

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/5869

Karar No. 2011/4685

Tarihi: 20.02.2012

İlgili Kanun / Madde

6100 S.HMK/297, 321

-
- **TEFHİM EDİLECEK HÜKMÜN GEREKÇELİ OLMAK ZORUNDA OLMASI**
- **GEREKÇELİ KARARIN KISA KARARA AYKIRI OLMAMASI**
-

ÖZETİ Basit yargılamada tefhim edilecek hüküm HMK.'un 297/2. maddesindeki unsurları taşımakla birlikte HMK.'un 321. maddesi uyarınca gerekçeli olmak zorundadır. Ancak Mahkemelerin iş yoğunluğu ve buna bağlı olarak duruşma dosyalarının çokluğu nedeni ile gerekçenin duruşmada yazdırılmaması halinde gerekçeli kararın en geç bir ay içinde yazılarak tebliğe çıkartılması gerekir.

Bu yasal şekil yargıda açıklık ve netlik prensibinin gereğidir. Aksi hal, hükmün infazında zorluklara ve tereddütlere, yargılamanın ve davaların gereksiz yere uzamasına, davanın tarafı bulunan kişi ve kurumların mağduriyetlerine sebebiyet verecek ve kamu düzeni ve barışını olumsuz yönde etkileyecektir.

HMK.'un 298/2 (HUMK. nun 382) maddesi gereğince sonradan yazılacak gerekçeli kararın kısa karara uygun olması, tefhim edilen kısa karara aykırı olmaması gerekir. Aksi halde, yargılamanın aleniyeti ilkesi zedelenmiş ve mahkeme kararına güven sarsılmış olacaktır. Asıl olan tefhim edilen kısa karardır. Gerekçeli kararın kısa karara uygun olmaması, çelişki yaratır ve gerekçeli kararın yok hükmünde olduğu anlamına gelir. Belirtmek gerekir ki, kısa karar ile gerekçeli karar çelişkisi, Yargıtay İçtihadı Büyük Genel Kurulu'nun 10.4.1992 gün ve 1991/7 Esas, 1992/4 Kararı gereğince bozma nedenidir.

DAVA :Davacı vekili, davacı işçinin fark kıdem, ihbar ve iş sonu tazminatı ile ücret, yıllık ücretli izin, ikramiye alacaklarının davalı işverenden tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

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

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davalıya ait işyerinde çalışmakta iken işverene ait bir kısım ürünlerin aktif tanıtım ve pazarlaması durdurulması gerekçe gösterilerek aynı işyerinde çalışan birçok çalışanla birlikte iş akdi 16.12.2008 de feshedildiğini, davalı İstanbul da şirket merkezinde toplantı alacağını

