

Nağme N. HOZAR, LL.M.\*

MESS Müşavir Avukatı

## İş Güvencesine İlişkin Düzenlemelerin İşçiye Sağladığı Haklardan Önceden Feragat Mümkün Müdür?

### FEDERAL ALMAN İŞ MAHKEMESİ<sup>1</sup>

**Esas No** : 2 AZR 45/06

**Tarihi** : 10/05/2007

Davacı, 1980 yılından beri işyerinde istihdam edilen çalışanın ebeveyni ve kanuni mirasçısıdır. Davalı işveren, çalışanın iş sözleşmesini işletmeden kaynaklanan nedenlerle ihbar öneli vererek fesheder. İşveren fesih yazısında, "Feshe Karşı Koruma Yasası"nın (KSchG) 1 a paragrafına uygun olarak, çalışana iş güvencesi davasından vazgeçmesi karşılığında 30.000 Euro'luk tazminat vermeyi teklif eder. İşveren fesih yazısında, çalışanın tazminat almaya ancak ihbar süresinin dolmasıyla birlikte hak kazanacağını ayrıca belirtmez. Çalışan, üç haftalık dava açma süresi içeri-

sinde iş güvencesi davası açmaz ve böylece işverenin tazminat teklifini kabul etmiş olur.

Ancak, çalışan ihbar süresinin dolmasına birkaç gün kala vefat eder. Çalışanın kanuni mirasçıları olarak ebeveynleri işverenden tazminatın ödenmesini talep ederler.

Çalışan veya kanuni mirasçıları, iş ilişkisinin ihbar süresinin dolmasından önce herhangi bir nedenle son bulması halinde tazminat almaya hak kazanmayacaklardır. Kanundan doğan bu hak ile ilgili işveren çalışanı bilgilendirmek zorunda değildir.

Tazminat hakkı, ihbar süresinin dolması ile birlikte geçerlilik kazanır. Çalışan, ihbar süresinin dolmasına birkaç gün kala vefat etmiştir. Çalışanın, tazminatı hak etme tarihinden önce vefat etmiş olması tazminat alma hakkını ortadan kaldırmıştır. Bu nedenle kanuni mirasçılar çalışanın feragat karşılığı alacağı tazminatını talep edemezler.

## I. Karara Konu Olan Olay

İş sözleşmesini işletmeden kaynaklanan nedenlerle işçiye ihbar süresi vererek fesheden işveren, işçinin, iş güvencesi davasından vazgeçmesi karşılığında ona, 30.000 Euro'luk tazminat vermeyi teklif etmiş, işçi de, üç haftalık dava açma süresi içerisinde davayı açmayarak işverenin bu teklifini kabul etmiştir. Ancak işçinin iş sözleşmesi, henüz ihbar süresi dolmadığı için sona ermemiş, işçi, bu yüzden işyerinde çalışmaya devam etmiştir. İşçinin ihbar süresinin dolmasına az bir zaman kala vefat etmesi üzerine kanuni mirasçıları işverenin işçiye iş güvencesi davasından vazgeçmesi karşılığında ödemeyi taahhüt ettiği miktarı talep etmiştir. Ancak Alman mevzuatına göre, işçi, henüz ihbar süresi dolmadan vefat ettiği için kanuni mirasçıları işverence teklif edilen tazminatı almaya hak kazanamayacaktır. Federal Alman İş Mahkemesi'ne göre; her ne kadar işveren, işçiye yapmış olduğu teklifte tazminata, ihbar süresinin dolması ile birlikte hak kazanılabileceğini açıkça belirtmemişse de kanundan doğan bu hak ile ilgili işveren çalışanı bilgilendirmek zorunda değildir.

