

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2015/17239
Karar No.	2015/25415
Tarihi:	14.09.2015

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

- **BOZMA İKALE SÖZLEŞMESİ**
- **BOZMA SÖZLEŞMESİ ÖNERİSİNİN İŞVEREN TARAFINDAN YAPILMASI**
- **BOZMA SÖZLEŞMESİNİN GEÇERLİ OLABİLMESİ İÇİN İŞ GÜVENCESİNİ BERTARAF EDECEK MAKUL YARAR SAĞLANMASININ GEREKMESİ**

• **ÖZETİ** davacı taraf sebepsiz yere işten çıkartıldığını iddia etmiş, davalı ise davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi olanağı bulunmasına karşın, kendisine ikale sözleşmesi önerildiğini ve tarafların karşılıklı anlaşması ile iş sözleşmesinin sona erdiğini savunmuştur. Bozma sözleşmesinde davacıya yalnızca kıdem ve ihbar tazminatlarının ödeneceğinin kararlaştırıldığı görülmektedir. Ancak ikale yapılması konusundaki teklif işverence yapıldığından, yalnızca kanuni yükümlülüklerinin ödeneceği belirtilen ikale sözleşmesinin işveren feshinden farklı bir yönü olmayacaktır. Bu nedenle davacının iş güvencesinden yararlanmayı bertaraf edecek nitelikte olan bozma sözleşmesi yapması için makul yararının karşılanması gerekir. Davacıyla imzalanan bozma sözleşmesinde fesih nedeniyle yapılan yasal ödemeler haricinde herhangi bir ek menfaat sağlanmadığı görüldüğünden davacının iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma yoluyla sonlandırıldığını kabul etmeye imkan bulunmamaktadır. Bu nedenle davanın kabulü gerekirken yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.

DAVA : Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir.

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

Davacı vekili; müvekkilinin iş akdinin haklı veya geçerli bir neden olmaksızın feshedildiğini ileri sürerek; feshin geçersizliğine ve müvekkilinin işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili; davacının iş akdinin haklı nedenle feshedilme imkanı varken ikale sözleşmesi yapılarak sona erdirildiğini savunmuştur.

Mahkemece, "Taraflar arasındaki temel uyuşmazlık iş akdinin ikale suretiyle sona erdirilip erdirilmediği hususuna ilişkindir. Davalı taraf, haklı fesih nedeninin bulunduğunu, buna rağmen 10 yılı aşkın çalışması sebebi ile iyi niyet çerçevesinde hareket edilerek davacıya ikale sözleşmesi önerildiğini savunmuştur. Dinlenen davacı tanıkları, fesihle ilgili somut bilgi sahibi olmayıp, duyuma dayalı soyut beyanlarda bulunmuşlardır. Davalı tanıkları ise davacının servis güzergahlarının değiştirilmesi olayı ile ilgili özellikle bizzat muhatabı olan tanık Orkan "bu kararı alanların Allah belasını versin , çocuklarından çıkarsın" söylemini kendisi huzurunda yapıldığını, ancak bunu üst düzey yöneticilerine iletmediğini, bilahare toplantı sırasında servis konusu gündeme geldiğinde durumu aktardığını beyan etmiştir.

Tüzel kişiliğe sahip şirkette fesihle ilgili yasal sürenin işlemesi ancak yetkili organın öğrenmesinden itibaren işleyeceğinden ve iş akdinin takip eden 2-3 günlük süre içinde feshedildiği tanıklarca beyan edildiğinden yasada öngörülen süre içinde esasında davacı beyanında da geçtiği üzere bu söylem nedeni ile iş akdinin sözlü olarak feshedildiği, ancak uzun çalışma süresi sebebi ile haklarının ödenebileceği fakat sözleşmeyi imzalamasının istendiği ifade edildiğinden, haklı feshin gerçekleştiği, iyi niyet çerçevesinde ikale sözleşmesi yapılarak tazminat haklarının ödendiği kabul edilmiş, bir an için haklı fesih nedeninin gerçekleşmediği, yasal sürenin geçtiği düşünülse dahi, geçerli fesih nedeninin mevcut olduğu sabit olmakla davanın reddine dair aşağıdaki şekilde karar vermek gerekmiştir." gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Karar süresinde davacı tarafça temyiz edilmiştir.

Davalı işverence, davacının iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma ile sona erdirildiği savunulmuş olup, taraflar arasındaki iş ilişkisinin "bozma sözleşmesi" yoluyla sona erip ermediği hususu uyuşmazlık konusudur.

Bozma sözleşmesi (ikale) yasalarımızda düzenlenmiş değildir. Sözleşme özgürlüğünün bir sonucu olarak daha önce kabul edilen bir hukuki ilişkinin, sözleşmenin taraflarınca sona erdirilmesi

mümkündür. Sözleşmenin, doğal yollar dışında tarafların ortak iradesiyle sona erdirilmesi yönündeki işlem ikale olarak adlandırılır.

İş Kanununda bu fesih türü yer almasa da, taraflardan birinin karşı tarafa iletmiş iş sözleşmesinin karşılıklı feshine dair sözleşme yapılmasını içeren bir açıklama (icap), ardından diğer tarafın da bunu kabulü ile bozma sözleşmesi (ikale) kurulmuş olur.

