

TÜRK İŞ HUKUKU BAĞLAMINDA İKALE SÖZLEŞMELERİNİN GEÇERLİLİK ÖLÇÜTLERİ VE “MAKUL YARAR” KAVRAMI*

*Legality Criteria of Mutual Rescission Agreements and Concept of “Reasonable Benefit”** within the Context of Turkish Labour Law*

Serkan Taylan KARAÇ***

Özet

Özellikle iş güvencesi hükümlerinin mevzuatımızda yer almasının ardından sıklıkla karşılaşılan ikale (bozma sözleşmesi), mevcut bir iş sözleşmesinin sona erdirilmesini amaç edinir. İş ilişkisi taraflarının karşılıklı olarak anlaşmasıyla, türü ne olursa olsun halihazırdaki bireysel iş sözleşmesi sona ermektedir. İş ilişkisinde zayıf konumda bulunan işçiyi koruma prensibi çerçevesinde şekillenen iş mevzuatımız içerisinde söz konusu sözleşmenin ne şekilde yapılacağı hususunda bir düzenleme yer almamaktadır. İkale (bozma sözleşmesi), her ne kadar hukuki temelini sözleşme özgürlüğünden alsa da işçi bakımından doğuracağı olumsuz neticeler nedeniyle özel bir denetlemeye muhtaç görülmüştür. Genel olarak sözleşmeler bakımından göz önünde bulundurulmuş geçerlilik ölçütlerinin yanı sıra öğretici tarafından geliştirilen “makul yarar (menfaat)” ölçütü de ikalenin geçerliliği bakımından değerlendirmede bir kriter olarak dikkate alınmaktadır. Hatta geçerli bir ikalenin varlığından bahsedebilmek için söz konusu yararın sağlanmış olması en fazla önem atfedilmiş ölçüt olmuştur. Çalışmamızda ikale konusunda genel bilgiler verildikten sonra söz konusu sözleşmenin geçerlilik ölçütleri, ikale özelinde değerlendirilecek ve makul yarar kavramı ayrı bir başlık altında incelenecektir.

Anahtar Kelimeler: İkale, iş sözleşmesinin sona ermesi, makul yarar, makul menfaat, iş sözleşmesi, geçerlilik ölçütleri.

Abstract

Mutual rescission agreements, which is frequently encountered especially after job security provisions are included in our legislation, aspire to terminate a labour contract. Regardless of the type, the current individual labour contract is terminated by mutual agreement of the employment relation parties. In our labour legislation, which

➤ *Bu makale Etik Kurul İznine tabi değildir/This article is not subject to Ethics Committee Permission.*

➤ *Makale Geliş Tarihi/Article Received Date: 12.08.2021*

➤ *Yayın Kurulu Kabul Tarihi/Editorial Board Acceptance Date: 02.03.2022*

* Bu makale, yazarın yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

** Öğreti ve Yargıtay kararlarında “makul yarar” ya da “makul menfaat” olarak ifade edilen kavramın motamot çevirisidir.

*** Arş. Gör., Cumhuriyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi, stkarac@yahoo.com, <https://orcid.org/0000-0003-3060-5142>



is shaped within the framework of the principle of protecting the employee who is in a weak position in the employment relation, there is no regulation on how the mentioned contract will be formed. Despite mutual rescission agreements take their legal infrastructure from the freedom of contract, they were deemed in need of a particular assessment due to the negative consequences for the employee. In addition to the legality criteria generally considered in respect to contracts, the “reasonable benefit” criterion developed by the doctrine is also taken into consideration as a criterion in the evaluation in terms of the legality of the rescission. In fact, in order to be able to speak of the existence of a valid rescission, the provision of the mentioned benefit has been the most significant criterion. In our study, after giving general information about the mutual rescission, the legality criteria of the said contract will be evaluated in terms of the mutual rescission and the concept of reasonable benefit will be examined under a separate heading.

