

YARGITAY KARARLARI İŞİĞİ ALTINDA İKALENİN GEÇERLİLİK ŞARTLARI

* *Hakemli Makale*

Begüm Vatansever Yanık
ORCID: 0009-0008-5866-0868

ÖZET

İkale, tarafların iş sözleşmesini karşılıklı anlaşma yoluyla sona erdirdikleri sözleşmedir. İkale, iş sözleşmesinin tarafı olan işçi ve işveren tarafından herhangi bir zamanda yapılabilir, tarafların iradelerinin karşılıklı ve birbirine uygun olması gerekir.

İkaleye ilişkin mevzuatta düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle doktrinde ikaleye ilişkin tartışmalar mevcut ise de ikale hukuki niteliği itibarıyla bir sözleşme olduğundan, ikalenin hukuki niteliği, kurulması, geçerlilik şartları ve yorumunda TBK genel hükümleri uygulanmaktadır.

Çalışmamızın konusu ikalenin iş hukukundaki görünümü olan ve iş sözleşmesini sona erdiren ikale olduğundan, TBK genel hükümlerinin yanı sıra iş hukukuna hakim olan ilkeler de doktrinde ve Yargıtay kararlarında etkili olmuştur. İş hukukuna hakim olan işçinin korunması ilkesi, işçi lehine yorum ilkesi, işverenin işçiyi aydınlatma yükümlülüğü, işçiyi gözetme borcu ve dürüstlük ilkesi dikkate alınarak, TBK genel hükümlerinde yer alan irade sakatlığı halleri ve yaptırımları, emredici hükümlere ilişkin düzenlemeler ile birlikte ikalenin kurulması ve geçerlilik şartlarında doktrin ve Yargıtay tarafından belirlenen makul yarar ölçütü ve ilkeler incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler:

İkale, geçerlilik şartları, aydınlatma yükümlülüğü, dar yorum ilkesi, makul yarar

ABSTRACT

Mutual rescission is a contract in which the parties terminate the employment contract by their mutual agreement. The mutual rescission may be concluded at any time by the employee and the employer who are parties to the employment contract, and the wills of the parties must be reciprocal and compatible with each other.

There is no regulation on mutual rescission in the legislation. For this reason, although there are controversies in the doctrine regarding rescission, since it is a contract in terms of its legal nature, the general provisions of the TCO are applied in the legal nature, establishment, the validity conditions and interpretation of the rescission.

Since the subject of our study is the termination of the employment contract, the general provisions of the TCO (Turkish Code Of Obligations) as well as the principles governing the labour law have been influential in the doctrine and the decisions of the Supreme Court. Taking into account the

principles of labour law such as the protection of the employee, the interpretation principle in favour of the employee, the employer's obligation to inform the employee, the obligation to observe the employee and the principle of honesty, the cases of incapacity of will and sanctions in the general provisions of the TCO (Turkish Code Of Obligations), the regulations regarding the mandatory provisions, as well as the reasonable benefit criterion and principles determined by the doctrine and the Supreme Court of Cassation in the establishment and validity conditions of the substitution are examined.

Keywords:

Mutual rescission, validity terms, obligation of disclosure, narrow interpretation principle, reasonable benefit

I. GİRİŞ

İkale, taraflar arasında kurulmuş olan bir sözleşmenin, anlaşma yolu ile ortadan kaldırılması için yapılan sözleşmedir. İkale, herhangi bir sözleşmenin kaldırılması amacıyla yapılabilir ise de uygulamada en çok iş sözleşmesinin sona erdirilmesi için yapılmaktadır. Bu çalışmanın konusu, ikalenin iş hukukundaki görünümü incelenerek, iş hukuku anlamındaki ikalenin hukuki niteliği, dayanağı, kurulması ve Yargıtay kararları ışığı altında geçerlilik şartları ile sınırlandırılmaktadır.

İkale, mevzuatımızda düzenlenmemiş ve bu konuda ortaya çıkabilecek uyuşmazlıkların çözümü uygulamaya bırakılmıştır. İkale uygulaması, doktrindeki görüşler ve Yargıtayın verdiği kararlar ile benimsediği ilkeler çerçevesinde şekillenmiştir.

İkalede işçi ve işveren, iş sözleşmesini belirli şartlar altında anlaşma yoluyla sona erdirmekte ve iş ilişkisini tasfiye etmektedir. İkalenin bir sözleşme olması ve sözleşme özgürlüğü kapsamında şartlarının serbestçe belirlenebileceği düşünülmüşse de bu özgürlük, kanunun emredici hükümleri ve iş hukukunda işçinin korunması amacıyla getirilen emredici hükümlere göre sınırlandırılmakta ve geçerlilik denetimi yapılmaktadır. Zira, ikale işçinin iş güvencesinden kaynaklanan hakları, işsizlik ödeneği gibi haklarından

faydalanamaması sonucunu doğurmaktadır¹. İşçileri koruyan iş güvencesi hükümlerinin uygulanmaya başlamasıyla birlikte, işverenler tarafından bu hükümleri bertaraf edebilmek için ikaleye sıklıkla başvurulduğu, bu nedenle 2003 yılından sonra ikale uygulamasında yoğun bir artış yaşandığı kabul edilmektedir.

İkalenin bahsedilen nedenlerle iş hukukundaki yeri ve öneminin aksine mevzuatta ikale ile ilgili hiçbir düzenleme yapılmaması, ikaleyi tartışmalı hale getirmiştir. Yıllar içerisinde Yargıtayın verdiği kararlar ile özellikle işçinin korunması kapsamında birtakım ölçütler belirlendiği ve geçerlilik denetimi yapılsa da bu tartışmaların sona ermediği görülmektedir. İkale hakkında ivedilikle mevzuatta düzenleme yapılarak geçerlilik şartlarının objektif olarak belirlenmesi güncel bir ihtiyaç olup bu ihtiyaca dikkat çekmek amacıyla çalışma konusu belirlenmiştir.

II. İKALE KAVRAMI, İKALENİN HUKUKİ DAYANAĞI VE HUKUKİ NİTELİĞİ

A. İkale Kavramı

İkale, Arapça kökenli bir kelime olup “bozma, kaldırma”, Osmanlıca’da ise “pazarlığı bozma, her iki tarafın isteğiyle alışveriş mukavelesini bozma” anlamlarına gelmektedir². İkale tarafların ortak iradeleriyle akdetmiş oldukları bir sözleşmeyi yine ortak iradeleri ile ortadan kaldırdıkları sözleşmedir³.

İkaleye ilişkin olarak, mevzuatta herhangi bir tanım yapılmamışsa da bu eksiklik doktrinde ve Yargıtay kararlarında tamamlanmaya çalışılmıştır. Doktrinde ikale çoğunlukla, iş sözleşmesinin taraflarının sözleşmeyi sona erdirmeye yönelik

¹ **Süzek**, Sarper, İş Hukuku, 20. B., İstanbul 2020, s. 533.

² **Duman**, Berna, Türk İş Hukukunda İkale, Ankara 2020, s. 21; **Karaç**, Serkan Taylan, Türk İş Hukukunda İkale (Bozma) Sözleşmeleri (İkale), İstanbul 2020, s. 64; **Özyörük**, Hasan Ali, İkale Sözleşmeleri, Güncellenmiş 2. B., Ankara 2019, s. 22.

³ **Duman**, s. 22.

anlaşması olarak tanımlanmıştır⁴. Astarlı ikaleyi “bir sözleşmenin ve bu sözleşme ile kurulan hukuki ilişkinin, sözleşme özgürlüğü kapsamında tarafların karşılıklı iradelerine dayanan yeni bir sözleşme ile ortadan kaldırılması” olarak tanımlamıştır⁵.

Yargıtay, ikaleyi “sözleşmenin doğal yollar dışında tarafların ortak iradesiyle sona erdirilmesi yönündeki işlem” olarak tanımlamıştır⁶.

İkale, genel olarak iş hukuku alanında kullanılıyor olsa da “iş sözleşmesinin ortadan kaldırılması amacıyla yapılan sözleşme” olarak kavramın sınırlandırılması doğru değildir⁷. Doktrinde yapılan tanımlamalardan en isabetli olanı, “herhangi türde bir sözleşmenin ve bu sözleşme ile kurulmuş ve halen geçerli olan bir hukuki ilişkinin, sözleşme özgürlüğü ilkesi temel alınarak tarafların karşılıklı iradelerinin uyuşması ile akdedilen yeni bir sözleşme uyarınca ortadan kaldırılması” tanımıdır⁸.

İkale, bozma sözleşmesi veya sona erdirme sözleşmesi olarak da adlandırılmaktadır⁹. İkale, sözleşmeyi ortadan kaldıran nedenlerden birisi olup tek taraflı bir işlem olan fesihden farklı olarak taraflar arasında var olan sözleşme ilişkisini, yeni bir sözleşme ile ortadan kaldırmaktadır¹⁰. Yargıtay bazı kararlarında, ikalenin taraflar

⁴ **Çelik**, Nuri / **Caniklioğlu**, Nurşen / **Canbolat**, Talat / **Özkaraca**, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 34.B., İstanbul 2021, s. 481; **Sümer**, Haluk Hadi, İş Hukuku, 25. B. Konya 2020, s. 97; **Süzek**, s. 533.

⁵ **Astarlı**, Muhittin, İş Hukukunda İkale (Bozma Sözleşmesi), Güncellenmiş Yargıtay Kararları Bölümü Eklenmiş 2. B., Ankara 2016, s. 6.

⁶ Y. 9.HD. 09.11.2017, E. 2016/28986 K. 2017/17897, **Keser**, Burcu Melekoğlu, İkale ve İbra Sözleşmeleri, Ankara 2018, s. 12; Y. 15.HD. 02.10.1995, E. 1995/2259 K. 1995/5181, **Kar**, Bektaş, İş Güvencesi ve Uygulaması, 2. B., Ankara 2011, s. 91.

⁷ **Armağan**, Davut, Türk Borçlar Hukukunda İkale Sözleşmesi, İstanbul 2023, s. 8; **Karaç**, İkale, s.65; **Keser**, s.11.

⁸ **Özyörük**, s. 23.

⁹ **Çelik**, Nuri / **Caniklioğlu**, Nurşen / **Canbolat**, Talat / **Özkaraca**, s. 481; **Özyörük**, s. 25; **Sümer**, s. 97.

¹⁰ **Armağan**, s. 61; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 484; **Kar**, s. 91; **Özyörük**, s. 22.

arasında iş sözleşmesinin karşılıklı feshine dair sözleşme yapılmasını içeren bir açıklama ve kabulü ile oluşan bozma sözleşmesi olarak tanımlanmışsa¹¹ da doktrinde ikalenin fesih sözleşmesi olarak değerlendirilmesi doğru bulunmamış ve ikale ile fesih kavramlarının karışmasına yol açacağı nedeniyle eleştirilmiştir¹².

İkale, iş sözleşmesini ortadan kaldıran nedenlerden biri olup taraflar belirli süreli sözleşmenin süresinin dolmasını veya belirsiz süreli sözleşmede ihbar süresinin sona ermesini beklemeden, diledikleri zamanda anlaşarak sözleşmeyi sona erdirebilirler¹³.

B. İkalenin Hukuki Dayanağı

TBK 26. maddesinde, tarafların kanunda öngörülen sınırlar içinde olmak kaydıyla, sözleşmenin içeriğini özgürce belirleyebilecekleri yönündeki sözleşme özgürlüğü ilkesi düzenlenmiştir. Sözleşme özgürlüğü ilkesi, Anayasa'nın çalışma ve sözleşme özgürlüğü başlıklı 48. maddesi ile güvence altına alınmış, sosyal ve ekonomik bir haktır. Bu madde kapsamında taraflar, kanuni sınırlamalara uymak koşuluyla aralarında anlaşarak özgürce sözleşme yapabilir, sözleşmenin şeklini, konusunu, içeriğini belirleyebilir, sözleşmede değişiklik yapabilir ve sözleşmeyi ortadan kaldırabilirler¹⁴.

¹¹ Y. 9.HD. 29.05.2014, E. 2014/4402 K. 2014/17521; Y. 22.HD. 06.12.2017, E. 2017/44888 K. 2017/27868 (www.sinerjimevzuat.com.tr).

¹² **Keser**, s. 11; **Özyörük**, s. 25.

¹³ **Coşkun**, Arzu Yıldırım, Türk İş Hukukunda İkale, İstanbul 2023, s.58; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 481; **Sümer**, s. 97; **Süzek**, s. 517; **Umutlu**, Hasan Hüseyin, İş Sözleşmesinin Fesih Dışında Sona Erme Nedenleri, Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl 2022, C. 4, S. 1, s. 73.

¹⁴ **Astarlı**, s. 16; **Eren**, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 26. B., Ankara 2021, s. 18; **Uygur**, Turgut, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi, C. I, 3. B., Ankara 2012, s. 318.

Doktrinde ve Yargıtay kararlarında ikalenin hukuki dayanağı olarak sözleşme özgürlüğü ilkesi gösterilmektedir¹⁵. Zira sözleşme özgürlüğü ilkesine göre taraflar ikale ile diledikleri koşullarda sözleşme ilişkisini ortadan kaldırabilirler. Yargıtay kararlarında da ikalenin şekli, kapsamı ve geçerliliği TBK hükümlerine göre belirlenmektedir¹⁶.

Sözleşme özgürlüğü ilkesinin sınırları TBK 27. maddesinde belirlenmiş olup kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine ve kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin hükümsüzdür¹⁷. Sözleşme özgürlüğünün sınırını çizen bu hüküm ikale için de uygulanacaktır¹⁸.

İşçi ve işveren arasında kurulan ikale, iş ilişkisinin zayıf tarafı olan işçinin korunması ilkesi kapsamında da sınırlandırılmaktadır¹⁹. Özellikle, iş ilişkisinde işçi ve işverenin fiilen eşit koşullarda bulunmaması, işçinin işverenin emir ve talimatı altında sözleşme ilişkisini devam ettirmesi nedenleriyle, işçi işverene göre daha zayıf konumdadır²⁰. İkalenin geçerliliği açısından sözleşmenin iki taraf için sözleşme özgürlüğü altında kurulması, tarafların gerçek iradesini yansıtması ve işverenin hakkın kötüye kullanılması için ikaleye başvurmamış olması gerekmektedir. İkale incelenirken sözleşme

¹⁵ Y. 9.HD. 22.01.2020, E. 2019/8260, K. 200/903 (www.sinerjimevzuat.com.tr), **Armağan**, s. 8; Y. 22.HD. 20.12.2012, E. 2012/27687, K. 2012/28863, Y. 9.HD. 17.01.2013, E. 2012/24299, K. 2013/1849, **Astarlı**, s. 16-17; **Coşkun**, s.59; **Duman**, s. 22; **Kar**, s. 91; **Özyörük**, s. 24.

¹⁶ Y. 9.HD. 22.01.2020, E. 2019/8260, K. 200/903; Y. 22.HD. 08.10.2018, E. 2018/11682, K. 2018/21214 (www.sinerjimevzuat.com.tr).

¹⁷ **Uygur**, s. 320.

¹⁸ **Coşkun**, s.100; **Özyörük**, s. 24; **Süzek**, s. 517.

¹⁹ **Coşkun**, s.101.

²⁰ **Günay**, Cevdet İlhan, İş Hukuku, (İş Hukuku) 3.B., Ankara 2004, s. 91.

özgürlüğü ilkesi ile işçinin korunması ilkesi arasında dengenin kurulması önemlidir²¹.

C. İkalenin Hukuki Niteliği

1. İkalenin Bir Sözleşme Olması

Hukuki işlemler, işleme katılanların sayısına göre, tek taraflı ve iki taraflı hukuki işlemler olarak ikiye ayrılır; tek taraflı hukuki işlemlerde bir kişinin irade açıklamasıyla işlem hukuki sonuçlarını doğurur, bir hak veya hukuki ilişki doğar, devredilir, değiştirilir veya sona erer²². Örneğin, fesih tek taraflı bir hukuki işlemdir²³.

İki taraflı hukuki işlemlerde, bir hukuki işlemin meydana gelmesi ve hukuki sonuçlarını doğurması, iki tarafın karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarıyla mümkündür²⁴. TBK 1. maddesinde sözleşmenin tarafların birbirine uygun irade beyanlarını açıklamalarıyla kurulacağı düzenlenmiştir.

İkale, taraflar arasındaki bir sözleşmenin, akdedilen yeni bir sözleşme uyarınca ortadan kaldırılması olarak tanımlanmıştır. İki taraflı bir hukuki işlemdir²⁵. Tarafların karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarını açıklamaları ile kurulur²⁶. İkalenin iki taraflı bir hukuki işlem olan bu niteliği, ikaleyi tek taraflı bir hukuki işlem olan fesihden ayıran en önemli özelliğidir.

