

İKALE SÖZLEŞMESİ İLE İŞVEREN FESHİNİN ARDINDAN DÜZENLENEN SÖZLEŞMELERİN HUKUKİ NİTELİKLERİ VE İŞE İADE DAVASINA ETKİLERİ

1. İKALE SÖZLEŞMESİ VE HUKUKİ NİTELİĞİ

İş sözleşmesinin tarafları sözleşmeyi aralarında anlaşarak her zaman sona erdirebilirler. İş sözleşmesinin taraflarının bu hakları genel olarak sözleşme özgürlüğüne dayanmaktadır.

Sözleşme özgürlüğünün bir görünümü olan sözleşmeyi sona erdirme/ortadan kaldırma özgürlüğü ikalenin de hukuki temelini oluşturmaktadır.¹

Sözleşmenin, doğal yollar dışında tarafların ortak iradesiyle sona erdirilmesi yönündeki işlem ikale olarak adlandırılmaktadır.

Taraflardan birinin karşı tarafa iletmiş iş sözleşmesinin karşılıklı feshine dair sözleşme yapılmasını içeren bir açıklama (icap) ardından diğer tarafında bunu kabulü ile bozma sözleşmesi (ikale) kurulmuş olmaktadır.

Tarafların anlaşmasıyla sözleşmeyi sona ermesi hali İş Kanunu'nda düzenlenmemiştir

İkalenin şekli, yapılması, içeriği ve geçerliliği Türk Borçlar Kanunu hükümlerine tabidir.²

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 26 ve 27 nci maddelerinde sözleşme serbestisine ilişkin düzenlemeler, 30-39 uncu maddelerinde ise irade bozukluğuna ilişkin düzenlemeleri yer almaktadır.

İş sözleşmesinin bozma/ikale sözleşmesi yoluyla sona erdirilmesi, iş hukukunu yakından ilgilendirdiğinden dolayı ikalenin yorumunda iş sözleşmesinin yorumunda olduğu gibi, genel hükümlerin yanı sıra "işçi yararına yorum" ilkesi de göz önünde bulundurulmaktadır.³

İşçinin iradesini sakatlayan yanıltma, aldatma ve korkutma hallerinde (irade bozukluğu hallerinde) sona erdirme/ikale sözleşmesi geçerli sayılmamaktadır. Yargı kararlarında söz konusu haller çerçevesinde sona erdirme sözleşmesinin geçerliliği denetime tabi tutulmaktadır.⁴

İrade fesadı denetimi dışında, tarafların bozma sözleşmesi yapması konusunda makul yararının olup olmadığı da irdelenmektedir. Makul yarar ölçütü, bozma sözleşmesi yapma konusundaki icabın işçiden gelmesi ile işverenden gelmesi ve somut olayın özellikleri dikkate alınarak ele alınmaktadır.

¹ H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Güncellenmiş 7. Baskı, Lykeion Yayınları, s.787

² A.g.e., s.786

³ Yargıtay Kararları Dergisi, Cilt 49, Sayı 3, Mart 2023, Yargıtay Yayınları, sayfa 616, Y.9. HD.T.07.11.2022, E.2022/13005, K.2022/14451

⁴ "Uygulamada ikale sözleşmelerine işçilerin işvereni ibra ettiğine ilişkin hükümler de konulabilmekte ve bu hükümlerin geçerli olup olmadığı sorunu ortaya çıkmaktadır. TBK m.402/2 hükmü karşısında ibra hükümleri kesin olarak geçersizdir. İbra sözleşmesinin geçerliliğinin iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren en erken 1 ay sonra yapılması şartına bağlanması karşısında başka bir sonuca ulaşmak mümkün değildir. Ancak öğretilerde de ifade edildiği gibi, salt ibra hükmünün geçersiz olması ikale sözleşmesini geçersiz hale getirmez." N. Çelik, N. Caniklioğlu, T. Canbolat, E. Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 35.Bası, Beta Yayınları, s.447

İşçiden gelen ikale talebinin işveren tarafından kabul edilerek iş akdinin sona erdiği hallerde, kıdem ve ihbar tazminatları dışında ayrıca ek menfaat sağlanmasına gerek bulunmamaktadır.⁵

Yargıtay ikale talebinin işverenden gelmesi halinde ise ihbar ve kıdem tazminatı dışında en az 4 aylık ücret tutarında ek menfaatinin ödenmesine hükmetmektedir.⁶

Bozma sözleşmesi/ikale yoluyla iş sözleşmesi sona eren işçi, 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiş olan iş güvencesi hükümlerinden yararlanamamaktadır.

İkale, sözleşmenin ortadan kaldırılmasına yönelik bir anlaşma olduğu için fesih niteliği taşımamaktadır.

