

# İşe İade Davası Açma Hakkını Ortadan Kaldıran Protokolün Geçersizliği

---

---

T.C.

Yargıtay

9. Hukuk Dairesi

**Esas No:** 2004/32713

**Karar No:** 2005/1005

**Tarih:** 27.12.2004

## Karar Özeti:

İşçinin, feshin geçersizliğini ileri sürerek işe iade davası açma hakkı, anılan 4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesinde düzenlenmiş olup, aynı yasanın 21. maddesinin son fıkrasına göre yasa ile getirilen bu hakkın değiştirilmesini veya ortadan kaldırılmasını öngören sözleşme hükümleri geçersizdir.

**İlgili Mevzuat:** 4857 sayılı İş. K. md.17, 18, 19, 20, 21

## Yargıtay Kararı:

Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli sebep olmadan feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliği ile işe iadesine, işe başlatılmama tazminatına ve boşta geçen süre ücretine karar verilmesi isteğinde bulunmuştur.

Davalı işveren davacı ile yapılan protokol uyarınca davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece iş sözleşmesinin feshedildiği tarihte taraflarca imzalanan protokole göre davacının işe iade davasını açma hakkından feragat ettiği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Hüküm davacı tarafından temyiz edilmiştir.

Dosya içeriğine ve özellikle davacıya ihbar ve kıdem tazminatı ödenmiş bulunmasına göre iş sözleşmesinin davalı işverence 4857 sayılı İş Kanunun 17. maddesi uyarınca feshedildiği anlaşılmaktadır. Taraflarca fesih tarihinde düzenlenen 14.06.2004 tarihli protokolün 2. maddesinde davacının 4857 sayılı Kanunun 17 ila 21. maddelerinden kaynaklanan bütün talep ve dava haklarından feragat ettiği belirtilmiştir.

İşçinin, feshin geçersizliğini ileri sürerek işe iade davasını açma hakkı, anılan yasanın 21. maddesinde düzenlenmiş olup, aynı yasanın 21. maddesi son fıkrasına göre yasa ile getirilen bu hakkın değiştirilmesini veya ortadan kaldırılmasını öngören sözleşme hükümleri geçersizdir. Bu nedenle söz konusu protokole değer verilerek davanın reddi doğru değildir. Öte yandan dosya kapsamına göre iş sözleşmesinin performans düşüklüğü nedeniyle feshedildiği anlaşılmaktadır. Belirtilen fesih nedeni işçinin verimi ile ilgili olup bu durumda 4857 sayılı İş Kanunun 19. maddesi uyarınca fesihten önce işçiden savunmasının alınması ayrıca fesih nedenini açık ve kesin olarak belirten yazılı fesih bildiriminde bulunulması gerekir. Davalı işverence sözü edilen bu şekil koşullarından hiçbirini yerine getirilmemiştir. Mevcut olguları göre fesih için geçerli bir sebep gösterilmediği sonucuna varılmıştır.

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

**HÜKÜM:** Yukarıda açıklanan nedenlerle,

- 1)** Ankara 14. İş Mahkemesinin 23.11.2004 tarih 795-1238 Sayılı kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,
- 2)** Davalı işverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine,
- 3)** Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 4 aylık ücret tutarı olarak belirlenmesine.

**4)** Davacının işe iade süresi içinde işverene başvurması halinde kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aylık ücret ve diğer haklarının davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmiştir.

### **Kararın İncelenmesi:**

**1.** İnceleme konumuz Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bu kararına konu olan olayda; Davacı işçinin iş akdinin işveren tarafından İş Kanununun 17 inci maddesine göre feshedildiği ve davacıya kıdem ve ihbar tazminatı ödendiği anlaşılmaktadır. Taraflarca fesih tarihinde düzenlenen 14.06.2004 tarihli protokolün 2 inci maddesinde, davacı işçinin 4857 sayılı İş Kanununu 17 ila 21 inci maddelerinden kaynaklanan bütün talep ve dava haklarından feragat ettiği belirtilmiş ve davalı işveren davacı işçinin açtığı feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesine ilişkin davanın, söz konusu protokole dayanarak reddine karar verilmesini istemiş ve yerel mahkeme bu yolda karar vererek davayı reddetmiştir.