İkale, ani edimli bir sözleşmedir²⁷. Ani edimli sözleşmede, borçlanılan edimin tek bir davranışla yerine getirilmesi, borcun

²¹ **Astarlı**, s. 23.

²² **Astarlı**, s. 29; **Eren**, s. 222; **Uygur**, s. 211.

²³ **Nomer**, Haluk, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Gözden Geçirilmiş Genişletilmiş 19. B., İstanbul 2023, s.36.

²⁴ **Nomer**, s.38.

²⁵ **Armağan**, s. 27; **Astarlı**, s. 29; **Coşkun**, s.59; **Duman**, s. 24; **Kar**, s. 91; **Özyörük**, s. 54; **Süzek**, s. 517; **Umutlu**, s. 74.

²⁶ **Armağan**, s.21; **Çil**, s. 1565.

²⁷ **Özyörük**, s. 55.

ifasının bir anda gerçekleşmesi söz konusudur²⁸. İkalenin asli edimi olan iş ilişkisinin sona ermesi, ani ifalı borç ilişkisi niteliğindedir. İşçi ikalede iş ilişkisinin sona erdirilmesi taahhüdünü vererek tek bir fiille borcunu ifa eder²⁹.

İkalenin bir sözleşme olması ve mevzuatta ayrıca düzenlenmemiş olması nedeniyle, ikaleye sözleşmelere ilişkin TBK genel hükümleri uygulanır³⁰.

2. İkalenin Bir Tasarruf İşlemi Olması

Hukuki işlemler, etkilerine göre borçlandırıcı işlemler ve tasarruf işlemleri olarak ikiye ayrılır³¹. Borçlandırıcı işlemler, taraflar arasında bir borç ilişkisi kuran, taraflardan birini veya her ikisini borçlandığı yükümlülüğe uygun davranmakla, karşı tarafa maddi veya manevi bir yarar sağlamakla yükümlendiren, borçlanan tarafın malvarlığının pasif kısmını artıran işlemlerdir³². Tasarruf işlemleri ise bir hakkı veya hukuki ilişkiyi doğrudan etkileyen, hakkın içeriğini değiştiren, sınırlayan veya ortadan kaldıran hukuki işlemlerdir³³.

İkale, taraflar arasındaki iş sözleşmesini ortadan kaldıran ve iş ilişkisini sona erdiren bir sözleşme olduğundan, iş sözleşmesinin her

²⁸ **Çetiner**, Bilgehan/**Furrer**, Andreas/**Muller-Chen**, Markus, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2021, s. 34; **Eren**, s. 226; **Uygur**, s. 213.

²⁹ **Özyörük**, s. 55.

³⁰ YHGK. 14.01.2015, E. 2013/2016, K. 2015/14, (www.sinerjimevzuat.com.tr), **Astarlı**, s. 30; **Özyörük**, s. 55; **Süzek**, s. 531.

³¹ **Çetiner/Furrer/Muller-Chen**, s. 36; **Karaç**, Serkan Taylan, Türk İş Hukuku Bağlamında İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Ölçütleri ve Makul Yarar Kavramı, (Makul Yarar), Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Yıl 2022, S. 50, s. 389.

³² **Armağan**, s. 23; **Astarlı**, s. 30; **Çetiner/Furrer/Muller-Chen**, s. 36.

³³ **Armağan**, s. 23; **Astarlı**, s. 30; **Çetiner/Furrer/Muller-Chen**, s. 36.

iki tarafı için de bir tasarruf işlemidir³⁴. Bir görüşe göre, ikale sözleşmesi, tasarruf işlemi niteliğinin yanında borçlandırıcı işlem özelliğini de taşır³⁵. Örneğin, ikale ile taraflar arasındaki iş sözleşmesinin ileri bir tarihte ortadan kaldırılması ve karşılığında işverenin işçiye tazminat ödemesi kararlaştırılmışsa, ikale tasarruf işleminin yanında borçlandırıcı bir işlem özelliği taşır³⁶.

3. İkalenin Karşılıklı Borç Doğuran Bir Sözleşme Olması

İkale, bir tasarruf işlemi olmasının yanında temelinde bir taahhüt işlemi de barındırır³⁷. İkale ile genel olarak işçi, borçlu olduğu iş sözleşmesinin sona ermesine rıza gösterirken, işveren de işçiye bunun karşılığında kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi alacakları ödeme borcu altına girer. İşçi, işverenin kendisine ödemekle yükümlendiği makul bir yarar karşılığında iş ilişkisini anlaşmayla sona erdirir. Bu nedenle, ikalenin taraflar arasında karşılıklı borç doğuran bir sözleşme olduğu, tarafların bir sinallagma ilişkisi içinde bulunduğu kabul edilmektedir³⁸.

Bir görüşe göre istisnai hallerde, ikale tek tarafa borç yükleyen bir sözleşme niteliğinde olabilir³⁹. Örneğin, işçinin daha iyi bir iş teklifi alması ve sözleşmeyi hemen sona erdirmek istemesi halinde taraflar sadece iş ilişkisinin sona ermesi için ikale yapar ve işverenin tazminat ödeme yükümlülüğü bulunmayabilir. Söz konusu örnekte işçi, ihbar süresinde çalışmaktan kurtularak menfaat sağlamış ve

³⁴ **Armağan**, s. 27; **Astarlı**, s. 31; **Coşkun**, s. 60; **Kar**, s. 91; **Karaç**, İkale, s.71; **Özyörük**, s. 56.

³⁵ **Armağan**, s. 36; **Özyörük**, s. 57.

³⁶ **Astarlı**, s. 32; **Coşkun**, s. 60.

³⁷ **Karaç**, İkale, s.72.

³⁸ **Astarlı**, s. 35; **Coşkun**, s. 60; **Duman**, s. 25; **Eren**, s. 223; **Özyörük**, s. 58.

³⁹ **Özyörük**, s. 58; **Astarlı**, s. 36; **Duman**, s. 25; **Karaç**, Makul Yarar, s. 390.

ikalede makul yarar gerçekleşmiştir⁴⁰. İşçinin iş sözleşmesindeki rekabet etmeme koşuluna aykırı olarak başka bir işverenle sözleşme yapmak için mevcut iş sözleşmesini sona erdirmek istemesi halinde, rekabet koşulunun uygulanmaması karşılığında ikalenin yapılması durumunda, tazminat talebi bulunmuyorsa, işveren herhangi bir borç altına girmeyeceğinden ikalenin tek taraflı borç doğuran bir sözleşme olarak yapılması söz konusu olabilir⁴¹.

III. İKALENİN KURULMASI

A. İkalenin İçeriği

İkalenin kurulması ve geçerliliğinin tespiti için öncelikle sözleşmenin asgari içeriğinin yani objektif ve sübjektif esaslı noktalarının tespit edilmesi gerekir⁴². Zira ikale, tarafların karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanları ile kurulmuş olacağından, tarafların iradelerinin sözleşmenin tüm objektif ve sübjektif esaslı noktalarında uyuşması gereklidir⁴³. TBK 2/1. maddesine göre, taraflar sözleşmenin esaslı noktalarında uyuşmuşlarsa, ikinci derecedeki noktalar üzerinde durulmamış olsa bile sözleşme kurulmuş sayılır⁴⁴.

Objektif esaslı nokta, herhangi bir sözleşmeye tipini veren, kurulmak istenen sözleşmenin asgari içeriğini oluşturan hususlardır⁴⁵. İkaleda objektif esaslı nokta yani sözleşmenin asgari içeriği, iş ilişkisinin belirli bir tarihte anlaşmayla bozulması, ortadan kaldırılmasıdır⁴⁶. Başka bir görüşe göre, sözleşmenin ne zaman sona ereceği hususu objektif esaslı unsur teşkil etmez, zira taraflar sona

⁴⁰ **Alp**, İş Hukukunda İkalenin (Bozma Sözleşmesi) Geçerlilik Koşulları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Yıl 2008, S. 17, s. 29; **Özyörük**, s. 59.

⁴¹ **Coşkun**, s. 60.

⁴² **Armağan**, s. 140; **Astarlı**, s. 51; **Nomer**, s. 48.

⁴³ **Armağan**, s. 140; **Astarlı**, s. 53.

⁴⁴ **Eren**, s. 272.

⁴⁵ **Armağan**, s. 140; **Eren**, s. 273; **Nomer**, s. 48; **Uygur**, s. 202.

⁴⁶ **Astarlı**, s. 53; **Coşkun**, s. 81; **Kulaç**, Cansu, İş Sözleşmesinin İkale İle Sona Ermesi, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl 2023, C. 10, S. 2, s. 5.

erme zamanını belirlememişse ikale hazırlar arasında sözleşmenin kurulması ile hüküm ve sonuçlarını doğurur, hazır olmayanlar arasında TBK 11. maddesine göre sözleşmenin kurulma anı tespit edilebilir⁴⁷. TBK 11. maddesine göre, hazır olmayanlar arasında kurulan sözleşmeler, kabulün gönderildiği andan başlayarak hüküm doğurur. Açık bir kabulün gerekli olmadığı durumlarda, sözleşme önerinin ulaşma anından başlayarak hüküm doğurur.

Diğer tarafça anlaşılabilir olmak kaydıyla, tarafların ikinci derecedeki yan noktaları iradeleriyle sözleşmenin zorunlu şartı yani subjektif esaslı nokta haline dönüştürmesi mümkündür⁴⁸. Örneğin, ikalede işçinin bir miktar tazminatın ödenmesi isteği, ikalenin zorunlu şartını oluşturabilir. İşveren ile işçinin iradelerinin, işverenin tazminat ödemesi koşulu hakkında uyuşmaması halinde subjektif esaslı noktada anlaşılmadığından sözleşme kurulmuş olmaz⁴⁹.

Objektif esaslı olmayan noktalar ise genel olarak ikinci derecedeki yan noktalar⁵⁰. İkaleda, tarafların anlaşmasına göre iş sözleşmesinin tasfiyesini amaçlayan bazı hükümler yan noktalar olarak değerlendirilebilir. Örneğin, ikale rekabet yasağı şartına ilişkin hüküm içerebilir⁵¹.

Tarafların objektif ve subjektif esaslı noktalarda iradelerinin uyuşmaması halinde sözleşme kurulmamıştır⁵². Objektif veya subjektif esaslı olmayan, ikinci derecedeki yan noktalarda ise bu noktalar hiç ele alınmamış veya çözümü ileriye bırakılmış olsa bile sözleşme kurulmuş olacaktır. Tarafların ikinci derecedeki yan noktalar üzerinde anlaşamaması halinde, hâkim uyuşmazlığı TBK 2/2. maddesine göre işin özelliklerine bakarak çözer⁵³. Örneğin,

⁴⁷ **Armağan**, s. 143; **Eren**, s. 304; **Nomer**, s. 54.

⁴⁸ **Armağan**, s. 144; **Eren**, s. 275; **Karaç**, Makul Yarar, s. 393.

⁴⁹ **Astarlı**, s. 54.

⁵⁰ **Eren**, s. 276; **Uygur**, s. 226.

⁵¹ **Kaygısız**, s. 85;

⁵² **Armağan**, s. 141.

⁵³ **Eren**, s. 276.

taraf lar ikalede iş sözleşmesinin derhal veya belirli bir süre sonra ereceğini kararlaştırmış fakat sona erme tarihini ikalede açıkça belirtmemişler ise iş sözleşmesi TBK 90. maddesi gereği ikalenin kurulması ile derhal sona erer⁵⁴.

İkalenin kuruluşu bakımından tarafların sözleşmeyi hangi adla nitelendirdikleri önemli değildir⁵⁵. TBK 19. maddesinde bir sözleşmenin türünün ve içeriğinin belirlenmesinde ve yorumlanmasında, tarafların yanlışlıkla veya gerçek amaçlarını gizlemek için kullandıkları sözcüklere bakılmaksızın, gerçek ve ortak iradeleri esas alınacağı düzenlenmiş olması nedeniyle bu görüş isabetlidir. İkalenin taraflar arasında fesih protokolü, fesih anlaşması, ibra ve feshname, koşullu işten ayrılma sözleşmesi, mutabakat tutanağı, iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı ek ödeme ve sulh sözleşmesi gibi adlar altında yapılmasının bir önemi yoktur; önemli olan tarafların gerçek amaçları ve yaptıkları işlemin kuruluş koşullarını taşıyıp taşımadığıdır⁵⁶.

Yargıtay, taraflar arasında imzalanan “*İkale yolu ile ... akdinin sona erdirilmesine ilişkin ibraname*” başlıklı belgeyi ikale anlaşması olarak değerlendirerek iş sözleşmesinin, işçiye kıdem tazminatı ödenmesi karşılığında karşılıklı anlaşma ile sona erdiği yönünde karar vermiştir⁵⁷.

İkalede işçinin işvereni ibra ettiğine ilişkin bir hüküm yer alması halinde ibra hükmünün ve ikalenin geçerliliği sorunu ortaya çıkmaktadır. TBK 420/2. maddesinde ibra tarihi itibarıyla iş

⁵⁴ TBK m. 90, “*İfa zamanı taraflarca kararlaştırılmadıkça veya hukuki ilişkinin özelliğinden anlaşılmadıkça her borç, doğumu anında muaccel olur.*”; **Armağan**, s. 167; **Astarlı**, s. 51; **Coşkun**, s. 81; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 483.

⁵⁵ **Astarlı**, s. 57.

⁵⁶ Y. 9.HD. 12.07.2010, E. 2010/21350 K. 2010/22845, Y. 22.HD. 14.11.2011, E. 2011/11846 K. 2011/4183, **Astarlı**, s. 57; **Özyörük**, s.83.

⁵⁷ Y. 9.HD. 20.02.2023, E. 2023/2550 K. 2023/2555, (www.sinerjimevzuat.com.tr); Y. 22.HD. 14.11.2011, E. 2011/11846 K. 2011/4183, **Astarlı**, s. 57; **Özyörük**, s.83.

sözleşmesinin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması ibranın geçerlilik şartlarından birisi olduğundan, ikalede yer alan ibra hükmü kesin olarak geçersizdir; ikalede yer alan ibra hükmünün geçersiz olması, ikaleyi geçersiz hale getirmez⁵⁸.

Sulh, tarafların aralarındaki hukuki ilişkiden doğan bir uyuşmazlığı, bir sözleşme ile karşılıklı fedakârlıklarda bulunarak sona erdirmeleridir⁵⁹. Sulh, mahkeme içi yapılabileceği gibi mahkeme dışı da yapılabilir⁶⁰. İ kale ise işçi ve işveren iş ilişkisini karşılıklı anlaşma ile sona erdirmekte olup kural olarak bir sulh sözleşmesi niteliğinde değildir⁶¹.

Astarlı'ya göre, ikale ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesi, somut olayın özelliklerine göre taraflar arasındaki iş sözleşmesinin sona ermesine, örneğin işveren feshinin geçerliliğine ilişkin bir uyuşmazlığın karşılıklı fedakârlıklarda bulunarak sona erdirilmesini amaçlıyorsa, ikalenin yapıldığı yere göre mahkeme içi veya mahkeme dışı sulh niteliğinde olduğu söylenebilir⁶².

Özdemir ise, iş sözleşmesi işverence geçerli nedenle feshedildikten sonra, taraflar arasında fesih sebebinin geçerliliğine ilişkin uyuşmazlık devam ederken tarafların karşılıklı fedakarlıkta bulunarak sulh sözleşmesi ile anlaşmasının mümkün olduğunu belirterek sulh sözleşmesini ikaleye alternatif bir çözüm yolu olarak önermiştir. Bu görüşe göre, iş sözleşmesi işverence feshedildiği için işçi işsizlik sigortasından faydalanacak, işveren de kıdem ve ihbar

⁵⁸ Y. 9.HD. 07.11.2023, E. 2023/18033 K. 2023/16711, (www.sinerjimevzuat.com.tr); **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 488.

⁵⁹ **Özdemir**, Erdem, İ kale ve Alternatif Bir Öneri Olarak Sulh Sözleşmesi, Çimento İşveren Dergisi, Yıl 2013, C. 27, S. 3, s. 32, (İ kale ve Sulh); **Tanrıver**, Süha, Mahkeme Huzurunda Yapılan Sulhler, Prof. Dr. İlhan Öztrak'a Armağan, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Yıl 1994, C. 46, S.1-2, s.333.

⁶⁰ **Özdemir**, s. 44.

⁶¹ **Astarlı**, s. 46.

