

Kimler İşe İade Davası Açabilir? (Yargıtay İçtihatları Işığında)

İşe iade davasının açılabilmesi için iş sözleşmesi geçerli bir neden olmadan feshedilen işçinin fesih tarihinde iş güvencesi kapsamında çalışıyor olması gerekir. Öncelikle cevaplanması gereken sorulardan biri iş güvencesi nedir ve kimler iş güvencesi kapsamındadır?

İş Güvencesi:

İş güvencesi doktrinde, “işçinin çalışma hakkının korunmasını, işverenin fesih hakkına kanun veya sözleşme yoluyla getirilmiş tüm sınırlamaları ve feshin sonuçlarını hafifleten ve işçinin işini yitirmesini güçleştirici bir dizi yöntem” olarak tanımlanmıştır (MOLLAMAHMUTOĞLU, *İş Hukuku*. s.956. – CENTEL, T. 2012. *İş Güvencesi*, İstanbul: Legal. s.13.).

İş güvencesi ile amaçlanan, geçimini emeği ile sağlayan işçilerin, işe girişte ve iş ilişkisinin devamında korunması, geçerli bir neden olmaksızın iş ilişkisine işveren tarafından son verilmesi durumunda, işverenin fesih işleminin sınırlandırılması veya engellenmesi ve iş ilişkisine süreklilik kazandırılmasıdır.

İş Güvencesinin Kapsamı:

İş güvencesinin kapsamı ise 4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesinde düzenlenmiştir. İş Kanununun 18/1 maddesi “*Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.*” şeklinde düzenlenmiştir. Kanunun 18/5 maddesi ise “*İşletmenin 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 21 inci maddeler ile 25 inci maddenin son fıkrası uygulanmaz.*” şeklinde düzenlenmiştir.

İş Kanununun 18. maddesindeki düzenlemelerden yola çıkarak iş güvencesinin şartlarını işyeri ve işçiye ilişkin olmak üzere şu şekilde sıralayabiliriz;

İşyeri Açısından

- 1- İşyerinde en az 30 işçi çalıştırılmalı,
- 2- İş Kanununun 4. maddesinde sayılan işler ve iş ilişkilerinde çalışılmamalı,

İşçi Açısından

- 3- İşyerindeki kıdemi en az 6 ay olmalı, (yer altı işlerinde çalışan işçilerde bu şart aranmaz)
- 4- Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmalı,
- 5- İş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmeli,
- 6- Belirli konumda işveren vekili olmamalı.

1- İşyerinde 30 işçi Çalıştırılması ve 30 İşçi Ölçütünün Tespiti:

İş güvencesi kapsamın belirlenmesinde işyerinde en az 30 işçi çalıştırılması gerekir. Ancak bu konuda cevaplanması gereken birtakım sorular mevcuttur. Bunlara kısaca bakacak olursak;

a- İşyerinde Çalışan Bütün İşçiler 30 İşçi Sayısına Dahil Edilir Mi?

Fesih anında işyerinde çalıştırılması gereken otuz işçinin niteliği konusunda Kanunda özel bir hüküm bulunmadığından daimi veya geçici, kısmi veya tam süreli, belirli ya da belirsiz süreli olmak üzere o işyerinde çalıştırılan tüm işçiler -fiilen çalışıyor olmasına bakılmaksızın- bu sayının tespitinde hesaba katılacaklardır.

b- Alt İşverenin İşçileri 30 İşçi Sayısına Dahil Edilir Mi?

Alt işverenin işçileri otuz işçi sayısının tespitinde dikkate alınmazlar. Ancak hemen belirtmek gerekir ki, iş güvencesinin dışında kalmak amacıyla muvazaalı olarak işçilerin bir kısmının alt işveren işçisi olarak gösterilmesi halinde alt işveren işçileri de bu sayıya dâhil olacaklardır.

c- İşe İade Davası Açmış Olan İşçiler 30 İşçi Sayısına Dahil Edilir Mi?

