

İŞVEREN VEKİLİNİN İŞVERENİ DOLAYLI TEMSİLİ ve İŞ HUKUKU AÇISINDAN SONUÇLARI

Yrd. Doç. Dr. Aydın BAŞBUĞ
G.Ü. İ.İ.B.F.
Öğretim Üyesi

1- Giriş

Temsil ilişkisi, bir kişinin nam ve hesabına hukuksal sonuç doğurmaya yönelik irade açıklamasını ifade eder. Bu irade açıklaması, hukuksal sonucun tamamının bir başkası için meydana getirilmesine yönelik, doğrudan temsil yetkisini içerebilir. Temsil yetkisi, sözleşmenin nispliği; yani, sadece taraflar arasında hüküm doğurması genel kuralı ile de uyumludur.

Ancak pratik bazı ihtiyaçlar, doğrudan temsil ile sözleşmenin nispliği ilkesi arasında yer alan "dolaylı temsil" yetkisini de gerekli kılmaktadır¹. Öncelikle, belirli bir sahada uzman olan kişinin sahip olduğu bilgi ve tecrübeler nedeniyle bir dolaylı temsilci aracılığıyla hukuksal faaliyette bulunmak mümkündür. İkinci olarak, dolaylı temsil yoluyla işlemlerin basitleştirilmesi ve çabuklaştırılması da sağlanabilecektir. Temsilcinin doğrudan temsil yetkisini ispat etmek zorunda olması, temsil olunanın durumunun araştırılması ve daha da önemlisi karar alma sürecinin basitleştirilmesi gibi fonksiyonlar üstlenebilmektedir. Bundan başka, iş sahibinin kimliğinin gizli tutulmasını istemesi ya da ihtiyacı, bu hukuksal kurumdan yararlanma fırsatını vermektedir. Nihayet, temsilcinin şahıs olarak sahip olduğu bazı imkanlardan

¹ **Yavuz, Cevdet**, Türk-İsviçre ve Fransız Medeni Hukuklarında Dolaylı Temsil, İstanbul 1983, s. 8-11. Roma hukukunda, temsil, vekalet denildiğinde dolaylı temsil anlaşılırdı. Roma hukuku, doğrudan temsil kurumuna yabancı idi. Bkz. **Yavuz**, (dolaylı temsil), s. 7 dip not 12. **Zimmermann, Reinhard**; The Law of Obligation, Roman Foundations of the Civilian Tradition, New York 1996, s. 13 vd. **von Tuhr, Andreas** (çev. Cevat Edege); Borçlar Hukukunun Umumi Kısmı, Cilt 1-2, Ankara 1983, s. 314 dipnot 4. **Koschaker, Paul/ Ayiter, Kudret**; Roma Özel Hukukunun Ana Hatları, 7. Baskı, Ankara 1983, s. 68. **Rado, Türkan**; Roma Hukuku Dersleri, Borçlar Hukuku, İstanbul 1974, s. 151.

yararlanma arzusu da dolaylı temsil ilişkisinin kurulmasına yol açan pratik nedenler arasında sayılmaktadır.

Benzer ihtiyaçlar, iş ilişkisinin kurulmasında da kendini gösterebilir. İşletme organizasyonunun karar alma sürecinin uzun olması, çeşitli aşamalardan geçmesi nedeniyle bir takım işlerde daha çabuk karar alınması gerektiğinde, işlemleri basitleştirmek amacıyla bazı kişilere dolaylı temsil yetkisi verilebilir. Özellikle kamu kuruluşlarının karar alma sürecindeki uzama ve iç-dış denetim mekanizmasının karar alma sürecini geciktirdiği durumlar, dolaylı temsil yetkisine dayanarak bir işlemin kurulmasını daha zorunlu kılmaktadır. Uygulamada, "proje müdürlüğü", "koordinatör" ya da "proje direktörlüğü"² gibi aynı anlama gelen sıfatlarla temsil olunan işverenin faaliyetlerini gerçekleştirmek için dolaylı temsil yetkisi kullanılarak işçi istihdam edildiği görülmektedir.

Dolaylı temsil ihtiyacını doğuran diğer nedenlerle de işveren için iş sözleşmesinin kurulduğu görülmektedir. Asıl iş sahibinin kimliğinin gizli tutulması, o ülke mevzuatı bakımından sözleşmenin tarafı olamaması, yurt dışındaki temsil yetkisinin kullanılması ya da dolaylı temsilcinin sahip olduğu imkanlardan yararlanılması (vergi indirimi, öncelik hakkı vs.) gibi nedenlerle iş hayatında da dolaylı temsil ilişkisi kurulabilmektedir.

Aşağıda, ilk olarak işveren ile onu dolaylı olarak temsil eden kişi arasındaki hukuksal bağa dayanarak, işveren vekilinin temsil yetkisi ve bu yetkinin kapsamı üzerinde durulacaktır. İkinci olarak ise işveren ve onu temsil eden kişi ile (işveren vekili) ile işçi arasındaki üçlü hukuksal ilişki üzerinde durularak bu üçlü ilişkinin iş hukuku bakımından sonuçları vurgulanacaktır.

2- İşveren Vekili Kavramı

İşyerinin yönetiminde yardımcı kişilerden yararlanmak bir ihtiyaçtır. İşveren vekili olarak adlandırılan bu kişileri İş Kanunumuz, "işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan" kişi olarak tanımlamıştır³. Yasanın bu tanımına göre işveren vekili sayılabilmek için aşağıdaki iki unsurun bir arada bulunması gerekmektedir;

² BOTAŞ'ın bünyesinde Bakü-Ceyhan Boru Hattı Proje Koordinatörlüğü kurulmuş ve proje müdürü kendi adına iş sözleşmesi kurmaktadır. Proje müdürünün değişmesine rağmen iş sözleşmesinin devam ettiği; meydana gelen ve yargıya konu olan uyuşmazlıklarda da proje koordinatörlüğünün tüzel kişiliği bulunmadığı için işveren olarak husumet BOTAŞ'a yöneltildiği görülmektedir.

³ 3008 sayılı İş Kanununun 2. maddesi, işveren vekilini; "Müdürler, idare memurları ve umumiyet itibarıyla işin sevk ve idaresi vazifesini gören kimseler işveren vekilidir" şeklinde tanımlamıştır. Tanımda işveren adına ve hesabına onu temsil etme belirtilmemiş olsa da temsil ilişkisi işin

a- *işverenin temsili,*

İşveren vekili, işveren tarafından verilen bir yetkiye dayanarak hareket etmektedir. Temsil ilişkisinin doğal sonucu olarak işveren vekilinin işçilere karşı hukuksal işlem ve fiillerinden işveren sorumludur. Bu husus İş Kanunumuzun işveren vekili tanımının hemen ardından açık bir şekilde düzenlenmiştir (İK. m. 2/IV). Bu sonuçtan hareket ederek işveren vekili, "işveren adına ve hesabına hareket eden ve yaptığı hukuksal işlemlerle onu alacaklı ve borçlu kılan kimse"⁴ olarak da tanımlanmıştır.

Temsil yetkisinin işveren adına ve *hesabına* olması bakımından yasanın lafzında bir açıklık bulunmamaktadır. Oysa, bir temsil ilişkisinde "*başkasına hesabına hareket etme*" unsuru temsil ilişkisinin kurulması için gerekli unsurlardan birisidir. Aynı durum, doğrudan (vasıtasız) temsilin düzenlendiği BK. m. 32/I'de de söz konusudur. Bilindiği gibi temsil yetkisi bir başka kişinin adına (nam) ve hesabına hukuksal bir işlem kurulmasını ifade etmektedir. Buradaki, adına ve hesabına lafızları tesadüfi olarak kullanılmamaktadır⁵. Başkasına hukuksal etkili işlem kurma bakımından başkası hesabına işlem yapılması başlı başına yeterli olmasına rağmen, "*başkası adına hareket etme*" temsilin türleri bakımından bulunması zorunlu olmayan bir unsurdur. Bir başkasının adına ancak kendi

gereğinden doğmaktadır. Aynı maddenin e fıkrasında "genel, katma ve özel bütçelerle belediye bütçelerinden kadro karşılığı aylık veya ücret alan memurlar ve hizmetliler bu kanun hükümlerine tabi değildir. Ancak *işveren vekili sıfatı ile bunlara taalluk eden mükellefiyet ve mesuliyet hükümleri caridir*" hükmü ile işçi sıfatı olmayan kamu hizmetlisi işveren vekili iş hukuku bakımından işveren gibi sorumlu tutulmuştur. Bu hükmü teyit eden Devlet, Vilayet veya Belediyelerce Doğrudan Doğruya İşletilen Müesseseler İle Memleket Müdafaasıyla İlgili İşyerlerinin Murakabe ve Teftişine Dair Nizamname'nin ikinci maddesine göre de; "Devlet, vilayet veya belediyelere ait işyerlerinin idaresi başında bulunan müdür, amir, şef gibi (işveren vekili) vasfını haiz kimseler, bu işyerlerinde İş Kanunu ve iş hayatıyla ilgili sair mevzuatın tatbikatı bakımından, kanununmucibince muhatap ve mesul olurlar". Ayrıca bkz. **Saymen, Ferit Hakkı**; Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, s. 191. Bir önceki yasa olan 1475 sayılı İş Kanunu da aynı tanımları vermekle beraber yeni yasa, "...işin ve işyerinin yönetiminde görev alan.." ifadesini "... işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan..." şeklinde değiştirmiştir.