**2.** Yargıtay 9. Hukuk Dairesi yerel mahkeme kararını, işçinin feshin geçersizliğini ileri sürerek işe iade davası açma hakkını değiştiren veya ortadan kaldıran sözleşme hükümlerinin İş Kanunun 21 inci maddesinin son fıkrasına göre geçersiz olduğu gerekçesiyle bozmuştur. Gerçektende sözü edilen geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçların düzenleyen 21 inci maddenin son fıkrasında *"Bu maddenin birinci ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler ile hiç bir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir"* hükmüne yer verilmiştir. Söz konusu hükmün gerekçesinde *"maddede öngörülen tazminatların sözleşmelerle arttırılmaması için bunların değiştirilemeyeceği vurgulanmıştır"* Böylece İş Kanununun 21 inci maddesinin ilk üç fıkrası mutlak emredici hale getirilmiş, bu konuda tarafların sözleşme serbestîsi sınırlandırılmış işçi lehine de olsa söz konusu hükümlerin değiştirilmesi yasaklanmıştır. Getirilen düzenlemenin amacı gerekçede de açıkça belirtildiği üzere örneğin dört-sekiz ay arasındaki iş güvencesi tazminatı sözleşmeyle bir yıllık ücret tutarına çıkartılamayacaktır.

**3.** Görüldüğü gibi İş K.md.21 son fıkrada yer alan hükmünün amacı; iş güvencesine ilişkin yasal sistemin parasal yaptırımlarının sözleşmelerle arttırılmasının 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 Kanunun 21 inci maddesinin son fıkrasındaki iş güvencesi hükümlerinin aksine sözleşme yapma yasağı çerçevesinde yorumlayarak isabetli bir sonuca varmıştır. Esasen

21 inci maddesi 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. Bu anlamda bir feragat, davanın tümüyle feragat nedeniyle reddini gerektirir, işçinin dava sürerken işverence işe başlatılmış olması, bu anlamda feragat olarak yorumlanamaz bu ihtimalde Yargıtay kararlarında da belirtildiği üzere davaya feshin geçersiz olup olmadığının tespiti yönünde devam edilmesi ve fesin geçersiz ise işsiz kalınan süreye ilişkin dört aylık ücretin hüküm altına alınması gerekir (Y9HD, 12.02.2004-448/ 2029 *Tekstil İşveren Dergisi Şubat 2005*)

**4.** Öte yandan Yargıtay, iş güvencesine ilişkin dava hakkında salt feragati içermeyen, sözleşmenin sona erdirilmesi konusunda tarafların kararlaştırdıktan, iş ilişkisinin sona ermesine bağlı parasal hakları düzenledikleri, sulh anlaşmalarında yer alan, "... Taraflar hizmet akdinin feshinde usul ve yasaya aykırı bir davranışın olmadığını" kabul ettikleri protokolleri de, iş güvencesi davası açabilmeye engel bağlayıcı bir belge olarak kabul etmemektedir. (Y9HD, 23.12.2004-16670/29135) Sonuncu ihtimalde, sözleşmenin yine de işverence yapılmış bir fesih ile sona erdirilmesi söz konusu olmakta taraflar bu feshe ilişkin bir sulh anlaşması imzalamaktadırlar. Yüksek mahkeme bu tür sulh anlaşmalarını da işçinin işe iade davası açmasına engel bir düzenleme olarak görmemektedir. Buna karşılık iş sözleşmesinin sona ermesi, işverenin fesih beyanı ile değil de, tarafların karşılıklı anlaşması (*ikale*) ile gerçekleştirilmiş ise bu takdirde, işçinin, hata, hile, tehdit, gibi iradeyi sakatlayan nedenlerin varlığını açıkça ortaya koymadıkça, sözleşmenin taraflara sona erdirilmesinin, işverence yapılmış bir fesih gibi kabul edilerek feshin geçersizliği ve işe iade talebinde bulunulamaz. Kuşkusuz bu gibi durumlarda, konu feshe bağlı parasal sonuçlarla birlikte değerlendirilerek bir sonuca varılmalıdır.

Öte yandan kararda belirtilen, işçinin veriminin düşüklüğü nedeniyle sözleşmenin feshinde işçinin savunmasının alınmamış olmasının ve fesih nedeninin açık ve kesin bir şekilde yazılı fesih beyanı ile bildirilmemiş olmasının feshin geçersizliğine yol açması yüksek mahkemenin bu yoldaki içtihadının tekrarı niteliğindedir.

**SONUÇ:** Yüksek mahkemenin incelediğimiz kararında vardığı sonuç kural olarak isabetli bir görüşü yansıtmaktadır.

---

**Telefon:** +90 (312) 473 84 23

**E-Posta:** mts@mevzuattakip.com.tr

**Adres:** Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA