip oldukları iş güvenliği uzmanı sıfatının bu kişilere doğrudan doğruya işveren vekili sıfatı kazandırmadığı görülmektedir. Öte yandan; iş güvenliği uzmanının işveren tarafından işveren vekili olarak atanmasında hukuken herhangi bir sakınca bulunmamaktadır. Böyle bir durumda; işveren vekili olarak atanan iş güvenliği uzmanı, işverenin çizdiği sınırlar dahilinde yönetim yetkisine sahip olabilmekte ve kanunda işveren için iş sağlığı ve güvenliği hususunda öngörülen sorumluluklar, işveren vekili sıfatından dolayı iş güvenliği uzmanları için de söz konusu hale gelmektedir (zdemir, 2014: 224).

İş güvenliği uzmanlarının işveren vekili olarak yetkilendirilmesi; hukuki açıdan olmasa da mesleki bağımsızlık açısından sakıncalar taşımaktadır, çünkü İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, iş güvenliği uzmanlarının görevlerini mesleki bağımsızlık ilkesiyle yerine getirmelerini istemekte ve bunu zedeleyecek her türlü yaklaşımdan kaçınmaktadır. İşverene bağlı ve sınırları işveren tarafından çizilmiş bir işveren vekilliği görevini üstlenmesi, iş güvenliği uzmanının işyerindeki hiyerarşiye dahil olması anlamına gelmektedir ve bu durumun mesleki bağımsızlığın kısıtlanması sonucunu doğurabileceği düşünülmektedir (Erdoğan, 2015: 20).

İş güvenliği uzmanlarının işveren vekili olarak atanmasına ilişkin üzerinde tartışılan bir diğer husus da asgari çalışma süreleri ile ilgilidir. İş güvenliği uzmanlarının asgari çalışma süreleri kanun hükümleri ile belirlenmekte ve bu kişilerin ilgili yönetmelikte bahsedilen görevlerini asgari çalışma sürelerine bağlı kalarak gerçekleştirmeleri kanunen zorunlu kılınmaktadır. İşveren vekili olarak atanan bir iş güvenliği uzmanının sınırlı sürelerle çalıştığı göz önünde bulundurulduğunda böyle bir atanmanın iki türlü sakıncası olduğu görülmektedir. Birinci sakınca kısmi süreli çalışan iş güvenliği uzmanları açısından görülmektedir. Kısmi süreli çalışan bir kimsenin işveren vekili olarak atanması halinde bu kişinin işyerinde tam zamanlı olarak bulunamayacağı açıktır ve bu durumda kişinin işyerinde bulunmadığı zamanlarda işveren vekilliğinden doğan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin denetim ve gözetim sorumluluğunu yerine getirmesi mümkün olmayacaktır (zdemir, 2014: 221). İkinci sakınca ise tam zamanlı çalışan iş

güvenliği uzmanları açısından görülmektedir, çünkü tam zamanlı çalışan iş güvenliği uzmanlarının çalışma sürelerine ilişkin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 8. maddesinin 6. fıkrasında; “...çalışanların tabi olduğu kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'na göre belirlenen haftalık çalışma süresi dikkate alınır.” ifadesi yer almaktadır. Başka bir deyişle; işyeri tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak yapılan hesaplama göre tam zamanlı çalışması gereken bir iş güvenliği uzmanı, çalışma süresinin tamamını ilgili yönetmelik kapsamında belirlenen görevlerini yerine getirmede kullanacağından; bu kişinin işveren vekili sıfatı ile yüklendiği diğer görev ve sorumlulukları yerine getirmesi fiilen mümkün olmayacaktır (Erdoğan, 2015: 20, Özdemir, 2014: 224).

Yukarıda açıklanan tüm bu sebeplerle birlikte; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 8. maddesinin 2. fıkrasında 4/4/2015 tarih ve 6645 sayılı kanun ile yapılan değişiklik, iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin görevlerinin rehberlik ve danışmanlık olduğunu açıkça ifade etmektedir. Bahse konu düzenlemede; “İşverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir.” ifadelerine yer verilmektedir. Bu ifade, yasa koyucunun iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin görev ve yetkilerine bakış açısını kesin ve net olarak ortaya koymaktadır. En sade haliyle açıklamak gerekirse; yasa koyucu, iş güvenliği uzmanlarına ve işyeri hekimlerine sahip oldukları bu sıfatlardan dolayı işveren vekili özelliği kazandırmamakta, tam aksine; bu kimselerin asli görevlerinin işverene ve/veya işveren vekillerine rehberlik ve danışmanlık yapmak olduğunu açıkça ifade etmektedir (Erdoğan, 2015: 21; Özdemir, 2014: 216).

5.9.3. Karşılaştırmalı Hukukta İş Güvenliği Uzmanlarının İşveren Vekilliği

Ülkemizde yürürlükte olan mevzuat kapsamında, iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin işveren vekilliğine dair inceleme çalışmanın bir önceki başlığında detaylı olarak yer almaktadır. Bununla birlikte; model ülkeler olarak Almanya, Avusturya, İsviçre ve Yunanistan'da yürürlükte olan ilgili mevzuatlar incelendiğinde, bu mevzuatlarda yer alan iş güvenliği uzmanlarının görev ve yetkilerine ilişkin düzenlemelerin ülkemizdeki düzenlemeler ile büyük benzerlikler taşıdığı görülmektedir. İlaveten, bu ülkelerden Almanya, Avusturya ve Yunanistan, iş güvenliği uzmanlığını ülkemizdeki yasal düzenlemelere benzer şekilde özel bir yasa ile ele almaktaysa da, İsviçre'de iş güvenliği uzmanlığı özelinde bir yasa bulunmadığı, ancak; genel bir yasa ile iş güvenliği uzmanlığına ilişkin düzenlemeler getirildiği görülmektedir (Demircioğlu, 2013: 4).

5.9.3.1. Almanya

Alman İş Güvenliği Yasası'nda iş güvenliği uzmanlarının görevi, en geniş haliyle; *“İşletmelerde iş güvenliği bağlamında genel olarak işin korunmasında ve iş kazalarının önlenmesinde ortaya çıkacak sorunların işverence insan yaşayışına uygun bir şekilde kotarılması çalışmalarında ona destek olmaktır.”* şeklinde ifade edilmektedir (Demircioğlu, 2013: 49). Bu görev tanımından da anlaşılacağı üzere; Alman İş Güvenliği Yasası'na göre iş güvenliği uzmanlarının görevi, işyerinde meydana gelebilecek iş güvenliği sorunlarına çözüm üretmek olarak kabul edilmektedir. Kanununun 6. maddesinde iş güvenliği uzmanlarının görevi dört ana başlık altında toplanmaktadır. Bunlar, genel hatlarıyla:

- *“İşletme ana tesisi ve işletmeye bağlı diğer tesislerin sosyal ve sıhhi bölümlerinin planlanması ve bu planların uygulanması konusunda, işletmede kullanılan teknik araçların temini, iş akışının planlanması ve güvenli çalışma yöntemleri konusunda; vücut bütünlüğünün korunmasına yönelik her türlü araç-gerecin seçiminde ve bunların denenmesinde; işletmede görülen işin ve çalışma ortamlarının yaratabileceği ergonomik sorunların çözümünde*

işverene ve işletmede iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması konusunda sorumlu kılınmış diğer kişilere danışmanlık yapmak”,

- *“İlk çalıştırılmalarından önce işletmedeki teknik iş araçlarının iş güvenliği bakımından denetimini yapmak ve önleyici denetimleri sistemli bir işletme içi iş güvenliği programı haline getirmek”,*
- *“İşletmede iş kazalarına karşı alınan tedbirlerin uygulanmasında gözlemcilik yapmak”,*
- *“İşletmedeki işçileri işle ilgili karşı karşıya oldukları kaza ve sağlık risklerinden korunma konusunda bilgilendirmek ve işletmedeki iş güvenliği ile görevli kişiler için düzenlenen eğitimlere katkıda bulunmak”*

olarak sıralanmaktadır (Demircioğlu, 2013: 49). Ayrıca; Alman İş Güvenliği Yasası'na göre iş güvenliği uzmanları, kanunen işletmenin işleyişine doğrudan müdahale hakkına sahip olmadıkları gibi, işletmelerde iş güvenliğine ilişkin önerilerin yerine getirilmesinde veya önlemlerin alınmasında işçilere doğrudan talimat verme yetkisine de sahip olamamaktadırlar (Demircioğlu, 2013: 53).

5.9.3.2. Avusturya

Avusturya, İşte Güvenlik ve Sağlığın Korunması Yasası'nın 76. maddesinde iş güvenliği uzmanlarının görevlerini; *“İşletmelerde iş güvenliğinin ve insana yaraşır teknik iş koşullarının oluşmasında ve iş güvenliği bağlamında işin korunmasında, ayrıca iş kazalarının önlenmesinde ortaya çıkacak sorunların kotarılmasında, işverene, her bir işçiye, işletmedeki işçi temsilcisine, iş güvenliğinde güvenilir kişilere danışmanlık yapmak ve özellikle iş güvenliği konusunda işverene destek vermek”* şeklinde tanımlamaktadır (Demircioğlu, 2013: 71). Yasanın ilgili maddesinin 3. fıkrasında ise iş güvenliği uzmanlarının danışmanlığına başvurulacak haller detaylı olarak sıralanmaktadır (Demircioğlu, 2013: 72).

Avusturya, İşte Güvenlik ve Sağlığın Korunması Yasası'nın 86. maddesi ile iş güvenliği uzmanlarına, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin işveren tarafından alınması gereken önlemlerin yeterli olmaması halinde işverenden eksikliklerin giderilmesini talep etme hakkı tanımaktadır. Ayrıca, alanlarına ilişkin taleplerin

işveren tarafından sonuçsuz kalması halinde; iş güvenliği uzmanlarının durumu İş Müfettişliği'ne bildirme yetkisi de bulunmaktadır (Demircioğlu, 2013: 74).