belirterek çalışanları İstanbul'a çağırdığını, işçilerin toplantıya katıldığını, toplantıda bir kısım ürünlerin aktif tanıtımının durdurulduğunu, bu nedenle iş akdini feshettiklerini, ancak hazırlanan sözleşmeyi imzalamaları durumunda başka bir işveren nezdinde çalışmalarına devam edecekleri söylendiğini, iş akdinin feshini müteakip tanzim edilen sözleşmede karşılıklı anlaşma neticesinde iş akdinin feshedildiği belirtilmişse de davacının fesih konusunda hiçbir talebi olmadığını, işsizliğin çok olduğu dönemde bunu talep etmesinin hayatın olağan akışına da uygun olmadığını, iş akdinin işverence feshinden sonra izin ücreti, ikramiye, ihbar tazminatına ve kıdem tazminatına denk gelen bir meblağ ile 4 aylık ücret tutarında işe son verme tazminatı adı altında ödeme yapıldığını, iş akdi işverence feshedilmesine rağmen kıdem ve ihbar tazminatı ödenmediğini, İzmir de açılan davalarda verilen cevaplarda bu hakların ödenmediği açıkça kabul edildiğini, geçerli bir ikale sözleşmesinden söz edebilmek için öncelikle tarafların ortak iradesi ve iş akdinin feshinden davacının makul bir yararının olması gerektiğini, aynı anda iş akitleri feshedilen yüzlerce kişinin iş akdinin feshini talep etmesi mümkün olmayacağından iş akdinin feshinde davacının bir talebi ve neticesinde menfaatinin olduğunun kabulünün de mümkün olmadığını, işverence ödeme yapılmışsa da bunun hangi alacak için ve ne miktarda olduğu istendiği halde belgeler verilmediği için belirlenemediğini ve bu sebeple bu davanın açılması zarureti doğduğunu belirterek, fark kıdem, ihbar ve iş sonu tazminatı ile ücret, yıllık ücretli izin, ikramiye alacaklarının davalı işverenden tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacı ile karşılıklı olarak ve serbest iradeleri ile ikale sözleşmesi imzalanarak birlikte akdin feshedildiğini, bu feshin karşılıklı olarak yapıldığını, davacının da makul ve yararının olduğu ve böylece ikale sözleşmesinin geçerli olduğunu, hatta bunun yargı kararları ile geçerliliğinin kabul edildiğini, ödemelerin tamamının vergi kesintilerinden sonra yapıldığını savunarak davanın reddini talep etmiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece yapılan yargılama sonunda alınan hesap raporuna itibar edilerek, davacının kendi isteği ile iş sözleşmesini sona erdirmeye istemi olduğuna ilişkin herhangi bir belge sunulmadığı, bozma (ikale) sözleşmesi talebinin davacıdan gelmediği ve işten ayrılma iradesi bulunmadığı halde işverence ekonomik ve sosyal üstünlüğünü kullanarak bozma sözleşmesinin imzalatıldığı, sözleşmenin İş ilişkisi devam ederken davacının iş güvencesi hükümlerinden de yararlanmaması amacı ile yapıldığı ve davacıya makul bir yararın sağlanmadığı halde imzalatıldığından geçerli olamayacağı ve iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından feshedildiğinin kabulü gerekeceği gerekçesi ile belirlenen fark tazminat ve alacaklar taleple bağlı kalınarak hüküm altına alınmıştır.

D) Temyiz:

Davalı vekili cevap nedenleri yanında, usule aykırı karar verildiğini, ikale sözleşmesi ile davacıya ödenen tazminat ve alacaklardan vergi kesildiğini, ikalede davacının makul yararının gözetildiğini, davacıya bu nedenle ilave 4 aylık ücretine denk ödeme yapıldığını, işe iade davası açanlarda ikalenin geçerliliğine karar verildiğini, kararların onandığını, davacıya ikale ile kıdem tazminatı ödenmediğinden, ödemede gelir vergisiz kesintisi yapılmasının doğal olduğunu, bu kesintide Vergi Dairesinin genelgesinin dikkate alındığını, kesinti yapılmasının yasal zorunluluk olduğunu, ayrıca bilirkişi raporunda belirtilen kesinti oranların 2008 yılı oranları olmadığını, bilirkişinin kümülatif vergi oranı olan %35'i değil, her alacak için %15 aldığını, hesaplamaların hatalı olduğunu, iş hukuku ve vergi hukuku uzmanlarından oluşan bir bilirkişi heyetinden rapor alınması gerektiğini belirterek karar temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

Somut uyuşmazlıkta iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma sureti(ikale) ile sona erip ermediği, karşılıklı anlaşma sureti ile sona ermiş ise davacı işçiye ödenen tazminat ve alacakların hangi vergi kesintilerine tabi olduğu ve hangi oranda kesileceği, davalının yapılan kesintiden sorumlu olup olmadığı uyuşmazlık konusudur.

İşçi ve işveren iradelerinin iş sözleşmesinin feshi konusunda birleşmesi, bir tarafın feshi niteliğinde değildir. İş Kanununda bu sona erme türü yer almasa da, taraflardan birinin karşı tarafa iletildiği iş sözleşmesinin karşılıklı feshine dair sözleşme yapılmasını içeren açıklamasının ardından diğer tarafın da bunu kabulü ile bozma sözleşmesi (ikale) kurulmuş olur. İş ilişkisi taraflardan her birinin bozucu yemlik 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 sona erme gibi gösterilmesi suretiyle iş güvencesi hükümlerinin dolanılması 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 konusunda icabın işçiden gelmesi ile işverenden gelmesi ve somut olayın özellikleri dikkate alınarak ele alınmalıdır.

