

Av. Ender KIZILRAY

MESS Hukuk Müşaviri

Davacının İşyerinden Koşullu Olarak Ayrılma İsteğine İlişkin Dilekçesi, İstifa Niteliğinde Değerlendirilemez

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/32532

Karar No : 2005/36295

Tarih : 16.11.2005

DAVA

Davacı işçi, zorla istifa dilekçesi imzalatırıldığını ileri sürerek; feshin geçersizliği ile işe iadesine, işe başlatılmaması halinde tazminata ve boşa geçen süre ücretine karar verilmesi isteminde bulunmuştur.

Davalı işveren; davacının çalışma ortamına ayak uyduramaması sebebiyle iş sözleşmesini kendisinin sona erdirdiğini belirterek, davanın reddine karar verilmesini savunmuştur.

Mahkemece davalı savunmasına itibar edilerek, davanın reddine karar verilmiştir.

KARAR

Davacının verdiği ayrılma dilekçesi istifa ni-

teliğinde değildir. Zira bazı koşullara bağlanmış, ayrıca davacıya kıdem ve ihbar tazminatı ödenmiştir. İş sözleşmesi devam ederken alınan bu belgenin davacıyı iş güvencesi hükümlerinden yararlandırmamak için alındığı anlaşılmaktadır. Bu sebeple anılan belgeye itibar edilerek işe iade davasının reddedilmesi yerinde değildir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3. maddesi uyarınca yerel mahkeme kararının bozularak ortadan kaldırılması ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulması gerekmiştir.

SONUÇ

Yukarıda açıklanan nedenlerle,

1- Ankara 2. İş Mahkemesinin 19.07.2005 tarih ve 795-706 sayılı kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,

2- Davalı işverence yapılan feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine,

3- Davacının yasal sürede işverene başvurusu ve işverence süresinde işe başlatılmaması

halinde ödenecek tazminatın davacının takdiren 4 aylık ücreti tutarı olarak belirlenmesine,

4- Davacının yasal sürede işe iade için başvurusu halinde kazanılacak olan, kararın kesinleştiği tarihe kadar en çok 4 aylık ücret ve diğer haklarının davacıya ödenmesi gerektiğinin tesbitine,

5- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6- Avukatlık Asgari Ücret Tarifesine göre 350,00 YTL vekalet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,

7- 50,00 YTL yargılama masrafının davalıdan alınıp davacıya verilmesine,

8- Temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine kesin olarak 16.11.2005 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

1. Kararın Genel Olarak İncelenmesi

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi vermiş olduğu kararında; davacının verdiği ayrılma dilekçesinin istifa niteliğinde olmadığı, zira bazı koşullara bağlanmış bulunduğu, ayrıca davacıya kıdem ve ihbar tazminatı ödenmiş olduğu, iş sözleşmesi devam ederken alınan bu tarz bir belgenin davacıyı iş güvencesi hükümlerinden yararlandırmamak için alındığının anlaşılması karşısında işe iade talebini reddeden yerel mahkeme kararını bozmuş bulunmaktadır.

Kararın gerekçe bölümünün çok detaylı ve aydınlatıcı olmamasına rağmen kararda üzerinde durulması gerektiğini düşündüğümüz ve tartışılması gereken hususlar: İstifanın şarta bağlanıp bağlanamayacağı, bu tarz bir uygulamanın olayın somut koşulları ve taraf iradelerinin somut olaya münhasır biçimde derinlemesine irdelenerek bunun tarafların anlaşması (ikale) yoluyla iş sözleşmesinin sona erdirilmesi sayılıp sayılamayacağı, salt kıdem ve ihbar tazminatları tutarında bir ödeme yapılmış olmasının böyle bir olayda doğrudan muvazaa karinesi teşkil edip etmeyeceği, Yargıtay kararının öze inen biçimde ayrıntılı gerekçelendirilip gerekçelendirilmediği ve nihayet Yargıtay'ın bu kararla tezat sayılabilecek farklı kararları ışığında kararın daha nesnel gerekçelere dayandırılmasının gerekip gerekmediğidir.

İncelememizin temel amacı, mevcut Yargıtay kararının yerinde olup olmadığından ziyade, Yargıtay kararının gereği gibi gerekçelendirilip gerekçelendirilmediği, benzer bazı durumlarda somut olayın farklı hukuki kalıplarla bağdaşarak, taraf iradeleri karşısında, karşılıklı fesih anlaşması (ikale) sayılıp sayılamayacağı hususudur. Bu konu, benzer olaylarda, özellikle 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin hükümlerinin aşılması amacı güdüldüğü yönündeki belli yargısal reflekslerin kırılması bakımından büyük önem taşımaktadır.

II. İstifanın (Feshin) Şarta Bağlanıp Bağlanamayacağı

Yargıtay'ın kararında, yukarıda değindiğimiz üzere ve gerekçedeki sıralamaya göre üzerinde durmamız gereken ilk husus şarta bağlı fesih beyanının hukuken geçerli olup olmayacağı, böyle bir beyanın fesih sayılıp sayılamayacağı sorunudur. Borçlar hukuku anlamında fesih beyanı karşı tarafta ulaşmakla sonuç doğurmayan, tek taraflı, yenilik doğurucu (bozucu) bir irade açıklaması olduğundan şarta bağlanamayacaktır¹.

Dolayısıyla Yargıtay'ın gerekçesinde belirttiği ilk husus mantık silsilesi içinde doğru kabul edilebilir. Yani, "kıdem ve ihbar tazminatının ödenmesi koşuluyla istifa ediyorum" yönündeki irade açıklamasının fesih olarak kabul edilemeyeceği yönündeki Yargıtay gerekçesinde yer alan ifadenin doğruluğu kabul edilmelidir.

Somut olayda, durumun ayrıntıları çok net biçimde açıklanmamış olmakla birlikte, doğru kabul edilebilecek bu yaklaşım benzer başka olaylarda gerçek fiili durumla örtüşmeyebilir. Kararda üzerinde durulması gerektiğini düşündüğümüz husus, Yargıtay'ın aşağıda değineceğimiz benzer sayılabilecek kararlarında da göreceğimiz üzere, ilk tahlilde şarta bağlı tek taraflı fesih beyanı olarak algılanabilecek irade açıklamalarının aslında karşılıklı anlaşma (ikale) olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği olgusudur. Bu bölümde buna kısaca örnek verilecek olursa, Yargıtay bazı kararlarında, "kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenmesi koşuluyla iş sözleşmemin feshini talep ediyorum", yönündeki işçi beyanları ve talepleri doğrultusunda işverenin bu yolla gerçekleştirdiği fesihleri geçerli fesih olarak kabul etmiş bulunmaktadır. Bu kararlarında Yargıtay, üstü örtülü biçimde, karşılıklı anlaşma yoluyla iş sözleşmesinin sona erdirilmesi karinesine itibar etmiştir.

Yargıtay'ın yukarıda değinilen kararlardaki yorumunun, kıyasen ve somut olayın öznel koşullarına göre karara konu benzer olaylarda da, kabul görmesi gerektiği inancındayız.

III. İş Sözleşmesinin Karşılıklı Anlaşma (Ortak İradelerin Örtüşmesi) Yoluyla Sona Erdirilmesi (İKALE)

Yargıtay'ın incelememize konu kararını değerlendirirken üzerinde temel olarak durmak istediğimiz hukuki kavram "ikale", yani sözleşmenin tarafların örtüşen, ortak iradeleriyle sona erdirilmesi, kavramıdır.

İkale basit biçimde, tarafların ortak ve örtüşen iradeleriyle, bir sözleşmenin (konumuz açısından da iş sözleşmesinin) tüm hüküm ve sonuçlarıyla, anlaşma dahilinde ortadan kaldırılması olarak tanımlanabilir².

Bilindiği gibi iş sözleşmeleri, İş Kanunu'nun özel niteliği gereği öngördüğü kurallar çerçevesinde, Borçlar Kanunu'nun genel düzenlemelerinden farklı kuruluş ve sona erdirmeye usullerine tabi özel nitelikte sözleşmelerdir. Bu durum, tabi oldukları özel nitelikteki Kanun'un ve düzenlediği özel sosyal alanın doğal gereği ve sonucudur. Buna rağmen; bu hukuki durum, iş sözleşmelerinin temelde daha geniş genel alanı düzenleyen Borçlar Kanunu hükümlerine de, yeri geldiğinde, tabi olmaları gerektiğini ortadan kaldırmaz.