İşe iade davası açmış olmakla birlikte henüz davası sonuçlanmamış olan işçiler ile davası lehine sonuçlanmış fakat işe iade başvurusu için henüz on işgünlük süresi dolmamış işçilerin varlığı halinde mahkemece bu husus bekletici mesele yapılmalıdır. Eğer işe iade davası lehine sonuçlanan işçi on işgünü içerisinde işe iade başvurusunda bulunmazsa fesih geçerli fesih halini alacağından bu işçi otuz işçi sayısının tespitinde dikkate alınmayacaktır.

d- İşverenin Başka İşyerlerinde Çalışan İşçileri 30 İşçi Sayısına Dahil Edilir Mi?

İş Kanununun 18. maddesinin 4. fıkrasında aynı işverene ait aynı işkolunda birden fazla işyeri mevcut ise bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısının otuz işçi sayısının tespitinde dikkate alınacağı düzenlenmiştir.

e- Yurt Dışında Çalışan İşçiler 30 İşçi Sayısına Dahil Edilir Mi?

Yargıtay pek çok kararında, aynı işkolundaki işyerlerinin sadece ülke sınırları çerçevesinde değerlendirileceğine ilişkin kanuni bir düzenlemenin bulunmaması ve işçi lehine yorum ilkesini gerekçe göstererek, 30 işçi ölçütünün tespiti için işverenin aynı işkolunda faaliyet gösteren ve farklı ülkelerde yer alan işyerlerinin bir bütün olarak değerlendirilmesi gerektiğini kabul etmiştir.

2- Kanunun 4. Maddesinde Belirtilen İşlerde Çalışmama:

İş sözleşmesine dayanarak çalışan her gerçek kişi İş Kanunu kapsamında değildir. Kanunun 4. maddesinde sayılan işler ve iş ilişkilerinde çalışanların bu kanunun hükümlerinden dolayısıyla iş güvencesinden yararlanmayacakları belirtilmiştir. Buna göre;

- a) Deniz ve hava taşıma işlerinde,
- b) 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,
- c) Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,

d) Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,

e) Ev hizmetlerinde,

f) Çıraklar hakkında,

g) Sporcular hakkında,

h) Rehabilite edilenler hakkında,

ı) 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2'nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde çalışan kişiler her ne kadar işçi sıfatına sahip olsalar da 4857 sayılı İş Kanununun kapsamı dışında olduklarından iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaklardır.

Aynı maddenin devamında ise bahsi geçen iş ve iş ilişkileri açısından ayırık durumlara yer verilmiştir. Buna göre;

a) Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri,

b) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler,

c) Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler,

d) Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri,

e) Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri,

f) Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işlerde çalışanların İş Kanunu'nun kapsamında oldukları açıkça belirtilmiştir.

3- İşyerinde 6 Aylık Kıdeme Sahip Olma:

İşçinin iş güvencesi kapsamında değerlendirilebilmesi için işyerinde en az 6 aylık kıdeminin bulunması yani işyerinde en az 6 aydır çalışıyor olması gerekir. Ancak bu konuda cevaplanması gereken birtakım sorular mevcuttur. Bunlara kısaca bakacak olursak;

a- 6 Aylık Kıdem Süresi Ne Zaman Başlar

Hukukumuzda, kıdem tazminatı, ihbar tazminat ve yıllık ücretli izin gibi kıdeme bağlı hakların hesaplanmasında işçinin fiilen işe başladığı tarih kıdemin başlangıç tarihi olarak kabul edilmektedir. Kanun koyucu tarafından bu konu hakkında ayrıca bir hüküm ihdas edilmediği için 6 aylık kıdemin başlangıcı konusunda kıdeme bağlı hakların hesabı konusunda kabul edilen esastan sapmadan işçinin işe fiilen başladığı tarih 6 aylık kıdemin başlangıcı olarak kabul edilmektedir.

b- İşverenin Değişik İşyerlerinde Geçirilen Süreler Birleştirilir Mi?