⁶² **Astarlı**, s. 46; ayrıntılı bilgi için bkz. **Astarlı**, s. 136 vd.

tazminatını aşan ek ödemede bulunduğundan işçiye makul yarar da sağlanmış olacaktır⁶³.

Yargıtay, bilgi teknolojileri ve süreçler direktörü olarak görev yapan işçinin iş sözleşmesinin işverence feshinden sonra taraflar arasında düzenlenen ikale sözleşmesinde, iş sözleşmesinin sona ermesinin sonuçlarının düzenlendiğini, işçiye kıdem, ihbar tazminatları, ücret, yıllık izin ücreti ile 12 aylık ücretine denk gelen miktarda ödeme yapılmasının kararlaştırıldığını, ödemeler karşılığında işçinin işvereni ibra ettiğini, bu sözleşme ile iş sözleşmesinin tasfiyesinin amaçlandığını, irade sakatlığının ispatlanamadığını belirterek ikaleyi tasfiye sözleşmesi olarak değerlendirmiş, sözleşme ile işçinin işveren feshini kabul ettiğini ve işe iade davası açma hakkından vazgeçtiği yönünde karar vermiştir⁶⁴.

B. Karşılıklı ve Birbirine Uygun İrade Beyanları

İkale, TBK 1. maddesi gereği tarafların karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarını açıklamaları ile kurulur⁶⁵. Karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarından ilkinde öneri (icap), ikincisine ise kabul denilmektedir⁶⁶. Bir teklifin öneri sayılabilmesi için kurulacak sözleşmenin esaslı unsurlarını belirli veya belirlenebilir biçimde

⁶³ **Özdemir**, s. 47-48.

⁶⁴ “İşveren feshinin ardından tarafların karşılıklı olarak sulh sözleşmesi düzenlemeleri mümkün olup geçerli bir sulh sözleşmesinin varlığı hâlinde artık işe iade davası açılmayacağına kabulü gerekir.

Genel anlamda tasfiye sözleşmesi...; işveren feshinden sonra bu fesih nedeniyle ... sözleşmesinin sona ermesinin sonuçlarının düzenlendiği ve böylece taraflar arasındaki ... 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. “ Y. 9.HD. 07.11.2022, E. 2022/13005 K. 2022/14451, (www.sinerjimevzuat.com.tr).

⁶⁵ **Armağan**, s. 145; **Coşkun**, s. 81; **Eren**, s. 283.

⁶⁶ **Armağan**, s. 145; **Çetiner/Furrer/Muller-Chen**, s. 84; **Duman**, s. 42; **Eren**, s. 283; **Uygur**, s. 201.

içeriyor olması ve kesin bağlanma iradesi ile yapılması gerekir⁶⁷. Öneri, tek taraflı bir hukuki işlemdir ve öneri sahibi yapmış olduğu öneriyle belirli bir süre bağlı olmakta ve muhatabına teklif ettiği sözleşmenin kurulması hususunda yetki vermektedir⁶⁸.

İkalenin kurulabilmesi için öncelikle taraflardan birinin, iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma ile sonlandırılması yönündeki önerisini diğer tarafa iletmesi gerekir⁶⁹. Karşı tarafın öneriyi belirtilen koşullarla kabul etmesi halinde ikale kurulmuş sayılır. İ kale sözleşmesi akdetmeye yönelik bu öneri, fesih olarak değerlendirilemez ve feshe tahvil edilemez⁷⁰. İ kale, iş sözleşmesinin devamı sırasında yapılacağından, taraflar arasında uyuşmazlığa neden olan bir fesih veya başka bir sözleşmenin sona ermesi hâli bulunmamalıdır⁷¹. İş ilişkisinin sona ermesi ve sonuçları yönünde tarafların iradeleri birleşmiyorsa ikaleden söz edilemez⁷².

Bir görüşe göre, işçinin ihtirazi kayıt koyarak imzaladığı dilekçe öneri olarak kabul edilemez⁷³. Yargıtayın da aynı yönde kararları mevcuttur⁷⁴. İ kalenin karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanları ile

⁶⁷ **Armağan**, s. 145; **Çetiner/Furrer/Muller-Chen**, s. 85; **Eren**, s. 283; **Keser**, s. 23; **Uygur**, s. 202.

⁶⁸ **Armağan**, s. 145; **Çetiner/Furrer/Muller-Chen**, s. 84; **Eren**, s. 283; **Uygur**, s. 202.

⁶⁹ Y. 22.HD. 22.12.2017, E. 2017/43878 K. 2017/30380, **Keser**, s. 24; **Umutlu**, s. 74.

⁷⁰ **Kar**, s. 91; Y. 9.HD. 21.10.2020, E. 2016/28137 K. 2020/12795, Y. 22.HD. 06.12.2017, E. 2017/44888 K. 2017/27868, **Keser**, s. 24; **Özarabacı**, Burhan Mert, Yargıtay Kararları Işığında İ kale Akdinin İşe İ ade Davalarına Etkisi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kayseri 2017, s. 12; **Umutlu**, s. 74.

⁷¹ Y. 9.HD. 07.11.2022, E. 2022/13005 K. 2022/14451 (www.sinerjimevzuat.com.tr).

⁷² **Keser**, s. 24.

⁷³ **Astarlı**, s. 74; **Keser**, s. 24, Aksi Yönde: Y. 9.HD. 07.06.2018, E. 2018/4994 K. 2018/12835 (www.sinerjimevzuat.com.tr).

⁷⁴ Y. 22.HD. 21.09.2017, E. 2017/36294 K. 2017/18735, Y. 9.HD. 22.06.2015, E. 2015/14657 K. 2015/22398, (www.sinerjimevzuat.com.tr); "...davacının sözleşme altına "işbu

kurulması sebebiyle ihtirazi kayıtların ikalenin geçerliliğini etkileyip etkilemeyeceği hususu tartışmalıdır. Yargıtay, bazı kararlarında ikaledeki ihtirazi kayıtların sözleşmeyi geçersiz kıldığını kabul etmiştir⁷⁵. Örneğin Yargıtay, işçinin yasal hakların saklı tutulduğu yönündeki ihtirazi kaydı sebebiyle taraflar arasındaki iş sözleşmesinin ikale ile sona ermediğini, ikale yapılması yönünde karşılıklı anlaşma olmadığını, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiğine karar vermiştir⁷⁶.

Aksi yöndeki görüşe göre, ikalenin içeriği ile ilgili olmayıp, ikalede belirlenen tazminatların henüz ödenmediği veya eksik ödendiği yönündeki ihtirazi kayıtlar ikalenin geçerliliğine etki etmeyecektir⁷⁷. Yargıtayın hakların saklı tutulmasına ilişkin ihtirazi kaydın, akçalı hakların saklı tutulmasına ilişkin olduğu ve bu kaydın sözleşmeyi geçersiz hale getirmeyeceği yönünde kararı da mevcuttur⁷⁸.

Kabul beyanı da öneri gibi, karşı tarafa ulaşmakla yenilik doğuran tek taraflı bir irade beyanıdır⁷⁹. İkalenin kurulabilmesi için karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanları gerekli olduğundan, kabul beyanının öneri ile örtüşmesi, onun tüm koşullarını içermesi

*sözleşmede yazıldığı gibi fazla mesai ücretlerim tarafıma ödenmemiştir, hukuk yoluna başvurma şartı ile imzalanmıştır" şerhi ile imza attığı anlaşılmaktadır. Davacının işverene sunduğu ikale teklifi niteliğinde bir dilekçesi bulunmadığı gibi, iş sözleşmesinin sona erdirilmesine ilişkin protokolü ihtirazi kayıt koyarak imzaladığı, davacıya ek bir menfaat sağlanmadığı ve dolayısıyla davacı ve davalı işverenin aralarında geçerli bir ikale sözleşmesi yapmak suretiyle iş akdini sona erdirmiş olduklarından sözedilemeyeceğinden ..", Y. 22.HD. 06.12.2017, E. 2017/43888 K. 2017/27868, **Duman**, s. 48.*

⁷⁵ Y. 9.HD. 11.04.2017, E. 2016/10434 K. 2017/6278, Y. 22.HD. 21.12.2017, E. 2017/43878 K. 2017/30380 (www.sinerjimevzuat.com.tr).

⁷⁶ Y. 9.HD. 13.08.2008, E. 2008/26232 K. 2008/5313, **Özarabacı**, s. 70.

⁷⁷ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 489; **Duman**, s. 48.

⁷⁸ Y. 9.HD. 24.04.2017, E. 2017/6893 K. 2017/7051, **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 489.

⁷⁹ **Armağan**, s. 159; **Duman**, s. 43; **Eren**, s. 295; **Uygur**, s. 204.

gerekir. Aksi halde, kabul beyanı öneri ile örtüşmüyorsa ikale sözleşmesi kurulmuş sayılmaz⁸⁰. Örneğin, işçi ile işverenin ikale karşılığında kıdem tazminatı ödenmesi hususunda anlaşmaları fakat ihbar tazminatı ödenmesi hususunda anlaşamamaları halinde ikale kurulmuş sayılmaz⁸¹.

Yargıtay, işçinin noterden gönderdiği ihbarname ile kıdem ve ihbar tazminatları ödenerek 4/C kapsamında çalışmak üzere geçişi kabul ettiği ve iş sözleşmesinin bu şekilde feshedilmesini istediği, ancak bu ihbarnamenin kesinlikle istifa dilekçesi mahiyetinde olmadığını belirterek bu şekilde icapta bulunduğu, ancak davalının sadece kıdem tazminatını ödeyip ihbar tazminatını ödemeyerek iş akdine son verdiği olayda, ikale yönünde taraf iradelerinin birleşmediği, iş sözleşmesinin istifa sureti ile işçi tarafından ya da ikale yolu ile sona erdirildiğinden söz edilemeyeceği, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği yönünde karar vermiştir⁸².

Taraflardan birinin ikale önerisinde bulunması karşısında diğer tarafın sözleşmeyi feshetmesi halinde, bu ikale önerisinin kabulü anlamına gelmeyeceğinden, iş ilişkisi ikale ile değil fesih yoluyla sona erer⁸³. Yargıtay, işverenin fesih kararının işçi tarafından kabul edilmesinin ikale olmadığına karar vermiştir⁸⁴. Yargıtay, başka bir kararında, işverence iş sözleşmesinin feshinden sonra işçi ile yapılan

⁸⁰ **Armağan**, s. 159; Y. 9.HD. 24.04.2017, E. 2017/6893 K. 2017/7051, **Keser**, s. 28; **Uygur**, s. 204.

⁸¹ YHGK. 14.01.2015, E. 2013/2025 K. 2015/23, **Duman**, s. 43.

⁸² Y. 9.HD. 14.10.2020, E. 2016/25939 K. 2020/11981, (www.sinerjimevzuat.com.tr).

⁸³ **Keser**, s. 24.

⁸⁴ “..davacının ikaleye icapta bulunmadığı, bilakis işverenin fesih kararını kabul ettiğinin yazılı olduğu, fesih kararının işçi tarafından kabulünün ikale olarak adlandırılmayacağı ve ayrıca davacıya sağlanan ekstra menfaat olmadığı, bu açıklamalar doğrultusunda işçinin sonradan onay verdiğini bildirdiği feshin yazılı yapılmadığı da anlaşıldığından başından beri geçersiz olan feshin iptali ile davacının işe iadesine.. “, Y. 9.HD. 21.03.2017, E. 2016/8081 K. 2017/4648, **Keser**, s. 17.

ikale sözleşmesi isimli sözleşmenin ikale olarak kabul edilemeyeceği, işçiye iş sözleşmesinin feshinden sonra yasal alacakları dışında fazladan ödeme yapılmasının da feshin ikaleye dayandığını göstermeyeceği yönünde görüş bildirmiştir⁸⁵.

Yargıtay, işveren tarafından iş sözleşmesi feshedildikten sonra yapılan anlaşmaların ikale olarak nitelendirilemeyeceği görüşündedir. Yargıtay, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi üzerine tarafların aynı gün veya bir gün sonra feshin sonuçları açısından yaptıkları anlaşmayı ikale olarak kabul etmemiştir⁸⁶.

Yargıtay istifaya ilişkin kararlarında ise istifaya rağmen tarafların iradesinin belirli bir süre daha çalışma yönünde birleşmesi halinde, kararlaştırılan sürenin sonunda iş sözleşmesinin ikale yoluyla sona erdiği yönünde görüş bildirmiştir⁸⁷.

Öneri ve kabul bir irade açıklaması olup açık veya örtülü bir şekilde yapılabilir⁸⁸. Öte yandan örtülü iradenin varlığı değerlendirilirken, ikale ile tarafların hiçbir şüpheye yer vermeyecek şekilde iş ilişkisini sona erdirmek istediklerinin ortaya konulması gerekmektedir⁸⁹. Yargıtay, işyeri değişikliğine ilişkin yazılı bildirim tebliğ alan işçinin, tazminatlarının ödenmesi yönünde şerh düşerek işyeri değişikliğini kabul etmediğini bildirmesi üzerine, işverenin

⁸⁵ Y. 9.HD. 07.11.2022, E. 2022/13005 K. 2022/14451 (www.sinerjimevzuat.com.tr).

⁸⁶ Y. 7. HD. 02.03.2016, E. 2015/40050 K. 2016/5101, **Çil**, s. 1566; **Keser**, s. 19.

⁸⁷ Y. 9.HD. 17.01.2023, E. 2023/30 K. 2023/558, Y. 9.HD. 12.01.2023, E. 2022/16293 K. 2023/353, Y. 9.HD. 06.12.2022, E. 2022/14896 K. 2022/16046, Y. 9.HD. 16.12.2020, E. 2017/18673 K. 2020/18672, Y. 9.HD. 16.12.2020, E. 2017/11833 K. 2020/18730 (www.sinerjimevzuat.com.tr).

⁸⁸ **Armağan**, s. 160; **Coşkun**, s.84; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 482; **Eren**, s. 296; **Nomer**, s. 45; **Umutlu**, s. 74; **Uygur**, s. 201.

⁸⁹ **Coşkun**, s.84; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 482; **Eren**, s. 296; **Karaç**, Makul Yarar, s. 391.

işçiye tazminatlarını ödeyerek iş sözleşmesini sona erdirmesi halinde, örtülü irade beyanıyla kurulan ikalenin mevcut olduğuna karar vermiştir⁹⁰. Yargıtay başka bir kararında, iş sözleşmesinin sona ermesiyle işçiye prim olarak yapılacak ödemenin kıdem ve ihbar tazminatından yüksek olduğu ve işçinin itirazının bulunmadığı durumda örtülü ikalenin varlığını kabul etmiştir⁹¹.

Yargıtay, işçinin ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmesi şartıyla ayrılma talebini istifa olarak değil ikale yapma yönünde öneri biçiminde değerlendirmiştir⁹². İş sözleşmesinin sona erdirilmesini konu edinen ikalenin işçi lehine yorum ilkesi gözetilerek değerlendirilmesi gerekir⁹³.

C. İkaled e Ehliyet ve Şekil

1. Ehliyet

İkalenin geçerli bir şekilde kurulabilmesi için tarafların hukuki işlem ehliyetine sahip olmaları gerekir⁹⁴. Hukuki işlem ehliyeti, bir kişinin kendisi lehine hak doğurabilen veya kendisini borç altına sokabilen hukuki işlemleri yapabilmesidir. Kural olarak işçi ve işverenin ikale sözleşmesi yapabilmesi için hukuki işlem yani fiil ehliyetini haiz olmaları gerekir⁹⁵. Fiil ehliyetini haiz yani tam ehliyetli

⁹⁰ Y. 7.HD. 16.06.2016, E. 2016/20222 K. 2016/13481, **Coşkun**, s.84.

⁹¹ Y. 7.HD. 11.11.2014, E. 2014/14037 K. 2014/20604, **Keser**, s. 22.

⁹² Y. 9.HD. 21.10.2020, E. 2016/28074 K. 2020/12770 (www.sinerjimevzuat.com.tr), Y. 9.HD. 01.06.2017, E. 2017/8340 K. 2017/13045, **Keser**, s. 14; Y. 9.HD. 08.11.2017, E. 2017/6707 K. 2017/17678, Y. 7.HD. 22.09.2016, E. 2016/8716 K. 2016/14743, **Keser**, s. 30-31.

⁹³ **Elbir**, Nazlı, İş Hukukunun Emredici Niteliği Karşısında İşçinin Yasal Haklarından Vaz-geçmesi Sonucu Doğuran Uygulamalar Hakkında Bir Değerlendirme, Çalışma ve Toplum, Yıl 2021, C. 1, S. 68, s. 296; **Kar**, s. 92; **Umutlu**, s. 74.

