

TÜRK İŐ HUKUKUNDA İKALE¹

Mutual Rescission in Turkish Labor Law

Prof. Dr. Fuat Bayram*

Arzu Yıldırım-Coşkun**

ÖZET

İő sözleşmesinin tarafların anlaşmasıyla sona ermesi olarak da adlandırılabilen ikale sözleşmesi kanunlarımızda açık şekilde düzenlenmiş değildir. İő güvencesine ilişkin yasal düzenlemelerin ve uygu-

¹ İstanbul Ticaret Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliđi m. 10/2 uyarınca, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Tezli Yüksek Lisans Programı kapsamında tez savunmasına girebilmek amacıyla, tez konusuna yönelik hazırlanmış makedir.

* İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, e-posta: drfuatbayram@gmail.com, ORCID: 0000-0002-8462-3912.

** Yüksek lisans öğrencisi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, (Uzman Avukat, Borsa İstanbul A.Ő.), e-posta: arzu.coskun@istanbulticaret.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1714-3679.

Makale Geliş Tarihi: 27.07.2022

Makale Kabul Tarihi: 06.07.2023

⇒ Atıf Şekli: Fuat Bayram ve Arzu Yıldırım-Coşkun, "Türk İő Hukukunda İkale", *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 18/2 (2023): 425-464.

⇒ Bu eser Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.



lamaların akabinde ikale sözleşmesinin daha yaygın hale gelmeye başladığı söylenebilir. İ kale sözleşmesinin kurulmasına ve tarafların edimlerine ilişkin olarak iş hukukunun ve borçlar hukukunun tatbiki elverişli temel ilkeleri kılavuz rolü üstlenmektedir. İradelerin sıhhati, iptal edilebilirlik ve özellikle makul yarar ölçütü bakımından öğretideki görüşler ve Yargıtay kararları ikale müessesesine yön vermektedir.

İkalenin işçinin ve işverenin lehine veya aleyhine sonuçları söz konusu olabilmektedir. İ kale teklifinin işçiden ya da işverenden gelmesi de ikalenin geçerliliği ve sonuçları açısından farklılıklar yaratabilmektedir.

İşverenin işçiyi ikalenin anlam ve sonuçlarına ilişkin bilgilendirme ve aydınlatma yükümlülüğü, ikalenin en hassas noktalarındandır. Fakat bu yükümlülüğün gereği gibi yerine getirilmemiş olması her durumda ikaleyi geçersiz kılmayacaktır. İşçinin yaşı, yetkinliği, eğitim seviyesi, statüsü, pozisyonu gibi kişiye özgü nitelikler, ikalenin anlam ve sonuçlarını kavrayıp kavrayamayacağı noktasında değerlendirme kriteri olarak esas alınmaktadır. Bunun yanı sıra ikale teklifinin işçiden gelmesi durumunda da bu yükümlülüğün çok sıkı şekilde aranmayacağını belirtmek mümkündür.

Geçerli bir ikale sözleşmesinin, ikalede belirlenen edimlerin de gereği gibi yerine getirilmesiyle birlikte diğer sona erme sebepleri neticesinde dava açılmasına kıyasla her iki tarafın menfaatine olacağını söylemek mümkündür.

Anahtar Kelimeler: İ kale, Makul Yarar, İş Güvencesi, Aydınlatma Yükümlülüğü, İşçinin Korunması İlkesi.

ABSTRACT

The mutual rescission agreement, which can also be called as the termination of the employment agreement by the parties, is not exactly regulated in our laws. It can be said that after the legal regulations and practices related to employment security, the mutual rescis-

sion agreement began to become more common. Regarding the establishment of the mutual rescission agreement and the actions of the parties, the basic principles of labor law and the law of obligations that are conducive to implementation, play guiding role. In terms of the health of wills, the revocability and especially the reasonable benefit criterion, the opinions in the doctrine and the decisions of the Court of Appeal guide the mutual rescission institution.

There may be consequences in the mutual rescission that are for and against the employee and the employer. As well as the fact that the offer comes from the employee or the employer may create differences in terms of the validity and consequences of the mutual rescission.

The obligation of the employer to inform and disclosure the employee about the meaning and consequences of the mutual rescission is one of the most sensitive points. But the fact that this obligation has not been fulfilled properly will not invalidate the matter in every case. The characteristics specific to the person, such as the age, competence, education level, status, position of the employee are taken as the evaluation criterion in terms of whether the employee can comprehend the meaning and consequences of the mutual rescission. In addition, it is possible to note that this obligation will not be sought very strictly if the offer of the mutual rescission comes from the employee.

It is possible to say that a valid mutual rescission agreement as well as the fulfillment of the necessary actions determined in the agreement will be in the interests of both parties compared to the filing a lawsuit as a result of other termination reasons.

Keywords: Mutual Rescission, Reasonable Benefit, Employment Security, Disclosure Requirement, The Principle of Protection of the Employee.

GİRİŞ

Borçlar hukukuna egemen olan sözleşme özgürlüğünün sözleşmeyi sona erdirmeye özgürlüğünü de kapsamaması, ikale uygulamasının gelişmesini sağlamıştır. Hem işçi hem işveren açısından iş ilişkisinin belirsiz bir süre boyunca sürmesine katlanılması beklenemez. Ancak iş sözleşmesi karşılığında elde edeceği hak ve menfaatlerden vazgeçen işçinin bir mükâfatı olmalıdır. İkalenin işveren açısından yaratacağı sonuçlar ise, iş organizasyonunda ve işçilerin görev dağılımlarında aksamalar gibi durumlar olabilmektedir.

Çalışmada ikalenin tanımı ortaya konduktan sonra, işçi ve işverene etkileri, hukuki niteliği, geçerlilik şartları ve geçersizliğinin sonuçları aktarılacaktır. Yeri geldikçe öğretilerdeki görüşlere ve Yargıtay uygulamalarına yer verilerek, benimsediğimiz görüşler belirtilecektir.

I. İKALENİN TANIMI

A. Genel Bakış

Türk iş hukukunda iş sözleşmesini sona erdiren sebeplerden işçinin ölümü, fesih ve belirli süreli iş sözleşmesi bakımından sürenin sona ermesi, dayanağını kanunlardan alan ve en sık rastlanan sona erme sebepleridir. İkale ise tarafların anlaşması yoluyla iş sözleşmesinin sona ermesini ifade etmekte olup, açık ve kesin kanuni düzenlemesi olmasa da iş hukukunun ve borçlar hukukunun genel ilkelelerinden hareketle uygulamada yerini bulmuştur. İş yaşamında görülen yeni koşulların da etkisiyle ikalenin geçerliliğine ilişkin farklı bakış açıları gelişmektedir.

İkale, işçi ve işverenin lehine veya aleyhine sonuçlar doğurabilmektedir. Bu açıdan tarafları ikale sözleşmesi yapmaya sevk eden unsurlar ve tarafların iradeleri değerlendirilirken bu sonuçların da göz önünde tutulması gerekmektedir.

B. Tanım

İster belirli süreli ister belirsiz süreli olsun, tarafların karşılıklı irade beyanlarının uyuşması ile iş sözleşmesini diledikleri zaman sona erdirebilecekleri kabul edilmektedir.² İkale, “sözleşme ile kurulan iş ilişkisinin sözleşme özgürlüğüne dayalı olarak taraflarca anlaşma yoluyla sona erdirilmesi ve iş sözleşmesinin ortadan kaldırılması sonucunu doğuran bozma sözleşmesi” şeklinde tanımlanabilir.³

Tarafların serbest iradeleri ile iş sözleşmesi yapma imkânı her zaman için bulunduğu gibi, bu sözleşmeyi ortadan kaldırmaları da mümkündür. Sözleşmeyi ortadan kaldırma imkânı, başta sözleşme özgürlüğüne ilişkin hükümlerden olmak üzere kaynağını 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK)⁴ hükümlerinden almaktadır. İkale sözleşmesinin içeriği ve şartları da emredici hukuk kurallarına, kamu düzenine, genel ahlaka ve kişilik haklarına aykırı olmamak kaydıyla taraflarca belirlenebilecektir.

İkale sözleşmesinin kanunda düzenlenmemiş olması dolayısıyla açık veya örtülü olabileceği, iş sözleşmesini derhal veya belirli bir süre sonra sona erdirebileceği, herhangi bir şekle tabi olmadığı söylenebilir. Ancak kanunen yazılı şekil şartına tabi tutulan iş sözleşmelerini ortadan kaldıracak olan ikale sözleşmesinin de yazılı şekilde yapılmasının şart olduğu yönünde görüşler bulunmaktadır.⁵ Kanaati-

² Nuri Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri* (İstanbul: Beta Yayınları, 2021), 481.

³ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı C. 1: Bireysel İş Hukuku* (Ankara: Lykeion Yayınları, 2020), 238; Muhittin Astarlı, *İş Hukukunda İkale (Bozma Sözleşmesi)* (Güncellenmiş - Yargıtay Kararları Bölümü Eklenmiş) (Ankara: Turhan Kitabevi, 2016), 6; Sabahattin Yürekli, *Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016), 116-117; Ergün İnce, “İkale (Sözleşmeyi Sona Erdirme) Sözleşmesi”, *Sicil*. 18 (2010): 87; Abdurrahman Savaş, “Türk Borçlar Hukukunda İkale Sözleşmesi”. *TAAD*. 7/26 (Nisan 2016): 112, (Erişim Tarihi: 04.07.2022), <https://kutuphane.dogus.edu.tr/mvt/pdf.php>; Savaş Taşkent, “İş Sözleşmesinin İkale Yolu ile Sona Erdirilmesi”. *Kamu İş Dergisi*. 11 (2011): 1; Hasan Nüvit Gerek, “İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi ile Sona Ermesi”, *Çalışma ve Toplum*, 31 (2011): 44; Çiğdem Subaşı ve Ömer Emre Kaynak, “İkale Sözleşmesi ile Hizmet Akdine Son Verilmesi”. *Tekstil İşveren Dergisi*. 338 (2008): 40.

⁴ RG 04.02.2011, S. 27836.

⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı*, 238.

mizce, ikalenin iş sözleşmesini ortadan kaldıran etkisi uyarınca TBK m. 13 hükmünün uygulanması mümkün olmadığından, bu görüşe katılmak mümkün değildir. Yine de yazılı şekilde yapılan ikale sözleşmesinin taraflar arasındaki olası uyuşmazlıklarda daha somut iddia ve savunmalar geliştirilmesini sağlayacağı söylenebilir.

II. İKALENİN HUKUKİ NİTELİĞİ

Bir hakkı veya hukuki ilişkiyi doğrudan etkileyen, diğer tarafa geçiren, kapsamını değiştiren, sınırlayan ya da ortadan kaldıran işlem, tasarruf işlemi olarak adlandırılmaktadır.⁶ İkale sözleşmesi, iş sözleşmesinin varlığına doğrudan etki etmesi ve iş sözleşmesinin yanı sıra bu sözleşmeden kaynaklanan tüm hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırması nedeniyle iş sözleşmesinin her iki tarafı açısından tasarruf işlemidir.⁷

İş sözleşmesinin, derhal değil de ilerideki bir tarihte sona ermesi ve işverenin o tarihte tazminat ödemesi kararlaştırılmış ise, bu durumda ikalenin hem borçlandırıcı işlem hem de tasarruf işlemi niteliğinde kabul edilmesi mümkündür.⁸

Karşılıklı borç doğuran sözleşme olup olmama açısından ise, ikalede işçinin iş ilişkisinin sürmesinden vazgeçmesi, işverenin ise kural olarak tazminat ödeme borcu, karşılıklılık arz etmektedir. İkalenin uygulamadaki yaygın örneklerinde işçinin ikale kapsamındaki borcu olan iş sözleşmesinin sona ermesine rıza göstermesi ya da işinden vazgeçmesi karşılığında, işverenin tazminat ödeme yükümlülüğü bu-

⁶ Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler* (Ankara: Yetkin Yayınları, 2018), 543.

⁷ Astarlı, *İş Hukukunda İkale*, 30; Ufuk Aydın, “İş Sözleşmesinin Anlaşma ile Sona Erdirilmesi”. *Çimento İşveren Dergisi*. 18/3 (Mayıs 2004), 6; Asiye Şahin-Emir ve Büşra Kazmaz-Tepe, “İş Uyuşmazlıklarında İbra Hükümü İçeren Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Arabuluculuğa Elverişlilik Bakımından Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 58 (2018), 1497; Yürekli, *Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi*, 107.