Alman hukukunda, iş sözleşmesi sona erdikten sonra iş sözleşmesinin feshine bağlı haklardan ve özellikle feshe karşı koruma hükümlerinden işçinin vazgeçebilmesi mümkündür. İşçinin feshe karşı koruma hükümlerinden vazgeçerken bu konuda düzenlenen ibranamelerde iradesinin açık bir biçimde ifade edilip edilmediği denetlenmektedir. Alman hukukunda işçinin iş sözleşmesinin feshine bağlı haklarından fesih öncesinde vazgeçebilmesi ise mümkün değildir. Böyle bir sözleşme, mutlak olarak geçersiz sayılmaktadır<sup>2</sup>.

## II. Kararın İncelenmesi

İncelememizde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin düzenlemelerinin işçiye sağladığı güvenceden önceden feragatin mümkün olup olmadığı hususu tartışılacaktır. İşçinin, Kanun'un kendisine sağladığı iş güvencesi hükümlerinden önceden feragat etmesine, son dönemde Türk hukuku uygulamalarında sıkça rastlanılmaktadır. Bu yüzden ki, konu, doktrin tarafından tartışılmaktadır.

İş Kanunu'nun "Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları" başlıklı 21. maddesine göre; "İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebe-

**Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlarda belirtildiği üzere, iş güvencesine ilişkin düzenlemelerin işçiye sağladığı güvenceden "önceden" feragat etmek geçerli değildir.**

bin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.

Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.

İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemeden mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu süreler için ücret tutarı ayrıca ödenir.

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

Bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir."

Öğretide kimi yazarlar ve Yargıtay, maddenin son fıkrasında yer alan hükümden, Kanun ile getirilen iş güvencesine ilişkin düzenlemelerin değiştirilmesine veya ortadan kaldırılmasına yönelik anlaşmaların mümkün olamayacağını anlaşılmaması gerektiğini belirtmektedir.

İlk önce 4773 sayılı Kanun, daha sonra 4857 sayılı İş Kanunu ile mevzuatımıza giren "iş güvence-

si” kavramı Türk hukukunda yeni bir dönem başlatmıştır. İş güvencesine ilişkin kabul edilen hükümler, işçinin, işverenin keyfi fesihlerine karşı korunması için getirilmiştir. Ne var ki, Kanundaki düzenlemeler, uygulamada ortaya çıkan ihtiyaçların tümüne cevap verebilecek nitelikte bulunmamaktadır çünkü çalışma yaşamı dinamik bir yapıya sahiptir. Çalışma yaşamını düzenleyen kanunların da bu dinamizme uyum sağlaması, işletmeler ve çalışma barışı için en önemli gereksinimlerden biridir. Zaten, kanun koyucunun uygulamada ortaya çıkacak her sorunu öngörebilmesi mümkün değildir. Kanun koyucunun, önceden görülebilecek sorunları belirleyip bunlara çözüm üretmesi olarak tanımlanan kazuistik yöntemle göre hazırlanan kanunlar, ayrıntılı yazıldıkları için değişen koşullara ve zamana uyarlanamamaktadır. Çünkü kazuistik sistemin çerçevesi dar olup kanunu uygulayanların hareket alanı daralmakta, kısacası bu sistemde kanunlar, esnek olamamaktadır. İş güvencesine ilişkin yürürlükte olan düzenlemelerimizin çoğu ülke düzenlemesinden daha katı olduğu düşünüldüğünde, mevzuatın açık olmayan hükümlerinin yorumlanmasında ve boşlukların doldurulmasında ihtiyaç duyulan, Kanunun lafzıyla sıkı sıkıya bağlı kalarak yapılacak katı yorumlar değil, kanun hükümlerini esnek ve ihtiyaçlara uygun olarak yorumlamaktır.