⁴ Tanım için bkz. **Esener, Turhan**; İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara 1978, s.76.

⁵ **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**; Tekinay Borçlar hukuku, Genel Hükümler, 7. Baskı, İstanbul 1993, s. 167 ve aynı sayfa dip not 1, **Yavuz**, (dolaylı temsil) s. 24, ve aynı sayfa dip not 35. **Künzle, Hans Rainer**; Der direkte Anwendungsbereich des Stellvertretungsrechts (OR Art. 32-40) Bern, Stuttgart 1986, s. 8. **Gauch, Peter/ Schlupe, Walter R.**; Schweizerisches Obligationenrecht Allgemeinber Teil, Band I, 6. Auflage, Zürich 1995, Nr. 1307, 1424. Örneğin müteahhidin, arsa sahibi adına ancak kendi hesabına dairelerin satımında gerçek satıcı müteahhittir. Karar için bkz. Y HGK., 30.3.1979, E. 77/13-842 ve K. 359 (İlmi ve Kazai İçtihatlar Dergisi, 1979, s. 7059-7060). Ayrıca bkz. **von Tuhr**, s. 315. Yazar., temsil olunan adına hareket olunması koşulunu, temsilcinin kendisi için değil, başka bir kimse için tevhit edeceğini bildirmeye mecbur olduğu şeklinde ifade etmektedir.

hesabına hukuksal bir işlemin tesisinde temsil ilişkisinden bahsedilemez. Bu nedenle, bir başkasının adına hareket etme ve başkası hesabına hareket etme, doğrudan (vasitasız) temsilin hukuksal sonuçlarını doğurabilmesi için zorunlu iki unsurdur.

İş Kanununun işveren vekili tanımında yer alan "*işveren adına hareket eder*" tanımlamasının nasıl anlaşılması gerektiği değişik yorumlara neden olabileceği niteliktedir. Bu ifade doktrinde savunulan bir görüşe göre⁶ yasa, sadece doğrudan doğruya temsil ilişkisini düzenlemektedir. Dolayısıyla, buradan çıkan sonuca göre kendi adına ancak işveren hesabına işlem kuran kişi İş Kanunu anlamında işveren vekili sayılmayacaktır. Buna karşılık, "*işveren adına hareket etmek*" lafzıyla, sadece "*bir temsil yetkisi verilmiş olması halinde*" içerdiği de ileri sürülebilecektir⁷.

İş Kanununun lafzının dar yorumlanması düşünülemez. İşveren adına hareket etmenin temsil yetkisi içerdiğinin ifade edilmesi; işveren adına yapılan işlemlerde olduğu gibi, sadece işveren hesabına ancak temsil eden kişi adına yapılan işlemlerde de temsil yetkisinin varlığını kabul eder. Diğer yandan, yasanın bir konuyu eksik bırakması, dolaylı temsil ilişkisinin Borçlar Kanununun genel hükümlerine göre kurulmasını engellemez. İş Kanunu bu anlamda sınırlayıcı bir düzenleme getirmemektedir. Yasada böyle bir boşluk bulursa dahi, bu boşluk genel hükümlerce doldurulur.

b- işin veya işyerinin yönetiminde görev alma,

İşveren vekili sıfatının kazanılabilmesi için kişinin işin veya işyerinin yönetiminde görev alması gereklidir. İşin veya işyerinin yönetiminde görev almak, işi gören kişi olmasına da engel değildir⁸. İşin veya işyerinin yönetiminde görev almayan, ancak işvereni temsil yetkisi bulunan kişi iş hukuku anlamında işveren vekili olmamakla beraber genel hükümlere göre temsilci sıfatını yine kazanmaktadır.

İşçinin işyeri dışında işveren adına ve hesabına işin yönetiminde görev alması söz konusu olabilir. İşveren tarafından görevle işyeri dışına görevlendirilen

⁶ **Süzek, Sarper**; İş Hukuku, Ankara 2002, s. 168. **Esener**, s.75-76. **Akyiğit, Ercan**; İş Hukuku, Ankara 2002, s. 66. **Çenberci, Mustafa**; İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s.143. **Tuncay, Can**; Hukukumuzda İşveren Vekili, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, Prof. Dr. Kemal Oğuzman Anısına, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1997. s. 181.

⁷ **Ekonomi, Münir**; İş Hukuku, Cilt I, Ferdi İş Hukuku, 3. baskı, İstanbul 1984, s. 54. **Çelik, Nuri**; İş Hukuku Dersleri, 16. Baskı, İstanbul 2003, s. 43. **Engin, Murat**; Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren, Ankara 1993, s. 123 dip not 140.

⁸ **Çenberci**, s. 143, 146. **Tuncay**, s. 183.

işçiler arasından birisi ya da dışarıda görevlendirilen işçilerin sevk ve idaresi için tamamen işyerine yabancı bir kişi ile de borç ilişkisi (vekalet, eser sözleşmesi gibi) kurulabilir. Bu durum, işveren vekili sıfatının kazanılmasına engel değildir. İş Kanunumuzun işveren vekili tanımındaki "*işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan...*" şeklindeki ifadesinin, "*işin veya işyerinin ya da işletmenin yönetiminde görev alan ...*" biçiminde anlaşılması gerekmektedir⁹.

İşin ya da işyerinin yönetiminde alınan görev derecesi, aynı zamanda temsil yetkisinin de sınırlarını belirler. İşyerinin veya işletmenin bütününe yöneten işçi ile sadece belirli bir konuda görev alan kişilerin (usta, ustabaşı, atölye şefi, vardiya amiri vs. gibi) temsil yetkisi bir değildir. Temsil yetkisi, işveren vekilinin işin veya işyerinin yönetiminde üstlendiği göreve göre belirlenmelidir.

İşveren vekili sıfatının kazanılması için yukarıda değinilen iki unsurun bulunması gerekli ve yeterlidir. İşveren vekilinin iş sözleşmesine göre çalışan işçi olması gerekli değildir. İşyerinde işveren adına ve hesabına temsil yetkisi olan ve işin yönetiminde görev alan kişilerle işveren arasında iş sözleşmesinin dışında kamu hukuku statüsüne tabi olarak çalışan memur ve diğer kamu hizmetlileri ile vekalet, istisna (eser) sözleşmesine göre hukuksal bir ilişki kurulmuş olabilir¹⁰. Bu kişiler iş kanunu karşısında işveren vekilidir.

2- Hukuksal Muamelede ve Maddi Bir Davranışta Temsil

Borçlar Kanununun genel hükümleri (BK. m. 32-40) arasında yer alan temsil, sadece bir hukuksal işlemin başkası adına ve hesabına yapılmasını düzenlemektedir¹¹. Bir başkası hesabına hukuksal muamele benzeri fiiller ile maddi fiillerin yerine getirilmesi sözleşme ilişkisi çerçevesinde mümkündür. Bu işin görülmesi, iş, eser, vekalet ve ortaklık sözleşmeleri gibi sözleşme türlerine dayanmalıdır.

⁹ Benzer görüş **Akyiğit**, s. 65. Yazar, ödünç iş ilişkisini örnek vererek, ödünç verilen işçiler arasında bazılarının diğer ödünç verilen işçiler üzerinde sevk ve iare yetkisi sahibi olabileceğini belirtmektedir. Kanundaki tanımın yetersiz olduğunu savunan yazar, "işverenin iş organizasyonunda yönetim görevi almak" şeklindeki hükmün aranması gerektiğini savunmaktadır. Kanaatimizce, yeni iş kanununda da açık olmayan ifade, "işin veya işyerinin veya işletmenin yönetiminde görev alma.." şeklinde olduğu kabul edilerek sorun çözülebilir.

¹⁰ Ayrıca bkz. **Esener**, s. 76-77. **Çenberci**, s. 144. **Tuncay**, s. 182 ve 183. **Centel, Tankut**; İş Hukuku I, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994, s. 69. **Demir, Fevzi**; İş Hukuku ve Uygulaması, 3. Baskı, İzmir 2003, s. 13.

¹¹ **Eren, Fikret**; Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, Cilt I, 6. baskı, Ankara 1998, s. 394-395. **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp**, s. 177. **Kılıçoğlu, Ahmet M.**; Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 2. Baskı, Ankara 2002, s. 140. **Yavuz**, (dolaylı temsil), s. 23 vd. **von Tuhr**, s. 317-318. Mk. m. 5 dolayısıyla bütün medeni hukuk ilişkilerine de temsil hükümleri uygulanabilir.

Bir sözleşme ilişkisi bulunmadan da temsil yetkisi söz konusu olabilir¹². Borçlar Kanununun 32. madde ve devamında bu husus düzenlenmektedir. İlgili hükümlerin konusunu da bir başkası adına ve hesabına ya da kendi adına başkası hesabına bir hukuksal muamele veya ihtar, mehil tayini gibi hukuksal muamele benzeri fiiller oluşturur. Ancak, çoğunlukla bir başkası hesabına maddi fiilleri de içeren temsil yetkisi sözleşme ilişkisi içerisinde değerlendirilir. Sözleşme ilişkisinde de hakkında özel bir düzenleme yok ise, Borçlar Kanununun temsili düzenleyen hükümleri (BK. m. 32-40), sözleşmeye de uygulanır. Bu durumda temsil yetkisi bir borç doğurmamasına rağmen, sözleşme dolayısıyla temsil, yetki yanında bir borç da yüklemektedir.