Bu boyutuyla bakıldığında Borçlar Kanunu hükümleri gereğince tarafların serbest iradeleriyle tesis ettikleri bir akdi, yine serbest iradeleriyle her zaman sona erdirebilecekleri açıktır. Bu nedenle iş sözleşmelerinin de tarafların (işçi ve işveren) ortak iradeleriyle karşılıklı anlaşma ile sona erdirilmesi her zaman mümkündür.

İkale, iş sözleşmesinden ve fesihden farklı bir kavram olup, yukarıda değinilen özellikleri itibarıyla Borçlar Kanunu hükümlerine tabi bir sözleşmedir. Bu anlamda, ikalenin (ikale sözleşmesinin) şekli, yapılması, kapsam ve geçerliliği Borçlar Kanunu hükümlerine göre değerlendirilecektir³. Bu nedenle ikale öğretide, bir "fesih-bozma sözleşmesi" olarak kabul görmektedir.

İkale, tabi olduğu Borçlar Kanunu hükümleri gereği zimni ya da açık şekilde yapılabileceği gibi, taraflarca istenildiği zaman gerçekleştirilebilir.

Önemli olan, ikale ister örtülü ister açık biçimde yapılsın, tarafların söz ve davranışlarından ortak istek ve amaçlarının iş sözleşmesinin sona erdirilmesinin olduğunun anlaşılmasıdır⁴.

İkale bir sözleşme olması nedeniyle, Borçlar Kanunu'nun sözleşmelere ilişkin hükümlerine tabidir. İkale, Borçlar Kanunu'nun ilgili hükümleri dairesinde hukuki bir değerlendirmeye tabi tutulabilecektir. Böyle olunca ikale sözleşmesinin meydana gelmesi için temel hukuki kavramlar olan icap ve kabulün gerçekleşip gerçekleşmediği (B.K. m.3 vd.), sözleşmenin konusu (B.K. m. 19 vd.) ve irade sakatlıklarına ilişkin hükümler (B.K. 23 vd.), Borçlar Kanunu hükümleri dahilinde değerlendirilecektir.

İkale kanımızca, şekil serbestisi ilkesi dikkate alındığında, herhangi bir şekle tabi tutulmamak gerekir⁵. Hal böyle olunca, yani ikalenin bir şekle tabi olmaksızın, açık veya örtülü biçimde serbestçe yapılabilmesi karşısında, ikale sözleşmesinde taraf iradelerinin yorumlanması büyük önem taşımaktadır. Somut olaydan tarafların örtüşen iradelerinin iş sözleşmesinin sona erdirilmesi olduğu anlaşılabiliriyorsa, örneğimizde olduğu gibi sadece kıdem ve ihbar tazminatları tutarında bir ödeme yapılmasından hareketle, ikaleyi doğrudan geçersiz sayarak olayı fesih olarak değerlendirmemek gerekir. Bu gibi şartlı bir refleks işveren kadar işçi tarafından da hakkın kötüye kullanılmasına yol açabilecek uygulamalara mahal verebilecektir. Yapılması gereken; iddia edilen irade fesadı hallerinin derinlemesine araştırılması ve bunların açıkça ispatlanmasının beklenmesi ve yargı kararı gerekçelerinin bu hususları bütünüyle kapsayacak biçimde detaylandırılarak ifadelendirilmesidir.

İkaleyle ilgili son olarak değinmek istediğimiz husus, bunun fesihden farklı bir yolla, karşılıklı bir sözleşmeyle iş sözleşmelerinin sona erdirilmesi yöntemi olduğundan, ikale sonrasında feshe ilişkin birtakım hukuki sonuçların doğmayacağıdır. Örneğin, iş hukuku normları gereği, kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanılamayacaktır. Buna karşılık ikale ile kıdem ve ihbar tazminatları tutarında ve hatta üzerinde hakların sağlanmasına ve taahhüt edilmesine hukuki açıdan bir engel bulunmamaktadır⁶. Hatta uygulama daha ziyade bu kabil hakların sağlanması yönünde gelişmektedir. Hal böyle olunca, salt bu gibi kalemlerle örtüşebilecek ödemelerden hareketle, ikaleyi fesih saymak eğiliminde olmak kanımızca doğru değildir.

IV. İş Kanunu'nda Yer Alan İş Güvencesi Hükümleri Ancak Fesih Halinde Uygulanabilir

10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ile hukukumuzda yeni kavramlar girilmiş ve iş ilişkisinin sona ermesinde "İş Güvencesi" olarak adlandırılan birtakım kayıt ve şartlar uygulamaya başlamıştır. "İş Güvencesi Hükümleri" olarak adlandırılacak bu hükümler Kanun' nun 18-21. maddeleri arasına dercedilmiş bulunmaktadır.