İş güvencesi ile getirilen düzenlemelerin amacına bakıldığında esas olan işçinin işe iadesi olmakla birlikte işçiyi işe başlatmak istemeyen işveren, başlatmama karşılığında tazminat ödemekle karşı karşıya kalmaktadır. Ülkemizde, işçinin işverence eski işine iade oranının çok düşük seviyelerde kalması, onun yerine tazminat ödemeyi tercih etmesi karşısında ortaya şöyle bir soru çıkmaktadır. İşçinin iş sözleşmesini fesheden işveren, ileride karşı karşıya kalabileceği bir işe iade davası neticesinde eğer işçiyi işe başlatmayı düşünmüyorsa, işçi ile anlaşarak, belirli bir miktar ödeme karşılığında işçinin iş güvencesine ilişkin düzenlemelerden feragatini öngören bir anlaşma yapabilir mi? Uygulamada yapılan protokollerde veya işçiden tek taraf-

lı olarak alınan feragat dilekçelerinde “4857 sayılı İş Kanunu’nun 17-21. maddelerinden kaynaklanan bütün talep ve dava haklarımdan ... TL ödenmesi karşılığında vazgeçiyorum” veyahut işçinin işverene vereceği ibranamede “..... TL ücret ve ... TL tazminatımı alarak işvereni ibra eder ve iş güvencesine ilişkin dava hakkımdan vazgeçerim” şeklinde düzenlemelerle sık sık karşılaşılmaktadır.

Kanaatimizce, İş Kanunu’nda, işçinin feshe karşı koruma hükümlerinden feragatini geçersiz kıla- cık bir düzenleme mevcut değildir. İş Kanunu’nun 21. maddesinin son fıkrasında işe iade davasının sonuçları ele alınmaktadır. Madde gerekçesinde de “maddede öngörülen tazminatların sözleşmelerle artırılmaması için bunların değiştirilemeyeceği vurgulanmıştır” denilmektedir. Halbuki, burada mevzu bahis olan işe güvencesine ilişkin tazminat veya boşa geçen süreye ilişkin ödenecek ücret ve diğer hakların artırılması ya da azaltılması değil, işçinin, iş güvencesine ilişkin düzenlemelerin kendisine sağladığı güvenceden önceden feragat etmesidir. Yargıtay’ın vermiş olduğu kararlarda belirtildiği üzere, iş güvencesine ilişkin düzenlemelerin işçiye sağladığı güvenceden “önceden” feragat etmek geçerli değildir. Ancak Yargıtay’dan farklı olarak “önceden” kelimesi ile işçinin işe başlarken veyahut iş sözleşmesi devam ettiği zaman diliminin anlaşılması gerektiğini düşünmekteyiz. Bu nedenledir ki; işçinin, iş sözleşmesi feshedildikten sonra iş güvencesine ilişkin haklardan feragat etmesini geçerli saymak gerekir. Feragat, fesih ile aynı tarihi taşıya bile fesih yapıldıktan sonra verilmişse geçerli olmalıdır. İşçi tarafından verilen feragat rağmen işe iade davasının açılmasına imkan tanınması, zaten iş yükü son derece ağır olan yargıyı meşgul etmekten öteye gitmeyecektir. Nitekim, kimi yargı mensupları da işçinin, sonuçta mahkemeye geldiği zaman mahkemenin de kararının bu yönde olacağını, işveren başta tazminatı ödemişse işçinin daha sonra gelip mahkemeyi boşuna işgal edeceğini, böyle bir durumda işçinin, dava açmasının mümkün olmadığı görüşündedir.<sup>3</sup>

Feragat maddi hukuk anlamında bir itiraz olup, hakim dava konusu yapılan hakkın, mahkeme dışında feragat edilmiş olması nedeniyle son bulduğunu öğrenirse bu hususu re’sen gözetmelidir. Ancak feragat ilişkin irade beyanının açık olması gerektiği unutulmamalıdır. İşe iade davasından vaz-

**Feragate ilişkin irade beyanının açık olması gerektiği unutulmamalıdır.**

geçmesi karşılığında kendisine ödeme yapılan işçinin, daha sonra bu yöndeki irade beyanını değiştirerek mahkemeye başvurması durumunda, işçi tarafından feragat ilişkin irade beyanının hata, hile veya ikrah nedeniyle fesada uğradığı iddia ediliyorsa, ki genel ispat kuralları uyarınca bu iddiasını ispatla yükümlü olacak olan kişi işçidir, o zaman davanın esasına girilmesi gerekir.