Bugüne kadar Yargıtay uygulamasında, iş sözleşmesinin işverence feshi üzerine tarafların aynı gün veya bir gün sonra feshin sonuçları bakımından karşılıklı mutabakata vardıkları uygulamalar ikale olarak değerlendirilmemiştir. Zira ikale iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma ile sona erdirmesi anlamını taşımaktadır.⁷

Yargıtay konu hakkında yakın tarihte verdiği bir kararda, işveren feshinin ardından tarafların "sulh sözleşmesi düzenlemesi" halinde işe iade davası açılmayacağına ya da işveren feshinden sonra tarafların "tasfiye sözleşmesi düzenlemeleri" halinde de işçinin işe iade davası açma hakkından vazgeçmiş sayılacağına hükmetmiştir.

2. İŞVEREN FESHİ ARDINDAN DÜZENLENEN SÖZLEŞMELERİN HUKUKİ NİTELİKLERİ

İkalede işçi ve işveren aralarındaki iş sözleşmesinden doğan iş ilişkisini karşılıklı anlaşma yoluyla sona erdirmektedirler.

Genel olarak ikale bir iş sözleşmesinin devamı sırasında yapılır; bu sözleşme öncesinde taraflar arasında uyumsuzluğa neden olan bir fesih veya başka bir sona erme hali bulunmaz.

Bozma sözleşmesi/ikale yoluyla iş sözleşmesi sona eren işçi, işe iade davası açamaz ve dolayısıyla iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz.

İş sözleşmesinin işverence feshi üzerine tarafların aynı gün veya bir gün sonra feshin sonuçları bakımından karşılıklı mutabakata vardıkları uygulamalar mahkemeler tarafından ikale olarak değerlendirilmemektedir.

Yargıtay konu hakkında yakın tarihte verdiği bir kararda, işveren feshinin ardından da tarafların karşılıklı olarak sulh sözleşmesi düzenlemesi halinde işe iade davası açılmayacağına ya da işveren feshinden sonra tarafların tasfiye sözleşmesi düzenlemeleri halinde işçinin işe iade davası açma hakkından vazgeçmiş sayılacağına hükmederek yeni bir içtihat oluşturmuştur.



⁵Y.9.HD., 22.01.2020 gün, E. 2019/8260, K.2020/903, Y.9. HD.21.10.2020 gün, E.2016/28137, K. 2020/12795)

⁶ "Yargıtay işverenden gelen teklif üzerine imzalanan ikale sözleşmesiyle iş sözleşmesinin sona erdirildiği bir uyumsuzlukta, işçiye ihbar ve kıdem tazminatının yanı sıra üç aylık ücret tutarında ilave ödeme yapılmasını makul yarar için yeterli görmemiştir." Y.9.HD.11.12.2019 gün, E.2019/3894, K.2019/22092

⁷ Şahin Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021), Yetkin Yayınları, Ankara, s.1565, Y.7.HD. T.02.03.2016, E.2015/40050, K.2016/5110

Somut olayda, İşçinin iş sözleşmesi performans düşüklüğüne dayalı olarak 18.11.2016 tarihli fesih bildirimini ile sona erdirilerek, taraflar arasında 14.11.2016 tarihinde ikale sözleşmesi düzenlenmiş, işçiye ücret, kıdem, ihbar tazminatları ile yıllık izin ücretiyle birlikte 12 aylık ücrete denk gelen tutarda bonus ödemesi yapılmış, ancak işçi iş sözleşmesine geçerli bir sebep olmaksızın son verildiği, bu nedenle feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilerek tazminat ve boşa geçen süre ücretinin hüküm altına alınmasına karar verilmesi talebiyle dava açmış, uyuşmazlık ilk derece mahkemesi, istinaf, yargıtay ve adil yargılanma hakkı kapsamındaki mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiğine ilişkin Anayasa Mahkemesi süreçlerinden geçtikten sonra tekrar Yargıtay önüne gelmiştir.

Yargıtay, uyuşmazlığı iş sözleşmesinin feshinden sonra taraflar arasında düzenlenen ikale sözleşmesinin işe iade davasına etkisi ve kabul şekline göre işe iade hükmünün doğru şekilde kurulup kurulmadığı noktasında incelemiştir.

Yüksek Mahkemeye göre; somut uyuşmazlıkta, taraflar arasında düzenlenen 14.11.2016 tarihli ikale sözleşmesi 17.10.2016 tarihinde iş sözleşmesinin işverence tek taraflı olarak sona erdirilmesinden sonra düzenlendiği için ikale sözleşmesi olarak kabul edilemez. İşçiye, iş sözleşmesinin feshinden sonra yasal alacakları dışında fazladan ödeme yapılması da feshin ikaleye dayandığını göstermez. Ancak taraflar arasında fesih sonrası düzenlenen bu sözleşmenin hukuki nitelendirmesi hâkime ait olup, bu bağlamda sulh ve tasfiye sözleşmesi kavramlarının değerlendirilmesi gerekmektedir.⁸

“Sulh, tarafların aralarındaki hukuki ilişkiden doğan bir uyuşmazlığı veya belirsizliği bir sözleşme ile karşılıklı fedakarlıklarda bulunarak sona erdirmeleridir. Sulh sözleşmesi özel bir sözleşme türü olarak kanunlarımızda düzenlenmiş olmadığından geçerliliği Borçlar Kanunu’nun genel hükümlerine tabidir. İşveren feshinin ardından tarafların karşılıklı olarak sulh sözleşmesi düzenlemeleri mümkün olup geçerli bir sözleşmenin varlığı halinde artık işe iade davası açılmayacağı kabulü gerekir.