⁹⁴ **Armağan**, s. 209; **Coşkun**, s.86.

⁹⁵ **Armağan**, s. 209; **Coşkun**, s.86.

kişiler, ayırt etme gücüne sahip ve kısıtlı olmayan, ergin kişilerdir⁹⁶. Bir kişi, 18 yaşını doldurmakla ergin kabul edilir.

Tam ehliyetsizler, ayırt etme gücü bulunmayan kişilerdir. Tam ehliyetsizler, hukuki işlem ehliyetine sahip olmadığından, geçerli bir sözleşme yapamaz, veli veya vasilerinden alınan izin, sözleşmeyi geçerli hale getirmez. Tam ehliyetsizler adına hukuki işlemleri onların yasal temsilcisi yapabilir⁹⁷.

Sınırlı ehliyetliler, kendileri hakkında bir kısıtlama kararının alınması için yeterli sebep olmayan, buna karşın fiil ehliyetleri korunmaları için sınırlandırılmış ve TMK. 429.vd. maddelerine göre kendilerine yasal danışman atanmış kişilerdir. Sınırlı ehliyetliler belirli bazı işlemleri, dava açma, sulh olma gibi, tek başlarına yapamazlar ve yasal danışmanlarının onayı gerekir⁹⁸. Sınırlı ehliyetlilerin kural olarak iş sözleşmesi ve ikale yapması mümkündür⁹⁹.

Sınırlı ehliyetlilerin ikaleyi yasal danışman onayı olmadan yapması hususu ikalenin sulh sözleşmesi niteliği taşıyıp taşıyamamasına göre farklılık göstermektedir. İkalenin sulh sözleşmesi niteliğini taşıdığı durumlarda yasal danışman onayının gerektiği, sulh sözleşmesi niteliği taşımıyorsa yasal danışman onayı olmadan geçerli bir ikale sözleşmesi yapabileceği yönünde doktrinde görüş bildirenler mevcuttur¹⁰⁰.

Sınırlı ehliyetsizler, ayırt etme gücüne sahip olmakla birlikte, ergin olmayan veya ergin olup kısıtlanmış olan kişilerdir. Sınırlı ehliyetsizler veli ya da vasisinin izni olmadan iş sözleşmesi yapamadıkları gibi ikale de yapamazlar¹⁰¹. TMK. 453. maddesi

⁹⁶ **Armağan**, s. 211; **Nomer**, s. 75.

⁹⁷ **Armağan**, s. 212; **Nomer**, s. 76.

⁹⁸ **Armağan**, s. 217; **Nomer**, s. 80.

⁹⁹ **Coşkun**, s.86; **Karaç**, Makul Yarar, s. 392; **Şakar**, Müjdat, Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, 4. B., Ankara 2009, s. 142.

¹⁰⁰ **Astarlı**, s. 113; **Duman**, s.53; **Coşkun**, s.86.

¹⁰¹ **Armağan**, s. 214; **Nomer**, s. 62.

gereğince kısıtlıya bir meslek veya sanatın yürütülmesi için vesayet makamı tarafından izin verilmiş ve kısıtlı bu izin kapsamında iş sözleşmesi ile çalışmakta ise ikale yapabileceği kabul edilmektedir¹⁰².

İş Kanunu 75. maddesine göre, on beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. On dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler¹⁰³. İş Kanunu kapsamında belirlenen sınırlar dahilinde çalışması mümkün olan ayırt etme gücüne sahip küçük ile ikale yapılırken çocuğun velisinin ya da vasisinin rıza ve onayının alınması şarttır¹⁰⁴.

İkale, işçi adına özel olarak ve açıkça yetkilendirilmiş bir vekil tarafından düzenlenebilir. Usulüne uygun olmayan bir vekaletname, örneğin genel vekaletname ile yetkilendirilmiş vekilin yapacağı ikale ise TBK 531. maddesinde düzenlenen vekaletsiz iş görme hükümleri nedeniyle iş sahibinin icazet vermesi ile sonradan geçerli hale gelecektir¹⁰⁵.

Sendikaların işçi adına hareket ederek ikale yapamayacağı kabul edilmektedir¹⁰⁶. Zira sendikalar, işçileri temsilen onların ortak hak ve çıkarlarını koruyacak anlaşmalar veya bazı işlemleri yapabilirler, örneğin toplu iş sözleşmesi yapabilirler. Sendikaların, işçinin yerine geçerek iş sözleşmesini sona erdirmesi mümkün değildir. Fakat toplu işçi çıkarmanın söz konusu olduğu zamanlarda işverenle çalışma yaparak işçilerin menfaat elde etmesini sağlayabilirler¹⁰⁷.

¹⁰² **Armağan**, s. 215; **Astarlı**, s. 114; **Coşkun**, s.87.

¹⁰³ **Şakar**, s. 143.

¹⁰⁴ **Coşkun**, s. 87.

¹⁰⁵ **Nomer**, s. 62; **Özarabacı**, s. 12.

¹⁰⁶ **Gerek**, Hasan Nüvit, İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi İle Sona Ermesi, Çalışma ve Toplum, Yıl 2011, C. 4, S. 31, s. 45; **Karaç**, Makul Yarar, s. 388.

¹⁰⁷ **Gerek**, s. 45; **Kaygısız**, Himmet Berkay, Türk İş Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma Sürecinde İkale, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,

İkale yapılırken tarafların tasarruf yetkisinin de bulunması gerekir. Örneğin, işverenin tüzel kişi olması halinde, kural olarak ikale yetkili kişi tarafından imzalanmalıdır¹⁰⁸.

2. Şekil

İkale, mevzuatta düzenlenmediğinden sözleşmenin şekil şartı hakkındaki görüşler tartışmalıdır. TBK 12. maddesinde sözleşmelerde şekil serbestisi ilkesi benimsenmiş ve aksi öngörülmediği müddetçe sözleşmelerin geçerliliğinin şekle bağlı olmadığı kabul edilmiştir. Bu düzenlemeden yola çıkarak ikalede şekil şartı düzenlenmediğinden, herhangi bir şekle bağlı olmadan yapılabileceği ileri sürülmektedir¹⁰⁹.

İş Kanunu 8. maddesine göre, süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı yapılması zorunludur. TBK 13. maddesinde ise kanunda yazılı şekilde yapılması öngörülen bir sözleşmenin değiştirilmesinde yazılı şekle uyulmasının zorunlu olduğu düzenlenmiştir. İkalenin herhangi bir şekle bağlı olmadan yapılabileceğine ilişkin görüşe göre, ikale bağımsız bir sözleşme olup TBK 13. maddesi kapsamında değerlendirilmemektedir¹¹⁰.

İbra bir borcu sona erdiren, ikale ise bir ilişkiden doğan tüm borçları sona erdiren sözleşmedir¹¹¹. İbranın geçerliliği TBK 420. maddesi ile sıkı şekil şartlarına bağlanmışken, bu hükümlerin kıyas yoluyla ikale için uygulanabilirliği tartışmalıdır. Doktrinde ibra ile

Antalya 2022, s. 9.

¹⁰⁸ **Bacanak**, Meyyitzade, Türk İş Hukukunda İkale Sözleşmesi Ve Arabuluculuk İlişkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2021, s. 9.

¹⁰⁹ **Armağan**, s. 181; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 481, **Kar**, s. 91; **Coşkun**, s. 87.

¹¹⁰ **Armağan**, s. 175; **Astarlı**, s. 120; **Coşkun**, s.88.

¹¹¹ **Özcan**, Durmuş / **Ocak**, Uğur, Öğreti ve Uygulamada İbra Sözleşmesi (İbraname), Ankara 2013, s. 28; **Çil**, Şahin: İş Hukukunda İbra Sözleşmesi (İbraname), Ankara 2006, s. 13.

ikalenin hukuki niteliklerinin farklı olması sebebiyle kıyas yapılmasının uygun olmayacağı görüşü hâkimdir¹¹².

Yargıtayın ikalenin herhangi bir şekle bağlı olmaksızın yapılabileceği görüşünü destekleyen yönde kararları mevcuttur. Yargıtay, ikalenin yazılı şekle bağlı olmadığı ve tanık dahil her türlü delil ile ispat edilebileceğine¹¹³, daha önce matbu olarak hazırlanmış olan bir ikalenin işçi tarafından bilgileri doldurulup işverene gönderilmesi, işveren tarafından da tarih yazılarak imzalanması halinde geçerli olduğuna karar vermiştir¹¹⁴. Başka bir kararda ise işçinin işe son verme yönünde açıkça irade açıklamasının bulunmaması karşısında matbu form imzalatılarak yapılan ikaleyi geçerli kabul etmemiştir¹¹⁵. Yargıtay, ikalenin her türlü delil ile ispatlanabileceği yönünde karar vermişse de ispat şartı olarak yazılı şeklin aranması daha uygun görünmektedir¹¹⁶.

Yargıtay bir kararında, noter huzurunda düzenlenen ve imzalanan ikale nedeniyle davacı işçinin iradesinin fesada uğradığı iddiasına itibar edilemeyeceği yönünde karar vermiştir¹¹⁷.

İkale, iş sözleşmesinden bağımsız bir sözleşmedir¹¹⁸. Herhangi bir özel şekil şartına bağlanmamıştır. Bununla birlikte kanaatimizce, işçinin korunması ilkesi ile ikalenin iş sözleşmesini tüm hak ve borçlarıyla tamamen ortadan kaldıran bir sözleşme olduğu göz önüne alındığında, ikalenin yazılı şekil şartına bağlanması için mevzuatta düzenleme yapılması isabetli olur.

¹¹² **Armağan**, s. 175; **Astarlı**, s. 119; **Coşkun**, s.88; **Duman**, s. 55.

¹¹³ Y. 22.HD. 12.07.2012, E. 2012/2235 K. 2012/16652 (www.sinerjimevzuat.com.tr).

¹¹⁴ Y. 22.HD. 31.10.2012, E. 2012/23581 K. 2012/23991 (www.sinerjimevzuat.com.tr).

¹¹⁵ Y. 9.HD. 21.02.2017, E. 2016/10549 K. 2017/2359, **Keser**, s. 59.

¹¹⁶ **Özarabacı**, s. 16.

¹¹⁷ Y. 7.HD. 24.12.2015, E. 2015/27914 K. 2015/26712, **Keser**, s. 66.

¹¹⁸ **Özyörük**, s. 169.

IV. İKALENİN GEÇERLİLİK ŞARTLARINI BELİRLEYEN İLKE VE ESASLAR

A. İşverenin İşçiyi Aydınlatma Yükümlülüğü

İşçi ve işveren, ikaleyi akdederken eşit koşullara sahip değildir. İşçi geçimini iş ilişkisi nedeniyle sağladığından maddi imkanları işverene göre daha kısıtlı olup bilgiye ulaşması daha zordur. İşveren ise işçi karşısında hem maddi olarak hem de bilgiye ulaşma, hukuki destek alma konusunda daha güçlüdür. Açıklanan nedenlerle işçinin, işveren tarafından ikalenin hukuki sonuçları hakkında bilgilendirilmesi gerekir¹¹⁹.

İşverenin işçiyi aydınlatma yükümlülüğünün hukuki dayanağı TBK 417. maddesinde düzenlenen, işverenin işçiyi gözetme borcudur¹²⁰. Maddeye göre işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve ona saygı göstermek, işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamak için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşverenin aydınlatma yükümlülüğünün dayanağı başka bir görüşe göre ise hem dürüstlük kuralı hem de işçiyi gözetme borcudur¹²¹. Kanaatimizce de iş sözleşmesini ikale ile sona erdirmek isteyen işverenin, ikalenin hüküm ve sonuçları hakkında işçiyi bilgilendirmemesi, işçinin bilgi eksikliğini fark etmesine rağmen onun aleyhine olacak bir ikaleyi imzalatması hem işverenin aydınlatma yükümlülüğü ve işçiyi gözetme borcu ile hem de TMK. 2. maddesindeki dürüstlük kuralıyla bağdaşmamaktadır.

¹¹⁹ **Elbir**, s. 296; **Karaç**, Makul Yarar, s. 393; **Süzek**, s. 518.

¹²⁰ **Astarlı**, s. 125; **Duman**, s. 57.

¹²¹ **Alp**, s. 41; **Coşkun**, s. 95; **Duman**, s. 57; **Kabakcı**, Mahmut, Sözleşme Özgürlüğü ve İkale, Karar İncelemesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl 2012, S. 25, s. 124, (Sözleşme Özgürlüğü ve İkale).

İkale teklifinin işçiden geldiği durumlarda işverenin işçiyi aydınlatma yükümlülüğünün bulunmadığı, zira işçinin ikale ve sonuçları hakkında bilgi sahibi olduğu için ikale yapılması yönünde teklifte bulunduğu kabul edilmektedir¹²². Bu konuda yapılacak bir genelleme işçinin aleyhine olabilir, bazı durumlarda işçi teklif etmiş olduğu ikalenin sonuçlarını tam olarak bilemeyebilir. Bu nedenle somut olayın özelliklerine göre işverenin aydınlatma yükümlülüğü hakkında değerlendirme yapılmalıdır¹²³.

Yargıtay bir kararında, ikale teklifinin işçiden geldiği, proje yönetmeni olarak çalışan ve mimar olan işçinin, atmış olduğu imzanın sonuçlarını bilecek yeterlilikte olduğunu değerlendirerek işçinin irade fesadı iddiasına itibar etmemiş ve ikalenin geçerli olduğu sonucuna ulaşmıştır¹²⁴.

Uygulamada çoğu zaman ikale teklifi işverenden gelmesine rağmen işçiden gelmiş gibi ikale düzenlenmektedir. Bu şekilde işveren, aydınlatma yükümlülüğünden kurtulmayı ve işçinin sağlayacağı makul yararı azaltmayı amaçlamaktadır. İkale için önerinin işçiden geldiği, açılan davada ise işçinin ikale teklifinin aslında işverenden geldiğini iddia ettiği durumlarda işçinin korunması ilkesinden yola çıkılarak somut olaya göre değerlendirme yapılmalıdır.

İkale teklifinin işverenden gelmesi halinde işverenin aydınlatma yükümlülüğünün sınırları doktrinde tartışmalıdır. Yargıtayın benimsediği görüşe göre, işçiyi aydınlatma yükümlülüğü, işçinin eğitim düzeyi ve bilgi birikimi nazara alınarak değerlendirilmelidir;

¹²² **Duman**, s. 58; **Kabakcı**, Mahmut, İşçinin Eğitim Düzeyi Ve İşyerindeki Konumunun İkalenin Geçerliliğiyle İlişkisi: İkaleye İlişkin İçtihatla Bir Yumuşama mı?, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl 2011, C. XV, S. 3-4, s. 192, (İşçinin Eğitim Düzeyi).

¹²³ **Coşkun**, s. 96; **Kabakcı**, İşçinin Eğitim Düzeyi, s. 191; **Kabakcı**, Sözleşme Özgürlüğü ve İkale, s. 131.

¹²⁴ Y. 9.HD. 13.05.2019, E. 2019/90 K. 2019/10753, **Çil**, Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 Yılları), 8.B., Ankara 2021, s. 1573.

işçinin okuduğu sözleşmenin sonuçlarını anlayabilecek bir bilgi ve eğitim düzeyine sahip olması halinde işverenin aydınlatma yükümlülüğü bulunmaz, diğer hallerde ise işçinin ikalenin olumlu ve olumsuz tüm sonuçlarıyla bilgilendirilmesi gerekir¹²⁵. Başka bir görüşe göre ise işçiyi gözetme borcu ve dürüstlük kuralı gereği işçinin eğitim düzeyi fark etmeksizin işveren tarafından ikalenin sonuçları hakkında tam ve eksiksiz olarak bilgilendirilmesi gerekir¹²⁶.

Bu görüşlerin aksine, sözleşme özgürlüğü ilkesi gereği sadece istisnai durumlarda dürüstlük kuralı ve işçiyi gözetme borcu nedeniyle işçinin aydınlatılması gerektiği, işverenin açıkça ikalenin sonuçları hakkında soru yöneltilmediği takdirde bilgilendirme yükümlülüğünün bulunmadığını savunanlar da mevcuttur¹²⁷. Daha isabetli olan görüşe göre, işçinin eğitim düzeyi yüksek olsa bile her durumda ikalenin sonuçlarını bilemeyeceği dikkate alınarak somut olayın özelliğine göre değerlendirme yapılması gerekir¹²⁸.