5.9.3.3. İsviçre

İsviçre, incelenen diğer ülkelerden farklı olarak iş güvenliği uzmanlığını ayrı bir kanunla ele almamaktadır (Demircioğlu, 2013: 4). Ancak; İsviçre Federal Anayasası'nın 110. maddesinde; “Devlet, işçilerin korunması için yasal düzenlemeler yapmalıdır.” ifadesi yer almakta ve İsviçre Borçlar Yasası'nın “İşçinin Korunması” başlıklı 328. maddesinde de, işverenin işçileri korumak için önlemler alma zorunluluğundan bahsedilmektedir. Borçlar Yasası'nın işverenin işçilere karşı iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin borcunu ele aldığı 328. maddesinde; “İşveren, işçinin kişisel uyumu, sağlık ve yaşamının korunması için, bireysel iş ilişkisi ve işin yapısına uygun deneyimlerin gerektirdiği, teknik açıdan uygulanabilir, işletme veya bütçe olanakları içinde kalan adaletli önlemler almak zorundadır.” ifadelerine yer verilmektedir. İş güvenliği uzmanlığına ilişkin ilk düzenlemeler ise; 1983 tarihinde yayınlanan “İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarını Önleme Tüzüğü” ile karşımıza çıkmıştır ve bu tüzük 2002'de güncellenerek yürürlükteki haline almıştır (Demircioğlu, 2013: 80).

2002'de güncelleştirilmiş tüzüğün 11. maddesine göre iş güvenliği uzmanlarının görevleri, en genel haliyle;

- “İşverenle birlikte hareket ederek işçileri veya işletmedeki bu konuyla yetkilendirilmiş yöneticileri dinleyerek, işçilerin sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri değerlendirmek”,
- “Arıza ve eksiklerin giderilmesi, risklerin azaltılması, yeni donanım ve iş araçlarının temin edilmesi, yeni iş yöntemlerinin oluşturulması, koruyucu donanımların seçilmesi, işçilerin tehlikelere karşı uyarılması, ilkyardım, kurtarma, yangın söndürme organizasyonlarının yapılması ve güvenlik amaçlı yönergelerin hazırlanması konularında işverene danışmanlık yapmak”

şeklinde sıralanmaktadır (Demircioğlu, 2013: 83). Tüzüğün 6. maddesine göre; iş güvenliği uzmanları, uzmanlık alanlarındaki görevlerini yerine getirirken mesleki bağımsızlık gereği işverenden talimat almamaktadırlar. Yine tüzüğün 11. maddesine göre; işverenlerin, özellikle işin planlanması aşamasında iş güvenliği uzmanlarının görüşlerine başvurmaları zorunlu kılınmaktadır (Demircioğlu, 2013: 80).

5.9.3.4. Yunanistan

Yunanistan, 1985 yılında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çıkardığı 1568 sayılı Çalışanların Sağlık ve Güvenliği Yasası'nda; iş güvenliği uzmanlığının tanımına doğrudan yer vermemekle birlikte, iş güvenliği teknik elemanlarının taşınması gereken özellikleri yasanın 5. maddesinde açıklamaktadır. Yasanın 5. maddesinde yer alan koşulları sağlayarak iş güvenliği teknik elemanı olarak çalışacak kişilerin görevleri, yasanın 6. maddesinde en genel haliyle; "*İş Güvenliği Teknik Elemanları işyerlerinde işverene, sağlık, iş güvenliği ve iş kazalarını önleme gibi konularda danışmanlık ve denetleme yapar.*" şeklinde ifade edilmektedir. (Demircioğlu, 2013: 90).

5.10. İşveren Vekilliğine İlişkin Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar

5.10.1. İş Güvencesi Hususunda Ortaya Çıkan Sorunlar

İş güvencesi, bir kimsenin iş sözleşmesi ile belirlenen çalışma koşullarının veya kendisine tanınan hakların işveren tarafından keyfi olarak değiştirilmesini ya da iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı bir sebebe dayanmaksızın feshedilmesini engellemek amacıyla düzenlenmiş bir güvence olarak nitelendirilmektedir (Akyiğit, 2004: 66). İş güvencesinden yararlanabilmenin usul ve esasları ise İş Kanunu'nun 18. maddesinde düzenlenmektedir. Buna göre; en az 30 işçinin çalıştığı işyerlerinde çalışanlar, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışıyor olmaları ve en az 6 aylık kıdeme sahip olmaları halinde iş güvencesinden yararlanabilmektedirler. Ancak; yine

kanunun 18. maddesinde yer alan hükümlere göre; işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işe alma-ışten çıkarma yetkisine sahip işveren vekillerinin iş güvencesi kapsamına girmedikleri belirtilmektedir. Diğer bir deyişle; 18. maddede yer alan iş güvencesi hükümleri, kanunun 2. maddesinde yer alan işveren vekiline ilişkin hükümlerden farklı olarak bazı işveren vekillerinin işçi sıfatıyla sahip olduğu haklara kısıtlama getirmektedir (Yılmaz, 2012: 82).

Bir işveren vekilinin iş güvencesinden yararlanıp yararlanamayacağı tespit edilirken işletme ve işyeri kavramlarının en önemli belirleyici olduğu görülmektedir. Bu sebeple; işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilleri ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işe alma-ışten çıkarma yetkisine sahip işveren vekillerinin durumlarının ayrı ayrı incelenmesi gerekmektedir.

5.10.1.1. İşletmenin Bütününe Sevk ve İdare Eden İşveren Vekilleri ve Yardımcıları

İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili o işletmenin tepesindeki kişidir. Bu kişinin, genellikle genel müdür unvanı taşıdığı ve hiyerarşik olarak işverenden sonra en üst seviyede emir ve talimat verme yetkisine sahip olduğu kabul edilmektedir. Yardımcıları ise; genellikle genel müdür yardımcısı unvanıyla çalışan kişilerdir, ancak; iş güvencesi hükümleri bakımından bu kişilerin işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olması veya işe alma-ışten çıkarma yetkisine sahip olması şartları aranmamaktadır.

İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilleri, diğer işveren vekillerine kıyasla çok daha kolay tespit edilebilmekte ve uygulamada bu kişilerin iş güvencesine ilişkin tartışmaya pek sık rastlanmamaktadır. Ancak; hiyerarşik olarak işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekillerinin yardımcısı konumunda olan kişilerin iş güvencesi kapsamında olup olmadıklarının tespiti daha detaylı incelemeler gerektirmektedir (Yılmaz, 2012: 85). Örneğin; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 26.06.2006 tarih ve 2006/15158-18474 sayılı kararında; Kalite Teminatı Bölüm Başkanı sıfatıyla görev yapan davacı kişinin genel müdüre doğrudan bağlı

olduğu ve bu durumun imza sirküleriyle de kanıtlandığı gerekçesiyle davacının işe iade talebini reddettiği görülmektedir. Benzer şekilde, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 09.03.2009 tarih ve 2008/21583-6153 sayılı kararında da; İdari İşler Grup Direktörü olarak görev yapan davacının organizasyon şemasından doğrudan genel müdüre bağlı olduğu, dolayısıyla işveren vekili yardımcısı olduğunun anlaşıldığı ve bu sebeple işe iade isteminin kabul edilemeyeceği belirtilmektedir. Hem kanun hükümleri hem de yukarıda incelenen Yargıtay kararları, işveren vekili yardımcısının işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili işveren vekiline doğrudan bağlı çalışıyor olmasının iş güvencesi kapsamının dışında kalması için yeterli sayıldığını kanıtlamaktadır. İlâveten, bu kararlara göre; işveren vekili yardımcısında, işletmenin bütününe sevk ve idare ile işe alma-ışten çıkarma yetkisine sahip olma şartlarının aranmadığı da açıkça görülmektedir. Ancak; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 14.06.2010 tarih ve 2010/8984-18248 sayılı kararında, işveren vekili yardımcısının işveren vekilinin yokluğu halinde işveren vekili yerine işveren vekilliği görevini yürüten kişi olduğu, organizasyon şeması ve/veya imza sirkülerinde genel müdürden sonra gelen kişilerin doğrudan işveren vekili yardımcısı sayılamayacağı ve iş güvencesi bakımından kişinin görev tanımının detaylı olarak incelenmesi gerektiği şeklinde görüş bildirilmektedir. Yukarıda incelenen Yargıtay kararlarından da görüleceği gibi; işletmenin tamamını yöneten işveren vekilinin yardımcılarının iş güvencesine ilişkin birbirinden farklı görüşler bulunmaktadır.

5.10.1.2. İşyerinin Bütününe Sevk ve İdare Eden ve İşe Alma-İşten Çıkarma Yetkisine Sahip İşveren Vekilleri

İşyerinin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilleri, genellikle fabrika müdürü, şube müdürü gibi unvanlarla görev almakta ve görev aldıkları işletmeye ait bir işyerini sevk ve idareden sorumlu oldukları görülmektedir. İşyerinin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili, organizasyon şemasından kolaylıkla tespit edilebilmektedir. Bu kişilerin iş güvencesine ilişkin belirleyici nokta ise; işe alma-ışten çıkarma yetkilerinin olup olmadığı hususu olarak karşımıza çıkmaktadır (Yılmaz, 2012: 86). Örneğin; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 20.09.2010 tarih ve 2009/25316-24186 sayılı kararında, işyerinin bütününe sevk ve idare etmeye yetkili

davacının işçi almaya yetkisi olmasına rağmen işçi çıkarmak için genel müdürün onayına başvurması gerektiği anlaşıldığından iş güvencesi hükümlerinden yararlanabileceği şeklinde görüş belirtilmektedir. Benzer şekilde, yine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 27.02.2006 tarih ve 2006/1704-4748 sayılı kararında; davacı, işyerinin bütününe sevk ve idare etmiş olsa dahi işçi alma formlarında davacıdan başka koordinatör ve genel müdürün de imzalarının olmasının davacının tek başına işe alma yetkisinin olmadığını gösterdiği ve bu sebeple iş güvencesi hükümlerinden yararlanabileceği belirtilmektedir. İncelenen Yargıtay kararlarından da anlaşılacağı üzere; işyerinin bütününe sevk ve idare etme yetkisi, iş güvencesi hükümleri bakımından tek başına belirleyici olmamakta; işyerinin bütününe sevk ve idare eden işveren vekillerinin işe alma ve işten çıkarma yetkilerine de sahip olması şartı aranmaktadır (Yılmaz, 2012: 88).