İşçinin vergi kesilmesini gerektiren işçilik alacaklarında vergi yükümlüsü işçidir. Bu tazminat ve alacaklardan kesinti yaparak vergi dairesine işçi adına ödeme yükümlülüğü ise işverene aittir. Vergi Usul Kanunu bu konuda işvereni vergi sorumlusu olarak kabul etmiştir.

Dosya içeriğine göre 18.12.2008 tarihinde davacı ile birlikte birçok işçinin iş sözleşmesinin sona erdirilmesi için karşılıklı anlaşma yapılması teklifinin davalı işverenden geldiği, davalının bu anlaşma karşılığı kıdem ve ihbar tazminatı ile işçilik alacakları dışında ilave olarak 4 aylık ücret tutarında işe son verme tazminatı Ödemeyi teklif ettiği, davacının bu şekilde karşılıklı anlaşma sureti ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesi protokolünü imzaladığı, bunun üzerine davalı işverenin toplam tazminat ve işçilik alacaklarından toplam kümülatif değer üzerinden vergi sorumlusu olarak gelir vergisi ve diğer vergiler ile kesintileri yaparak davacı işçiye ödeme yaptığı, kıdem tazminatı ödemesinden de Vergi Dairesinin karşılıklı anlaşma sureti ile sona erdirmenin kıdem tazminatına hak kazandıran durum olmaması nedeni ile damga vergisi yanında gelir vergisi de kesildiği anlaşılmaktadır.

Davacı işçi iş sözleşmesinin işveren feshi olduğunu, karşılıklı anlaşma sureti ile ortada sona erdirme olmadığını, kıdem tazminatından gelir vergisi kesintisi yapılamayacağını, keza diğer tazminat ve alacaklardan da yüksek oranda gelir vergisi kesildiğini belirterek bu fark tazminat ve alacakları talep etmiştir. Kısaca uyumsuzluğun konusunu yapılan kesinti miktarları içermektedir.

Öncelikle ikale sözleşmesinde kıdem tazminatının ödenmesi kararlaştırıldığı takdirde, kıdem tazminatının 1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesine göre hesaplanması ve anılan maddedeki kıdem tazminatı tavanının gözetilmesi gerekir. Bu açıdan bu tazminat sadece damga vergisine tabi olacağı açıktır. Ancak davalı işveren Vergi Dairesi genelgesine göre hareket ettiğini belirtmektedir.

Diğer taraftan davalının dosya içerisinde de bulunan işe iade davasında işyerini diğer bir işveren devretmesi nedeni ile devir tarihinde davacı ve diğer işçilere tazminatları yanında ilave ödeme yapmayı taahhüt ederek, iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma ile sona erdirilmesini teklif ettiği, 4 aylık ilave ödemem nedeni ile davacı işçinin makul yararının da olduğu, devriden sonra işçileri devralan yanında işe başladıkları ve yaklaşık bir yıl sonra iş sözleşmesinin sona erdirilmesi nedeni ile devralan işveren ve davalı aleyhine işe iade davası açtıkları, açılan işe iade davasında ikalenin geçerli olduğu ve devir nedeni ile davalıya husumet yöneltilemeyeceği gerekçesi ile isteğin reddine karar verildiği, kararın kesinleştiği anlaşılmaktadır. Bu tespitlere göre taraflar arasındaki ikale (bozma sözleşmesi) geçerlidir. Mahkemece aksi gerekçe ile değerlendirme hatalıdır.

Davalı işveren karşılıklı anlaşma sureti ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesi protokolü uyarınca davacıya ödediği kıdem, ihbar ve iş sonu tazminatı ile ücret, yıllık ücretli izin ve ikramiye alacaklarından kümülatif olarak gelir vergisi, damga vergisi ve diğer kesintiler yapmıştır. Davalının işveren vergi sorumlusu olarak davacı vergi yükümlüsü işçi adına yasal olarak hareket etmiştir. Bu kesintiler Vergi Dairesine ödenmiş ise işverenin sorumluluğu ortadan kalkacaktır. Zira bu durumda işverenin mükerrer ödemesi söz konusu olacaktır. Kıdem tazminatından yapılan gelir vergisinden ile diğer tazminat ve işçilik alacaklarından yapılan kesinti oranının yüksek oranda uygulanması nedeni ile fazla ödemedem Vergi Dairesi sorumlu olacaktır. Bu durumda ise anılan kesintilerin davacı işçi tarafından Vergi Dairesinin bağlı olduğu Hazmeden istenmesi ve Vergi Mahkemesine dava açılması, bu davanın ise davalı yönünden reddine karar verilmesi gerekir. Ancak bu kesilen vergiler davalı işveren tarafından yatırılmamış ise işverenin sorumluluğu devam edeceğinden, vergi oranlarından anlayan bilirkişiden hesap raporu alınarak sonucuna göre değerlendirilmeli, fark var ise hüküm altına alınmalıdır.

