

İKALE-MAKUL YARAR-İŞE İADE

Av. Erdoğan KAYA - www.gurselavukatlik.com

İkale(bozma) sözleşmesi, işçi ve işverenin iş sözleşmesinin sona erdirilmesi konusunda karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarıyla düzenlenen bir sözleşmedir. Ancak çalışma hayatında birçok kez ikale sözleşmesinin geçerliliği tartışma konusu olmakta ve buna dayalı olarak açılan işe iade davaları söz konusu olabilmektedir. İşte Yargıtay ilgili ikale sözleşmelerin geçerliliğinin belirlenmesi konusunda pek çok ilke karara imza atmıştır. Bu kararlar doğrultusunda belirlenen ölçütlere göre;

- İrade fesadı ölçütü,
- İşçi lehine yorum,
- İkale iradesi açıklamasının hangi taraftan geldiği,
- Makul yarar ölçütü,

-Hakkaniyet denetimi gibi bir takım kriterler belirlenmiştir.İrade fesadının varlığının belirlenmesi konusuna ilişkin değerlendirmelerimizi ve Yargıtay uygulamasını “İKALE(BOZMA) SÖZLEŞMESİ-İŞE İADE DAVASI” başlıklı yazımızda değerlendirmiştik. Bu yazımızda da konuyla ilgili açıklamalarımıza devam ediyoruz.

İKALE SÖZLEŞMESİ TALEBİNİN HANGİ TARAFTAN GELDİĞİ

İkale sözleşmesi yapılmasına yönelik icabın kimden geldiğine göre Yargıtay, işçiye ikale sözleşmesi ile bir takım ek menfaatler sağlanıp sağlanmaması gerekliliğine ilişkin değerlendirme yapmaktadır.

Yargıtay 22. H.D.’nin konuya ilişkin olarak vermiş olduğu kararda: “**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 gerekmeyişi, 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 imzalandığını davacının iddia ve ispat etmediği anlaşılması olup, sözleşmenin ikale ile sona ermesi sebebiyle davanın reddi gerekirken, yazılı şekilde yanlıgılı değerlendirme ile hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.**” şeklinde değerlendirme yapmıştır(2013/37017 E. , 2014/196 K. sayılı ve 14.01.2014 tarihli kararı).Görüldüğü üzere ikale talebi işçiden gelmişse Yargıtay ikale sözleşmesinin geçerli sayılabilmesi için tazminat ödemeleri ve hak edilmiş diğer işçilik alacakları dışında işçiye ek bir ödeme yapılması gerekliliği olmadığını açıkça ortaya koymuştur. Bu halde işçiye ek bir menfaat sağlanmamış olsa da ikale sözleşmesi geçerli sayılacaktır.

İkale talebinin işçiden geldiği ispatlanamaması halinde Yargıtay tazminat ödemelerinin yanında ek menfaatler sağlanması gerektiğini aksi takdirde yapılan feshin geçersiz bir fesih olacağını ortaya koymaktadır.

MAKUL YARAR ÖLÇÜTÜ

İkale icabı işverenden gelmişse kanuni tazminatlarına ilaveten işçiye ek bir menfaatin sağlanması (makul yarar) gerekir. Aksi halde iş sözleşmesinin ikale ile sona erdirildiğinden söz edilemez.

Yargıtay 9. H.D.'nin konuya ilişkin vermiş olduğu kararda: “ *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.* ” şeklinde değerlendirme yapmıştır(2015/22987 E. , 2015/33603 K. sayılı ve 26.11.2015 tarihli kararı).

Yargıtay 22. H.D.'nin konuya ilişkin olarak vermiş olduğu emsal nitelikteki kararda: “*Somut olayda, mahkemece taraflar arasındaki bozma sözleşmesi gözetilerek feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilip dava konusu istekler reddedilmiş ise de, ikale teklifinin davacıdan geldiğine dair dosya içinde delil bulunmamaktadır. Hal böyle olunca davacı işçinin makul yararının sağlanmadığı gözetilmeden, iş sözleşmesinin ikale yolu ile sona erdiği kabul edilerek, feshin geçerli olduğu yönünde verilen karar hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.* ” denilmiştir(2014/402 E. , 2014/1341 K. sayılı ve 03.02.2014 tarihli kararı). Görüldüğü üzere ikale teklifinin işçiden geldiği işverence ispatlanamazsa iş akdinin feshine ilişkin talebin işveren tarafından geldiği ve buna dayalı olarak ek menfaat sağlanmadığı, feshin geçersizliğine karar verilmesi gerektiği açıkça ortaya konulmuştur.