Bilindiği gibi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinin birinci fıkrası; *"Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır."* hükmünü,

19. maddesi *"İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır."*

Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez..." hükmünü,

20. maddesi ise *"İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir..."* hükmünü içermektedir.

Kanun'un ve düzenlemelerin açık ifadelerinden de anlaşılacağı gibi bu hükümler işveren feshine bağlı olarak uygulanabilecek hükümler olup, fesih dışındaki, örneğin ikale gibi, iş sözleşmesinin sona erme hallerinde uygulanamayacaktır.

Bu nedenle yukarıda değindiğimiz üzere iş sözleşmesini sona erdiren taraf iradelerinin, ayrı ayrı birer fesih iradesi mi, yoksa karşılıklı bir sona erdirme amacı taşıyan anlaşma iradesi mi olduklarının çok iyi irdelenmesi ve somut olaya özgü yorumla sonuca gidilmesi gerekmektedir.

Yapılacak yanlış değerlendirme ve varılacak somut olayın gerekleri dışındaki sonuçlar, taraflardan en az biri, bazı durumlarda her ikisi için de, zarar ve kayıplara yol açabilecek nitelikte olabilir.

V. Somut Olay ve Yargıtay Kararı'nın Hukuki Açidan Değerlendirilmesi

Gerekçe kısmı çok aydınlatıcı olmamakla birlikte Yargıtay kararından anlaşıldığı kadarıyla davacı taraf davalı işverene kıdem ve ihbar tazminatlarının ödemesi halinde işten ayrılmak yönündeki iradesini ortaya koyan bir dilekçe vermiş bulunmaktadır. Yargıtay ise işçinin bu yöndeki iradesini ortaya koyan dilekçesi üzerine işverenin kıdem ve ihbar tazminatlarını ödemiş bulunması, iş sözleşmesini anlaşarak sona erdirmek yönündeki işçi dilekçesinin şarta bağlanmış olduğu, ayrıca bu yazılı beyanın iş sözleşmesi devam ederken alınmış olması karşısında bunun iş güvencesi hükümlerini dolanmak maksadıyla gerçekleştirilmiş olduğuna ve hukuki durumun işveren tarafından gerçekleştirilmiş bir fesih sayılması gerektiğine karar vererek iş güvencesine ilişkin hukuki sonuçlara hükmetmiştir.

Hemen belirtmek isteriz ki; aşağıda ortaya koyacağımız değerlendirme ve tespitlerimizle amacımız, somut Yargıtay kararının hukuki doğruluğunu tartışmaktan çok, benzer olaylarda daha sağlıklı bir değerlendirme yapılabilmesi ve doğru sonuçlara ulaşılabilmesi için kanaatimizce dikkat edilmesi gereken hususların ortaya konulabilmesine elden geldiğince katkıda bulunabilmektir.

Yargıtay'ın bu kabil, hangi hukuki statüye tabi olduğu konusunda çelişkiye düşülebilecek hukuki ihtilaflara ilişkin kararlarında kanaatimizce ilk yapması gereken, tarafların irade beyanlarını yine taraflardan birinin fesih beyanına indirgeme çabasından sıyrılarak, sağlam gerekçelerle ikale gibi olayı karşılayabilecek benzer hukuki kurumları da gerekçeli olarak kararlarında tartışmasıdır.

Gerçekten, mevcut olayımızda ya da bu olayda olmasa bile benzer olaylarda tarafların örtülü ikale sözleşmelerinin varlığı söz konusu olabilir. Yargıtay, ne yazık ki konuya ilişkin kararlarında bu hukuki durumun varlığını tartışma gereği duymadan, muvazaa ve irade fesadı veya yarattığı bazı muvazaa karinelerini (kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenmesinde olduğu gibi) klişe biçimde dayanak yaparak, taraf iradelerini taraflardan birinin feshi eksenine oturtma çabasında ısrar etmektedir. Ne yazık ki Yargıtay, bu hatalı refleksini dahi sağlam ve tutarlı hukuki gerekçelere oturtmamaktadır.

