

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/402
Karar No. 2014/1341
Tarihi: 03.02.2014

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/18-21

- **İKALE**
- **İŞÇİYE MAKUL YARARIN SAĞLANMAMIŞ OLMASI**
- **GEÇERSİZ FESİH**
-

ÖZETİ Bozma sözleşmesi (ikale) yasalarımızda düzenlenmiş değildir. Sözleşme özgürlüğünün bir sonucu olarak daha önce kabul edilen bir hukuki ilişkinin, sözleşmenin taraflarınca sona erdirilmesinin de mümkündür. Sözleşmenin doğal yollar dışında tarafların ortak iradesiyle sona erdirilmesi yönündeki işlem ikale olarak değerlendirilmelidir.

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

Somut olayda, mahkemece taraflar arasındaki bozma sözleşmesi gözetilerek feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilip dava konusu istekler reddedilmiş ise de, ikale teklifinin davacıdan geldiğine dair dosya içinde delil bulunmamaktadır. Hal böyle olunca davacı işçinin makul yararının sağlanmadığı gözetilmeden, iş sözleşmesinin ikale yolu ile sona erdiği kabul edilerek, feshin geçerli olduğu yönünde verilen karar hatalı olup bozmayı gerektirmiştir

DAVA : Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

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

Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli sebep olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşa geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.

Davalı işveren, davacının 17.05 2013 tarihinde ihbar ve kıdem tazminatını alarak işten ayrılmak istediği yönündeki talebine istinaden iş sözleşmesinin “karşılıklı iş ilişkisine son verme anlaşması” çerçevesinde karşılıklı olarak sona erdirildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma sonucu feshedildiği gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Karar davacı tarafından temyiz edilmiştir.

Taraflar arasında iş sözleşmesinin kim tarafından ve ne şekilde sona erdirildiği uyuşmazlık konusudur.

Taraflar arasındaki iş ilişkinin bozma sözleşmesi yoluyla sona erip ermediği hususu temel uyuşmazlığı oluşturmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. ve devamı maddelerinde öngörülen iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak için iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi gerekir.

Bozma sözleşmesi (ikale) yasalarımızda düzenlenmiş değildir. Sözleşme özgürlüğünün bir sonucu olarak daha önce kabul edilen bir hukuki ilişkinin, sözleşmenin taraflarınca sona erdirilmesinin de mümkündür. Sözleşmenin doğal yollar dışında tarafların ortak iradesiyle sona erdirilmesi yönündeki işlem ikale olarak değerlendirilmelidir.

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

Somut olayda, mahkemece taraflar arasındaki bozma sözleşmesi gözetilerek feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilip dava konusu istekler reddedilmiş ise de, ikale teklifinin davacıdan geldiğine dair dosya içinde delil bulunmamaktadır. Hal böyle olunca davacı işçinin makul yararının sağlanmadığı gözetilmeden, iş sözleşmesinin ikale yolu ile sona erdiği kabul edilerek, feshin geçerli olduğu yönünde verilen karar hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Belirtilen nedenlerle, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesinin 3. Fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

HÜKÜM: Yukarıda belirtilen nedenlerle;

1-Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,**

2-İşverence yapılan **FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE,**

3-Davacının kanuni sürede işe başvurmasına rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının işçinin dört aylık ücreti olarak belirlenmesine,

4-Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının davacıya ödenmesi gerektiğinin belirlenmesine,

5-Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6-Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte olan tarifeye göre 1.500,00 TL vekâlet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,

7-Davacı tarafından yapılan 451,35 TL yargılama giderinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

8-Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak 03.02.2014 tarihinde oybirliği ile karar verildi.