Genel anlamda tasfiye sözleşmesi veya iş sözleşmesinin feshinin sonuçlarına dair sözleşme; işveren feshinden sonra bu fesih nedeniyle iş sözleşmesinin sona ermesinin sonuçlarının düzenlendiği ve böylece taraflar arasındaki iş sözleşmesinin tasfiyesinin amaçlandığı bir sözleşmedir. Bu sözleşme ile işveren feshi, işçi tarafından kabul edilmiş olmakta; feshin geçerliliğini kabul eden işçi, feshe karşı işe iade davası açmayacağı konusunda işverene güvenlik sağlamaktadır. Tasfiye sözleşmesinde, işçi feshe karşı işe iade davası açma hakkından açıkça vazgeçebileceği gibi işveren feshinin geçerli nedene dayandığının kabulü veya iş sözleşmesinin işveren feshi ile bildirim süreleri sonunda sona erdiğinin kabulü de örtülü olarak işe iade davası açma hakkından vazgeçildiği şeklinde yorumlanabilir. Tasfiye sözleşmesinin bu anlamda hukuki niteliği maddi hukuka ilişkin olarak bir davadan vazgeçmedir.”⁹



⁸ Yargıtay Kararları Dergisi, Cilt 49, Sayı 3, Mart 2023, Yargıtay Yayınları, sayfa 617, Y.9. HD.T.07.11.2022, E.2022/13005, K.2022/14451

⁹ Yargıtay Kararları Dergisi, Cilt 49, Sayı 3, Mart 2023, Yargıtay Yayınları, sayfa 618, Y.9. HD.T.07.11.2022, E.2022/13005, K.2022/14451

Yargıtay, yukarıda yer alan hukuki nitelendirmeler çerçevesinde somut uyuşmazlıkla ilgili olarak, "Taraflarca, iş sözleşmesinin 18.10.2016 tarihinde fesih bildirimi ile son bulmasından sonra 14.11.2016 tarihinde yapılan sözleşme ile iş sözleşmesinin sona ermesinin sonuçları düzenlenmiş; bu şekilde iş sözleşmesinin tasfiye edilmesi amaçlanmıştır. Tasfiye sözleşmesinin yapılması sırasındaki irade fesadının ispatlanamamış olması, işverence iş sözleşmesinin feshinden sonra tasfiye sözleşmesinin yapıldığı tarihe kadar geçen süre ve tüm dosya kapsamı ile değerlendirildiğinde; davacının işveren feshini kabul ettiği ve böylelikle işe iade davası açma hakkından vazgeçtiği sonucuna ulaşıldığından; davanın reddi yerine kabulü hatalı olmuştur." şeklinde hüküm kurmuştur.¹⁰

3. SONUÇ

Sözleşmenin, doğal yollar dışında tarafların ortak iradesiyle sona erdirilmesi yönündeki işlem ikale olarak adlandırılmaktadır.

Tarafların anlaşmasıyla sözleşmeyi sona ermesi hali İş Kanunu'nda düzenlenmemiştir

İkalenin şekli, yapılması, içeriği ve geçerliliği Türk Borçlar Kanunu hükümlerine tabidir.

Bozma sözleşmesi/ikale yoluyla iş sözleşmesi sona ermesi halinde işçi işe iade davası açamaz. 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiş olan iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz.

Bugüne kadar yüksek mahkeme ve uygulamasında, iş sözleşmesinin işverence feshi üzerine tarafların aynı gün veya bir gün sonra feshin sonuçları bakımından karşılıklı mutabakata vardıkları uygulamalar ikale olarak değerlendirilmemiştir.

Yargıtay, konu hakkında yakın tarihte verdiği bir kararda, işveren feshinin ardından tarafların sulh sözleşmesi ya da tasfiye sözleşmesi düzenlemesi halinde işe iade davası açılmayacağına, işçinin işe iade davası açma hakkından vazgeçilmiş sayılacağına hükmetmiştir.

Buna göre, işveren feshi ardından tarafların sulh sözleşmesi ya da tasfiye sözleşmesi düzenlemeleri mümkün olup, bozma sözleşmesindeki benzer makul bir yararın karşılanması ve irade bozukluğu hallerinin bulunmaması durumunda işçi, İş Kanunu'nda düzenlenmiş olan işe iade hükümlerinden yararlanamayacaktır.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ



¹⁰ Yargıtay Kararları Dergisi, Cilt 49, Sayı 3, Mart 2023, Yargıtay Yayınları, sayfa 618, Y.9. HD.T.07.11.2022, E.2022/13005, K.2022/14451