Mevcut olayda; işçinin kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenmesi koşuluyla iş sözleşmesini sona erdirmek istediği yönündeki iradesini ortaya koyan dilekçesi kendisinin fesih beyanı olarak kabul edilemez, fesih beyanı şarta bağlanamaz. Öte yandan yine mevcut olayda bu beyan üzerine işverenin tek yanlı fesih iradesini ortaya koyan yazılı veya sözlü bir fesih beyanı da söz konusu değildir. Buna rağmen fiili durumda kıdem ve ihbar tazminatlarının işverence ödenmesiyle iş sözleşmesi sona ermiş bulunmaktadır. Ortada sarıh bir fesih iradesi ve beyanı olmadığına göre feshe bağlı hukuki sonuçlara da hükmedilmemesi gerekir. Ne var ki Yargıtay salt işçi beyanına dayanarak, herhangi bir irade fesadı halinin ispatlanamamış olmasına rağmen (hatta karardan anlaşıldığı kadarıyla bunun derinlemesine irdelenmesine gerek duyulmadan), kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenmiş olması dayanıklı muvazaa karinesine dayanarak iş güvencesinin hu-

bir işveren feshinden çok örtüşen iradeler doğrultusunda iş sözleşmesinin sona erdirilmiş olduğunu kabul etmiş gibi görünmektedir. Ne var ki durumu ikale gibi benzer hukuki kavramlar dahilinde değerlendirmek yerine taraflardan birinin feshi temeline oturtmak kolaycılığında ısrar etmektedir.

Yargıtay hemen yukarıda değindiğimiz kararında, isabetli bir biçimde, koşullu olarak iş sözleşmesinin sona erdirilmesini talep eden işçinin beyanının irade fesadı ile alınmış olup olmadığının ispat edilmesini aramış bulunmaktadır. Buradan hareketle, gerek incelediğimiz kararda gerekse hemen yukarıda değindiğimiz kararlara konu olan olaylara benzer olaylarda dikkat edilmesi gereken husus, bu taraf iradelerinin örtülü bir ikale sayılıp sayılmayacağını değerlendirmek ve bundan sonra taraf iradelerinin irade fesadı halleri olmadan sağlıklı biçimde tesis edilip edilmediğini tespiti çalışmaktır. Böyle bir durum söz konusu değil ise iş sözleşmesinin artık, fesih ile de-

Geçerli fesih nedenleri arasında ne Yasa metninde ne de gerekçesinde “işçinin koşullu talebi doğrultusunda iş sözleşmesinin feshedilmesi” sayılmış değildir.

kuki sonuçlarına (işveren açısından yaptırımlarına) hükmetmiş bulunmaktadır.

Ortada hukuk tekniği anlamında bir fesih bulunmadığına göre feshin hukuki sonucu olan iş güvencesi hükümleri dairesinde karar vermeye ve buna bağlı ücret ve tazminatlara hükmetmeye imkân bulunmadığı kanaatimizce açıktır. Nitekim Yargıtay; benzer bir olayda bu kararıyla tamamen tezat teşkil edecek biçimde bir karar vermiştir. Söz konusu olayda Yargıtay; işçinin, “...kıdem ve ihbar tazminatı tutarı ile diğer sosyal haklarımın tarafıma ödenmesi halinde ayrılabilirim...arz ederim.” şeklindeki dilekçesi karşısında iş sözleşmesinin feshedilmesini istediği, anılan dilekçenin baskı altında alındığı iddiasının ise kendisince kanıtlanamamış olması karşısında, davacı işçinin isteği ile gerçekleşen feshin geçerli olduğu yönünde bir karar tesis etmiştir⁷. Yargıtay’ın bu kararında da sonuç kanımızca doğru sayılabilecek ise de teknik bir gerekçelendirme ve dayanak eksikliği söz konusudur. Zira geçerli fesih nedenleri arasında ne Yasa metninde ne de gerekçesinde “işçinin koşullu talebi doğrultusunda iş sözleşmesinin feshedilmesi” sayılmış değildir. Aslında Yargıtay da gerçek

çil, örtüşen karşılıklı taraf iradeleriyle sona erdirildiğini kabul etmek gerekecektir.

