

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

E. 2012/16013

K. 2012/34430

T. 15.10.2012

- BOZMA SÖZLEŞMESİNİN ŞEKLİ VE YORUMU (Şekli Yapılması Kapsam ve Geçerliliği Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre Saptanacağı - İkalenin Yorumunda İş Sözleşmesinin Yorumunda Olduğu Gibi Genel Hükümlerin Yanı Sıra İş Hukukundaki İşçi Yararına Yorum İlkesinin Göz Önünde Bulundurulacağı)
- FESHİN GEÇERSİZLİĞİ VE İŞE İADE TALEBİ (İkale Sözleşmesi İle İşçinin Yanıltıldığı/İkale Sözleşmesinin Geçersiz Olduğu - İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshedildiği Davalı İşveren Tarafından İspat Edilemediği/Feshin Geçersizliği ve İşe İadeye Karar Verildiği)
- İKALE SÖZLEŞMESİNİN GEÇERSİZ OLMASI (İşçinin Yanıltıldığı/Sözleşmedeki Cümle İle Davacının Yaşlılık Aylığı Almaya Hak Kazandığı Belirtildiği - İşçinin SGK'ya Tahsis Talebi İle Müracaat Ettiği Fakat Yaş Koşulu Şartı Yerine Getirilmediğinden Yaşlılık Aylığı Bağlanmadığı/İşe İadesi Gerektiği)
- İŞÇİNİN İKALE SÖZLEŞMESİNDE YANILTMASI (Sözleşmede Yaşlılık Aylığı Almaya Hak Kazanan İşçi İbaresini Yer Aldığı - İşçinin SGK'ya Tahsis Talebi İle Müracaat Ettiği Fakat Yaş Koşulu Şartı Yerine Getirilmediğinden Yaşlılık Aylığı Bağlanmadığı/İkale Sözleşmesinin Geçersiz Olduğu)
- İKALE (BOZMA) SÖZLEŞMESİ YOLUYLA İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ (İşçinin İş Güvencesinden Yoksun Kaldığı Gibi İhbar ve Kıdem Tazminatına Hak Kazanamayacağı ve İşsizlik Sigortasından Yararlanamayacağı - Aksinin Taraflarca Kararlaştırılabileceği)

ÖZET : Bozma sözleşmesinin şekli, yapılması, kapsam ve geçerliliği Borçlar Kanunu hükümlerine göre saptanacaktır. İkalenin yorumunda iş sözleşmesinin yorumunda olduğu gibi, genel hükümlerin yanı sıra iş hukukundaki işçi yararına yorum ilkesi de göz önünde bulundurulacaktır. Bozma sözleşmesi yoluyla iş sözleşmesi sona eren işçi, iş güvencesinden yoksun kaldığı gibi, kural olarak feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazanamayacaktır. İşsizlik sigortasından da yararlanamayacaktır. 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. İkale sözleşmesinde "bu sözleşme tarafı olan ve yaşlılık aylığı almaya hak kazanan işçi" ibaresi yer almaktadır. Bu hali ile ikale (bozma) sözleşmesinin niteliğine göre işçinin yanıltıldığı sabittir. Zira sözleşmedeki cümle ile davacının yaşlılık aylığı almaya hak kazandığı belirtilmişse de davacı, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte SGK'ya tahsis talebi ile müracaat etmiş ancak yaş koşulu şartı yerine getirilmemiş olduğundan yaşlılık aylığı bağlanmadığı görülmüştür. İkale sözleşmesi geçersiz olup iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiği davalı işveren tarafından ispat edilememiştir. Feshin geçersizliği ve davacının işe iadesine karar verilmiştir.

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

Yerel mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

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

KARAR : A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı işçi, davalı işyerinde çalışmakta iken 29.04.2011 tarihinde emekliliğinin gelmesi nedeniyle işten çıkarılacağını bildirdiğini ve 29.04.2011 tarihinde de herhangi bir tebliğ işlemi yapılmaksızın işine son verildiğini aynı gün SGK'ya başvurduğunu ancak emekli olamayacağından tahsis talebinin reddedildiğini belirterek yapılan feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, boşta geçen süre ücret ve diğer haklar ile işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminatın belirlenmesini istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, iş sözleşmesinin davacının kendi isteği üzerine ikale (bozma) sözleşmesi ile sonlandırıldığını ikale sözleşmesinin 11.04.2011 tarihinden işten ayrıldığı 29.04.2011 tarihine kadar uzun bir süre olmasına rağmen bu sözleşmeye karşı herhangi bir cayma dilekçesi ya da ihtarnamesi göndermediğini savunarak davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, iş sözleşmesinin ikale (bozma) sözleşmesi ile sonlandırıldığını, davacı iradesinin fesada uğratıldığı yönünde ve sözleşmedeki imzanın kendisine ait olmadığı yönünde bir açıklama ve beyan bulunmadığından bahisle feshin geçerli olduğu anlaşılmalı davanın reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davacı temyiz etmiştir.

E) 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 ilettiği 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, feshi tahvil edilemez.

Bu anlamda 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.

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 açmış olması 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). Bozma sözleşmesi yoluyla iş sözleşmesi sona eren işçi, iş güvencesinden yoksun kaldığı gibi, kural olarak feshiyle ilgili haklar olan ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanamayacaktır. Yine 4447 sayılı Yasa kapsamında işsizlik sigortasından da yararlanamayacaktır. 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.

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. Bozma sözleşmesinde kıdem tazminatının ödenmesi kararlaştırıldığı takdirde, kıdem tazminatı 1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesine göre hesaplanmalı ve anılan maddedeki kıdem tazminatı tavanı gözetilmelidir. Belirtmek gerekir ki, sözü edilen Yasada düzenlenen kıdem tazminatı tavanı mutlak emredici niteliktedir.

Somut olayda taraflar arasında 11.04.2011 tarihinde bağtlanan ikale (bozma) sözleşmesinde " bu sözleşme tarafı olan ve yaşlılık aylığı almaya hak kazanan işçi" ibaresi yer aldığı görülmüştür. Bu hali ile ikale (bozma) sözleşmesinin niteliğine göre işçinin yanıltıldığı sabittir. Zira sözleşmenin yukarıda belirtilen cümlesi ile davacının yaşlılık aylığı almaya hak kazandığı belirtilmiş ise de davacı, iş sözleşmesinin sona erdiği 29.04.2011 tarihinde SGK'ya tahsis talebi ile müracaat etmiş ancak yaş koşulu şartı yerine getirilmemiş olduğundan yaşlılık aylığı bağlanmadığı görülmüştür. Bu nedenle ikale (bozma) sözleşmesi geçersiz olup iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiği davalı işveren tarafından ispat edilememiştir.

4857 sayılı İş Yasasının [20/3](#) maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

SONUÇ : Yukarda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
2. Feshin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının İŞE İADESİNE,
3. Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 5 aylık brüt ücreti tutarında BELİRLENMESİNE,
4. Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin GEREKTİĞİNE,
5. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
6. Davacının yaptığı 400.00 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,
7. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 1.200,00 TL. ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,
8. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine, kesin olarak, 15.10.2012 gününde oybirliğiyle karar verildi.