İşveren tarafından işçiye ikale teklifi yapılması ve bu teklifin değerlendirilmesi için işçiye makul bir süre tanınması durumunda, işçinin ikale hakkında bilgi sahibi olması ve konuyu değerlendirmesinin mümkün olduğu; ikale görüşmeleri sırasında işçinin avukatının bulunması halinde avukatından bilgi alabileceği, bu hallerde işverenin ayrıca bilgilendirme yapma yükümlülüğünün olmadığı yönünde görüş bildirenler mevcuttur¹²⁹.

İşverenin işçiyi aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde bu ihlalin sonuçları da tartışmalıdır. İşçiyi aydınlatma yükümlülüğünün ihlali halinde ikalenin geçersiz olduğunu

¹²⁵ Y. 9.HD. 29.06.2022, E. 2022/7670 K. 2022/8492, Y. 22.HD. 12.12.2011, E. 2011/4305 K. 2011/7213, **Karaç**, İ kale, s. 93.

¹²⁶ **Kabakcı**, İşçinin Eğitim Düzeyi, s. 199.

¹²⁷ **Astarlı**, s. 133.

¹²⁸ **Coşkun**, s.96; **Karaç**, İ kale, s. 93; **Karaç**, Makul Yarar, s. 401; **Kulaç**, s. 11; **Özyörük**, s. 225.

¹²⁹ **Kabakcı**, Sözleşme Özgürlüğü ve İ kale, s. 130; **Karaç**, Makul Yarar, s. 407.

savunanlar¹³⁰ mevcut ise de diğer görüşe göre, işverenin aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde ikale geçerli olacak, fakat işçi bu nedenle doğan zararların tazminini işverenden talep edebilecektir¹³¹.

Daha isabetli olan görüşe göre, her somut olayın özelliğine göre işçinin ikalenin sonuçlarını bilseydi ikale sözleşmesini yapıp yapmayacağından yola çıkarak değerlendirme yapılmalıdır¹³². İşçi ikalenin sonuçlarını bilseydi, ikaleyi yapacak fakat pazarlık koşullarında farklılık olacaksa, ikale sözleşmesi geçerli kabul edilmeli ve işçinin bilgi eksikliğine dayalı zararı işverence tazmin edilmelidir; işçinin ikalenin sonuçları hakkında bilgi sahibi olması halinde ikaleyi akdetmeyeceği sonucuna ulaşıyorsa, bu halde ikalenin geçersiz olduğu kabul edilmelidir¹³³.

B. İşçi Lehine Dar Yorum İlkesi

Anayasa'nın 49. maddesine göre devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. Anayasa kapsamında işçilerin korunması için ihdas edilen kanuni düzenlemelere uyulması gerekir. Fakat bazı durumlarda, kanunda boşluk bulunabilir ve açıklık taşımayan hükümlerin hâkim tarafından yorumlanması gerekebilir. Böyle hallerde doktrin ve Yargıtay, işçi lehine yorum yapılması gerektiğini ifade etmiştir¹³⁴.

¹³⁰ **Sevimli**, İş Hukukunda İbra ve İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Koşulları Konusundaki Gelişmeler, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl 2009, S. 14, s. 97.

¹³¹ **Astarlı**, s. 136.

¹³² **Özyörük**, s. 229.

¹³³ **Özyörük**, s. 250.

¹³⁴ **Coşkun**, s.89; YHGK. 24.03.1976, E. 1975/9 K. 1975/762, **Gerek**, s. 47; **Günay**, İş Hukuku, s. 102; **Karaç**, Makul Yarar, s. 393; **Süzek**, s. 518.

Yargıtay kararlarında ikalenin geçerliliği incelenirken, şüphe halinde işçinin menfaati üstün tutularak işçi lehine yorum ve dar yorum ilkelerine sıklıkla başvurulduğu görülmektedir. Zira ikale ile taraflar arasındaki iş sözleşmesi sona ererek iş ilişkisi tasfiye edilmekte, işçi iş güvencesi hükümlerinden yararlanamamaktadır. Anılan nedenle, ikalenin geçerlilik denetimi yapılırken titiz davranılması gerekir. Yargıtay son yıllardaki kararlarında, hem irade sakatlığı hallerini incelemekte hem de iş hukukuna hâkim olan işçi lehine yorum ve dar yorum ilkelerine göre geçerlilik denetimi yapmaktadır¹³⁵.

C. İrade Sakatlığı Bulunmaması

İkalenin geçerli olarak kurulması için tarafların serbest iradesine dayanması gerekir. Uygulamada, işverenin esas amacı iş sözleşmesini feshetmek iken iş güvencesi hükümlerini bertaraf etmek amacıyla işçinin iradesini fesada uğratarak ikale yapılmaktadır. İkalenin özgür ve serbest iradeye dayalı kurulması ve irade sakatlığı hallerinin bulunmaması şartı, ikalenin TBK genel hükümlerine tabi olmasının bir gereği olup işverenin kötü niyetli uygulamalarının önüne geçmek amacıyla taşımaktadır¹³⁶. TBK 28. vd. maddelerinde düzenlenen irade sakatlığı halleri yanılma, aldatma, korkutma, gabin (aşırı yararlanma) halleridir.

İradesi sakatlanarak sözleşme yapan taraf, yanılma, aldatma, düşüncesizlik veya deneyimsizliğini öğrendiği, korkutmanın veya zor

¹³⁵ “..Bozma sözleşmesi yoluyla iş sözleşmesi sona eren işçi, iş güvencesinden yoksun kaldığı gibi, kural olarak feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanamayacaktır. Yine 4447 sayılı Yasa kapsamında işsizlik sigortasından da yararlanamayacaktır. Bütün bu hususlar, iş hukukunda hâkim olan ibranamenin dar yorumu ilkesi gibi, hatta daha da ötesinde, ikale sözleşmesinin geçerliliği noktasında işçi lehine değerlendirmenin gerekliliğini ortaya koymaktadır.”, Y. 9.HD. 21.10.2020, E. 2016/28137 K. 2020/12795 (www.sinerjimevzuat.com.tr).

¹³⁶ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 488; **Kulaç**, s. 5; **Özarabacı**, s. 19.

durumun ortadan kalktığı andan başlayarak bir yıl içinde sözleşme ile bağlı olmadığını bildirerek iptal hakkını kullanabilir.

İrade sakatlığının hukuki sonuçları konusunda doktrinde birtakım görüşler mevcuttur. Doktrinde hâkim olan ve iptal teorisi olarak adlandırılan görüşe göre, sözleşme yapan taraflardan birisinin iradesinin sakatlanması halinde sözleşme geçerli olarak kurulur, iradesi sakatlanmış taraf süresi içerisinde sözleşmeyi iptal ederse, sözleşme geçmişe etkili olarak ortadan kalkar¹³⁷. Geçersizlik teorisi olarak adlandırılan görüşe göre, sözleşme en başından itibaren geçersizdir, süresi içerisinde sözleşmenin geçersizliği ileri sürülmez ise sözleşme geçerli hale gelir¹³⁸.

Yargıtay ise irade sakatlığı nedeniyle ikalenin geçerli olmadığı durumlarda farklı bir yaklaşım benimseyerek ikalenin varlığından değil işverenin feshinden söz edilmesi gerektiği yönünde kararlar vermiştir¹³⁹.

Yargıtay bir kararında, işçinin dava öncesinde ihtiyari arabuluculuk ile yapılan anlaşma belgesi ile işçinin irade fesadına uğradığı, aslında arabuluculuk faaliyeti yapılmadığı, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği, muhasebe servisinde kendisine bir takım evrakların imzalandığı, işe iade davası açmaması için "ek ödeme" adı altında ikale yapıldığı iddialarına değer vererek irade fesadı yönünden denetim yapılması gerektiğine karar vermiştir^{140,141}.

¹³⁷ **Astarlı**, s. 211; **Eren**, s. 471.

¹³⁸ **Eren**, s. 471.

¹³⁹ Y. 9.HD. 08.01.2019, E. 2018/4949 K. 2019/328, Y. 9.HD. 28.03.2018, E. 2018/2607 K. 2018/6905, **Duman**, s.76; **Coşkun**, s. 113;; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 488; **Kabakçı**, Sözleşme Özgürlüğü ve İkale, s. 124.

¹⁴⁰ Y. 9.HD. 03.11.2020, E. 2020/5958 K. 2020/14477 (www.sinerjimevzuat.com.tr).

¹⁴¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. **Bacanak**, Meyyitzade, Türk İş Hukukunda İkale Sözleşmesi Ve Arabuluculuk İlişkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2021.

1. Yanılma

TBK 30. maddesine göre irade sakatlığı hali olan yanılma, irade açıklamasında bulunan kişinin istemeyerek iradesine uymayan bir beyanda bulunması, kişinin iradesi ile beyanı arasında istem dışı meydana gelen bir uyumsuzluk halidir¹⁴². TBK'da sözleşme kurulurken esaslı yanılmaya düşen tarafın sözleşmeyle bağlı olmayacağı düzenlenmiştir. Esaslı olmayan yanılma halinde ise yanılan kişi sözleşmeyle bağlı olacaktır¹⁴³.

TBK 31. maddesinde özellikle esaslı kabul edilen yanılma halleri düzenlenmiştir. Maddeye göre yanılan, kurulmasını istediği sözleşmeden başka bir sözleşme için veya istediğinden başka bir konu için iradesini açıklamışsa, yanılan sözleşme yapma iradesini, gerçekte sözleşme yapmak istediği kişiden başkasına açıklamışsa, sözleşmeyi yaparken belirli nitelikleri olan bir kişiyi dikkate almasına karşın başka bir kişi için iradesini açıklamışsa, gerçekte üstlenmek istediğinden önemli ölçüde fazla/az bir edim için iradesini açıklamışsa yanılma esaslıdır. Basit hesap yanlışlıkları esaslı yanılma olmayıp sözleşmenin geçerliliğini etkilemez, bunların düzeltilmesi ile yetinilir¹⁴⁴.

TBK 32.maddesine göre, saikte yanılma, kural olarak esaslı yanılma sayılmaz. Yanılanın, yanıldığı saiki sözleşmenin temeli sayması ve bunun da dürüstlük kuralına uygun olması ve karşı tarafça bilinebilir olması hâlinde yanılma esaslı sayılır¹⁴⁵. Örneğin, işçinin ikale ile iş sözleşmesinin sona ermesi halinde işsizlik sigortasından yararlanacağını, aksi halde ikaleyi yapmayacağını açıklaması halinde istisnai olarak yanılma esaslı sayılabilir¹⁴⁶.

¹⁴² Armağan, s. 200; Çetiner/Furrer/Muller-Chen, s. 194; Eren, s. 437; Nomer, s. 101; Uygur, s. 333.

¹⁴³ Çetiner/Furrer/Muller-Chen, s. 194; Eren, s. 438; Nomer, s. 102.; Uygur, s. 333.

¹⁴⁴ Nomer, s. 102; Uygur, s. 339.

¹⁴⁵ Çetiner/Furrer/Muller-Chen, s. 195; Eren, s. 438.

¹⁴⁶ Astarlı, s. 173.

Yanılmaya ilişkin hükümler, ikale için uygulanır. Örneğin, işçinin çıkış belgelerini imzaladığını zannederken yanlışlıkla ikale imzalaması¹⁴⁷, işçinin birtakım muaccel alacaklarına ilişkin ödeme protokolü yapılacağı iradesi varken yanılarak ikale yapması halinde esaslı yanılma nedeniyle ikaleyle bağlı olmayacaktır¹⁴⁸. İşçi, esaslı yanılmaya düştüğünü ispatlayarak sözleşmenin iptalini talep edebilir¹⁴⁹. Ahde vefa ilkesi ve yanılma hükümleri doğrultusunda, yanılmanın esaslı olup olmadığı, işçinin yanıldığı noktaların gerçeğini bilseydi ikale yapıp yapmayacağı araştırılmalıdır¹⁵⁰.

2. Aldatma (Hile)

Aldatma, bir tarafın hukuki bir işlem yapmasını sağlamak için diğer tarafı kasten hataya düşürmesi, yani yanıltması, bilerek onda yanlış bir kanaatin doğmasını sağlamasıdır¹⁵¹. Aldatma fiili, bir kişide gerçeğe aykırı kanaat uyandırmak veya önceden hatalı olan kanaati korumak ve devamını sağlamak suretiyle yapılabilir. Aldatma fiili, aktif davranışlarla veya susmak, aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmemek gibi pasif davranışlarla da yapılabilir. Aldatma yani hile, kasten ve bilerek yapılmalı, hile ile sözleşmenin kurulması arasında illiyet bağı olmalıdır. Aldatma fiili olmasaydı aldatılan sözleşmeyi hiç yapmayacak ya da daha iyi şartlarda yapacak ise hileyle sözleşmenin kurulması arasında illiyet bağı bulunduğu kabul edilmektedir¹⁵².

Taraflardan biri, diğerinin aldatması sonucu sözleşme yapmışsa, yanılması esaslı olmasa bile, sözleşmeyle bağı değildir¹⁵³. İşçinin, işverenin hileli davranışları ile kasten hataya düşürülerek ikale

¹⁴⁷ **Astarlı**, s. 168.

¹⁴⁸ **Özarabacı**, s. 22.

¹⁴⁹ **Coşkun**, s. 111; **Özyörük**, s. 240.

¹⁵⁰ **Coşkun**, s. 111.

¹⁵¹ **Armağan**, s. 203; **Çetiner/Furrer/Muller-Chen**, s. 221; **Eren**, s. 458; **Kurşat**, Zekeriya, Borçlar Hukuku Alanında Hile Kavramı, İstanbul 2003, s. 25; **Nomer**, s. 106; **Uygur**, s. 350.

¹⁵² **Armağan**, s. 204; **Çetiner/Furrer/Muller-Chen**, s. 221-223; **Eren**, s. 459; **Kurşat**, s. 11-12; **Uygur**, s. 352.

¹⁵³ **Çetiner/Furrer/Muller-Chen**, s. 218; **Nomer**, s. 106; **Uygur**, s. 353.

yapması halinde, aldatmaya ilişkin hükümler uygulanacak ve sözleşmeyle bağlı olmayacaktır. Örneğin, işverenin bilgilendirme yükümlülüğüne rağmen sessiz kalarak işçiyi ikale yapmaya yöneltmesi halinde, işçinin iradesini aldatma yoluyla sakatladığı kabul edilebilir¹⁵⁴.

Yargıtay, işçinin emekli olması için gerekli yaş koşulu yerine getirilmemiş olmasına rağmen belirli bir tarihte işçinin emekliliğinin gelmesi nedeniyle işten çıkarılacağına bildirdiği olayda, işverenin yanlış bilgilendirmesi sonucunda işçinin iradesinin sakatlandığını kabul ederek ikalenin geçersizliğine karar vermiştir¹⁵⁵. Yargıtay, işçinin işveren tarafından işyerinde küçülmeye gidileceği ve kadrosunun kaldırılacağı konusunda yanıltılarak ikale yapılmışsa, ikalenin hile nedeniyle geçersiz olacağına karar vermiştir¹⁵⁶.

Yargıtay başka bir kararında, ilaç yapım işi ile uğraşan davacı işçinin el yazısı ürünü olan ve ikaleye icap niteliğinde değerlendirilen dilekçesinde bahsi geçtiği gibi herhangi bir görev değişikliği yapılmadığı, bizzat davalı tanıklarının beyanlarıyla davacının işveren tarafından işten çıkarıldığına sabit olması nedeniyle işçinin hile iddiasına geçerlilik tanınarak taraflarca karşılıklı olarak imzalanmış ikale sözleşmesinin bulunmadığı, ikaleye yönelik yapılan işlemlerin işveren feshini gizlemeye yönelik olduğuna karar vermiştir¹⁵⁷.

İşçinin ikale yapma iradesinin aldatma nedeniyle sakatlanıp sakatlanmadığı değerlendirilirken işçinin eğitim düzeyi de dikkate alınmaktadır. Yargıtay, bankada genel müdür yardımcısı olarak çalışan işçinin, ikale sözleşmesinin içeriği ile attığı imzanın sonuçlarını anlayabilecek yetkinlikte olduğu, ikale sözleşmesinin baskı altında imzalandığına dair davacı iddiasının ispatlanamadığı, ikale sözleşmesine göre davacının makul yararının karşılandığı, taraflar

¹⁵⁴ **Coşkun**, s. 112.

¹⁵⁵ Y. 9.HD. 15.10.2012, E. 2012/16013 K.2012/34430, **Astarlı**, s. 177.

¹⁵⁶ Y. 7.HD. 15.01.2014, E. 2013/27384 K. 2014/331, **Astarlı**, s. 178.

