

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/9219

Karar No. 2012/628

Tarihi: 26.01.2012

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İş. K/18-21

•

- **İKALE**
- **MAKUL BİR YARARIN VARLIĞI HALİNDE İKALENİN GEÇERLİ OLACAĞI**

•

ÖZETİ 4857 sayılı İş Kanununun 18 ve devamı maddelerinde düzenlenmiş olan iş güvencesi hükümleri işçiyi işverenin feshine karşı koruma amacını taşımaktadır. Sözleşmenin işverenin feshi dışındaki bir nedenle sona ermesi halinde iş güvencesi hükümleri uygulanamaz. Bu bağlamda sözleşme ikale (bozma sözleşmesi) ile sona ermişse işçi iş güvencesi hükümlerine dayanarak feshin geçersizliğine karar verilmesini talep edemeyecektir.

İkale, sözleşmenin tarafların ortak iradeleriyle sona erdirilmesidir. Niteliği itibariyle bir sözleşme olması nedeniyle ikale tarafların serbest iradelerine dayanmalıdır. Ayrıca ikale icabı işverenden gelmişse yasal tazminatlarına ilaveten işçiye ek bir menfaatin sağlanması(makul yarar) gerekir. Aksi halde iş sözleşmesinin ikale ile sona erdirildiğinden söz edilemez.

DAVA : Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi K. Keleş tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili; iş sözleşmesinin 04/12/2009 tarihinde davalı tarafından haksız ve geçersiz bir şekilde sona erdirildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşa geçen süre ücret ve diğer haklarının belirlenmesini istemiştir.

Davalı işveren davacının işten çıkarılmadığını, iş sözleşmesinin 04/12/2009 ikale sözleşmesi imzalamak suretiyle davacının kendisinin iş akdini feshettiğini, işe iade davası açma hakkının bulunmadığını belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece ikale sözleşmesinde esas olan tarafların iradelerinin uyuşması olduğu, iş sözleşmesinin önce feshedilip sonra ikale sözleşmesi adı altında belge imzalatılması nedeniyle ikale sözleşmesinin geçersiz olduğundan feshin geçerli nedene dayanmadığı gerekçesi ile feshin geçersizliğine ve davacı işçinin işe iadesine, işe başlatma tazminatının 4 aylık ücret tutarı olarak ve çalıştırılmadığı süre için en çok altı aylık ücret ve diğer haklarının belirlenmesine karar verilmiştir.

Hüküm davalı tarafından temyiz edilmiştir.

İş sözleşmesinin ikale ile sona erip ermediği konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 18 ve devamı maddelerinde düzenlenmiş olan iş güvencesi hükümleri işçiyi işverenin feshine karşı koruma amacını taşımaktadır. Sözleşmenin işverenin feshi dışındaki bir nedenle sona ermesi halinde iş güvencesi hükümleri uygulanamaz. Bu bağlamda sözleşme ikale (bozma sözleşmesi) ile sona ermişse işçi iş güvencesi hükümlerine dayanarak feshin geçersizliğine karar verilmesini talep edemeyecektir.

İkale, sözleşmenin tarafların ortak iradeleriyle sona erdirilmesidir. Niteliği itibarıyla bir sözleşme olması nedeniyle ikale tarafların serbest iradelerine dayanmalıdır. Ayrıca ikale icabı işverenden gelmişse yasal tazminatlarına ilaveten işçiye ek bir menfaatin sağlanması(makul yarar) gerekir. Aksi halde iş sözleşmesinin ikale ile sona erdirildiğinden söz edilemez.

Dosya içeriğine göre davacının davalı işyerinde çalıştığı sırada 04.12.2009 günlü ikale sözleşmesi ile brüt 38821,47 TL kıdem tazminatı, brüt 6.397,14 TL ihbar tazminatı ve kıdem ve ihbar tazminatına ilaveten 4 aylık ücretine karşılık brüt: 9.153,00 TL ödenmesi karşılığında ikale sözleşmesi imzalandığı ve davacının ödenecek haklar karşılığında iş güvencesi hükümlerinden yararlanmayacağına kararlaştırıldığı anlaşılmaktadır.

Davacı ikale sözleşmesinin matbu olarak önceden hazırlandığını, davacıya sözleşmeyi okuma fırsatı verilmediğini, 4 aylık ücretine karşılık brüt 8.802,00 TL ödemenin işveren tarafından fesih öncesi verildiği iddia edilen ücret avanslarından mahsup edildiğini, sözleşmenin geçersiz olduğunu iddia etmiştir.

Davalı işveren ise yasal haklarına ilaveten 4 aylık ücretine karşılık brüt 9.153,00 TL ödeme yapıldığını, hiçbir baskı altında kalmadan sözleşmeyi imzaladığını belirterek davanın reddini savunmuştur.

Dosya içeriğinden ikale sözleşmesinde davacıya yasal haklarına ilaveten ödenmesi kararlaştırılan 4 aylık ücreti tutarında bir ek ödeme yapıp yapılmadığı anlaşılamamaktadır. Bu durumda mahkemece ikale sözleşmesinde davacıya yasal haklarına ilaveten ödenmesi kararlaştırılan 4 aylık ücreti tutarında bir ödeme yapıp yapılmadığı, yapılmış ise bu ödemenin davacının çalışma sırasında aldığı bir avans varsa bu avans borcuna mahsup yapıp yapılmadığı kuşkuyla yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturulmalı, ikale sözleşmesinde kararlaştırılan ek ödemenin yapıldığının saptanması halinde davacının ikale sözleşmesi imzalamasında makul yararın bulunduğu kabulü gerektiğinden davanın reddine karar verilmelidir. Böyle bir ödemenin yapılmadığının tespiti halinde ise şimdiki gibi karar verilmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 26/01/2012 gününde oybirliğiyle karar verildi.