Örtüşen (özellikle de zımni olan) taraf iradelerinin sağlıklı biçimde tesis edilip edilmediği, irade fesadı hallerinin söz konusu olup olmadığı tespiti yapılırken iş hukuku ve bu hukuk dalının düzenlediği alanın özellikleri ve işçi işveren ilişkilerinin öznel nitelikleri elbette dikkate alınacaktır. Bu kapsamda işverenin hukuki ilişkideki konumu, işçiyi kollama ve gözetme borcu ve bu kapsamda ikalenin sonuçları konusunda işçiyi gerekli düzeyde aydınlatıp aydınlatmadığı gibi doktrincede de ifade edilen öznel kaygılar mutlaka gözetilecektir⁸. Fakat diğer taraftan unutulmamalıdır ki çalışanların eğitim durumları ve mevcut sosyal-kültürel altyapıları kadar ülkemizde geniş bir işveren kesiminin de aynı konulardaki potansiyelleri ortadadır. Bu değerlendirmeler yapılırken bu gerçek yanında bugün Yargıtay’ın iş yükünün ezici bir bölümünü işe iade davalarının oluşturduğu ve işe iade davasının artık işçi kesimi tarafından da, hakkın kötüye kullanılmasını teşkil edecek biçimde, istismar edilmeye başlandığı gerçeğini göz önünden uzak tutmamak gerekir.

Uyuşmazlık konusu olaylarda işverenin iş güvencesi hükümlerini dolanmak amacıyla gerçekleştirdiği örtülü eylemler ve işçi açısından irade fesadı halleri sağlıklı bir değerlendirmeye kolaylıkla ayıklanabilir. Nitekim Yargıtay pek çok kararından somut gerekçelerle ve sağlam delillerle bu gerçeği net biçimde tespit ederek bu doğrultuda kararlar vermiş ve işçi açısından adil sonuçlara ulaşmış bulunmaktadır. Yargıtay'ın; iş güvencesi hükümlerinden yararlanmayı engellemek amacıyla imzalatılan belgelerin geçersiz olduğu⁹, ihbar-kıdem tazminatı ödeme koşuluyla istifaya zorlama karşısında işçinin iradesinin fesih yönünde olmadığı¹⁰, istifa dilekçesinin işverenin feshinden sonra verilmiş ve ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmiş olması karşısında sözleşmenin işverence feshinin kabulünün gerektiği, iş güvencesine ilişkin düzenlemelerin işçiye sağladığı güvenceden önceden feragat etmenin geçerli olmadığı¹¹, işe iade davası açma hakkını ortadan kaldıran protokolün geçersiz olduğu¹² şeklindeki kararlarında işçi iradesini fesata uğratan işlemler ve iş güvencesi hükümlerini dolanma kastı irdelenmiş ve somut vakıalar karşısında bunlar kolaylıkla tespit edilmiş bulunmaktadır.

Buna karşılık incelediğimiz kararda, belki sonuçta adil bir neticeye ulaşılmış olsa bile, Yargıtay'ın irade fesadı hallerini araştırdığı ve irdelediğine dair gerekçede somut ifadeler yer almamaktadır. Salt kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenmiş olması gözetilerek olay işverenin geçersiz feshi temeline oturtulmuştur. Oysa yine yukarıda değindiğimiz bu kararlar çelişen kararda Yargıtay irade fesadı hallerini aramış ve feshin geçersiz olduğuna hükmetmiş olmasına rağmen olayı yine işverenin feshi temeline oturtma kolaycılığına gitmiştir.

Ne var ki; her iki karara konu olayda tarafların belli şartlar dahilindeki anlaşma ve örtüşen iradeleriyle iş ilişkisinin sona erdirilmesi yönündeki hukuki emareler açıklıkla göze çarpmaktadır. Bu itibarla irade fesadı halleri söz konusu değilse bu olaylarda salt kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenmiş olması nedeniyle işverenin feshine ve bunun geçersizliğine hükmetmek doğru değildir. Kaldı ki değindiğimiz bu kararlar çelişik ikinci kararda Yargıtay, kıdem ve ihbar tazminatlarının işçinin talebiyle ödenerek sözleşmenin feshini geçerli saymıştır. Hemen belirtmek gerekir ki kıdem tazminatının ödenme koşulları arasında talep ve karşılıklı

anlaşma koşulu bulunmadığı gibi, tarafların anlaşması ile işveren feshi gibi geçerli bir fesih nedeni de mevzuatımızda yer almamaktadır.

