

## YARGITAY

### 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/31

Karar No. 2011/47

Tarihi: 19.07.2011

İlgili Kanun / Madde

4857 S.İşK/18-21

- **İKALE SÖZLEŞMESİ İLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ**
- **İŞE İADE DAVASI AÇILAMAYACAĞI**
- **İKALE TEKLİFİNİN İŞVERENDEN GELMESİ HALİNDE İŞÇİYE EK BİR MAKUL YARAR SAĞLANMIŞ OLMASININ GEREKMEMESİ**

**ÖZETİ** 4857 sayılı İş Kanununun 18 ve devamı maddelerinde düzenlenmiş olan iş güvencesi hükümleri işçiyi işverenin feshine karşı koruma amacını taşımaktadır. Sözleşmenin işverenin feshi dışındaki bir nedenle sona ermesi halinde iş güvencesi hükümleri uygulanamaz. Bu bağlamda sözleşme ikale (bozma sözleşmesi) ile sona ermişse işçi iş güvencesi hükümlerine dayanarak feshin geçersizliğine karar verilmesini talep edemeyecektir.

İkale, sözleşmenin tarafların ortak iradeleriyle sona erdirilmesidir. Niteliği itibariyle bir sözleşme olması nedeniyle ikale tarafların serbest iradelerine dayanmalıdır. Ayrıca ikale icabı işverenden gelmişse yasal tazminatlarına ilaveten işçiye ek bir menfaatin sağlanması(makul yarar) gerekir. Aksi halde iş sözleşmesinin ikale ile sona erdirildiğinden söz edilemez

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

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Davacı vekili, davacının 20.2.2006 tarihinden itibaren davalı işyerinde çalıştığını, eşinden boşanması nedeniyle gerek eşi ve gerekse diğer şahıslar tarafından icra takipleri başlatıldığını, işveren temsilcisinin 23.3.2009 tarihinde müvekkiline istifa etmesi durumunda tazminatlarının ödeneceğini aksi takdirde icra memuruna gönderileceğinin ifade edilmesi üzerine istifa etmek suretiyle bir miktar tazminatı alarak işten ayrıldığını ve müvekkilinin işine iş kanununun ilgili maddelerine aykırı olarak son verildiğini beyanla davacının işe

iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşa geçen süre ücret ve diğer hakların belirlenmesini istemiştir.

Davalı vekili, davacının ücretinden hacizler dolayısıyla kesintiler yapılması nedeniyle davacının işverene başvurarak kesintileri engellemek amacıyla işten ayrılacağını ifade ederek 23.3.2009 tarihinde istifa ederek işten ayrıldığını ve bu nedenle işe iade davasının yasal koşulları oluşmadığını belirterek açılan davanın reddini talep etmiştir.

Mahkeme tarafından, işçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesata uğratıldığının açık olduğu, işçinin işverenin tazminatları ödeme koşulu ve benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi istemesi ve işçinin buna uyması halinde gerçek bir istifadan söz edilmeyip işverenin feshi söz konusu olduğu, davacı, işverenin kendisine sözleşmeyi sona erdirmesi durumunda tazminatların ödenebileceğini teklif ettiğini ve bir kısım tazminatlarını da verdiğini beyan ettiği, davacının manevi baskı altında iradesi fesata uğratılarak iş sözleşmesinin sona erdiği iş güvencesi haklarından yoksun kalmamak için istifa dilekçesini imzaladığından davanın kabulüne karar verilmiştir.

Karar, davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir .

İş sözleşmesinin ikale ile sona erip ermediği konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 18 ve devamı maddelerinde düzenlenmiş olan iş güvencesi hükümleri işçiyi işverenin feshine karşı koruma amacını taşımaktadır. Sözleşmenin işverenin feshi dışındaki bir nedenle sona ermesi halinde iş güvencesi hükümleri uygulanamaz. Bu bağlamda sözleşme ikale (bozma sözleşmesi) ile sona ermişse işçi iş güvencesi hükümlerine dayanarak feshin geçersizliğine karar verilmesini talep edemeyecektir.

İkale, sözleşmenin tarafların ortak iradeleriyle sona erdirilmesidir. Niteliği itibariyle bir sözleşme olması nedeniyle ikale tarafların serbest iradelerine dayanmalıdır. Ayrıca ikale icabı işverenden gelmişse yasal tazminatlarına ilaveten işçiye ek bir menfaatin sağlanması(makul yarar) gerekir. Aksi halde iş sözleşmesinin ikale ile sona erdirildiğinden söz edilemez.

Somut olayda, davacı tarafından 23.03.2009 tarihli davalı şirkete hitaben el yazısı ile yazdığı yazıda, çalışmakta olduğu firmanızda ailevi nedenlerden dolayı 23.3.2009 tarihinde işten ayrılmak istediğini beyan ettiğinden dolayı bir miktar tazminatını da alarak hizmet sözleşmesi sona ermiştir.

Davacının iş akdinin kendisinin talebi üzerine sonlandırıldığı, davacıya bir miktar tazminatta ödendiği uyuşmazlık konusu olmadığından, davacının iş akdinin sonlandırılmasına yönelik talebinin irade fesadına uğradığını kanıtlayamadığından, iş akdinin davacının talebi üzerine feshi edilmesinde karşısında işe iadesine karar verilmesinin yerinde olmadığı sonucuna varılmıştır.

4857 sayılı İş Yasasınının 20/3 maddesi uyarınca yerel mahkeme kararının bozularak ortadan kaldırılması ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulması gerekmiştir.  
HUKUM: Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1-)Yerel mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2-)Davanın REDDİNE,

3-)Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına.

4-)Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 30.00 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine.

5-)Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 1.100 TL ücreti vekâletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine.

6-)Davalı tarafından yatırılan temyiz harcının istek halinde kendisine iadesine, kesin olarak 19.07.2011 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.