

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/4403

Karar No. 2011/7992

Tarihi: 22.12.2011

İlgili Kanun / Madde

4857 S.İşK/2,18-21

•

- **İKALE**
- **İKALENİN GEÇERLİ OLABİLMESİ İÇİN EK MENFAAT SAĞLANMIŞ OLMASININ GEREKMESİ**

ÖZETİ 1997 tarihinden beri çalışan davacının ikale sözleşmesi ile diğer yasal tazminat ve hakları dışında ek bir menfaat sağlamadan sözleşmeyi sona erdirmek istemesi hayatın olağan akışı ile uyumsuz. İkale sözleşmesinde belirtilen ödemenin hangi tazminat ve alacakları kapsadığı araştırılarak ikale ile davacıya yasal tazminat ve hakları dışında ek bir ödeme yapılıp yapılmadığı araştırılarak geçerli bir ikale sözleşmesi varsa şimdiki gibi davanın reddine aksi halde davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile hüküm kurulması bozma nedenidir

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

Yerel mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

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

Davacı vekili müvekkilinin iş sözleşmesinin davalı işverence geçerli neden olmadan feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine karar verilmesini, çalıştırılmadığı süre için en çok dört aylık ücret ve diğer hakları ile işe başlatmama tazminatının belirlenmesini istemiştir.

Davalı işveren, sözleşmenin tek taraflı değil ikale sözleşmesi ile sona erdirildiğini ileri sürerek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, davacının iş sözleşmesinin ikale ile sona erdirildiğinden davanın kabulüne karar verilmiştir.

Karar davacı işveren tarafından temyiz edilmiştir

Tarafların iş sözleşmesini karşılıklı anlaşarak feshetmesi her zaman mümkündür. İkale ile sözleşmenin sona erdirilebilmesi için hem işçinin hem işverenin sözleşmeyi sona erdirmeye yönelik hukuki işlem iradesine sahip olması gerekir. Bu sözleşme ile tarafların hiçbir şüpheye yer vermeyecek şekilde iş sözleşmesi ilişkisinden kurtulmak istediklerini kesin olarak ortaya konulması gerekir. 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.

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.

Dosya içeriğinden, davacının işyerinde 03.03.1997 tarihinden beri tıbbi mümessil olarak çalıştığı ve iş sözleşmesinin 04.09.2009 tarihli ikale sözleşmesi ile sona erdirildiği anlaşılmaktadır. Bu sözleşmenin A-1 maddesinde ikale sözleşmesi gereğince davacının kıdem ihbar tazminatını hak kazanmadığı ancak sözleşmenin ikale yolu ile sonlandırılması nedeniyle davacıya 57.500,00 TL ödendiği belirtilmiştir. Davacı bu sözleşmenin iradesini yansıtmadığını ileri sürmüştür. 1997 tarihinden beri çalışan davacının ikale sözleşmesi ile diğer yasal tazminat ve hakları dışında ek bir menfaat sağlamadan sözleşmeyi sona erdirmek istemesi hayatın olağan akışı ile uyumsuz. İ kale sözleşmesinde belirtilen ödemenin hangi tazminat ve alacakları kapsadığı araştırılarak ikale ile davacıya yasal tazminat ve hakları dışında ek bir ödeme yapılıp yapılmadığı araştırılarak geçerli bir ikale sözleşmesi varsa şimdiki gibi davanın reddine aksi halde davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile hüküm kurulması bozma nedenidir.

SONUÇ: Açıklanan nedenlerle hükmün **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 22.12.2011 günü oybirliğiyle karar verildi.