Keywords: *Mutual rescission, termination of labour contract, reasonable benefit, contract of employment, legality criteria.*

GİRİŞ

Kişilerin, hür iradeleri ile serbest bir biçimde kural koyma veya uygulanmasını istedikleri kuralları belirleme yetkisi, irade serbestisi olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla kişiler, aralarındaki özel ilişkileri hukuki işlemler vasıtasıyla serbestçe kurabilmekte ve muhteviyatını özgürce belirleyebilmektedir. Söz konusu kavram, Türk borçlar hukuku bakımından “sözleşme özgürlüğü” olarak karşımıza çıkmaktadır. Hem gerçek hem de tüzel kişilerin, aralarındaki özel borç ilişkilerini, söz konusu özgürlük bağlamında ve hukuk düzenimizin çizdiği sınırlar içerisinde özgürce belirlemesi imkân dahilindedir.

Anayasamızın 48. maddesi, “Çalışma ve sözleşme hürriyeti” başlığı altında sözleşme özgürlüğünü düzenleme altına almıştır. Bahsedilen hüküm ilk cümleye göre, “Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir.”. Temelini Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’ndan alan sözleşme özgürlüğü, ayrıca TBK.’da da düzenleme altına alınmıştır. TBK. m.26 hükmü gereği, “Taraflar, bir sözleşmenin içeriğini kanunda öngörülen sınırlar içinde özgürce belirleyebilirler.”. O halde sözleşme özgürlüğünün şu şekilde tanımlanması mümkündür: Kişinin hür iradesiyle dilediği konuda ve dilediği koşullarda sözleşme yapma, kendi adına hak ve borç yaratabilme özgürlüğüdür. Söz konusu hükümlerin değerlendirilmesiyle de sözleşme özgürlüğünün kapsamı belirlenebilir. Bu bağlamda sözleşme özgürlüğü, sözleşme yapma ve yapmama, sözleşmenin tarafını belirleme, sözleşme konusunun, içeriğinin ve şeklinin belirlenmesi ile sözleşmenin değiştirilmesi ve sonlandırılması özgürlüğünü bünyesinde barındırır.

Konumuz bakımından önem arz eden nokta ise, sözleşme özgürlüğü kapsamında mevcut bir sözleşmenin tümüyle ya da kısmi olarak sonlandırılabilmesidir. Zira ikalenin hukuki dayanağını oluşturan bu özgürlük

sayesinde sözleşme tarafları, ortak bir irade ile halihazırda var olan bir sözleşmeyi sona erdirebilmektedir.

Yasalarımız içerisinde, iş hukuku bakımından sıklıkla gündeme gelen ve tarafların anlaşması olarak da ifade edilen ikale uygulamasına yönelik herhangi özel bir düzenleme yer almamaktadır. Ancak yoğunlukla karşılaşılan bu hukuki müessesenin, hem uygulaması hem de geçerlilik ölçütleri, öğreti ve Yargıtay kararları ile şekillendirilmiştir.

I. KAVRAM OLARAK İKALE VE İKALE SÖZLEŞMESİNİN HUKUKİ DEĞERLENDİRMESİ

A. İkale Kavramı

Kelime anlamı bakımından ikale kavramı, temelde “*kaldırılma, pazarlığı bozma*” manası taşımaktadır¹. Diğer yandan İslam Hukuku sistemi içerisinde ise kelime karşılığı özelinde “*bir şeyi iptal etmek, feshetmek*” anlamında kullanılmaktadır. İslam borçlar hukuku bağlamında ikale sözleşmesi, “*bir akdın hüküm ve neticelerinin tarafların rızasıyla ortadan kaldırılması*” ya da “*iki tarafın, önceden gerçekleştirmiş oldukları akdi feshetmek üzere yaptıkları yeni bir anlaşma*”² olarak ifade edilmiştir.

Hukukumuz bakımından ikale ya da bozma (contrarius actus) sözleşmelerini, işçi ve işveren arasında meydana getirilen iş sözleşmesinin, yine aynı taraflarca sözleşme hürriyeti kapsamında karşılıklı anlaşma yolu ile sona erdirmek üzere kurdukları sözleşme olarak tanımlamak mümkündür³. Yüksek mahkemenin bir kararında da ikale, “*sözleşmenin doğal yollar dışında tarafların ortak iradeleri ile sona erdirilmesi yönündeki işlem*” olarak tanımlanmıştır⁴.

¹ “İkale” kelimesinin Arapça/Osmanlıca kökene sahip olduğu belirtilmektedir. Savaş Taşkent, ‘İş Sözleşmesinin İkale Yolu İle Sona Erdirilmesi’ (2011) 4 Kamu-İş 1, 1; Serkan Taylan Karaç, *Türk İş Hukukunda İkale (Bozma) Sözleşmeleri* (1st edn, On İki Levha 2020) 64; Mustafa Nihat Özön, *Küçük Osmanlıca Türkçe Sözlük* (4th edn, İnkılap 1988) 349.

² Taşkent (n 1) 1.

³ Muhittin Astarlı, *İş Hukukunda İkale (Bozma Sözleşmeleri)* (2nd edn, Turhan 2016) 6; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı and Ulaş Baysal, *İş Hukuku* (6th edn, Turhan 2014) 784; Sarper Süzek, *İş Hukuku* (20th edn, Beta 2020) 517; Ercan Akyiğit, *İş Hukuku* (12th edn, Seçkin 2021) 224 vd.; Ercan Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku* (1st edn, Seçkin 2020) 221; Sabahattin Yürekli, *Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi* (3rd edn, Seçkin 2016) 116-117; Mustafa Kılıçoğlu, *İlke Kararları Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar* (1st edn, Turhan 2009) 226; Hasan Nüvit Gerek, ‘İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi ile Sona Ermesi’ (2011) 31 Çalışma ve Toplum 43, 44; Hakan Keser, ‘Yargıtay Kararları Işığında İş Sözleşmesinin İkale (Bozma Sözleşmesi) ve Bildirim Süreli Fesih Yoluyla Sona Erdirilmesi Ayrımına İlişkin Bir Değerlendirme’ (2017) 54 İSGHD 633, 635; K. Ahmet Sevimli, ‘İş Hukukunda İbra ve İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Koşulları Konusundaki Gelişmeler’ (2009) 14 Sicil İş Hukuku Dergisi 84, 85.

⁴ Yargıtay 22 HD., E. 2018/8116, K. 2018/15946, T. 26.06.2018. Aynı yönde: Yargıtay 9 HD., E. 2017/24377, K. 2018/8696, T. 16.04.2018 (www.kazanci.com.tr) Erişim Tarihi 10 Ağustos 2021.



Birçok hukuk sistemi açısından “*en belirsiz*” konular arasında gösterilen⁵ ikale ile ilgili olarak mevzuatımız içerisinde doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır. Alman hukuk sistemi bakımından da söz konusu boşluk 2000 yılına kadar devam etmiş, 01 Mayıs 2000 tarihinde yapılan düzenleme ile Alman Medeni Kanunu içeriğinde kavramsal olarak yer almıştır⁶. Ayrıca yapılan değişikliklerle ikale sözleşmesi, yazılı şekil şartına bağlanmıştır⁷.

Genel olarak özel hukuk ayrımı içerisinde yer alan kişilerin, birbirleriyle tümüyle eşit konumda oldukları değerlendirilir. Dolayısıyla sözleşmenin tarafını oluşturacak kimselerin korunması gerekliliği yönünde bir ihtiyaç yoktur. Ancak bazı sözleşmeler vardır ki, her ne kadar özel hukuk ayrımı içerisinde yer alsada bu sözleşme taraflarının güçlü ve zayıf konumlara ayrıldığı görülür. Bu tür sözleşmelere kira sözleşmeleri ve iş sözleşmeleri örnek verilebilir. Yapılacak teknik değerlendirme ile ikalenin, borçlar hukuku içerisinde yer alan bir uygulama olduğu düşünülse de özellikle iş ilişkilerinde gündeme gelen ikale sözleşmesi taraflarının işçi ve işveren olduğu unutulmamalıdır. Zira Türk hukuku bakımından işçi, zayıf taraf olarak kabul edilmiş ve Türk iş hukuku da işçiyi koruma prensibi çerçevesinde şekillenmiştir. Dolayısıyla ikale sözleşmelerinde işçi ve işverenin eşit konumda bulunmadığı, bu doğrultuda söz konusu ilişkide de işçinin korunmasının gerektiği ifade edilmektedir⁸. Hatta Yargıtay da bir kararında iş sözleşmesinin yorumunda başvurulduğu gibi ikale sözleşmelerinin yorumunda da “*işçi yararına yorum ilkesi*”nin dikkate alınması gerektiğini açıkça ifade etmiştir⁹.

İş hukuku açısından ikale sözleşmeleri ile amaçlanan temel husus, halihazırda var olan iş sözleşmesi taraflarının, ortak irade sonucu meydana getirecekleri bir diğer sözleşme ile mevcut iş ilişkisini sonlandırmasıdır. Özellikle belirtilmelidir ki, bireysel iş hukuku kapsamına giren iş sözleşmeleri bakımından gündeme gelebilen ikale sözleşmelerinin, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu¹⁰ kapsamı dahilinde olan toplu iş sözleşmeleri açısından söz konusu kanun m.35/f.2 hükmü gereği uygulanması mümkün değildir¹¹.

⁵ Michael Bryan, ‘Rescission, Restitution and Contractual Ordering: The Role of Plaintiff Election’ in Andrew Robertson (ed), The Law of Obligations: Connections and Boundaries (1st edn, UCL Press 2004) 59.

⁶ Astarlı (n 3) 6; Alpay Hekimler, ‘Alman İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Tarafların Anlaşması -İkale- Yoluyla Sonlandırılması’ (2019) 61 İSGHD 23, 28.

⁷ Hekimler (n 6) 28.

⁸ Astarlı (n 3) 18-27; Mahmut Kabakçı, ‘Sözleşme Özgürlüğü ve İkale’ (2012) 25 Sicil İş Hukuku Dergisi 121, 125.

⁹ Yargıtay 9 HD., E. 2017/22500, K. 2018/7220, T. 02.04.2018 (www.kazanci.com.tr) Erişim Tarihi: 10 Ağustos 2021. Sevimli (n 3) 94.

¹⁰ Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Kanun Numarası: 6356, Kabul Tarihi: 18.10.2012, RG 07.11.2012, 28460.

¹¹ Karaç (n 1) 63.

B. İ kale Sözleşmelerinin Hukuki Değerlendirmesi

“Sözleşme zgrlğ”, yukarıda da bahsedildiği üzere Türkiye Cumhuriyeti Anayasası¹² m.48 hükmünün yanı sıra TBK.¹³ m.26 hükmünde de düzenleme altına alınmıştır. Bu düzenlemelere binaen kişiler, serbest iradeleri ile aralarında sözleşme meydana getirebilmektedir. İfade edilen bu hükümler, ikale sözleşmelerinin temel hukuki dayanaklarını oluřturmaktadır¹⁴. Daha açık bir ifade ile sözleşmeyi sonlandırma özgürlüğü, sözleşme özgürlüğü kapsamında yer almakta ve sözleşme tarafları da mevcut sözleşmelerini bu doğrultuda iradeleri ile sona erdirebilmektedir¹⁵. Taraflar arasında akdedilen iş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesi olması veya sürekli ya da süreksiz bir iş olması önem arz etmez¹⁶. Bu tür iş ilişkileri bakımından da ikale gündeme gelebilir, taraflar anlaşarak belirli süreli iş sözleşmesini de sürenin dolmasından önce sona erdirebilmektedir¹⁷.

Hukuki işlem, yasalarla çizilen sınırlar dahilinde bir ya da birden fazla kişinin hukuki netice yaratmak üzere yneltilikleri irade açıklamalarından oluşan hukuki bir kurumdur¹⁸. Bahsi geçen bu irade beyanlarının temel hedefi, bir hakkın ya da hukuki ilişkinin meydana getirilmesi, değişiklik yapılması, devri veya sonlandırılmasıdır. Buradan hareketle söz konusu işlemleri taahhüt ve tasarruf işlemleri olarak iki temel ayırmda incelemek mümkündür.

¹² Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Kanun Numarası: 2709, Kabul Tarihi: 18.10.1982, RG 09.11.1982, 17863.

¹³ Türk Borçlar Kanunu, Kanun Numarası: 6098, Kabul Tarihi: 11.01.2011, RG 04.02.2011, 27836.