### III. Doktrindeki Görüşler ve Yargıtay Kararları

Yargıtay 9. H.D.'nin 27.12.2004 tarih, 2004/32713 Esas ve 2005/1005 Karar<sup>4</sup> sayılı kararında, davalı işverence iş sözleşmesi İş Kanunu'nun 17. maddesine göre ihbar ve kıdem tazminatları ödenerek feshedilen işçi, işverenle fesih tarihinde düzenlediği protokol gereğince 4857 sayılı Kanun'un 17-21. maddelerinden kaynaklanan bütün talep ve dava haklarından feragat ettiğini bildirmiştir. Yargıtay, feshin geçersizliğini ileri sürerek işe iade davası açma hakkının, Kanun'un 21. maddesinde düzenlendiğini, aynı Kanunun son fıkrası uyarınca bu hakkın değiştirilmesi veya ortadan kaldırılmasını öngören sözleşme hükümlerinin de geçersiz olduğunu belirterek söz konusu protokole değer verilmesini geçersiz bulmuştur. Şahlanan<sup>5</sup> kararı değerlendirerek şu sonuca varmıştır: "...İş K.md.21 son fıkrada yer alan hükmün amacı; iş güvencesine ilişkin yasal sistemin parasal yaptırımlarının sözleşmelerle artırılmasının önüne geçmek ve hükme bu anlamda mutlak emredici bir nitelik kazandırmaktır. Karara konu olan olayda hükmün yukarıda belirtilen amacına aykırı bir uygulama söz konusu olmamakla birlikte, fesih tarihinde düzenlenen 14/06/2004 tarihli protokolün 2 inci maddesinde davacı işçinin 4857 sayılı Kanunun 17 ila 21 inci maddelerinden kaynaklanan bütün talep ve dava haklarından feragat ettiği belirtilmiştir. Yüksek mahkeme söz konusu feragat protokolünü de 4857 Kanununun 21 inci maddesinin son fıkrasındaki iş güvencesi hükümlerinin aksine sözleşme yapma yasağı çerçevesinde yorumlayarak isabetli bir sonuca varmıştır. Esasen 21 inci maddenin son fıkrasındaki hüküm olmasa da işçinin iş güvencesine ilişkin dava açma hakkından önceden feragat etmesi kural olarak geçerli değildir. Kuşkusuz bu kural işçinin işe iade davası açtıktan sonra bu davadan feragat etmesine engel değildir<sup>6</sup>..."

Akyiğit<sup>7</sup>'e göre; itiraz hakkı henüz doğmadığı için işe girerken veya iş sözleşmesi devam ederken yapılan vazgeçme geçersizdir. Ancak iş sözleşmesinin feshinden sonra işçi hukuken ve fiilen itiraz hakkına sahip olduğuna göre bir aylık yasal itiraz süresi içerisinde bir bedel karşılığı veya karşılıksız olarak feshe itiraz hakkından geçerli bir şekilde vazgeçebilir. İtiraz edilmeyeceğine dair yapılan protokol aynı gün ama fesih bildiriminden önce veya fesihle birlikte yapılmışsa geçersizdir. Ancak vazgeçme protokolü aynı tarihte de olsa fesih bildiriminden sonra yapılmışsa itiraz hakkından vazgeçmeye dair kısmi geçerli olmalıdır. Yazar'a göre; feshe itiraz hakkı, İş Kanunu'nun 20. maddesinde düzenlenmiş olup, vazgeçme işleminin, İş Kanunu'nun 21/son fıkrası uyarınca geçersizlik sonucu ile karşılaşacağı söylenemez çünkü İş Kanunu'nun 21. maddesinde feshe itirazın sonuçları ele alınmaktadır.

