

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17
6098 S.TBK/420

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/18033

Karar No. 2023/16711

Tarihi: 07.11.2023

- İKALE
- İKALENİN MEVCUT HAK VE BORÇLAR ÜZERİNDE HERHANGİ BİR ETKİSİNİN OLAMAYACAĞI
- İKALE İLE YAPILAN İBRANIN GEÇERLİ OLMADIĞI
- İKALEDE ÖDENDİĞİ BELİRTİLEN HAKLARIN İSPAT KURALLARINA GÖRE TAM OLARAK ÖDENİP ÖDENMEDİĞİNİN ARAŞTIRILMASININ GEREKTİĞİ

ÖZETİ: İkaleye ilişkin yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Sözleşme özgürlüğünün bir sonucu olarak daha önce kabul edilen bir hukuki ilişkinin, sözleşmenin taraflarınca sona erdirilmesi mümkündür. Öğretide ikale (bozma sözleşmesi); sözleşme ile kurulan hukuki ilişkinin, sözleşme özgürlüğü kapsamında tarafların karşılıklı iradelerine dayanan yeni bir sözleşme ile ortadan kaldırılmasına ilişkin sözleşme olarak tanımlanmıştır. İkale ile işçi ve işveren, aralarındaki iş sözleşmesini ortadan kaldırmak suretiyle sözleşmenin taraflar bakımından yeni haklar ve borçlar doğurmasına engel olmaktadır. Hak ve borçlar geleceğe etkili olarak ortadan kalktığından, tarafların sözleşmenin sona ermesinden önce doğmuş olan hakları baki kalmaktadır. Dolayısıyla ikalenin mevcut doğmuş hak ve borçlar üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır. Bu

nedenle işçinin ödenmemiş ücretlerini, ücret eklerini, fazla çalışma ücretlerini, kullandırılmayan yıllık izin ücretlerini talep hakkı devam eder. İ kale tarihinden önce doğmuş ve henüz ifa edilmemiş borçlardan işverenin kurtarılması ise ibra ile mümkündür (Muhittin Astarlı, "İ kale İçeriğinde Yer Alan İbra Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.34, 2015, s.42, 43-44; Hamdi Mollamahmut oğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, İş Hukuku, Ankara, Güncellenmiş 7. Baskı, 2022, s.792). İşçilere kıdem ve ihbar tazminatları ile ek ödeme olarak net 6 aylık ücret ödeneceğine ilişkin uyuşmazlığın giderilmesi istemine konu ikalelerde, icabın işverenden geldiği anlaşılmakta olup yapılan protokolle yıllık izin ücreti olarak ödenecek miktar da belirtilmiş ve belirtilen ödemeleri takiben prim dâhil tüm ücret ve sosyal hakların alınmış olacağı ve işçinin işverenden başka hiçbir hak ve alacağının kalmayacağı kararlaştırılmıştır. 6098 sayılı Kanun'un yürürlük tarihinden sonra düzenlenmiş olan bu ikalelerin içeriğinde açıkça ibra kaydının geçmediği gibi bir an için işçinin, işvereni işçilik alacakları konusunda ibra ettiği düşünülse dahi bu tür bir düzenlemenin 6098 sayılı Kanun'un 420 nci maddesi koşullarını taşımadığından geçerli olduğunun kabulü mümkün değildir. Hâl böyle olunca ispat durumuna göre yıllık izin ve prim alacaklarının bulunup bulunmadığı, varsa tam olarak ödenip ödenmediğinin belirlenmesi ve sonucuna göre karar verilmesi gerekir. Açıklanan nedenle Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 12. Hukuk Dairesi ile İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 29. Hukuk Dairesi kararları arasındaki uyuşmazlığın, ikale ile sözleşmeden doğan borcun sona ermediğini kabul etmesi bakımından İstanbul 29. Hukuk Dairesi doğrultusunda giderilmesi gerekir.

I. BAŞVURU

Başvurucu vekili 03.07.2023 tarihli dilekçesinde; iş sözleşmesinin ikale ile son bulması durumunda, ikale ile ödenen işçilik alacaklarının ödenmesi gereken tutardan az olması hâlinde bakiye miktarlar yönünden ne şekilde karar verilmesi gerektiği hakkında Bursa Bölge Adliye Mahkemesinin 12. Hukuk Dairesinin 07.02.2023 tarihli ve 2021/1992 Esas, 2023/271 Karar sayılı kararı ile İstanbul

Bölge Adliye Mahkemeleri ve Yargıtay kararları arasında çelişki bulunduğunu, İstanbul Bölge Adliye Mahkemelerince verilen kararların Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin kararları ile uyumlu olduğunu belirterek uyuşmazlığın giderilmesini talep etmiştir.