Kanunun 18/4 maddesi uyarınca, altı aylık kıdem süresinin hesaplanmasında aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler de dikkate alınır. Birleştirilecek süreler açısından kanun koyucu bir sınırlandırmaya gitmediğinden işçinin, aynı işverenin farklı işkollarında ya da iş güvencesi kapsamında olmayan başka bir işyerinde çalışmış olması veya belirli süreli iş sözleşmesiyle ya da işveren vekili olarak çalışmış olmasının önemi yoktur. Birleştirilecek çalışmaların aynı işverenin işyerlerinde olması gerekli ve yeterlidir.

c- 6 Aylık Kıdemın Dolmasına Çok Kısa Bir Süre Kala Fesih Yapılırsa Ne Olur?

İş sözleşmesinin 6 aylık kıdemın dolmasına 1 gün kala, yani 5. ay 29. günde feshedilmesi halinde işçi işe iade davası açabilir mi? Bu konuda ortaya atılmış iki farklı görüş vardır. İlk görüşe göre, 6 ayın tamamlanmasına çok az bir gün kala iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde işçi iş güvencesi kapsamında kabul edilmelidir. Çünkü TMK. md. 2/2 uyarınca hakkın kötüye kullanılmasının yaptırımı, hakkın kullanılmasıyla ulaşılmaya çalışılan amacın hukuki sonucunu engellemektir. Böyle bir durumda işçinin sırf iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasının önüne geçmek amacıyla yapılan kötü niyetli fesihler geçersizdir (SÜZEK, İş Hukuku s.564. EKONOMİ, İş Güvencesinde Yararlanma Şartı Olarak İşçinin Altı Aylık Kıdemi (Bekleme Süresi), Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.9. S.34. s.18-19. - ÇELİK, İş Hukuku, s.341).

İkinci görüşe göre ise, işveren fesih hakkını kullanırken altı aylık sürenin dolmasına kısa bir süre kala işçinin iş güvencesinden yararlanmasını engellemek amacıyla hareket etmiş olsa dahi bunun yaptırımı İş Kanunu'nun 17/6 maddesinde düzenlenen kötü niyet tazminatıdır (MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku. s.978.).

Yargıtay önceleri 1. görüşü benimsemişse de (Yarg. 9. H.D. 01/04/2013 T. 2012/35856 E. ve 2013/10606 K.) daha sonra verdiği kararlarında görüş değiştirerek 2. görüşü desteklemiştir (Yarg. 9. H.D. 01/04/2014 T. 2014/8402 E. ve 2014/12065 K.).

Eğer Yargıtay tekrar görüş değiştirmezse kıdemi 5 ay 29. gün olan işçinin iş sözleşmesi feshedilirse iş güvencesi kapsamında değerlendirilmeyecek, yani işe iade davası bu sebeple reddedilecektir.

4- Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi İle Çalışma:

Belirli süreli iş sözleşmesi İş Kanunu'nun 11. maddesinde "belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir." şeklinde tanımlanmıştır. Örnek kabilinden sayılan bu objektif koşulları taşıyan belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi iş güvencesi kapsamı dışında değerlendirilir.

Uygulamada işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanma hakkını bertaraf etmek amacıyla işverenler objektif koşullar sağlanmadığı halde belirli süreli iş sözleşmesi yapma yolunu tercih etmektedirler. Tarafların aralarındaki iş sözleşmesinin adını belirli süreli iş sözleşmesi olarak belirlemiş olmaları, işçinin iş güvencesinin kapsamı dışında değerlendirilmesi için yeterli değildir. Belirli süreli iş sözleşmesinin geçerli olabilmesi aranan objektif koşulların olmadığı hallerde işçinin belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştığından bahsedilemeyeceğinden işçi iş güvencesi kapsamında değerlendirilecektir. (Yarg 9. H.D. 28/04/2008 T. 2007/30736 E. ve 2008/10339 K. "Davalı işveren otobüs ve kamyon üretimi yapmaktadır. Üretim süreklilik arz etmektedir. Taraflar arasındaki sözleşmenin 2. maddesindeki düzenleme olan davacının gerektiğinde başka işte çalıştırılacağına belirtilmesi karşısında, iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğunun kabulü gerekir. Davacı ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif bir neden yoktur. Davacı iş güvencesi hükümlerinden yararlandırılmalıdır.)

