

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/53,57

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2009/29861
Karar No. 2010/29354
Tarihi: 18.10.2010

● İKALE (BOZMA) SÖZLEŞMESİ

ÖZETİ Bozma sözleşmesi (ikale) yasalarımızda düzenlenmiş değildir. Sözleşme özgürlüğünün bir sonucu olarak daha önce kabul edilen bir hukuki ilişkinin, sözleşmenin taraflarınca sona erdirilmesinin de mümkündür. Sözleşmenin doğal yollar dışında tarafların ortak iradesiyle sona erdirilmesi yönündeki işlem ikale olarak değerlendirilmelidir.

İşçi ve işveren iradelerin fesih konusunda birleşmesi, bir taraf feshi niteliğinde değildir. İş Kanununda bu fesih türü yer almasa da, taraflardan birinin karşı tarafa ilettiği iş sözleşmesinin karşılıklı feshine dair sözleşme yapılmasını içeren bir açıklamanın (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, İş Hukukunu yakından ilgilendirdiği için ikalenin yorumunda iş sözleşmesinin yorumunda olduğu gibi genel hükümler dışında İş Hukukunda yararına, yorum ilkesi göz önünde bulundurulacaktır

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 de 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 dolanılması 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 konusunda 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 hakları olan ihbar kıdem tazminatlarına da hak kazanamayacaktır. Yine 4447 sayılı yasa kapsamında işsizlik sigortasından da yararlanamayacaktır. Bütün bu hususlar, İş Hukukunda hâkim olan ibranamenin dar yorumu ilkesi gibi, hatta daha da ötesinde, ikale sözleşmesinin geçerliliği noktasında işçi lehine değerlendirmenin gerekliliğini ortaya koymaktadır

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

Yerel mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

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

Davacı, iş sözleşmesinin işverence İş Yasası hükümlerine aykırı olarak sona erdirildiğini, işveren tarafından yapılan uygulamanın yasanın amaç ve ruhuna aykırı olduğunu, davacının emeklilik hakkının henüz doğmadığını, sözleşmenin feshinin sağladığı yasal haklar ve toplu iş sözleşmesi ile getirilen haklar dışında bir ödemenin de yapılmadığını, ülkedeki işsizlik ortamında işçinin yeni iş bulamayacağı da açık iken iş sözleşmesini ikale yoluyla sona erdirmesinin söz konusu olamayacağını, taraflar arasında teknik anlamda bir ikale sözleşmesi bulunmadığını, ödenen haklar ile ilgili ibraname imzalatılmasının da işçinin yasal yollara başvurmamasını engellemeyi amaçladığını belirterek, işe iadeye ve yasal haklarına karar verilmesini istemiştir.

Davalı, işçinin kendi isteği ile işten ayrıldığını, buna ilişkin dilekçesi bulunduğunu ve işvereni ibra ettiğini, işe iade davası açamayacağını savunarak davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece, sözleşmenin davacının kendi isteği doğrultusunda ikale suretiyle feshedildiği, davacıya işveren tarafından yetkili sendika tarafından yapılan anlaşma nedeniyle 133 gün ihbar tazminatı ödenerek ek menfaat sağlandığı, davacının tüm haklarını aldığı ve işvereni ibra ettiği, davacının ibraname altındaki imzayı baskı altında ya da hile ile attığı yolunda iddiasının da bulunmadığı, işe iade istenemeyeceği değerlendirilerek dava reddedilmiştir.

Kararı davacı vekili temyiz ermiştir.

Taraflar arasındaki iş ilişkisinin bozma sözleşmesi ikale yoluyla sona erip ermediği hususu davadaki temel uyuşmazlığı oluşturmaktadır.

Bozma sözleşmesi (ikale) yasalarımızda düzenlenmiş değildir. Sözleşme özgürlüğünün bir sonucu olarak daha önce kabul edilen bir hukuki ilişkinin, sözleşmenin taraflarınca sona erdirilmesinin de mümkündür. Sözleşmenin doğal yollar dışında tarafların ortak iradesiyle sona erdirilmesi yönündeki işlem ikale olarak değerlendirilmelidir.

İşçi ve işveren iradelerin fesih konusunda birleşmesi, bir taraf feshi niteliğinde değildir. İş Kanununda bu fesih türü yer almasa da, taraflardan birinin karşı tarafa iletmediği iş sözleşmesinin karşılıklı feshine dair sözleşme yapılmasını içeren bir açıklamanın (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, İş Hukukunu yakından ilgilendirdiği için

ikalenin yorumunda 15 sözleşmesinin yorumunda olduğu gibi genel hükümler dışında İş Hukukunda yararına, yorum ilkesi göz önünde bulundurulacaktır. Bozma sözleşmesinin Borçlar Kanunun 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 bulmamasının 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 de 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 dolanılması 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 konusunda 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 hakları olan ihbar kıdem tazminatlarına da hak kazanamayacaktır. Yine 4447 sayılı yasa kapsamında işsizlik sigortasından da yararlanamayacaktır. Bütün bu hususlar, İş 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. maddesine göre hesaplanmalı ve anılan maddedeki kıdem tazminatı tavanı gözetilmelidir. Belirtmek gerekir ki, sözü edilen yasa düzenlenilen kıdem tazminatı tavanı mutlak emredici niteliktedir.

Somut olayda, davacının 29.1.2009 tarihli, ihbar ve "kıdem tazminatının ödenmesi şartıyla hizmet sözleşmemin feshedilmesine muvafakat ediyorum, gereğinin yapılarak yasal tazminatlarımın ödenmesi durumunda işveren aleyhine

hiçbir dava açmayacağımı taahhüt ederim" ifadesini taşıyan bir dilekçesi bulunmaktadır. Buna istinaden işçiye kıdem tazminatı ve toplu is sözleşmesi ile belirlenen seviyeden ihbar tazminatı ödenmiştir. Öte yandan işyeri dosyasında disiplin kurulunun 2.2.2009 tarihli kararı bulunmaktadır. Buna göre davacının işgücünden faydalanılamadığından iş Yasası ve Tıs gereği yasal hakları ödenerek iş sözleşmesinin feshedilmesine ilişkin karar ve aynı konuda 2.2.2009 tarihli genel müdürlük oluru da bulunmaktadır. Dosya içeriğindeki belgelerden, işverenin 1.1.2009 itibarıyla tüm işyerlerindeki işçileri 346 personel olarak kapsayan ücretsiz izin uygulaması başlatıldığı, 62 kişinin kendi isteği ile ayrılmak istediğini bildirdiği de anlaşılmaktadır. İşverence ücretsiz izin uygulamasının varlığından bahsedildiğine göre, işyerinde bir ekonomik daralma söz konusudur. Fesih konusunda tarafların serbest iradeleri tüm belgeler toplanıp gerekirse işyerinde keşif de gerçekleştirilerek araştırılmalıdır.

Mahkemece yapılacak iş, işyerinde işletme gereği ekonomik sıkıntının olup olmadığı, işverence işçi arasında yapılan sözleşmenin ikale yoluyla sona ermesinde teklifin hangi taraftan geldiği, bunun serbest iradeye dayanıp dayanmadığı, hangi amaçla yapıldığı kuşkuyla yer vermeden belirlenmeli, ikale sözleşmesinin koşulları bu şekilde değerlendirilmelidir. Yazılı şekilde eksik inceleme ile karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Açıklanan nedenlerle hükmün **BOZULMASINA**, temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 18.10.2010 günü oybirliğiyle karar verildi.