

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK. /17,24

T.C
YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/37017

Karar No. 2014/196

Tarihi: 14.01.2014

- İKALE ÖNERİSİNİN İŞVERENDEN GELMESİ HALİNDE İKALEDE EK MENFAAT SAĞLANIP SAĞLANMADIĞINA BAKILACAĞI
- İKALE ÖNERİSİNİN İŞÇİDEN GELMESİ HALİNDE EK MENFAAT KOŞULUNUN ARANMAYACAĞI

ÖZETİ: İkale, sözleşmenin tarafların ortak iradeleriyle sona erdirilmesidir. Niteliği itibariyle bir sözleşme olması sebebiyle 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, davacının imzası inkar edilmeyen dilekçe ile iş sözleşmesinin ikale ile feshini talep ettiği, tazminatlarının ödenmesini istediği, ikale icabının davacıdan geldiği, bu sebeple tazminatlarına ilaveten ek menfaat sağlanması gerekmediği, davacı tarafından verilen bu dilekçeyi geçersiz kılacak bir olgu mevcut olmadığı gibi tazminatlarının ödenmesi konusunda anlaşma oluştuğu, bu durumda iş sözleşmesinin ikale ile sona erdirildiğinin kabul edilmesi gerektiği, ikalenin baskı altında, iradesinin sakatlanarak imzalatıldığını davacının iddia ve ispat etmediği anlaşılmış olup, sözleşmenin ikale ile sona ermesi sebebiyle davanın reddi gerekirken...

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

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi A. Tanır Yılmaz tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkiline baskı yapılarak karşılıklı anlaşma ile sözleşmenin sona erdirilmesine dair dilekçe yazdırıldığını, iş sözleşmesinin haksız feshedildiğini ileri sürerek, feshin geçersizliğine ve müvekkilinin işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boştaki geçen süre ücret ve diğer haklarının belirlenmesini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının verdiği dilekçe ile iş sözleşmesinin karşılıklı mutabakatla sona erdirilmesini talep ettiğini, sözleşmenin ikale ile sona erdiğini savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davacının işverene verdiği dilekçede işten ayrılmak için gerekçe göstermemesi, sebepsiz ayrılmasının hayatın olağan akışına aykırı olması ve makul yararın bulunmaması gerekçeleriyle iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayanmadığı belirtilerek davanın kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

Taraflar arasındaki iş ilişkisinin bozma sözleşmesi (ikale) yoluyla sona erip ermediği hususu temel uyumsuzluğu oluşturmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. ve devamı maddelerinde düzenlenmiş olan iş güvencesi hükümleri işçiyi işverenin feshine karşı koruma amacını taşımaktadır. Sözleşmenin işverenin feshi dışındaki bir sebeple sona ermesi halinde iş güvencesi hükümleri uygulanamaz. Bu bağlamda sözleşme ikale (bozma sözleşmesi) ile sona ermişse işçi iş güvencesi hükümlerine dayanarak feshin geçersizliğine karar verilmesini talep edemeyecektir.

İkale, sözleşmenin tarafların ortak iradeleriyle sona erdirilmesidir. Niteliği itibariyle bir sözleşme olması sebebiyle 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.

Dosya içeriğine göre, 01.05.2000 tarihinden beri işyerinde satış temsilcisi olarak çalışan davacının, 21.02.2012 tarihinde işverene verdiği dilekçe ile tazminatlarının ödenmesi suretiyle iş sözleşmesinin karşılıklı mutabakatla feshini talep ettiği, bunun üzerine, davalının, 22.02.2012 tarihinde karşılıklı mutabakatla iş sözleşmesinin feshine karar verildiğine dair davacıya bildirimde bulunduğu anlaşılmıştır.

Somut olayda, davacının imzası inkar edilmeyen dilekçe ile iş sözleşmesinin ikale ile feshini talep ettiği, tazminatlarının ödenmesini istediği, ikale icabının davacıdan geldiği, bu sebeple tazminatlarına ilaveten ek menfaat sağlanması gerekmediği, davacı tarafından verilen bu dilekçeyi geçersiz kılacak bir olgu mevcut olmadığı gibi tazminatlarının ödenmesi konusunda anlaşma olduğu, bu durumda iş sözleşmesinin ikale ile sona erdirildiğinin kabul edilmesi gerektiği, ikalenin baskı altında, iradesinin sakatlanarak imzalandığını davacının iddia ve ispat etmediği anlaşılabilir olup, sözleşmenin ikale ile sona ermesi sebebiyle davanın reddi gerekirken, yazılı şekilde yanılığın değerlendirilmesi ile hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Belirtilen sebeplerle, 4857 sayılı Kanun'un 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-Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

4-Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,
davalının yaptığı 78,00 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya
ödenmesine,

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

6-Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, kesin olarak
14.01.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.