**HAFTA 17 - İŞ AKDİNİN SONA ERME HALLERİ VE SÜRELİ FESİH**

**İŞ AKDİNİN FESİH DIŞINDAKİ SONA ERME HALLERİ**

1. **Tarafların Anlaşması - İkale**

İş sözleşmesi, işçinin ölümü, ikale, belirli süreli iş sözleşmesinde sürenin dolması ve sözleşmenin feshi yollarıyla sona erer. İşçinin kişiliği önem taşıdığından, işçinin ölümü ile iş sözleşmesi kendiliğinden son bulur. Belirli süreli iş sözleşmesinde de sürenin dolması, sözleşmeyi herhangi bir fesih beyanına gerek kalmaksızın kendiliğinden sona erdirir. Hangi tür iş sözleşmesi olursa olsun, tarafların karşılıklı anlaşma yoluyla sözleşmenin sona ermesine karar vermelerine ikale, diğer bir ifadeyle bozma sözleşmesi denir.

İkale, özellikle işverenlerin iş güvencesi hükümlerinden ve feshe bağlı haklardan kaçmaları amacıyla oluşturup uyguladıkları bir yöntem olduğu için, Yargıtay, hakkında yasal düzenleme bulunmamasına rağmen, ikale sözleşmesinin geçerli olabilmesi için birtakım şartların varlığını aramaktadır. Eğer iş sözleşmesini sona erdirme teklifi işverenden geliyor ve işçi iş güvencesinden yararlanıyor ise, işçiye feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatı karşılığı bir ödeme ile en az dört aylık ücret tutarında ek ödeme yapılması gerektiği ifade edilmektedir. Zira aksi halde, işçinin gerçek iradesinin ikale yapma yönünde olmadığı kabul edilir ve işçi ikale sözleşmesini imzalasa da, daha sonra açacağı işe iade davasında işveren feshi varmış gibi karar verilir.

İkale talebi işçiden gelmiş yahut işçi iş güvencesinden yararlanmıyor ise, yine ihbar ve kıdem tazminatlarına denk bir tutarın işçiye ödenmesi ve en az bir aylık ücret tutarında ek ödeme yapılması veya bazı özel durumlarda hiç ek ödeme yapılmaması da ikale sözleşmesinin geçerli olması için yeterli kabul edilmektedir. Örneğin, işçinin sağlık raporlarıyla kanıtlanmış artık çalışabilmesini zorlaştıran bir hastalığının mevcudiyeti halinde, işçinin işten ayrılma talebi karşılığında işçiye sadece kıdem tazminatı miktarının ödenmesi dahi, ikalenin geçerli sayılması için yeterli kabul edilebilir. Zira bu halde işçi istifa etmiş olsa, kıdem tazminatı dahi alamayacaktır, meğerki hastalık sebebi İK 24/I’de belirlenen durumlardan biri haline gelmesin.

T.C YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ Esas No. 2013/37017 Karar No. 2014/196 Tarihi: 14.01.2014

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 boşta 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 ilişkinin bozma sözleşmesi (ikale) yoluyla sona erip ermediği hususu temel uyuşmazlığı 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 menfaatın 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 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, yazılı şekilde yanılgılı değerlendirme 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 gerekmiştir.

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. (www.calismatoplum.org)

1. **Belirli süreli iş sözleşmesinde sürenin sona ermesiyle iş sözleşmesi sona erer.**

**“BK m. 430/1-** Belirli süreli hizmet sözleşmesi,aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildiriminde (= karşı tarafa haber verme/yenilememe bildirimi) bulunulmasına gerek olmaksızın, sürenin bitiminde kendiliğinden sona erer.

1. **İşçinin ölümüyle iş sözleşmesi sona erer.**

**BK m. 440/1-** Sözleşme, işçinin ölümüyle kendiliğinden sona erer. İşveren, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak bir aylık; hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmişse, iki aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlüdür.

1. **İşverenin ölümünde iş sözleşmesi kural olarak sona ermez.**

**BK m. 441-**İşverenin ölümü hâlinde, yerini mirasçıları alır. Bu durumda işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri ile gerçekleşen hizmet ilişkisinin devrine ilişkin hükümler kıyas yoluyla uygulanır.