⁸ Astarlı, *İş Hukukunda İkale*, 32; Savaş'a göre ise, ikale sözleşmesi çoğu kez tasarruf işlemi olup, alacağı talep etmeme sözleşmeleri borçlandırıcı işleme dayanır (Savaş, “İkale Sözleşmesi”, 116).

lunmaktadır. Bu açıdan ikalenin kural olarak karşılıklı borç doğuran sözleşme olduğu sonucuna varılmaktadır.⁹ Ancak bazı istisnai durumlarda ikale neticesinde menfaat sağlayacak olan işçi, işverenin herhangi bir tazminat ödememesine deyim yerindeyse razı olarak asıl menfaatini sağlamak üzere ikale teklifinde bulunabilmektedir. Örnek olarak iş sözleşmesindeki rekabet etmeme koşulunun uygulanmamasını talep ederek normal şartlarda bu koşula aykırı sayılabilecek bir işverenle iş sözleşmesi akdetmek istemesi halinde durum böyledir. Bu örnekte işçinin ikale talebindeki pazarlık unsuru yalnızca rekabet etmeme koşulunun uygulanmaması ise ve tazminat talebi bulunmaktaysa işveren herhangi bir borç altına girmeyecektir. Dolayısıyla bu gibi örnekler istisnai de olsa ikalenin tek taraflı borç doğuran sözleşme olarak da akdedilebileceğini göstermektedir.

III. İKALENİN KURULMASI

İkalenin öncelikli hukuki niteliğini onun bir sözleşme olması şeklinde belirtmiştik.¹⁰ Sözleşmelerin kurulması bakımından taraf iradelerinin birbiriyle uyumlu olması ve tarafların sözleşme kurmaya ehil olması aranmaktadır. İlgili sözleşme türü açısından kanunda şekil şartı gibi başkaca geçerlilik şartı aranıyorsa o şartlara da uyulması gerekecektir. İkalenin kanunlarımızda düzenlenmemiş olması ise şekil şartı aranmayacağını gösterir. Yine yukarıda değindiğimiz üzere ikalenin kural olarak tasarruf işlemi niteliğinde olması, tarafların hak ve borç altına girmeye ehil olmalarını gerektirir. Bunun anlamı ise tarafların fiil ehliyetine sahip olmalarıdır.

A. İkalenin Açık İrade Beyanları ile Kurulması

İkalenin amacı, işçi ve işveren arasında mevcut olan iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma ile sona erdirilmesidir. Bu nedenle ikale sözleşmesinde, iş sözleşmesinin belirli bir tarihte sona ereceğine dair bir

⁹ Astarlı, İş Hukukunda İkale, 34. İkalenin iş sözleşmesini sona erdirmesiyle birlikte, farklı borçlar doğurabilmesi ve ibra sözleşmesiyle farklılık arz eden yönleri hakkında **bkz.** Şahin-Emir ve Kazmaz-Tepe, "İş Uyuşmazlıklarında İbra", 1498.

¹⁰ Bkz. İkinci Bölüm, B.

anlaşmanın varlığı, ikalenin kurulması açısından gerekli ve yeterli kabul edilir.¹¹ Bunun dışında kalan yan edimler konusunda ortada hiç anlaşma olmaması ya da bu hususların düzenlenmesinin sonraya bırakılması, ikalenin kurulmuş olmasına etkide bulunmayacaktır.¹²

Tarafların iş sözleşmesinin sona ereceği tarihi ikale sözleşmesinde açıkça belirtmemesi halinde TBK m. 90 hükmü¹³ uygulanacaktır. Bu ihtimalde ikalenin kurulması ile iş sözleşmesinin derhal sona erdiğinin kabul edilmesi gerekir.

Taraf iradelerinin karşılıklı ve birbirine uygun olması ile, TBK m. 1 uyarınca sözleşmenin kurulduğu söylenebilir. TBK m. 19'a¹⁴ göre de, fiili uygunluğun nazara alınması esastır.¹⁵ Buna göre, tarafların sözleşmeyi nasıl adlandırdıkları ya da nitelendirdikleri değil, sözleşmeyi akdetmedeki amaçları ve sözleşmenin kurulma koşullarını haiz olup olmadığı önem arz etmektedir.

İcap

İş sözleşmesinin ikale ile sona ermesi için öncelikle taraflardan birinin diğerine yönelteceği ikale önerisi (icap) mevcut olmalıdır. Önerinin açık, belirli ve sözleşmenin tüm asgari elementlerini içeriyor olması gerekir.¹⁶ Önerinin belirli bir süreye ya da şarta tabi tutulması, ilkesel olarak geçerliliğini etkilemeyecektir.¹⁷ Nitekim Yargıtay, işçinin

¹¹ Astarlı, İş Hukukunda İkale, 51.

¹² Astarlı, İş Hukukunda İkale, 59.

¹³ İlgili hükme göre, "ifa zamanı taraflarca kararlaştırılmadıkça veya hukuki ilişkinin özelliğinden anlaşılmadıkça her borç, doğumu anında muaccel olur".

¹⁴ "Bir sözleşmenin türünün ve içeriğinin belirlenmesinde ve yorumlanmasında, tarafların yanlışlıkla veya gerçek amaçlarını gizlemek için kullandıkları sözcüklere bakılmaksızın, gerçek ve ortak iradeleri esas alınır."

¹⁵ Astarlı, İş Hukukunda İkale, 52. (Taraf iradelerinin fiili uygunluğu ile sözleşmenin objektif ve sübjektif esaslı noktaları üzerinde uyuşma gerekliliği, ikinci derecedeki esaslar üzerinde durulmamasının sözleşmenin kurulması sonucunu değiştirmeyeceği konusundaki detaylı açıklamalar için **bkz.** Necip Kocayusufpaşaoğlu, Borçlar Hukuku Genel Bölüm (İstanbul: Filiz Kitabevi, 2017), 1/7

¹⁶ M. Kemal Oğuzman ve Turgut Öz, Borçlar Hukuku Genel Hükümler (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2018), 1/56.

¹⁷ Eren, Borçlar Hukuku, 265-266.

kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenmesi şartıyla ayrılmaya yönelik talebini ikale teklifi olarak nitelendirmektedir.¹⁸

Kabul

Karşı tarafa ulaşmakla sonuç doğuran, yenilik doğurucu ve tek taraflı irade beyanı anlamına gelen kabul,¹⁹ ikale sözleşmesinin kurulması bakımından öneriden sonra gelen ikinci aşamadır. Yukarıda belirtildiği üzere tüm asgari elementleri içeren ikale önerisine, belirlenen süre içerisinde kabul ile karşılık verilmesi halinde ikalenin kurulması tamamlanmış olur. Ancak mevcut öneriden farklı içerik gösteren veya onu değiştiren içerikteki bir kabul beyanının, önerinin kabul edilmemesi ya da yeni bir öneri olarak ele alınması gerekmektedir.

İcap veya Kabulden Rücu Edilmesi

Ahde vefa ilkesi, sözleşme ilişkisine konu icap veya kabulün geri alınmasını sınırlamaktadır. Bu konuda TBK m. 10 yol göstericidir: “(1) Geri alma açıklaması, diğer tarafa öneriden önce veya aynı anda ulaşılmış ya da daha sonra ulaşmakla birlikte diğer tarafça öneriden önce öğrenilmiş olursa, öneri yapılmamış sayılır. (2) Bu kural, kabulün geri alınmasında da uygulanır.” Bu kapsamda, irade beyanının en geç karşı tarafça öğrenilmesi anına dek geri alınabileceği söylenebilir.

Genel hükümlere göre, ikale sözleşmesinden dönme neticesinde işçinin zararlarını talep etme hakkı bulunacaktır.²⁰ Örnek olarak işçinin ikale tazminatlarına ilişkin haklı beklentileri nedeniyle bazı borçlar altına girmesi, gayrimenkul alımı için kredi çekmesi vb. ihtimallerde, işçinin bu durumu tarihleri ve belgeleriyle ispat etmesi durumunda, işverenden bu konudaki zararını tazmin etmesini talep edebileceği değerlendirilmektedir.

¹⁸ Yargıtay 9. HD, E. 2014/21810 K. 2015/34914 T. 10.12.2015. (Şahin Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2015-2016 Yılları) (Ankara: Yetkin Yayınları, 2016), 1338).

¹⁹ Oğuzman ve Öz, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 64.

²⁰ Ahmet M. Kılıçoğlu, Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Ankara: Turhan Kitabevi, 2012), 769.

B. İkalenin Örtülü İrade Beyanları ile Kurulması

Mevzuatımızda ikalenin örtülü irade beyanları ile kurulmasını yasaklayıcı bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak buradan hareketle, işçi ve işverenin davranışlarının ikale kurma iradesi açısından geniş yorumlanmaması gerekir. Tarafların irade beyanları açık olmasa da, iş sözleşmesini ortak bir anlaşma yoluyla sona erdirmeye fikir birliğine vardıkları, davranışlarından anlaşılır olmalıdır.

Örneğin iş yeri değişikliğine ilişkin yazılı bildirim tebliğ alan işçinin, tazminatlarının ödenmesi yönünde şerh düşerek, iş yeri değişikliğini kabul etmediğini bildirmesi üzerine, işverenin ilgili tazminatları ödeyerek iş sözleşmesini sona erdirmesi halinde, örtülü irade beyanlarıyla kurulan ikale mevcuttur.²¹ Yargıtay da, örtülü irade beyanı ile ikalenin kurulmasının mümkün olduğunu ele almaktadır.²²

Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca'ya göre, örtülü iradenin varlığının incelenmesinde, işçi ve işverenin sözleşmeyi ortadan kaldırmaya yönelik iradesinin bulunması, tarafların iş ilişkisinden kurtulma arzusunun hiçbir şüpheye yer vermeyecek biçimde tespit edilmesi gerekir.²³

²¹ Berna Duman, "Türk İş Hukukunda İkale" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2019), 33.

²² Yargıtay 7. HD, E. 2016/20222 K. 13481 T. 16.6.2016: "Davacı, davalının 28.01.2015 tarihli iş değişikliği bildiriminin kendisine tebliği sırasında atamadan imtina ettiğine, haklarının ödenmesini istediğine dair şerh düşmüştür. Söz konusu şerhin davacı tarafından yazılıp yazılmadığı belli olmadığından, davacı yazının kendisi tarafından yazılıp yazılmadığı sorularak ve gerekirse diğer incelemeler yapılarak sonucuna göre feshin değerlendirilmesi gerekmektedir. Yazının davacıya ait olduğunun tespiti halinde iş sözleşmesinin davacının değişiklik önerisini kabul etmeyip, iş sözleşmesinin sona erdirilmesi yönündeki icabın işverence kabul edilip, tazminat ödenmek suretiyle örtülü ikale suretiyle feshedilmiş olduğu kabul edilerek karar verilmelidir. Mahkemece hatalı değerlendirme ve eksik inceleme sonucu yazılı şekilde karar verilmiş olması bozma nedenidir." Kazancı Hukuk Otomasyon, (Erişim tarihi: 04.07.2022), lib.kazanci.com.tr

²³ Çelik vd., İş Hukuku Dersleri, 482.

C. İkalenin Kurulmasında Ehliyet ve Şekil

1. İkalenin Kurulmasında Ehliyet

İkalenin her iki tarafa borç yükleyen tasarruf işlemi olması nedeniyle, tarafların sözleşme akdedebilme ve sözleşme ile kararlaştırılan hak ve borçlar için tasarruf yetkisine ve fiil ehliyetine sahip olması gerekir. Medeni hukuk anlamında tam ehliyetin varlığı aranacak olup, ikalenin kurulduğu anda tarafların reşit, temyiz kudretine sahip ve kısıtlanmamış olmaları gerekir.²⁴

İkalenin vekil aracılığıyla akdedilmesi ihtimalinde, taraf vekillerinin bu konuda özel olarak yetkilendirilmiş olması aranır. TBK'nın 504/3. maddesinde vekilin özel olarak yetkili kılınmadıkça yapamayacağı işler sayılırken "bir sözleşmenin ortadan kaldırılması" ya da doğrudan "ikale" gibi bir ifadeye yer verilmemişse de sulh olamayacağı açıkça belirtilmiştir. Her ne kadar ikale her zaman sulh olarak nitelenemese de maddedeki sulh yasağının kıyasen ikaleye de uygulanması gerektiği değerlendirilmektedir. Hükmün düzenlenme amacı da vekilin müvekkilinin haklarını sınırlandırma ya da ortadan kaldırma yetkisini onun özel yetkilendirmesine tabi kılmak olduğundan, ikalenin de tarafların haklarına olan etkisi bu kapsamda değerlendirilmeli ve vekilin özel olarak yetkili kılınmadıkça ikale akdedemeyeceği kabul edilmelidir.

2. İkalenin Şekli

Mevzuatımızda ikalenin açık şekilde düzenlenmemiş olması ve "Sözleşmelerin geçerliliği, kanunda aksi öngörülmedikçe, hiçbir şekle bağlı değildir." şeklindeki TBK m. 12 hükmü, ikalenin herhangi bir şekil kuralına tabi olmadığını gösterir. Ancak elbette ki ikalenin yazılı şekilde yapılması, ispat sorunlarını azaltma ve taraf iradelerinin yorumlanmasını kolaylaştırma işlevi görebilecektir.

