

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İş. K/18-21

T.C
YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/13559

Karar No. 2012/6375

Tarihi: 05.04.2012

● İKALE (BOZMA) SÖZLEŞMESİNİN GEÇERLİ OLMASI İÇİN EK YARAR TEMİN EDİLMESİNİN GEREKMEŞİ

ÖZETİ İşçi ve işveren iradelerin fesih konusunda birleşmesi, bir taraf feshi niteliğinde değildir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda bu fesih türü yer almasa da, taraflardan birinin karşı tarafa iletmiş iş sözleşmesinin karşılıklı feshine dair sözleşme yapılmasını içeren bir açıklamanın (icap) ardından diğer tarafın da bunu kabulü ile bozma sözleşmesi (ikale) kurulmuş olur.

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.

Bozma sözleşmesi yoluyla iş sözleşmesi sona eren işçi, iş güvencesinden yoksun kaldığı gibi, kural olarak feshe bağlı haklar olan ihbar kıdem tazminatlarına da hak kazanamayacaktır. Yine 4447 sayılı Kanun kapsamında işsizlik sigortasından da yararlanamayacaktır. Bütün bu hususlar, İş Hukukunda hakim olan ibranemenin 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 değerlendirilmeye gidilmelidir

DAVA: Davacı vekili, davacının iş sözleşmesinin haklı ve geçerli neden olmaksızın, savunması dahi alınmadan sona erdirildiğini, davacıya öncelikle sözleşmesinin m 25/11-h gereği feshedildiğinin tebliğ edildiğini, tazminatlarının ödenmeyeceğinin söylendiğini, ardından ödeneceğinin beyan edildiğini, ödeme şartı olarak protokol başlıklı belgeyi imzalamasının istendiğini, bu hususta baskı yapıldığını, davacının ailesini geçindirebilmek için ve baskı altında bu belgeyi imzaladığını, 4 maaş ikramiyenin tüm personele ödenen standart bir hak olduğunu, eski işçilerin bu şekilde çıkarılarak yerlerine düşük ücretli işçiler alındığını belirterek müvekkilinin işe iadesine ve yasal haklarına karar verilmesini istemiştir.

Davalı vekili, iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma ile sona erdirildiğini, işçiye fazladan 4 maaş ikramiye tutarının da ödendiğini, haklı fesih halinde bu alacaklara hak kazanamayacağını savunarak davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece, fesih yazısı ve sulh protokolünün aynı tarihli olmalarına karşın birbirleri ile çeliştiği, davalının haklı fesih sebepleri var iken kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve 4 maaş ödemesi yapmakla, kendi feshindeki gerekçelerini ortadan kaldırdığı, iş akdinin karşılıklı anlaşma ile sona ermediği, davalının fesih beyanı ile sonlandırıldığı, davalının fesih gerekçesindeki fesih nedenini ispatlayamadığı gerekçesiyle işe iadeye karar verilmiştir.

Hüküm, davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Taraflar arasındaki iş ilişkisinin ne şekilde sona erdiği temel uyumsuzluğu oluşturmaktadır. 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. 4857 sayılı İş Kanunu'nda 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.

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.

Bozma sözleşmesi yoluyla iş sözleşmesi sona eren işçi, iş güvencesinden yoksun kaldığı gibi, kural olarak feshe bağlı haklar olan ihbar kıdem tazminatlarına da hak kazanamayacaktır. Yine 4447 sayılı Kanun kapsamında işsizlik sigortasından da yararlanamayacaktır. Bütün bu hususlar, İş Hukukunda hakim 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.

Somut olayda, taraflar arasında 29.06.2010 tarihli sulh protokolü imzalanmıştır. Buna göre, iş sözleşmesine tarafların müşterek iradesi ile son verildiği, davacıya rakam belirtilerek kıdem ve ihbar tazminatı, yıllık izin ücretlerinin yanında 4 maaş ikramiye tutarı olan 15.140,00 TL ile birlikte toplam net 40.752,00 TL ödeme yapıldığı belirtilmiştir. Davalı taraf iş sözleşmesinin bu şekilde ek menfaat verilerek karşılıklı anlaşma ile karşılıklı sona erdirildiğini savunmaktadır. Davacı ise sulh protokolünde sözü edilen ikramiyenin tüm çalışanlara verilmiş standart bir hak olduğunu iddia etmektedir. Dosya içeriğinden belirtilen ikramiyenin niteliği anlaşılammaktadır. Mahkemece, davacıya ve emsali çalışanlara ait bordrolar getirtilerek, işyerinde periyodik olarak tüm çalışanlara ikramiye ödenip ödenmediği kuşkuyla yer vermeyecek şekilde belirlenmeli, sonucuna göre, yukarıdaki açıklamalar ışığında iş sözleşmesinin ne şekilde sona erdiği hususu bir değerlendirmeye tabi tutulmalıdır. Yazılı şekilde eksik inceleme ile hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 05.04.2012 gününde oybirliğiyle karar verildi.