Yargıtay 22. H.D.'nin konuya ilişkin olarak vermiş olduğu emsal nitelikteki kararda: “*Somut olayda, mahkemece taraflar arasındaki ikale sözleşmesinde davalının diğer işçilerle de ikale sözleşmesi yaptığı, sebebinin ekonomik ve daha kalifiye işçilerle çalışmak olduğu, ayrıca yapılan ek ödemenin az olduğu gözetilerek feshin geçerli sebebe dayanmadığı kabul edilip dava konusu istekler hüküm altına alınmış ise de, dosya kapsamında bulunan ikale sözleşmesi ile davacıya yasal tazminatlarına ilaveten 6 aylık maaşı tutarında 29.400,00 TL ek ödeme yapılmış ve davacı bu belgeyi ihtirazi kayıtsız imzalamıştır. Dosya içerisinde ikale sözleşmesini geçersiz kılacak bir olgu mevcut değildir. Zira davacının, ikale sözleşmesinin baskı altında, iradesi sakatlanarak imzalatıldığı yönünde bir iddiası yoktur ve davalı kurumun da sözleşmenin kendi iradesi dışında hazırlandığı yönünde bir beyanı yoktur. Dosya kapsamından sözleşmenin tarafların ortak iradeleriyle sona erdirildiği anlaşılmaktadır. Bu durumda davanın reddi gerekirken yazılı şekilde hatalı değerlendirme ile davanın kabulüne karar verilmesi isabetsizdir.* ” denilmiştir(2014/22359 E. , 2014/25557 K. sayılı ve 25.09.2014 tarihli kararı).

Yargıtay 9. H.D.'nin konuya ilişkin kararında: “*Somut olayda davacı, ikale sözleşmesinin baskı altında imzalatıldığını ve istifaya zorlandığını ileri sürse de bu iddialarını dosyadaki beyanlarla ve belgelerle kanıtlayamadığı anlaşılmaktadır. 02.08.2013 tarihi ikale sözleşmesi ve aynı tarihli ibranamede da vacıya kıdem ve ihbar tazminatları dışında 17.600 TL jestiyon ödemesi altında makul bir yararın da sağlandığı dikkate alındığında iş akdinin ihale ile sona erdiği anlaşıldığından davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalıdır.* ” denilmiştir(2014/757 E. , 2014/11777 K. sayılı ve 08.04.2014 tarihli kararı). Görüldüğü üzere kıdem ve ihbar tazminatı ödenen işçiye ayrıca yapılan jestiyon ödemesi makul yararın sağlanmasında yeterli görülmüştür.

Yargıtay 22. H.D.'nin konuya ilişkin olarak vermiş olduğu kararda: “*Dosya içeriğine göre taraflar arasındaki iş sözleşmesinin anlaşmayla sona erdirildiği anlaşılmaktadır. Davacı işçinin iradesinin sakatlandığı geçerli ve inandırıcı delillerle kanıtlanmış değildir. Davacıya kıdem ve ihbar tazminatı dışında dört aylık ücret tutarında ek ödeme yapılmıştır. Davacının hizmet süresi nazara alındığında davacıya sağlanan yarar Dairemizin yerleşik uygulamalarına göre yeterli ölçüdedir. Hal böyle olunca iş sözleşmesinin ikale suretiyle sonlandırıldığı dikkate alınmadan*

yazılı gerekçeyle davanın kabulüne karar verilmesi hatalı bulunmuştur. ” denilmiştir(20112/18 E., 2012/14859 K. sayılı ve 28.06.2012 tarihli kararı).