



İŞÇİNİN İŞE İADE DAVA HAKKINDAN VAZGEÇMESİ

Hamit TIRYAKI

Avukat, Em. İş Başmüfettişi

tiryakidanismanlik@gmail.com

ÖZET

İşverenler, işten çıkan işçilerinin kendilerine karşı sürpriz sayılabilecek davalarını açmalarını istemezler. Bu amaçla bazen işçilerle bazı konularda anlaşma yapıp kendilerini güvence altına almak istemektedirler. İşverenlerin, işçileriyle işe iade davası açmayacaklarına dönük yaptıkları her türlü anlaşmanın, bu davayı açmaya engel oluşturamayacağı, değerlendirilmektedir.

Anahtar kelimeler: İşe iade davası, ibra, arabuluculuk.

1. GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanununun 21 inci maddesine göre, “İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin 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.

...

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

Görüldüğü gibi Kanun koyucu, iş güvencesine ilişkin hükümleri özel olarak koruma altına almış ve hiçbir suretle değiştirilemeyeceğini, aksi yöndeki sözleşme hükümlerinin geçerli olamayacağını, ifade edilmiştir.

Ancak bu hükümlere rağmen işverenler, birçok kez işçilerin daha sonra kendilerine işe iade davası açmasını ve bunun neticesinde de boşta geçen süre ücreti ile işe başlatmama gibi tazminatları ödememek için işe iade davası açmaktan feragat ettiğine dair bir yazı alabilmekte, son dönemde bunu arabuluculuk tutanaklarıyla belgeye dönüştürmek istemektedirler. Bu belgelerin geçerliliği makalemin konusunu oluşturmaktadır.

II. İŞÇİNİN İŞE İADE DAVASINDAN VAZGEÇMESİ KONUSUNDA ALINAN BELGELER

2.1. Davadan Feragat

Davadan feragat, davacının talep sonucundan kısmen veya tamamen vazgeçmesidir. Hiç kimse kendi lehine olan davayı açmaya zorlanamayacağı gibi, açmış olduğu bir davayı sonuna kadar takip etmeye zorlanamaz. Dolayısıyla işçi, işten çıktıktan sonra açtığı işe iade davasından her zaman feragat edebilir. Ancak işçi işten çıkmadan önce ya da işten çıktıktan sonra işverene işe iade davası açmayacağına dair bir taahhüt verirse, geçerli olacak mıdır? Yani böylesi bir taahhüd vermiş olan işçi, işe iade davası açarsa, davalı işveren işçinin böyle bir taahhüdü var, diyerek davanın reddini sağlayabilir mi?

2.2. İş Sözleşmesinin Devamı Esnasında Alınan Taahhüdler

İşçi emeği karşılığında aldığı ücret ve diğer parasal hakları ile kendisinin ve ailesinin geçimini temin etmektedir. Bu açıdan bakıldığında bir işçinin nedensiz yere işvereni ibra etmesi hayatın olağan akışına uygun düşmemektedir. İş hukukunda ibra sözleşmeleri dar yorumlanmaktadır. **İşverenin işçiye olan borçlarının asıl sona erme nedeni ifa olarak ele alınmaktadır.** Borcun sona erme şekillerinden biri olan ibra sözleşmelerine iş hukuku açısından sınırlı biçimde değer verilmektedir. İş ilişkisi devam ederken düzenlenen ibra sözleşmeleri geçersizdir. İşçi bu dönemde tamamen işverene bağımlı durumdadır ve iş güvencesi hükümlerine rağmen iş ilişkisinin devamını sağlamak veya bir kısım işçilik

alacaklarına bir an önce kavuşabilmek için iradesi dışında ibra sözleşmesi imzalamaya yönelmiş sayılmalıdır¹.

Yargıtay'ın aynı içerikte çok kararı vardır, yerleşik bir karardır. Bu nedenle, çalışanlardan iş sözleşmesinin devamı sırasında alınan taahhüdlerin prensip olarak geçerli olmayacağı varsayılmalıdır.

2.3. İş Sözleşmesi Feshedildikten Sonra Alınan Taahhüdler

İş sözleşmesinin feshinden sonra kural olarak işçi ve işveren arasındaki anlaşmalar kural olarak geçerlidir. Ancak işe iade davalarından vazgeçme konusunda yasal bir sınırlama vardır: Yargıtay 9. H.D.'nin konuya ilişkin vermiş olduğu kararda; *“Davacının iş sözleşmesi feshedildikten sonra kıdem, ihbar tazminatı ödenirken imzaladığı ibraname de; hiçbir şekilde feshin geçersizliğini iddia etmeyeceği işe iade talebinde bulunmayacağı, işe iade alınmaması halinde ücret ve tazminat talebinde bulunmayacağı sözcükleri yer almaktadır. 4857 sayılı İş Yasasının 21/son fıkrası hükmü karşısında, ibranamede yer alan işe iade ile buna bağlı ücret ve tazminat ile ilgili haklardan vazgeçmenin geçerli olduğunun kabul edilme olanağı bulunmamaktadır. Bu nedenle mahkemece feragat nedeniyle davanın reddine karar verilmesi hatalıdır². ”* hükmünü vermiştir. Yargıtay, İş Kanunu madde 21 deki hükme aykırılık içeren anlaşmayı haklı olarak geçerli saymamıştır.