¹⁴ Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (19th edn, Yetkin 2017) 316 vd.; Taşkent (n 1) 1; Süzek (n 3) 517; Ali Güzel, ‘İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları (Eleştirel Bir Yaklaşım)’ in *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu* (1st edn, Legal 2014) 240; Mustafa Alp, ‘İş Hukukunda İ kalenin (Bozma Sözleşmesi) Geçerlilik Koşulları’ (2008) 17 *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İ lişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi* 26, 29; Sevimli (n 3) 85; Nuri elik, Nurşen Caniklioğlu and Talat Canbolat, *İş Hukuku Dersleri* (33rd edn, Beta 2020) 460-461; E.Tuncay Senyen-Kaplan, *Bireysel İş Hukuku* (10th edn, Gazi 2019) 260. “(...) Bozma sözleşmesi (ikale) yasalarımızda düzenlenmiş değildir. Sözleşme zgrlğnn bir sonucu olarak daha önce kabul edilen bir hukuki ilişkinin, sözleşmenin taraflarınca sona erdirilmesi mümkündür. Sözleşmenin, doğal yollar dışında tarafların ortak iradesiyle sona erdirilmesi yönündeki işlem ikale olarak adlandırılır. (...)” Yargıtay 22 HD., E. 2018/8116, K. 2018/15946, T. 26.06.2018 (www.kazanci.com.tr) Erişim Tarihi 10 Ağustos 2021. Alman Medeni Kanunu m.311 hükmüne göre taraflar diledikleri zaman aralarındaki iş ilişkisini sona erdirebilmektedir. İş ilişkisini sona erdirme yönündeki irade ise sözleşme özgürlüğü ile ilişkilendirilmektedir. Hekimler (n 6) 27-28.

¹⁵ Hugh Collins, K.D. Ewing and Aileen McColgan, *Labour Law* (1st edn, Cambridge University 2012) 815.

¹⁶ Taşkent (n 1) 1; elik, Caniklioğlu and Canbolat (n 14) 46; Akyiğit (n 3) 224; Senyen-Kaplan (n 14) 259.

¹⁷ Güzel (n 14) 240; Keser (n 3) 637.

¹⁸ Ahmet M. Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (18th edn, Turhan 2020) 62 vd.



Borçlandırıcı işlemler olarak da anılan taahhüt işlemleri; borç ilişkisi yaratan, alacaklı karşısında borçlu tarafı, üstlenilen yükümlülük doğrultusunda uygun davranma mükellefiyeti altına sokan işlemler olarak tanımlanmaktadır¹⁹. Tasarruf işlemleri ise, bir hak veya hukuki ilişkinin tarafını veya içeriğini sınırlayan, değiştiren ya da sonlandıran işlemlerdir²⁰. İkale sözleşmeleri bağlamında yapılacak bir değerlendirmede de, söz konusu işlemin tasarruf işlemi niteliğinde olduğu sonucuna varılmaktadır²¹. Zira ikalede de, iş sözleşmesi taraflarının mevcut iş ilişkisi gereği var olan alacakları ve talebe konu hakları sonlandırılmaktadır. Dolayısıyla ikale sözleşmelerinde hak ve borçlar kesin suretle sonlandırıldığı ve var olan iş ilişkisi de tümüyle ortadan kaldırıldığı için tasarruf işlemi niteliğindedir.

İş sözleşmesi, işçinin bağımlı olarak iş görmeyi üstlendiği, işverenin ise işçinin iş görme ediminin karşılığı olarak ücret ödemeyi üstlendiği bir iş görme sözleşmesidir²². İkale sözleşmelerinin de karşılıklı borç doğuran bir sözleşme niteliğinde olduğunu söylemek mümkündür. Çünkü ikale ile işçi, işinden vazgeçerek iş sözleşmesinin sonlanmasını sağlamaktadır. İşveren ise, ileride ayrıntılı olarak üzerinde durulacağı üzere işçiye işinden vazgeçmesine karşılık olarak öğreti ve Yargıtay kararları çerçevesinde şekillenen makul yararı sağlamakla yükümlüdür. Ancak işveren tarafından sağlanacak makul yarar, her zaman parasal bir değer taşıyan, tazminat ya da tazminata benzer nitelikte olan bir ödeme şeklinde olmayabilir. Böyle bir durumda, meydana getirilen ikale sözleşmelerinin, iki tarafa borç yükleyen sözleşmeler olduğundan bahsedilemeyecektir²³. Dolayısıyla genel olarak ikale sözleşmesini iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olarak kabul etmek mümkün olsa da istisnai durumlarda tek tarafa borç yükleyen bir sözleşme şeklinde ikale kurulması da ihtimal dahilindedir.