Borçlar Kanunumuz bir başka kişi hesabına, hukuksal muameleler ile hukuksal muamele benzeri fiiller ve maddi fiilleri içeren işin idaresini ve bir hizmetin görülmesini genel olarak vekalet sözleşmesinde düzenlemektedir (BK. m. 386/I). Bu nitelikteki bir işin görülmesinin borçlanılması, iş sözleşmesi ya da eser sözleşmesi gibi iş görme sözleşmesiyle de mümkündür. Bu özelliği dikkate alan yasa koyucu, bu sözleşme türlerine bağlı olmayan işlerde dahi vekalet hükümlerinin uygulanmasını öngörmüştür (BK. m. 386/II). Ancak bu emredici bir düzenleme olmadığı için aksine sözleşme hükümlerini kararlaştırmak mümkündür¹³. Dolayısıyla özel bir hüküm olmadığı ya da taraflar aksini kararlaştırmadığı sürece vekalet sözleşmesi hükümleri, bütün diğer başkası hesabına iş görme borcu doğuran borç ilişkilerine uygulanacaktır.

İşveren vekilinin çoğunlukla iş sözleşmesiyle doğan temsil yetkisine dayanan temsil etme görevi, bir edim yükümlülüğü olarak bulunur. Ancak, ilgili düştüğü ölçüde temsilin düzenlendiği BK. m. 32 ve devamı hükümleri de edim ilişkisine uygulanır. İş sözleşmesinde işçinin işveren hesabına iş görmesinin hukuksal sonuçları bakımından hakkında hüküm bulunmayan hallerde, BK.m. 386/II dolayısıyla vekalet sözleşmesi hükümleri uygulanacak mıdır? Aynı soru, eser sözleşmesi gibi diğer iş görme sözleşmeleri için de geçerlidir. Doktrinde hakim olan görüşe göre,¹⁴ sözleşmelerin yasal olarak düzenlenmeyen hususlarında vekalet sözleşmesi hükümlerinin kıyasen uygulanması söz konusu olabilecektir. Dolayısıyla, iş sözleşmesi ya da diğer iş görme sözleşmeleriyle işin ya da işyerinin yönetiminde temsil ve maddi fiillerin yerine getirilmesinde görev alan işveren vekilinin, bu sıfatıyla ortaya çıkan hukuksal ihtilaflara BK. m. 386/II dolayısıyla vekalet sözleşmesi hükümleri de uygulanacaktır.

¹² **Yavuz, Cevdet**; Türk Borçlar Hukuku, Özel Hükümler, 6. Baskı, İstanbul 2002, s. 556 vd.

¹³ **Yavuz**, (özel hükümler), s. 28. **Aral, Fahrettin**; Borçlar Hukuku, Özel Borç İlişkileri, 5. Baskı, Ankara 2003, s. 409-410.

¹⁴ **Yavuz**, (özel hükümler), s. 555. **Aral**, s. 410. **Özen, B**; Borçlar kanunu 386/II Üzerine Düşünceler, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, İstanbul 2001, s. 598 vd.

3- İşveren Vekilinin Temsil Yetkisinin Kapsamı

Borçlar hukuku genel hükümleri arasında düzenlenen (BK. m. 32-40) temsil, ancak hukuksal bir işlemin yapılmasında söz konusudur. Örneğin, sözleşmenin kurulması, iç yönetmeliğin yayınlanması, mahkemede işvereni temsil yetkisinin verilmesi¹⁵, işçinin uyarılması, ücret cezasının verilmesi, ek süre verilmesi, susma ile sözleşmenin uzatılması ve fesih hakkı gibi bir inşai hakkın kullanılmasında temsil mümkündür.

Maddi fiillerde ise, temsil ilişkisi kurulamaz. Bütün hukuksal işlem benzeri fiiller ile maddi fiillerde, sözleşmeden doğan iş görme borcunun ifası söz konusudur. İş görme borcunun bu türünün üçüncü kişilerle bir hukuksal işlemin kurulması için yeterli değildir. Uygulamada temsil sıfatının kullanılmasına rağmen, bu borçlar hukuku anlamında bir temsil değildir. Borçların ifasında ya da alacakların kabulünde maddi fiillere temsil hükümleri uygulanmaz. Örneğin, işçiye talimat verilmesi, yerinin değiştirilmesi, ücretinin ödenmesi, ücretli veya ücretsiz izin verilmesi gibi iş sözleşmesinin ifasından doğan hakların kullanılması ve borcun yerine getirilmesinde temsil söz konusu değildir. Bunları yerine getiren işveren vekili BK. m. 100 anlamında yardımcı kişi olarak tanımlanabilir.

Bir sözleşme ilişkisinde ise, edim borcunun konusu, hem hukuksal işlemlerin temsilci olarak yapılması hem de hukuksal işlem benzeri fiiller ya da maddi fiillerin ifa edilmesi veya ifaya yardımcı olunması olabilir. Yine bu sözleşme ilişkisinde temsil etme bir eda borcu olarak bulunacaktır.

Görülmektedir ki, işveren vekilinin işveren adına işin yönetiminde görev almasında iki hukuksal durumla karşı karşıya kalınmaktadır. İşveren vekili, işin sevk ve idaresinde temsil yetkisini kullanarak bir hukuksal işlem kurabileceği gibi, işin yönetiminde ve iş sözleşmesinden doğan hak ve borçların kullanılmasında yardımcı kişi olarak sözleşmenin ifasına katılabilecektir. Her iki durumun da hukuksal sonuçları farklıdır.

aa- Yardımcı kişi olarak işveren vekili

İşveren vekili, işverenin alacağının kabulünde veya borcunun ifa edilmesinde sözleşme tarafının yardımcısıdır. Bu tür ilişkide temsil hükümleri uygulanma-

¹⁵ İşveren vekilinin, işvereni mahkemede temsil etmesi mümkün değildir. Ancak, mahkemede işvereni temsil etmek üzere temsilci atama yetkisi bulunabilir. **Çenberci**, s. 145, **Tuncay**, s. 182. Bunun bir istisnasını Kat Mülkiyeti Kanununa tabi konut yöneticileri oluşturur (**Tuncay**, s. 183). Konut yöneticileri, yargı uyuşmazlıklarında dahi işvereni temsil edebilirler (eski 1475 sayılı İş Kanunu ek madde 1/II). Yeni 4857 sayılı Kanunla bu geçici madde kaldırıldığı ve Kat Mülkiyeti Kanununda da bu konuda açık bir hüküm bulunmaması nedeniyle söz konusu husumet ehliyeti sona ermiştir.

yacağı gibi, haksız fiillerde de temsil söz konusu olmayacaktır. Ancak, bir sözleşmenin ifası esnasında işveren vekilinin haksız fiili de bulunabilir. Hakaret, beden ve ruh bütünlüğü zararı, mal varlığı zararları gibi durumlarda işveren yardımcı şahıs olan işveren vekilinin eylemlerinden dolayı sorumludur¹⁶(İK. m. 24/II-b,c,d). İş sözleşmesinin ifa edilmesi aşamasında işveren vekilinin hakareti, işverenin hakareti sayılır. Ancak bu durumda, hukuka aykırı eylemin, iş sözleşmesinin ifası ile ilgili bir davranış içerisinde meydana gelmesi aranır. Çalışma saatlerinin ve işyerinin dışında ya da işle ilgisi olmayan bir hukuka aykırı eylemden dolayı işverenin sorumlu tutulması düşünülemez.

bb- Temsilci olarak işveren vekili

İşveren vekilinin temsilci sıfatı, işveren adına ve hesabına ya da kendi adına ancak işveren hesabına hukuksal işlem kurma yetkisi verir. Ancak bu yetki, şahsa sıkı sıkıya bağlı haklarda temsil ilişkisi kurulamaz¹⁷. Hukuka, ahlaka ve adaba aykırı işlemlerin yapılmasında da temsil mümkün değildir. İyi niyetin önem taşıdığı hallerde işveren temsil yetkisinin kullanan işveren vekilinin iyi niyetinden yararlanabilecektir. Aynı şekilde, işveren vekilinin bir hukuksal işlemin kurulmasında ya da bir hakkın kullanılmasındaki kötü niyetinden de temsil olunan işveren katlanmak zorundadır. İşveren vekilinin kötü niyeti işverenin kötü niyeti olarak kabul edilecektir. Örneğin, işveren vekilinin iş sözleşmesinin kurulması aşamasında işçiyi yanıltması, İK. m. 24/II-a'da belirtilen işverenin, iş sözleşmesinin esaslı noktalarında işçiyi yanıltması olarak kabul edilecektir.

İşveren vekilinin iş sözleşmesinin kurulması aşamasında (hatta toplu iş sözleşmesinin yapılmasında da) aşamasında işçinin irade beyanına verdiği anlam; sözleşmenin kurulduğu, irade sakatlığı meydana getirilip getirilmediği, eksik bırakılan hususlarda tarafların neyi kastettiği gibi hususlar, işveren vekilinin şahsına göre değerlendirilir¹⁸.

4- İşveren Vekilinin İşvereni Dolaylı Temsili

a- Dolaylı Temsil

Dolaylı temsil, bir muameleyi *başkasının hesabına*; ancak *kendi adına* yapma yetkisi veren bir *hukuksal ilişkidir*. Dolaylı temsil yetkisi, bağımsız ve tek taraflı bir hukuksal muamele ile verilebilir. Ancak bu yetki ile beraber temsilci bu yetki çerçevesinde hareket etme borcu altına girmez. Temsil etme borcunun doğa-

¹⁶ **Ekonomi**, s. 55. **Engin**, s. 123.