İkale sözleşmesinin içeriğine kıdem ve ihbar tazminatı tutarında ve hatta bunların üzerinde işçiye sağlanacak haklara yer verilmesine kanunen herhangi bir engel bulunmamaktadır¹³. İncelediğimiz olaylarda zımnî ikale iradesi kanımızca ağırlık kazanmış bulunmaktadır. Bu tür olaylarda andığımız türden kıdem ve ihbar tazminatı tutarındaki işveren ödemeleri mukabilinde iş sözleşmesinin sona erdirilmesi iradelerinin varlığı kabul edilmeli, en azından göz önünde bulundurulmalı ve karar gerekçelendirilirken bu hususlar da gözetilerek olaylar bu hukuki statü kapsamında ele alınmalıdır. Somut olaylardaki işçi beyanları ikale sözleşmesi için icap ve işverenin anılan kabilden ödemeleri de kabul olarak değerlendirilebilmelidir. Zaten Yargıtay da yukarıda andığımız bir kararda kıdem ve ihbar tazminatı ödenmiş olmasına rağmen herhangi bir irade fesadı ispatlanamamış olduğundan iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde bir sakatlık görmemiş ve fakat yine de bunun bir işveren feshi olduğuna hükmetmiştir.

Böyle örtülü ikale iradesinin belirgin biçimde göze çarptığı durumlarda kanımızca tarafların bu iradeleri öncelikle irdelenmeli, herhangi bir irade fesadı hali söz konusu değilse tarafların bu iradelerine itibar edilmelidir. Böyle bir yaklaşım özellikle bilgi birikimi hukuki işlemin sonuçlarını bilmesini gerektirecek nitelikteki çalışanlarla işverenler arasındaki örtülü ikale iradelerinin değerlendirilmesinde kaçınılmaz olacaktır. Örneğin beyaz yakalı çalışanlardan müdür, teknisyen gibi eğitimi yüksek çalışanların ortaya koydukları iradeleri ile iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda ortaya çıkacak hukuki sonuçları bilmeleri kendilerinden doğal olarak beklenebilecektir¹⁴. Bu itibarla özellikle bu kabil çalışanlarla işverenler arasındaki uyuşmazlıklarda, benzer somut olayların varlığı halinde karşılıklı anlaşma iradesi öncelikle ele alınmalıdır. Bunun gibi ülkemizde azımsanmayacak sayıda işveren de hukuki işlemlerinin sonuçları hakkında yeter derecede bilgi düzeyinde sahip bulunmayabilir. Gerek kendisinin gerekse işçisinin iradesi iş sözleşmesinin anlaşmayla sona erdirilmesi iken, bu yargısal yorum karşısında kıdem ve ihbar tazminatı tutarında bir ödeme yapmasının kendisi açısından sakıncalı hukuki sonuçlar doğurabileceği

nin ayırında olmayabilir. Bu itibarla somut olayın içeriğinde baskı, zorlama ve benzeri irade fesadı halleri söz konusu olmamasına rağmen salt kıdem ve ihbar tazminatı tutarındaki ödemeler karşısında hukuki durumun işveren feshi olarak değerlendirilmesi yönündeki muvazaa karinesi yaratılması kanımızca doğru bir hukuki uygulama değildir. Her somut olayda öncelikle tarafların iradelerinin ne olduğu hususuna öncelikle değer verilmeli, somut olayda müphem hususların varlığı ile belli yükümlülüklerin ihlali ve yasayı dolanma amacının açık ve anlaşılır biçimde söz konusu olması hallerinde ancak taraf iradeleri dışındaki bir fesih çözümüne ulaşılmalıdır.

VI. Sonuç

Ele aldığımız ve değerlendirmeye çalıştığımız Yargıtay kararı ve değindiğimiz üzere bununla çelişen diğer kararın somut olaya özgü biçimde doğru olup olmadığından öte, benzer olaylarda örtülü taraf iradelerinin ikale yani anlaşma ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesi olduğu yönünde ciddi emareler varsa tarafların bu örtülü iradelerinin öncelikle aydınlatılması yoluna gidilmelidir.

Benzer olaylarda ve özellikle bu benzer olayların tarafı işçi ve işverenlerin, işlemin hukuki sonuçlarını bilmelerinin kendisinden doğal olarak beklenebileceği bilgi birikimi ve tecrübeye sahip olmaları durumunda fesih sonucuna ulaşma çabasından ve kolaycılığından kurtulmak gerekmektedir. Benzer somut olaylarda taraf iradelerinin ikale kurumunu karşıladığı açıkça görülebiliyor ise olay bu hukuki statü içinde değerlendirilmeli ve kararlar ile gerekçeleri açık ve ilerisi için yol gösterici biçimde bu temele dayandırılmalıdır.