Uygulamada ve teoride ikale ile benzer nitelikte olan ancak farklı yapılara sahip birçok hukuki işlem de bulunmaktadır. Temel anlamda fesih, feragat, sulh sözleşmesi, ibra sözleşmesi, tasfiye sözleşmesi, yenileme sözleşmesi ve arabuluculuk süreci açısından birtakım benzerlikler taşısa da ikale sözleşmeleri, sayılan bu kurumlardan farklı niteliğe sahiptir²⁴.

¹⁹ Astarlı (n 3) 30.

²⁰ Astarlı (n 3) 30; Kılıçoğlu (n 18) 74.

²¹ Astarlı (n 3) 31; Mehtap Bozkurt, İş Sözleşmesinin İkale Yolu İle Sona Erdirilmesi (Bahçeşehir Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü 2017) 7.

²² Süleyman Başterzi, ‘Avukatla Bağtlanan Sözleşmenin Hukuki Niteliği, İş Sözleşmesinin Vekalet ve Diğer İş Görme Sözleşmelerinden Ayrılması’ (2010) 17 Sicil İş Hukuku Dergisi 175, 178.

²³ Astarlı (n 3) 35-36.

²⁴ Benzer hukuki işlemlerle detaylı karşılaştırmalar için bkz. Karaç (n 1) 73 vd.

II. İKALE SÖZLEŞMESİNİN KURULMASI

A. İrade Beyanları, Ehliyet ve Şekil

Her sözleşme gibi ikale sözleşmesinin de kurulması, TBK. m.1 hükmü gereği karşılıklı ve birbiriyle uyumlu irade beyanını gerekli kılar. Uygun irade beyanı ise, sözleşme taraflarının gerçek iradelerinin ve beyanlarının, sözleşme içeriği bakımından birbirine uymasındır²⁵. Söz konusu uygunluk açık bir şekilde belirlenemiyorsa irade beyanları arasındaki uygunluk güven teorisi temel alınarak belirlenir²⁶. Her ne kadar sözleşmelerin açık irade beyanları ile kurulmasının yanında örtülü²⁷ olarak da kurulabileceği kabul edilse de ikale sözleşmelerinin işçinin zararına yönelik sonuç yaratma ihtimali göz önüne alındığında irade beyanlarının uyumu bağlamında şüpheden arınmış bir açıklık ve kesinlik söz konusu olmalıdır²⁸. Yüksek mahkeme de bir kararında, sözleşme taraflarının kısmi de olsa anlaşamaması hâlinde ikalenin varlığından bahsedilemeyeceği yönünde hüküm kurmuştur²⁹.

Bir sözleşmenin meydana getirilmesi için zamansal olarak önce olan irade beyanı öneri olarak adlandırılmaktadır. Yöneltilen ilk iradeye uygun olacak biçimde verilen sonrasındaki irade beyanı ise kabuldür. İşveren tarafından yapılan ikale önerisi, tek bir işçiye yönelecek biçimde olabileceği gibi birçok işçiyi de kapsamına alacak şekilde yapılabilir. Söz konusu durum, aleni öneri niteliğindedir. İ kale açısından önerinin, objektif ve sübjektif bütün esaslı unsurları bünyesinde barındırması gerekir. Kabul bakımından önemli olan ise, öneride yer alan tüm hususların kabul edilerek herhangi bir değişikliğe uğratılmamasıdır. Aksi durum, bir kabulü değil yeni bir öneriyi gündeme getirir ki bu durumda da yeni bir kabule ihtiyaç duyulur. Diğer yandan taraflarca akdedilmiş bir ikalenin, yine aynı tarafların anlaşması ile geri alınması da mümkündür. Her ne kadar ikalenin örtülü irade beyanları ile kurulması durumunda ispat güçleşse de hem öğreti hem de yüksek mahkeme, ikalenin örtülü irade beyanları ile de kurulabileceğini³⁰ belirtmiştir.

²⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz. M. Kemal Oğuzman and M. Turgut Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 1* (12th edn, Vedat 2016) 69; Eren (n 14) 244; Cevdet İlhan Günay, ‘İkale Sözleşmesi’ (2009) 5 Çimento İşveren 4, 6.

²⁶ Ayrıntılı bilgi için bkz. Eren (n 14) 246 vd.

²⁷ Örnek için bkz. Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku* (14th edn, Seçkin 2019) 97.

²⁸ Astarlı (n 3) 60. Benzer yönde: Sevimli (n 3) 86.

