

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

T.C.
SAMSUN
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
8. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/114
Karar No. 2025/118
Tarihi: 22/01/2025

- İKALENİN GEÇERLİ KABUL EDİLMESİNİN KOŞULLARI
- İBRANAMEDE İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVEREN TARAFINDAN SONA ERDİRİLDİĞİNİN BELİRTİLMESİ SGK İŞTEN AYRILIŞ BİLDİRGESİNDE 04 KODUNUN GÖSTERİLMESİ BU BELGELERİN İŞVERENİ BAĞLADIĞI
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: İş sözleşmesinin tarafların anlaşması (ikale) yolu ile sona ermiş sayılması için bu mahiyette bir ikale sözleşmesi düzenlenmesi, işçinin talebi ile yapılması halinde yasal tazminatlarının ödenmesi, işverenin talebi ile yapılması halinde yasal tazminatlarına ilaveten ek menfaat sağlanmış olması gerekir. İkale var ise işe iade davası reddedilir.

Gerek iş sözleşmesinin fesih bildiriminde gerekse ibranamede akdin işveren tarafından feshedildiği yazılı olduğu gibi davacının işten ayrılışı SGK'ya kod 4 şeklinde bildirilmiştir. Söz konusu belgeler davalı açısından bağlayıcı nitelikte olup akdin davalı tarafından haksız şekilde feshedildiği sonucuna varılmakla ilk derece mahkemesince verilen karar isabetsizdir.

GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; müvekkilinin davalı şirket bünyesinde 02/10/2021-21/12/2023 tarihleri arasında muhasebeci olarak fiili ve kesintisiz

hizmet ifa ettiğini, müvekkilinin işbu çalışması göz önüne alındığında davalıya ait iş yerinde geçirmiş olduğu hizmet süresi toplamda 2 yıl 2 ay 20 gün olduğunu, işine gerekli özeni gösteren, çalışma ortamında sevilen, uyumlu ve çalışkan bir işçi olup verilen görevleri eksiksiz olarak yerine getirdiğini, çalışma arkadaşlarıyla ve amirleriyle hiçbir sorun yaşamadan yıllarca davalı bünyesinde hizmet ifa ettiğini, bu durumun mahkemeye sunacakları tanıklar tarafından doğrulanacağını, müvekkilinin son zamanlarda davalı şirket bünyesinde üstleri tarafından baskı yapıldığını, onur kırıcı ve küçük düşürücü sözler söylendiğini, müvekkilinin defalarca fazla mesai ücretlerinin ve diğer ücret alacaklarının ödenmesini talep ettiğini ancak davalı tarafca yasal ödemeler yapılmadığı gibi psikolojik ve sözlü şiddete maruz bırakılıp azarlamalar, hakaretler ve iş akdini feshetme tehditleriyle baskı uygulanarak istifa etmeye zorlandığını, ayrıca müvekkiline, davalı işveren tarafından sistematik şekilde kendi sorumluluğu dahilinde olmayan işler yüklendiğini, tüm bunlara rağmen müvekkilinin, davalı iş yerinde çalışmaya devam ederken kendisinin iş akdi fesh edildiğini, haksız ve hukuka aykırı olarak iş akdi feshedilen müvekkilimizin, iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine ve eski işe iadesine, müvekkilinin boşta geçen çalışmadığı sürelerle ilişkin olarak 4 aylık ücret ve diğer haklarının dava tarihinden itibaren mevduata uygulanacak en yüksek faiz oranı üzerinden işleyecek faizi ile davalıdan müvekkiline ödenmesine, mahkeme kararından sonra başvurusuna rağmen müvekkilinin yasal süresi içerisinde işe başlatılmaması halinde takdir edilecek 4 ile 8 aylık ücreti tutarındaki işe başlatmama tazminatının, işe başlatılmadığı tarihten itibaren işleyecek yasal faizi davalıdan tahsili ile müvekkiline ödenmesine, yargılama giderleri ile vekalet ücretinin davalı şirkete yükletilmesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının müvekkiline ait iş yerinde muhasebeci olarak çalıştığını, davacının, beyinde tümör oluşması sonucu işten ayrılmak istediğini, zira davacının beyindeki tümörler ilaç tedavisiyle küçülebilecek nitelikte olmayıp alınmasının gerektiği doktorlar tarafından bildirildiğini, davacının ameliyat olması gerektiği için bu ameliyatın riskli olması sebebiyle iyileşme süresinin ne kadar süreceğini bilmediğini ve işten ayrılmak istediğini beyan ettiğini, müvekkili şirketin de davacının bu talebini kabul ettiğini, bunun üzerine tarafların, davacının kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve hak edilmiş fazla mesai ücretinin davacıya ödenmesi konusunda anlaştıklarını, müvekkil şirketçe davacının her ne kadar işten ayrılmayı kendisi istemesine rağmen ameliyat olacağı için davacıya bu şekilde kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı ödemesi yapıldığını, ekte sunulan "İş Sözleşmesi Fesih Bildirimi"nde görüldüğü üzere davacının iş sözleşmesinin 21.12.2023 tarihinde feshedildiği, 16.341,93-TL ihbar tazminatı ile 32.712,23-TL kıdem tazminatının bir sonraki maaş gününde kendisine ödeneceği belirtilmiştir. Davacıya 09.01.2024 tarihinde 8.873,34-TL fazla mesai ücreti de eklenerek toplam 57.927,50-TL ödeme yapıldığını, davacının da müvekkil şirketi 22.01.2024 tarihinde ibra etmiş, müvekkilden kanun ve hizmet akdinden doğan hiçbir şekil ve nam altında herhangi

