

İŞYERİ MÜDÜRÜNÜN İŞE İADE DAVASI

Av. Erdoğan KAYA - www.gurselavukatlik.com

İşyerleri pek çok kez kârlılık oranlarını arttırmak için işyerinde çeşitli düzenleme ve değişikliklere gitmektedirler. Bu düzenleme ve değişikliklere hızlı bir şekilde geçebilmek vb. sebeplerle pek çok kez işyerinin düzenine en fazla etki eden üst yönetim kadrolarındaki çalışanlarda değişikliğe gidilmesi durumu söz konusu olabilmektedir. İşveren vekilleri, her ne kadar işveren tarafa daha yakın olsa da, bu kişiler de belli bir ücret karşılığında işverene bağlı olarak çalışan kimselerdir. Ve bu kişilerin de iş güvencesi hükümlerinden belli şartlar dahilinde yararlanmaları söz konusudur. Aslında yönetim kadrosunda çalışan kişilerin, işten çıkarılma halinde yeteneğine uygun iş bulma ihtimali diğer pek çok çalışana göre daha düşük olduğu için(bu pozisyonlardaki kadroların sınırlı olması vb.) iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmek bu kişiler açısından ayrı bir önem arz etmektedir.

İşveren vekilinin iş güvencesi kapsamında sayılıp işe iade davası açabilmesi için işe iade davasında aranan genel koşullar yanında, 4857 s. İş Kanunu'nun 18 inci maddesine göre; **(1)işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile (2)işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekillerinden olmaması gereklidir.** Görüldüğü üzere Kanun, işe iade davası açamayacak işveren vekillerini ikiye ayırmıştır. Bu iki işveren vekilliği halinin daha iyi anlaşılabilmesi için açıklamada bulunmak gereklidir.

İş güvencesinden yararlanamayacak işveren vekilleri her şeyden önce, **işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilleri ile yardımcıları olduğuna göre, işletmenin tümünü yöneten genel müdürler ile yardımcıları iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır. Ancak belirtelim ki, işyerinde genel müdür veya genel müdür yardımcısı unvanının kullanılması tek başına iş güvencesi kapsamı dışında bulunma sonucunu doğurmaz. Önemli olan, kendisine temsil yetkisi verilip verilmediği ve işletmenin bütününe yönetip yönetmediğidir, bu hususta görev tanımı ve konumuna bakmak gerekir.** Yerleşik Yargıtay kararlarında da bu husus vurgulanmaktadır.

İş güvencesinden yararlanamayacak işveren vekillerinin ikinci grubunu, işletmenin değil de işyerinin bütününe yöneten ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleridir. Buna göre, işletmenin bütününe sevk ve idare edenler, başka bir şart aranmaksızın işveren vekili sayılırken; işletmenin değil de işyerinin bütününe sevk ve idare edenlerin 18'nci madde anlamında işveren vekili sayılabilmesi için ilave olarak, **işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisini haiz olması şartı aranır.** İşyerinin tümünü sevk ve idare ile işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisinin varlığı birlikte aranır. Bu işyeri işletmeye bağlı bir işyeri de olabilir. Dolayısıyla bir banka şubesi müdürü ile fabrika müdürü, işyerini sevk ve idare etmekle beraber, özgür iradesi ile işçi alma ve işten çıkarma yetkisi yoksa İş Kanunu'nun 18'nci maddesi anlamında işveren vekili sayılmaz. İş güvencesinden yararlanır. Aynı şekilde, işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan insan kaynakları müdürü ile personel müdürü, işyerinin tümünü yönetmediğinden iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecektir.

Yargıtay 9 uncu H.D.'nin konuya ilişkin olarak vermiş olduğu emsal kararda; "... *davacının işletme düzeyindeki davalı işverenin Sakarya işyerinde Depo ve Lojistik Müdürü olarak görev yaptığı, görev tanımına göre doğrudan Genel Müdüre rapor sunduğu, Bölüm şefleri dışında diğer işçileri işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunduğu anlaşılmaktadır. Davacı bulunduğu işyerini sevk ve idare etme görevi yanında, işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisine de sahiptir. Davacı işveren vekili konumundadır. İş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz.*

Davanın reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır. ” şeklinde değerlendirme yapmıştır(2007/35929 E. , 2008/12484 K. sayılı ve 26.05.2008 tarihli kararı). Görüldüğü üzere Yargıtay örnek durumda işyerinin bütünü yöneten ve işten çıkarma yetkisine sahip olan işveren vekillerine dair değerlendirmede bulunmuş ve bu kişilerin Kanuna göre işe iade hakkının olmadığını ortaya koymuştur.

Yargıtay 22 inci H.D.'nin konuya ilişkin olarak vermiş olduğu kararda; *“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. ”* şeklinde değerlendirme yapmıştır(2011/2040 E. , 2011/3480 K. sayılı ve 27.10.2011 tarihli kararı). Yargıtay bu kararında işletmenin bütünü sevk ve idare eden işveren vekillerinin işe iade haklarının olmadığını ortaya koymuştur.

Yargıtay 9 uncu H.D. konuya ilişkin vermiş olduğu emsal kararda; *“Davalı şirkette genel müdür yardımcısı pozisyonu yoksa organizasyon şemasında genel müdürden sonra gelen pozisyonlarda görev alan kişiler işletmenin bütünü sevk ve idare eden işverenin vekilinin yardımcıları konumuna geleceklerdir. Somut olayda genel müdürden sonra <genel müdür yardımcısı> pozisyonunun olup olmadığı, davacının genel müdürün yardımcısı pozisyonunda bulunup bulunmadığı yeterince araştırılmamıştır. Belirtilen yönlerden araştırma yapılarak davacının işveren vekili veya yardımcısı olup olmadığı belirlendikten sonra sonucuna göre bir karar verilmelidir. Eksik araştırma ile yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalıdır. ”* şeklinde değerlendirme yapmıştır(2008/27930 E. , 2009/11600 K. sayılı ve 27.04.2009 tarihli kararı). Görüldüğü üzere **Yargıtay işletme organizasyonunda, genel müdür yardımcısı pozisyonu açıkça belirtilmemişse, organizasyon içerisinde genel müdürden sonra gelen pozisyonlardaki kişileri, işletmenin bütünü sevk ve idare eden işveren vekilinin yardımcısı sayılacağını belirtmiştir.**