Öğretide ise asıl sözleşmenin bir şekle tabi kılındığı durumlarda onu değiştiren sözleşmede de aynı şekil kuralına uyulmasını düzenle-

²⁴ Mustafa Dural ve Tufan Ögüz, Türk Özel Hukuku: Kişiler Hukuku (İstanbul: Filiz Kitabevi, 2018), 2/52.

yen TBK m. 13 hükmünden yola çıkılarak ikalede de iş sözleşmesinin kurulmasındaki ve değiştirilmesindeki kurala uyulması gerekeceğini savunan görüşlere rastlanmaktadır.²⁵ İkalenin iş sözleşmesini değiştiren nitelikte olmaması, onu ortadan kaldırması nedeniyle ilgili TBK hükmünün ikale bakımından uygulanamayacağını belirten aksi görüşlere katılmaktayız.²⁶ Kanundaki şekil serbestisi ilkesi ve kural olarak iş sözleşmelerinin dahi şekil şartına tabi olmaması da, ikale bakımından bu türden ağırlaştırıcı bir şekil kuralı benimsenmesini engellemektedir.

Taraflarca ikalenin herhangi bir şekle tabi olarak yapılması önceden kararlaştırılmış ise, iradi şekil kuralı gereğince o şekil kuralına uyulması gerekecek, aksi halde ikale geçersiz olacaktır.

IV. İKALENİN GEÇERLİLİĞİNE ETKİ EDEN İLKE VE ESASLAR

Her sözleşme bakımından olduğu gibi ikale bakımından da TBK m. 27 sınırlamalarına uyulması, sözleşmenin geçerliliği için temel şarttır. İrade bozukluklarının bulunmaması da ikalenin geçerliliği için aranan şartlardan olup, irade bozukluklarının ikalede ne şekilde görülebileceği ve buna dayalı olarak ikalenin iptal edilebilirliği, konu bütünlüğü adına VI. Başlık altında incelenecektir. Bunun yanı sıra iş hukukuna egemen olan ilkelerden doğan kıstaslar ikalenin geçerliliğinin değerlendirilmesinde yol gösterici olmaktadır.

A. Dar Yorum İlkesi

Yargıtay kararlarında da belirtildiği üzere, ikalenin geçerliliği bakımından şüpheye düşülmesi halinde, işçinin menfaatinden yana yorum yapılması ve dar yorum ilkesinin benimsenmesi gerekmektedir. Bunun en önemli nedeni, ikale ile işçinin iş güvencesinden yararlanma-

²⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı, 218.

²⁶ Münir Ekonomi, “İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesinde Tarafların Anlaşması, İbraname ile İş Güvencesi Davasından Feragat ve Sulh”. Legal İş Hukukuna ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi. 1 (Eylül 2006): 40.

mama sonucu ile karşılaşılabilecektir. Bu açıdan sözleşmelerin geçerliliği bakımından borçlar hukukunda uygulanan değerlendirme ölçütleri ikale yönünden tek başına yeterli olmayacak; daha detaylı ve ihtiyatlı bir yaklaşım gösterilmesi gerekecektir.

Yüksek Mahkemeye göre, iş hukukunda benimsenen ibraname-nin dar yorumu ilkesine benzer olarak, hatta bunun da ötesinde, ikale sözleşmesinin geçerliliği noktasında işçi lehine değerlendirme ön planda olmalıdır. Bozma sözleşmesi yoluyla iş sözleşmesi sona eren işçinin, iş güvencesinden yoksun kalmasının yanı sıra, kural olarak feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanamayacağı göz ardı edilmemelidir; bozma sözleşmesinin geçerliliği konusunda bütün bu hususlar dikkate alınarak değerlendirmeye gidilmelidir.²⁷

Yargıtay, iş sözleşmesi devam ederken alınan ibraname ve feragatnamenin geçerli olmadığı değerlendirmesinden hareketle, geçerli olmayan ibraname ve feragatnameye dayalı karşılıklı anlaşma ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesinin de mümkün olmadığını, bu nedenle

²⁷ Yargıtay 22. HD, E. 11682 K. 21214 T. 8.10.2018: “Bozma sözleşmesi yoluyla iş sözleşmesi sona eren işçi, iş güvencesinden yoksun kaldığı gibi, kural olarak feshe bağlı haklar olan ihbar kıdem tazminatlarına da hak kazanamayacaktır. Yine 4447 Sayılı Kanun kapsamında işsizlik sigortasından da yararlanmayacaktır. Bütün bu hususlar, iş Hukukunda hakim olan ibranamenin dar yorumu ilkesi gibi, hatta daha da ötesinde, ikale sözleşmesinin geçerliliği noktasında işçi lehine değerlendirmenin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Tarafların bozma sözleşmesinde ihbar ve kıdem tazminatı ile iş güvencesi tazminatı hatta boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklardan bazılarını ya da tamamını kararlaştırmaları da mümkündür. Bozma sözleşmesinin geçerliliği konusunda bütün bu hususlar dikkate alınarak değerlendirmeye gidilmelidir.

Dairemizin uygulamasına göre, ikale icabının işverenden geldiği durumda işçiye en az 4 aylık ücreti tutarında menfaatin sağlanması halinde sözleşmenin ikale ile sona erdiği kabul edilmektedir. Somut olayda, davacı işçiye 2 aylık ücret tutarı kadar ek menfaat sağlandığının anlaşılması karşısında sözleşmenin ikale ile değil, davalı işverenin feshi ile sona erdiğinin kabulü gerekir. Davalı işverence, fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirten yazılı bir fesih bildirimini de yapmış değildir. Hal böyle olunca davanın kabulü gerekir iken yazılı gerekçe ile reddi hatalı olmuştur.” Kazancı Hukuk Otomasyon, (Erişim tarihi: 04.07.2022), lib.kazanci.com.tr

iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiğinin kabulü gerektiğini ifade etmektedir.²⁸

Aynı şekilde, ikale sözleşmesinin işçinin ihtirazi kayıtlı beyanını içermesi halinde de, Yargıtay'a göre ikale geçersiz kabul edilmelidir.²⁹ Bu gibi durumlarda, ihtirazi kayıt karşısında ikaleye değer verilemeyeceği ve iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği kabul edilmekte olup, bu değerlendirmenin ikalenin ruhuna uygun olduğu kanaatindeyiz.

B. Makul Yarar Ölçütü

Kanunun emredici kurallarla açıkça yasakladığı sonuca ulaşabilme için, kanunu dolanmak suretiyle hukuka uygun bir işlem görünümü altında, hukuka uygun olmayan bir sonuca ulaşılması, kanuna karşı hile olarak adlandırılır. Yargı kararları ile geliştirilen “makul yarar” ölçütünün, bu şekilde bir dolanmanın, yani kanuna karşı hilenin mevcut olup olmadığını irdelemeye yönelik olduğu değerlendirilmektedir.³⁰

²⁸ Yargıtay 9. HD, E. 2007/26232 K. 2008/5313 T. 18.03.2008; Cevdet İlhan Günay, Türk Borçlar Kanunu Şerhi (Ankara: Yetkin Yayınları, 2015), 210.

²⁹ Yargıtay 22. HD, E. 2015/27200 K. 2015/29425 T. 21.10.2015. (Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 1341-1342); Yargıtay 9. HD, E. 2015/18088 K. 2015/26148 T. 17.09.2015. (Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 1345).

³⁰ Astarlı, İş Hukukunda İ kale, 218; Yargıtay 9. HD, E. 2017/24377 K. 2018/8696 T. 16.04.2018: “İş ilişkisi taraflardan her birinin bozucu yenilik doğuran bir beyanla sona erdirmeleri mümkün olduğu halde, bu yola gitmeyerek karşılıklı anlaşma yoluyla sona erdirmelerinin nedenleri üzerinde de durmak gerekir. Her şeyden önce bozma sözleşmesi yapma konusunda icapta bulunanın makul bir yararının olması gerekir. İş ilişkisinin bozma anlaşması yoluyla sona erdirildiğine dair örnekler 1475 sayılı İş Kanunu ve öncesinde hemen hemen uygulamaya hiç yansımadığı halde, iş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesinin ardından özellikle 4857 sayılı İş Kanunu sonrasında giderek yaygın bir hal almıştır. Bu noktada, işveren feshinin karşılıklı anlaşma yoluyla fesih gibi gösterilmesi suretiyle iş güvencesi hükümlerinin bertaraf edilmesi şüphesi ortaya çıkmaktadır. Bu itibarla irade fesadı denetimi dışında, tarafların bozma sözleşmesi yapması konusunda makul yararının olup olmadığını da irdelenmesi gerekir. Makul yarar ölçütü, bozma sözleşmesi yapma konusundaki icabın işçiden gelmesi ile işverenden gelmesi ve somut olayın özellikleri dikkate alınarak ele alınmalıdır.” Kazancı Hukuk Otomasyon, (Erişim tarihi: 04.07.2022), lib.kazanci.com.tr

Makul yarar ölçütüne uygunluk olduğu müddetçe işverenin kanna karşı hile amacı bulunsa bile, ikale kapsamında işçinin de menfaati olduğu düşünülerek ikalenin geçerli olduğu varsayılır. Yargıtay, makul yarar ölçütünün uygulanmasında, ikale önerisinin hangi tarafa ait olduğunu ve somut olayın koşullarını bir arada gözetme gerekliliğini vurgulamaktadır.³¹ Kural olarak tarafların ihtiyaçlarını gözeterek serbest iradeleri ile ikale yapabilecekleri kabul edilmelidir.³²

İrade sakatlıklarının bulunup bulunmadığı yönündeki denetim, tek başına ikalenin geçerliliği sonucuna varmaya yeterli görülmemelidir. İkalenin dar yorumlanması ilkesi, işçinin korunması ilkesi ve çoğu örnekte işçi ve işverenin eşit konumda olmaması nedeniyle makul yarar ölçütü ikaleye ilişkin uyumsuzluklar açısından çözüme elverişli bir vasıtaadır. Her ne kadar “makul” seviyenin kesin ve standart şekilde uygulanması mümkün değilse de iş sözleşmesinin ikale yolu ile sona erdirilmesinde tarafların menfaat kıyaslaması her somut olay özelinde incelenmelidir.

Makul yarar ölçütü açısından işçinin iş güvencesinden yararlanıp yararlanamayacağı ya da iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olması önem arz edeceği gibi, işçinin işyerindeki kıdemi, pozisyonu ve ücreti ile diğer parasal hakları yol gösterici olabilmektedir. Bu unsurların bir arada değerlendirilmesi ve hayatın olağan akışına uygunluk kıstası, makul yararı ortaya koymada belirleyici olmaktadır.

Makul yararın en az kaç aylık ücret olabileceği konusunda Yargıtay Daireleri arasında görüş birliği bulunduğunu söylemek güç olsa da, çoğunlukla yasal ihbar ve kıdem tazminatının yanı sıra en az 4 aylık ücrete tekabül eden ek menfaat yeterli bulunmaktadır. Yargıtay’ın 1, 1.5 ve 2 aylık ek menfaati yetersiz gören kararlarında; (i)³³ ikale sözleşmesi üzerine 1 aylık ücret tutarında yapılan ödemenin

³¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı, 239.

³² Çelik vd., İş hukuku Dersleri, 481.

³³ Yargıtay 9. HD, E. 2015/20354 K. 2015/29742 T. 22.10.2015). (Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 1341).

makul yarar şartı için yeterli olmadığı; (ii)³⁴ kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık izin ücreti dışında 1.5 aylık ücret karşılığı ödeme yapılmasının ve (ii)³⁵ kıdem ve ihbar tazminatları dışında 2 aylık brüt ücret ödemesinin makul yararı karşılamadığı sonucuna varıldığı görülmektedir. Bununla birlikte, en az 4 aylık ücret tutarında ek menfaatin ve örneğin 6 aylık ücret tutarındaki ek ödemenin makul yararı karşıladığına dair kararlara rastlanmaktadır.

Yargıtay bir başka ilke kararında ikaledeki makul yararın işçinin aylık ücreti üzerinden karşılanabileceği gibi, kıdem tazminatı tavanı aşarak yapılan fazla ödemenin ek menfaat karşılığı olarak kabul edilmesi ve makul yararın karşılandığı sonucuna varılması gerektiğini belirtmiştir.³⁶

Yargıtay'ın hayatın olağan akışına uygunluğun ve makul yararın bir arada aranması gerektiği yönündeki kararları da ikaleye ilişkin esaslar bakımından yol göstericidir. Yargıtay'a göre, emekliliğe hak kazanan işçinin 25 yıllık kıdemini bir kenara bırakarak istifa etmesinin hayatın olağan akışına uygun düşmeyeceği, ikale teklifinde bulunduğu varsayımında ise kendisine makul yarar sağlanmamış olması dolayısıyla geçerli bir ikalenin bulunmadığı kabul edilmelidir.³⁷

İkale teklifinin işçiden geldiği durumlarda ise yasal tazminatlar dışında ek menfaat sağlanmasının gerekmeyeceği, iradelerin uyuması ve ikale talebini geçersiz kılacak bir olgunun bulunmaması halinde ikalenin geçerli kabul edileceği hususları, Yargıtay kararlarında istikrar kazanmıştır.³⁸ Bu tür örneklerde işçinin ikale teklifinde yasal hak-

³⁴ Yargıtay 9. HD, E. 2015/27608 K. 2016/7212 T. 24.03.2016. (Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 1325-1326).