bir alacağı kalmadığını, maddi ve manevi herhangi bir hak talebinde bulunmayacağını beyan ettiğini, davacının 27.12.2023 tarihinde Yeditepe Üniversitesi Koşuyolu Hastanesi'nde tümör ameliyatı olduğunu, bu hususun ve davacıya ait tıbbi teşhis ve kayıtlar ile raporların ilgili hastaneden celbini talep ettiklerini, davacının müvekkil şirketin yönlendirmesi ve yardımları ile bu hastanede ameliyat olabildiğini, ne kadar davayla bir ilgisi olmasa bile davacı kendisine yapılan iyiliğe nankörlükle karşılık vermiş olup kötünîyetinin ortada olduğunu, bunca sıkıntı, psikolojik ve sözlü şiddete maruz kaldığını iddia eden davacının işe iadesini istemesi de kendiyile çelişki oluşturduğunu, davacının tek amacı boşta kalma ücreti ile tazminat alabileceğini, işe iade gibi bir iradesi söz konusu olmadığını, açıklanan nedenlerle müvekkil şirket hakkında açılmış bulunan işbu davanın reddi ile yargılama giderleri ve avukatlık ücretinin karşı tarafa yükletilmesini talep etmiştir.

İlk derece mahkemesince; "Davacı vekili, taraflar arasında vaki iş akdinin davalı işverence geçersiz feshedildiğinden bahisle müvekkili davacının işe iadesini talep etmiş, davalı vekili ise davacının sözleşmesinin fesih nedenini "davacının hastalığı nedeniyle talebi, sulh ve ikale" hali olduğunu, beyanla davanın reddini talep etmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18'inci maddesine göre otuz veya daha fazla işçi çalıştıran iş yerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, iş yerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

Davacının davalı iş yerinde 02.10.2021 - 21.12.2023 tarihleri arasında belirsiz süreli hizmet sözleşmesi ile çalıştığı, davacının kıdemi yönünden bütün olarak değendirilmekle, kıdeminin 6 ay dan fazla olduğu, işyerinde 30'dan fazla çalışan bulunduğu ve buna ilişkin itiraz olmadığı, davanın 1 aylık hak düşürücü süre içinde açıldığı değerlendirilmiştir.

