

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2015/27200
Karar No.	2015/29425
Tarihi:	21.10.2015

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/18-21

- **İKALE (BOZMA) SÖZLEŞMESİNE İŞÇİNİN İHTİRAZI KAYIT KOYMASININ İKALE SÖZLEŞMESİNİ GEÇERSİZ KILACAĞI**
- **GEÇERSİZ FESİH**
-

ÖZETİ Somut olayda 01.10.2014 tarihli davacının dilekçesinde kıdem ve ihbar tazminatı ile diğer haklarının ödenmesi şartıyla iş sözleşmesinin feshedilmesini talep ettiği, davalı işvereninde bu teklifi kabul ettiğini belirterek 02.10.2014 tarihli kıdem ve ihbar tazminatı hesaplaması tablosunda belirten miktarların ödenmesi karşılığında iş sözleşmesinin sona erdirilmesi kararlaştırılmış olup, bu hesaplama tablosunun altına davacı tarafından tüm haklarını saklı tutulduğuna dair itirazı kayıt konularak imzalanmıştır. Keza 01.10.2014 tarihli ibraname ile iş sözleşmesinin 4857 sayılı Kanun'u 17. ve 18. maddelerine göre feshedildiği belirtilerek kıdem ihbar tazminatları ve diğer işçilik alacaklarından işvereni ibra ettiğine dair ibraname de davacı tarafından aynı şekilde itirazı kayıtla imzalanmıştır. Davacının kıdem ve ihbar tazminatı hesaplama tablosunu ve ibranameyi itirazı kayıtla imzalamış olmasına göre iş sözleşmesinin ikale ile sona erdiğinin kabulü hatalı olmuştur. Öte yandan davacının yaptığı iş ve kıdemine göre ek menfaat elde etmeksizin ikale sözleşmesi imzalaması sözkonusu olamayacağından, işe iadeye karar verilmesi yerine hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde davanın reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

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

Mahkeme, davanın reddine karar vermiştir.

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

Davacı vekili, müvekkilinin Kasım 1997 tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi ile davalı işverenliğe ait merkez fabrikada çalıştığını, en son görevinin mağazalar satış şefliği olduğunu, iş sözleşmesinin 02.10.2014 tarihli bildirim ile aynı gün fesh edildiğini, fesh bildiriminde alınan tasarruf tedbirleri ve işgücünün yeniden yapılandırılması kapsamında iş sözleşmesinin fesh edildiğinin belirtildiğini, müvekkilinin işe aide davası açmasının önüne geçilebilmesi için de müvekkilinden istifa dilekçesi alındığını, çelişkili işlemlerine devam eden işverenin Sosyal Güvenlik Kurumuna yaptığı bildirimde işten çıkış kodunu da 04 "Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Sebep Bildirilmeden Feshi" olarak belirttiğini, işverenin binden fazla işçi içerisinde neden müvekkilini seçerek iş sözleşmesini fesh ettiği hususunu fesh bildiriminde açıklayamadığını, davalı işverenliğin kıdemi çok olan ve genellikle yüksek ücret alan işçilerin iş sözleşmesini fesh ettiğini, işten çıkarılacak işçilerin seçiminde hiçbir objektif ölçütün gözetilmediğini ve işverenlikçe yapılan feshin kanunda belirtilen usul ve esaslara uygun olmadığını iddia ederek, feshin geçersizliğinin tespiti ile müvekkilinin işe iadesine ve işe iadenin hukuki sonuçlarına hükmedilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili, davanın süresinde açılmadığını, davacının iş sözleşmesinin davacı tarafından iş sözleşmesinin tazminatlarının ödenmesi kaydı ile feshedilmesi talebi üzerine karşılıklı anlaşma ile ikale ile sonlandırıldığını belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, davacının iş sözleşmesinin kendi talebi üzerine sona erdiği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Kararı davacı taraf temyiz etmiştir.

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

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. ve devamı maddelerinde düzenlenmiş olan iş güvencesi hükümleri işçiyi işverenin feshine karşı koruma amacını taşımaktadır. Sözleşmenin işverenin feshi dışındaki bir sebeple 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 bebebiyle ikale tarafların serbest iradelerine dayanmalıdır. Ayrıca ikale icabı işverenden gelmişse kanuni tazminatlarına ilaveten işçiye ek bir menfaatin sağlanması (makul yarar) gerekir. Aksi halde iş sözleşmesinin ikale ile sona erdirildiğinden söz edilemez.

Somut olayda 01.10.2014 tarihli davacının dilekçesinde kıdem ve ihbar tazminatı ile diğer haklarının ödenmesi şartıyla iş sözleşmesinin feshedilmesini talep ettiği, davalı işverende bu teklifi kabul ettiğini belirterek 02.10.2014 tarihli kıdem ve ihbar tazminatı hesaplaması tablosunda belirten miktarların ödenmesi karşılığında iş sözleşmesinin sona erdirilmesi kararlaştırılmış olup, bu hesaplama tablosunun altına davacı tarafından tüm haklarını saklı tutulduğuna dair itirazı kayıt konularak imzalanmıştır. Keza 01.10.2014 tarihli ibraname ile iş sözleşmesinin 4857 sayılı Kanun'u 17. ve 18. maddelerine göre feshedildiği belirtilerek kıdem ihbar tazminatları ve diğer işçilik alacaklarından işvereni ibra ettiğine dair ibraname de davacı tarafından aynı şekilde itirazı kayıtlı imzalanmıştır. Davacının kıdem ve ihbar tazminatı hesaplama tablosunu ve ibranameyi itirazı kayıtlı imzalamış olmasına göre iş sözleşmesinin ikale ile sona erdiğinin kabulü hatalı olmuştur. Öte yandan davacının yaptığı iş ve kıdemine göre ek menfaat elde etmeksizin ikale sözleşmesi imzalaması sözkonusu olamayacağından, işe iadeye karar verilmesi yerine hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde davanın reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Belirtilen sebeplerle, 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

SONUÇ: Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1-Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,**

2-İşverence yapılan **FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE,** davacının **İŞE İADESİNE,**

3-Davacının kanuni sürede işe başvurmasına rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının işçinin altı aylık ücreti olarak belirlenmesine,

4-Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının davacıya ödenmesi gerektiğinin belirlenmesine,

5-Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6-Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte olan tarifeye göre 1.500,00 TL vekâlet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,

7-Davacı tarafından yapılan 200,00 TL yargılama giderinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına

8-Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak 21.10.2015 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