³⁵ Yargıtay 7. HD, E. 2015/38782 K. 2016/5122 T. 02.03.2016. (Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 1331-1332).

³⁶ Yargıtay 22. HD, E. 2015/24698 K. 2015/26073 T. 30.09.2015. (Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 1344-1345).

³⁷ Yargıtay 7. HD, E. 2015/1821, K. 2015/10851 T. 02.06.2015. (Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 1346-1347); Yargıtay 7. HD, E. 2015/29941 K. 2015/25587 T. 16.12.2015. (Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 1338).

³⁸ Yargıtay 22. HD, E. 2016/7161 K. 2016/11013 T. 14.04.2016. (Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 1324); Yargıtay 7. HD, E. 2015/27914 K. 2015/26712 T. 24.12.2015. (Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 1337-1338).

larının ödenmesini talep etmesine rağmen ihbar tazminatının ödenmeyip yalnızca kıdem tazminatının ödenmesi halinde ise, geçerli bir ikaleden söz edilemeyeceği, Yargıtay tarafından benimsenmektedir.³⁹

C. İşverenin İşçiyi Bilgilendirme ve Aydınlatma Yükümlülüğü

İlk olarak işverenin, ikalenin anlam ve sonuçları hakkında işçiyi bilgilendirmesi, aydınlatması gerekmektedir. Küçük ölçekli işyerleri dışında, işveren ve işçinin, iş sözleşmesini sona erdirecek olan ikalenin yaratacağı hukuki ve ekonomik sonuçları öngörmek veya bu konuda hukuki destek almak gibi konularda fırsat eşitliğinin bulunduğu söylenemez. Bu açıdan dürüstlük kuralı ve işçiyi gözetme borcundan kaynaklı olarak, işveren işçinin ikalenin anlam ve sonuçlarına dair bilgisizliğine rağmen ikale sözleşmesi imzalamada ısrarcı davranırsa, hukuka uygun bir ikalenin varlığından söz edilemeyecektir.⁴⁰ Alman hukukunda kabul edildiği üzere,⁴¹ işverenin işçiyi aydınlatma yükümlülüğünün sözleşme öncesi sorumluluk kapsamında değerlendirilmesi de mümkündür. İkale önerisinin işçiden gelmesi durumunda işverenin aydınlatma yükümlülüğünün bulunmadığı düşünülebilse de, dürüstlük kuralı bu ihtimalde de aydınlatma yükümlülüğüne uyulup uyulmadığının araştırılmasını gerekli kılabilir.⁴²

İşverenin, ikalenin kuruluşu, anlam ve sonuçları hakkında işçiyi bilgilendirme yükümlülüğünün aranacağı durumlarda, bu yükümlülüğe aykırılığın ikaleyi geçersiz kılarak işveren feshi sayılması ya da tazminat gerektirmesi noktasında görüş ayrılıklarına rastlanmaktadır.⁴³ İşverenin bilgilendirme yükümlülüğüne aykırılığının, işçinin

³⁹ Yargıtay 7. HD, E. 2026/3269, K. 2016/6967 T. 23.03.2016. (Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 1327-1329); Yargıtay 7. HD, E. 2015/216, K. 2016/10 T. 13.01.2016. (Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 1334-1335).

⁴⁰ Duman, "Türk İş Hukukunda İkale", 51.

⁴¹ Astarlı, İş Hukukunda İkale, 125.

⁴² Astarlı, İş Hukukunda İkale, 126. Gülsevil Alpagut, İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Sözleşmesel Kayıtlar ve Sözleşmenin Tarafların Anlaşmasıyla Sona Ermesi (İkale Sözleşmesi), İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 11. Toplantı (İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 2008), 49.

⁴³ Astarlı, İş Hukukunda İkale, 136. Ayrıca öğretilde, işverenin, dürüstlük kuralı ve gözetme borcu kapsamında ikalenin sonuçları konusunda işçiyi aydınlatması gerektiği, aksi takdirde ikale geçerli olmakla birlikte işçinin gözetme borcuna aykırı-

iradesini sakatlayan hile ağırlığına varması halinde ise, TBK m. 36 uyarınca ikalenin iptalinin mümkün olacağı savunulabilir.⁴⁴

D. İşçinin Eğitim Seviyesi ve İşyerindeki Konumu

İşçinin ikale sözleşmesini baskı altında imzaladığı yönündeki iddialara karşılık; son dönemlerde Yargıtay tarafından, işçinin konumu ve eğitim seviyesi de değerlendirme ölçütleri arasına eklenmiştir.⁴⁵ Yargıtay kararlarında, irade fesadı hallerinin titizlikle ele alınması gerektiği belirtilirken, ikale ile işçiye sağlanan menfaatin alacaklarının tam karşılığı olmasının şart olmadığı, üst düzey yönetici konumundaki bir işçinin yaptığı sözleşmenin sonuçlarını bilebilecek durumda olduğu ifade edilmektedir.⁴⁶ Yargıtay, ikale teklifinin yüksek ziraat

lıktan veya sözleşme öncesi görüşmelerde kusurlu davranıştan (*culpa in contrahendo*) kaynaklanan zararının tazminini talep edebileceği kabul edilmektedir (Alpagut, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 42); (Mustafa Alp, “İş Hukukunda İkalenin (Bozma Sözleşmesinin) Geçerlilik Koşulları”. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. 17 (2008), 41; Alpagut, bu durumda ikalenin geçersiz olmadığı fakat tazmin gerektirdiği görüşünderken (Alpagut, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 49), Sevimli, işveren feshinin söz konusu olduğu görüşündedir (Ahmet K. Sevimli, “İş Hukukunda İbra ve İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Koşulları Konusundaki Gelişmeler”. Sicil İş Hukuku. 14 (Haziran 2009), 97).

⁴⁴ Astarlı, İş Hukukunda İkale, 136.

⁴⁵ Yargıtay 22. HD, E. 2018/8797 K. 2018/16595 T. 03.07.2018: “...Somut olayda davacı, hiç ilgisi olmadığı halde terör örgütü suçlamasıyla karşı karşıya kalmamak ve tazminatlarını alabilmek için davalı tarafından hazırlanan sözleşmeyi imzalamak durumunda kaldığını iddia etmiş ise de; dava dosyasına yansıyan davacı ile ilgili tüm bilgiler, 10.03.2017 tarihli istifa dilekçesinin bizzat davacı tarafından ayrıntılı olarak ve el yazılı olmak üzere hazırlanarak işverene sunulmuş olması, sonrasında aynı tarihli mutabakat protokolü ile hak edilen kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve izin ücretlerinin ödenmesine ve iş sözleşmesinin sonlanmasına yönelik düzenleme yapılmış olması ve bizzat davacı tarafından herhangi bir itirazi kayıt sunulmaksızın imzalanmış olması birlikte değerlendirildiğinde her ne kadar mutabakat protokolünde davacı lehine çalışma döneminde hak edilen ücret ve tazminatlar dışında herhangi bir ek maddi menfaat sağlanmamış ise de bu husus her zaman tek başına mutabakat protokolünün özgür irade ile davacı yararına olmadığı kabulü anlamına gelmeyeceği, ayrıca eğitim, iş tecrübesi ve yaşam tecrübesi olarak davacının niteliklerine sahip bir kişinin bizzat kendi el yazısı ile ayrıntılı olarak işten ayrılma dilekçesi hazırlayarak ve altını da bizzat imzalayarak işverene sunması aşamasında iradesinin manevi baskı ile fesada uğratıldığı kabulünün mümkün olmadığı değerlendirilerek davanın reddine karar verilmesi gerekirken yanılığın değerlendirilme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı bulunmuştur.” Kazancı Hukuk Otomasyon, (Erişim tarihi: 04.07.2022), lib.kazanci.com.tr

⁴⁶ Çelik vd., İş hukuku Dersleri, 488.

mühendisi işçiden geldiği bir uyuşmazlıkta işçinin beyanının baskı ile alındığının ispat edilememesi esasına dayalı olarak ikale sözleşmesini geçerli kabul etmiştir.⁴⁷

Ancak bazı örneklerde, işçinin eğitim seviyesi düşük olsa da genel kültürü, çevresi ya da tesadüfi bilgileri dahi onun ikalenin anlam ve sonuçları hakkında işlevsel bilgilere sahip olmasını sağlayabilir. Olası bir yargılamada işçinin bu konudaki bilgisinin işveren tarafından ispatlanması gerekebilir. İşte bunun gibi genel kabuller ve örnekler, mevzuatta düzenleme bulunmamasının olumsuz etkilerindedir. Her somut olayda farklılık arz edebilen durumlar ve yasal düzenleme bulunmaması, benzer durumlarda yargılamada farklı sonuçlara, uygulama birliğinden uzaklaşılmasına sebebiyet verebilmektedir.

E. İşçinin Korunması İlkesi

Borçlar hukuku alanında kural olarak tarafların eşit olması ilkesi egemen olup özel hukuka tabi borç ilişkileri de yine kural olarak bu ilkeye tabidir. Ancak borç ilişkisi taraflarının fiili ve hukuki durumlarındaki farklılıklar, bu eşitliğin her koşulda gerçekçi biçimde kabul edilmesine engel teşkil edebilmektedir. Örnek olarak kiracı, işçi, sigortalı ve tüketici, sözleşmesel ilişkisinin diğer tarafına (kiraya veren, işveren, sigortacı, satıcı vb.) nazaran zayıf konumda addedilmekte ve bu sayılanlar lehine ek koruma ilkeleri benimsenmektedir.⁴⁸

İş sözleşmesi bakımından zayıf tarafın işçi olduğu, zira en temel yönüyle, işverenin emir ve talimat verme yetkisini veya işçiye karşı olan borçlarını işçi aleyhine kullanması ihtimalinde işçinin buna karşı doğrudan kullanabileceği bir aracın bulunmadığı söylenebilir. Bu esaslardan hareketle, işçinin korunması ilkesi ve işçi lehine yorum ilkesi, iş hukukuna egemen olmaktadır. Özellikle işçinin korunmaya en çok ihtiyacı olan alanlardan olan iş sözleşmesinin sona ermesi, işçinin korunması yönünden ikaleyi sıradan bir borç ilişkisinden ayırır.

⁴⁷ Yargıtay 7. HD, E. 2015/216 K. 2016/10 T. 13.01.2016. (Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 1335).

⁴⁸ Astarlı, İş Hukukunda İkale, 18;

İş sözleşmesinin kurulması öncesindeki statülerinden farklı olarak ikale sözleşmesinin kurulması sürecinde taraflar mevcut iş sözleşmesi çerçevesinde artık işçi ve işveren sıfatını taşıdığından, eşit konumda bulduklarından söz edilemez. İşçinin, ikale teklifini kabul etmeme ya da ikale kapsamında hak kazanacağı tazminat miktarını yükseltme olanağının bulunduğunu ileri sürmek mümkündür. Ancak ast-üst ilişkisi ve işçinin işverene olan hukuki ve kişisel bağlılığı ile işverenin yönetim yetkisi, ikale görüşmelerinde işvereni üstün konuma geçirmektedir.⁴⁹ İşçinin ikale görüşmesine ve ikale sözleşmesinin içeriğine dair bilgi sahibi olması da her zaman mümkün olmayacağından, ikalenin kurulması sırasında hiyerarşi dolayısıyla işçi psikolojik açıdan dezavantajlı konumdadır.⁵⁰

İkale teklifinin işçiden gelmesi durumunda ise, aldığı yeni iş teklifi ya da kısa sürede iş sözleşmesini sona erdirmeye ihtiyacı, işçinin pazarlık alanını daraltabilir. Bu açıdan da ikale teklifinin işçiden geldiği örneklerde işçinin işverene kıyasla daha güçlü konumda olduğunu söylemek güçtür.⁵¹ Yargıtay, ikale teklifinin işçiden geldiği yönündeki iddianın işveren tarafından ispatlanması gerektiği görüşünde olduğundan⁵² ispat açısından işçi lehine bir yaklaşım ve uygulamanın geliştirildiğini söylemek mümkündür. Kanaatimizce, ikale teklifinin işçiden gelmesi ihtimalinde işçinin iradesinin daha hassas şekilde denetlenmesi de ikalede uygulanan ilkelerin bütünlüğü açısından uygun olacaktır.

İşveren feshi için geçerli ya da haklı neden mevcut olmasına karşın işverenin fesih hakkını kullanmadığı, işçinin ise ikale talebinde bulunduğu bir örnekte işveren –özellikle haklı nedenle- feshin hukuki sonuçlarından yararlanamayacaktır. Bu örneğin, işçinin performansının düşüklüğü ya da emekliliğe hak kazanmasına karşın iş akdinin

⁴⁹ Astarlı, İş Hukukunda İkale, 20; Mahmut Kabakçı, “İşçinin Eğitim Düzeyi ve İşyerindeki Konumunun İkalenin Geçerliliğiyle İlişkisi İkaleye İlişkin İçtihadta Bir Yumuşama mı?” EÜHFD. 15/3-4 (2011), 188.

