

YARGITAY

22.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/10506

Karar No. 2013/253

Tarihi: 22.01.2013

İlgili Kanun / Madde

1475 S. İşK/ 14

- **BOZMA İKALE SÖZLEŞMESİ**
- **MAKUL YARARIN BULUNMASININ GEREKMESİ**

ÖZETİ Bozma sözleşmesi (ikale) kanunlarımızda 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.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 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 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.

İş ilişkisi taraflardan her birinin bozucu yenilik doğuran bir beyanla sona erdirmeleri mümkün olduğu halde, bu yola gitmeyerek karşılıklı anlaşma yoluyla sona erdirmelerinin sebepleri üzerinde de durmak gerekir. Her şeyden önce bozma sözleşmesi yapma konusunda icapta bulunanın makul bir yararının olması gerekir..

DAVA :Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, harcama, ücret alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

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

Davacı, davalılardan Ahmet Demir'in işçisi olarak 01.03.2005-31.07.2006 tarihleri arasında çalıştığını, iş sözleşmesinin başından itibaren ödenmeyen ücretlerini talep etmesi üzerine iş

sözleşmesinin işverence haksız feshedildiğini ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatları ile bir kısım işçilik alacaklarının tahsilini istemiştir.

Davalı, Ahmet Demir vekili; davacı ile müvekkili arasında iş sözleşmesi bulunmadığını, davacının 2005 yılı üçüncü ve sekizinci ayları arasında beş ay süre ile diğer şirketle kar ortaklığı şeklinde iş ilişkisi kurduğunu, şirkete ait malları pazarlayarak kardan pay aldığını ileri sürerek davanın reddini talep etmiştir.

Diğer davalı Gürpa Tarım Ürünleri ve Gıda Maddeleri Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi'ne dava dilekçesi ile duruşma gün ve saati usulüne uygun tebliğ edilmiş, davalı duruşmalar katılmamış ve davaya cevap vermemiştir.

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, taraflar arasındaki ilişkinin iş sözleşmesi olduğu, davalı tanığının beyanı ile taraflar arasındaki iş sözleşmesinin karşılıklı rıza ile sona erdiği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Kararı davacı taraf temyiz etmiştir.

1- Taraflar arasındaki ilk uyuşmazlık noktası davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanıp kazanmadığı hususundadır.

Mahkemece, taraflar arasındaki hukuku ilişkinin iş sözleşmesi olarak kabul edildiği gerekçeli kararda açıkça göstermiştir. Davalı tarafça, karar temyiz edilmediğinden, taraflar arasındaki ilişkin iş sözleşmesi olduğu hususunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmamaktadır. İş ilişkisinin "bozma sözleşmesi" yoluyla sona erdiği gerekçesi ile davacının kıdem ve ihbar tazminatı istemlerinin reddine karar verilmiştir.

Bozma sözleşmesi (ikale) kanunlarımızda 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.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 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 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.

İş ilişkisi taraflardan her birinin bozucu yenilik doğuran bir beyanla sona erdirmeleri mümkün olduğu halde, bu yola gitmeyerek karşılıklı anlaşma yoluyla sona erdirmelerinin sebepleri üzerinde de durmak gerekir. Her şeyden önce bozma sözleşmesi yapma konusunda icapta bulunanın makul bir yararının olması gerekir.

Bozma sözleşmesi yoluyla iş sözleşmesi sona eren işçi, kural olarak feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanamayacaktır. 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.

Somut olayda, davacı işçi, ücretlerini talep etmesi üzerine işveren tarafından işten çıkarıldığını ileri sürmektedir. Davalı işveren savunmasında, iş sözleşmesinin karşılıklı olarak anlaşma ile sona erdiğine ilişkin bir savunmada bulunmamış ve bu hususta yazılı bir delilde sunmamıştır. Saptanan bu durum karşısında ve yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulduğunda, sadece davalının oğlu olan tanığın beyanına itibar edilerek, iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma ile sonlandığının kabul edilmesi hatalı olup kararın bu nedenle bozulması gerekmiştir.

2-Taraflar arasında; davacının hak kazandığı ücretin ödenip ödenmediği konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Ücretin ödendiğinin ispatı işverene aittir. Bu konuda işçinin imzasını taşıyan bir ödeme belgesi yeterli ise de, para borcu olan ücretin ödendiğinin tanıkla ispatı mümkün değildir.

Somut olayda; her ne kadar davalı işverence davacının ücretinin ödendiğine ilişkin delil ibraz edilmemiş ise de davacı tanığı Halit Sevinç, kendisinin yanında işverenin davacıya 6.000,00 TL ödediğini beyan etmiştir. Mahkemece davacı isticvap edilerek, işveren tarafından kendisine

6.000,00 TL 'nın ödeme yapılıp yapılmadığı, yapılmış ise bunun ücret alacağına ilişkin olup olmadığı belirlenmeli ve sonucuna göre hüküm kurulmalıdır. Davacının bu konudaki beyanları tespit edilmeden, ücret alacağının işverence ödendiği hususunun tanık beyanları ile ispatlandığı yönündeki mahkeme kabulü isabetsiz olup, bu husus ayrı bir bozma sebebi olarak kabul edilmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 22.01.2013 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.