¹⁵⁷ Y. 22.HD. 13.12.2017, E. 2017/44883 K. 2017/25828, (www.sinerjimevzuat.com.tr).

arasındaki ikale sözleşmesinin geçerli olduğu yönünde karar vermiştir¹⁵⁸.

3. Korkutma

Korkutma, bir kişinin kendisi veya yakınlarına bir zarar verileceği tehdidi ile hukuki işlem yapmaya zorlanması ile oluşan irade sakatlığı hallerindedir¹⁵⁹. TBK 37. maddesine göre taraflardan biri, diğerinin veya üçüncü bir kişinin korkutması sonucu bir sözleşme yapmışsa, sözleşmeyle bağlı değildir. Korkutma halinin varlığından söz edilebilmesi için korkutmanın ciddi olması, taraflardan birine veya yakınlarının kişilik haklarına veya malvarlığına karşı yapılması, korkutulanın hemen meydana gelecek ağır ve yakın bir zarar tehlikesinin doğduğuna inanmakta haklı olması, korkutmanın haksız olması, korkutmanın sözleşmenin diğer tarafı veya üçüncü kişi tarafından yapılması, korkutma ile yapılan işlem arasında illiyet bağı bulunması gereklidir¹⁶⁰. TBK 37.maddesinde düzenlenen korkutma manevi bir cebirdir¹⁶¹. Örneğin, işverenin işçiye veya yakınlarına zarar vereceği tehdidi ile işçiyi korkutarak ikalenin imzalatılması halinde işçinin iradesi korkutma yoluyla fesada uğratılmış olacağından işçi ikale ile bağlı olmaz. Yargıtay, işçinin işveren tarafından önerilen ikale koşullarını kabul etmemesi durumunda tazminat ödenmeksizin işten çıkartılacağı yönünde korkutma ile baskı altına alınması halinde, ikalenin işçinin gerçek iradesini yansıtmadığına karar vermiştir¹⁶².

Yargıtay kararlarında, özellikle irade fesadı halini belirtmese de işçinin baskı altına alınması ile imzalanan ikalenin geçersizliğine vurgu yapmaktadır. Yargıtay, iş sözleşmesinin işveren temsilcisi

¹⁵⁸ Y. 9.HD. 13.02.2023, E. 2022/18759 K.2023/1819, (www.sinerjimevzuat.com.tr).

¹⁵⁹ Armağan, s. 205; Çetiner/Furrer/Muller-Chen, s. 225; Eren, s. 464; Nomer, s. 108; Uygur, s. 356.

¹⁶⁰ Armağan, s. 205; Çetiner/Furrer/Muller-Chen, s. 226; Eren, s. 468; Nomer, s. 108; Uygur, s. 360.

¹⁶¹ Astarlı, s. 183.

¹⁶² Y. 7.HD. 12.03.2014, E. 2013/414 K. 2014/183, Astarlı, s. 185; Y. 22.HD. 28.05.2012, E. 2011/17927 K. 2011/11470, Astarlı, s. 203.

tarafından toplantı salonuna götürülen işçiye imzalatılan sözleşme ile sonlandırılması, işçiye sözleşmeyi okuma, düşünüp değerlendirme fırsatının verilmemesi, toplantı salonuna güvenlik amirinin alınması nedenleriyle işçi üzerinde manevi baskı oluşturulduğunu, iradesinin fesada uğratıldığını, bu şekilde yapılan ikalenin geçersiz olduğuna karar vermiştir¹⁶³.

Yargıtay, irade fesadını değerlendirirken somut olayın özelliklerini dikkate almaktadır. Örneğin, işverenin işletmesel sebebe dayanarak toplu işten çıkarma iradesini gizlemeyerek, hatta bunu ilan ederek işçiye işveren feshi veya ikale yapılması yönünde seçimlik hak tanınması üzerine, işçiye kıdem tazminatı ve ek menfaat ödemesi yapılan ikalenin geçerli olduğuna, işçinin iradesinin fesada uğratılmasından söz edilemeyeceğine karar verilmiştir¹⁶⁴. Yargıtay başka bir kararında, ikalede teklifin işçiden geldiğinin yazılı olması, proje yönetmeni olarak çalışan ve mimar olan işçinin atmış olduğu imzanın sonuçlarını bilecek yeterlilikte olması karşısında irade fesadı iddiasının ispatlanamadığına ve ikalenin geçerli olduğuna karar vermiştir¹⁶⁵.

4. Gabin (Aşırı Yararlanma)

TBK 28. maddesine göre bir sözleşmede karşılıklı edimler arasında açık bir oransızlık varsa, bu oransızlık, zarar görenin zor durumda kalmasından veya düşüncesizliğinden ya da deneyimsizliğinden yararlanılmak suretiyle meydana gelmişse, zarar gören, durumun özelliğine göre ya sözleşme ile bağlı olmadığını diğer tarafa bildirerek ediminin geri verilmesini ya da sözleşmeye bağlı kalarak edimler arasındaki oransızlığın giderilmesini isteyebilir. Gabinin sübjektif ve objektif olmak üzere iki unsuru vardır¹⁶⁶.

Sözleşmede karşılıklı edimler arasındaki açık oransızlık gabinin objektif unsurunu, edimler arasındaki açık oransızlığın meydana

¹⁶³ Y. 9.HD. 06.05.2015, E. 2016/4430 K. 2016/8553, **Keser**, s. 62.

¹⁶⁴ Y. 9.HD. 11.11.2019, E. 2019/3089 K. 2019/19463, **Çil**, s. 1572.

¹⁶⁵ Y. 9.HD. 13.05.2019, E. 2019/90 K. 2019/10753, **Çil**, s. 1573.

¹⁶⁶ **Çetiner/Furrer/Muller-Chen**, s. 185; **Eren**, s. 480; **Nomer**, s. 119;

gelmesine neden olan, aşırı yararlanan tarafın zor durumda kalma (müzayaka) hali, düşüncesizlik veya deneyimsizliği ise gabinin sübjektif unsurunu oluşturmaktadır¹⁶⁷. Zor durumda kalma, sıkıntılı olma, parasızlık anlamında olup ekonomik veya şahsi nedenlerden kaynaklanabilir. Yaşlılık ve yalnızlık hali ise manevi zor durumda kalmadır¹⁶⁸. Düşüncesizlik, bir kişinin somut olayda yapılan sözleşmeye özen göstermemesi, sonuçlarını gereği gibi düşünmemesi gibi halleri ifade eder¹⁶⁹. Deneyimsizlik ise kişinin yapılan sözleşmeye ilişkin yeterli bilgi sahibi olmaması, bilgi ve deneyim eksikliğidir¹⁷⁰. Karşı taraf, zarar görenin zor durumda kalmasından, düşüncesiz ve deneyimsizliğinden bilerek yararlanmış olmalıdır¹⁷¹.

İkalenin yapılması sırasında işçinin gabin haliyle iradesinin sakatlanması mümkündür. Örneğin, işçinin maddi durumunun kötü olması, borçlu olması, acilen paraya ihtiyacı olması gibi hallerde işveren işçinin bu durumundan kasten yararlanıp işçiye hak ettiği tazminat miktarından düşük bir tazminatı hemen ödeyerek ikale ile iş sözleşmesini sona erdirmeyi teklif edebilir. İşçinin yaşlılığı veya bilgisiz olması, tecrübesizliğinden yararlanılarak yapılan ikalede işçiye hak etmiş olduğu miktardan çok daha düşük miktarda ödeme yapılması halinde yine işçinin iradesinin aşırı yararlanma ile sakatlanması söz konusudur¹⁷².

Kabakçı, işveren tarafından matbu bir ikale metni kullanılması halinde, bu metnin işveren lehine olacak şekilde alanında uzman bir hukukçuya hazırlanmış olacağı, buna karşın işçinin ikale icabı

Uygur, s. 326.

¹⁶⁷ **Çetiner/Furrer/Muller-Chen**, s. 186; **Eren**, s. 482-484; **Nomer**, s. 119; **Uygur**, s. 327.

¹⁶⁸ **Çetiner/Furrer/Muller-Chen**, s. 186; **Eren**, s. 484; **Nomer**, s. 119; **Uygur**, s. 327.

¹⁶⁹ **Eren**, s. 485; **Nomer**, s. 119.

¹⁷⁰ **Çetiner/Furrer/Muller-Chen**, s. 187; **Eren**, s. 485; **Nomer**, s. 119; **Uygur**, s. 327.

¹⁷¹ **Eren**, s. 485; **Nomer**, s. 119.

¹⁷² **Özarabacı**, s. 20.

karşısında nitelikli bir hukuki yardım almasının istisnai olduğu, çoğunlukla işçinin matbu ikaleyi hemen imzalamaya zorlandığı, işçiye ikale şartlarının belirlenmesinde bir etkide bulunma şansı da tanınmadığı, manevi baskı altındaki işçinin kendisine dayatılan matbu ikale metnindeki hükümleri tek tek değerlendirilmesinin beklenemeyeceği, bu nedenlerle de matbu ikalenin aşırı yararlanmanın takdirinde işveren aleyhinde değerlendirilmesi gerektiği yönünde görüş bildirmiştir¹⁷³.

D. Kanuna Karşı Hile ve Makul Yarar Ölçütü

Emredici hukuk kuralları, taraflarca düzenlenen bir sözleşmede aksine hüküm konulamayan kurallardır. Bazı durumlarda taraflar, emredici hukuk kurallarının aksine işlem yapabilmek için kanunu dolanarak hukuka uygun görünen bir işlemin arkasında emredici hükümlere aykırı olan sonuca ulaşacak başka bir işlem yapabilirler. Bu şekilde, kanunu dolanarak emredici kurallara aykırı sonuç elde etmek için yapılan hileli işlemlere kanuna karşı hile denilmektedir¹⁷⁴.

İkale, kural olarak kanunun emredici hükümleri ile ihdas edilen, işçinin feshe bağlı hakları, iş güvencesi hükümleri ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında işsizlik sigortası hükümlerinden faydalanamaması sonucunu doğurmaktadır¹⁷⁵. Taraflar arasında geçerli bir ikale yoluyla iş sözleşmesinin sona ermesi halinde işverenin feshinin geçerli nedene dayanması, feshin son çare olması, işçi seçiminin objektif ölçütlere uygunluğu yönünde inceleme yapılamamaktadır¹⁷⁶.

Sözleşme serbestisi ilkesine göre yapılan ikalenin amacı taraflar arasındaki iş ilişkisinin anlaşma yoluyla sona erdirilmesi olsa da sonuç itibarıyla işçiyi koruyan emredici hükümlerin bertaraf edilmesi söz

¹⁷³ **Kabakcı**, Sözleşme Özgürlüğü ve İkale, s. 132.

¹⁷⁴ **Coşkun**, s.91; **Duman**, s. 77; **Uygur**, s. 321.

¹⁷⁵ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 484; **Elbir**, s. 297; **Kar**, s. 92; **Süzek**, s. 518.

¹⁷⁶ Y. 9.HD. 22.03.2007, E. 2007/7 K. 2007/8195, **Günay**, Cevdet İlhan, İş Davaları, Ankara 2008, s. 1246; **Süzek**, s. 518.

konusudur¹⁷⁷. Tarafların kötü niyetli olması halinde ikale kanuna karşı hile maksadıyla da kullanılabilir. İkalenin kanuna karşı hile amacıyla yapılıp yapılmadığının yorumu ve tespiti, işçiye zarar verecek kötü niyetli uygulamaların önüne geçebilmek için oldukça önemlidir. Anılan nedenlerle, doktrinde ve Yargıtay kararlarında ikalenin geçerlilik denetimi yapılırken makul yarar ölçütü getirilmiştir¹⁷⁸.

Makul yarar ile, iş ilişkisinin tarafların anlaşması ile sona ermesi durumunda işçi ve işveren arasındaki karşılıklı menfaatin dengelenmesi kastedilmektedir¹⁷⁹. Makul yarar ölçütü ile ikalenin kanuna karşı hile içerip içermediğinin tespiti için menfaatler değerlendirilerek iş sözleşmesinin ikale ile sonlandırılmasında feshe kıyasla makul bir yararın olup olmadığı belirlenmektedir¹⁸⁰.

Makul yarar ölçütünün hukuki dayanaklarını işverenin işçiyi gözetme borcu ve TMK. 2. maddesindeki dürüstlük kuralı oluşturmaktadır¹⁸¹. Kabakcı, aşırı yararlanmaya ilişkin TBK hükümlerinin makul yarar ölçütünün yasal gerekçesi olduğunu ifade etmiştir¹⁸². Bu görüşe göre, karşılıklı edimler arasında açık oransızlığı denetleyen makul yarar ölçütü ikalenin objektif denetim ölçütü, bu açık oransızlığı ortaya çıkaran aydınlatma yükümlülüğü ölçütünün de ikalenin sübjektif denetim ölçütüdür¹⁸³.

Makul yarar ile Yargıtay ikaleye ilişkin içerik denetimi de yapmaktadır¹⁸⁴. Makul yarar ölçütü, irade sakatlığı denetiminden ayrı

¹⁷⁷ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 484.

¹⁷⁸ **Alp**, s. 44; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 485; **Kabakcı**, Sözleşme Özgürlüğü ve İkale, s. 122.

¹⁷⁹ **Karaç**, Makul Yarar, s. 403.

¹⁸⁰ **Elbir**, s. 299; **Kar**, s. 92; **Karaç**, Makul Yarar, s. 403.

¹⁸¹ **Alp**, s. 37-38; **Coşkun**, s.91; **Özyörük**, s. 302; **Kabakcı**, Sözleşme Özgürlüğü ve İkale, s. 124.

¹⁸² **Kabakcı**, Sözleşme Özgürlüğü ve İkale, s. 126.

¹⁸³ **Kabakcı**, Sözleşme Özgürlüğü ve İkale, s. 126; **Özdemir**, s. 43.

¹⁸⁴ **Özyörük**, s. 307.

bir ölçüttür¹⁸⁵. Yargıtay, makul yarar ölçütü ile işçinin kıdem ve ihbar tazminatı haklarını alma ve iş güvencesinden yararlanma imkânı var iken bunun yerine ikale yapılmasını kabul etmesinde bir menfaatinin bulunması gerektiği görüşünde olup aksi halde ikalenin geçersiz olduğu yönünde karar vermektedir¹⁸⁶.

Yargıtay, makul yarar ölçütünü incelerken somut olayın özellikleri ile ikale önerisinin hangi taraftan geldiği yönünde incelemede bulunarak karar vermektedir¹⁸⁷. Makul yarar ölçütü, miktar itibarıyla her zaman belirli bir alacak kalemini göstermemektedir. İş sözleşmesi işveren tarafından feshedilen işçi, ihbar ve kıdem tazminatı ile ücret, yıllık izin, fazla çalışma, ulusal bayram genel tatil ücreti gibi diğer işçilik alacaklarına her halde hak kazanmaktadır. Bu nedenle, ikale teklifinin işverenden gelmesi halinde işçinin kıdem ve ihbar tazminatları ile diğer işçilik alacakları ikale ile işçiye sağlanması gereken ek menfaatler olarak kabul edilemez¹⁸⁸.

Yargıtay, ikale önerisinin işçiden gelmesi halinde genellikle makul yarar kapsamında ek bir menfaat ödenmesini zorunlu unsur olarak aramamaktadır¹⁸⁹. Örneğin, yeni bir iş bulan işçinin işyerinden

¹⁸⁵ **Coşkun**, s.91; **Duman**, s. 79; **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 485.

¹⁸⁶ Y. 22.HD. 25.02.2013, E.2013/3340 K. 2013/3675, Y. 22.HD. 11.03.2014, E.2013/34057 K. 2014/5502, Y. 9.HD. 19.03.2018, E.2018/505 K. 2018/5425 (www.sinerjimevzuat.com.tr)

¹⁸⁷ **Coşkun**, s.92; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 485; **Çil**, s. 1565; **Kabakcı**, Sözleşme Özgürlüğü ve İkale, s. 123; **Kar**, s. 92; Y. 9.HD. 21.4.2008, E. 2007/31287 K. 2008/9600 (www.sinerjimevzuat.com.tr), Y. 22.HD. 13.03.2017, E.2017/16667 K. 2017/5216, **Keser**, s. 75.

¹⁸⁸ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 487.