⁵⁰ Astarlı, İş Hukukunda İkale, 21; Kabakçı, “İşçinin Eğitim Düzeyi, 202.

⁵¹ Astarlı, İş Hukukunda İkale, 21.

⁵² Yargıtay 7. HD, E. 2015/33464 K. 2016/706 T. 21.01.2016. (Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 1334).

sona erdirilmemesi gibi konularda da geçerli olması mümkündür. İşte bu örneklerde, ikalenin işçinin lehine hukuki sonuç doğuracağını söylemek mümkündür. Bu bakımdan ikaleye şüpheyle yaklaşılması ve işçinin korunması ilkesinin katı şekilde uygulanması her somut olay bakımından elverişli olmayabilecektir.

İş hukukuna ilişkin deneyimler, işverenin iş ilişkisini sona erdirmek istediği işçi ile yollarını bir şekilde ayırabildiğini,⁵³ gerektiğinde bu konuda işçiye baskı uygulayabildiğini gösterdiğinden, ikale sürecinde işçinin daha zayıf konumda olduğu yönünde yaygın kabul gelişmiştir.

İşçinin işverenden gelen ikale talebini reddetmesi halinde fesih gündeme gelirse, feshin geçersizliğini ancak işe iade davası⁵⁴ yoluyla ileri sürmesi mümkün olacaktır. Bu davaya ilişkin yargılama giderlerinin peşin ödenmesi ile vekil aracılığıyla takip edilmesi durumunda buna ilişkin masraflar, işçinin katlanması gereken maliyetlerdir. Ayrıca yargılamanın uzun sürme olasılığı nedeniyle işe iade kararına derhal kavuşma olanağı güçleşmektedir. Aynı şekilde, işe başlatmama halinde doğacak tazminatlar bakımından ayrıca icrai ya da yargısal yola başvuru gerektiğinden, ikale ile birtakım alacaklara derhal kavuşmak daha cazip hale gelebilmektedir. Bu faktörler dairesinde, işçinin ikale konusunda tamamen serbest iradeye sahip olduğunu ve tarafların fiilen eşit olduğunu belirtmek zordur.⁵⁵

İş sözleşmesinin sona ermesi, başta işçinin geçim kaynağını yitirmesi olmak üzere pek çok ekonomik sonuca yönelmektedir. Fesih konusunda ayrıntılı yasal düzenlemelerin bulunmasında ve işçinin iş sözleşmesinin sona ermesi sürecinde korunabilmesi için getirilen yasal düzenlemelerde, bu sonuçların rolü bulunmaktadır. İkalenin de iş sözleşmesini sona erdirme işlevi görmesi, bu başlık altında değindi-

⁵³ Astarlı, İş Hukukunda İkale, 21.

⁵⁴ 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m.3/1 uyarınca işe iade davaları, dava şartı olarak arabuluculuğa tabi olup kapsamın genişletilmemesi adına bu hususa değinilmemiştir. Bu kısım, zorunlu arabuluculuk sürecinin “anlaşamama” ile neticelenmesi kabulünden hareketle kaleme alınmıştır.

⁵⁵ Astarlı, İş Hukukunda İkale, 23 vd.

ğimiz üzere işçinin korunması ilkesini ön plana çıkarmaktadır. İkale- nin hukuka uygun olup olmadığı noktasında da, bu esaslardan hare- ketle denetim yapılmaktadır.

Yargıtay, fesih bildiriminden sonraki tarihte ikale yapılmış gibi gösterilen sözleşmeleri geçersiz addetmektedir.⁵⁶ İşverenin işten ay- rılma bildirim tarihi ve fesih kodu ile bağlı olacağı kabulünden hare- ketle oluşturulan içtihatların, işçinin korunması ilkesine dayandığını belirtmek mümkündür.

Bu başlık altında genel hatlarıyla işçinin korunması ilkesinin ika- ledeki rolü incelenmiştir. İlerleyen kısımlarda yeri geldikçe bu ilkeye tekrar değinilecektir.

F. İrade Bozukluklarının Bulunmaması ve İkalenin Gabin Teşkil Etmemesi Gerekliliği

Edimler arasında açık bir oransızlık varsa, gabinden söz edilebi- lir. Buradaki oransızlığın, ahlaka aykırılık seviyesinde olması beklenir. Her somut olay özelinde işçinin menfaatinin bulunup bulunmadığı tespit edilmeli, edimler arasındaki denge irdelenmelidir.

İkalede gabine örnek olarak; belirli süreli iş sözleşmesini zincir- leme şekilde akdetmek isteyen; fakat kanunun getirdiği sıralamalarla karşılaşan işverenin, belirsiz süreli sözleşmeleri belli sürelerin so- nunda ikale ile sona erdirerek bu amacına ulaşması gösterilebilir. Bu örnekte sözleşmedeki eşitlik, işçi aleyhine bozulmuş, işveren ise söz-leşmedeki üstünlüğünü kullanarak ikaleden aşırı yararlanmış durum- dadır. Bu şekilde yapılan ikale, gabin nedeniyle geçersiz kabul edilme- lidir.⁵⁷

⁵⁶ Yargıtay 7. HD, E. 2015/40050 K. 2016/5101 T. 02.03.2016. (Çil, İş Hukuku Yargı- tay İlke Kararları, 1332-1333); Yargıtay 9. HD, E. 2015/21169 K. 2015/31279 T. 05.11.2015. (Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 1339-1341); Yargıtay 7. HD, E. 2015/11827 K. 2015/18229 T. 06.10.2015. (Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 1342-1344).

⁵⁷ Duman, "Türk İş Hukukunda İkale", 73.

Şahlanan'a göre, Yargıtay, ikale sözleşmesinin geçerliliği değerlendirmesinde, gabine ilişkin TBK hükümlerinden yararlanabilir.⁵⁸ İkaledeki iradelerin denetimi açısından özel hükümlerin bulunmayışı dolayısıyla yazarın bu yöndeki önerisine katılmaktayız.

İkaleda irade bozukluklarının bulunmaması da geçerlilik bakımından şart olup, irade bozukluklarının ne şekilde görülebileceğini ve buna dayalı olarak ikalenin iptal edilebilirliği VI. başlık altında incelenecektir.

V. İKALENİN İŞÇİ VE İŞVEREN BAKIMINDAN SONUÇLARI

A. Genel Olarak

İkalenin hukuki sonuçları, ikalenin kanunda açık şekilde düzenlenmemiş olması nedeniyle tarafların hak ve borçları açısından ikale sözleşmesinin içeriğine göre tespit edilebilecektir. Oysa iş sözleşmesinin feshinde, 4857 sayılı İş Kanunu (İş K.)⁵⁹ uyarınca tarafların hak ve borçları açıkça belirlenmiştir. İkale fesih niteliğinde olmadığından,⁶⁰ tarafların bildirim sürelerine uymaları gerekmeyecek ve İş K. m. 18 uyarınca geçerli nedene dayanma zorunluluğu aranmayacaktır.

B. İkalenin İşçinin Hak ve Borçları Açısından Sonuçları

İşçinin genel olarak tek geçim kaynağı olan ücreti ve iş sözleşmesinden doğan hakları kural olarak iş sözleşmesi ayakta kaldığı sürece kendisine sağlanacağından, ikale ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesi ilk bakışta işçinin tercih edeceği bir durum olarak görünmemektedir. Bunun yanı sıra, kural olarak ikale ile sona eren iş sözleşmesi neticesinde ihbar tazminatına hak kazanılamaması, işsizlik ödeneğinden

⁵⁸ Fevzi Şahlanan, "İkaleda Makul Yarar Ölçüsünün Gabini (Aşırı Yararlanma) Açısından Değerlendirilmesi". Karar İncelemesi, *Tekstil İşv. Dergisi*. 386 (Haziran 2012): 2-8.

⁵⁹ RG 10.06.2003, S. 25134.

⁶⁰ Çelik vd., *İş hukuku Dersleri*, 484; Astarlı, *İş Hukukunda İkale*, 9; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı*, 238.

faydalanamama gibi hususlar gözetildiğinde ikalenin işçi açısından ciddi dezavantaj oluşturabileceği görülmektedir.

İşçi açısından ikalenin olumlu etki doğurduğu örnekler de görülebilmektedir. Örneğin, başka bir işyerinden iş teklifi alan işçinin, mevcut işyerinden ayrılma iradesi gösterdiğinde kıdem süresine göre hesaplanacak bildirim süresi boyunca çalışmaya devam etmesi ya da ihbar tazminatı ödemeyi göze alması gerekir. Aynı zamanda, TBK m. 439 hükmü⁶¹ uyarınca, işçinin yüklü tazminat ödemeleriyle karşılaşması olasıdır. Bu türden bir durumla karşılaşan işçinin, ikale talebinde bulunarak hem iş teklifini kaçırmama hem de tazminat ödeme yükümlülüğünden kurtulma imkânı olacaktır.⁶²

Benzer şekilde, işverenin haklı nedenle ya da geçerli nedenle fesihine imkân veren durumların işçi nezdinde gündeme gelmesi durumunda, işçinin yeni iş arama sürecinde sicilinin kötü gözükmesini önlemek açısından ikale yoluna gidilmesi işçinin menfaatine olacaktır.⁶³ İşe iade davasının işçi lehine sonuçlanması durumunda, işçinin işe başlatılmayacağı kesin olarak anlaşılması ya da işçinin iş barışının bozulması gibi gerekçelerle işine dönmek istememesi durumunda, ya da işe iade davası sürerken başka işte çalışan işçinin bu işi bırakmak istememesi gibi örneklerde ikale yoluna başvurulması işçi açısından makul olacaktır. İş sözleşmesinde kararlaştırılan rekabet yasağının veya cezai şartın kaldırılması karşılığında ikale sözleşmesi akdedilmesi durumunda da, ikalenin işçi lehine sonuç doğuracağı kuşkusuzdur.

İş sözleşmesinin ikale ile sona ermesi durumunda kural olarak kıdem ve ihbar tazminatı hakkı doğmayacak olup işçinin işsizlik ödeneğinden yararlanması da mümkün olmaz. İş güvencesinden yararlan-

⁶¹ “İşçi, haklı sebep olmaksızın işe başlamadığı veya aniden işi bıraktığı takdirde işveren, aylık ücretin dörtte birine eşit bir tazminat isteme hakkına sahiptir. İşverenin, ayrıca ek zararlarının giderilmesini isteme hakkı da vardır.”

⁶² Astarlı, İş Hukukunda İkale, 11.

⁶³ Astarlı, İş Hukukunda İkale, 12; Nazlı Elbir, “İş Hukukunun Emredici Niteliği Karşısında İşçinin Yasal Haklarından Vazgeçmesi Sonucu Doğuran Uygulamalar Hakkında Bir Değerlendirme”. Çalışma ve Toplum. 68 (2021): 297, 301.

namayan işçilerle ikale sözleşmesi yapılmasına teorik açıdan engel bulunmasa da, ikalede iş güvencesinden yararlanılmasını önleme amacı söz konusu olabilmektedir.⁶⁴ İ kalede işverenin geçerli nedene dayanma zorunluluğu da aranmayacağından, ikalenin iş güvencesi hükümlerini dolanma amacı taşıyıp taşımadığının denetlenmesi elzemdir.⁶⁵

İş güvencesi kapsamındaki işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından süreli feshi, haklı neden yoksa geçerli nedene dayanmak ve İş K. m. 19'da düzenlenen usule uygun olmak zorundadır. Belirli süreli iş sözleşmesi açısından ayrıca, fesih için haklı neden yoksa sözleşmenin sona erdirilmesi bakımından sözleşmede öngörülen sürenin dolmasının beklenmesi zorunludur. İş sözleşmesinin haksız, usulsüz veya geçersiz feshine bağlanan hukuki sonuçlar, ortada bir işveren feshinin bulunmadığı ikale açısından uygulama alanı bulamayacaktır. Bu nedenle, geçerli bir ikalenin mevcut olması durumunda işçi, ihbar tazminatı talebinde bulunamayacaktır. Buna ek olarak iş akdi feshinin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı noktasında yargısal denetime tabi tutulacağı işe iade davası ikame etme imkânı, ikale ile sona eren iş ilişkisi bakımından mevcut olmayacaktır.⁶⁶

1475 sayılı İş Kanununda⁶⁷ sayılan kıdem tazminatına hak kazandıran sona erme nedenleri ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda⁶⁸ sayılan işsizlik ödeneğine hak kazandıran sona erme nedenleri arasında ikale yer almamaktadır. İşçi aleyhine sonuçlar doğuran tüm bu hususlar, ikale sürecinde talebin işçiden gelmesinin istisnai olacağı ve işçiye makul fayda sağlanmadıkça işçinin yasal haklarını bir kenara bırakmasının hayatın olağan akışına uygun düşmeyeceği kanaatini yaygınlaştırmaktadır.⁶⁹

⁶⁴ Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri* (İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık, 2020), 467.

⁶⁵ Çelik vd., *İş hukuku Dersleri*, 484.

⁶⁶ Astarlı, *İş Hukukunda İkale*, 14.

⁶⁷ RG 01.09.1971 S. 13943.

⁶⁸ RG 08.09.1999 S. 23810.

⁶⁹ Çelik vd., *İş hukuku Dersleri*, 486; Astarlı, *İş Hukukunda İkale*, 14.

İkalelinin işçi nezdindeki en önemli avantajlarından sayılabilecek bir husus, ikale neticesinde işçiye ödenen tutarların, belirli sınırlar dahilinde vergi istisnasına tabi tutulmuş olmasıdır.⁷⁰ Bu tutarlar, Gelir Vergisi Kanununun⁷¹ 61. maddesinin üçüncü fıkrasına yedi numaralı bent ile yapılan ekleme⁷² ile, ücret sayılacak ödemeler arasında gösterilmiştir. Bununla birlikte, gelir vergisinden müstesna olacak tazminat ve yardımları düzenleyen Gelir Vergisi Kanununun 25 inci maddesinin 7 nci fıkrasının (a) ve (b) bentleri uyarınca, karşılıklı sonlandırma sözleşmesi veya ikale sözleşmesi kapsamında ödenen tazminatlar, kıdem tazminatı için uygulanan tavan sınırıyla hesaplanan miktar yönünden gelir vergisine tabi olmayacaktır. Kıdem tazminatı tavanını aşan tutarların ise gelir vergisine tabi olacağı, ilgili hükümlerden anlaşılmaktadır.

Öğretide, Vergi Usul Kanununun⁷³ 3. maddesinde yer alan “*vergilelendirmede vergiyi doğuran olay ve bu olaya ilişkin muamelelerin gerçek mahiyeti esastır*” düzenlemesinden hareketle, ikale sonucunda ödenen kıdem tazminatının istisna kapsamında olduğu görüşüne rastlanmaktadır.⁷⁴ Kanaatimizce de, işçinin iş güvencesinden yararlanmaması sonucuna yol açan ve kaynağını irade serbestisinden alan ikale neticesinde ödenecek tüm tazminatlar bakımından işçinin lehine olacak şekilde gelir vergisi istisnasının daha geniş şekilde yorumlanması gerekir. Bu konudaki tereddütleri gidermek bakımından açık yasal düzenlemelere ihtiyaç bulunduğu kanaatindeyiz.

⁷⁰ Bu konuda ayrıntılı açıklamalar için bkz. A. Selçuk Özgenç, “Gelir Vergisi Kanunu Açısından İkale Sözleşmesi”. MÜHF – HAD. 22/2 (2016): 115-130.

⁷¹ RG 06.01.1961 S. 10700.

⁷² “*Hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra; karşılıklı sonlandırma sözleşmesi veya ikale sözleşmesi kapsamında ödenen tazminatlar, iş kaybı tazminatları, iş sonu tazminatları, iş güvencesi tazminatları gibi çeşitli adlar altında yapılan ödemeler ve yardımlar.*” 7103 sayılı Vergi Kanunları ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (RG 27/3/2018 S. 30373 (2. Mükerrer)) m. 7 ile eklenmiştir.

⁷³ RG 10.01.1961 S. 10703.

⁷⁴ Hakan Üzeltürk, “İkale Sözleşmesi Kapsamında Yapılan Ödemelerin Vergi Hukuku Boyutu”. Sicil İş Hukuku. 39 (2018): 86.

C. İkalenin İşverenin Hak ve Borçları Açısından Sonuçları

İş sözleşmesinin ikale ile sona ermesi fesih niteliğinde sayılmadığından, ikalenin işveren açısından en önemli sonucu, fesih hakkını sınırlayan yasal düzenlemelerin uygulanmayacak olmasıdır. Bu kapsamda, bildirim sürelerine uyulması gerekmeyeceğinden ve ikalenin derhal uygulanması kararlaştırılabileceğinden, ikalenin kural olarak işveren yararına olduğunu söylemek mümkündür.⁷⁵

İş güvencesine tabi tutulan işyerlerinde, en az altı aylık kıdemi bulunan, belirsiz süreli iş akdi ile çalışan işçilerin iş sözleşmesi, ancak geçerli bir nedenin varlığı halinde ve bildirim sürelerine uymak suretiyle feshedilebilir (m. 18). Aynı zamanda, m. 19'daki fesih usulüne uyulması ve feshe son çare olarak başvurulmuş olması da geçerli bir fesih işleminden bahsedebilmek için zorunludur. Tüm bu unsurların sağlandığına dair ispat yükü, kural olarak işverene yüklenmiştir. İkale ile sona eren iş sözleşmesi açısından ise, ikalenin gerekli şartları sağlamadığı, iradesinin fesada uğratıldığı gibi iddialar bakımından ispat yükü işçiye geçmektedir.

İkalenin, işverenin insan kaynağını günün koşullarına uygun şekilde yapılandırabilmesine olanak sağlarken aynı zamanda işe iade davalarına efor ve mali kaynak ayırma gereğini ortadan kaldırması yönüyle, işveren menfaatine sonuçlar doğurabileceğini belirtmek mümkündür.⁷⁶ İnsan kaynağını yapılandırma amacının hakim olduğu örneklerde ikale, işletmenin gerekleri nedeniyle feshe benzese de, geçerli olması halinde yargılamaya tabi tutulmaması ve sonuçları itibarıyla bu fesih türüne kıyasla işveren açısından daha lehe sonuçlar doğurmaktadır. Fesih için geçerli nedenin bulunmadığı hallerde ya da geçerli neden bulunmakla birlikte ispat güçlüğü yaşanabilecek durumlarda da ikalenin işveren lehine sonuçlar doğurabileceği söylenebilir.

⁷⁵ Sarper Süzek, *İş Hukuku* (İstanbul: Beta Yayınları, 2014), 503.

⁷⁶ Astarlı, *İş Hukukunda İkale*, 9; Gerek, "İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi ile Sona Ermesi", 44, 56.

Belirli süreli iş sözleşmeleri açısından ise, haklı fesih imkânının bulunmadığı durumlarda ikalenin işvereni sürenin sonunu beklemekten kurtarma imkânı bulunmaktadır. Bu ihtimalde, işveren açısından TBK m. 438/1’de düzenlenen alacaklı temerrüdü söz konusu olmayacak ve işçinin işverenden talep edebileceği bakiye süreye ilişkin tazminat ile hâkimin takdir edeceği haksız fesih tazminatı gündeme gelmeyecektir.⁷⁷

İş sözleşmesinin ikale ile sona ermesinde, işverenin aleyhine sonuçların doğması genel olarak beklenmez. İ kale neticesinde iş akdinin sona ermesi, iş organizasyonunda aksamalar gündeme getirebilecek olsa da, bu husus her halükarda işverenin iş ilişkisinde katlanması gereken risklerdendir. Nitekim ikale müessesesinden bağımsız olarak işçinin istifa etmesi ya da haklı nedenle fesih yoluna gitmesi gibi ihtimallerde de, parasal sonuçları farklı olsa da işveren bu riskle karşı karşıya kalabilecektir.

İ kale önerisinin işverenden geldiği durumlarda tarafların menfaatlerinin dengelenmesine hizmet eden “makul yarar”ın sağlanabilmesi için işverenin işçiye ödemek durumunda kalacağı tutarların, işveren bakımından ikaledeki en ciddi parasal sonuç olacağını söylemek mümkündür.⁷⁸ Yine de, ikalenin işveren nezdinde yarattığı lehe sonuçlar göz önünde tutulduğunda ikalenin işveren feshine nazaran genel anlamda işveren menfaatini koruyan bir müessese olduğunu belirtmekte beis görmemekteyiz.

VI. İKALEDE İRADE BOZUKLUKLARI VE İPTAL EDİLEBİLİRLİK

Diğer sözleşme türleri açısından da geçerli olduğu üzere, ikalede birbirine uygun ve karşılıklı irade beyanlarının bulunması şartı aranmaktadır. Tarafların iradesi ile bu iradeyi dış dünyaya yansıtma aracı olan irade beyanı arasında uyumsuzluk olduğu takdirde ikalenin irade bozukluğundan etkilenip etkilenmediği incelenmelidir.

⁷⁷ Astarlı, İş Hukukunda İ kale, 10.

⁷⁸ Astarlı, İş Hukukunda İ kale, 11.

Bazı işyerlerinde, ikale önerisi işçiden gelmiş gibi göstermek için matbu içerikteki dilekçelerin işçiye imzalatılmasına rastlanabilmektedir.⁷⁹ İkale önerisinin gerçekte hangi taraftan geldiğinin tespiti, ikalenin geçerliliğinin denetimi noktasında önem taşıdığından somut olayın tüm koşulları bir arada değerlendirilerek inceleme yapılmalıdır.

A. Yanılma (Hata)

Beyanda (açıklamada) yanılma, saikte yanılma ya da iletmede yanılma olarak görülebilir. TBK m. 30 uyarınca, “*Sözleşme kurulurken esaslı yanılmaya düşen taraf, sözleşme ile bağlı olmaz.*” Bu açıdan esaslı olmayan yanılmalar, sözleşmenin iptaline imkân vermeyecektir.⁸⁰ Buna göre, işçiyi ikale yapmaya iten sebeplerin her koşulda gerçek duruma uymaması değil, işçinin hukuki sonuçlarda yanılması sözleşmenin iptalini sağlayabilecektir.⁸¹

Yanılma, ağırlıklı olarak işçinin yanılması yönünden ele alınmakta olmasına karşın, nadiren de olsa işverenin yanılması da söz konusu olabilir. Bu durumda koşulları mevcut ise, işverene de esaslı yanılmaya dayalı olarak sözleşmenin iptalini talep etme hakkının tanınması gerekeceği kanaatindeyiz.

Yargıtay’ın istikrar kazanmış kararları uyarınca, hatanın esaslı kabul edilebilmesi için hem yanılığa düşen taraf yönünden hem de iş hayatındaki dürüstlük kuralları açısından, hataya düşülmeseydi böyle bir sözleşmenin hiç veya açıklanan biçimde yapılmayacağını ispatlanması gerekir.⁸²

⁷⁹ Duman, “Türk İş Hukukunda İkale”, 66.

⁸⁰ TBK m. 32 ise, “*Saikte yanılma, esaslı yanılma sayılmaz. Yanılanın, yanıldığı saiki sözleşmenin temeli sayması ve bunun da iş ilişkilerinde geçerli dürüstlük kurallarına uygun olması hâlinde yanılma esaslı sayılır. Ancak bu durumun karşı tarafça da bilebilir olması gerekir.*” şeklinde düzenlenmiştir

⁸¹ Astarlı, İş Hukukunda İkale, 173.

⁸² Yargıtay 1. HD, E. 1998/7456 K. 1998/7785 T. 22.06.1998; Yargıtay 1. HD, E. 1995/12066 K. 1995/14247 T. 31.10.1995; Yargıtay 1. HD, E. 2002/14594 K. 2003/554 T. 20.01.2003; Yargıtay 1. HD, E. 2002/5716 K. 2002/6504. (Günay, Türk Borçlar Kanunu Şerhi, 191, 192, 196).

Genellikle işverenin işçiyi bilgilendirme ve aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmemesinin sonucu olarak ikalede işçinin esaslı yanılması söz konusu olabilmektedir.

İkalede işçinin yanılmasına en sık olarak ibraname ya da işten çıkış belgeleri yerine ikale imzalanması örneklerinde rastlandığı anlaşılmaktadır.⁸³ İkalede net ya da brüt nitelikte kararlaştırılan tutarlar bakımından işçinin bu ikisi arasındaki farkı bilmemesinden kaynaklanan yanılma hali de söz konusu olabilir. İşçinin beyanında esaslı yanılmaya düştüğünü ispatlayarak sözleşmenin iptalini talep etmesi mümkündür.⁸⁴

İşçinin sözleşme akdedilirken yanıldığı noktaların gerçeğini bilseydi sözleşmeyi yapıp yapmayacağı araştırılmalı ve esaslı yanılmanın mevcut olup olmadığı her somut olay özelinde değerlendirilmelidir. Aksi halde ahde vefa ilkesine aykırı sonuçlar yaratılabilecektir.

B. Aldatma (Hile)

Yanılma nedeniyle sözleşmenin iptalinden farklı olarak, aldatmada⁸⁵ kişinin kendi yanılışı değil, sözleşmenin diğer tarafı ya da üçüncü kişi tarafından oluşturulan hileli davranış, kişiyi sözleşme yapmaya sevk etmektedir.