5- İş Sözleşmesi İşveren Tarafından Feshedilmeli:

İş güvencesinin asıl amacı işçinin işverenin feshlerine karşı korunması olduğundan iş sözleşmesinin işveren feshi dışında başka nedenlerle sona ermesi halinde iş güvencesinden bahsetmek mümkün değildir.

a- İstifa Eden İşçi İşe İade Davası Açabilir mi?

İş sözleşmesini haklı nedenle veya süreli (istifa) olarak fesheden işçi iş güvencesi kapsamında değerlendirilemez, yani işe iade davası bu sebeple reddedilir. Ancak işçi, işveren tarafından baskı uygulanmak suretiyle iş sözleşmesini feshe veya istifaya zorlanmışsa, yani iş sözleşmesini kendi serbest iradesiyle sonlandırmamışsa feshin işveren tarafından gerçekleştirildiğinin kabulü gerekir. (Yarg.9. H.D. 01/06/2009 T. 2008/34027 E. ve 2009/14977 K. "Somut uyuşmazlıkta, davacının soruşturma tehdidi altında dilekçe verdiği davalı tanık anlatımları ile sabittir. Davacının iş sözleşmesini kendi serbest iradesi ile sonlandırmadığı, işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedildiğinin kabulü gerekir"). Böyle bir durumda, işçi eğer diğer şartları da taşıyorsa iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğini ve işe iadesini mahkemeden isteyebilir.

b- Karşılıklı Anlaşmayla (ikale) İş Sözleşmesi Sona Eren İşçi İşe İade Davası Açabilir Mi?

Sözleşme serbestisinin bir gereği olarak tarafların anlaşma yoluyla sözleşmeyi sona erdirebilecekleri tartışmasıdır. Bu bakımdan iş sözleşmeleri ile diğer sözleşmeler arasında bir fark yoktur. Tarafların karşılıklı iradelerine dayanan yeni bir sözleşmeyle, mevcut sözleşmelerini sona erdirmeleri bozma, buna ilişkin yaptıkları sözleşmeye de bozma sözleşmesi (ikale) denir (ALP, M. 2008. İş Hukukunda İkalenin (Bozma Sözleşmesinin) Geçerlilik Koşulları. *Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 5 (17), Ss.29-46.)

Bozma sözleşmesinin şekli, yapılması, kapsam ve geçerliliği Türk Borçlar Kanunu hükümlerine tabidir. Ancak iş sözleşmesinin ikaleyle sona erdirilmesi, İş Hukukunu yakından ilgilendirdiği için ikalenin yorumunda iş sözleşmesinin yorumunda olduğu gibi, genel hükümlerin yanı sıra İş Hukukundaki "işçi yararına yorum" ilkesi de göz önünde bulundurulmaktadır (Yarg. 9. H.D. 08/04/2014 T. 2014/757 E. ve 2014/11777 K.).

İş ilişkisinin ikaleyle sona erdirildiğine dair örnekler 1475 sayılı İş Kanunu ve öncesinde hemen hemen uygulamaya hiç yansımadağı halde, iş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesinin ardından özellikle 4857 sayılı İş Kanunu sonrasında giderek yaygın bir hal almıştır. Bu durum işveren feshinin karşılıklı anlaşma yoluyla fesih gibi gösterilmesi suretiyle iş güvencesi hükümlerinin bertaraf edilmesi şüphesini ortaya çıkarmaktadır. İş sözleşmesinin tarafların karşılıklı anlaşmasıyla sona erdirilmesi herhangi bir sözleşmesinin karşılıklı olarak sona erdirilmesi halinden farklılık gösterdiğinden ikale Yargıtay kararları ile günümüze kadar şekillenmiş ve birtakım esaslar benimsenmiştir. Buna göre, tarafların bozma sözleşmesi yapması konusunda makul yararının olup olmadığının, icabın işçiden gelip gelmediğinin, işçinin iradesinin fesada uğrayıp uğramadığının somut olayın özelliklerine göre incelenmesi gerekmektedir (Yarg. 9. H. D. 26/11/2015 T. 2015/22987 E. ve 2015/33603 K.).