5.10.1.3. Uygulamada Sık Karşılaşılan Unvanların İş Güvencesine İlişkin Örnekler

İş güvencesinden yararlanma bakımından incelendiğinde; işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilleri ve bu kişilerin yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilleri arasındaki en belirleyici farkın işe alma-işten çıkarma yetkisi olduğu görülmektedir. Bir kimsenin işletmenin veya işyerinin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ya da bu işveren vekilinin yardımcısı olup olmadığı işletmenin organizasyon şemasına bakılarak kolaylıkla tespit edilebilmektedir. Ancak; bir işveren vekilinin işe alma-işten çıkarma yetkisinin olup olmadığını tespit etmek için işveren vekilinin görev tanımının ve işletmenin ve/veya işyerinin iç yönetmeliklerinin incelenmesi gerekmektedir. Aşağıda, uygulamada sıklıkla karşımıza çıkan bazı unvanların iş güvencesi hükümlerinden yararlanıp yararlanamayacağına ilişkin yargı kararlarından örnekler yer verilmektedir.

5.10.1.3.A. Genel Müdür ve Genel Müdür Yardımcısı

Uygulamada pek karşılaşılmayan çok istisnai haller dışında genel müdür unvanına sahip bir kimsenin işletmenin bütününe sevk ve idare eden en üst düzey yönetici ve işveren vekili olduğu kabul edilmektedir (Yılmaz, 2012: 90). Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 31.10.2011 tarih ve 2011/1515-3648 sayılı kararında, CEO unvanıyla iş gören yöneticilerin de işletmenin tamamı üzerinde yetki sahibi olan ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayan işveren vekili olduklarını kabul etmektedir.

İş Kanunu 18. maddesinde, iş güvencesi bakımından işin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilleri ve bunların yardımcıları için aynı hükümleri öngörmektedir ve iş güvencesinden yararlanamayan işveren vekili yardımcıları için işletmenin bütününe yönetme ya da işe alma-ışten çıkarma hakkına sahip olma koşullarını aramamaktadır. Bu sebeple genel müdür yardımcıları da iş güvencesinden yararlanma hakkı olmayan işveren vekili sayılmaktadırlar. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 01.06.2009 tarih ve 2008/34062-15081 sayılı kararında da; işletme bazında doğrudan şirketin CEO'suna bağlı çalışan kimselerin başka bir koşul aranmaksızın işveren vekili sayılacakları belirtilmektedir. Başka bir deyişle; işletmede şirket CEO'suna doğrudan bağlı çalışan kişiler de işveren vekili yardımcısı sayılmaktadır. Bu kişilerin aralarında iş bölümüne gidilmiş olması ve/veya yetki alanlarının kısıtlanmış olması iş güvencesi kapsamına girmelerini sağlamamaktadır (Yılmaz, 2012: 91).

5.10.1.3.B. İşletme Müdürü ve İşletme Şefi

İşletme müdürü veya işletme şefi unvanıyla görev yapan bir kimsenin işveren vekili olup olmadığının tespit edilmesinde, işletmenin bütününe sevk ve idare yetkisine sahip olup olmaması durumu en önemli ve en belirleyici husus olarak karşımıza çıkmaktadır. İşletme, birden fazla işyerini bünyesinde barındırabilen bir organizasyon olarak tanımlanmaktadır. Bu durumda, işletme müdürünün veya işletme şefinin işletmenin tamamını sevk ve idareye yetkili olması halinde bu kişi

işveren vekili sayılabilecektir. Ancak; işletmeye ait işyerlerinden yalnızca bir ya da birkaçı üzerinde yönetim hakkına sahip ve işletme müdürü veya işletme şefi unvanıyla görev yapan bir kimsenin işveren vekili sayılıp sayılmayacağına tespitinde, işyerinin tamamını yönetme yetkisi ile birlikte işe alma-işten çıkarma yetkisine de sahip olup olmadığının incelenmesi gerekmektedir (Yılmaz, 2012: 91). Buna paralel olarak, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de 24.05.2010 tarih ve 2009/21342-14329 sayılı kararında; davacının iş güvencesinden dışlanmış işveren vekili sayılabilmesi için işletmenin ticari sicil kayıtlarının, organizasyon şemasının ve işletme müdürü unvanıyla görev yapan davacının görev tanımına göre işe alma-işten çıkarma yetkisi olup olmadığının incelenmesi gerektiği yönünde görüş bildirmektedir.

5.10.1.3.C. Şirket Müdürü

Şirket müdürlerine ilişkin düzenlemeler Türk Ticaret Kanunu hükümlerinde yer almakta ve şirket müdürünün işletmenin bütününe tek başına sevk ve idareye yetkili olup olmadığı ticaret sicil kayıtlarına göre tespit edilebilmektedir. İş Kanunu'nda yer alan iş güvencesi hükümleri açısından şirket müdürü unvanına sahip olmak işveren vekili sayılmak için yeterli görülmemektedir (Yılmaz, 2012: 92). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de 17.12.2010 tarih ve 2009/41752-38580 sayılı kararında; ticaret sicil kayıtlarına göre davalı şirket müdürünün şirketi her konuda temsil ve yönetim hakkına tek başına sahip olduğu ve bu sebeple şirket müdürünün işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili işveren vekili sayılacağı yönünde görüş bildirmektedir.

5.10.1.3.Ç. İşyeri Müdürü

İşyeri müdürü, görev aldığı işyerinin en üst kademedeki yöneticisi olarak kabul edilmekle birlikte bir çalışan olarak işverene bağlı olması sebebiyle tam anlamıyla bağımsız bir yetkiyle donatıldığı söylenememektedir (Yılmaz, 2012: 93). Örneğin; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 05.04.2005 tarih ve 2004/17525-12130 sayılı

kararında, dersane müdürü olarak görev yapan davacıyı işyerinin sevk ve idaresinden sorumlu işveren vekili olarak kabul etmekte ancak işe alma-işten çıkarma yetkisinin olup olmadığının tespit edilmesini istemektedir. Bu karardan da anlaşıldığı üzere; işyeri müdürünün iş güvencesinden yararlanıp yararlanamayacağının tespiti için görev tanımı ve kendisine devredilen yetkilerin detaylı olarak incelenmesi gerekmektedir. Çünkü işyerinin bağlı olduğu işletmeye ait başka işyerleri de varsa; bu durumda işyeri müdürü, işletme müdürü ya da genel müdür otoritesinin altında görevini ifa eden bir yönetici niteliği taşımaktadır ve işe alma-işten çıkarma yetkisi gibi bazı yetkileri bağlı olduğu yöneticileri tarafından kısıtlanmış olabilmektedir (Yılmaz, 2012: 93).

5.10.1.3.D. Satış Müdürü

Satış müdürü, özellikle büyük işletmelerde sıklıkla kullanılan bir unvan olarak karşımıza çıkmakta ve şirketin en önemli faaliyetlerinden olan satış faaliyetlerini yönetmektedir. Bir satış müdürünün işyerinin tamamını sevk ve idareye yetkili olma ihtimali oldukça düşük görünmektedir (Yılmaz, 2012: 93). Ancak; uygulamada nispeten daha küçük işletmelerde görev yapan satış müdürünün işveren vekilliğinin tespiti, görülen işin ve organizasyon şemasının incelenmesini gerektirmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 28.12.2010 tarih ve 2009/43948-41764 sayılı kararında da; satış müdürü olarak görev yapan davacının iş güvencesi hükümleri bakımında işveren vekili sayılıp sayılamayacağının tespiti için görev tanımının ve fiilen yaptığı işin bilirkişi heyeti tarafından incelenmesi gerektiği yönünde görüş belirtilmektedir.

5.10.2. Fazla Çalışma Alacakları Hususunda Ortaya Çıkan Sorunlar

İşveren vekillerinin yaptıkları fazla çalışmalar karşılığında fazla çalışma ücretine hak kazanıp kazanamayacakları da uygulamada bir sorun olarak sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesine göre; haftalık 45 saatin üzerinde yapılan çalışmalar fazla çalışma olarak adlandırılmakta ve fazla

çalışma yapan kişilere fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekmektedir. Bir kimsenin işyerinde fiilen iş görerek geçirdiği süre de, fiilen iş görmese dahi iş gücünü ve mesaisini işverenin emrine tahsis ettiği süre de haftalık çalışma süresinden sayılmaktadır (Ekonomi, 2004: 170).

Haftalık çalışma süresinin çalışılan günlere eşit pay edilmesi uygulamada sıklıkla tercih edilen yöntem olsaydı da; çalışma saatlerinin günlük yasal sınır olan on bir saati geçmemek kaydıyla işverence işin gerektirdiği şekilde düzenlenmesi hukuken mümkün kılınmaktadır (Ekonomi, 2004: 168).