Sözleşmenin, kasıtlı bir aldatma eylemi neticesinde, yanlış bir kanaat uyandırılmak suretiyle kurulması halinde aldatma nedeniyle irade sakatlığı hali söz konusu olur. İkalede de işçinin iradesinin aldatma eylemi ile sakatlanması ve işçinin bu yolla ikale yapmaya razı edilmesi görülebilmektedir.

İşverenin, bilgilendirme yükümlülüğünün bulunduğu durumlarda buna rağmen sessiz kalarak işçiyi aldatma ve ikale yapmaya yöneltme

⁸³ Hasan Ali Özyörük, İkale Sözleşmesi (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017), 240.

⁸⁴ Özyörük, İkale Sözleşmesi, 240-241.

⁸⁵ TBK m. 36 uyarınca, "(1) Taraflardan biri, diğerinin aldatması sonucu bir sözleşme yapmışsa, yanılması esaslı olmasa bile, sözleşmeyle bağlı değildir. (2) Üçüncü bir kişinin aldatması sonucu bir sözleşme yapan taraf, sözleşmenin yapıldığı sırada karşı tarafın aldatmayı bilmesi veya bilecek durumda olması hâlinde, sözleşmeyle bağlı değildir."

kastında olması, işçinin ikale kurma iradesini sakatlayıcı nitelik taşıyabilmektedir.⁸⁶

Maddenin ikinci fıkrasında yer alan üçüncü kişi kavramına kimlerin dahil olduğu konusunda farklı görüşler mevcuttur. Eren'e göre, işveren temsilcisi, ifa yardımcısı ya da tüzel kişi işverenin organları üçüncü kişi sayılmamalıdır.⁸⁷ Oğuzman/Öz ise, yardımcı kişilerin sözleşmenin yapılması sırasında da yardımından yararlanılıyor ise bu kişilerin üçüncü kişi sayılmayacağını belirtir.⁸⁸ Bu açıdan bu kişilerin aldatması işverence bilinmese dahi, bu kişilerin aldatma teşkil eden davranışlarından işveren de bizzat sorumludur. Bu durumda da işçinin, TBK m. 36 uyarınca ikaleyi aldatma nedeniyle iptal ettirme imkânı olacaktır.

C. Korkutma (İkrah)

TBK m. 37 uyarınca, *“Taraflardan biri, diğerinin veya üçüncü bir kişinin korkutması sonucu bir sözleşme yapmışsa, sözleşmeyle bağlı değildir.”* Aldatmadan farklı olarak, korkutma fiilini gerçekleştirenin üçüncü kişi olması halinde, sözleşmenin diğer tarafının bu fiili bilmesi ya da bilebilecek durumda olması aranmayacaktır.

TBK m. 38'e göre ise; *“(1) Korkutulan, içinde bulunduğu durum bakımından kendisinin veya yakınlarından birinin kişilik haklarına ya da malvarlığına yönelik ağır ve yakın bir zarar tehlikesinin doğduğuna inanmakta haklı ise, korkutma gerçekleşmiş sayılır. (2) Bir hakkın veya kanundan doğan bir yetkinin kullanılacağı korkutmasıyla sözleşme yapıldığında, bu hakkı veya yetkiyi kullanacağını açıklayanın, diğer tarafın zor durumda kalmasından aşırı bir menfaat sağlamış olması hâlinde, korkutmanın varlığı kabul edilir.”*

İkale bakımından korkutma söz konusu ise ikale doğrudan yok hükmünde kabul edilerek, iş sözleşmesinin devam ettiği; hatta iş söz-

⁸⁶ Astarlı, İş Hukukunda İkale, 180.

⁸⁷ Eren, Borçlar Hukuku, 424.

⁸⁸ Oğuzman ve Öz, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 128.

leşmesinin işverenin zorlama niteliğindeki bu davranışı nedeniyle haklı sebeple işçi tarafından feshedilebileceği söylenebilir.⁸⁹

Alman hukukunda da benimsendiği üzere, işçinin iş sözleşmesinin derhal sona ereceğinin bilincinde olarak ikaleyi onaylaması ve ikaleyi onaylamaz ise son ay ücretini alamayacağı düşüncesiyle hareket etmesi, korkutma teşkil etmemelidir.⁹⁰ Ödenmemesi durumunda işçinin, bu ücrete ilişkin yasal yollara başvurma imkânı mevcuttur.

İkale sürecine ilişkin olarak Türk iş hukukunda en sık rastlanan korkutma çeşitleri, işçinin fesih ile korkutulması, ücret alacaklarının ve tazminatlarının ödenmeyeceği yönünde korkutulması, suç ihbarı veya yetkili makamlara şikâyet ile korkutulması, zarar karşılığı tazminat talebinde bulunulacağı ile korkutulması gibi örneklerdir. Her bir korkutma çeşidinin işçinin iradesini gerçekten sakatlayıp sakatlamadığı ve ikale sözleşmesinin yapılması ile korkutma fiili arasında illiyet bağının bulunup bulunmadığı açısından irdelenmesi gerekir.

Yargıtay kararlarında, korkutma nedeniyle irade sakatlanmasının mevcut olup olmadığı yönünden yapılan incelemelerde, “işçi üzerinde baskı kurulması”⁹¹ ifadesine daha sık rastlanmaktadır.

D. İrade Bozuklukları Nedeniyle İkalenin İptali

İrade bozukluğu sayılan yanılma, aldatma ve korkutma hallerinde, iradesi bozulan tarafın sözleşme ile bağlı olmaması esastır. Sözleşmeyle bağlı olmamanın, sözleşmenin iptali ya da geçersizliği ile sonuçlanması konusunda, iptal teorisi baskın gelmektedir.⁹² İptal

⁸⁹ Astarlı, İş Hukukunda İkale, 191.

⁹⁰ Astarlı, İş Hukukunda İkale, 173. Öğretide işçinin, tazminat ve diğer haklarının ödenmeyeceğinin belirtilmesinin korkutma (ikrah) ağırlığına ulaşmadığı ileri sürülmekte ve Yargıtay da muhtelif kararlarında, işçinin bu yöndeki kaygısını ikalenin geçersizliği için yeterli saymamakta ise de, bu kaygının gerçekten tehdit vasıtası olduğunun somut şekilde ve tanık anlatımlarıyla kanıtlanması hâlinde işçinin iradesinin sakatlandığı kabul edilmektedir (Elbir, “İş Hukukunun Emredici Niteliği”, 295).

⁹¹ Yargıtay 9. HD, E. 2016/4430 K. 2016/8553 T. 06.04.2015 (Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 1325).

⁹² Duman, “Türk İş Hukukunda İkale”, 59.

hakkının yasal süresi içinde kullanılmaması durumunda ise, sözleşme geçerli kabul edilecektir.

TBK m. 39⁹³ hükmüne göre, iptal hakkı tek taraflı, varması gereken ve bozucu yenilik doğuran bir hak olup; bir yıllık hak düşürücü süre içinde kullanılması gerekir. Yargıtay, ikrahla sakatlanan sözleşmenin nisbi butlan sonucunu doğurması nedeniyle hakim tarafından resen göz önünde tutulamayacağını, iptal bildiriminin bir yıllık süre içerisinde karşı tarafa ulaştırılması gerektiğini belirtmektedir.⁹⁴

İptal hakkı tek taraflı bozucu yenilik doğuran bir hak olduğu için; geri alınamayacağı, herhangi bir şekle tabi olmayacağı, bunun için bir dava açılmasına gerek bulunmayacağı söylenebilir.⁹⁵ İptal hakkının yasal süresi içerisinde kullanılması halinde, ikale geçmişe etkili olarak ortadan kalkar. Bunun anlamı ise, iş sözleşmesinin hiç sona ermemiş ve aynı koşullarla geçerliliğini sürdürüyor olmasıdır.

Yargıtay, irade bozuklukları nedeniyle ikalenin geçerli olmadığı durumlar için farklı bir yaklaşım geliştirmiş olup bu gibi durumlarda işverenin feshinden söz edilmesi gerektiği yönünde kararlar vermektedir. Yüksek Mahkemeye göre;

“İşverenin sosyal ve ekonomik üstünlüğünü kullanarak, tazminatları ödeme koşulu, benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması halinde, gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu halde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir.”⁹⁶

Yargıtay, irade bozukluğu iddiasının söz konusu olduğu yargılamaalarda bu iddia araştırılmaksızın ve tanıklar dinlenmeksizin hüküm

⁹³ “Yanılma veya aldatma sebebiyle ya da korkutulma sonucunda sözleşme yapan taraf, yanılma veya aldatmayı öğrendiği ya da korkutmanın etkisinin ortadan kalktığı andan başlayarak bir yıl içinde sözleşme ile bağlı olmadığını bildirmez veya verdiği şeyi geri istemezse, sözleşmeyi onamış sayılır.”

⁹⁴ Yargıtay 6. HD, E. 2009/10994 K. 2010/2082 T. 25.02.2010; Günay, Türk Borçlar Kanunu Şerhi, 205.

⁹⁵ Astarlı, İş Hukukunda İkale, 212.

⁹⁶ Yargıtay 9. HD, E. 2018/2607 K. 2018/6905 T. 28.03.2018. (Kazancı Hukuk Otomasyon, (Erişim tarihi: 04.07.2022), lib.kazanci.com.tr).

tesis edilmesini hukuki dinlenilme hakkının ihlali gerekçesiyle hatalı bulmaktadır.⁹⁷

VII. İKALENİN GEÇERSİZLİĞİ VE GEÇERSİZLİĞİN SONUÇLARI

Türk hukukunda ikalenin özel ve açık şekilde düzenlenmemiş olması dolayısıyla, ikaleyi geçersiz kılan özel düzenlemeler de bulunmamaktadır.⁹⁸

A. İkalenin Geçersizliğinin Davada İleri Sürülmesi

İkalenin geçersizliği, işçi tarafından işe iade davalarında ya da tespit davalarında ileri sürülebilmektedir. İkalenin, irade fesadı, gabin, kanuna karşı hile gibi nedenlerle geçersizliği öne sürüldüğünde, menfi tespit davası açılması gerekecektir. Örnek olarak işçinin işsizlik ödeneğinden yararlanmak amacıyla ikalenin geçersizliğinin tespitini talep etmesi halinde menfi tespit davaları açısından aranan hukuki yararın mevcut olduğu kabul edilmelidir.⁹⁹

İkalenin geçersizliği, işe iade davası vasıtasıyla da ileri sürülebilir. İşçinin, iş sözleşmesinin ikale yerine işveren feshi ile sona erdiğini ileri sürerek işe iade davası açması halinde, iş sözleşmesinin ikale ile sona erdiğini ispat yükü, işverene aittir.

B. İkalenin Geçersizliğinin Sonuçları

Türk iş hukukunda ikalenin geçersizliğinin tespiti halinde, iş sözleşmesinin işverence feshedildiğine karar verilmekte ve bu fesih usul ve esasa aykırı ise iş güvencesine tabi işçiler bakımından feshin geçersizliğine hükmedilmektedir.¹⁰⁰

⁹⁷ Yargıtay 9. HD, E. 2015/22987 K. 2015/33603 T. 26.11.2015. (Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 1339).

⁹⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı, 238.

⁹⁹ Astarlı, İş Hukukunda İ kale, 281.

¹⁰⁰ Yargıtay 22. HD, E. 2018/11682, K. 2018/21214, T. 8.10.2018, “...Dairemizin uygulamasına göre, ikale icabının işverenden geldiği durumda işçiye en az 4 aylık ücreti tutarında menfaatin sağlanması halinde sözleşmenin ikale ile sona erdiği kabul edilmektedir. Somut olayda, davacı işçiye 2 aylık ücret tutarı kadar ek menfaat

Öğretide Astarlı, ikalenin sözleşme niteliği taşıması dolayısıyla geçersizliği ve sonuçları açısından da TBK hükümlerine tabi olacağı görüşünden hareketle, ikalenin geçersizliği halinde işveren feshine dönüşeceği¹⁰¹ görüşünün aksini savunmaktadır.¹⁰² Bu görüşe göre, TBK kapsamında sözleşmenin kanunun emredici hükümlerine, ahlaka aykırı olması halinde ya da irade bozukluklarının mevcut olması veya sözleşmeden dönme halinde uygulanan hukuki yaptırım, ikale açısından da geçerli olmalıdır. Özellikle ikalenin en önemli unsurlarından olan irade uyuşmasının mevcut olmaması gibi hallerde, ikale sözleşmesi hiç kurulmamışçasına iş sözleşmesinin devam etmesinin hukuken daha yerinde ve işçi lehine bir uygulama olacağı gerekçesiyle bu görüşe katılmaktayız. Bu durumda, geçersizliği tespit edilen ikale kapsamında işçiye yapılmış ödeme varsa bunların iadesi gerekeceği gibi, artık ortada ikale bulunmadığından, henüz yapılmamış ödemeler açısından da işçinin talep hakkının bulunmadığı kabul edilmelidir.