¹⁷ **Eren**, s. 395. **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 169. **Zimmermann**, s. 421-422.

¹⁸ **Eren**, s. 395.

Kamu-İş; C:7, S: 3/2004

bilmesi için vekalet, hizmet, şirket ve eser sözleşmesi gibi temel bir işleme ihtiyaç vardır.

Bir hukuksal işlemin kendi adına yapılması ile kendi adına başkası hesabına yapılması arasında fark vardır. Bir kimsenin, kendi adına yaptığı bir muameleden elde ettiği menfaati bir başkasına devretmesi genel muameleler alanında kalan bir işlem söz konusu olduğu halde, başkası hesabına yapılan muamelede daha başlangıçta *başkası hesabına işlem yapma iradesi* mevcuttur. Bu irade, bir iç irade ya da zihni kayıt olarak değerlendirilmeyerek hukuk karşısında önemsenmektedir.

Temsilcinin bir başkası hesabına hareket etme iradesini üçüncü kişiye açıklaması dolaylı temsil ilişkisinin kurulması için gerekli değildir. Ancak, temsilci *kendi adına* bir hukuksal muamelede bulunduğu için doğrudan temsil hükümlerinden farklı olarak tam fiil ehliyeti bulunmalıdır. Sınırlı ehliyetsiz olan ergin küçük ve ergin kısıtlılar dolaylı temsilci olarak kendi adına ve başkası hesabına işlem yapamazlar.

Dolaylı temsil yetkisi, iç ilişkide bir hukuksal bağın kurulmasını zorunlu kılmaktadır. Bu hukuksal bağ, dolaylı temsilcinin kendi adına başkası hesabına hukuksal bir işlem yapabilmesini sağlayan *dolaylı temsil yetkisi*'dir. Vekalet ilişkisi, vekile üzerine aldığı işin görülmesi için icap eden hukuksal muameleleri yapma yetkisini vermektedir (BK. m. 388/II, yasa metni hatalı olarak "hukuki tasarrufları yapma yetkisi" şeklinde tercüme edilmiştir). Yasanın bu ifadesi doğrudan temsil ve dolaylı temsil yetkisini de içermektedir. Buradaki yetki, sadece müvekkili hesabına işlem yapma yetkisini ifade eder. Yasa hükmü, müvekkil adına işlem yapmayı aramamaktadır. Dolayısıyla vekalet ilişkisi, yasa gereği kendiliğinden böyle bir yetkiyi vermektedir¹⁹. Temsilcinin temsil yetkisi, özel bir düzenleme ya da taraflarca sınırlanmadığı sürece yasadan doğmaktadır.

Bir kimsenin doğrudan temsil yetkisi olmadığı halde, kendiliğinden başkası hesabına kendi adına hukuksal muameleler yapması da mümkündür²⁰. Vekaletsiz iş görmede olduğu gibi vekaletsiz iş gören kendi adına olduğu halde başkası hesabına hukuksal muamelede bulunmaktadır (BK. m. 413/I). Bu durum iş görenin üstlendiği borçtan kurtarılmasının söz konusu olabilmesi için kendi adına yapılan bu işlemlerin başkası hesabına olması zorunludur. Aynı şekilde, borçlanması zorunlu veya faydalı olduğu ve durumun gerekleri bu borçlanmayı haklı gösterdiği oranda borçtan kurtarılmasını talep edebilecektir (BK. m. 410).

¹⁹ **Yavuz**, (dolaylı temsil), s. 23-29.

²⁰ **Yavuz**, (dolaylı temsil),s. 154-156.

Yine aynı şekilde, temsil yetkisinin sınırlarının aşılmasında da vekalet iş görmede olduğu gibi temsil olunanın uygun bulmasına bağlı olan başkası hesabına bir işlem söz konusudur. Vekaletsiz iş görmeden farklı olarak temsil yetkisinin aşılmasıyla oluşan yetkisiz temsilde, temsil olunan yapılan hukuksal işleme onay vermedikçe borç altına girmeyecektir. Dolaylı temsil yetkisi olmadığı halde bu yetkinin kullanılması, temsil olunanın sonradan kurucu bir işlemle uygun bulmasıyla mümkün olacaktır ki, üçlü ilişki ancak bu durumda kurulabilecektir.

b- İş İlişkilerinde İşveren Vekilinin Dolaylı Temsili

Dolaylı temsil, iş ilişkisinde üçlü ilişkinin kurulduğu hallerden birisidir²¹. İşveren vekilinin işvereni dolaylı temsil etmesi, tarafların iradesinden kaynaklanabileceği gibi sahip olduğu vekalet yetkisinin verdiği yetki ya da yetkisiz temsilde olduğu gibi de yasadan kendiliğinden doğabilmektedir. Her üç durumun da iş hukukunda kullanılması yaygınlaşmaktadır. Yeni çalışma koşulları değiştiğinde de dolaylı temsil yetkisinin kullanımı devam edecektir.

Dolaylı temsil yetkisi, işveren vekilinin tek taraflı yetkilendirilmesi ya da yapılacak olan sözleşmeyle de dolaylı davranma borcu altına girmesiyle mümkündür. Özellikle, işveren vekilinin kendi adına ancak işveren hesabına hizmet sözleşmesinin tarafı olması durumunda konu iş hukuku bakımından işveren vekilinin borçtan kurtarılması, işçinin de haklarını işverene yöneltebilmesi bakımından önemlidir. İşlemlerin çabuklaştırılması, kişinin sahip olduğu özelliklerden yararlanmak istenmesi gibi nedenlerle dolaylı temsil yetkisi verilebilmektedir. Özellikle kamu kuruluşlarında koordinatörlük, proje müdürlüğü gibi ayrı kurulan birimlerde bu yetki verilmesi ile, işveren vekilinin kendi adına iş sözleşmesinin tarafı olduğu görülmektedir. İşveren gerektiğinde koordinatör, proje müdürü gibi sıfatlar taşıyan işveren vekilini değiştirmekte, iş ilişkisi de yeni işveren vekili adına devam ettirilmektedir. Burada hiçbir şekilde iş sözleşmesinin devri ya da işyerinin devri söz konusu değildir. İşçinin de işveren hesabına kurulan iş ilişkisinde işveren vekilinin kendi hesabına bir iş sözleşmesinin tarafı olmadığını açıkça bilmesi de mümkündür. Bu durumda işveren sıfatında bir değişiklik olmayacağı için işçinin sözleşmenin devrine rıza göstermesi gibi bir sonuç da doğmayacaktır.

İş hukukunda dolaylı temsil yetkisinin bulunduğu ya da işin niteliğinden kaynaklanan hallere aşağıda kısaca değinilecektir;

aa- Deniz İş Kanununa Göre Kaptanın Dolaylı Temsil Yetkisi

İşveren vekilinin dolaylı temsil yetkisi yasada da düzenlenebilmektedir. Deniz İş Kanununun 5. maddesine göre kaptan, iş sözleşmesi kurmaya yetkilidir

²¹ İş ilişkisinde kurulan diğer üçlü ilişki halleri için bkz. **Başbuğ, Aydın**; İş Sözleşmesinde Üçlü İlişki, TÜHİS, Mayıs-Ağustos 2003, s.3 vd.

Kamu-İş; C:7, S: 3/2004

(bağlama limanında bu yetki TTK .m 986/II'ye göre tayfa alma ile sınırlıdır)²². Yasanın ifadesinde gemi adamı ile yapılacak olan iş sözleşmesinin işveren veya işveren vekili ile yapılacağını ifade etmektedir. Burada işveren vekili ile yapılacak olan iş sözleşmesinin tarafı kaptan olacaktır. Kaptan da, kendi adına ancak işveren hesabına bu sözleşmenin tarafıdır. Dolayısıyla yasanın işveren vekiline açıkça dolaylı temsil yetkisini verdiği bir durumla karşılaşılmaktadır. Deniz İş Kanununda dolaylı temsil yetkisinin verildiği, işveren adına ve hesabına yapılan sözleşmede kaptanın taraf olamayacağı sonucundan çıkarılmaktadır. Bilindiği gibi doğrudan temsilde temsilci sözleşmenin tarafı değildir.

bb- İş Kanununa Göre Geçersiz Alt İşveren İlişkisinin Sonuçları Bakımından Dolaylı Temsil

Dolaylı temsil ilişkisinin kurulduğu alanlardan birisi de geçersiz olan alt işveren ilişkisidir. İş hukukunun geçersiz kabul ettiği bir alt işveren ilişkisinde, alt işveren işçisi ile asıl işveren arasında başından itibaren iş sözleşmesinin kurulduğu kabul edilmektedir (İK. m. 2/son). Kanaatimizce, bu hukuksal sonuç ve bu sonuçtan doğan uyumsuzluklara uygulanacak hükümler, sadece dolaylı temsil ile izah edilerek doldurulabilir. Geçersiz bir alt işveren ilişkisinde iş sözleşmesini kendi adına kuran alt işveren, böylece asıl işveren hesabına bu sözleşmeyi kurduğu kabul edilerek bir temsil ilişkisi kurulmaktadır. Alt işveren, artık bir işveren değil, ilişkinin başından itibaren işveren vekilidir.