İş Kanunu'nun 41. maddesi gereğince, fazla çalışma yapılması ancak tarafların anlaşması halinde mümkün olabilmektedir. İşçiye fazla çalışma yaptırılabilmesi için kural olarak; işverenin açık veya örtülü şekilde işçiden fazla çalışma yapmasını istemesi, işçinin de fazla çalışma yapmayı kabul ettiğini yazılı şekilde beyan etmesi gerekmektedir. Fazla çalışma yapmayı kabul ettiğini beyan eden işçi için -kanunda belirtilen diğer koşullara uyulması kaydıyla- fazla çalışma yapma yükümlülüğü doğmaktadır (Yılmaz, 2012: 95). İlaveten, İş Kanunu'nun 42. maddesine göre; işverenin zarara uğramasına neden olabilecek ya da iş akışını önemli ölçüde aksatabilecek herhangi bir zorunluluğun meydana gelmesi halinde, işverenin işçiden fazla çalışma yapmasını isteme hakkı bulunmaktadır. Zorunlu nedenlerle yapılan fazla çalışmalarda işçinin rızası aranmamaktadır. Kanunda, zorunlu nedenlerle yapılacak fazla çalışmaya ilişkin; *“Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir.”* ifadelerine yer verilmektedir. Türk Borçlar Kanunu'nda da; *“Fazla çalışma, ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışmadır. Ancak, normal süreden daha fazla çalışmayı gerektiren bir işin yerine getirilmesi zorunluluğu doğar, işçi bunu yapabilecek durumda bulunur ve aynı zamanda kaçınması da dürüstlük kurallarına aykırı olursa işçi, karşılığı verilmek koşuluyla, fazla çalışmayı yerine getirmekle yükümlüdür.”* ifadeleri yer almaktadır. Bu kanun hükmünden de anlaşılacağı üzere; İş Kanunu gibi Türk Borçlar Kanunu da, normal koşullarda fazla çalışma için işçinin rızasının alınmasını gerekli görmekte, ancak; fazla çalışmayı zorunlu kılan hallerde, işçinin fazla çalışma yapabilecek durumda

olması ve karşılığının işçiye verilmesi koşuluyla işçinin fazla çalışma yükümlülüğü olduğunu ifade etmektedir.

Türk Borçlar Kanunu'na göre; fazla çalışma yapan işçiye normal çalışma ücretinin en az yüzde elli fazlası ödenmesi gerekmektedir. Bu husus, İş Kanunu'nda, "*fazla çalışma*" ve "*fazla sürelerle çalışma*" şeklinde iki farklı düzenleme ile yer almaktadır.

Bir işyerinde fazla çalışma yapılıp yapılmayacağına, eğer yapılacaksa; hangi işçilerin yapacağına ve yasal sınırlar içinde kalmak koşuluyla ne kadar süreyle yapılacağına işveren veya işveren vekili karar vermektedir (Yılmaz, 2012: 95). Mevzuatta, kimlerin fazla çalışma ücreti alıp kimlerin alamayacağını düzenleyen herhangi bir kural bulunmamaktadır. Ancak; yargı, fazla çalışma ücreti alacakları hususunda yapılan işin niteliğini, işçinin görev tanımını ve aldığı ücreti esas alarak değerlendirme yapmaktadır. Bu sebeple, Yargıtay'ın yerleşik kararlarına göre; üst düzey yönetici olarak yönetimde söz sahibi oldukları, çalışma koşullarını kendileri belirledikleri ve yüksek ücret aldıkları gerekçesiyle işveren vekillerinin fazla çalışma ücreti talepleri genellikle reddedilmektedir (Yılmaz, 2012: 97).

Yargıtay, üst düzey yöneticilerin fazla çalışma ücreti taleplerini reddederken bu kimselerin işveren vekili niteliğine sahip olduklarına ve dolayısıyla fazla çalışma ile ilgili karar verme yetkilerinin olduğuna da vurgu yapmaktadır. Örneğin; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 29.04.2009 tarih ve 2009/87-147 sayılı kararında üst düzey yöneticilerin aynı zamanda işveren vekili sıfatına da sahip olmaları sebebiyle bu kişilerin fazla çalışma ücreti isteğinin isabetsiz olduğu yönünde görüş bildirmektedir.

Kamu Hukuku'nda üst düzey yöneticilerin belirlenmesi ticari işletmelere kıyasla oldukça kolay olmaktadır, çünkü kamu üst düzey yöneticileri yasalar vasıtasıyla belirlenmektedir (Yılmaz, 2012: 98). İş Hukuku'nda ise üst düzey yöneticinin tespitinde Yargıtay'ın daha çok işyerinde görülen işi esas aldığı görülmektedir. Başka bir deyişle; Yargıtay, bir kimsenin üst düzey yönetici sayılıp sayılmayacağına karar vermek için işyerinde gördükleri işi, görev tanımlarını ve işyerinin organizasyon şemasını incelemektedir. Örneğin, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 03.03.2005 tarih ve 2004/17354-7225 sayılı kararında; çalışma saatlerini düzenleme yetkisi olduğu gerekçesiyle mağaza müdürü olarak görev yapan davacının fazla çalışma alacağı talebini reddettiği görülmektedir.

5.10.3. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Sorumluluk Tespiti Hususunda Ortaya Çıkan Sorunlar

Çalışma hayatının gerekleri göz önünde bulundurulduğunda işletmelerdeki işin sağlıklı yürütümü için üretim müdürü, insan kaynakları müdürü, pazarlama müdürü gibi farklı alanlarda ve farklı hiyerarşik kademelerde görev yapan ve işverence yetki alanı sınırlandırılmış birden fazla işveren vekilinin olduğu görülmektedir. Zaten, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu da, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerinin aksine, işveren vekili sıfatının kazanılması için işyerinin bütününe sevk ve idare etme yetkisine sahip olmayı şart koşmamaktadır. Başka bir deyişle; bir kimsenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kapsamında işveren vekili sayılabilmesi için “işveren adına hareket etme” ve “işin, işyerinin veya işletmenin yönetiminde görev alma” gereklerini sağlaması yeterli kabul edilmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre; işveren vekilinin işyerinin ve/veya işletmenin tümünü yönetmesi şartı aranmadığından genel müdür de ustabaşı da işveren vekili sayılmaktadır. Öte yandan; işveren vekilleri her ne kadar bu kanunun uygulanması bakımından işveren ile eş tutulmuş olsalar da, Yargıtay’ın işveren vekilinin sorumluluğunun tespiti hususunda verdiği kararlarda işveren vekillerinde bazı yetkinlikleri aradığı görülmektedir. Örneğin, Yargıtay 12. Ceza Dairesi’nin 25.09.2013 tarih ve 808/21356 sayılı kararında; iş kazasının meydana geldiği karkas bölümünde A.Y. ve S.D. isimli iki birim amirinin görevli olduğu, ancak bu kişilerin işin gerektirdiği vasıflara sahip olup olmadıklarının tespit edilmesi gerektiği belirtilmektedir. Yine, Yargıtay 12. Ceza Dairesi’nin 12.09.2012 tarih ve 581/18256 sayılı kararında; ekip başı ve saha formeni olarak görev yapan sanığın ilkökul mezunu olması sebebiyle kazaya yol açan koşulları değerlendirme konusunda gerekli yetkinliğe sahip olmadığı yönünde görüş bildirilmektedir.

Yargıtay’a göre; işveren vekilinin işin gereklerini karşılayacak vasıflara sahip olup olmadığının yanı sıra işveren tarafından kendisine tanınan hak ve yetki sınırlarının da araştırılması gerekmektedir. Örneğin, Yargıtay 12. Ceza Dairesi’nin 10.02.2015 tarih ve 2015/2254 sayılı kararında; şantiyedeki işin ifası için tam yetkili

kişi ya da kişilerin görevlendirilip grevlendirilmediğinin ve bu kişi ya da kişilerin olayın gerçekleşmemesi için gerekli önlemleri kendi başlarına alıp alamayacaklarının değerlendirilmesi istenmektedir. Benzer Şekilde, yine Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 04.02.2015 tarih ve 2015/1987 sayılı kararında; formen olarak alışan M.Y.'nin ve genel formen olarak alışan T..'nn çalıştıkları işe uygun cihazları satın alma yetkilerinin olup olmadığının araştırılması istenmektedir.

5.11. Çıkarımlar ve çözüm örnekleri

nceki bölümlerde; İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun uygulanmasında işveren vekilliğinin kapsamının son derece geniş tutulmuş olmasından kaynaklanan sorunlar detaylı olarak açıklanmıştır. İlaveten; bir önceki bölümde detayları incelenen Yargıtay kararlarından da anlaşıldığı üzere; hukukumuzda işveren vekilinin sorumluluğunun tespiti için, öncelikle işveren vekilinin içinde ehil olması ve gerekli yetkilerle donatılmış olması koşulunun arandığı açıkça görülmektedir. Tüm bu sebepler göz önünde bulundurulduğunda; Yargıtay'ın işveren vekilinin niteliklerine ilişkin aradığı koşulların tartışmaya yer bırakmayacak Şekilde açık ve kesin olarak ifade edilmesi, hem işveren vekilinin yetki ve sorumluluklarının tespit edilmesi hem de sınırları çizilmemiş işveren vekilliği sıfatının uygulamada yarattığı sorunların giderilmesi bakımından büyük önem taşımaktadır.

Aşağıda, çalışmanın önceki başlıklarında bahsedilen sorunların çözümü için; işveren vekiline yetki devri hususundaki düzenlemelerle ilgili olarak Fransız Hukuku'ndan, işveren vekili-iş güvenliği uzmanı ilişkisi ile ilgili olarak da Alman Hukuku'ndan yol gösterici olabilecek uygulama örneklerine yer verilmektedir.

5.11.1. Model Önerisi: Fransız Hukuku'nda İşveren Vekiline Yetki Devri

En basit şekliyle ifade etmek gerekirse; hukukumuzda işveren vekilinin sorumluluğunun tespiti, öncelikle yetki devri koşullarının belirlenmesine bağlıdır. Fransız Hukuku, işveren vekiline yetki devri konusunda oldukça zengin ve ayrıntılı düzenlemelere sahiptir. Bu düzenlemelerde, hem genel çalışma şartları hem de ilgili işin İş Kodu'na göre iş sağlığı ve güvenliği şartlarına detaylı olarak yer verilmektedir (Erdoğan, 2015: 124; Özdemir, 2014: 622).

Fransız Hukuku'nda işveren vekilinin sorumluluğundan bahsedilebilmesi için; öncelikle bu sorumluluğun doğumuna yol açacak geçerli bir yetki devrinin varlığı gerek şart olarak karşımıza çıkmaktadır. Yetki devri için aranan şartlar; bir yetki devrinin geçerli sayılabilmesi için işveren vekillerinin sahip olması beklenen yetkinlik ve yetkileri düzenlemektedir. Yetki devri için aranan şartların gerekçesi ise; *“işverene ait bir yetkinin işveren vekiline devri ve bu yetki devrine bağlı olarak doğacak cezai sorumluluğun da işveren vekiline geçmesi”* olarak ifade edilmektedir. Başka bir deyişle; işveren vekilinin işveren için öngörülen sorumlulukları üstlenebilmesi, bu sorumlulukları yerine getirebilmesini sağlayacak nitelik ve otoriteye sahip olmasını gerektirir (Erdoğan, 2015: 125; Özdemir, 2014: 622).

