**HAFTA 6 İŞVEREN VEKİLİ KAVRAMI – İŞYERİ KAVRAMI**

**İşveren Vekili Kavramı**

Günümüzde gelinen iş hacmi içinde işverenlerin, bütün işlerini tek başlarına yönetmeleri mümkün değildir. Bu nedenle işyerinde değişik kademelerde yönetim yetkilerinin bir kısmını devrettikleri ve onlar adına hareket eden vekiller tayin ederler. İşyerinde işverenin yönetim hakkının bir kısmını kullanan ve işveren adına hareket eden kişilere işveren vekili denir. Nitekim İş Kanununun 2/4. fıkrasında *“İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir”* ifadeleriyle işveren vekili tanımlanmıştır. İşveren adına hareket etmek ve işverenin yönetim hakkının bir kısmını kullanmak, işveren vekili olmak için gerekli olan iki şarttır. Örneğin, genel müdür, personel müdürü, muhasebe müdürü, proje müdürü, ustabaşı işveren vekilii sıfatını haizdir.

İşveren vekili olan kişiler, emir ve talimat verdikleri işçiler karşısında işveren vekili konumunda iken, kendilerinin işveren ile ilişkilerinde işçi konumundadırlar. Bu nedenle işveren vekillerinin çift görünümü olduğu kabul edilir. Bu nedenle işveren vekilleri de, işçilere tanınan haklardan yararlanır, işçilere düşen yükümlülüklere tabidirler.

İş Kanununun 2/4. fıkrasında, işveren vekilinin işçilere karşı hukuki sorumluluğunun bulunmadığı, işveren vekilinin işlem ve eylemlerinden dolayı işverenin sorumlu olacağı düzenlenmiştir. Bu nedenle işveren vekilinin işçilere karşı, işvereni temsilen gerçekleştirdiği işlem ve eylemlerinden dolayı tazminat sorumluluğu bulunmadığı kabul edilmektedir. Bu nedenle fazla çalışma ücreti alacakları işveren vekili olan personel müdüründen değil, işverenden talep edilir. Ancak belirtmek gerekir ki, işveren vekilinin işçiye karşı işlediği haksız fiil veya iş ilişkisi dışındaki başka herhangi bir hukuki ilişki dolayısıyla hukuki (tazminat) sorumluluğu bulunduğu açıktır. Bununla birlikte, cezaların şahsiliği ilkesi uyarınca işveren vekilinin gerçekleştirdiği işlem veya eylemlerin suç oluşturması durumunda ceza sorumluluğu işveren vekiline ait olacaktır. Ancak işyerindeki hukuka aykırı işlemler dolayısıyla uygulanan para cezası veya işin durdurulması yahut işyerinin kapatılması gibi idari yaptırımlar da doğrudan işveren uygulanmaktadır. İş Kanununun 105 vd. maddelerinde düzenlenen idari para cezalarının işveren vekillerine de uygulanabileceği düzenlenmiştir; ancak uygulamada bu cezalar işveren adına düzenlenmektedir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu bakımından ise işveren vekili çok daha dar şekilde tanımlanmıştır. Bunun sebebi, 6356 sayılı Kanun uyarınca işveren vekili olan kişilerin işçi sendikasına değil, işveren sendikasına üye olabilmeleri ve toplu iş sözleşmesinden yararlanamamalarıdır. Bu nedenle Kanunun 2/1-e bendine göre işveren vekili *“İşveren adına işletmenin bütününü yöneten”* kişi olarak tanımlanmıştır. Bu itibarla, genel müdür, fabrika müdürü, işletmenin bütününü yöneten işveren vekili olarak anılan kanunun 2/2. fıkrası uyarınca 6356 sayılı Kanun bakımından “işveren” sayılır ve işveren sendikasına üye olabilirler. Bununla birlikte, personel müdürü, daire başkanı gibi işveren vekilleri, 6356 sayılı Kanun bakımından işveren vekili değil, sadece işçi sayılırlar ve işçi sendikasına üye olabilirler.