İş Kanunumuz, alt işveren uygulamasının sınırlanması ve kötüye kullanılarak işçinin haklarını elde etmesinin önüne geçmek amacıyla yeni düzenlemeler getirmiştir. Asıl işverenin işçileri alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanmayacak veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamayacaktır (İK. m. 2/son). Yasanın bu hükmü, mutlak bir yasaklama getirmemektedir. Çünkü yasaklayıcı düzenlemenin ardından "*aksi halde ve genel olarak...*" ifadesi ile bu muameleyi bazı kayıt ve şart altına aldığı sonucu çıkarılmalıdır. Kanun koyucunun iradesi bu şekildeki bir ilişkiyi tamamen yasaklamak olsaydı "*aksi takdirde ...*" ifadesi yeterli olacaktı. Yasa metninde yer alan "*...ve genel olarak...*" ifadesi rast gele kullanılmamıştır. Tarafların böyle bir işlemde işçinin haklarının kısıtlanması söz konusu değil ise, ilişkinin hukuken geçerli olması için bir engel yoktur. Ayrıca, o işyerinde daha önce çalışan biri ile alt işveren ilişkisinin tamamen yasaklanması ekonomik özgürlüğün, dolayısıyla kişilik hakkının bir ihlali olacaktır.

Yukarıda değindiğimiz koşullar içerisindeki bir alt işveren ilişkisinin yaptırımını muvazaa olarak kabul edilerek başından itibaren alt işveren işçilerinin asıl işve-

²² Bkz. **Sevimli, K. Ahmet**; İş Hukukunda Kaptan, İstanbul 2001, s.85-87. **Tuncay**, s. 186-187.

ren ile iş sözleşmesi kurdukları kabul edilmiştir (İK. m. 2/son). Bu yaptırımın yasa-
da muvazaa olarak vasıflandırılması da teknik olarak bazı kuşkuları getirmektedir.
Öncelikle bilinmektedir ki muvazaa, tarafların anlaşarak gerçek iradelerinden farklı
bir irade beyanında bulunmalarıdır. Tarafların gerçek iradelerinden farklı bir irade-
yi beyan etmemeleri durumunda muvazaanın ileri sürülmesi mümkün değildir.
Bahsedilen durumlarda da her halükarda tarafların gerçek iradelerinden farklı bir
beyanda buldukları karinesi getirmenin de hukuk mantığı bakımından izahı
mümkün değildir. Buradaki düzenlemede kanun koyucunun iradesinin, tarafların
beyan ettikleri ve gerçek iradelerine uygun ancak kötüye kullanılan (MK. m. 2)
haklarının himaye edilmemesi ile iş ilişkisinin alt işverenle kendi adına ve hesabına
kurulmadığının; kendi adına ancak başkası hesabına (asıl işveren) kurulduğunun
tespiti olduğunda kuşku duyulmamalıdır. Hakkın kötüye kullanılmasının himaye
edilmemesi dışında, alt işveren ilişkisinin dolaylı temsil ilişkisine dayandığının kabu-
lü, bizi zorlama hukuksal kavramlara itmeyeceği gibi, bu hukuksal kavramların
deforme olmasının da önüne geçecektir.

Bu izaha rağmen yasanın açıkça muvazaa olarak nitelediği bu hukuksal
duruma göre alt işverenin dolaylı temsil yetkisini kullanan işveren vekili olduğu şu
gerekçelerle kabul edilmelidir;

a- Muvazaa kendi içerisinde mutlak muvazaa ve kısmi muvazaa olarak
ikiye ayrılmaktadır. Mutlak muvazaada kurulan hukuki işlem butlan ile sakattır.
Nişpi muvazaada ise iki hukuksal işlem söz konusudur; tarafların gerçek iradele-
rine uygun gizli işlem ve gerçek iradelerine uygun olarak beyan edilmeyen görü-
nürdeki işlem. Bu iki işlemden görünürdeki işlem butlan ile geçersiz, tarafların ger-
çek iradelerine uygun olan gizli işlem geçerlidir. Görülmektedir ki, burada tarafları
aynı olan iki ayrı işlem söz konusudur. Tarafların değişik olması durumunda muva-
zaadan bahsetmek mümkün olmayacaktır²³. Şahista muvazaa gerçekleşse dahi,
muvazaa anlaşmasının tarafları görünürdeki taraf, gerçek taraf ve diğer karşı taraf
olmak zorundadır.

Alt işveren ile kurulan iş sözleşmesinin muvazaa olarak kabul edilip başın-
dan itibaren geçersizliğini; iş sözleşmesinin de başından itibaren asıl işverenle
kurulduğunun kabul edilebilmesi için muvazaa anlaşmasını yapan taraflar ile mu-
vazaalı işlemi yapan tarafların aynı olması gerekmektedir. Bu ise, tarafların gerçek
iradelerine uygun gizli işlemin alt işverenin temsilci sıfatıyla asıl işveren hesabına,
kendi adına kurması ile gerçekleşebilecektir. Aksi takdirde asıl işverenin taraf
olmadığı bir hukuksal ilişkinin muvazaa olarak kabul edilmesi mümkün olmayacak-

²³ **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Alttop** , s.411. **Kılıçoğlu, Ahmet**, s.106.**Gauch / Schlupe**, Nr.
1015.

Kamu-İş; C:7, S: 3/2004

tır. Alt işveren ile asıl işveren arasında yapılan anlaşma, işçi istihdamının muvazaa olarak değerlendirilmesi için yeterli değildir. Bu anlaşmaya işçi tarafının da katılması zorunludur. İşte, işçi ile kurulduğu varsayılan bu muvazaa anlaşmasında asıl işverenin taraf konumunda bulunabilmesi için iradesini ya kendisinin açıklaması ya da temsilci aracılığıyla kullanması zorunludur. İş yasasının 2. maddesinin son fıkra hükmü gereği muvazaanın kabulü ancak alt işverenin asıl işveren hesabına ancak kendi adına iş sözleşmesi kurması ile mümkün olacaktır.

b- Alt işveren ile kurulan iş sözleşmesinin başından itibaren asıl işverenle kurulduğunun tespit edilmesi, bu tespit anına kadar gerçekleşen işlemler ve fiillerin hukuksal hükümleri, sorumluluğun yöneltilebileceği kişi bakımından da önemli sonuçlar doğurmaktadır. Alt işverenin uyarma, kınama, ücretten kesme gibi hukuksal sonuç doğuran işlemlerinin geçerliliği ile feshin geçerliliği ve feshe bağlı ihbar ve kıdem tazminatı gibi borçlar yönünden de üzerinde durulması gereken sorunlar doğabilmektedir. Öncelikle, alt işverenin, yargının vereceği bu tespit hükmüne kadar kurduğu bozucu ya da kurucu inşai hakları ile diğer hak ve yükümlülükleri bakımından gerçekleşen işlemlerin geçerli kabul edilmesi zorunludur. Fesih gibi hakların kullanılması bakımından yargının tespit kararı ile gerçekleşen ancak husumet alt işverene yöneltilmiş uyuşmazlıkların artık asıl işverene yöneltilmesi gerekecektir. Aynı sorun, fesih gibi bir hakkın kullanılması nedeniyle ödenen ya da borçlanılan ihbar ve kıdem tazminatı gibi borçlardan yargının tespit hükmü ile beraber alt işverenin kurtarılması ihtiyacı doğacaktır. Bütün bu durumlarda kurulan bir hakkın ya da yerine getirilen bir yükümlülüğün devamı; alt işverenin tahakkuk eden borçlarından kurtarılması için bu hukuksal ilişkinin dolaylı temsil ilişkisi ile izahı zorunludur.

cc- Temsil Yetkisinin Aşılması ve Yetkisiz Temsil Durumunda Dolaylı Temsil Dolaylı temsil yetkisi, anlık ya da kısa süreli ilişkilerin kurulması için de kullanılabilir. Özellikle yetkisiz temsil ya da temsil yetkisinin sınırlarının aşılmasında bu durum ortaya çıkabilir.

İşveren vekilinin, işverene haber vermesi mümkün olmayan haller karşısında geçici (kısa süreli, süresiz bir iş olması gibi) bir iş sözleşmesi kurmasında; bir başkasını temsil etme yetkisinin verdiği yasal yetki çerçevesinde işveren adına ve hesabına hukuksal ilişki kurabileceği gibi yerine göre kendi adına ve işveren hesabına bu ilişkinin kurulması da mümkündür. İşveren vekilinin bu yetkisi önceden sınırlandırılmamış ise, yasal olarak vardır. İşveren vekili olarak temsil yetkisinin olmadığı durumlarda kurulan hukuksal ilişki işverenin yararına ve ekonomik çıkarına ise, temsil yetkisi yine hukuksal dayanağını yasadan almaktadır. Değindiğimiz durum uygulamada çoğunlukla işverene haber vermenin mümkün olmadığı ancak işin önemi ve aciliyeti bakımından gerçekleştirilmesi zorunlu olan durumlarda, işçinin ya da işveren vekilinin bir başka kişi ile iş sözleşmesi kurmasında görül-

mektedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 4.10.1989 tarihli kararına konu olan olayda tanker şoförü, muavinin köye gitmiş olması nedeniyle bir başkasını muavin olarak almıştır. Yolda geçirilen kaza sonucu muavin yaralanmıştır. Kararın değerlendirilmesinde, yazarlarca²⁴ çoğunlukla işveren vekilinin iş sözleşmesi kurma yetkisi olduğu üzerinde durulmuştur. İşveren vekilinin işveren hesabına iş sözleşmesi kurma yetkisinin "işyerinin yönetim" kavramı içinde düşünülmesi gerektiği ileri sürülmüştür. Ayrıca, o bölgedeki teamüle göre işçi alma yetkisi olup olmadığına bakılmasıyla işveren vekilinin bu tür bir temsil yetkisinin aranması gerektiği de savunulmuştur. Yargıtay da konuyu bu yönüyle değerlendirmiştir.