Olayların içeriğinden açıkça hakların kötüye kullanıldığı, irade fesadı hallerinin söz konusu olduğu anlaşılıyorsa, salt kıdem ve ihbar tazminatı tutarlarındaki ödemeler karşısında mevcut hukuki işlemi işveren feshi temeline oturtmamalıdır. Zira yukarıda değindiğimiz üzere zımni veya açık ikale sözleşmesi ile bu kabil ödemelerin kararlaştırılabilmesine engel bulunmamaktadır. Özellikle kıdem tazminatının, iş hukuku tekniği anlamında kıdem tazminatı olarak ödenmiş olması dahi bu gerçeği değiştirmez. Böyle bir uygulamanın artık iş hukuku anlamında ceza-i bir müeyyidesi bulunmadığı gibi konu ancak başka bir alanın, vergi hukukunun kapsamı içinde bir değerlendirmeye tabi tutulabilir.

Tüm bu anlatımlarımız karşısında incelediğimiz Yargıtay kararı, gerekçe kısmının yeteri kadar detaylı olmamasına rağmen, salt kıdem ve ihbar tazminatı ödenmiş olması nedeniyle hukuki durumun işveren feshi olgusunu karşıladığı yönündeki yaklaşımı nedeniyle hatalı görünmektedir. Somut olay açısından adil bir çözüme ulaştığını kabul edecek olsak dahi karar refleks halini almış bu yargısal gerekçelendirme yaklaşımıyla kanaatimizce doğru hukuki dayanaklarla desteklenememiş olmaktadır. Yargısal yorumun temel hareket noktasının öncelikle taraf iradelerinin aydınlatılması ve ortaya çıkacak sonuçlara göre karar ve gerekçelerin, durumu karşılayan hukuki gerekçelere dayandırılmasının zorunlu olduğu daima göz önünde bulundurulmalıdır.

DİPNOTLAR

- 1 Benzer görüş için bkz. Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, yenilenmiş 16. bası, İstanbul 2003, sf. 169.
- 2 Konuyla ilgili bkz. Nuri ÇELİK age. sf. 162, Sarper SÜZEK İş Hukuku İstanbul 2002 sf. 428, Ufuk AYDIN Çimento İşveren Mayıs 2004, "İş Sözleşmesinin Anlaşma İle Sona Erdirilmesi".
- 3 Benzer görüş için bkz. Nuri ÇELİK age sf. 192, Sarper SÜZEK age sf. 428, Ufuk AYDIN age, Münir EKONOMİ Legal YKİ, sayı 2006/1, sf. 29 vd.
- 4 Ercan AKYİĞİT, Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku Ankara 2003 sf. 165, Ufuk AYDIN age, Münir EKONOMİ age.
- 5 Benzer görüş için bkz. Ufuk AYDIN age, Münir EKONOMİ age.
- 6 Benzer görüş için bkz. Ufuk AYDIN age, Münir EKONOMİ age.
- 7 Yargıtay 9. HD. 27.12.2004 tarih, 2004/32081 E., 2004/29589 K. Doç. Dr. Cevdet İlhan GÜNAY İş Kanunu Şerhi, Ankara 2006 sf. 638.
- 8 Münir EKONOMİ age., Ufuk AYDIN age., Polat SOYER Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları-İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları İstanbul 2005, sf. 32.
- 9 Yargıtay 9. HD. 06.02.2006 tarih, 2006/262 E., 2004/2267 K. Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, sayı 2006/2 sf. 163-165.
- 10 Yargıtay 9. HD. 23.01.2006 tarih, 2005/39113 E., 2006/939 K. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2006 sayı 10, sf. 645-647.
- 11 Yargıtay 9. HD. 23.12.2004 tarih, 2004/16670 E., 2004/29135 K. Osman Güven ÇANKAYA-Cevdet İlhan GÜNAY-Seracettin GÖKTAŞ, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2005, sf. 747.
- 12 Yargıtay 9. HD. 27.12.2004 tarih, 2004/32713 E., 2005/1005 K. Osman Güven ÇANKAYA-Cevdet İlhan GÜNAY-Seracettin GÖKTAŞ, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2005, sf. 748-749
- 13 Benzer görüş için bkz. Ufuk AYDIN age, Münir EKONOMİ age.
- 14 Benzer görüş için bkz. Münir EKONOMİ age.