Fransız Hukuku'nda işverenden işveren vekiline yetki devrinin geçerli olması, işveren vekilinin yasayla belirlenmiş belli başlı nitelikleri taşıyor olmasına ve yetki devrinin yasal olarak belirlenmiş usuller çerçevesinde gerçekleşmiş olmasına bağlıdır. İşveren vekiline yetki devrine ilişkin Fransız Hukuku'ndaki ayrıntılı düzenlemeler, ülkemizde de Yargıtay'ın aradığı koşulların somut hale getirilmesi için etkili bir yol gösterici olabilecektir (Erdoğan, 2015: 124; Özdemir, 2014: 624). Bunlar; -İş Kodu'nda belirtilen özel şartlar hariç olmak üzere- en genel haliyle şu şekilde özetlenebilir:

- Yetki devrinin kapsamının belirlenmesi: Yetki devrinden önce, işveren vekiline devredilecek yetki ve sorumlulukların herhangi bir boşluk bırakmaksızın tespit edilmiş olması gerekmektedir.
- İşveren vekilinin kendisine yetki verilecek konuda yetkinliğinin ve otoritesinin bulunması: Yetki devri yapılacak işveren vekilinde, kendisinden beklenen görevleri yerine getirebilecek teknik bilgiye, otoriteye ve görevini

yapabilmesi için ihtiyacı olan diğer imkanlara sahip olması şartı aranmaktadır. Görülecek işin gerektirdiği özel koşullar ilgili İş Kodunda yer almaktadır. İşveren vekilinin belirli bir mesleğe mensup olması, her zaman gerekli teknik yetkinliğe sahip olduğu anlamına gelmeyeceğinden; işveren vekilinin uygulanacak kurallar ve uyulması gereken mevzuat hakkında da bilgi sahibi olması gerekmektedir.

- İşveren vekilinin görevi kabul etmesi: Üstleneceği görevin niteliği, görevi sebebiyle altına girdiği yasal yükümlülükler ve karşı karşıya kalabileceği cezai yaptırımlar işveren vekiline tüm ayrıntılarıyla bildirilmelidir. İşveren vekilinin de, bu görevin kendisine yükleyeceği sorumlulukları idrak ve kabul ettiğini açıkça beyan etmesi gerekmektedir.
- İşveren vekiline yönetim hakkının devredilmesi: İşçilerin gözetilmesi görevini üstlenen işveren vekiline, görevini yerine getirebilmesi için işçilerin kurallara uymasını sağlamak için talimat verme yetkisi, kurallara uyulmaması halinde disiplin yetkisi gibi gerekli yönetim hakkının da devredilmesi gerekmektedir.
- İşveren vekilinin yeterli bağımsızlığının bulunması: İşverenin işveren vekilinin görev alanına müdahale etmesi durumunda yetki devrinin hukuken geçersiz hale geleceği kabul edilmektedir. Bu sebeple; işveren vekilinin görevini yerine getirebilmesi için görev alanı içinde ihtiyaç duyduğu bağımsızlığa sahip olması ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin her kararını işverene danışmak zorunda olmaması gerektiği vurgulanmaktadır. İlaveten; aynı görev alanında birden fazla işveren vekili atanmasının her bir işveren vekilinin otoritesini sınırlayacağı kabul edilmekte ve hukuken uygun görülmemektedir.
- Yetki devrinin süreklilik ve istikrar arz etmesi: İşveren vekilinin kendisinden beklenen görevi yerine getirebilmesi, yetki alanında düzeni kurabilmesi ve kontrolü sağlayabilmesi için kendisine yeterli sürenin kesintiye uğramaksızın verilmesi gerekmektedir.
- İşveren vekilinin harcama yapma yetkisine sahip olması: Harcama yapma konusunda işveren vekillerine tam bağımsızlığın sağlanması her zaman mümkün olamamaktadır, ancak; şirket içinde harcama yapma usullerinin

işveren vekilinin yetkisine müdahale etmeyecek ve faaliyetlerini geciktirmeyecek şekilde düzenlenmesi gerekmektedir.

- İşveren vekiline yetki ve göreviyle orantılı imkan sağlanması: İşveren vekilinin kıdemi ve ücreti belirlenirken; nitelikleri, eğitimi, yönetimi altındaki işçi sayısı, işe alma-ışten çıkarma yetkisi, talimat verme yetkisi, harcama yapma yetkisi ve özellikle de iş sağlığı ve güvenliği bilgisinin göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bu gereklilik, Yüksek Mahkeme içtihadı ile birlikte 2 Mayıs 1977 tarihli Bakanlık genelgesinde de yer almaktadır. Buna göre; işveren vekiline işi karşılığında sağlanan imkanların, görev ve yetkisiyle orantılı olması ve içinde bulunduğu fiili durumu yansıtmaması gerekmektedir.
- İşletmenin genel kusurlu işleyişinden işveren vekilinin sorumlu tutulmaması: Yukarıda sıralanan tüm koşulların sağlandığı hallerde dahi; zaman zaman işyerinin genel kusurlu işleyişinden kaynaklanabilecek uygunsuzluklarla karşılaşılabilir. Bu gibi durumlarda; işveren vekilinin görev alanına giren bir işte veya bölümde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin herhangi bir olumsuzluğun ortaya çıkmasında işveren vekilinin sorumluluğuna gidilmemesi gerekmektedir.

5.11.2. Model Önerisi: Alman Hukuku'nda İşveren Vekili-İş Güvenliği Uzmanı İlişkisi

İşveren vekilliğinin kapsamının oldukça geniş bırakılması sebebiyle uygulamada karşılaşılan sorunlar çalışmanın önceki bölümlerinde detaylı olarak ele alınmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3. maddesinde işveren vekili ile ilgili; *“işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır.”* ifadesine yer verilmektedir. Ancak bu işveren vekillerinin hangi seviyede görev alacağı veya sahip olmaları beklenen nitelik ve yetkinlikler hakkında hiçbir belirleyici kuraldan bahsedilmemektedir. Benzer şekilde, iş güvenliği uzmanlarının danışmanlık ve rehberlik hizmeti vereceği işveren vekillerinin kimler olduğu hususunda da kanunda hiçbir gerek koşula rastlanmamaktadır. Bu halde; genel müdürden ustabaşına kadar

birbirinden farklı unvanlara sahip tüm kademelerdeki yöneticilerin işveren adına hareket ettikleri ve birbirinden farklı kademelerde işin ve işyerinin yönetiminde görev aldıkları göz önünde bulundurulduğunda her birinin kanun nazarında işveren vekili olarak kabul edildiği açıkça görülmektedir (Erdoğan, 2015: 8). Bu geniş kabul, hem iş güvenliği uzmanlarının görevlerinin yerine getirilmesinde hem de işin güvenliğinin sağlanmasında aksaklıklara sebebiyet vermektedir.

2018 yılında ülkemizdeki büyükşehir belediyeleri kapsamında yapılan bir araştırmada; bazı büyükşehir belediyelerinde iş sağlığı ve güvenliği birimlerinin harcama yetkisi olan daire başkanlıklarına bağlı şekilde konumlandırıldığı, bazı büyükşehir belediyelerinde ise doğrudan tepe yönetime bağlı iş sağlığı ve güvenliği birimlerinin oluşturulduğundan bahsedilmektedir (Yücel, 2018: 88). Bu çalışmada ortaya çıkan sonuçlar, doğrudan tepe yönetime bağlı olarak faaliyet gösteren iş sağlığı ve güvenliği birimlerinin, diğer daire başkanlıklarına bağlı çalışan iş sağlığı ve güvenliği birimlerine kıyasla çok daha etkin sonuçlar elde ettiğini göstermektedir. Tepe yönetime bağlı çalışan iş sağlığı ve güvenliği birimlerinin, harcama yetkisine sahip daire başkanlıklarına bağlı çalışan iş sağlığı ve güvenliği birimlerinden daha üstün sonuçlar elde etmesinin nedeni ise; *“Tepe yönetiminin içselleştirmedeği hiçbir kurgu ve modelin gerçek manada kendisinden beklenileni veremeyeceği aşıkardır.”* şeklinde açıklanmaktadır (Yücel, 2018: 93). Ayrıca; çalışmada, daire başkanlıklarının birden fazla kişiden emir alması sebebiyle karar alma süreçlerinin sekteye uğradığı ve bu sebeple beklenen iş sağlığı ve güvenliği çıktılarının sağlanamadığı görüşüne de yer verilmektedir (Yücel, 2018: 92).

İş güvenliği uzmanlarının danışmanlık edeceği işveren vekillerine ilişkin Alman Hukuku'nda yer alan düzenlemeler de yukarıda bahsedilen çalışma sonuçlarını doğrular niteliktedir. Alman İş Güvenliği Yasası'na göre; iş güvenliği uzmanlarının danışmanlık ve rehberlik edeceği kimseler, kanun hükümleriyle son derece açık ve kesin olarak tespit edilmiştir ve bu düzenlemeler, ülkemizde uygulamada karşılaşılan sorunların çözümü için de yol gösterici olabilecek niteliktedir (Demircioğlu, 2013: 52). Alman İş Güvenliği Yasası'nın 8. maddesine göre;

- İşveren, ayrıca bir işletme müdürü atamaksızın işletmeyi bizzat kendisi yönetiyorsa iş güvenliği uzmanının muhatabı doğrudan işverenin kendisidir.