Yargıtay 9. H.D.'nin 11.11.2004 tarih, 2004/9481 Esas ve 2004/25644 Karar<sup>8</sup> sayılı kararında iş sözleşmesi işletme, işyeri ve işin gereklerinden kaynaklanan nedenlerle feshedilen işçi tarafından, fesih sonrası düzenlenen sulh ve ibraname başlıklı belgede "...hizmet akdinin feshinde usul ve yasaya aykırı bir davranış olmadığı..." kabul edilmiştir. Yargıtay'a göre iş güvencesine ilişkin düzenlemelerin işçiye sağladığı güvenceden önceden feragat etmek geçerli değildir. Anılan belge, fesihten sonra düzenlendiğinden sulhname olarak da kabul edilemez. Öte yandan fesih tarihinden kısa bir süre sonra gazeteye verilen ilan ile davacı gibi teknisyenlerin işe alınmak istemesi feshin geçerli bir nedene dayanmadığını göstermektedir. Kararı değerlendiren Ekonomi<sup>9</sup>'ye göre işçinin iş güvencesine ilişkin haklardan vazgeçmesini geçersiz sayan kanuni bir düzenleme yoktur. Kişi, kendi lehine olan bir davayı açmaya zorlanmayacağı gibi açmış olduğu bir davayı sonuna kadar takip etmeye de zorlanamaz. İşçi, feragati mahkemede dava açmadan önce veya açtığı davanın görüldüğü mahkemeye hitaben yapabilir. Mahkeme dışı feragati işçi, davalıya verdiği bir feragat dilekçesiyle yapabilir veya söz konusu haktan çalışma hayatında yaygın bir uygulama olarak görülen ibranamede, noterde veyahut da tanıklar önünde feragat edebilir. Borçlar Kanunu ile İş Kanunu'nda davadan feragatin iş sözleşmesinin sona ermesinden belirli bir süre geç-

tikten sonra uygulanacağına ilişkin bir kural yoktur.

Yargıtay 9. H.D.'nin 26.01.2005 tarih, 2004/30599 Esas ve 2005/1515 Karar<sup>10</sup> sayılı kararında; işverence işçinin iş sözleşmesinin 4857 sayılı Yasa'nın 17/d maddesi gereğince feshedilmiş olup ancak ihbar tazminatı ödendiğinin kanıtlanmadığı, fesih tarihinde davacıya imzalatılan 07.06.2004 tarihli protokol başlıklı belgenin hak kazanılan kıdem tazminatının ödeme planı ile ilgili olduğu, bu belgedeki dava haklarından feragatle ilgili beyanların işçinin gerçek iradesini yansıtmadığı anlaşıldığından söz konusu protokole dayanılarak işe iade isteğinin reddedilmesinin yerinde olmadığı belirtilmektedir<sup>11</sup>. Yargıtay'ın vermiş olduğu bu kararın, diğer kararlarından farklı olduğu kanaatindeyiz. İşçinin, dava haklarından feragatle ilişkin belgedeki beyanının, gerçek iradesini yansıtmadığını belirten Yargıtay, bu beyandan işçinin gerçek

belirlemiştir. Bir aylık sürenin taraflarca kısaltılması mümkün olmadığına göre, işe iade davası açılmayacağını belirten ibra sözleşmesi ya da protokol hükmü bu açıdan da geçersiz sayılmalıdır... İşçiye fesih sırasında olası bir işe iade davasının sonuçlarının peşin olarak ödenmesi avans niteliğinde olup, dava hakkını ortadan kaldırmamalıdır. İş güvencesi tazminatı ile boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklar peşin ödenmiş olsa dahi, işe iade davası sonunda işçinin işe başlatılması imkanı mevcut olup, bu durumda sebepsiz zenginleşme hükümlerine göre yapılan ödemelerin iadesi gerekir..."