6- Belirli Konumdaki İşveren Vekili Olmama:

İş Kanunu'nun 18. maddesinin son fıkrasında işletmenin bütünü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütünü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde, 19 ve 21 inci maddeler ile 25 inci maddenin son fıkrasının uygulanmayacağı, yani bu kişilerin iş güvencesi kapsamında olmadığı, işe iade davası açamayacakları öngörülmüştür.

İşveren vekili, İş Kanunu'nun 2/4. maddesinde "işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir." şeklinde tanımlanmış olup işveren vekili yardımcısı tanımına ise yer verilmemiştir.

Kanuni düzenlemeden de anlaşılacağı üzere her işveren vekili iş güvencesinin kapsamı dışında tutulmamış, bunun için birtakım şartların birlikte mevcudiyeti aranmıştır.

a- Genel Müdür İşe İade Davası Açabilir Mi?

İşveren vekilinin iş güvencesi kapsamının dışında değerlendirilmesi için işletmenin bütünü sevk ve idare etmesi gerekir. Önemle belirtmek isterim ki, **işyerinde genel müdür unvanının kullanılması tek başına işçinin iş güvencesi kapsamı dışında değerlendirilmesini gerektirmez.** Önemli olan, kendisine temsil yetkisi verilir vermediği ve işletmenin bütünü yönetip yönetmediğidir. İşçiye genel müdür unvanı verilmiş olmasına rağmen işletmenin bütünü sevk ve idare yetkisi verilmemiş ise artık bu işçinin iş güvencesi kapsamının dışında olması düşünülemez (Yarg. 7. H.D. 12/06/2013 T. 2013/12003 E. ve 2013/11077 K. "İş güvencesinden yararlanamayacak işveren vekilleri her şeyden önce, işletmenin bütünü sevk ve idare eden işveren vekilleriyle yardımcıları olduğuna göre, işletmenin tümünü yöneten genel müdürlerle yardımcıları iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır. Ancak belirtelim ki, işyerinde genel müdür veya genel müdür yardımcısı unvanının kullanılması tek başına iş güvencesi kapsamı dışında bulunma sonucunu doğurmaz. Önemli olan, kendisine temsil yetkisi verilir vermediği ve işletmenin bütünü yönetip yönetmediğidir; bu hususta görev tanımı ve konumuna bakmak gerekir").

Öyleyse işletmenin bütünü sevk ve idare etme yetkisi verilmemiş işçinin sadece Genel Müdür unvanına sahip olması işe iade davası açmasının önünde engel teşkil etmez.

b- Genel Müdür Yardımcısı İşe İade Davası Açabilir Mi?

İşveren vekili yardımcısının, işveren vekili gibi işletmenin bütünü sevk ve idare etmesi gerekmemeyle birlikte işletmenin bütünü sevk ve idare eden işveren vekilinin yardımcısı olması iş güvencesi kapsamının dışında değerlendirilmesi için yeterlidir.

Mevzuatımızda işveren vekili yardımcısının bir tanımının olmaması, dolayısıyla bunun bir sınırının çizilmemiş olması sebebiyle kimlerin işveren vekili yardımcısı konumunda olduğu uygulamada yargı kararları ile şekillenmiştir. Yargıtay'a göre, unvanına bakılmaksızın genel müdüre doğrudan bağlı olan;

genel müdür yardımcısı, (Yarg. 22. H.D. 22.09.2011 T. 2011/319 E. ve 2011/1064 K. “Somut uyuşmazlıkta davacının işyerinde Genel Müdür Yardımcısı olarak çalıştığı bu suretle işyerinde işveren vekili yardımcısı olduğu anlaşıldığından iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır. Bu durumda davacının işe iade isteğinin reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçeyle kabulü hatalı olmuştur”)