Bunun yanında, 6356 sayılı Kanunun 39/7. fıkrasında işletmenin bütününü yöneten işveren vekillerinin ve toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılan kişilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacakları düzenlenmiştir. Bu nedenle, 6356 sayılı Kanun anlamında işveren vekili ve dolayısıyla işveren sayılmasalar dahi, toplu görüşmelere işvereni temsilen katılan işçiler, işçi sendikasına üye olsalar bile, toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar.

**İşyeri Kavramı**

İş Kanununun 2/1-3 fıkralarında işyeri *“Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir. İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür”* ifadeleriyle tanımlanmıştır. Tanımdan da görüleceği üzere, işyeri, coğrafi sınırların dışında, belirli bir mal veya hizmet üretimini amaçlayan iş organizasyonu olarak tanımlanmış, bu organizasyon içinde yer alan tüm maddi ve maddi olmayan unsurlarla işgücünün birlikte örgütlenmesiyle işyerinin oluşacağı ifade edilmiştir. İş organizasyonu içindeki yerler işyerinden sayılır.

Bu nedenle günümüzde işyeri, belirli bir mal veya hizmet üretimi amacını taşıyan örgütlenme olarak ifade edilmektedir. İşyerinin araçları ve eklentileri de işyeri kapsamında içinde değerlendirildiğinden, örneğin, işyerine ait avluda veya soyunma odasında yahut otoparkında düşen işçi açısından bu kaza, 5510 sayılı Kanunun 13/1. maddesi anlamında iş kazası sayılır; zira işyerinde gerçekleşmiştir. Bunun gibi, işyerine ait araçta yapılan kaza aynı şekilde iş kazası sayılır.

1. İşyerinin Devri

İş Kanununun 6/1. fıkrasında *“İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer”* düzenlemesine yer verilmiştir. İşyerinin bütününü veya bir kısmını bir başka işverene satım, kira gibi sözleşmelerle devreden işveren, o bölümde çalışan işçilerin iş sözleşmelerini de devretmiş kabul edilir. Kanun, işyerinin devri halinde, işçilerin iş sözleşmelerinin de otomatik olarak devralan işverene geçeceğini düzenleyerek, iş sözleşmelerinin sona ermesini önlemiştir. Bu şekilde işçiler, aynı sözleşmeye devam etmekte, hakları kısıtlanmamakta, sadece sözleşmenin diğer tarafı olan işveren değişikliğe uğramaktadır.

Kanunun 6/5. fıkrasında ise *“Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz. Devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır”* hükmüne yer verilerek, hem devreden hem de devralan işverenin iş sözleşmelerini devir sebebiyle feshi önlenmiştir. İşyerinin devri, fesih için geçerli sebep olmadığı gibi, derhal fesih için haklı neden de değildir. Bu nedenle işçiler de sırf işyerinin devri sebebiyle iş sözleşmesini feshedemezler. İşyerinin devri için işçilerden onay alınmasına da gerek yoktur.

İşyerini devralan işveren, devirden sonra işyerinde meydana gelen ekonomik sebepler, rekabet veya verimlilik gerekleri yahut teknolojik sebeplerle reorganizasyona gider ve işyerinde işgücü fazlası oluşursa, diğer bir anlatımla fesih için geçerli sebep ortaya çıkarsa tabii ki işgücü fazlası olan işçilerin iş sözleşmelerini feshedebilir. Ancak bu halde dikkat edilecek olursa, fesih sebebi işyerinin devralınması değil, devirden sonra gerçekleştirilen ve geçerli sebeplere dayalı reorganizasyondur.

Ticaret şirketlerinin birleşme, bölünme veya tür değiştirmesi sebebiyle gerçekleşen işyeri devirlerinde ise Türk Ticaret Kanunun 178. maddesi uygulanır. Bu halde işçilerin devre itiraz etme hakları vardır, ancak itiraz üzerine devir yine de gerçekleşir. Bu halde itiraz, yeni işverenle iş sözleşmesine devama karşı yapılır. Bu durumda işçinin iş sözleşmesi yine otomatik olarak devralan işverene geçer ancak kanuni sona erme sürelerinin (yani İK 17’de düzenlenen bildirim sürelerinin) sonunda iş sözleşmesi sona erer. Bu halde işçilerin kıdem tazminatı alıp almayacakları tartışmalıdır, zira kanunda açık bir düzenleme yoktur. Ancak öğretide kabul edilen görüş, bu halde de işçilerin kıdem tazminatı alabilecekleri yönündedir.