Kanaatimizce, taraflar iradi olarak sınırlamadıkça işveren vekilinin olayın özelliğine göre işveren hesabına iş sözleşmesi kurması her zaman mümkündür. Bu temsil ilişkisinin gereği olarak dayanağını yasadan alan hukuksal bir yetkidir. İşveren vekili yine yasanın verdiği yetki çerçevesinde iş sözleşmesini işveren adına kurabileceği gibi kendi adına ancak işveren hesabına da irade açıklayabilir.

dd- İşçi ve İşveren Sifatının Aynı Kişide Toplanmasında Dolaylı Temsil

Hukukumuzda, bir kişinin hem işveren hem de işçi sıfatını aynı anda taşıyıp taşıyamayacağı tartışmalıdır²⁵. Bir kişinin bu iki niteliği aynı anda bulundurabilmesi için, üçlü bir hukuksal ilişkinin kurulması zorunludur. Yani, bir kişinin işveren sıfatı ile bir kişiyle taraf olmasının nedeni, aynı kişinin bir başka ilişkide işçi sıfatını kazanmasına bağlı olmalıdır. İki hukuksal ilişki arasında böyle bir bağlantı yok, üçlü bir ilişki kurulmamışsa, bir kimsenin aynı anda iki sıfatı birden taşıdığını ileri sürmemiz mümkün değildir. Örneğin, Bir işyerinde işçi olarak çalışan kişi, aynı işyerinin çay ocağını kiralamış ve orada işçi çalıştırıyorsa, iki hukuksal ilişki arasında bir bağlantı kurulmadığı için çay ocağını kiralayan ve işçi çalıştıran işçinin, diğer

²⁴ YHGK., 4.10.1989, E. 10-397 K. 458 (**Okur, Ali Rıza**; Yargıtayın 1989 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, s. 207-208. YHGK., 19.3.1986, E. 1984/9-555, K. 251 (**Narmanlıoğlu, Ünal**; Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1986, s. 7, ve aynı bildiriye Oğuzman'ın görüşleri). **Akyiğit**, s.66 dip not 38. **Tuncay**, s. 182.

²⁵ Bkz. **Saymen**, s. 454. **Çenberci**, s. 138-139. Yazar, işçinin bu şekilde çifte sıfat kazanmasına Türk hukukunun elverişli olmadığını savunmakla beraber, sadece adi ortaklıkta işçi ve işveren niteliklerinin birleşebileceğini savunmakta, Yargıtayın da bu şekilde içtihatla bulunduğunu söylemektedir. **Kılıçoğlu, Mustafa**; İşveren Kavramının İşlevi ve Üst Kuruluşlara İlişkin Uygulama Sorunları, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, Prof. Dr. Kemal Oğuzman Anısına, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1997. s. 139. İşçinin ücreti kendisi tarafından ödenen yardımcı eleman istihdam edemeyeceği şeklindeki karşı görüş için bkz. **Güzel, Ali**; Ekonomik ve Teknolojik Değişim Sürecinde İşçi Kavramı ve Yeni Bir Ölçüt Arayışı, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, Prof. Dr. Kemal Oğuzman Anısına, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1997. s. 39.

Kamu-İş; C:7, S: 3/2004

ilişkide işçi sıfatının bulunmasının bir anlamı yoktur²⁶. Benzer şekilde, bir satım sözleşmesinde borçlu olan kişinin aynı tarafla, bir diğer satım sözleşmesinde alacaklı olması, alacaklı-borçlu sıfatının birleşmesine yol açmayacağı gibi, işçinin birbirine bağlı olmayan değişik hukuksal nedenlere dayanarak kurulan bir ilişkide işveren sıfatını kazanması, üçlü ilişkiyi kurmayacaktır.

Kanaatimizce, işçi ve işveren sıfatını aynı anda kazandıran üçlü ilişkinin kurulabilmesi için iş görme borcunu yerine getirmek amacıyla kurulan ilişkide işçinin işveren temsilcisi sıfatıyla değil de gerçekten bağımsız olarak kendi adına ve hesabına iş sözleşmesi kurması gereklidir²⁷. İşçinin, iş görme borcunu yerine getirmek amacıyla bağımsız olarak kurduğu ilişkide işveren sıfatını kazanması, ancak işverenin iş görme borcunun üçüncü kişi tarafından ifa edilmesini kabul etmesine bağlıdır (BK. m. 320)²⁸. İşçi ve işveren sıfatının aynı anda bir kişide toplanması da, ancak bu durumda mümkün olabilecektir.

ee- Dolaylı Temsil İlişkisinin Kurulamayacağı Haller

Dolaylı temsil yetkisine sahip olan işveren vekili, kolektif iş ilişkilerinde bu yetkisini kullanamaz. Çünkü, toplu iş sözleşmesinin imzalanması gibi bir temsil yetkisinin kullanımı ancak doğrudan temsil yetkisine dayanabilir. İşveren vekilinin kendi adına kurduğu iş sözleşmelerinde, asıl işveren hesabına işlemde bulunması nedeniyle işçilerin işverenin işyerine dahil edilerek toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması, yetki tespitinde bu işçilerin dikkate alınması zorunludur.

Dolaylı temsil yetkisinin kullanılmasında, kendi adına işlem yapacak olan işveren vekilinin tam ehliyetli olması gerekir. Sınırsız ehliyetsiz olan ergin küçük veya ergin kısıtlılar işveren vekili olarak dolaylı temsil yetkisini kullanamaz. Bu kişilerin ancak doğrudan temsil yetkilerinden bahsedilebilir.

İşveren vekilinin yetki sınırlarını aşarak temsil yetkisini kullanması, temsil olunan işverenin sonradan vereceği onay ile mümkündür. Vekaletsiz iş görmede temsil yetkisi olmayanın üçüncü kişinin yarına ise o kişinin adına ve hesabına işlem yapılabileceği kabul edilmekle beraber, yetkinin sınırlarının önceden belirli olması durumunda bu sınırların aşılması vekaletsiz iş görmede olduğu gibi yetkisi olmadığı halde üçüncü kişi lehine işlem yapma hakkı vermez. Bu nedenle yetkisiz temsilcinin yaptığı işleme yetkisiz temsil olunan onay vermediği sürece geçerli olamayacaktır.

²⁶ Bu nedenle Kılıçoğlu'nun işçi ve işveren niteliğinin birleşmesine örnek olarak gösterdiği olayı ve Yargı kararını konu ile ilgili olmadığı kanaatindeyiz. Bakz. Y 9 HD., 23.5.1996, 38181/11427 sayılı karar ve değerlendirmesi **Kılıçoğlu, Mustafa**, s. 139.

²⁷ Bkz. **Çenberci**, s. 138 dip not 107.

²⁸ Bu konuda daha ayrıntılı olarak bkz. **Başbuğ**, s. 3-8.

5- Dolaylı Temsilin İş Hukuku Açısından Sonuçları

a- Dolaylı Temsilin Genel Sonuçları

Borçlar Kanunumuzun 386. maddesinin ikinci fıkrasına göre, hizmet, eser ve yayın sözleşmeleri ve diğer iş görme sözleşmelerinde, hakkında hüküm bulunmayan hallere vekalet hükümleri uygulanacaktır. Dolayısıyla işveren vekili ile işveren arasındaki hukuksal ilişki gerek bir iş sözleşmesine gerekse bir vekalet ya da diğer iş görme sözleşmelerine dayansın, temsil ilişkisinin mevcut olduğu muamelelerde Borçlar Kanununun 386 - 398, 410- 415 ve 32 ila 40. maddelerinin hükümleri çerçevesinde sorunlar ele alınacaktır.

Sözü edilen bu düzenlemeler çerçevesinde doğrudan temsilden farklı olarak, dolaylı temsilin iki önemli sonucu ortaya çıkmaktadır. Bunlar;

a- Dolaylı temsilcinin elde ettiği alacak haklarının temsil olunana yasal temlik (BK. m. 393), ve

b- Üçlü hukuksal ilişkide, temsilcinin tarafı olduğu borçların ve borç ilişkisinin iç ilişki yasal devridir (BK. m. 393).

Her iki hukuksal sonucun meydana gelmesi, bir ön koşulun gerçekleşmesine bağlı tutulmuştur. Bu ön koşul; temsil olunanın temsil ilişkisinden doğan bütün borçlarını yerine getirmesi, temsilcinin üstlendiği borçtan kurtarılmasıdır. Temsilci üstlendiği borçtan kurtarılmadıkça; yani, temsil olunan üzerine düşen borçları yerine getirmediği yasal devir gerçekleşmeyecektir.

