

İkale teklifinin işçiden gelmesi
sebebiyle ikale sözleşmesinin
geçerliliđi ve işe iade
davasının reddi gerektiği
hakkında

T.C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

TÜRK MİLLETİ ADINA
YARGITAY İLAMI

ESAS NO : 2018/507
KARAR NO : 2018/5427

MAHKEMESİ : İSTANBUL BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ 28. HUKUK DAİRESİ
TARİHİ : 09/11/2017
NUMARASI : 2017/2387-2017/1223
DAVACI :
DAVALI : ADINA AVUKAT GÜLEN DOKUZOĞLU CAN

İLK DERECE
MAHKEMESİ : İSTANBUL ANADOLU 24. İŞ MAHKEMESİ
TARİHİ : 28/02/2017
NUMARASI : 2016/66-2017/62

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

Yerel mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesinin red kararına karşı davacı avukatı istinaf başvurusunda bulunmuştur.

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 28. Hukuk Dairesi davacı avukatının istinaf başvurusunu kabul etmiştir.

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 28. Hukuk Dairesi'nin kararı süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının iş akdinin işverenlikten gelen teklif üzerine taraflar arasında düzenlenen ikale sözleşmesi ile sona erdirildiğini ancak imzalanan bu ikale sözleşmesinin davacının iradesinin fesada uğratılmış olması ve makul yararı sağlanmaması, asgari menfaat şartının yerine getirilmemiş olması nedeni ile geçersiz olduğunu iddia ederek, feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacı ile davalı arasında ikale sözleşmesinin imzalandığını, davacıya kıdem tazminatı, yıllık izin ve ihbar tazminatı kadar bir bedel yanı sıra bir maaş tutarında ek menfaat ödemesinin yapıldığını, davacıya makul bir yarar sağlandığını, iradesinin fesada uğratılmasının söz konusu olmadığını savunarak davanın reddini talep etmiştir.

C) İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk derece mahkemesince, dosya içerisinde ikale sözleşmesinin ve ibranamenin bulunduğu, davacıya 16655,58 TL kıdem tazminatı, 6600 TL ek menfaat, 2435,09 TL yıllık izin telafisi adı altında ödeme yapıldığı, yapılan ödemeler göz önüne alındığında davacının ikale sözleşmesi yapmasında makul yararının bulunduğu, dinlenen davacı tanığı [ve davalı tanığı] n beyanında ikale sözleşmesi yapılması sırasında davacının hukuki destek aldığını beyan ettikleri, davacının iradesinin fesada uğratıldığının ispatlanamadığı, taraflar arasında yapılan ikale sözleşmesi sonucunda iş akdinin feshinin geçerli olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.



D) İstinaf başvurusu :

İlk derece mahkemesinin kararına karşı, davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

E) İstinaf Sebepleri:

Davacı vekili istinaf başvurusunda; ikale teklifinin işverenden geldiği, davacı işçinin iradesinin fesada uğratıldığı ve makul yarar şartının sağlanmadığı, ikale sözleşmesinin geçerli olmadığı belirtilmiştir.

F) Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti :

Bölge adliye mahkemesince, ikale teklifinin davalı işverenden geldiğinin davacı ve davalı tanık beyanları ile ispatlandığı, davacı işçinin makul yararının karşılanması gerektiği, yarar tabirinden yasal kıdem ve ihbar tazminatları dışında en az 4 aylık ücreti tutarında ek menfaatin sağlanması gerektiği, davacıya kıdem tazminatı dışında 6600 TL ek menfaat sağlandığının ileri sürüldüğü, davalı tarafın bunu ödenecek ihbar tazminatı+1 maaş tutarı olduğunu beyan etmiş ise de 1 aylık ücret tutarındaki ek menfaatin makul yararı karşılamadığı, bu hali ile ikale koşullarının oluşmayarak, makul yararın sağlanmadığı, davalı tarafça akdin haklı ya da geçerli nedenle feshedildiğinin ispatlanamadığı gerekçesiyle davacı vekilinin istinaf başvuru talebinin kabulü ile feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmiştir.

G) Temyiz başvurusu :

Bölge Adliye Mahkemesi'nin kararına karşı davalı vekili temyiz başvurusunda bulunulmuştur.

H) Gerekçe:

Taraflar arasındaki iş ilişkisinin "bozma sözleşmesi" yoluyla sona erip ermediği hususu uyuşmazlık konusudur.

Bozma sözleşmesi (ikale) yasalarımızda 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.

İş Kanununda bu fesih türü yer almasa da, taraflardan birinin karşı tarafa iletmiş olduğu iş sözleşmesinin karşılıklı feshine dair sözleşme yapılmasını içeren bir açıklama (icap), ardından diğer tarafın da bunu kabulü ile bozma sözleşmesi (ikale) kurulmuş olur.

Bozma sözleşmesinde icapta, iş ilişkisi karşı tarafın uygun irade beyanı ile anlaşmak suretiyle sona erdirmeye yönelmiştir. Bu sebeple, ikale sözleşmesi akdetmeye yönelik icap, fesih olarak değerlendirilip, feshe tahvil edilemez.

Borçlar Kanununun 23-31 maddeleri arasında düzenlenmiş olan irade fesadı hallerinin, bozma sözleşmeleri yönünden titizlikle ele alınması gerekir. Bir işçinin bozma sözleşmesi yapma konusundaki icap veya kabulde bulunmasının ardından işveren feshi haline özgü iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak istemesi ve yasa gereği en çok bir ay içinde işe iade davası açması hayatın olağan akışına uygun düşmez.

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. 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 fesih gibi gösterilmesi suretiyle iş güvencesi hükümlerinin bertaraf edilmesi 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 konusundaki icabın işçiden gelmesi ile işverenden gelmesi ve somut olayın özellikleri dikkate alınarak ele alınmalıdır. Dairemizin 2008 yılı kararları bu yöndedir (Yargıtay 9.HD. 21.4.2008 gün 2007/31287 E, 2008/9600 K).