Eksik inceleme ve hatalı değerlendirme ile yazılı şekle karar verilmesi isabetsizdir.

2. Kabule göre ise;

Mahkemece yargılama sonunda hükmün esasını oluşturan, 30.12.2011 tarihli kısa karar " Raporda belirtilen tutar üzerinden davanın kabulüne, fazlaya ilişkin hakların saklı tutulmasına" şeklinde tefhim edilmiştir.

Basit yargılamada tefhim edilecek hüküm HMK.'un 297/2. maddesindeki unsurları taşımakla birlikte HMK.'un 321. maddesi uyarınca gerekçeli olmak zorundadır. Ancak Mahkemelerin iş yoğunluğu ve buna bağlı olarak duruşma dosyalarının çokluğu nedeni ile gerekçenin duruşmada yazdırılmaması halinde gerekçeli kararın en geç bir ay içinde yazılarak tebliğe çıkartılması gerekir.

Bu yasal şekil yargıda açıklık ve netlik prensibinin gereğidir. Aksi hal, hükmün infazında zorluklara ve tereddütlere, yargılamanın ve davaların gereksiz yere uzamasına, davanın tarafı bulunan kişi ve kurumların mağduriyetlerine sebebiyet verecek ve kamu düzeni ve barışını olumsuz yönde etkileyecektir (Hukuk Genel Kurulu - 2007/14-778 E, 2007/611 K, Dairemizin 01.04.2008 gün ve 2007/38353 Esas, 2008/7142 Karar sayılı ilamı).

Halen yürürlükte olan 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 8 inci maddesine göre, iş mahkemelerince verilen nihaî kararlara karşı kanun yoluna başvurma süresi, karar yüze karşı verilmişse nihaî kararın taraflara tefhimi, yokluklarında verilmiş ise tebliği tarihinden itibaren sekiz gündür.

Taraflar hükmün tefhiminin HMK. nun 297/2. maddesinde sayılan unsurları taşımaması halinde hak ve borçlarını bilemeyeceklerinden temyiz süresini kaçırmamak, hak kaybına uğramamak için karar gereksiz yere temyiz etmek zorunda kaldıkları bir gerçektir.

Bu nedenlerle hükmün tefhimi sırasında HMK.nun 297/2. maddesinde belirtildiği üzere "taleplerden her biri hakkında verilen hükümlerle, taraflara yüklenen borç ve tanınan hakların, sıra numarası altında; açık, şüphe ve tereddüt uyandırmayacak şekilde gösterilmesi gereklidir.

HMK.'un 298/2 (HUMK. nun 382) maddesi gereğince sonradan yazılacak gerekçeli kararın kısa karara uygun olması, tefhim edilen kısa karara aykırı olmaması gerekir. Aksi halde, yargılamanın aleniyeti ilkesi zedelenmiş ve mahkeme kararma güven sarsılmış olacaktır. Asıl olan tefhim edilen kısa karardır. Gerekçeli kararın kısa karara uygun olmaması, çelişki yaratır ve gerekçeli kararın yok hükmünde olduğu anlamına gelir. Belirtmek gerekir ki, kısa karar ile gerekçeli karar çelişkisi, Yargıtay İçtihadı Büyük Genel Kurulu'nun 10.4.1992 gün ve 1991/7 Esas, 1992/4 Karan gereğince bozma nedenidir.

Mahkemece " Raporda belirtilen tutar üzerinden davanın kabulüne, fazlaya ilişkin hakların saklı tutulmasına" şeklinde tefhim edilen kısa karar HMK.'un anılan hükümlerine aykırı olup, ayrı bir bozma sebebidir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 20.02.2012 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.