Vekilin üçüncü kişi ile yaptığı muameleden doğan hakları kazanabilmesi, borçları üstlenebilmesi için temsil olunanın vekalet ilişkisinden doğan bütün borçlarını yerine getirmesi zorunludur. İfa ile gerçekleşen bu durum, dış ilişkiyi oluşturan, temsilci ile üçüncü kişi arasındaki hukuksal ilişkinin sona ermemiş olmasına bağlıdır. Dış ilişki sona ermeden, vekalet ilişkisinden doğan borçların ifa edilmesi ile yasa gereği hukuksal ilişki üçüncü kişi ile temsil olunan arasında gerçekleşebilecektir²⁹. Bu özellik, dolaylı temsili doğrudan temsilden ayıran önemli bir unsurdur. Hem doğrudan temsil hem de dolaylı temsil, temsil olunan üzerinde doğrudan bir hukuksal ilişki kurulmasının aracıdır. Dolaylı temsil ilişkisinde, doğrudan hukuksal ilişkinin temsil olunan üzerinde kurulabilmesi için vekalet ilişkisinden doğan borçların ödenmesi koşuluna bağlanması, dolaylı temsilciyi hem temsil olunan hem de üçüncü kişi karşısında güçlü konuma getirmek amacını taşımaktadır.

²⁹ **Yavuz**, (dolaylı temsil), s. 239.

Borçlar Kanununun 393. maddesinin öngördüğü koşullar, dış ilişkinin kurulması anında gerçekleşmiş olabilir. Temsil olunanın, dış ilişkinin kurulduğu anda vekile karşı herhangi bir borcu bulunmayabilir veya bu borçlarını temsil olunan ifa etmiş olabilir³⁰. Bu durumda vekilin üçüncü kişi ile hukuksal işlemi tamamladığı anda, temsil olunan kişi ile üçüncü kişi arasında hukuksal ilişki de kurulmuş olacaktır.

Yukarıda değindiğimiz ön koşula bağlı olarak doğan yasal devrin gerçekleşmesi, devre konu haklar ve borçlar bakımından farklılık meydana getirir.

Alacak haklarının kendiliğinden temlik;

Temsil olunanın borçlarını ifa etmesi ile birlikte, temsilcinin kazandığı **haklar** kendiliğinden temsil olunana geçer. Esasen dolaylı temsilci, borçlunun rızası aranmaksızın da alacağını her zaman temsil olunan kişiye devredebilir. Bu esasen dolaylı temsilin değil, alacağın temlikinin genel bir sonucudur. Sadece Türk ve İsviçre Borçlar Kanununa özgü düzenleme olan 393. maddeye göre de, temsil olunan, vekile karşı bütün borçlarını yerine getirdiğinde, vekilin kendi adına ve temsil olunanın hesabına kazandığı üçüncü kişideki alacağı, bir irade açıklamasına gerek kalmaksızın temsil olunanın olacaktır.

Türk ve İsviçre borçlar hukukunda, böyle bir yasal temlik bulunmaması durumunda temsil olunan, vekilin alacağı temlik etmemesi durumunda vekilin irade beyanı yerine geçecek bir mahkeme kararı almaya çalışacak ya da sadece BK. m. 96'ya göre tazminat talep edebilecekti. Ayrıca söz konusu düzenleme, temsil olunan kişiyi, vekilin alacaklılarına ve başka kişilere yapacağı temlikler ile başka bir hukuksal ilişkiden doğan alacak hakkının takas edilmesi gibi değişik haklara karşı da korumaktadır.

Borç ilişkisinin iç yüklenilmesi ve dış ilişkiye etkisi;

Borçlar Kanununun 393. maddesinin düzenlemesiyle, sadece alacağın devredilmesini değil, temsil olunan hesabına yapılan sözleşmedeki hukuksal durumun da geçtiği kabul edilmektedir³¹. Alacak haklarının dışında bazı **kurucu ve tali hakların** da temsil olunan kişiye geçişini sağlayan bu düzenleme, sözleşmenin *iç ilişkide* yasal devri olarak kabul edilmektedir³². Böylece temsil olunan, dolaylı temsilcinin sözleşmedeki doğal konumunu kazanır.

³⁰ **Yavuz**, (dolaylı temsil), s. 239-240.

³¹ **Yavuz**, (dolaylı temsil), s. 238 vd.

³² **Yavuz**, (Özel hükümler), s. 648. **Aral**, s.427-428.

Dolaylı temsil ilişkisine bağlı olarak temsilci ile kurulan bir hukuksal ilişki-
de dolaylı temsil olunanın temsilcinin yerini alması, Türk hukukunda kanuni devir
olarak kabul edilmektedir³³. Ancak alacak haklarının yasal devrinden farklı olarak,
borcun ya da borç ilişkisinin iç ilişkide meydana gelen bu yasal devri, üçüncü
kişiye karşı hakların ileri sürülmesi bakımından yeterli değildir. Yasal devrin hukuk-
sal muamelenin diğer tarafına karşı ileri sürülmesi, karşı sözleşen üçüncü kişinin
rızasına bağlıdır. Bu rızanın sağlanması da BK. m. 173 ve devamında düzenlenen
borcun nakli hükümlerine bağlıdır.

b- iş hukukunda dolaylı temsilin özel sonuçları

Yukarıda kısaca değindiğimiz genel hükümlerin kabul etmiş olduğu çözüm
tarzının iş hukukunun genel düzenlenmeleriyle çatıştığı görülmektedir. Bilindiği gibi
iş sözleşmesinden doğan **alacak haklarının devrinde**, Borçlar Kanununun genel
hükümlerinin getirmiş olduğu düzenlemelerden ayrı olarak, BK. m. 320 çerçeve-
sinde işçi lehine olarak işçinin rızasının aranması zorunludur.

Borcun gayri şahsiliği ilkesine (BK. m. 67) bir istisna getirilerek işçinin iş
görme borcunun üçüncü kişi tarafından yerine getirilmesi işverenin rızasına; diğer
taraftan da işverenin sahip olduğu alacak haklarının temlik (BK. m. 162) kuralına
bir istisna getirilerek iş görme ediminin devri de işçinin onayına bağlı tutulmuştur.
Buna göre, işveren vekilinin iş sözleşmesinin tarafı olarak elde ettiği hakları BK.
m. 162 ve devamı hükümlerinden yararlanarak işçinin rızasını aramaksızın işvere-
ne devretmesi mümkün değildir³⁴.

Sözleşmenin temsil olunan kişiye yasal devrinin gerçekleşebilmesi için
diğer taraf olan işçinin onayı zorunludur. Bu onay, BK.m. 173'de olduğu gibi bor-
cun nakline ilişkin hükümlere tabidir. Bu yönüyle, BK. m. 393'e göre borcun yasal
iç yüklenilmesinin işçi bakımından hüküm doğurabilmesi için işçinin onayını arayan
düzenleme ile BK. m. 320 hükmü uyduğu söylenebilir.

Acaba, işçinin rızası alınmadan sözleşmeden doğan hukuksal ilişkinin işve-
ren tarafından yüklenilmesi mümkün müdür? Alacağın temlik ve borcun üçüncü
kişi tarafından ifasını genel kuraldan ayrılarak işçinin onayına bırakan BK. m. 320
hükmü bir engel oluşturur mu? Eğer bir engel oluşturduğu ileri sürülecek olursa,
yine sözleşme ilişkisinin yasal olarak bir başkası üzerinde devamını ve onun tara-
findan yüklenilmesini düzenleyen BK. m. 393 karşısında bu hükmün geçerliliği ne
olacaktır?

Kanaatimizce, işveren vekilinin dolaylı temsilci sıfatıyla işveren hesabına
bir sözleşmenin tarafı olması durumu ile BK. m. 320'nin koruduğu amacı ayrı tut-

³³ Bkz. **Yavuz**, (özel hükümler), s. 648-649., (dolaylı temsil), s.185 vd.

³⁴ Bu konuda bkz. **Başbuğ**, s.7-9.

mak gerekir. Her şeyden önce, BK. m. 320 hükmü, kendi adına ve hesabına sözleşmenin tarafı olanlar arasında değişikliğe yol açan durumlara bir sınırlandırma getirmektedir. BK.m. 393 hükmü ise, işveren hesabına yapılan iş sözleşmesinden doğan alacak haklarının ya da sözleşme ilişkisinin yasal devrini düzenlemektedir. Özellikle, işçinin işveren vekili ile iş sözleşmesini kurduğu sırada iş sözleşmesinin işveren hesabına kurulduğunu bildiği ya da olayın akışından bilinebilecek konumda olduğu kabul edildiğinde bu onayın aranmasına gerek duyulmamalıdır.

Temsil olunan kişi, dolaylı temsilcilik niteliğiyle yaptığı hukuksal muamelelerden doğan borçlardan temsilciyi kurtarma yükümlülüğü altındadır (BK.m 394/I ve 413/I). Bu borç yasadan doğan bir borç olması nedeniyle dolaylı temsil olunanın BK. m. 173 anlamında bir borçtan kurtarma vaadinde bulunması gerekli değildir. Ancak bu hukuksal sonuç, borcun iç yüklenilmesi ile ilgilidir. Mevcut yasal düzenleme alacaklı üçüncü kişinin durumunda bir değişiklik yapmamaktadır. Alacaklı, talep hakkını daima dolaylı temsilciye yöneltebilecektir. Alacaklının, alacak hakkını dolaylı temsil olunana yöneltmesini sağlayan bir düzenleme genel hükümler arasında yer almamaktadır³⁵. Hatta üçüncü kişinin kendi edimini temsil olunana ifa ettiği temsil olunanın da bunu kabul ettiği durumlarda dahi, üçüncü kişinin alacağını temsil olunanın talep etmesi mümkün değildir. İş hukuku bakımından da sorunun tartışılması gereken yönü, bu husustur.

