

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

T.C  
YARGITAY  
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2006/17515  
Karar No: 2006/25658  
Tarihi: 02.10.2006

- KIDEM İHBAR TAZMİNATI ÖDENMESİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN ANLAŞMAYLA SONA ERDİRİLDİĞİ İDDİASININ ÇELİŞMESİ
- ANLAŞMALI OLARAK İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERDİRİLMESİ DURUMUNDA KIDEM İHBAR TAZMİNATI ÖDENECEĞİNE İLİŞKİN YASAL DÜZENLEMENİN BULUNMADIĞI
- İŞVERENCE FESİH
- İŞÇİNİN HANGİ OBJEKTİF KRİTERLERE BAĞLI OLARAK İŞİNE SON VERİLDİĞİNİN ORTAYA KONULMUŞ OLMASININ GEREKMESİ

**ÖZETİ:** Taraflar arasında düzenlenmiş olan ibraname ise yapılan ödemelere ilişkin olup, bir taraftan ihbar ve kıdem tazminatının ödendiğinden söz edilmesi diğer taraftan iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma ile sona erdiğinin belirtilmiş olması çelişki oluşturmuştur. Gerçekten, iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma ile sona ermesi halinde kıdem tazminatının ödenmesini öngören yasal bir düzenleme bulunmadığı gibi, somut olay bakımından bir sözleşme hükmü de mevcut değildir. Belirtilen bu olgulara göre davacının iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma ile değil, ihbar ve kıdem tazminatı ödenmek suretiyle davalı işverence feshedildiğinin kabulü gerekir. Öte yandan, davalı işverence hukuk servisine dışarıdan destek sağlayacak bir hukuk bürosu ile yapılan anlaşma üzerine ihtiyaç kalmadığı için davacının iş sözleşmesinin feshedildiği ileri sürülmüştür. Bir hukuk bürosu ile yapılan anlaşmaya bağlı olarak davacının iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayanması için iş sözleşmesi

feshedilen avukatın objektif bir değerlendirme sonucunda seçilmiş olması gerekir. Başka bir anlatımla, hukuk bürosu ile yapılan anlaşmaya rağmen işyerinde çalışan avukatların tamamı işten çıkarılmamış ise davacının hangi objektif kriterlere bağlı olarak işine son verildiğinin ortaya konulması icap eder. Bu nedenle, davalı dernekçe iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan avukatların tamamının işten çıkarılıp çıkarılmadığı araştırılmalı; tamamı çıkarılmış ise feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilmeli, bir kısmının iş sözleşmesi feshedilmiş ise davacının seçiminde objektif kriterlerin göz önünde bulundurulup bulundurulmadığı tespit edilerek sonucuna göre feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı belirlenmelidir.

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

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü

Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli sebep olmadan davalı işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliği ile işe iadesine ve buna bağlı tazminat ile boшта geçen süre ücretinin hüküm altına alınması isteğinde bulunmuştur.

Davalı işveren, davacının iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma çerçevesinde ibralaşarak feshedildiğini, son dönemlerde aralarında bulunduğu hukuk servisinin hantal ve çözüm üretmez bir yapıya bürünmesi ve yeterli performansı gösterememesi nedeniyle hukuk servisine dışarıdan destek sağlayacak bir hukuk bürosu ile anlaşıldığını, hukuk servisinin birçok konuda kanuna aykırı ve suç sayılan eylemine rastlanmasına rağmen derneğin manevi şahsiyetine zarar veren bu tartışmalardan kaçınmak amacıyla bu konularda hiçbir işleme başvurulmadığını, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebilecekken, sırf davacının haklarını vermek ve karşılıklı anlaşma sağlanması açısından davacının da kabul ettiği karşılıklı fesih yoluna gidildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece imzası davacı vekilince kabul edilen ibra sözleşmesine göre davacının serbest iradesi ile anlaşma yapılmak suretiyle sona erdirildiği, davacı asilin avukat olduğu, bilgi, birikimi ve hukuki konulara vukufiyeti de göz önüne alındığında ibra sözleşmesi konusunda iradesinin sakatlandığı iddiasının dinlenemeyeceği gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

İş sözleşmesinin nasıl sona erdiği konusu taraflar arasında uyuşmazlık konusudur. Davacı iş sözleşmesinin davalı işverence geçerli neden olmadan sona erdirildiğini ileri sürerken, davalı işveren sözleşmenin karşılıklı anlaşmayla sona erdiğini belirtmiştir. Davacı işçinin iş sözleşmesinin feshedildiği davalı işverence 2.3.2006 tarihli fesih bildirimini ile davacıya tebliğ edilmiş, buna bağlı olarak davacıya ihbar ve kıdem tazminatı da ödenmiştir. Öte yandan, davalı derneğin hukuk servisine dışarıdan destek sağlayacak bir hukuk bürosu ile anlaşması üzerine bir kısım avukatın iş sözleşmesinin feshedilmesine karar verdiği de dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Taraflar arasında düzenlenmiş olan ibraname ise yapılan ödemelere ilişkin olup, bir taraftan ihbar ve kıdem tazminatının ödendiğinden söz edilmesi diğer taraftan iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma ile sona erdiğinin belirtilmiş olması çelişki oluşturmuştur. Gerçekten, iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma ile sona ermesi halinde kıdem tazminatının ödenmesini öngören yasal bir düzenleme bulunmadığı gibi, somut olay bakımından bir sözleşme hükmü de mevcut değildir. Belirtilen bu olgulara göre davacının iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma ile değil, ihbar ve kıdem tazminatı ödenmek suretiyle davalı işverence feshedildiğinin kabulü gerekir.

Öte yandan, davalı işverence hukuk servisine dışarıdan destek sağlayacak bir hukuk bürosu ile yapılan anlaşma üzerine ihtiyaç kalmadığı için davacının iş sözleşmesinin feshedildiği ileri sürülmüştür. Bir hukuk bürosu ile yapılan anlaşmaya bağlı olarak davacının iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayanması için iş sözleşmesi feshedilen avukatın objektif bir değerlendirme sonucunda seçilmiş olması gerekir. Başka bir anlatımla, hukuk bürosu ile yapılan anlaşmaya rağmen işyerinde çalışan avukatların tamamı işten çıkarılmamış ise davacının hangi objektif kriterlere bağlı olarak işine son verildiğinin ortaya konulması icap eder. Bu nedenle, davalı dernekçe iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan avukatların tamamının işten çıkarılıp çıkarılmadığı araştırılmalı; tamamı çıkarılmış ise feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilmeli, bir kısmının iş sözleşmesi feshedilmiş ise davacının seçiminde objektif kriterlerin göz önünde bulundurulup bulundurulmadığı tespit edilerek sonucuna göre feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı belirlenmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalıdır.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 2.10.2006 gününde oybirliğiyle karar verildi.