- İşletmenin bizzat işverenin kendisi tarafından yönetilmediği hallerde; iş güvenliği uzmanı görevini doğrudan doğruya işletme müdürüne bağlı olarak yürütür. Burada bahsi geçen işletme müdüründen kasıt; işletmeyi yönetmekle yetkilendirilmiş kimselerdir.
- İş güvenliği uzmanının işletme müdürüne doğrudan bağlı çalışması, hiyerarşik yapıya dahil olarak işletme müdürü ile bir ast-üst ilişkisinde yer alması anlamına gelmemektedir. Aksine, iş güvenliği uzmanının yönetim organizasyonunda bir “kurmay” gibi iş görmesi amaçlanmaktadır.
- İş güvenliği uzmanları işin güvenliğinin sağlanmasına ilişkin tüm önerilerini işletme müdürüne yöneltmelidir. İş güvenliği uzmanı ve işletme müdürünün öneriler üzerinde uzlaşamaması halinde, uzman bu kez önerilerini doğrudan işverene yöneltebilmektedir. Tüzel kişi işletmelerinde önerilerin yöneltileceği işveren, tüzel kişi organının yetkili kıldığı kişidir.
- İş güvenliği uzmanı tarafından işverene yöneltilen öneriler yazılı olarak yapılır ve yapılan önerilerle ilgili olarak işletme işçi temsilciliğine de bilgi verilir.
- İşveren veya tüzel kişi organının yetkili kıldığı kişi, iş güvenliği uzmanının önerilerini reddederse; kararını gerekçeleriyle birlikte yazılı olarak açıklamak ve kararının bir örneğini de işletme işçi temsilciliğine iletme zorundadır.

6. SONUÇ ve ÖNERİLER

Türk İş Hukuku kapsamındaki en genel tanımıyla işveren, işçiye en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip kimsedir ve iş görme ediminin alacaklı tarafıdır. 4857 sayılı İş Kanunu işçiyi tanımlarken iş sözleşmesini, işvereni tanımlarken de işçi çalıştırma durumunu esas almaktadır. İşveren vekili ise; yalnızca İş Hukuku alanına özgü bir kavramdır ve en genel haliyle; işveren tarafından verilen yetkiyle, işveren nam ve hesabına hareket eden kimseler işveren vekili olarak tanımlanmaktadır.

Roma Hukuku'nda ve İslam Hukuku'nda bugünkü anlamıyla işveren vekilliğinden bahsetmek mümkün değildir. Türk Hukuku'nda da, Cumhuriyet öncesi dönemde bugünkü anlamıyla işveren vekilliği kavramına rastlanmamaktadır. Ancak; Cumhuriyet sonrası dönemde, ilk olarak 1936 yılında çıkartılan 3008 sayılı İş Kanunu'nda işveren vekili kavramına yer verildiği görülmektedir. Ardından 1967 yılında çıkartılan 931 sayılı İş Kanunu ve 1971 yılında çıkartılan 1475 sayılı İş Kanunu'nda da işveren vekili kavramı yer almaktadır. Son olarak; 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu'nun çıkartılmasıyla işveren vekilliği kavramı bugünkü şeklini almış bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu, işveren vekilini, 2. maddesinde genel olarak; 18. maddesinde ise iş güvencesinden yararlanma bakımından ayrı ele almaktadır. Kanunun 2. maddesine göre işveren vekili; *“İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler...”* şeklinde tanımlanmaktadır. Ancak; 18. madde; *“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 21inci maddeler ile 25inci maddenin son fıkrası uygulanmaz.”* ifadesiyle işveren vekillerini iş güvencesinden yararlanma bakımından ikiye ayırmaktadır. Buna göre; işletmenin bütününe yöneten işveren vekilleri ve bu kişilerin yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işe alma-işten çıkarma yetkisine sahip işveren vekilleri iş güvencesi kapsamının dışında bırakılmaktadır.

18. madde hükümlerine göre işveren vekillerinin iş güvencesi kapsamına girip girmediği tespit edilirken birinci belirleyici noktanın *“işyeri”* ve *“işletme”*

kavramları arasındaki fark olduğu görülmektedir. İşletmenin bütününe yönetiminde görev alan işveren vekilleri ve bu kişilerin yardımcıları doğrudan iş güvencesinden dışlanmaktadır. Buna karşın; işyerinin bütününe yönetiminde görev alan işveren vekilleri ancak işe alma-ışten çıkarma yetkisine de sahip olmaları durumunda iş güvencesinden mahrum bırakılmaktadırlar. Buna göre; işveren vekillerinin iş güvencesine ilişkin herhangi bir tespit yapılmadan önce işyeri ve işletme kavramlarının doğru tespit edilmesi gerekmektedir.

İşletme, aynı işverene ait ve aynı işin görülmesi amacıyla bir araya gelmiş bir veya birden fazla işyerinin oluşturduğu yapı olarak kabul edilmektedir. Örneğin; bir işverene ait tek bir fabrika olması durumunda, bu fabrika hem işyeri hem de işletme olarak kabul edilmektedir. Buna karşın; zincir market şubelerinin her biri birer işyeriyken, tüm şubelerin bağlı olduğu yapı işletme olarak kabul edilmektedir. İşletme ve işyeri kavramlarının doğru tespit edilmesi hem işveren vekillerinin iş güvencesi bakımından hem de 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında işveren vekilinin tespiti bakımından önem taşımaktadır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu işveren vekilini; *“işveren adına işletmenin bütününe yöneten kimse”* olarak tanımlamaktadır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda ise işveren vekili; *“işveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütününe yönetim görevini yapan kimse”* şeklinde tarif edilmektedir.

Mevzuat kapsamındaki diğer kanunlarda işveren vekilinin İş Kanunu’ndan farklı şekillerde tanımlandığı görülmektedir. Tanımlar arasındaki bu farkın, her kanunun hizmet ettiği ana amacın birbirinden farklı olmasıyla ilişkili olduğu belirtilmektedir.

2013 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda ise işveren vekili tanımı doğrudan yer almamakta, ancak; işveren adına işin veya işyerinin yönetiminde görev alan kişilerin işveren vekili sayıldıkları ve kanun hükümlerinin uygulanması bakımından işverenle eş tutuldukları belirtilmektedir.

İşverenlerin hukuken işveren vekili atama zorunlulukları yoktur. Ancak; teknik gelişmeler, hukuki düzenlemeler ve iş hayatının günden güne artan hızı, işverenlerin işlerini işveren vekilleri aracılığıyla yürütmesini zorunlu kılmaktadır.

Çünkü işveren vekilliğinin başlıca işlevi, işverenin bizzat ulaşamadığı yerlere ulaşarak iktidar alanını genişletmektir.

Küçük ölçekli işletmelerde genellikle işveren işin başında bulunarak işletmenin ve işin tamamını bizzat kendisi yönetmektedir. Ancak belirli bir büyüklüğe ulaşmış işletmelerde işverenin işi tek başına yönetmesi teknik, hukuki ve insani sebeplerle zaman zaman mümkün olamamaktadır. Özellikle belli bir büyüklüğe ulaşmış tüzel kişi işverenleri için işveren vekilliği kavramı oldukça kritik önem taşımaktadır.

Genel anlamda işveren vekilini atama yetkisinin işverene ait olduğu kabul edilmektedir. Gerçek kişi işverenlerde işvereni tespit etmek oldukça kolaydır ancak özellikle tüzel kişi işverenlerde işveren vekilini atama yetkisinin kime ait olduğunu tespit etmek tüzel kişinin hukuki yapısı sebebiyle karmaşık bir hal almaktadır. Tüzel kişilerde işveren vekilini atama yetkisinin kimde olduğunu tespit edebilmek için öncelikle organ kavramının ve bu kavramın işveren ve işveren vekili kavramlarıyla olan ilişkisinin açıklanması gereklidir.

Tüzel kişiler, Türk Medeni Kanunu hükümlerine göre; kuruldukları anda hak ehliyetine sahip olmaktadır. Yani; bir tüzel kişi işletme kurulduğu andan itibaren işçi çalıştırabilir ve sözleşmelere taraf olabilir. Ancak; tüzel kişinin fiil ehliyetine sahip olması ancak organlarının yasaya uygun şekilde oluşturulmasıyla mümkün olmaktadır.

Türk Ticaret Kanunu'na göre tüzel kişinin iradesini kullanma yetkisi doğrudan doğruya organlarıdır ve organlar, tüzel kişinin bizzat kendisini oluşturmaktadır. Organlar genellikle “kurul” halinde iş görürler ve kurul üyeleri tüzel kişinin soyut işverenliğinin somut hale gelmesini sağlamaktadır. Dolayısıyla; organlar ve organ üyeleri işveren vekili değil, doğrudan işverenin kendisidir. Ana sözleşmede aksi belirtilmedikçe; işveren vekilini atama yetkisinin, tüzel kişinin yönetim yetkisini elinde bulunduran kurula ait olduğu kabul edilmektedir. Kamu tüzel kişilerinde ise; işveren ve işveren vekilini tespit edebilmek için o kuruluşun özel statüsünün incelenmesi gerekmektedir.

İşveren vekilinin görev tanımı hem işveren, hem işveren vekili hem de işletme için kılavuz işlemi görmektedir. Bu sebeple; işveren vekilinin kendisinden beklenen çalışmanın kapsamını açıkça görebilmesi ve işverenin de işveren vekilinin

üstlendiği görevleri ne ölçüde yerine getirebildiğini izleyebilmesi için; işveren vekiline verilecek görevlerin üzerinde tartışmaya yer bırakmayacak şekilde önceden belirlenmesi gerekmektedir.

İşveren vekilinin seçimi hususunda mevzuatımızda herhangi bir izlek yoktur. İşveren istediği bir kimseyi işveren vekili olarak atayabilmektedir. Hatta işveren gerekli görmesi halinde birden çok işveren vekili atayabilmekte ve bu kişilerin yetki ve sorumluluk alanlarını istediği şekilde belirleyebilmektedir. İlaveten; mevzuatımızda işveren vekilliğinin üçüncü kişilere ilan edilmesi ile ilgili herhangi bir şekil şartı da yoktur. İşveren, atadığı işveren vekilini açık irade beyanıyla, örtülü irade beyanıyla veya fiilleriyle ilan edebilmektedir.