Hizmet sözleşmesi ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınmak suretiyle kurulmuşsa, onun ölümüyle kendiliğinden  sona erer. Ancak, işçi sözleşmenin süresinden önce sona ermesi yüzünden uğradığı zarar için, mirasçılardan hakkaniyete uygun bir tazminat isteminde bulunabilir.

**İŞ SÖZLEŞMESİNİN SÜRELİ FESHİ**

İK m. 17 - Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

İş sözleşmeleri;

a) İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b) İşi altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

c) İşi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

d) İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,

Feshedilmiş sayılır. (İHBAR SÜRELERİ)

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir. (NİSPİ EMREDİCİLİK)

Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. (İHBAR TAZMİNATI)

İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. (PEŞİN ÖDEME YÖNTEMİYLE FESİH)

İşverenin bildirim şartına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi feshetmesi, bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddesi hükümlerinin uygulanmasına engel olmaz. 18 inci maddenin birinci fıkrası uyarınca bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir. Fesih için bildirim şartına da uyulmaması ayrıca dördüncü fıkra uyarınca tazminat ödenmesini gerektirir. (KÖTÜ NİYETLİ FESİH)

Bu maddeye göre ödenecek tazminatlar ile bildirim sürelerine ait peşin ödenecek ücretin hesabında 32 nci maddenin birinci fıkrasında yazılan ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur.

“İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir neden olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır. Buna göre, öncelikle iş sözleşmesinin Kanunun 24 ve 25 inci maddelerinde yazılı olan nedenlere dayanmaksızın feshedilmiş olması ve 17 nci maddesinde belirtilen şekilde usulüne uygun olarak ihbar öneli tanınmamış olması halinde ihbar tazminatı ödenmelidir. Yine haklı fesih nedeni bulunmakla birlikte, işçi ya da işverenin 26 ncı maddede öngörülen hak düşürücü süre geçtikten sonra fesih yoluna gitmeleri durumunda, karşı tarafa ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar. İhbar tazminatı, iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olması nedeniyle, iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayansa dahi, ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz. İşçinin 1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesi hükümleri uyarınca emeklilik, muvazzaf askerlik, evlilik gibi nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Anılan fesihlerde işveren de ihbar tazminatı talep edemez.” (YARGITAY 7. HUKUK DAİRESİ Esas No. 2013/27502 Karar No. 2014/7297 Tarihi: 02.04.2014 – [www.calismatoplum.org](http://www.calismatoplum.org))

“Kötü niyet tazminatına hak kazanma koşulları ve tazminat miktarının hesaplanması açısından, 4857 sayılı Yasada önemli değişiklikler öngörülmüştür. Yasanın 17 nci maddesinin altıncı fıkrasının açık hükmü gereğince, iş güvencesi kapsamında olan işçiler yönünden kötü niyet tazminatına hak kazanılması mümkün değildir. 1475 sayılı Yasada, “işçinin sendikaya üye olması, şikâyete başvurması” gibi sebepler ileri sürülerek iş sözleşmesinin sonlandırılması, kötü niyetin varlığı açısından örnekseme biçiminde sayıldığı halde, 4857 sayılı Yasada genel anlamda fesih hakkının kötüye kullanılmasından söz edilmiştir. Maddenin gerekçesinde de belirtildiği üzere, işçinin işvereni şikâyet etmesi, aleyhine dava açması veya tanıklık yapması nedenlerine bağlı fesihlerin kötü niyete dayandığı kabul edilmelidir. Tazminat miktarının belirlenmesi de Yasa ile açıklığa kavuşturulmuş, “kötü niyet tazminatının” ihbar önellerine ait ücretin üç katı tutarında olacağı belirtilmiş ve ayrıca ihbar tazminatının da ödeneceği hüküm altına alınmıştır. Yasanın 17 nci maddesinin son fıkrasındaki düzenleme kötü niyet tazminatını da kapsamakta olup, bu tazminatın hesabında da işçiye ücreti dışında sağlanmış para veya para ile ölçülebilir menfaatler dikkate alınmalıdır. (T.C YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ Esas No. 2011/39104 Karar No. 2013/28336 Tarihi: 05.11.2013 [www.calismatoplum.org](http://www.calismatoplum.org)).”

İş güvencesine tâbi olmayan işçinin iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshi

STİSK m. 25/5: Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanunun (…) (2) , 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.

(6) İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.

**Yeni iş arama izni**

İK m. 27- Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.

İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullandırırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir.

İşveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.