II.BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ HUKUK DAİRELERİ BAŞKANLAR KURULU KARARI

Bursa Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kurulunun 02.10.2023 tarihli ve 2023/15 Esas, 2023/17 Karar sayılı kararı ile; Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 12. Hukuk Dairesinin 2021/1992 Esas sayılı dosyasında uyuşmazlığın davacının fark yıllık izin ücreti ve prim alacağı olup olmadığına ilişkin olduğu ve kararda ikale (bozma sözleşmesi) müessesesi üzerinde durulduğu, bozma sözleşmesinin şekli, yapılması, kapsam ve geçerliliğinin 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (6098 sayılı Kanun) hükümlerine göre saptanması gerektiği, ancak iş hukukundaki işçi yararına yorum ilkesinin de göz önünde bulundurulması gerektiği, buna göre 6098 sayılı Kanun'un 30, 36, 37 ve 38 inci maddeleri arasında düzenlenmiş olan irade fesadı hâllerinin ikale yönünden titizlikle ele alınması gerektiği, davacı vekilinin davacının en son net 12.577,00 TL ücret almasına rağmen ücretinin bir kısmının ücret bordrosunda "*ikramiye*", "*yönetim ödeneği*" başlıkları altında ödendiğini ancak bu miktarlar değişmiş olsa da davacıya ödenen net ücretin hiçbir şekilde değişmediğini, dolayısıyla belirtilen başlıklar altında ücret bordrolarında yapılan ödemelerin ikramiye ve sosyal hak değil davacının temel ücreti olduğunu iddia ettiği, davalının bu iddianın asılsız olduğunu savunduğu, taraflar arasında imzalanan ve geçersizliği ileri sürülmeyen ikaledeki tutarların ödenmediğine dair bir iddia bulunmadığı, dosyaya sunulan ikalede; davacıya net kıdem tazminatı olarak 105.463,00 TL, net ihbar tazminatı olarak 35.348,00 TL ve yıllık izin ücretine karşılık gelmek üzere net 42.659,00 TL ile net ücretin 6 katı ücret tutarı olan 75,462,00 TL'nin ödenmesinin kararlaştırıldığı, ödemenin yapılmadığına dair bir iddia bulunmadığı, bu miktarların ödenmesi ile borcun sona erdiği, davacının daha fazla alacağını bulduğuna yönelik işverenden alacak talebinde bulunmasının dayanaksız olduğu, davacının iradeyi fesada uğratan nedenlere de dayanmadığı, açıklanan nedenlerle taraflar arasındaki alacak borç ilişkisinin temelinde yer alan ikaleye göre değerlendirme yapılması gerektiği, bu itibarla bakiye yıllık izin ücreti alacağını kabulüne karar verilmesinin doğru olmadığı, Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 12. Hukuk Dairesince davalı vekilinin istinafinin kabulüne ve davacı vekilinin istinaf başvurusunun reddine karar verilmiş olmasının yerinde olduğu, prim alacağı yönünden ikale sözleşmesi kapsamına göre eksik ödeme bulunmadığından bu talep yönünden davanın reddine karar verilmesinin de isabetli olduğu, bu mahiyette İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 29. Hukuk Dairesinin 2021/2775 Esas sayılı kararı ile Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 12. Hukuk Dairesinin 2021/1992 Esas sayılı kararı arasında çelişki olduğu; İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 31. Hukuk Dairesinin 2021/3302 Esas sayılı kararında ise davacı

tarafın istinaf dilekçesinde belirttiği üzere dosyaya sunulan ikale sözleşmesi belgesinin fotokopi olduğu ve davacı imzasının bulunmadığı, İlk Derece Mahkemesi gerekçesinde de ikale ile ilgili herhangi bir değerlendirmenin yapılmamış olduğu, bu bağlamda Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 12. Hukuk Dairesinin 2021/1992 Esas sayılı kararı ile İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 31. Hukuk Dairesinin 2022/3302 Esas sayılı kararı arasında çelişki olmadığı gerekçeleriyle Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 12. Hukuk Dairesi ve İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 29. Hukuk Dairesi kararları arasında içtihat birlikteliğinin sağlanması amacıyla uyuşmazlığın giderilmesi başvurusu yapılmasına oybirliğiyle ve uyuşmazlığın Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 12. Hukuk Dairesinin kararı doğrultusunda giderilmesine dair görüşte bulunulmasına oy çokluğuyla karar verilmiştir.