Dolaylı temsil olunan, temsilcinin üstlendiği borçları alacaklının bir menfaati olmadıkça alacaklıya her zaman ifada bulunarak borcu sona erdirebilir. Özellikle alacaklının işçi olması nedeniyle işveren hesabına kurulan dolaylı temsil ilişkisinde, dolaylı temsil olunanın ifada bulunmasına BK.m. 320 hükmü bir engel oluşturmayacak ve işçinin rızası aranmayacaktır. Ancak dolaylı temsil olunan kişinin bir başkasının borcunu değil, kendi borcunu ifa etmek için alacaklıya edada bulunduğu ileri sürülerek BK. m. 67'nin kıyasen uygulanması gerektiği kabul edilmektedir³⁶. Ayrıca, temsilcinin borçtan kurtulması temsil olunanın kendi borcunu ödemesinden kaynaklanmaktadır. Dolaylı temsil olunan temsilcinin temsilcisi ya da vekletsiz iş göreni değildir.

Görülmektedir ki, temsil ilişkisine dayanarak hukuksal ilişkinin yasal devrinde, koruduğu amaç ve yöntem bakımından diğer devir hallerinden ayrı bir durumla karşı karşıya bulunmaktadır. İş hukukunun işçiyi koruyucu özelliği dikkate alındığında, BK. m. 320 ve 393 hükümleri dar yorumlanmamalıdır. Özellikle işçinin iş sözleşmesinin kuruluş aşamasında, sözleşmenin temsil olunan adına kurulduğunu halin icabından çıkardığı ya da çıkarması gerektiği durumlara rağmen onayın aranması, hem iş hukukunun hem de Borçlar Kanununun amaçlarıyla bağdaşmayacaktır.

³⁵ **Yavuz**, (özel hükümler), s. 644.

³⁶ **Yavuz**, (özel Hükümler), s.646.

Kamu-İş; C:7, S: 3/2004

Diğer taraftan, iş sözleşmesinin yasal devrini düzenleyen İK. m. 2 /son hükmü de kanaatlerimizi destekler niteliktedir. İş Kanunu ilgili hükmü ile, alt işverenle kurulan iş sözleşmesinin muvazaa kabul edildiği durumlarda asıl işverene yasal devrini düzenlemektedir. Böylece, dolaylı temsil ilişkisinin varsayıldığını düşündüğümüz bir borçlandırıcı muamelede tarafın onayı aranmaksızın sözleşmenin tarafları değişmektedir.

Benzer şekilde, işyerinin devri, işin devri ve işverenin ölümü hallerinde işverenin şahsı işçi için iş ilişkisinde önemli olmadığı sürece işçinin rızasının aranmadığı yasal bir devir söz konusudur. İş Kanununun bu hükümlerinin kıyasen uygulanması ve iş ilişkisinin devamına olan işçinin ihtiyacı göz önünde tutulduğunda BK. m. 393 hükmü iş hukukuna rehabilite edilerek uygulanmalıdır. Gerek BK. m. 320'nin amacından farklı olarak bir başkası hesabına iş sözleşmesinin tarafı olma gerçeği; gerekse iş yasalarının sözleşmenin devamı düzenleyen maddi hukuk kuralları karşısında işçinin rızasına gerek duyulmaksızın iş ilişkisinin temsil olunan işverene yasal olarak devredildiği kabul edilmelidir.

İş hukuku bakımından dolaylı temsil yetkisinin kullanılmasında ikinci önemli sorun, işveren vekilinin üstlendiği borçlardan işverenin onu kurtarması yükümlülüğünde ortaya çıkmaktadır. Hukuksal niteliğini dolaylı temsil ilişkisine dayandırdığımız geçersiz alt işveren ilişkisi nedeniyle yüklenilen borçlardan dolayı, iş ilişkisi doğrudan doğruya kurulan asıl işverenin borçtan kurtarma yükümlülüğünün de hukuksal dayanağı BK.m 394/I ve 413/I olacaktır. İş Kanununa göre alt işveren ilişkisinin geçersiz sayılarak, başından itibaren asıl işveren ile kurulması durumunda, işveren vekili sıfatı ile yapılan işlemlerin asıl işveren hesabına olabilmesi için dolaylı temsil ilişkisinin varlığı kabul edilmek zorundaydı. Yasa tarafından işveren vekili konumunda kabul edilen alt işveren, bu sıfatla taraf olmasından dolayı kendisine yöneltilen borçlardan kurtarılmasını BK.m 394/I ve 413/I'e göre işverenden isteyebilecektir. Örneğin, bir işçi ile olan hukuksal sorunun, yargı tarafından iş ilişkisinin asıl işverenle kurulu olduğunun tespiti durumunda, o işçi ile olan hukuksal sorunundan önce doğmuş, ancak daha sonra işveren tarafı olarak karar verilmiş bir uyuşmazlıkta durum ne olacaktır? Bir hukuksal ilişkide alt işverenin işçilerin bazıları ya da bazı sorunları nedeniyle kısmen alt işveren kabul edilmesi mümkün değildir. Bu nedenle, yargının alt işveren ilişkisinin muvazaa gibi bir nedenle başından itibaren geçersiz kabul etmesinden önce kesinleşen yargı kararları nedeniyle işveren sıfatıyla borçlu bulunduğu ya da daha önce doğan uyuşmazlığın, yargı sürecinin uzaması nedeniyle sonradan kesin bir kararla işveren olarak borçlu kabul edilmesi durumunda, uyuşmazlığı işveren vekili adına ancak işveren hesabına yapılan bir işlemde dolayı borçlu olduğunun kabulü gereklidir. Bu düşünceden hareketle işvereni dolaylı temsil ettiğini kabul ettiğimiz işveren vekili olarak alt işverenin bu borçlardan kendisinin kurtarılmasını işverenden isteme yetkisi bulunmaktadır. BK. m. 394/I ve 413/I hükmü nedeniyle de işverenin işveren vekilinin bu borçlarından kurtarma yükümlülüğü bulunmaktadır.

İş Kanunumuz bu yönüyle, alt işverenin borçlarından kurtarılması yükümlülüğünü açıkça düzenlememiştir. Ancak, alacak haklarının ve borçların yasal devrini temsil olunanın tüm borçlarını ödemesi ön koşuluna bağlı tutarak hem temsil olunan hem de üçüncü kişi karşısında dolaylı temsilciyi güçlü konuma getiren BK. m. 393 hükmü, burada da doğrudan doğruya uygulanmalıdır. Yasamız, işçiyi korumayı düşünürken, işveren vekili konumundaki alt işvereni mağdur etmeyi ön görmemiştir.

c- Yetkisiz temsil ve vekaletsiz iş görmede dolaylı temsilin sonuçları

İşveren vekilinin yetki sınırlarını aşarak ya da temsil ilişkisi bulunmayan bir kişinin vekaletsiz iş görmesi ile de dolaylı temsil yetkisinin kullanılabileceğini yukarıda gördük. Böyle bir durumda, temsil olunan işveren ile bir hukuksal ilişkinin kurulabilmesi işverenin buna onay vermesi ile mümkündür. Bu onay ile birlikte ya da daha sonra dolaylı temsil yetkisinin kullanılmasından doğan bütün borçlar ifa edildiği zaman, işveren iş ilişkisinin tarafı olacaktır.

Temsil olunanın borçtan kurtarma yükümlülüğü, temsilcinin temsil yetkisi çerçevesinde yükümlendiği borçlarla sınırlıdır. Temsilcinin dolaylı temsil yetkisinin sınırlarını aşarak borç altına girmesinde BK. m. 393 kapsamında yasal temlik sonucu doğmayacağı için bunun karşılığı olan borçtan kurtarma yükümlülüğü de bulunmayacaktır. Aynı şekilde, yetki sınırlarını aşan temsilci BK. m. 413'e göre gerçek olmayan vekaletsiz iş görme hükümleri çerçevesinde masraflarının ve borçlarının ödenmesini talep edemeyecektir³⁷.

Ancak vekaletsiz iş görme durumunda sonuç yetkisiz temsilden farklıdır. Çünkü, vekaletsiz iş görme hükümleri, temsilci ile temsil olunan arasında hiç bir hukuksal ilişkinin mevcut olmaması durumunda söz konusudur. Yetkisi olmayan bu durumdaki bir iş görenin hakları vekil ile eş tutulmuş ve temsil olunanın masrafları ödeme ve borçtan kurtarma yükümlülüğü düzenlenmiştir. Arada önceden sınırları belirlenmiş bir temsil ilişkisi olmadığı için vekil borçları, vekaletsiz iş gören için söz konusu edilememektedir. Bu nedenle temsil olunanın iradesine ve talimatlarına uyma yükümlülüğü bulunmadığı için "*iş sahibinin menfaatine ve tahmin olunan maksadına*" uygun olarak hareket etme borcu ile yetkisi sınırlanmıştır.

Mevcut bir hukuksal ilişkinin varlığına dayanan temsilin sınırlarının aşılması durumunda (iş, vekalet, eser sözleşmesi gibi), vekaletsiz iş görmeden bahsedilemeyeceği için ancak yetkisiz temsil olunan kişinin rızası ile masrafların ödenmesi, borçlardan kurtarılması söz konusu olabilecektir.

³⁷ **Yavuz**, s. (özel hükümler), s. 732., (dolaylı temsil), s. 156.