İşletmenin, iş yerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler, sürüm ve satış imkanlarının azalması, talep ve sipariş azalması, enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik sıkıntı, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, hammadde sıkıntısı gibi işin sürdürülmesini imkansız hale getiren iş yeri dışından kaynaklanan sebeplerle yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, iş yerinin daraltılması, yeni teknolojinin uygulanması, iş yerinin bazı bölümlerinin kapatılması ve bazı iş türlerinin kaldırılması gibi iş yeri içi sebeplerdir. İşletmenin, iş yerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebeplerle sözleşmeyi feshetmek isteyen işverenin fesihten önce fazla çalışmaları kaldırmak, işçinin rızası ile çalışma süresini kısaltmak ve bunun için mümkün olduğu ölçüde esnek çalışma şekillerini geliştirmek, işi zamana yaymak, işçileri başka işlerde çalıştırmak, işçiyi yeniden eğiterek sorunu aşmak gibi varsa fesihten kaçınma imkanlarını kullanması, kısaca feshe son çare olarak bakması gerekir.

4857 sayılı Kanun'un 20'inci maddesinin 2'nci fıkrasına göre feshin geçerli sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Dosya kapsamında sunulan delillerden yapılan incelemede, davacının çalışma süresi içerisinde bir hastalık döneminden geçtiği tedavi evrakları ve raporlarda sabit olmakla yine, davalının beyanlarını doğrular şekilde davacı tarafından imzalı fesih bildiriminde tarafların kıdem ve ihbar tazminatı kapsamında anlaşmış olduğu, yine davacının imzasının bulunduğu ibraname başlıklı belgenin incelenmesinde, davacının bir takım ücretlerinin hesaplandığı, açıklama kısmında davacının tüm işçilik alacaklarını eksiksiz aldığı ve davacı tarafından maddi manevi hak talebinde bulunulmayacağı beyanını içeren belge niteliğinde olduğu, dava dilekçesinde davalı tarafından kendisinin istifaya zorlandığını belirtilmişse de dosya kapsamında buna ilişkin delil bulunmadığı, verilen süresinde tanık bildirilmediği ve sonra da tanık hazır edilmediği, davalı tarafından bildirilen tanık beyanlarında davacının hastalığı nedeniyle iş yerinde çalışamayacağını söylemesi üzerine karşılıklı anlaşma ile iş sözleşmesinin sonlandırıldığını doğruladıkları anlaşılacakla, dosya kapsamında davacının iş sözleşmesinin haklı bir sebep olmadan feshedilmediği, tarafların bu kapsamda anlaşma sağladıkları kanaatine varılarak" gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Taraflar arasındaki dava sonucunda verilen hükme yönelik;

Davacı vekili istinaf dilekçesinde özetle; akdin işveren tarafından sebep bildirmeden feshedildiğini, çıkışının kod 4 şeklinde bildirildiğini, ibranamenin kıdem ve ihbar tazminatı yönünden düzenlendiğini, işe iadeyi ilgilendirmedeğini ve aşamalarındaki itirazlarını öne sürmüştür.

G E R E K Ç E

Dairemizce, istinaf dilekçesinde öne sürülen sebepler ile 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 355 inci maddesi uyarınca kamu düzenine ilişkin hususlar gözetilerek inceleme ve değerlendirme yapılmıştır.

Dava, işe iade ilişkindir.

Somut uyuşmazlıkta; davacı, davalıya ait işyerinde muhasebeci olarak 02.10.2021-21.12.2023 arasında iş güvencesi kapsamında çalışmıştır.

Davacı, kendisine sürekli baskı uygulanıp istifaya zorlandığını ve haksız şekilde işten çıkarıldığını iddia etmiştir.

Davalı, davacının ameliyat olacağından işten ayrılmak istediğini bildirdiğini, bu talebi kabul edilip kıdem ve ihbar tazminatı ile fazla çalışma ücreti ödenerek akdin feshedildiğini, davacının ibraname verdiğini ve karşılıklı anlaşma ile akdin sona erdiğini savunmuştur.

Fesih bildiriminde, "İş sözleşmeniz 21.12.2023 itibarıyla tarafımızca feshedilmiştir. İhbar tazminatınız ve kıdem tazminatını ödenecektir." ifadesi yazılıdır.

