

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/1906

Karar No. 2014/7369

Tarihi: 06.03.2014

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/18-21

• ***İŞÇİNİN İKALE SÖZLEŞMESİ TEKLİFİNİN
İŞÇİNİN FESHİ OLARAK KABUL
EDİLEMEYECEĞİ***

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

davacının ikale yapmaya yönelik teklifte bulunduğu, yapılan teklif üzerine işverence ihbar tazminatı ödenmeksizin çıkış yapıldığı gözetildiğinde somut olayda ikalenin bulunmadığı buna göre feshin işverence gerçekleştirildiği, yazılı bir fesih bildirimi olmadan yapılan feshin geçersiz olduğu anlaşıldığından davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalıdır

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

Yerel mahkeme, davanın reddine karar vermiştir.

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

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili dava dilekçesini duruşmada tekrarlar; davacının 02.04.2010 - 19.06.2013 tarihleri arasında davalıya ait iş yerinde çalıştığını, eşi ile birlikte İstanbul'dan Bursa'ya davet edildiklerini ve görevlendirmeyi kabul ettiklerini, iş akdinin davacının eşi ile davalı arasında yaşanan uyuşmazlık ve işletmesel nedenlerden dolayı haklı nedene dayanılmaksızın feshedildiğini, bu sebeplerle davacının işe iadesine, işe iade edilmediği takdirde 8 aylık iş güvencesi tazminatı ile 4 aylık boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer sosyal hakların ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili; davalı şirket merkez yönetim kurulunun davacının da çalıştığı İstanbul fabrikasında 31.12.2013 tarihine kadar üretimin durdurulması kararı alındığını, bunun üzerine davacının Bursa'daki iş yerinde işe devam etmesinin teklif edildiğini ve bu teklifi kabul etmesi üzerine 10.06.2013 tarihinde Bursa'daki iş yerinde işe başladığını, ancak şirkete yazdığı 19.06.2013 tarihli dilekçe ile çalışma şartları ve iş yoğunluğu nedeniyle iş yerinden tazminatları ödenerek ayrılmak istediğini beyan ettiğini, bu talebinin değerlendirilerek tüm ödemelerin yapıldığını, iş akdini kendisi feshettiğini, bu sebeplerle davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece davanın reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

Taraflar arasında iş sözleşmesinin işverence mi yoksa işçi tarafından mı feshedildiği konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Uygulamada en çok karşılaşılan şekliyle, işçinin ihbar ve kıdem tazminatı haklarının ödenmesi şartıyla ayrılma talebi istifa olarak değil, ikale (bozma sözleşmesi) yapma yönünde bir icap olarak değerlendirilmelidir.

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.

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.

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

Somut olayda davacının İstanbul'da çalıştığı işyerinde üretimin durdurulması üzerine Bursa'da çalışabileceğinin belirtildiği, bu teklifin davacı tarafından kabul edildiği ve Bursa'ya giderek orada çalışmaya başladığı fakat Bursa'da çalışma koşullarının daha ağır olduğunu işverene bildirdiği işverence bu hususun kabul edilmediği, işin aynı iş olduğunun davacıya söylendiği, 19.06.2013 tarihinde davacının kıdem ve ihbar tazminatları ile diğer haklarının ödenmesiyle iş sözleşmesinin sonlandırılmasını talep eden dilekçe verdiği, söz konusu dilekçenin ifade tarzından dilekçenin bir fesih iradesi değil yukarıda belirtildiği üzere ikale (bozma anlaşması) yapmaya yönelik bir icap niteliği taşıdığı, ancak davacıya imzalatılan ibranamede ihbar tazminatının ödenmediğinin görüldüğü, ayrıca işten ayrılış bildirgesinde iş sözleşmesinin davacı tarafından haklı nedenle feshine işaret eden "25" kodunun gösterildiği, ancak davacı tarafça gerçekleştirilen bir fesih bulunmadığı, davacının ikale yapmaya yönelik teklifte bulunduğu, yapılan teklif üzerine işverence ihbar tazminatı ödenmeksizin çıkış yapıldığı gözetildiğinde somut olayda ikalenin bulunmadığı buna göre feshin işverence gerçekleştirildiği, yazılı bir fesih bildirimi olmadan yapılan feshin geçersiz olduğu anlaşıldığından davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalıdır.

4857 sayılı İş Yasasının 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 4 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 228.35 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,
7. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarife göre 1.500 TL ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,
8. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine, 06.03.2014 tarihinde kesin olarak oybirliği ile karar verildi