Yargıtay 9. H.D.'nin, 10.07.2006 tarih, 2006/16045 Esas ve 2006/20332 Karar sayılı kararına konu olan olayda, işveren tarafından işçiye, işe iade davasından feragati karşılığında bir miktar ödeme yapılmıştır. Yargıtay, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesine ilişkin düzenlemede, iş

## Feragat, iş sözleşmesinin feshi ile aynı tarihi taşıyabilir, önemli olan iş sözleşmesinin feshinden sonra yapılmış olmasıdır.

iradesinin davadan feragat olduğu anlaşılıysaydı, protokolü geçerli kabul edecekti diye düşünüyoruz<sup>12</sup>.

Abdurrahman Duran<sup>13</sup>'a göre ise eğer işçiyle işveren arasında iş sözleşmesinin feshinden sonra kıdem ve ihbar tazminatlarının yanı sıra 4 aylık ücret ve 8 aylık veya 6 aylık tazminat da karşılık olarak alınıp bir haktan vazgeçme şeklinde yapılmış bir ibraname düzenlenmişse bunun, hakkın kaldırıldığı bir ibraname olarak kabul edilmesi gerekir<sup>14</sup>.

Şahin Çil<sup>15</sup>'e göre; işçinin iş güvencesi hükümlerinden önceden feragati ile Kanundaki yasaklama arasında bir bağlantı yoktur. Yazar'a göre; "...İşçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağını öngören ibra sözleşmesi ya da protokol hükmününin geçersizliği sonucuna, yasanın ilgili hükmü yerine, irade fesadı noktasından ulaşmak daha yerinde olabilir. İşe iade davası açılmayacağı taahhüdüne rağmen 1 aylık dava açma süresi içinde işçinin dava açması, ibraname ya da protokolda yer alan bu yöndeki iradesinin fesada uğratıldığı düşüncesini beraberinde getirebilir... Gerçekten yasa koyucu, feshi izleyen bir aylık süre içinde bu davanın açılabilmesini mutlak biçimde

verence işçinin işe başlatıldığı takdirde peşin olarak ödenen ihbar ve kıdem tazminatının boşta geçen süre ücretinden mahsup edileceğini belirtip 4 ay ile 8 ay aylık ücret üzerinden belirlenecek işe başlatmama tazminatı için bir mahsup işlemine yer verilmediğine hükmetmiştir. Yüksek Mahkeme, işçiden alınan ibranamede, yapılan ödemenin işe başlatmama tazminatı niteliğinde olduğu belirtilmediği gibi, davacının işe iade davasından ödeme karşılığı feragat ettiğinin de anlamadığını, kaldı ki böyle bir feragatin geçersiz olduğunu, ancak davalı işverenin fesih işlemindeki tutumu, yaptığı bu ödeme ve davacının ibraname imzalamış olması gibi nedenlerin işe başlatmama tazminatının alt ve üst sınır arasında takdir edilmesinde dikkate alınabileceğini belirtip, mahkemece davalı işverence işçiye yapılan ödemenin işe başlatmama tazminatından mahsubuna karar verilmiş olmasını hatalı bulmuştur. Her şeyden önce Yargıtay kararı, kendi içinde bazı çelişkiler taşımaktadır. Kararda hem işe iade davasından ödeme karşılığı feragat ettiğinin anlaşılmadığı, kaldı ki böyle bir feragat olsa bile geçersiz olacağı belirtilmektedir. Madem feragat geçersiz kabul edile-

cekti, o halde neden yapılan ödemenin feragat karşılığı olup olmadığının anlaşılmadığının vurgulandığı anlaşılammamaktadır. Kanun maddesinde, işçinin işe başlatıldığı takdirde peşin olarak ödenen ihbar ve kıdem tazminatının boşta geçen süre ücretinden mahsup edileceği belirtildiği için işçiye tazminat adı altında yapılan ödemenin ihbar ve kıdem tazminatlarından indirilemeyeceğine hükmeden Yargıtay'ın, vermiş olduğu bu hükümle, Kanun'un lafzına sıkı sıkıya bağlı kalarak yorum yaptığını kanaatindeyiz.