Bozma sözleşmesinde icapta, iş ilişkisi karşı tarafın uygun irade beyanı ile anlaşmak suretiyle sona erdirmeye yönelmiştir. Bu sebeple, ikale sözleşmesi akdetmeye yönelik icap, fesih olarak değerlendirilip, feshe tahvil edilemez.

Bu anlamda bozma sözleşmesinin şekli, yapılması, kapsam ve geçerliliği Borçlar Kanunu hükümlerine göre saptanacaktır. Buna karşılık iş sözleşmesinin bozma sözleşmesi yoluyla sona erdirilmesi, iş hukukunu yakından ilgilendirdiği için ikalenin yorumunda iş sözleşmesinin yorumunda olduğu gibi, genel hükümlerin yanı sıra iş hukukundaki "işçi yararına yorum" ilkesi de göz önünde bulundurulacaktır.

Borçlar Kanununun 23-31 maddeleri arasında düzenlenmiş olan irade fesadı hallerinin, bozma sözleşmeleri yönünden titizlikle ele alınması gerekir. Bir işçinin bozma sözleşmesi yapma konusundaki icap veya kabulde bulunmasının ardından işveren feshi haline özgü iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak istemesi ve yasa gereği en çok bir ay içinde işe iade davası açmış olması hayatın olağan akışına uygun düşmez.

İş ilişkisi taraflardan her birinin bozucu yenilik doğuran bir beyanla sona erdirmeleri mümkün olduğu halde, bu yola gitmeyerek karşılıklı anlaşma yoluyla sona erdirmelerinin nedenleri üzerinde durmak gerekir. Her şeyden önce bozma sözleşmesi yapma konusunda icapta bulunanın makul bir yararının olması gerekir. İş ilişkisinin bozma anlaşması yoluyla 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 noktada, işveren feshinin karşılıklı anlaşma yoluyla fesih gibi gösterilmesi suretiyle iş güvencesi hükümlerinin bertaraf edilmesi şüphesi ortaya çıkmaktadır. Bu itibarla irade fesadı denetimi dışında, tarafların bozma sözleşmesi yapması konusunda makul yararının olup olmadığının da irdelenmesi gerekir. Makul yarar ölçütü, bozma sözleşmesi yapma konusundaki icabın işçiden gelmesi ile işverenden gelmesi ve somut olayın özellikleri dikkate alınarak ele alınmalıdır. Dairemizin 2008 yılı kararları bu yöndedir (Yargıtay 9.HD. 21.4.2008 gün 2007/31287 E, 2008/9600 K).

Bozma sözleşmesi yoluyla iş sözleşmesi sona eren işçi, iş güvencesinden yoksun kaldığı gibi, kural olarak feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanamayacaktır. Yine 4447 sayılı Yasa kapsamında işsizlik sigortasından da yararlanamayacaktır. Bütün bu hususlar, iş hukukunda hâkim olan ibranamenin dar yorumu ilkesi gibi, hatta daha da ötesinde, ikale sözleşmesinin geçerliliği noktasında işçi lehine değerlendirmenin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Tarafların bozma sözleşmesinde ihbar ve kıdem tazminatı ile iş güvencesi tazminatı hatta boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklardan bazılarını ya da tamamını kararlaştırmaları da mümkündür. Bozma sözleşmesinin geçerliliği konusunda bütün bu hususlar dikkate alınarak değerlendirmeye gidilmelidir.

Bozma sözleşmesinde kıdem tazminatının ödenmesi kararlaştırıldığı takdirde, kıdem tazminatı 1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesine göre hesaplanmalı ve anılan maddedeki kıdem tazminatı tavanı gözetilmelidir. Belirtmek gerekir ki, sözü edilen Yasada düzenlenen kıdem tazminatı tavanı mutlak emredici niteliktedir.

Somut olayda; davacı taraf sebepsiz yere işten çıkartıldığını iddia etmiş, davalı ise davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi olanağı bulunmasına karşın, kendisine ikale sözleşmesi önerildiğini ve tarafların karşılıklı anlaşması ile iş sözleşmesinin sona erdiğini savunmuştur. Bozma sözleşmesinde davacıya yalnızca kıdem ve ihbar tazminatlarının ödeneceğinin kararlaştırıldığı görülmektedir. Ancak ikale yapılması konusundaki teklif işverence yapıldığından, yalnızca kanuni yükümlülüklerinin ödeneceği belirtilen ikale sözleşmesinin işveren feshinden farklı bir yönü olmayacaktır. Bu nedenle davacının iş güvencesinden yararlanmayı bertaraf edecek nitelikte olan bozma sözleşmesi yapması için makul yararının karşılanması gerekir. Davacıyla imzalanan bozma sözleşmesinde fesih nedeniyle yapılan yasal ödemeler haricinde herhangi bir ek menfaat sağlanmadığı görüldüğünden davacının iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma yoluyla sonlandırıldığını kabul etmeye imkan bulunmamaktadır. Bu nedenle davanın kabulü gerekirken yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.

4857 sayılı İş Yasasınının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

HÜKÜM:

Yukarda açıklanan gerekçe ile;

1.Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2.Feshin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının İŞE İADESİNE,

3.Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 5 aylık brüt ücreti tutarında BELİRLENMESİNE,

4. Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin GEREKTİĞİNE,

5. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6. Davacının yaptığı 364.20 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

7. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 1.500 TL ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine,

Kesin olarak oybirliği ile 14/09/2015 tarihinde karar verildi.