bölüm başkanı, (Yarg. 9. H.D. 26/06/2006 T, 2006/15158 E ve 2016/18747 K. “Somut olayda, organizasyon şeması incelendiğinde, işletme bazındaki işyerinde Genel Müdürlüğe doğrudan bağlı olarak Kalite Teminatı Bölüm Başkanı görevi yürüten davacının, işveren vekili yardımcısı sıfatını taşıdığı anlaşılmaktadır. Kimi işletmelerde, yapılanmada bölüm Başkanlığı (Direktörlük)’nin Genel Müdür ya da yardımcısı sıfatını taşıdığı bilinen bir kavramdır. Davacının bu sıfat içerisinde görev yaptığı, Genel Müdür konumundaki kişinin yetkilerini kullandığı, organizasyon şeması, işvereni temsile yetkili kişileri gösteren imza sirküleri ile sabittir. Davacı işveren vekili olup, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz. Davalı vekilinin temyiz istemi ve maddi hata dilekçesi yerinde görülmiştir”)

idari ve mali işlerden sorumlu genel müdür yardımcısı, (Yarg. 9. H.D. 22/01/2007 T. 2006/27697 E. ve 2007/123 K. “Somut olayda, işletme bazındaki işyerinde Genel Müdürlüğe doğrudan bağlı olarak Mali ve İdari İşlerden Sorumlu Genel Müdür Yardımcılığı görevi yürüten davacının işletmenin bütününe sevk ve idare eden konumda bulunduğu, işletme bazında sorumluluğu nedeni ile burada işe alma ve işten çıkarma yetkisinin aranmayacağı, davacının işletme bazındaki işyerinde organizasyon şemasına göre Mali İşler Grubu’nun başında Genel Müdür Yardımcısı olarak görev yaptığı, işveren vekili yardımcısı sıfatını taşıdığı anlaşılmaktadır. Bir başka anlatımla davacının Genel Müdür konumundaki kişinin yetkilerini kullandığı sabittir”)

teknik işlerden sorumlu genel müdür yardımcısı, (Yarg. 9. H.D. 05/04/2007 T. 2007/602 E. ve 2007/9465 K. “Dosya içerisinde mevcut davacı ile ilgili görev tanım belgesinde davacının işletmenin teknik işlerden sorumlu genel müdür yardımcısı olduğu ve genel müdüre vekalet yetkisinin mevcut olduğu anlaşılmaktadır. Davacı bu konumu ile işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili genel müdürün yardımcısı durumundadır”)

finans müdürü, (Yarg. 22. H.D. 27.10.2011 T. 2011/2040 E. ve 2011/3480 K. “Dosya içeriğine göre somut uyuşmazlıkta Genel Müdürün hemen altında Finans Müdürü olarak çalışan ve emri altında Finans Departmanı, IT Koordinatör, Kredi Süpervizörü birimleri bulunan davacının işveren vekili yardımcısı olduğu anlaşıldığından 4857 sayılı İş Kanunu’nun 18. maddesi uyarınca iş güvencesi hükümlerinden yararlanmayacağından işe iade davası açamaz”)

gibi işçiler işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili yardımcısı konumunda olmaları nedeniyle iş güvencesi kapsamında değildir.

Buna karşılık Yargıtay;

satış ve pazarlama direktörü, (Yarg. 7. H.D. 12/06/2013 T. 2013/12003 E. ve 2013/11077 K. “Mahkemece davacının Satış ve Pazarlama Direktörü olduğu, davalı işverenlikte Yönetici Direktöre bağlı 4 ayrı direktörün görev yaptığı ve davacı işçinin doğrudan yönetici direktöre bağlı olarak Satış ve Pazarlama Direktörü olarak görev yapması sebebiyle iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir. Ancak somut olayda dosya içerisine sunulu organizasyon şemasıyla Beşiktaş 3. Noterliğinin 9.12.2010 tarih ve 36650 Sayılı imza sirkülerindeki yetkiler dikkate alındığında; 4. maddesinde, hangi para biriminde olursa olsun 100.000 ABD Dolarını bu miktar dahil, veya T.C. Merkez Bankası efektif satış kuru karşılığı Türk Lirası veya Euroyu aşmayan Operasyonel Araç Kiralama sözleşmeleri ve Eklerinin imzalanmasında (A) grubu, (C) grubu ve (D) grubu imza yetkililerinden herhangi ikisinin şirket unvanı altına atacakları müşterek imzalarıyla; yetkili olduğu, verilen yetkinin bu haliyle miktar, konu ve müşterek imza olarak sınırlandırıldığı anlaşılmıştır. Bu durumda davacının işveren vekili yardımcısı olarak kabulü mümkün görülmediğinden, işin esasına girilerek davalı tarafın fesih sebepleri yönünden dosyaya sunulu taraf delilleri değerlendirilerek bir karara varılması gerekirken davacının işveren vekili yardımcısı olduğu kabul edilerek yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir”)