III.UYUŞMAZLIĞIN GİDERİLMESİ İSTEMİNE KONU KARARLAR

A. Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 12. Hukuk Dairesinin 07.02.2023 Tarihli ve 2021/1992 Esas, 2023/271 Karar Sayılı Kararı

1. Bursa 2. İş Mahkemesinin 02.03.2021 tarihli ve 2018/760 Esas, 2021/63 Karar sayılı kararı ile; davacının 02.01.1997-31.03.2018 tarihleri arasında davalı Bankada toplam 20 yıl, 2 ay, 29 gün ve en son net 12.577,00 TL, brüt 17.592,42 TL ücret ile şube müdürü olarak çalıştığı, yıllık izin ücretinin net 12.577,00 TL ücret üzerinden hesaplanarak ödenmesi gerektiğinin iddia edildiği, dosyaya sunulan "*2018 yılı Mart ayı Ayrılan Ödemeleri Bordrosu*" başlıklı belgede 159 gün karşılığı yıllık izin tahakkuku yapıldığı ve banka kayıtlarına göre 02.04.2018 tarihinde ödendiği, ancak gerçek ücrete göre ödenen miktarın eksik olduğu, bu nedenle ödenen kısım mahsup edilerek davacının yıllık izin ücret farkı alacağına hüküm altına alınması gerektiği; davacının 2018 yılının Ocak, Şubat ve Mart ayı prim alacaklarının hiç ödenmediğini de iddia ettiği, dinlenen her iki davalı tanığının beyanı ve prim hesaplama çalışan rehberinden primlerin 6 ayda 1 ödendiğinin anlaşıldığı, 12.07.2019havale tarihli "*2018 yılı Şubat ayı Prim Bordrosu*" başlıklı ücret bordrosunda davacı adına brüt 31.665,00 TL tahakkuk yapıldığı ve banka kayıtlarına göre bu rakamın net karşılığı olan 23.095,16 TL'nin 16.02.2018 tarihinde davacının hesabına ödendiği, bu nedenle talebin reddi gerektiği gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

2. Bursa Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının prim alacağına reddinin hatalı olduğunu belirterek davalının ise geçerli bir ikale olduğunu savunarak İlk Derece Mahkemesi kararını istinaf ettiği, taraflar arasında imzalanan ve geçersizliği ileri sürülmeyen ikaledeki tutarların ödenmediğine dair bir iddia bulunmadığı, dosyaya sunulan ikalede; davacıya kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin ücretinin yanı sıra net ücretin 6 katı tutarında ücretin ödenmesinin kararlaştırıldığı ve belirtilen miktarların ödenmediğine dair bir iddia bulunmadığı, yapılan ödemeyle borç sona erdiğinden davacının daha fazla

alacağının bulunduğuna yönelik işverenden alacak talebinde bulunmasının dayanağı bulunmadığı, taraflar arasındaki alacak ve borç ilişkisinin temelinde yer alan ikaleye göre değerlendirme yapılması gerektiği, bu itibarla İlk Derece Mahkemesince bakiye yıllık izin alacağının kabulüne karar verilmesinin hatalı olduğu, prim alacağı yönünden ikale kapsamı ve işyeri kayıtlarına göre eksik ödemenin bulunmadığı anlaşıldığından bu alacak kalemi yönünden davanın reddine karar verilmesinin yerinde olduğu gerekçesiyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun reddine, davalı vekilinin istinaf başvurusunun ise kabulü ile İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın reddine kesin olarak karar verilmiştir.

B. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 29. Hukuk Dairesinin 16.05.2022 Tarihli ve 2021/2775 Esas, 2022/1236 Karar Sayılı Kararı

1. İstanbul 2. İş Mahkemesinin 01.06.2021 tarihli ve 2020/116 Esas, 2021/330 Karar sayılı kararı ile; davacının davalı Bankada şube müdürü olarak çalıştığı, aylık aldığı net ücret değişmemekle birlikte brüt ücretin değişiklik gösterdiği, davacının çalışma süresi boyunca hak ettiği yıllık izinlerini kullanmadığı, kullanılan yıllık izinlerin ispatının davalı işverene ait olduğu, iş sözleşmesinin feshinden sonra davalı tarafından yıllık izin alacağı olarak bir miktar ödeme yapıldığı, kullanılan izin gün sayısının eksik hesaplandığı ve son aylık net ücret üzerinden hesaplanması gerekirken daha düşük ücretle hesaplama yapıldığı, davacının aylık net ücreti belli olduğu hâlde bazı bordrolarında ücretin bir kısmının "*ikramiye, yönetim ödeneği-müdür*" olarak gösterildiği ve yıllık izin ücreti hesaplanırken bunlar dâhil edilmedentespit edilen brüt ücret üzerinden hesaplama yapıldığı, davalı tarafça gün sayısına ilişkin de yanlışlık yapıldığı, ayrıca davacıya prim ödemesi yapıldığı, prim ödemesinin çalışılan dönemi takip eden yılın belli dönemlerinde ödendiği, ancak davalının davacının gerek ayrıldığı yıldaki gerekse ayrıldığı yıldan önceki yıla ait çalışması sonucu hak ettiği prim alacaklarını ödemediği iddiasıyla açılan davada, bakiye yıllık izin ve prim alacağı ücretlerinin hüküm altına alınması suretiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

2. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; taraflar arasındaki uyuşmazlığın bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsil edilip edilmeyeceği hususları üzerinde toplandığı, İlk Derece Mahkemesinin davalı vekilinin tüm istinaf sebeplerini karşılar mahiyetteki karar ve gerekçesinin dosya kapsamına, usul ve yasaya uygun olduğu anlaşılacakla istinaf isteminin tümüyle reddi gerektiği, İlk Derece Mahkemesi gerekçesinin aksine bilirkişi raporunda yapılan hesaplamaların hükme esas alınmadığı, davacı vekilinin 09.04.2021 tarihli bilirkişi raporuna karşı beyan ve itirazlarının sunumu ile talep edilen miktar doğrultusunda davacının yıllık izin ücreti ve prim alacağının belirlendiği ve hüküm altına alındığı; aynı şekilde gerekçeli kararda maddi hataya dayalı olarak dava konusu olmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarından bahsedildiği, bu açıklamaların esasen dava konusu prim alacağına

ilişkin olduğu, sonuç olarak davacı lehine hükümde belirtilen miktarlarda yıllık izin ücreti ve prim alacağına hükmedilmesinde bir isabetsizlik bulunmadığı, gerekçeli kararın üçüncü sayfasının birinci ve ikinci paragrafında belirtilen hesaplamaların davacı vekilinin belirtilen beyan dilekçesinde bulunduğu, bahsi geçen maddi hataya dair hususların eleştirilmekle yetinildiği gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine kesin olarak karar verilmiştir.

C. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 31. Hukuk Dairesinin 23.06.2022 Tarihli ve 2021/3302 Esas, 2022/949 Karar Sayılı Kararı

1. İstanbul 24. İş Mahkemesinin 12.08.2021 tarihli ve 2020/752 Esas, 2021/558 Karar sayılı kararı ile; davacının davalı Bankada şube müdürü olarak 12.10.1987-10.04.2020 tarihleri arasında çalıştığı, davanın iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği iddiasına dayalı yıllık izin ve prim alacaklarının tahsili istemine yönelik olduğu, fesih tarihindeki aylık ücretinin net 15.121,00 TL, brüt ücretinin 15.978,00 TL olduğu, davacının 32 yıl karşılığı 682 gün yıllık izne hak kazandığı ve 328 gün izin kullandığı, ancak davacıya 2020 yılı Nisan ayı banka ödeme dekontunda 542 günlük izin ödemesi yapıldığından davacının yıllık izin talebinin yerinde görülmediği; ayrıca davacının dilekçesinde prim ödemesi yapılmadığını iddia ettiği, dosyadaki ücret bordroları incelendiğinde davacıya 2018/Mayıs, 2019/Nisan ve 2020/Nisan aylarında prim ödemesi tahakkuku yapıldığı, buna göre davacının prim talebinin yerinde olduğu gerekçesiyle yıllık izin ücreti alacağına reddine, prim alacağına ise kabulüne karar verilmiştir.

2. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen karar ile; davalı vekilinin istinaf başvurusunun miktar bakımından kesin olduğu gerekçesiyle reddine karar verilerek, davacı vekilinin istinafi üzerine yapılan değerlendirmede, öncelikli sorunun yıllık ücretli izin alacağına hesaplanmasında esas alınacak temel ücretin tespiti olup dosyaya sunulu bordro düzeni incelendiğinde, net birim ücret olarak gösterilen meblağın bankaya ödenecek toplam net tutara yakın olduğu ancak gelirler sütununda gösterilen 30 günlük ücret ve ikramiye tutarlarının yıl sonunda yükseldiği, yıl başlarında düşürüldüğü, ücret bordrolarının imzasız oluşu ve davacının taraflar arasındaki ücret anlaşmasının net ücret üzerinden yapıldığına yönelik beyanı birlikte değerlendirildiğinde temel ücretin bölünerek bordrolaştırıldığı kanaatine varıldığından son bordroda "*birim ücret*" olarak gösterilen miktarın hesaplamaya esas alınması gerektiği gerekçesiyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın kabulüne kesin olarak karar verilmiştir.

IV. GEREKÇE

A. Uyuşmazlık

Uyuşmazlık, ikale ile iş sözleşmeden doğan borçların sona erip ermeyeceği ilişkindir.

B. İlgili Hukuk

1. Bölge adliye mahkemelerinin benzer olaylarda kesin nitelikteki kararları arasındaki uyumsuzluğun giderilmesi isteminin hukuki dayanağı, 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun'un (5235 sayılı Kanun) 35 inci maddesinde yer alan düzenlemedir.

2. 5235 sayılı Kanun'un 35 inci maddesinin birinci fıkrasının (3) üncü bendinde yer alan düzenlemeye göre; “*Re'sen veya bölge adliye mahkemesinin ilgili hukuk veya ceza dairesinin ya da Cumhuriyet başsavcısının, Hukuk Mubakemeleri Kanunu veya Ceza Mubakemesi Kanununa göre istinaf yoluna başvurma hakkı bulunanların, benzer olaylarda bölge adliye mahkemesi hukuk veya ceza dairelerince verilen kesin nitelikteki kararlar arasında ya da bu mahkeme ile başka bir bölge adliye mahkemesi hukuk veya ceza dairelerince verilen kesin nitelikteki kararlar arasında uyumsuzluk bulunması bâlinde bu uyumsuzluğun giderilmesini gerektirici olarak istemeleri üzerine, kendi görüşlerini de ekleyerek Yargıtaydan bu konuda bir karar verilmesini istemek*” bölge adliye mahkemesi ceza daireleri başkanlar kurulu ve hukuk daireleri başkanlar kurulunun görevleri arasında sayılmıştır.

3. 5235 sayılı Kanun'un 35 inci maddesinin ikinci fıkrası ise şöyledir:

“(3) numaralı bende göre yapılacak istemler, ceza davalarında Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığına, hukuk davalarında ise ilgili hukuk dairesine iletilir. Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı uyumsuzluk bulunduğu kanaat getirmesi durumunda ilgili ceza dairesinden bir karar verilmesini talep eder. Uyumsuzluğun giderilmesine ilişkin olarak dairece bu fıkra uyarınca verilen kararlar kesindir.”

4. Dairemizin 21.10.2020 tarihli ve 2016/28137 Esas, 2020/12795 Karar sayılı kararında ikaleyle ilişkin ilkeler şu şekilde belirtilmiştir:

“...

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

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.

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 tabvil edilemez;

Bu anlamda bozma sözleşmesinin şekli, yapılması, kapsam ve geçerliliği Borçlar Kanunu hükümlerine göre saptanacaktır. Buna karşılık iş sözleşmesinin bozma sözleşmesi yoluyla sona erdirilmesi, iş hukukunu yakından ilgilendirdiği için ikalenin yorumunda iş sözleşmesinin yorumunda olduğu gibi, genel hükümlerin yanı sıra iş hukukundaki “işçi yararına yorum” ilkesi de göz önünde bulundurulacaktır.