¹⁸⁹ **Coşkun**, s.92; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 485; **Çil**, s. 1565; **Kar**, s. 92; Y. 9.HD. 21.10.2020, E. 2016/28137 K. 2020/12795, Y. 22.HD. 04.04.2017, E.2017/20595 K. 2017/7654, Y. 9.HD. 24.04.2017, E. 2016/10467 K. 2017/7076, Y. 9.HD. 23.05.2017, E. 2016/10425 K. 2017/8620, Y. 9.HD. 06.04.2017, E. 2016/9742 K. 2017/6153, **Keser**, s. 72-85.

ikale yaparak ayrılmak istemesi ve ihbar süresi kullanmadan işyerinden ayrılmasında makul yararı bulunmaktadır¹⁹⁰. İşçinin yeni bir iş kurmak ya da başka bir şehre taşınarak yaşamına orada devam etmek amacıyla iş sözleşmesini sona erdirmek istediği hallerde ikale ile sözleşmenin sona erdirilmesi ve işçinin kıdem ve ihbar tazminatları tutarında ödeme yapılmasında işçinin makul yararının olduğu kabul edilebilir¹⁹¹.

Yargıtay, ikale önerisinin işçiden gelmesi halinde makul yarar şartının kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenmesi ile gerçekleşeceği, ilave olarak ek menfaat sağlanması gerekmeyeceği yönünde kararlar vermektedir¹⁹². Örneğin, işverenin iş sözleşmesini ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı haller nedeniyle haklı nedenle feshi imkanı bulunuyorsa iş ilişkisinin ikale ile sona erdirilmesi ve işçinin işten çıkış nedeninin ahlaka aykırı davranış yerine ikale olarak bildirilmesinde işçi açısından makul yararın sağlandığı düşünülebilir¹⁹³.

Yargıtay, ikale teklifinin işçiden gelmesi ve tarafların bir miktar tazminatın ödenmesi hususunda anlaşmaya varmasından sonra, işçinin ayrıca ihbar tazminatı istemesini haksız bularak ikalenin geçerli olduğuna karar vermiştir¹⁹⁴. Yargıtay, işçinin yasal haklarını

¹⁹⁰ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 485; Özyörük, s. 303.

¹⁹¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 485; Özarabacı, s. 30.

¹⁹² “..davacının dilekçesi iş akdinin sonlandırılması yönünde bir icap olup işverence davacıdan gelen icabın kabul edildiği, böylece taraflar arasında bozma (ikale) sözleşmesinin kurulduğu ve baskının ispatlanamadığı anlaşılmaktadır. İş akdinin sonlandırılması teklifinin davacıdan geldiği durumlarda, yerleşmiş Yargıtay içtihatlarına göre makul yarar şartı kıdem ve ihbar tazminatının ödenmesiyle gerçekleşeceğinden başkaca ilave bir ödeme aranmamaktadır.” Y. 7.HD. 09.12.2016, E. 2016/20216 K. 2016/20835, (www.sinerjimevzuat.com.tr); Kar, s. 92; Y. 9.HD. 06.04.2017, E. 2016/9742 K. 2017/6153, Y. 22.HD. 21.04.2016, E. 2016/8547 K. 2016/12028, Keser, s. 76-85.

¹⁹³ Y. 9. HD. 11.01.2021, E. 2018/4607 K. 2021/135, (www.sinerjimevzuat.com.tr); Karaç, Makul Yarar, s. 405.

¹⁹⁴ Y. 22 HD. 11.05.2015, E. 2014/5656, K. 2015/16878, Karaç, Makul Yarar, s. 405.

talep ederek ikale teklifinde bulunması karşısında işverenin ihbar tazminatı ödemeksizin kıdem tazminatı ödediği ikaleyi ise geçerli kabul etmemiştir¹⁹⁵.

Yargıtay, ikale önerisi işverenden gelmiş ise işçinin kıdem ve ihbar tazminatı dışında ayrıca bir makul yararının olması gerektiği, ikale önerisi işverenden gelmesine rağmen işçiye kıdem ve ihbar tazminatı ödemesi dışında bir menfaat sağlanmadığı halde ikaleye geçerlilik tanınmayacağı yönünde karar vermektedir¹⁹⁶. Örneğin Yargıtay, emekliliğe hak kazanan ve 25 yıllık kıdemi olan işçinin istifa etmesinin hayatın olağan akışına uygun düşmeyeceği, işçinin ikale teklifinde bulunması varsayımında işçiye makul yarar sağlanmadığı için geçerli bir ikalenin bulunmadığı yönünde karar vermiştir¹⁹⁷.

İkale teklifinin işverenden gelmesi halinde, işçiye ödenmesi gereken ek menfaatin miktarı belirli olmayıp bu yönde Yargıtayın farklı kararları mevcuttur. Yargıtay bir kararında, makul yarar olarak 2 aylık ücret tutarındaki ek ödemeyi¹⁹⁸, başka bir kararında 3 aylık ücret tutarındaki ek ödemeyi yeterli bulmuştur¹⁹⁹. Yargıtay bir kararında, işverenin teklifiyle yapılan ikalede işçiye kıdem ve ihbar tazminatları ile 5 aylık ücretinin ödenmesinde makul yarar şartının gerçekleştiği ve ikaleye değer verilmesi gerektiğine karar vermiştir²⁰⁰. Başka bir olayda, işçiye kıdem ve ihbar tazminatları yanında 3 aylık ücreti tutarında ek menfaat sağlanmış ise de işçinin kıdemine göre menfaatin asgari 4 ay olması gerektiği, bu nedenle ikalenin geçerli

¹⁹⁵ Y. 7.HD. 23.03.2016, E.2016/3269 K. 2016/6967, **Çil**, s. 1565.

¹⁹⁶ Y. 9.HD. 08.11.2017, E.2017/19841 K. 2017/17723, (www.sinerjimevzuat.com.tr); **Coşkun**, s.91; **Çil**, s. 1565; Y. 9.HD. 08.11.2022, E. 2022/11244 K. 2022/14539, Y. 9.HD. 08.11.2017, E. 2017/19841 K. 2017/17723, **Keser**, s. 72.

¹⁹⁷ Y. 7.HD. 02.06.2015, E. 2015/1821 K. 2015/10851, **Çil**, s.1338; **Coşkun**, s.93.

¹⁹⁸ Y. 22.HD. 27.09.2011, E. 2011/876 K. 2011/1287, (www.sinerjimevzuat.com.tr).

¹⁹⁹ Y. 22.HD. 13.09.2011, E. 2011/302 K. 2011/699, (www.sinerjimevzuat.com.tr).

²⁰⁰ Y. 9.HD. 13.12.2017, E. 2016/32042 K. 2017/21171, **Keser**, s. 77.

olmadığına karar verilmiştir²⁰¹. Yargıtay bir kararında, işçinin kıdeminin 12 yıl olması nedeniyle 2 aylık ücret tutarının makul yarar olarak kabul edilemeyeceğine ve ikalenin işveren feshinden farkı bulunmadığına karar vermiştir²⁰². Yargıtay ağırlıklı olarak kıdem ve ihbar tazminatları yanında en az 4 aylık ücret tutarında ek menfaat sağlanmasını makul yarar açısından yeterli görmektedir²⁰³.

Yargıtay bir kararında ise fesihle birlikte işçiye ödenen 23.000,00 TL'nin işe iade davası açılmaması haline istinaden kararlaştırıldığı, ödenen tutarın davacının boşta geçen süreye ait en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklarına karşılık olduğu gerekçeleriyle işverenin ek menfaat adı altında yaptığı ödemeye itibar etmiştir²⁰⁴.

Ek menfaatin belirlenmesinde, işçinin iş güvencesine tabi olup olmadığı da dikkate alınmaktadır²⁰⁵. İşçi, iş güvencesine tabi ise ve işverenin fesih için geçerli bir sebebi yoksa işçinin açacağı işe iade davasında en az 4 aylık ücreti tutarında tazminata hükmedileceğinden ek menfaatin de en az dört aylık ücreti karşılması gerekir²⁰⁶. Bir görüşe göre, işverenin geçerli bir fesih sebebi bulunduğu hallerde en azından kıdem ve ihbar tazminatı ödenmelidir²⁰⁷. İşçinin iş güvencesi kapsamında olmaması halinde işverenden gelen öneri üzerine kurulan ikalede ek menfaatin gerekmediği görüşü mevcuttur²⁰⁸.

²⁰¹ Y. 22.HD. 25.02.2013, E. 2013/3340 K. 2013/3675, (www.sinerjimevzuat.com.tr); Y. 22.HD. 06.02.2017, E. 2016/30639 K. 2017/1346, **Keser**, s. 77.

²⁰² Y. 9.HD. 14.11.2016, E. 2015/36393 K. 2016/19707, **Keser**, s. 90.

²⁰³ Y. 9.HD. 11.12.2019, E. 2019/4569 K. 2019/22095, Y. 22.HD. 08.10.2018, E. 2018/11682 K. 2018/21214 (www.sinerjimevzuat.com.tr); **Çil**, s. 1565.

²⁰⁴ Y. 9.HD. 09.03.2020, E. 2016/15174 K. 2020/3890 (www.sinerjimevzuat.com.tr)

²⁰⁵ **Alp**, s. 40; **Coşkun**, s.92; **Çil**, s. 1565; **Elbir**, s. 299; **Kulaç**, s. 8; **Süzek**, s. 518.

²⁰⁶ **Astarlı**, s. 234.

²⁰⁷ **Duman**, s. 83.

²⁰⁸ **Çil**, s. 1565.

Uygulamada, işverenin makul yarar ölçütünde getirilen ek menfaat şartından kaçınarak daha az ödeme yapabilmek için işçiyi baskı altına alarak ikale teklifi işçiden gelmiş gibi ikale düzenlenmesi ile sıkça karşılaşılmaktadır. Bu nedenle, somut olayın özelliklerine göre ikale önerisinin gerçekte hangi taraftan geldiğinin tespiti, ikalenin geçerliliği açısından önem taşımaktadır. Yargıtay bazı kararlarında, işçinin el ürünü olan ve inkâr edilmeyen imzasını içeren talep dilekçesi bulunması halinde, ikale önerisinin işçiden geldiğini kabul etmiştir²⁰⁹. Yargıtay, işçinin geçmişe dönük 3 farklı olay nedeniyle savunmasının istenmesi ve fesih tarihinde insan kaynaklarına çağırılması, kendi el yazılı dilekçesi ile ikale teklifinde bulunması nedenleriyle, ikale teklifinin işçiden geldiğini kabul ederek işçi lehine makul yarar şartının aranmaması gerektiğine karar vermiştir²¹⁰.

Başka bir olayda davacı işçinin, yanılıcı hareketlerde bulunarak sefere çıktığında yapmadığı masrafları yapmış gibi göstermesi, bu hususun, iş sözleşmesinin sonlandırılmasına dair tarafların mutabakatını içerir sözleşme metninde yer alması ve işçi tarafından kabul edilmesi, işçinin kendi talebi ile ayrılmak istemesi üzerine, işçiye sadece kıdem tazminatı ödenerek yapılan ikale Yargıtay tarafından geçerli kabul edilmiştir²¹¹.

Yargıtay, ikale teklifinin işçiden geldiği yönündeki iddianın işveren tarafından ispatlanması gerektiği görüşündedir²¹².

²⁰⁹ Y. 9.HD. 22.01.2020, E. 2019/8260 K. 2020/903, (www.sinerjimevzuat.com.tr), Y. 9.HD. 06.04.2017, E. 2016/9742 K. 2017/6153, Y. 9.HD. 20.03.2017, E. 2016/8068 K. 2017/4299, Y. 22.HD. 14.04.2016, E. 2016/7161 K. 2016/11013, Y. 9.HD. 13.02.2017, E. 2016/4181 K. 2017/1669, **Keser**, s. 85-87; **Çil**, s.1569.

²¹⁰ Y. 9.HD. 16.10.2017, E. 2016/25637 K. 2017/15799, **Keser**, s. 79.

²¹¹ Y. 9.HD. 11.01.2021, E. 2018/4607 K. 2021/135 (www.sinerjimevzuat.com.tr).

²¹² Y. 9.HD. 08.01.2019, E. 2018/4949 K. 2019/328 (www.sinerjimevzuat.com.tr); Y. 7.HD. 21.01.2016, E. 2015/33464 K. 2016/706, **Çil**, s.1334; **Coşkun**, s.102.

İkale imzalarırken işçinin ihtirazi kayıt koyması da Yargıtay kararlarında incelenmiştir. Yargıtay, işçinin ikale teklifi niteliğinde bir dilekçesinin bulunmadığı, iş sözleşmesinin sona erdirilmesine ilişkin protokolü ihtirazi kayıt koyarak imzaladığı, işçiye ek menfaat sağlanmadığı olayda, taraflar arasında geçerli bir ikale sözleşmesi yapılmadığına karar vermiştir²¹³. Başka bir kararda, işçinin hak ettiği işçilik alacakları dışında ek menfaat sağlamayan ve işçi tarafından ihtirazi kayıt konulan ikalenin geçerli olmadığına hükmedilmiştir²¹⁴.

Makul yarar ölçütü incelenirken somut olayın özelliklerinin yanında işçinin eğitim seviyesi, kıdemi, işyerinde yapılan uygulama, işyerinin mali durumu, tarafları ikale sözleşmesi imzalamaya iten nedenler toplu bir şekilde değerlendirilmektedir²¹⁵. Yargıtay işçinin eğitimi ve unvanını dikkate aldığı bir kararda, işverenin önerisi ile yapılan ikale ile işçiye kıdem ve ihbar tazminatları ile 2 aylık ücreti tutarında ek ödeme yapıldığı olayda satış müdürü olan işçinin imzaladığı belgenin anlamını kavrayabilecek vasıflara sahip olduğunu ve irade sakatlığını ispatlayamadığını, ikalenin geçerli olduğunu kabul etmiştir²¹⁶. Yargıtay işçinin kıdemini dikkate alarak verdiği bir kararda, işçinin 8 seneyi aşkın kıdeminin bulunduğu, bu nedenle kıdem ve ihbar tazminatından vazgeçmesinin hayatın olağan akışına uygun olmadığı, yıllık izin ve prim alacağının ödenmesinin makul yarar şartını sağlamadığı gerekçesiyle iş sözleşmesinin işveren tarafından geçersiz olarak feshedildiğini kabul etmiştir²¹⁷.

Makul yarar, sadece işçiye sağlanacak maddi menfaatlerden oluşmaz, kimi zaman işçinin başkaca menfaatleri de makul yarar denetiminde dikkate alınmaktadır. Örneğin Yargıtay, apartman görevlisi olarak çalışan işçinin kıdem tazminatını alarak işten ayrılması ve yerine oğlunun işe başlaması talebi ile işverene

²¹³ Y. 22.HD. 06.12.2017, E. 2017/43888 K. 2017/27868, **Keser**, s. 76.

²¹⁴ Y. 9.HD. 25.09.2017, E. 2016/21090 K. 2017/14152, **Keser**, s. 81.

²¹⁵ **Elbir**, s. 300; **Kabakcı**, İşçinin Eğitim Düzeyi, s. 189; **Süzek**, s. 518.

²¹⁶ Y. 9.HD. 31.10.2017, E. 2016/29473 K. 2017/17057 (www.sinerjimevzuat.com.tr); **Keser**, s. 79.

²¹⁷ Y. 9.HD. 22.11.2016, E. 2016/198 K. 2016/20610, **Keser**, s. 89.

başvurması neticesinde imzalanan ikalede makul yararın bulunduğuna karar vermiştir²¹⁸. İşçinin daha iyi şartlarda iş bulması nedeniyle işyerinden ihbar süresini kullanmadan ayrılmak istemesi halinde ihbar süresinin beklenmemesi işçi açısından makul yararlıdır; işçi ihbar süresini beklemekten ve usulsüz fesih halinde ihbar tazminatı ödeme riskinden kurtulacaktır. Bu durumda işverenin ek menfaat ödemesi gerekli olmayıp yasal tazminatların ödenmesi yeterlidir²¹⁹.

İkale ile makul yarar ölçütünün sağlanmasının yanı sıra işçi alacakları tam olarak ödenmelidir. Yargıtay, ek menfaat sağlanan ikalenin kıdem tazminatını tam olarak karşılamaması nedeniyle geçersiz olduğuna karar vermiştir²²⁰. Yargıtay başka bir kararında, ikalede öngörülen tazminatın yanında kıdem ve ihbar tazminatlarının tam ve eksiksiz olarak ödenip ödenmediğinin de şüpheden uzak olarak tespit edilmesi gerektiğine hükmetmiştir²²¹.

İşverenin yükümlülüklerinden biri olan eşit işlem borcu, işverenin haklı bir neden bulunmaksızın işçileri arasında hakka dayanmayan bir ayırım yapmamak ve keyfi davranışlarda bulunmamakla yükümlü olmasıdır²²². İşveren, sözleşme özgürlüğü nedeniyle istediği işçi ile ikale yapmakta serbest olup kural olarak işverenin kanundan ya da sözleşmeden kaynaklanan bir ikale yapma zorunluluğu bulunmamaktadır²²³. Fakat işveren, ikale ile işçilere sağladığı menfaatler bakımından keyfi bir ayırım yapamayacaktır. Astarlı'ya göre ikale, işyeri uygulaması niteliği kazanabilir²²⁴.

