

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2015/1752
Karar No.	2015/4234
Tarihi:	09.02.2015

<u>İlgili Kanun / Madde</u>
4857S. İşK. /18-21

• **BOZMA (İKALE) SÖZLEŞMESİNİN EK MENFAAT SAĞLANARAK YAPILDIĞI İÇİN GEÇERLİ OLDUĞU**

ÖZETİ Dosya içeriğine göre, taraflar arasında imzalanan 31.01.2014 tarihli ve İş Sözleşmesinin Karşılıklı Anlaşmaya Dayalı Olarak Sona Erdirilmesi Sözleşmesi başlıklı belge ile davalı şirketteki değişen iş koşullarından ve organizasyon yapısındaki değişimlerden ötürü gerçekleştirilmekte olan yeniden yapılanmaya bağlı olarak taraflarca iş ilişkisinin sonlandırılmasının kararlaştırıldığı anlaşılmaktadır. Söz konusu belgede bozma sözleşmesi yapma konusunda icabın davacıdan geldiği ve işverence davacıdan gelen taleplerin uygun bulunarak her iki tarafın menfaatlerinin sağlandığı belirtilmektedir. Buna göre iş sözleşmesinin 31.01.2014 tarihi itibarıyla karşılıklı anlaşma ile feshedildiği, çalışana kıdem-ihbar tazminatları ile yıllık izin ücretinin yanı sıra maddi menfaatlerini karşılanması amacıyla brüt 9.519,00 TL iş güvencesi ödemesinin ödeneceği hususunda anlaşma sağlandığı görülmektedir. İşçinin ek menfaat temin etmek suretiyle makul yarar elde ettiği, karşılıklı anlaşma ile iş sözleşmesinin sona erdirildiği açıktır. İşe iade talebinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabul edilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA : Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm duruşmalı olarak süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de; işin mahiyeti itibarıyla duruşma isteminin reddine, incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verilmiş olmakla dava dosyası için Tetkik Hakimi G. Yıldız tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan davalı işveren tarafından feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve davacı işçinin işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, bozma sözleşmesi çerçevesinde davacının iş sözleşmesinin sonlandırıldığını savunarak davanın reddini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

İşçi ve işveren iradelerinin iş sözleşmesinin feshi konusunda birleşmesi, bir tarafın feshi niteliğinde değildir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda bu sona erme türü yer almasa da, taraflardan birinin karşı tarafa ilettiği 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 yenilik doğuran bir beyanla sona erdirmeleri mümkün olduğu halde, bu yola gitmeyerek karşılıklı anlaşma yoluyla sona erdirmelerinin nedenleri üzerinde de durmak gerekir.

Bozma sözleşmesi yoluyla iş sözleşmesi sona eren işçi, iş güvencesinden yoksun kalacağı gibi, kural olarak feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanamayacaktır. Yine 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında işsizlik sigortasından da yararlanamayacaktır. Bütün bu hususlar, İş Hukukunda hakim olan işçi lehine yorum ilkesi dikkate alınarak, ikalenin (bozma sözleşmesinin) geçerliliği noktasında işçi lehine değerlendirmenin gerekliliğini ortaya koymaktadır. Her şeyden önce bozma sözleşmesi yapma konusunda icapta bulunanın makul bir yararının olması gerekir. Makul yarar ölçütü, bozma sözleşmesi yapma konusunda icabın işçiden gelmesi ile işverenden gelmesi ve somut olayın özellikleri dikkate alınarak ele alınmalıdır.

Dosya içeriğine göre, taraflar arasında imzalanan 31.01.2014 tarihli ve İş Sözleşmesinin Karşılıklı Anlaşmaya Dayalı Olarak Sona Erdirilmesi Sözleşmesi başlıklı belge ile davalı şirketteki değişen iş koşullarından ve organizasyon yapısındaki değişimlerden ötürü gerçekleştirilmekte olan yeniden yapılanmaya bağlı olarak taraflarca iş ilişkisinin sonlandırılmasının kararlaştırıldığı anlaşılmaktadır. Söz konusu belgede bozma sözleşmesi yapma konusunda icabın davacıdan geldiği ve işverence davacıdan gelen taleplerin uygun bulunarak her iki tarafın menfaatlerinin sağlandığı belirtilmektedir. Buna göre iş sözleşmesinin 31.01.2014 tarihi itibarıyla karşılıklı anlaşma ile feshedildiği, çalışana kıdem-ihbar tazminatları ile yıllık izin ücretinin yanı sıra maddi menfaatlerini karşılanması amacıyla brüt 9.519,00 TL iş güvencesi ödemesinin ödeneceği hususunda anlaşma sağlandığı görülmektedir. İşçinin ek menfaat temin etmek suretiyle makul yarar elde ettiği, karşılıklı anlaşma ile iş sözleşmesinin sona erdirildiği açıktır. İşe iade talebinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabul edilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Belirtilen nedenle, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

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

2-Davanın **REDDİNE,**

3-Karar tarihi itibarıyla alınması gerekli olan 27,70 TL karar ve ilam harcından, peşin alınan 25,20 TL harcin mahsubu ile bakiye 02,50 TL karar ve ilam harcının davacıdan tahsili ile hazineye irad kaydına,

4-Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 112,00 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

5-Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 1.500,00 TL vekâlet ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6-Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, kesin olarak 09.02.2015 tarihinde oybirliği ile karar verildi.