Borçlar Kanununun 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 bulunmasının 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 bemen 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 bertaraf edilmesi 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 konusundaki 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 haklar olan ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanamayacaktır. Yine 4447 sayılı Yasa kapsamında işsizlik sigortasından da yararlanamayacaktır. Bütün bu hususlar, iş 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 bazılarına 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 üncü maddesine göre hesaplanmalı ve anılan maddedeki kıdem tazminatı tavanı gözetilmelidir. Belirtmek gerekir ki, sözü edilen Yasada düzenlenen kıdem tazminatı tavanı mutlak emredici niteliktedir.

..."

C. Değerlendirme

1. Bölge adliye mahkemesinin benzer olaylarda kesin nitelikteki kararları arasında uyumsuzluk bulunması durumunda, 5235 sayılı Kanun'un 35 inci maddesinde belirtilenler tarafından yapılacak gerekçeli başvuru sonrasında, mevcut başvuru Hukuk Daireleri Başkanlar Kurulunca değerlendirilerek Yargıtaydan bu konuda bir karar verilmesi istenilecektir.

2. Bu noktada öncelikle Bölge Adliye Mahkemesi Başkanlar Kurulunun 5235 sayılı Kanun'un 35 inci maddesine dayanan taleplerle ilgili olarak dosyanın

İlgili daireye gönderilmesine karar verdiği sırada, uyuşmazlığın hangi daire görüşü doğrultusunda veya ne şekilde giderilmesi gerektiğine yönelik görüş bildirip bildiremeyeceği ele alınmalıdır. İlgili hükümde, uyuşmazlığın giderilmesinin gerekçeli olarak istenmesi üzerine bölge adliye mahkemesi başkanlar kurulunun kendi aralarında toplanacakları ve kendi görüşlerini de ekleyerek Yargıtaydan bu konuda bir karar verilmesini isteyecekleri düzenlenmiştir. Kanun'daki "kendi görüşleri" ifadesinden anlaşılması gereken husus, başkanlar kurulunun bölge adliye mahkemesi kararları arasında uyuşmazlık bulunup bulunmadığı yönündeki görüşüdür. Uyuşmazlığın giderilmesinin gerekip gerekmediği veya hangi daire kararı doğrultusunda giderilmesi gerektiği yönündeki karar, Yargıtay ilgili hukuk dairesince verilir. Keza ilgili daire uyuşmazlığı mutlaka uyuşmazlık konusu daire kararları çerçevesinde ele alıp gidermek zorunda değildir. Gerektiği takdirde uyuşmazlığı, bölge adliye mahkemesi kararlarında belirtilen gerekçelerden farklı gerekçe ile de giderebilir. Başkanlar kurulunun uyuşmazlığın hangi bölge adliye mahkemesinin kararı doğrultusunda giderilmesi gerektiği konusunda bir görüş ortaya koyması, ilgili yasal düzenlemeye aykırı olduğu gibi yargısal bir faaliyette bulunulması anlamına geleceğinden yerinde de değildir. Somut olayda Bursa Bölge Adliye Mahkemesi Başkanlar Kurulunca daire kararları arasında uyuşmazlık bulunup bulunmadığının belirlenmesi ile yetinilmesi gerekirken, uyuşmazlığın hangi daire görüşü doğrultusunda giderilmesi gerektiğinin belirtilmesi isabetsiz olup eleştirilmesi gerekmiştir.

3. Diğer yandan 5235 sayılı Kanun ile bu Kanun'da sayılan kişi ve kurumlara tanınan *uyuşmazlığın giderilmesini talep etme hakkı*, mutlak biçimde her uyuşmazlığın esasına yönelik çözüm geliştirilmesine imkân vermez. Uyuşmazlığın giderilmesi talebi bir kanun yolu olmayıp böyle bir talebin varlığı hâlinde Yargıtaya temyiz incelemesine benzer bir inceleme yapılması da mümkün değildir.

4. Yukarıda özetlerine yer verilen başvuru konusu dosyalarda 5235 sayılı Kanun anlamında *benzer olaylar* bulunduğu sonucuna varılabilir. Şüphesiz benzer olaylardan söz edebilmek için davaların taraflarının aynı olması yahut olaylar arasında mutlak bir özdeşlik bulunması gerekmemektedir. Ancak bazı dava dosyalarındaki maddi vakıaların fazlasıyla farklılık göstermesi farklı sonuçlara ulaşılmasına neden olabilir.