satış yönetmeni, (Yarg. 9. H.D. 30/06/2008 T. 2007/42691 E. ve 2008/18147 K. “Dosya içeriğine göre, davacı işçinin işletme bazındaki davalı işyerinde merkez satış yönetmeni olarak çalıştığı, işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili konumunda olmadığı sabittir”)

network departman müdürü, (Yarg. 9. H.D. 05/05/2008 T. 2007/35813 E. ve 2008/11429 K. “Dosya içeriğine göre somut uyuşmazlıkta davacının işyerinin bütününe sevk ve idare eden işçi alma ve çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili olduğu ileri sürülmüştür. Davacının davalı şirkete ait işyerinde Network Departman Müdürü olarak görev yaptığı konusunda uyuşmazlık bulunmamaktadır. Buna göre davacı işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili veya yardımcısı değildir”)

mağaza geliştirme müdürü, (Yarg. 7.H.D. 10/07/2013 T. 2013/19137 E. ve 2013/13064 K. “Davacı işletme kapsamında departman müdürü değildir. Hal böyle olunca işyerindeki işveren vekilinin işyerinin bütününe sevk ve idare etmesi gerekir. Oysa davacı sadece kendi birimini idare etmekle yükümlüdür. Bu hususlar dikkate alındığında davacının işveren vekili ya da işveren vekil yardımcısı kabulü mümkün değildir. Mahkemece bu yön hatalı değerlendirilmiştir”)

gibi çalışanları işveren vekili yardımcısı olarak kabul etmemiştir.

İş Kanunu'nun 18/son hükmü uyarınca, iş güvencesi kapsamının dışında kalan ikinci grup ise **işyerinin** bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi olan işveren vekilidir. **İşletmenin** bütününe sevk ve idare eden işveren vekilinin iş güvencesinin kapsamı dışında değerlendirilmesi için işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi aranmazken işyerinin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilinin aynı anda işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisine sahip olması gerekir.

c- İnsan Kaynakları Müdürü İşe İade Davası Açabilir Mi?

İşyerinin bütününe sevk ve idare eden kişi somut olayın özelliklerine göre ustabaşı, şantiye şefi, mağaza müdürü, fabrika müdürü vb. olabilir. İşyeri işletmeye bağlı bir işyeri olabileceğinden bir banka şubesi müdürü ile fabrika müdürü, işyerini sevk ve idare etmekle beraber, özgür iradesi ile işçi alma ve işten çıkarma yetkisine sahip değilse İş Kanunu md. 18 anlamında işveren vekili sayılmaz ve iş güvencesinden yararlanır. Aynı şekilde, işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan insan kaynakları müdürü ya da personel müdürü, işyerinin tümünü yönetmediğinden iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecektir. Ancak insan kaynakları müdürü aynı zamanda işletme bazında genel müdüre bağlı ise yani işveren vekili yardımcısı konumunda ise iş güvencesi kapsamı dışında değerlendirilmesi gerekir.

İş güvencesi kapsamındaki işçinin iş sözleşmesinin işverence geçerli nedenle feshedilmesi zorunludur. İş sözleşmesi geçerli neden olmadan feshedilen işçi, fesih bildiriminin tebliğinden itibaren bir ay içinde yetkili İş Mahkemesinde dava açabilir.

NOT: Yargıtay kararlarına erişim www.sinerjimevzuat.com.tr ve www.legalbank.net adreslerinden sağlanmıştır.