1. İşyeri Devrinin Sonuçları

İş Kanununun 6. maddesi, işyerinin devriyle otomatik olarak devralan işverene geçen iş sözleşmesinde işçilerin kıdeme bağlı hakları bakımından, devreden işveren yanında işe başladıkları tarihin dikkate alınması gerektiğini açıkça düzenlemiştir. Bu halde işçi, devreden işveren yanında 5 yıl, devralan işveren yanında da 1 yıl çalıştığında, yıllık ücretli izne hak kazanırken 6 yıldır işyerinde çalıştığı kabul edilerek yıllık izin hakkı süresi hesaplanmalıdır. Kıdem tazminatı bakımından da aynı şekilde tüm süre üzerinden işçi kıdem tazminatına hak kazanır.

İşçilerin devrinden önce doğmuş ve devir tarihinde muaccel olan (ödenmesi gereken) haklarından her iki işveren müteselsil sorumludur. Ancak devreden işverenin sorumluluğu, devirden itibaren iki yılla sınırlıdır. Yargıtay iki yıllık süreyi hak düşürücü süre olarak kabul ettiğinden resen dikkate alınması gerektiğine hükmetmektedir. Görüldüğü üzere, işyerini devralan işveren, işyerini ve iş sözleşmelerini tüm hak ve borçlarıyla birlikte devralmaktadır. İşçilerin devirden önceki çalışmaları nedeniyle fazla çalışma ücreti alacakları olsa dahi, bu ücret borçları devralan işverene geçer, ancak devreden işveren, söz konusu ücretler devir tarihinde muaccel olduğu için, iki yıl süreyle devralan işverenle müteselsil sorumlu olur. İki yıldan sonra sadece devralan işveren sorumlu tutulur.

Devirden sonra iş sözleşmesi feshedilen işçilerin, yıllık izin ücreti ve ihbar tazminatı, bunlar fesih işlemiyle doğan alacaklar olduğundan, sadece devralan işverenden talep edilebilir. Kıdem tazminatı da feshe bağlı alacak olmasına rağmen 1475 sayılı İş Kanununun 14/2. fıkrasında farklı bir sorumluluk düzenlemesi yapılmıştır. Buna göre, devreden işveren, devir tarihindeki ücret ve kendi yanındaki işçi kıdemi üzerinden kıdem tazminatından sorumludur. Devralan işveren ise, devirden önce ve sonraki tüm kıdem süresi üzerinden ve fesih tarihindeki son ücret üzerinden, dolayısıyla kıdem tazminatının tamamından sorumludur. Bu halde kıdem tazminatının tamamını ödeyen devralan işveren, devir tarihindeki ücret ve kıdem üzerinden hesaplanan kısmı devreden işverene rücu edebilmektedir.

İşyerinin devriyle ilgili belirtilmesi gereken son husus, günümüzde çok sık karşılaşılan değişen alt işverenler arasındaki hukuki durumdur. Birçok kamu kurumda, özellikle yardımcı işler, sürekli olarak ihalelerle alt işverenlere verilmekte, ancak ihaleyi kaybeden alt işveren tüm işyerini ihaleyi kazanan işverene bırakmaktadır. Bu halde çoğu zaman işçiler de asıl işyerinde ihaleyi alan yeni işverenle çalışmaya devam etmektedir. Bu durumda değişen alt işverenler arasında bir devir sözleşmesi olmasa da, işçilerin ve işyerinin aynı kaldığı, dolayısıyla sadece alt işverenin değiştiği bu tür durumlarda işyerinin devrine ilişkin hükümlerin kıyasen uygulanacağı öğretide kabul edilmekte, Yargıtay ise, öğretiden farklı olarak, kıyasen değil, doğrudan işyeri devrine ilişkin hükümleri uygulamaktadır.