²¹⁸ Y. 9.HD. 04.07.2011, E. 2009/18327 K. 2011/21712, **Özyörük**, s. 304.

²¹⁹ **Özyörük**, s. 305.

²²⁰ Y. 22.HD. 10.03.2020, E. 2016/33187 K. 2020/4662, **Çil**, s. 1569.

²²¹ Y. 9.HD. 04.03.2020, E. 2020/888 K.2020/3626, (www.sinerjimevzuat.com.tr).

²²² **Astarlı**, s. 387; **Süzek**, s.450.

²²³ **Astarlı**, s. 389.

²²⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. Astarlı, s. 384 vd.

Yargıtay, işten ayrılırken eşitlik ilkesine aykırı olarak ikramiye vb. bazı imkanlardan faydalandırılmadığını iddia eden davacı işçi ile emsal gösterilen işçilere yapılan ödemelere dair kayıtların ve ikale sözleşmelerinin karşılaştırılması gerektiğine karar vermiştir²²⁵.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun incelediği bir uyuşmazlıkta, işçinin kıdem tazminatı ödenerek işten ayrılan işçiler olduğunu bilmesi üzerine işverene verdiği dilekçesinde açıkça kıdem tazminatının tarafına verilmesi ile sözleşmesinin uzatılmamasını talep etmiş, yargılama sırasında toplanan delillerden benzer şekilde işe son verme iradesinin işçilerden geldiği, özel durumları nedeni ile istifa eden dokuz işçiden sekiz tanesine sadece kıdem, bir tanesine ise kıdem ve ihbar tazminatı ödendiği tespit edilmiştir. Bu nedenlerle, davacı işçide sunmuş olduğu dilekçesi sebebiyle talebine uygun olarak işveren tarafından kıdem tazminatı ödeneceği konusunda güven oluştuğu, davalının davacıya kıdem tazminatının ödeneceği noktasında güven telkin ettiğinin kabulü ile işçiye kıdem tazminatının ödenmesi yönünde karar verilmiştir²²⁶.

Yargıtay, emeklilik nedeniyle işten ayrılan işçinin, işyerinde emeklilik nedeniyle ayrılanlara kıdem, ihbar tazminatı ve ilave menfaat ödendiği yönünde işyeri uygulaması bulunduğu, işçilerin bir kısmı ile matbu ikale yapılarak ilave menfaatin ödendiği, işverenin eşit işlem borcuna aykırı olarak kendisine ilave menfaat ödenmediği iddialarına, işverenin her işten kendisi ayrılan işçiye ilave menfaat sağladığının ispatlanamadığı gerekçesiyle geçerlilik tanımamıştır²²⁷.

Yargıtay, işçinin kıdem tazminatı tavanıyla bağlı olmaksızın kıdem tazminatı ödenmesinin işyeri uygulaması haline geldiği,

²²⁵ Y. 7. HD. 30/06/2015, E. 2015/17552, K. 2015/13284, (www.sinerjimevzuat.com.tr).

²²⁶ YHGK. 30/09/2021, E. 2017/3094, K. 2021/1118, (www.sinerjimevzuat.com.tr).

²²⁷ Y. 9. HD. 20.03.2023, E. 2023/605, K. 2023/4060, Y. 9. HD. 10.05.2023, E. 2023/3272, K. 2023/6845, Y. 9. HD. 22.05.2023, E. 2023/4745, K. 2023/7513 (www.sinerjimevzuat.com.tr).

kendisine eşit işlem borcuna aykırı olarak eksik ödeme yapıldığı iddialarına kıdem tazminatı tavanının kanunda emredici şekilde düzenlendiği, işçi yararına da olsa tavanı arttıran hükümlerin geçerli olmadığı, geçmiş dönemde işçilere çıkış tazminatı adı altında bu tür ödemeler yapılmasının da durumu değiştirir nitelikte olmadığı gerekçeleriyle geçerlilik tanımamıştır²²⁸.

İş Mahkemeleri Kanunu 8/1. ve İş Kanunu 20/3. maddeleri uyarınca işe iade davaları, sadece istinaf edilmekte ve bölge adliye mahkemeleri kararları ile kesinleşmektedir. Bölge adliye mahkemeleri, ikalenin makul yarar içermemesi veya irade sakatlığı nedeniyle geçersiz olması halinde işveren feshinden söz edileceği yönünde karar vermekte ve Yargıtay uygulamasını devam ettirmektedir²²⁹.

İzmir BAM 19. HD., güvenlik görevlisi olan işçinin, işveren şirkete hitaben kendi el yazısı ve imzasını içeren dilekçesi ile mevcut çalışma saatlerinin uymaması nedeniyle haklarını alarak işten ayrılmak istediğini bildirdiği, işveren tarafından işçiye kıdem, ihbar tazminatları, yıllık izin ücreti yanında ek ödeme yapıldığı olayda ikale sözleşmesi teklifinin işçiden geldiği, işçinin kıdemi ve statüsü itibarıyla kendi el yazısı ile yazdığı, imzaladığı dilekçenin anlam ve sonuçlarını anlayabilecek konumda olduğu, irade sakatlığı iddiasının da bulunmadığı gerekçeleriyle iş sözleşmesinin ikale yoluyla sona erdiği yönünde karar vermiştir²³⁰.

Konya BAM 9. HD., işçiye yapılan görev yeri değişikliği teklifinin işçi tarafından kabul edilmemesi üzerine işçinin 30.01.2019

²²⁸ Y. 9. HD. 06.06.2023, E. 2023/5412, K. 2023/8671, (www.sinerjimevzuat.com.tr).

²²⁹ İstanbul BAM 30. HD. 07.04.2021, E. 2020/2584 K. 2021/976, Ankara BAM 6. HD. 14.01.2020, E. 2019/3418 K. 2020/63, **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 488.

²³⁰ İzmir BAM 19. HD. 25.04.2023, E. 2023/53 K. 2023/771, aynı yönde karar için bkz. Sakarya BAM 9. HD. 05.02.2020, E. 2020/193 K. 2020/149 (www.sinerjimevzuat.com.tr).

tarihinde işten çıkış bildirimiminin yapıldığı olayda, 31.01.2019 tarihinde yapılan ihtiyari arabuluculuk anlaşma belgesinin ikale olarak nitelendirilemeyeceği, sözleşmenin sona erdirilmesi yönünde teklifin işçiden geldiğinin ispatlanamadığı, işçiye tüm hakları yanında ek bir menfaat sağlanmadığı gerekçeleriyle iş sözleşmesinin işverence feshedildiği yönünde karar vermiştir²³¹.

Bursa BAM 9. HD., ikalenin yorumunda işçi lehine yorum ilkesinin dikkate alınması, irade sakatlığı hallerinin titizlikle ele alınması gerektiği, tarafların ikale yapması konusunda makul yararının olup olmadığının irdeleneceği, makul yarar ölçütünün icabın işçiden gelmesi ile işverenden gelmesi ve somut olayın özellikleri dikkate alınarak değerlendirileceğine karar vermiştir²³². Aynı kararda, ikale teklifinin işçiden gelmesi halinde makul yararının bulunmasının gerekmediği, teklifin işverenden gelmesi halinde kıdem ve ihbar tazminatı yanında en azından işe başlatmama tazminatının alt sınırı olan 4 aylık ücret tutarında ilave bir ek ödemenin yapılması gerektiği de belirtilmiştir²³³.

BAM kararlarında da Yargıtay uygulaması doğrultusunda makul yarar ölçütü, bozma sözleşmesi yapma konusunda icabın işçiden gelmesi ile işverenden gelmesine göre ve somut olayın özellikleri dikkate alınarak değerlendirilmektedir.

²³¹ Konya BAM 9. HD. 15.12.2021, E. 2021/2879 K. 2021/460, aynı yönde kararlar için bkz. İzmir BAM 19. HD. 02.10.2020, E. 2020/143 K. 2020/188, İzmir BAM 19. HD. 02.10.2020, E. 2020/138 K. 2020/186, (www.sinerjimevzuat.com.tr).

²³² Bursa BAM 9. HD. 26.11.2020, E. 2020/2650 K. 2020/2020, Sakarya BAM 9. HD. 05.02.2020, E. 2020/193 K. 2020/149, (www.sinerjimevzuat.com.tr).

²³³ Aynı yönde karar için bkz. Ankara BAM 6. HD. 14.01.2020, E. 2019/3418 K. 2020/63, (www.sinerjimevzuat.com.tr).

V. SONUÇ

İş sözleşmesinin, taraflar arasında anlaşma yoluyla ortadan kaldırılmasını konu edinen ikale, yıllardır Yargıtayın belirlediği ölçütler yönünden geçerlilik denetimine tabi tutulmaktadır. Buna rağmen mevzuatta düzenlenmeyen ikalenin uygulamasında bir görüş birliği sağlanamamıştır. Özellikle, ikalenin geçerlilik denetimi yapılırken incelenen makul yarar ölçütünde, işçiye işçilik alacakları ve tazminatlarının yanında ödenmesi gereken ek menfaatin, kaç aylık ücreti karşılayacağı konusunda farklı kararlar mevcuttur. İkalenin şekil/ispat şartına tabi olup olmadığı konusu da tartışmalı olup bu konuda bir düzenlemenin olmaması çelişkili kararların verilmesine yol açmaktadır.

İş sözleşmesinin tarafları olan işverenin ve işçinin ikale ile iş sözleşmesini hukuka uygun ve güvenilir bir şekilde sona erdirebilmeleri, ancak ikalenin hüküm ve sonuçları açısından mevzuatta düzenleme yapılması ile mümkündür. Aksi halde, uygulamada birlik sağlanamayacağından ikale taraflar açısından hukuki güvence teşkil etmemeye devam edecektir. Bu kapsamda İş Kanunu'nun üçüncü bölümünde değişiklik yapılarak fesih dışında sona erme hali olarak ikalenin düzenlenmesi gerekmektedir.

Kanuna, ikalenin “İş sözleşmesinin ve bu sözleşme ile kurulmuş ve halen geçerli olan iş ilişkisinin, Türk Borçlar Kanunu genel hükümleri ile bu Kanunun emredici hükümleri çerçevesinde, tarafların birbirine uygun karşılıklı iradelerinin açıklaması ile ortadan kaldırıldığı sözleşme” olarak tanımlanması mümkündür. İkalenin şekil şartı hususunda “İkale sözleşmesinin geçerliliği, yazılı şekil şartına uygun olarak yapılmasına bağlıdır.” yönünde düzenleme yapılması, işçinin korunması açısından daha isabetli olacaktır. İkale ile işçiye sağlanması gereken makul yarar ölçütü netleştirilmeli ve teklifin geldiği taraf ile iş güvencesi hükümlerine göre işçinin alacağı ek menfaatin asgari tutarı belirlenmelidir.

Öneri olarak sunulanlar dahil olmak üzere mevzuatta yapılacak düzenlemeler, uygulamada iş sözleşmesinin sona

erdirilmesi için sıklıkla başvuru alan ikale hakkındaki tartışmalara ve çelişkili kararlara önemli ölçüde son verecek ve işçi ile işverenin iş sözleşmesinin huzur ve barış ortamında karşılıklı anlaşma yoluyla sona erdirmesine katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Alp, Mustafa: İş Hukukunda İkalenin (Bozma Sözleşmesi) Geçerlilik Koşulları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Yıl 2008, S. 17, s. 27-46.

Armağan, Davut: Türk Borçlar Hukukunda İkale Sözleşmesi, İstanbul 2023.

Astarlı, Muhittin: İş Hukukunda İkale (Bozma Sözleşmesi), Güncellenmiş Yargıtay Kararları Bölümü Eklenmiş 2. B., Ankara 2016.

Bacanak, Meyyitzade: Türk İş Hukukunda İkale Sözleşmesi Ve Arabuluculuk İlişkisi, Altınbaş Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul 2021, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

Coşkun, Arzu Yıldırım: Türk İş Hukukunda İkale, İstanbul 2023.

Çelik, Nuri / **Caniklioğlu**, Nursen / **Canbolat**, Talat / **Özkaraca**, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 34.B., İstanbul 2021.

Çetiner, Bilgehan / **Furrer**, Andreas / **Muller-Chen**, Markus: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2021.

Çil, Şahin: İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 Yılları), 8.B., Ankara 2021.

Çil, Şahin: İş Hukukunda İbra Sözleşmesi (İbraname), Ankara 2006.

Duman, Berna: Türk İş Hukukunda İkale, Ankara 2020.

Elbir, Nazlı: İş Hukukunun Emredici Niteliği Karşısında İşçinin Yasal Haklarından Vazgeçmesi Sonucu Doğuran Uygulamalar Hakkında Bir Değerlendirme, Çalışma ve Toplum, Yıl 2021, C. 1, S. 68, s. 289-316.

Eren, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 26. B., Ankara 2021.

Gerek, Hasan Nüvit: İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi İle Sona Ermesi, Çalışma ve Toplum, Yıl 2011, C. 4, S. 31, s. 43-58.

Günay, Cevdet İlhan: İş Davaları, Ankara 2008, (İş Davaları).

Günay, Cevdet İlhan: İş Hukuku, 3.B., Ankara 2004, (İş Hukuku).

Kabakcı, Mahmut: İşçinin Eğitim Düzeyi Ve İşyerindeki Konumunun İkalenin Geçerliliğiyle İlişkisi: İkaleye İlişkin İçtihadta Bir Yumuşama mı?, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl 2011, C. XV, S. 3-4, s. 179 – 206, (İşçinin Eğitim Düzeyi).

Kabakcı, Mahmut: Sözleşme Özgürlüğü ve İkale, Karar İncelemesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl 2012, S. 25, s. 121-135, (Sözleşme Özgürlüğü ve İkale).

Kar, Bektaş: İş Güvencesi ve Uygulaması, 2. B., Ankara 2011.

Karaç, Serkan Taylan: Türk İş Hukukunda İkale (Bozma) Sözleşmeleri, İstanbul 2020, (İkale).

Karaç, Serkan Taylan: Türk İş Hukuku Bağlamında İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Ölçütleri ve Makul Yarar Kavramı, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Yıl 2022, S. 50, s. 385-416, (Makul Yarar).

Kaygısız, Himmet Berkay: Türk İş Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma Sürecinde İkale, Antalya Bilim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Antalya 2022, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

Keser, Burcu Melekoğlu: İkale ve İbra Sözleşmeleri, Ankara 2018.

Kulaç, Cansu: İş Sözleşmesinin İkale İle Sona Ermesi, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl 2023, C. 10, S. 2, s. 1-31.

Kurşat, Zekeriya: Borçlar Hukuku Alanında Hile Kavramı, İstanbul 2003.

Nomer, Haluk: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Gözden Geçirilmiş Genişletilmiş 19. B., İstanbul 2023.

Özcan, Durmuş / **Ocak**, Uğur: Öğreti ve Uygulamada İbra Sözleşmesi (İbraname), Ankara 2013.

Özdemir, Erdem: İkale ve Alternatif Bir Öneri Olarak Sulh Sözleşmesi, Çimento İşveren Dergisi, Yıl 2013, C. 27, S. 3, s. 32-51, (İkale ve Sulh).

Özyörük, Hasan Ali: İkale Sözleşmeleri, Güncellenmiş 2. B., Ankara 2019.

Sevimli, Ahmet: İş Hukukunda İbra ve İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Koşulları Konusundaki Gelişmeler, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl 2009, S. 14, s. 84-107.

Sümer, Haluk Hadi, İş Hukuku, 25. B. Konya 2020.

Süzek, Sarper: İş Hukuku, 20. B., İstanbul 2020.

Şakar, Müjdat: Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, 4. B., Ankara 2009.

Tanrıver, Süha: Mahkeme Huzurunda Yapılan Sulhler, Prof. Dr. İlhan Öztrak'a Armağan, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Yıl 1994, C. 46, S.1-2, s. 333-348.

Umutlu, Hasan Hüseyin: İş Sözleşmesinin Fesih Dışında Sona Erme Nedenleri, Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl 2022, C. 4, S. 1, s. 72-81.

Uygur, Turgut, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi, C. I, 3. B., Ankara 2012.

Özarabacı, Burhan Mert, Yargıtay Kararları Işığında İkale Akdinin İşe İade Davalarına Etkisi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri 2017, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

İnternet Kaynakları:

<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>, Eriřim Tarihi: 08.09.2023.