İşveren vekili ataması işverenin tek taraflı iradesine dayalı olduğundan, işveren istediği zaman işveren vekilinin işveren vekilliğini sonlandırabilme hakkına sahiptir. İşveren vekilliğinin sona ermesi durumunda; sona erme tarihinden önce işveren vekili tarafından yapılmış hukuki işlemler geçerliliğini korumaktadır. Ancak; sona ermeden sonra işveren vekilinin işveren adına tasarruflarda bulunması “*yetkisiz işveren vekilliği*” olarak yorumlanmakta ve tasarruflarından bizzat işveren vekili sorumlu tutulmaktadır. İşverene iş sözleşmesi ile bağlı çalışan bir işveren vekilinin, işveren vekilliğinin işveren tarafından geri alınması iş sözleşmesinin de sonlanacağı anlamına gelmemektedir.

İşveren vekilinin işverene iş sözleşmesi ile bağlı olma zorunluluğu yoktur, ancak; uygulamada yaygın olarak işveren vekilinin aynı zamanda işverene iş sözleşmesiyle bağlı bir çalışan olduğu görülmektedir. Bu da, işveren ve işçi sıfatlarının aynı kişide birleşmesi anlamına gelmektedir. Hem işveren hem de işçi özelliklerini taşıması sebebiyle işveren vekili; görev alanı içindeki işçilere karşı işveren, kendi üstündeki işveren vekilleri ve işveren karşısında da işçi konumdadır.

İşveren vekilliği kavramının temel unsurları; “*işveren adına hareket etme*”, “*temsil yetkisi*”, “*işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alma*” ve “*yönetim görevinin sürekliliği*” olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu unsurlardan herhangi birinin eksik olması halinde işveren vekilliğinden bahsedilmesi mümkün olmamaktadır.

İşveren vekili; karar almak için yetkilendirmeye ihtiyaç duyması ile işverenden, işverenin çıkarlarını gözetme borcu ile işçiden ve kendi adına değil de işveren adına hareket etmesi ile alt işverenden ayrılmaktadır.

İşveren vekili, işçiler karşısında işveren adına ve hesabına hareket etme yetkisine sahipse de; işverene hesap verme sorumluluğu bulunmaktadır. Bu sorumluluk, işveren vekilinin işçi sıfatıyla işverene karşı olan iş görme borcundan kaynaklanmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümlerinin uygulanması bakımından işveren vekilinin işverene eş tutulması sebebiyle, kanunda işveren için öngörülen sorumluluklar işveren vekili için de geçerlidir. İşveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin görev ve sorumluluklarının dayanağını İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu oluşturmaktadır. İşveren vekillerinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kanundan doğan sorumluluklarının yanında bireysel iş sözleşmesinden ve toplu iş sözleşmesinden doğan sorumlulukları da bulunabilmektedir. Bireysel iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde, mevzuatta yeterli görülen iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine göre daha üstün koruma sağlayacak önlem ya da önlemler alınması kararlaştırılmışsa; işveren vekili bu önlemleri de yerine getirmekle yükümlüdür.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işveren ve işveren vekili ile birlikte, devlete, çalışanlara, iş güvenliği uzmanlarına ve işyeri hekimlerine de bir takım sorumluluklar yüklemektedir. Bu sorumluluklar, kanun ve kanuna bağlı çıkartılan yönetmeliklerde detaylı olarak açıklanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nda iş güvenliği uzmanlığına ilişkin ifadelerin yer aldığı tarihten bu yana, iş güvenliği uzmanlığının işveren vekili sayılıp sayılmayacağı konusunda farklı görüşler ortaya atılmaktadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan iş sağlığı ve güvenliğine dair hükümlerin yürürlükten kalkması 6331 sayılı kanunu bu alandaki temel dayanak haline getirmektedir.

İş güvenliği uzmanlarının işveren adına hareket ettikleri, işin yönetiminde görev aldıkları ve bu sebeple işveren vekili sayıldıkları görüşü zaman zaman ifade edilmektedir. Ancak; iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuat incelendiğinde, iş güvenliği uzmanlarının çalışanlara talimat vermesi ve/veya talimat verme yetkisi olduğu yönünde herhangi bir ifadenin yer almadığı görülmektedir. Ayrıca, iş güvenliği uzmanlarının görevlerinin düzenlendiği yönetmelikte bu görevler;

“rehberlik, risk değerlendirmesi, çalışma ortamı gözetimi, eğitim, bilgilendirme, kayıt ve ilgili birimlerle işbirliği” şeklinde açıklanmaktadır.

İş güvenliği uzmanlarının işveren vekilinden ayrıldığı bir diğer önemli nokta ise sorumluluğun kapsamı bakımından karşımıza çıkmaktadır. İşveren vekilleri işveren için öngörülen yükümlülüklerden sorumlu tutulurlarken, iş güvenliği uzmanları yalnızca görevi olan hizmetlerin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı sorumlu tutulmaktadır.

6645 sayılı kanun ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 8. maddesinde yapılan değişiklik de yasa koyucunun iş güvenliği uzmanlarına ve işyeri hekimlerine bakış açısını net olarak ortaya koymaktadır. Bahse konu düzenlemede; *“İşverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı,...”* ifadeleri ile iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin görevinin işverene rehberlik ve danışmanlık yapmak olduğu açıkça ifade edilmektedir.

Yukarıda yer alan açıklamalardan da anlaşılacağı üzere; iş güvenliği uzmanlarının bu sıfatları sebebiyle doğrudan işveren vekili sıfatı kazanmadıkları açıkça görülmektedir. Öte yandan; işverenin iş güvenliği uzmanını işveren vekili olarak atamasında hukuken herhangi bir engel bulunmamaktadır. Ancak, iş güvenliği uzmanlarının işveren vekili olarak atanmaları durumunda; işletmedeki hiyerarşiye dahil olarak işverenin emir ve talimat verme yetkisi altına girecekleri ve bu sebeple mesleki bağımsızlıklarının zedeleneceği konusunda endişeler olduğu görülmektedir. Ayrıca; işveren için öngörülen yükümlülükler, yüklendikleri işveren vekili sıfatı ile iş güvenliği uzmanları için de geçerli hale gelecektir.

İş güvenliği uzmanlarının işveren vekili olarak atanmasına ilişkin üzerinde tartışılan bir diğer husus da asgari çalışma süreleri ile ilgilidir. Kısmi süreli çalışan bir iş güvenliği uzmanının işveren vekili olarak atanması, bu kişinin sürekli işyerinde bulunamaması sebebiyle denetim ve gözetim sorumluluğunu yerine getirememesi ile sonuçlanacaktır. Diğer taraftan; tam zamanlı çalışan iş güvenliği uzmanlarının işveren vekili olarak atanması uygulamada çalışma süreleri açısından tartışmaya sebep olmaktadır. Çünkü işyeri tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak yapılan hesaplamaya göre tam zamanlı çalışması gereken bir iş güvenliği uzmanı, çalışma süresinin tamamını ilgili yönetmelik kapsamında belirlenen görevlerini

yerine getirmede kullanacağından; işveren vekili sıfatı ile yüklendiği diğer görev ve sorumlulukları yerine getirmesi fiilen mümkün olmayacaktır.

Almanya, Avusturya, İsviçre ve Yunanistan'da yürürlükte olan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatları incelendiğinde; iş güvenliği uzmanının görev ve sorumluluklarına ilişkin ülkemizdekine benzer düzenlemelerle karşılaşılmaktadır. İncelenen mevzuatların hepsinde, iş güvenliği uzmanının işverene veya işveren tarafından yetkili kılınmış bir kimseye danışmanlık yapmakla görevli olduğu tespit edilmektedir. İlaveten; iş güvenliği uzmanlarının mesleki bağımsızlıklarının korunması için işveren veya işyerindeki diğer yöneticilerden talimat almaması gerektiği de vurgulanmaktadır.

İşveren vekilliğine ilişkin uygulamada en sık rastlanılan anlaşmazlıkların; iş güvencesi, fazla çalışma alacakları ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorumluluk tespiti konularında ortaya çıktığı görülmektedir. Yargıtay, işveren vekilinin iş güvencesi kapsamında olup olmadığını tespit etmede; işveren vekilinin işletmede sahip olduğu unvanın yeterli bir dayanak olmadığını ve tespitini doğru yapılabilmesi için işveren vekilinin organizasyon şemasındaki konumunun, yetkilerinin ve görev tanımının incelenmesi gerektiğini belirtmektedir. Fazla çalışma alacakları hususunda ise; üst düzey yönetici olarak yönetimde söz sahibi oldukları, çalışma koşullarını kendileri belirledikleri ve yüksek ücret aldıkları gerekçesiyle işveren vekillerinin fazla çalışma ücreti talepleri Yargıtay tarafından genellikle reddedilmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin uygulamaların her kademedede yerine getirilmesini sağlamak amacıyla işveren vekili kavramının sınırlarını oldukça geniş tutmaktadır. Bu sebeple; kanuna göre işveren vekilliğinin işveren adına hareket etmek ve işin yönetiminde görev almak dışında herhangi bir gerek şartı bulunmamaktadır. Ancak; işveren vekillerinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorumluluklarının incelendiği Yargıtay kararlarında, işveren vekillerinin işin yürütümüne uygun niteliklere sahip olup olmadıkları ve güvenli çalışma koşullarını sağlamak için karar alma ve uygulama yetkilerinin olup olmadığı da araştırılmaktadır. Başka bir deyişle; kanun, işveren vekilinin yapacağı işin gereklerine uygun yetkinlik ve yetkilere sahip olmasını bir ön koşul olarak dayatmamaktadır, ancak; Yargıtay, işveren vekillerinin sorumluluğunun tespitinde yeterlilik ve yetkilerini değerlendirerek karar vermektedir.

Fransız Hukuku'nda işveren vekiline yetki devri konusunda oldukça detaylı düzenlemeler yer almaktadır. Bu düzenlemelere göre; işveren vekilinin işveren hakkında öngörülen sorumlulukları üstlenebilmesi için bu sorumlulukları yerine getirebilmesini sağlayacak nitelik ve otoriteye de sahip olması gerekmektedir. Bu gerekler, yürütülen işin doğasına göre madde madde belirlenmekte ve işle ilgili bilgileri içeren İş Kodu'nda –işyerinde yürütülen faaliyet kodu- yer almaktadır. Fransız Hukuku'nda işveren vekiline yetki devrinde aranan şartların ve yetki devrinin usullerine ilişkin düzenlemelerin, yukarıda bahsi geçen Yargıtay kararlarında aranan koşulların somut hale getirilmesi için etkili bir yol gösterici olabileceği düşünülmektedir.

İşveren vekilliğinin kapsamına ilişkin bu geniş kabul, işveren vekillerinin uygulamada yaşadıkları anlaşmazlıkların yanında, iş güvenliği uzmanlarının görevlerini yerine getirmesi ve işin güvenliğinin sağlanması noktalarında da aksamalara sebebiyet vermektedir. 2018 yılında ülkemizdeki büyükşehir belediyeleri kapsamında yapılan bir çalışma; belediyelerin tepe yönetimine bağlı iş sağlığı ve güvenliği birimlerinin diğer daire başkanlıklarına bağlı iş sağlığı ve güvenliği birimlerinden çok daha etkin faaliyetler yaptığını göstermiştir. Çalışmada; harcama yapma yetkisine sahip daire başkanlıklarına bağlı iş sağlığı ve güvenliği birimlerinin, daire başkanlıklarının birden fazla kişiden emir alması sebebiyle beklenen iş sağlığı ve güvenliği çıktılarını sağlayamadıkları, buna karşın; tepe yönetimin içselleştirdiği kararların en üst düzeyden emir ve talimatlarla hızla uygulamaya konulduğu ve diğer birimlere kıyasla çok daha etkili sonuçlar alındığı tespit edilmiştir.

Alman Hukuku'nda yer alan işveren vekili-iş güvenliği uzmanı ilişkisine dair düzenlemeler de yukarıda bahsi geçen çalışmanın sonuçlarını doğrular niteliktedir. Alman İş Güvenliği Yasası'na göre iş güvenliği uzmanları; görevlerini, işletmeyi doğrudan yöneten işverene, eğer işletmeyi bizzat işveren yönetmiyorsa doğrudan işletme müdürüne rehberlik yaparak yerine getirmektedirler. Burada bahsi geçen işletme müdürü, işletmenin bütünü yönetmekle yetkilendirilmiş kişidir. Alman İş Güvenliği Yasası'nda yer alan işveren vekili-iş güvenliği uzmanı ilişkisi hususundaki bu düzenlemelerin, ülkemizdeki iş güvenliği uzmanlarının ve iş sağlığı ve güvenliği birimlerinin görev yerlerinin belirlenmesi açısından etkili bir yol gösterici olabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- AKYİĞİT E. (2004), *İşveren Vekilinin İş Güvencesi*, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları, C:7, S:4, Ankara
- AKYİĞİT E. (2008), *İş Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara
- ALTINTEPE A. (2014), *Türk İş Hukukunda İşverenin Yönetim Hakkı*, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, İstanbul
- ARASLI U. (2010), *Ticaret Şirket Organlarının İş Kazasından Kaynaklanan Hukuksal ve Cezai Sorumluluğu*, Çimento İşveren Dergisi, S:4, C:24, İstanbul
- ARKAN S. (2001), *Ticari İşletme Hukuku*, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara
- AYDEMİR M. (1993), *Türk Hukukunda İşveren, İşveren Vekili ve Alt İşveren Kavramları*, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayınları, İstanbul
- AYDINLI İ. (2001), *Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları*, Türkiye Demiryolu İşçileri Sendikası Yayınları, Ankara
- BALKIR Z.G. (2005), *İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılmasında Etik Sınırlar*, Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi 2. Etik Sempozyumu, Kocaeli
- BAŞBUĞ A. (2004), *İşveren Vekilinin İşvereni Dolaylı Temsili ve İş Hukuku Açısından Sonuçları*, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları, C:7, S:3, Ankara
- BAŞBUĞ A. (2008), *İşverenin Yönetim Hakkı ve Çalışma Şartlarında Değişiklik*, Alter Yayıncılık, Ankara
- BIYIKLI H. (1983), *Sosyal Ceza Hukuku*, Gazi Üniversitesi Yayınları, Ankara
- CAN H. (2011), *Yönetim Bilimi ve Tarihçesi - Organizasyon ve Yönetim*, Siyasal Kitabevi, Ankara
- ÇELİK N. (1997), *İşveren, İşveren Vekili, Alt İşveren ve Bunlarla İlgili Hukuki Sorunlar*, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS). İş Hukukunun Güncel Sorunları Semineri, Ankara
- ÇELİK N., CANIKLIOĞLU N., CANBOLAT T. (2018), *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayıncılık, İstanbul
- DEMİR F. (2009), *İş Hukuku ve Uygulaması*, Albi Yayınları, İzmir
- DEMİRCİOĞLU A.M. (2006), *Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı*, Beta Yayınları, İstanbul
- DEMİRCİOĞLU A.M., Kaplan H.A. (2016), *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul
- DOĞAN YENİSEY K. (2007), *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, Legal Yayınevi, İstanbul

- EKMEKÇİ Ö. (1997), *İşveren ve İşveren Vekili Kavramları*, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni, S.2, İstanbul
- EKONOMİ M. (1984), *İş Hukuku Cilt-1 Ferdi İş Hukuku*, İstanbul Teknik Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul
- EKONOMİ M. (2000), *İşyerinin Bir Bölümünün Devri (Kısmi Devir) ve İş İlişkilerine Etkisi*, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları, Ankara
- EKONOMİ M. (2004), *4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma Kavramı*, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:7, S:3, Ankara
- EMİROĞLU H. (2003), *Roma Hukukunda Vekâlet Sözleşmesi (Mandatum) ve Hukuki İşlemlerde Temsil*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:52, S:1, Ankara
- ENGİN M. (1977), *İşveren Kavramı*, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul
- ENGİN M. (1993), *Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren*, Banka-Sigorta İşçileri Sendikası Eğitim ve Kültür Yayınları, S:25, Ankara
- ERDOĞAN Ç. (2015), *İşveren ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku) Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara
- ERKUL İ. (1970), *Türk İş Hukuku Dersleri*, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, Ankara
- ESENER T. (1978), *İş Hukuku*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara
- GÖKTAŞ S. (2009), *İşveren Vekilinin İş Güvencesi*, Çalışma ve Toplum Dergisi, S:20, İstanbul
- GÜZEL A. (1987), *İşverenin Değişmesi, İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi*, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul
- GÜZEL A. (1997), *Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme*, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları, Ankara
- GÜZEL A., OKUR A.R., CANIKLIOĞLU N. (2008), *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul
- KANGAL Z.T. (2003), *Tüzel Kişilerin Ceza Sorumluluğu*, Seçkin Yayıncılık, Ankara
- KUTAL M. (2008), *Türk Hukukunda İşveren Vekillerinin Sendikal Örgütlenmeleri*, Legal Yayınevi, İstanbul
- LAÇİNER V. (1998), *Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren Vekili*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- MOLLAMAHMUTOĞLU H., ASTARLI M. (2011), *İş Hukuku*, Turhan Kitabevi, Ankara
- MUCUK İ. (2011), *Modern İşletmecilik*, Türkmen Kitabevi, İstanbul

- ÖZDEMİR E. (2014), *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Vedat Yayıncılık, İstanbul
- ÖZSUNAY E. (1974), *Medeni Hukukumuzda Tüzel Kişiler*, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul
- SARITEPE E. (2009), *İslam Hukuku ve Türk Medeni Hukuku Açısından Hukuki Temsil*, Fırat Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, S:14-2, Elazığ
- SOYSAL ARSLAN Ç. (2010), *Türk Hukukunda İşveren Vekili ve İşveren Vekilinin Sorumluluğu*, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- SÜZEK S. (2008), *İş Hukuku*, Beta Yayıncılık, İstanbul
- SÜZEK S. (2010), *Türk İş Hukukunda İşveren*, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Sicil İş Hukuku Dergisi, S:17, İstanbul
- TUNCAY C. (1997), *Hukukumuzda İşveren Vekili Kavramı*, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul
- TUNCAY C., EKMEKÇİ Ö. (2011), *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, Beta Basım Yayım, İstanbul
- YILMAZ H. (2012), *Türk İş Hukukunda Bireysel İş İlişkileri Açısından İşveren Vekilliği*, Seçkin Yayıncılık, Ankara

ÖZGEÇMİŞ

- Adı Soyadı : DİLŞAN İYEM
- Doğum Yeri ve Tarihi : 05.05.1987 / İstanbul
- Yabancı Dili : İngilizce (Anadil yetkinliği)
Almanca (Profesyonel çalışma yetkinliği)
- İletişim (Telefon/e-posta) : +90 (539) 666 46 43
dilsan.iyem@gmail.com
- Eğitim Durumu(Kurum ve Yıl)
- Lise : Beyoğlu Fındıklı Lisesi - 2005
- Lisans : Anadolu Üniversitesi (Eskişehir Teknik Üniversitesi)
Kimya Mühendisliği Bölümü - 2011
- Yüksek Lisans : Üsküdar Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü
Tezsiz Yüksek Lisans - 2016
- Yüksek Lisans : Üsküdar Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü
Tezli Yüksek Lisans - 2019
- Çalıştığı Kurumlar ve Yıl :
- Acar Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
İş Güvenliği Uzmanı, 2012-2013
- PEPSICO Servis ve Dağıtım LTD. ŞTİ.
Saha Lojistik İş Güvenliği Uzmanı, 2013-2015
Saha Lojistik ve Satış İş Güvenliği Müdürü, 2015-2017
- Doğa Çevre ve Ortak Sağlık Güvenlik Birimi
OSGB Koordinatörü, 2017-2019