5. Başvuru konusu davalara ait kararlar incelendiğinde; Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 12. Hukuk Dairesince dosyaya sunulan ikalede davacıya kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık izin ücreti ve ek olarak net ücretin 6 katı tutarında ödeme yapılmasının kararlaştırıldığı ve belirtilen miktarların ödenmediğine dair bir iddia bulunmadığı, yapılan ödemeye borç sona erdiğinden davacının daha fazla alacağı bulunmadığına yönelik işverenden talepte bulunmasının dayanağı bulunmadığı, taraflar arasındaki alacak ve borç ilişkisinin temelinde yer alan ikaleye göre değerlendirme yapılması gerektiği, bu itibarla İlk Derece Mahkemesince bakiye yıllık izin alacağının kabulüne karar verilmesinin hatalı olduğu, prim alacağı

yönünden ikalenin kapsamı ve işyeri kayıtlarına göre eksik ödemenin bulunmadığı anlaşıldığından bu alacak kalemi yönünden davanın reddine karar verilmesinin yerinde olduğu gerekçesiyle İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın reddine kesin olarak karar verilmiştir. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 29 ve 31. Hukuk Dairelerince ise ispat ve ödeme durumuna göre davacıların prim ve yıllık ücretli izin alacağı bulunup bulunmadığı değerlendirilerek karar verilmiştir.

6. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 31. Hukuk Dairesinin 2021/3302 Esas sayılı dosyasında, davacı tarafın istinaf dilekçesinde de belirttiği üzere dosyaya sunulan ikale sözleşmesi belgesi fotokopi olup davacı imzası bulunmamaktadır. Dolayısıyla Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 12. Hukuk Dairesinin 07.02.2023 tarihli ve 2021/1992 Esas, 2023/271 Karar sayılı kararı ile İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 31. Hukuk Dairesinin 23.06.2022 tarihli ve 2022/3302 Esas, 2022/949 Karar sayılı kararları arasında ikalenin yıllık izin ve prim alacağı bakımından borcu sona erdirip erdirmedığıne ilişkin bir çelişki olduğundan söz edilemeyeceğinden, 5235 sayılı Kanun'un 35 inci maddesi kapsamında bir uyumsuzluk söz konusu değildir. Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular karşısında Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 12. Hukuk Dairesinin 07.02.2023 tarihli ve 2021/1992 Esas, 2023/271 Karar sayılı kararı ile İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 31. Hukuk Dairesinin 23.06.2022 tarihli ve 2022/3302 Esas, 2022/949 Karar sayılı kararları arasında uyumsuzluğun giderilmesine yer olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

7. Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 12. Hukuk Dairesi tarafından dosya içerisinde bulunan ikalenin borcu sona erdirdiği gerekçesiyle taleplerin reddi gerektiği değerlendirilmiş, İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 29. Hukuk Dairesince ise dosya içerisinde bulunan ikalede kararlaştırılan miktar mahsup edilmek suretiyle ispat durumuna göre yıllık izin ve prim alacaklarının hüküm altına alınması doğru bulunmuştur.

8. İ kale bir sözleşme olup tek taraflı irade açıklaması niteliğindeki fesihden farklıdır. Sözleşme özgürlüğünün bir sonucu olarak daha önce kabul edilen bir hukuki ilişkinin, sözleşmenin taraflarınca sona erdirilmesi mümkündür. İş sözleşmesi de diğer sözleşmeler gibi işçi ve işverenin karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarının varlığı hâlinde ikale yolu ile sona erdirilebilir (Muhittin Astarlı, İş Hukukunda İ kale (Bozma Sözleşmesi), Ankara, İkinci Baskı, 2016, s.29-30).

9. Dairemizin *İlgili Hukuk* kısmının (4) numaralı paragrafında yer verilen kararda da ifade edildiği üzere, ikaleye ilişkin yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Sözleşme özgürlüğünün bir sonucu olarak daha önce kabul edilen bir hukuki ilişkinin, sözleşmenin taraflarınca sona erdirilmesi mümkündür. Öğretide ikale (bozma sözleşmesi); sözleşme ile kurulan hukuki ilişkinin, sözleşme özgürlüğü kapsamında tarafların karşılıklı iradelerine dayanan yeni bir sözleşme ile ortadan kaldırılmasına ilişkin sözleşme olarak tanımlanmıştır. İ kale ile işçi ve işveren, aralarındaki iş sözleşmesini ortadan kaldırmak suretiyle sözleşmenin taraflar