2.4. Tahkim Sözleşmesi

İşçinin, feshin geçersizliğini ileri sürerek işe iade davasını açma hakkı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21.maddesinde düzenlenmiş olup, aynı yasanın 2.maddesi son fıkrasına göre yasa ile getirilen bu hakkın değiştirilmesini veya ortadan kaldırılmasını öngören sözleşme hükümleri de geçersizdir. Yukarıda belirtilen hususlar karşısında söz konusu belge ve içerdiği tahkim şartının geçerliliğinden bahsedilemez. Taraflar arasında hukuken geçerli bir tahkim şartının varlığından sözedilemeyeceğinden, geçersiz tahkim şartına dayanılarak mahkemece görevsizlik kararı verilemez. **İş mahkemelerinin görev ve yetki konusunun kamu düzenine ilişkin olduğu** da dikkate alınarak işin esasına girilmek suretiyle hüküm kurulması gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi isabetsizdir³. Yargıtay, bu kararında da işe iade dava hakkından tahkim sözleşmesiyle de vazgeçilemeyeceğini, hüküm altına almıştır.

2.5. Arabuluculuk Anlaşma Belgesi

¹ Yrg. HGK'nun 09.07.2020 tarihli ve E.2016/9-252, K. 2020/570 sayılı kararı.

² Yrg. 9. HD'nin 21.04.2005 tarihli ve E. 2004/23961, K. 2005/14007, 24.09.2007 tarihli ve E. 2007/13995, K. 2007/27723 sayılı kararları.

³ Yrg. 9. HD'nin 05.06.2014 tarihli ve E. 2014/14507, K. 2014/18315 sayılı kararı.

Yargıtay kararları taranmış, arabulucu tarafından düzenlenen anlaşma belgesindeki işe iade davasından vazgeçildiğine ilişkin hükmün geçerli ya da geçersiz olduğuna ilişkin özel bir değerlendirmeye tesadüf edilmemiştir. Ancak, genel prensipler her zaman geçerlidir. Örneğin kanuna aykırı sözleşmelerin geçerli olamayacağı ilkesi dikkate alındığında İş Kanunuyla güvence altına alınan işe iade dava hakkına aykırı anlaşmaları arabulucu vasıtasıyla bile yapılsa geçerli olamayacağı değerlendirilmektedir.

İş Hukukunun ortaya çıkışının temel sebebi; esasen eşit olmayan işçi ve işveren arasındaki hukuki ilişkileri düzenlemesidir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun genel gerekçesinde, "dava şartı olarak arabuluculuğa ilişkin madde ile diğer düzenlemelerde iş yargısının temeli olan çabukluk, basitlik, emredicilik, zayıfın korunması ve ucuzluk ilkeleri"nin dikkate alındığı açıklanmıştır. İşçinin, hak ve alacaklarını en kısa sürede ve en basit yoldan almasını sağlamaya yönelik getirildiği anlaşılan bir **kurumun, işçinin aleyhine yorumlanması doğru olmaz**. Aksine Yasa'nın gerekçesinde belirtildiği gibi zayıf konumda olan işçinin korunması esastır⁴.

2.6. Anayasa Mahkemesinin Yaklaşımı

Anayasa Mahkemesi, dava şartı olarak arabuluculuğa dair yasal düzenlemenin iptali isteğiyle ilgili olarak verdiği kararında (AYM 11.07.2018 gün, 2017/178 E, 2018/ 82 K.), düzenlemenin hak arama hürriyeti ve bu kapsamda mahkemeye erişim hakkına getirilen bir sınırlama niteliğinde olduğunu kabul etmiş ancak "Arabuluculuğa başvuru zorunluluğunun, kişilerin hak aramalarını imkânsız hâle getiren veya aşırı derecede zorlaştıran etkisiz ve sonuçsuz bir sürece neden olmadıkça hak arama hürriyetinin özüne dokunduğu söylenemez" şeklinde gerekçesiyle bir çeşit sınır tayin etmiştir.

III- SONUÇ

İş mahkemelerinin görev ve yetki konusu kamu düzenine ilişkindir. Kanunla düzenlenmiştir.

İş güvencesinde yararlanma koşullarını taşıyan bir işçinin yalnızca feshe itiraz hakkından veya onu da içerircesine tümüyle iş güvencesinden yahut iş güvencesi içinde yer alan bir/birkaç kalemden vazgeçmesinin mümkün bulunup bulunmadığı önemli bir konudur. Bu konuda farklı görüşler vardır. Örneğin: Hizmet sözleşmesi feshedilip de işçi hukuken ve fiilen bu hakka kavuştuğuna göre, bir aylık yasal itiraz süresi içinde feshe itiraz hakkından vazgeçebilir, kanısındayız. Zira zaten bir aylık itiraz süresini sessiz geçirerek örtülü olarak

⁴ Yrg. 9. HD'nin 07.05.2019 tarihli ve E.2019/3610, K. 2019/10073 sayılı kararı.

aynı sonucu elde edebilen bir işçinin bu itiraz süresi içinde itiraz hakkından vazgeçmesi de caiz olmalıdır⁵. Bu değerli yazarın görüşüne katılamıyoruz. Zira, İş Kanunu madde 21 açık bir şekilde hükümlerin hiçbir suretle (buna arabuluculuk belgeleri de dahil) değiştirilemeyeceği hususunu belirtmiştir. Eğer anlaşma, aynı gün ama fesih bildiriminden önce veya fesihle birlikte yapılmışsa bunun geçersizliği zaten açıktır.

KAYNAKÇA

- 4857 sayılı İş Kanunu.
- Ercan AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008
- Yargıtay'ın Verdiği Kararlar.

⁵ Ercan AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s.866.