22.01.2024 tarihli ibraname başlıklı belgede, akdın işveren feshi yoluyla sona erdiği, 16.341,93 TL ihbar tazminatı ve 32.712,23 TL kıdem tazminatı ödendiği belirtilmiştir.

Davacının işten ayrılışı kod 4 şeklinde bildirilmiştir.

İlk derece mahkemesince, akdın tarafların anlaşması ile sona erdiği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

İş sözleşmesinin tarafların anlaşması (ikale) yolu ile sona ermiş sayılması için bu mahiyette bir ikale sözleşmesi düzenlenmesi, işçinin talebi ile yapılması halinde yasal tazminatlarının ödenmesi, işverenin talebi ile yapılması halinde yasal tazminatlarına ilaveten ek menfaat sağlanmış olması gerekir. İkale var ise işe iade davası reddedilir.

Gerek iş sözleşmesinin fesih bildiriminde gerekse ibranamede akdın işveren tarafından feshedildiği yazılı olduğu gibi davacının işten ayrılışı SGK'ya kod 4 şeklinde bildirilmiştir. Söz konusu belgeler davalı açısından bağlayıcı nitelikte olup akdın davalı tarafından haksız şekilde feshedildiği sonucuna varılmakla ilk derece mahkemesince verilen karar isabetsizdir.

Ücret bordrolarına göre davacının son ücreti çıplak brüt 14.242,69 TL olup sosyal yardım niteliğinde belge ve beyan yoktur.

Davacının kıdemi ve fesih sebebine göre 4 aylık iş güvencesi tazminatı=14.242,69-TLX4=56.970,76-TL brüt ve 4 aylık boşa geçen süre ücreti aynı şekilde 56.970,76-TL olarak Dairemizce re'sen hesaplanmış olup HMK. 353/b-2 uyarınca ilk derece mahkemesi kararı kaldırılarak aşağıdaki şekilde hüküm kurmak gerekmiştir.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan nedenlerle;

1-Davacının istinaf başvurusunun HMK.'nın 353/b-2 maddesi uyarınca kabulü ile, yukarıda numarası yazılı ilk derece mahkemesi kararının **KALDIRILMASINA**,

2-a-Davanın **KABULÜ** ile feshin geçersizliğinin tespitine ve davacının işe iadesine,

b-Davacının süresi içinde işe başlatılmayı talep etmesi ve işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken iş güvencesi tazminatı miktarının davacının kıdemi ve fesih sebebine göre takdiren 4 aylık brüt 56.970,76 TL olarak belirlenmesine,

c-Davacının süresi içinde işe başlatılmayı talep etmesi halinde ödenmesi gereken en çok 4 aya kadar boşa geçen süre ücreti ve diğer haklarının brüt 56.970,76 TL olarak belirlenmesine,

d-Alınması gereken 615,40 TL karar ve ilam harcından peşin alınan 427,60 TL'nin mahsubu ile bakiye 187,80 TL'nin davalıdan alınarak Hazineye irat kaydına,

e-Davacı kendisini vekil ile temsil ettirdiğinden yürürlükte bulunan AAÜT uyarınca takdir olunan 30.000,00 TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

f-Davacı tarafından yapılan 1.016,00TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

g-2.080,00 TL arabuluculuk giderinin davalıdan alınarak Hazineye irat kaydına,

h-Gider avansından artan kısmın yatırana iadesine,

3-İstinaf incelemesi yönünden;

a-Davacının yatırdığı peşin istinaf karar harcının talep halinde iadesine,

b-Davacının yaptığı 1.169,40 TL istinaf giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

c-İstinaf incelemesi duruşma açılmadan yapıldığından istinaf vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

4-Kararın kesinleştirilmesi, harç ve tebliğ işlemlerinin ilk derece mahkemesince yerine getirilmesine,

Dair, dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda 7036 sayılı Yasanın 8/a maddesi uyarınca kesin olmak üzere oybirliği ile 22/01/2025 tarihinde karar verildi.