

T.C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

ESAS NO : 2015/33150

KARAR NO : 2015/34952

Y A R G I T A Y İ L A M I

DAVACI : U.K.Ç. ADINA AV. YÜCE DURMUŞ
DAVALI : Ü...SAN.VE TİC.T.A.Ş

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

Yerel mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir.

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

Y A R G I T A Y K A R A R I

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı; müvekkilinin davalı işverene ait işyerinde mevsimlik işçi adı altında 13.04.2006 – 28.04.2014 tarihleri arasında sigorta kayıtlarında girdi – çıktı yapılarak 5 yılı aşkın bir süre çalıştırıldığını, davalı işyerinde sendika ve toplu iş sözleşmesi bulunduğunu ve davacının sendika üyesi olarak toplu iş sözleşmesi kapsamında olduğunu, müvekkilinin iş sözleşmesinin, iş güvencesi hükümleri dolanılmaya çalışılarak ve iradesi fesada uğratarak haksız, geçersiz ve kötü niyetli olarak, “ikale ve ibra sözleşmesi” başlıklı belge ile feshedildiğini, davacının banka hesabına 35.330,60 TL ödeme yapıldığını, davalı işveren tarafından hazırlanan “kıdem tazminatı hesap formu” başlıklı belgede müvekkilinin banka hesabına yapılan 35.330,60 TL ödemenin 20.120,77 TL’si için “kıdem tazminatı (ikale)” ibaresi, 15.209,84 TL’si için “ek brüt ikramiye (ikale)” ibaresi kullanıldığını, davalı işveren tarafından hazırlanan 28.04.2014 tarihli “ibraname” başlıklı belgede, müvekkilinin kıdem, ihbar, fazla mesai, ikramiye vs. haklarını tamamen aldığını yazıldığını, makul bir yararı olmadan, ek bir menfaat sağlanmadan, işsizlik sigortasından yararlanamayacak şekilde geçersiz, haksız ve kötü niyetli olarak feshedildiğini beyanla, feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili; davacının iş akdinin ikale sözleşmesi ile karşılıklı olarak feshedildiğini, ikale sözleşmesi ile birlikte davacıya 20.120,77 TL kıdem tazminatı, 15.209,84 TL ek ödeme yapıldığını, taraflar arasındaki imzalanan ikale sözleşmesinin hukuken geçerli olduğunu, bununla birlikte davacının ikale sözleşmesini ihtirazi kayıt koymadan imzaladığını, davacı ile aynı iddialar ile müvekkili şirket aleyhine açılan davalarda mahkemelerin red kararı verdiğini, sözkonusu kararların Yargıtay tarafından onandığını, ikale sözleşmesi ile karşılıklı fesihlerde ihbar süresi söz konusu olmadığından, her iki taraf açısından da ihbar tazminatı ödemesi yapılmasına gerek olmadığını, davacının okuduğunu anlayabilecek nitelikte bir işçi olduğunu, bu nedenle itirazsız ve şartsız olarak ödemeleri kabul ettiğini ve ikale sözleşmesini imzaladığını, davacı işçinin haksız ve kötüniyetli olarak müvekkili şirketten para koparmak çabası içerisinde olduğunu savunarak davanın reddini talep etmiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece ikale teklifinin davalıdan geldiği davacının iradesinin fesada uğradığının ispatlanmadığı, kıdem tazminatı haricinde 15.209,84 TL ödeme yapıldığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

Somut uyuşmazlık davacı ile davalı arasında ikale bulunup bulunmadığı, davacının makul yararının karşılanıp karşılanmadığı noktasındadır.

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 iletmiş 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 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, 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 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 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 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 üncü maddesine göre hesaplanmalı ve anılan maddedeki kıdem tazminatı tavanı gözetilmelidir. Belirtmek gerekir ki, sözü edilen Yasada düzenlenen kıdem tazminatı tavanı mutlak emredici niteliktedir.

Dosya içeriğinde ikale teklifinin davacı taraftan gelmediği, davalı tarafça yapıldığı, davalının 17.03.2015 havale tarihli dilekçesinde de davacının sağlık probleminin çalışmasına engel olması üzerine davalı işverenlikçe ikale teklifinin yapıldığının beyan edildiği görülmektedir.

İkale teklifi davalıdan gelmekteyse davacının iş sözleşmesinin sonlandırılmasında makul yararı karşılanmalıdır. Davacıya kıdem tazminatı dışında ek ödeme adı altında 15.209,84 TL ödeme yapıldığı görülmektedir. Sunulan kıdem tazminatı hesap formunda 15.209,84 TL'nin ihbar tazminatı süresi olarak 20 hafta (140 gün) üzerinden hesaplandığı görülmektedir. Bir an için davacının ihbar süresinin normalde 56 gün olduğu 20 hafta üzerinden ödeme yapılmış olmasının davacının makul yararı karşıladığı öne sürülebilirse de, davacının üyesi olduğu sendika ile işveren arasındaki fesih tarihinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinin 19. maddesinde 5 yıldan fazla kıdemi olanların ihbar önel süresinin 20 hafta olduğu hükme bağlanmıştır. Davacının da kıdemi 5 yıldan fazla olup, sunulan kıdem tazminatı hesap formu da dikkate alındığında ek ödeme adı altında yapılan ödeme iş sözleşmesinin işverence haklı neden olmadan feshi durumunda ödenmesi gereken ihbar tazminatıdır. Buna göre davalı taraftan gelen ikale teklifi üzerine davacıya yalnızca kıdem ve ihbar tazminatının ödendiği, davacının makul yararının karşılanmadığı, feshin geçersizliğine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

4857 sayılı İş Yasasınının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

HÜKÜM:

- Yukarda açıklanan gerekçe ile;
1. Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
 2. Feshin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının İŞE İADESİNE,
 3. Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak taktiren davacının 5 aylık brüt ücreti tutarında BELİRLENMESİNE,
 4. Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin GEREKTİĞİNE,
 5. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 6. Davacının yaptığı 266.20 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,
 7. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 1.500 TL ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,
 8. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine,
- Kesin olarak 10/12/2015 gününde oybirliği ile karar verildi.

Başkan	Üye	Üye	Üye	Üye
Ü. SAYIŞ	M. K. TEPEDELEN	N. ŞENGÜN	S. MERMERCİ	B. KAR