SONUÇ

İkale, tarafların anlaşması yoluyla iş sözleşmesinin sona ermesini ifade etmekte olup, açık ve kesin kanuni düzenlemesi olmasa da iş hukukunun ve borçlar hukukunun genel ilkelerinden hareketle uygulamada yerini bulmuştur. İş sözleşmesi taraflarının özgürce akdettik-

sağlandığının anlaşılması karşısında sözleşmenin ikale ile değil, davalı işverenin feshi ile sona erdiğinin kabulü gerekir. Davalı işverence, fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirten yazılı bir fesih bildirimini de yapmış değildir. Hal böyle olunca davanın kabulü gerekir iken yazılı gerekçe ile reddi hatalı olmuştur... Davacının davanın kabulü ile, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi gereğince, işverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının işyerine işe iadesine..." (lexpera.com.tr); (Erişim tarihi: 04.07.2022).

¹⁰¹ Çelik vd., İş hukuku Dersleri, 488 (Yazarlar, ikale sözleşmesinin geçersizliğine ve işveren feshine dair iddialara dayanan işe iade davalarında Bölge Adliye Mahkemelerinin, Yargıtay uygulamalarını sürdürdüğünü belirtmiştir). (İstanbul BAM 30. Hukuk Dairesi, E. 2020/2584, K. 2021/976 T. 07.04.2021; Ankara BAM 6. Hukuk Dairesi, E. 2019/3418, K. 2020/63 T. 14.01.2020; Ankara BAM 6. Hukuk Dairesi, E. 2019/3417, K. 2020/62 T. 14.01.2020; İstanbul BAM 25. Hukuk Dairesi, E. 2018/1739, K. 2019/1138 T. 11.07.2019; İstanbul BAM 32. Hukuk Dairesi, E. 2018/499, K. 2019/477 T. 07.03.2019).

¹⁰² Astarlı, İş Hukukunda İkale, 283-287.

leri iş sözleşmesini yine özgür iradeleriyle sona erdirecek yeni bir sözleşme yaratmaları ikale olarak ifade edilmektedir. İkalenin temel dayanağının sözleşme özgürlüğü ilkesi olduğu görülmektedir. İ kale işçi ve işverenin lehine veya aleyhine sonuçlar doğurabilmektedir. Bu açıdan tarafları ikale sözleşmesi yapmaya sevk eden unsurlar ve tarafların iradeleri değerlendirilirken, bu sonuçların da göz önünde tutulması gerekmektedir. Kanunda düzenlemesi bulunmadığından ikalenin yazılı şekilde yapılmasının zorunlu olmadığı yönündeki görüşler tarafımızca benimsenmekte olup, yazılı şekilde yapılan ikale sözleşmesinin taraflar arasındaki olası uyuşmazlıklarda daha somut iddia ve savunmalar geliştirilmesini sağlayacağı söylenebilir.

Her sözleşme bakımından olduğu gibi ikale bakımından da TBK m. 27 sınırlamalarına uyulması, sözleşmenin geçerliliği için temel şarttır. İrade bozukluklarının bulunmaması da ikalenin geçerliliği için aranan şartlardan olup, bunun yanı sıra iş hukukuna egemen olan ilkelerden doğan kıstaslar ikalenin geçerliliğinin değerlendirilmesinde yol gösterici olmaktadır. Bunları ise dar yorum ilkesi, makul yarar ölçütü, işverenin işçiyi bilgilendirme ve aydınlatma yükümlülüğüne uyulması, işçinin eğitim seviyesi ve işyerindeki konumu, işçinin korunması ilkesi ve ikalenin gabin teşkil etmemesi gerekliliği olarak saymak mümkündür.

İkalede irade bozukluklarından olan işçinin yanılmasına en sık olarak ibraname ya da işten çıkış belgeleri yerine ikale imzalanması örneklerinde rastlandığı anlaşılmaktadır. İkalede net ya da brüt nitelikte kararlaştırılan tutarlar bakımından işçinin bu ikisi arasındaki farkı bilmemesinden kaynaklanan yanılma hali de söz konusu olabilir. İşçinin beyanında esaslı yanılmaya düştüğünü ispatlayarak sözleşmenin iptalini talep etmesi mümkündür.

İkalenin işçi nezdindeki en önemli avantajlarından sayılabilecek bir husus, ikale neticesinde işçiye ödenen tutarların, belirli sınırlar dâhilinde vergi istisnasına tabi tutulmuş olmasıdır. Bu tutarlar, Gelir Vergisi Kanununun 61. maddesinin üçüncü fıkrasına yedi numaralı

bent ile yapılan ekleme¹⁰³ ile, ücret sayılacak ödemeler arasında gösterilmiştir. Bununla birlikte, gelir vergisinden müstesna olacak tazminat ve yardımları düzenleyen Gelir Vergisi Kanununun 25 inci maddesinin 7 nci fıkrasının (a) ve (b) bentleri uyarınca, karşılıklı sonlandırma sözleşmesi veya ikale sözleşmesi kapsamında ödenen tazminatlar, kıdem tazminatı için uygulanan tavan sınırıyla hesaplanan miktar yönünden gelir vergisine tabi olmayacaktır. Kıdem tazminatı tavanını aşan tutarların ise gelir vergisine tabi olacağı, ilgili hükümlerden anlaşılmaktadır. Kanaatimizce, işçinin iş güvencesinden yararlanamaması sonucuna yol açan ve kaynağını irade serbestisinden alan ikale neticesinde ödenecek tüm tazminatlar bakımından işçinin lehine olacak şekilde gelir vergisi istisnasının daha geniş şekilde yorumlanması gerekir. Bu konudaki tereddütleri gidermek bakımından açık yasal düzenlemelere ihtiyaç bulunduğu kanaatindeyiz.

İşçi aleyhine sonuçlar doğuran yönleri, ikale sürecinde talebin işçiden gelmesinin istisnai olacağı ve işçiye makul fayda sağlanmadıkça işçinin yasal haklarını bir kenara bırakmasının hayatın olağan akışına uygun düşmeyeceği kanaatini yaygınlaştırmaktadır. İkalenin geçerliliği için işçiye yasal tazminatlarının yanı sıra ek menfaat sağlanması, Yargıtay tarafından aranmakta olup, bu tutarın en az 4 aylık ücret karşılığı olması gerektiği benimsenmiştir. İşe iade davalarında tesis edilen ilk derece mahkemesi kararlarının istinaf aşamasında kesinleşmesi söz konusu olup, ikaleye ilişkin Yargıtay uygulamalarının Bölge Adliye Mahkemelerince de benimsendiğini söylemek mümkündür.

İkalenin geçersizliğinin tespiti halinde ise işverenin geçersiz feshinden bahsetmek yerine ikale sözleşmesi hiç kurulmamışçasına iş akdinin aynı koşullarla sürdürülmesinin daha uygun olacağını değerlendirmekteyiz.

¹⁰³ "Hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra; karşılıklı sonlandırma sözleşmesi veya ikale sözleşmesi kapsamında ödenen tazminatlar, iş kaybı tazminatları, iş sonu tazminatları, iş güvencesi tazminatları gibi çeşitli adlar altında yapılan ödemeler ve yardımlar." 7103 sayılı Vergi Kanunları ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (RG 27/3/2018 S. 30373 [2. Mükerrer]) m. 7 ile eklenmiştir.

YAZAR BEYANI	
Mali Destek/Teşekkür Beyanı:	Bulunmamaktadır.
Yazarların Katkıları	Birinci yazar % 50, ikinci yazar % 50 oranında katkı sağlamıştır.
Çıkar Çatışması/Ortak Çıkar Beyanı	Yazar tarafından herhangi bir çıkar çatışması veya ortak çıkar beyan edilmemiştir.
Etik Kurul Onayı:	Gerekmemektedir.

KAYNAKÇA

- Alp, Mustafa. “İş Hukukunda İkalenin (Bozma Sözleşmesinin) Geçerlilik Koşulları”. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. 17 (2008).
- Alpagut, Gülsevil. “İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Sözleşmesel Kayıtlar ve Sözleşmenin Tarafların Anlaşmasıyla Sona Ermesi (İkale Sözleşmesi)”. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 11. Toplantı. İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 2008.
- Astarlı, Muhittin. İş Hukukunda İkale (Bozma Sözleşmesi) (Güncellenmiş - Yargıtay Kararları Bölümü Eklenmiş). Ankara: Turhan Kitabevi, 2016.
- Aydın, Ufuk. “İş Sözleşmesinin Anlaşma ile Sona Erdirilmesi”. Çimento İşveren Dergisi. 18/3 (Mayıs 2004).
- Çelik, Nuri vd., Ercüment. İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 34. Bası, İstanbul: Beta Yayınları, 2021.
- Çil, Şahin. İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2015-2016 Yılları). Ankara: Yetkin Yayınları, 2016.
- Duman, Berna. “Türk İş Hukukunda İkale, İstanbul Üni. Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019.
- Dural, Mustafa ve Tufan Öğüz. Türk Özel Hukuku Cilt II: Kişiler Hukuku. İstanbul: Filiz Kitabevi, 2018.

- Ekmekçi, Ömer ve Esra Yiğit. Bireysel İş Hukuku Dersleri, İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık, 2020.
- Ekonomi, Münir. “İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesinde Tarafların Anlaşması, İbraname ile İş Güvencesi Davasından Feragat ve Sulh”. Legal İş Hukukuna ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi. 1 (Eylül 2006).
- Elbir, Nazlı. “İş Hukukunun Emredici Niteliği Karşısında İşçinin Yasal Haklarından Vazgeçmesi Sonucu Doğuran Uygulamalar Hakkında Bir Değerlendirme”. Çalışma ve Toplum. 68 (2021): 289-316.
- Eren, Fikret. Borçlar Hukuku Özel Hükümler, Ankara: Yetkin Yayınları, 2018.
- Gerek, Hasan Nüvit. “İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi ile Sona Ermesi”. Çalışma ve Toplum. (2011): 43-58.
- Günay, Cevdet İlhan. Türk Borçlar Kanunu Şerhi, Ankara: Yetkin Yayınları, 2015.
- İnce, Ergün. “İkale (Sözleşmeyi Sona Erdirme) Sözleşmesi”. Sicil. 18 (Haziran 2010).
- Kabakçı, Mahmut. “İşçinin Eğitim Düzeyi ve İşyerindeki Konumunun İkalenin Geçerliliğiyle İlişkisi İkaleye İlişkin İçtihadta Bir Yumuşama Mı?”. EÜHFD. 15/ 3-4 (2011): 179-206.
- Kazancı Hukuk Otomasyon. (Erişim tarihi: 04.07.2022), lib.kazanci.com.tr
- Kılıçoğlu, Ahmet M. Borçlar Hukuku Genel Hükümler. Ankara: Turhan Kitabevi, 2012.
- Kocayusufpaşaoğlu, Necip. Borçlar Hukuku Genel Bölüm. İstanbul: Filiz Kitabevi, 2017.
- Mollamahmutoğlu Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal. İş Hukuku Ders Kitabı C. 1: Bireysel İş Hukuku. Ankara: Lykeion Yayınları, 2020.
- Oğuzman, M. Kemal ve Turgut Öz. Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. 1. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2018.

- Özgenç, A. Selçuk. “Gelir Vergisi Kanunu Açısından İ kale Sözleşmesi”. MÜHF – HAD. 22/2 (2016): 115-130.
- Özyörük, Hasan Ali. İ kale Sözleşmesi. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017.
- Savaş, Abdurrahman. “Türk Borçlar Hukukunda İ kale Sözleşmesi”. TAAD. 7/26 (Nisan 2016): 105-141.
- Sevimli, Ahmet K. “İş Hukukunda İ bra ve İ kale Sözleşmelerinin Geçerlilik Koşulları Konusundaki Gelişmeler”. Sicil İş Hukuku. 14 (Haziran 2009).
- Subaşı Çiğdem ve Ömer Emre Kaynak. “İ kale Sözleşmesi ile Hizmet Akdine Son Verilmesi”. Tekstil İşveren Dergisi. 338 (Mayıs 2008).
- Süzek, Sarper. İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayınları, 2014.
- Şahin-Emir, Asiye ve Büşra Kazmaz-Tepe. “İş Uyuşmazlıklarına İlişkin İ bra Hükmü İçeren Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Arabuluculuğa Elverişlilik Bakımından Değerlendirilmesi”. Çalışma ve Toplum. (2018): 1481-1508.
- Şahlanan, Fevzi. “İ kalede Makul Yarar Ölçüsünün Gabin (Aşırı Yararlanma) Açısından Değerlendirilmesi, Karar İncelemesi”. Tekstil İşv. Dergisi. 386 (Haziran 2012).
- Taşkent, Savaş. “İş Sözleşmesinin İ kale Yolu ile Sona Erdirilmesi”. Kamu İş Dergisi. 11 (2011).
- Üzeltürk, Hakan. “İ kale Sözleşmesi Kapsamında Yapılan Ödemelerin Vergi Hukuku Boyutu”. Sicil İş Hukuku. 39 (2018).
- Yürekli, Sabahattin. Türk Borçlar Kanunu’na Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016.