bakımından yeni haklar ve borçlar doğurmasına engel olmaktadır. Hak ve borçlar geleceğe etkili olarak ortadan kalktığından, tarafların sözleşmenin sona ermesinden önce doğmuş olan hakları baki kalmaktadır. Dolayısıyla ikalenin mevcut doğmuş hak ve borçlar üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır. Bu nedenle işçinin ödenmemiş ücretlerini, ücret eklerini, fazla çalışma ücretlerini, kullandırılmayan yıllık izin ücretlerini talep hakkı devam eder. İ kale tarihinden önce doğmuş ve henüz ifa edilmemiş borçlardan işverenin kurtarılması ise ibra ile mümkündür (Muhittin Astarlı, "İ kale İçeriğinde Yer Alan İbra Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.34, 2015, s.42, 43-44; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, İş Hukuku, Ankara, Güncellenmiş 7. Baskı, 2022, s.792).

10. Yapılan açıklamalara göre ikale ile sözleşme ileriye etkili şekilde sona erdirildiğinden, iş sözleşmesinden doğan alacakların ikale ile son bulacağından söz edilemez. Bu nedenle Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 12. Hukuk Dairesi tarafından ikale ile yıllık izin ve prim alacakları yönünden borcun sona ermiş olduğunun kabul edilmesi hatalıdır.

11. İşçilere kıdem ve ihbar tazminatları ile ek ödeme olarak net 6 aylık ücret ödeneceğine ilişkin uyuşmazlığın giderilmesi istemine konu ikalelerde, icabın işverenden geldiği anlaşılmakta olup yapılan protokolde yıllık izin ücreti olarak ödenecek miktar da belirtilmiş ve belirtilen ödemeleri takiben prim dâhil tüm ücret ve sosyal hakların alınmış olacağı ve işçinin işverenden başka hiçbir hak ve alacağının kalmayacağı kararlaştırılmıştır. 6098 sayılı Kanun'un yürürlük tarihinden sonra düzenlenmiş olan bu ikalelerin içeriğinde açıkça ibra kaydının geçmediği gibi bir an için işçinin, işvereni işçilik alacakları konusunda ibra ettiği düşünülse dahi bu tür bir düzenlemenin 6098 sayılı Kanun'un 420 nci maddesi koşullarını taşımadığından geçerli olduğunun kabulü mümkün değildir. Hâl böyle olunca ispat durumuna göre yıllık izin ve prim alacaklarının bulunup bulunmadığı, varsa tam olarak ödenip ödenmediğinin belirlenmesi ve sonucuna göre karar verilmesi gerekir. Açıklanan nedenle Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 12. Hukuk Dairesi ile İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 29. Hukuk Dairesi kararları arasındaki uyuşmazlığın, ikale ile sözleşmeden doğan borcun sona ermediğini kabul etmesi bakımından İstanbul 29. Hukuk Dairesi doğrultusunda giderilmesi gerekir.

V. KARAR

1. Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 12. Hukuk Dairesinin 07.02.2023 tarihli ve 2021/1992 Esas, 2023/271 Karar sayılı kararı ile İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 29. Hukuk Dairesinin 16.05.2022 tarihli ve 2021/2775 Esas, 2022/1236 Karar sayılı kararı arasındaki uyuşmazlığın; ikale ile sözleşmeden doğan borcun sona ermediğini kabul etmesi bakımından İstanbul 29. Hukuk Dairesi doğrultusunda giderilmesine,

2. Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 12. Hukuk Dairesinin 07.02.2023 tarihli ve 2021/1992 Esas, 2023/271 Karar sayılı kararı ile İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 31. Hukuk Dairesinin 23.06.2022 tarihli ve 2022/3302 Esas, 2022/949

Karar sayılı kararı arasında 5235 sayılı Kanun'un 35 inci kapsamında bir uyuşmazlık bulunmadığından uyuşmazlığın giderilmesine yer olmadığına,

3. Dosyanın Bursa Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kuruluna gönderilmesine,

4. Karardan bir örneğin Bölge Adliye Mahkemelerinin hukuk dairelerine bildirilmesi için Hâkimler ve Savcılar Kurulu Genel Sekreterliğine gönderilmesine,
07.11.2023 tarihinde oy birliğiyle kesin olarak karar verildi.