## Sonuç

İş güvencesine ilişkin düzenlemelerin işçiye sağladığı güvenceden işçinin işe başlarken veyahut iş sözleşmesi devam ederken feragat etmesi geçerli kabul edilemez. Ancak ne zamanki iş sözleşmesi sonra erer, o zaman işçi ve işveren yapacakları bir protokolle veya işçi, işverene vereceği ibranamede iş güvencesine ilişkin düzenlemelerin kendisine sağladığı haklardan feragat edebilir. Bu feragat, iş sözleşmesinin feshi ile aynı tarihi taşıyabilir, önemli olan iş sözleşmesinin feshinden sonra yapılmış olmasıdır. Eğer verilmiş böyle bir feragate rağmen işçi, süresi içinde işe iade davası açarsa, yukarıda da belirtildiği üzere, ancak irade beyanının fesada uğradığını iddia ettiği ve bu iddiasını ispat ettiği takdirde davanın esasına girilmelidir. Eğer, irade beyanının fesada uğradığına dair bir iddia yoksa, o takdirde hakimin feragati, re'sen gözetmesi gerekir.

## DİPNOTLAR

- \* Hukuk yüksek lisans derecesi
- 1 <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&sid=55a8aed141cd87e96c8f8dd8093eb307&nr=12026&pos=0&anz=1>
- 2 Erdem Özdemir, İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları, İstanbul, Şubat 2006, 401.
- 3 Abdurrahman Duran, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu 23 Aralık 2005 Seminer Notları, Genel Görüşme, İstanbul Barosu Yayınları, Haziran 2006, 60.
- 4 Karar için bakınız TÜBA Mevzuatbank Güncel Mevzuat ve Yargı Kararları Bilgi Bankası.
- 5 Fevzi Şahlanan, İşe İade Davası Açma Hakkını Ortadan Kaldıran Protokolün Geçersizliği, <http://www.tekstilisveren.org/content/view/56/34/>
- 6 Aynı yönde görüş için bakınız Erol Akı, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara, Ağustos 2006, 318.

- 7 Ercan Akyiğit, Açıklamalı ve İçtihatlı Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade), Ankara, Ocak 2007, 294-295.
- 8 Karar için bakınız Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi-Ekonomi-Ekmekçi-Uçum, Yıl: 2006, Cilt:1, Sayı:1, 29-33.
- 9 Münir Ekonomi, İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesinde Tarafların Anlaşması, İbraname ile İş Güvencesi Davasından Feragat ve Sulh, (8) nolu dipnotta age, 44-45.
- 10 Karar için bakınız TÜBA Mevzuatbank Güncel Mevzuat ve Yargı Kararları Bilgi Bankası.
- 11 Karar ile aynı yönde görüş için bakınız Emine Tuncay Kaplan, İşçinin İbraname ile "4857 sayılı İş Kanununun 17, 18, 19, 20, 21, 22. maddeleri ile İş Kanunundan Doğan Talep ve Dava Haklarından" Feragatının Geçerli Olup Olmadığı Sorunu (Karar İncelemesi), (6) nolu dipnotta age, 323 vd.
- 12 Aynı yönde görüş için bakınız Münir Ekonomi, age, 45.
- 13 Kadıköy 1. İş Mahkemesi Hakimi.
- 14 Abdurrahman Duran, age, 60.
- 15 Şahin Çil, İbra Sözleşmesi ile İkale Sözleşmesinin İş Güvencesine Etkileri, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül'07, Sayı:7, 28-29, 31-32.