²⁹ Yargıtay HGK., E. 2013/2016, K. 2015/14, T. 14.01.2015 (www.legalbank.net) Erişim Tarihi 10 Ağustos 2021.

³⁰ Taşkent (n 1) 2; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 3) 786; Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 14) 461; Senyen-Kaplan (n 14) 260; Münir Ekonomi, ‘İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesinde Tarafların Anlaşması, İbraname ile İş Güvencesinden Feragat ve Sulh’ (2006) 1 Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi, 40; A. Murat Demircioğlu and Tankut Centel, *İş Hukuku* (19th edn, Beta 2016) 164; Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı and E. Tuncay Senyen-Kaplan, *İş Hukuku* (6th edn, Gazi



Diğer yandan ikalenin kurulduğu sırada sözleşme taraflarının tam ehliyetli olması gerekir. Fakat sınırlı ehliyetli kimseler, tıpkı iş sözleşmesinin tarafı olabildikleri gibi ikale sözleşmelerinde de taraf konumunda bulunabilirler³¹.

TBK. m.12/f.1 hükmü uyarınca hukukumuzda sözleşmeler bakımından şekil serbestisi öngörülmüştür. İkale konusunda mevzuatımız içerisinde herhangi bir düzenleme de yer almadığından bu tür sözleşmeler bakımından da şekil serbestisinin söz konusu olduğu söylenebilir³². Ancak öğretilerde yer alan bir görüşe göre, TBK. m.13 hükmü gereği, yazılı şekle uygun olarak meydana getirilen bir iş sözleşmesinin ikale ile sonlandırılmasında da yazılı şekle uygun davranılması gerektiği ifade edilmiştir. Böyle bir yolun izlenmesi; taraf iradelerinin daha net ortaya konulmasını, ikalenin ispatının daha kolaylaşmasını sağlayacak ve iş ilişkisini sona erdirmeye konusunda işçiyi tekrar düşünmeye sevk edecektir³³. Ancak yine öğretilerde yer alan bir diğer görüşe göre ise, TBK. m.13 hükmünün sözleşmenin değiştirilerek devam ettirilmesine yönelik olduğu, dolayısıyla ilişkinin sonlandırılması ile ilgisi bulunmadığından ikale sözleşmelerinde herhangi bir şekil şartı aranmayacağı ifade edilmiştir³⁴. İş ilişkisinde, işçinin zayıf tarafta bulunması ve işçiyi koruma prensibi göz önüne alındığında tıpkı Alman hukukunda olduğu gibi³⁵ hukukumuzda da ikale uygulamasının yazılı şekle tabi olmasının özellikle işçinin yararına olacağı kanaatindeyim.

B. Sözleşmenin İçeriği

Her şeyden önce geçerli bir biçimde ikale kurulabilmesi, halihazırda geçerli olarak kurulmuş bir iş sözleşmesinin mevcudiyetine bağlıdır. Var olan bir iş ilişkisi, ne suretle olursa olsun sonlandırılmamış olmalıdır. Zira ikale ile amaçlanan, mevcut iş ilişkisinin sonlandırılmasıdır. Farklı nedenler dolayısıyla sona erdirilmiş bir iş sözleşmesi bakımından sonrasında ikale kurulması amaçlansa da meydana getirilen yeni hukuki işlem ikale niteliğinde olmayacaktır. Ancak yapılacak içerik değerlendirmesinin ardından sulh sözleşmesi kapsamında değerlendirilmesi mümkündür³⁶.

TBK. m.19 hükmünde yer alan yorum kuralı gereği, taraflarca sözleşmenin hangi isimle adlandırıldığına da önemi bulunmamaktadır. Uygulamada çeşitli

2013) 172.

³¹ O. Gökhan Antalya and Murat Topuz, *Medeni Hukuk, Giriş, Temel Kavramlar, Başlangıç Hükümleri*, Cilt: I (4th edn, Seçkin 2021) 215 vd.

³² Keser (n 3) 639.

³³ Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 3) 787; Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I* (5th edn, Beta 2014) 336; Sevimli (n 3) 86.

³⁴ Yürekli (n 3) 123.

³⁵ Astarlı (n 3) 6.

³⁶ Ufuk Aydın, ‘İş Sözleşmesinin Anlaşma ile Sona Erdirilmesi’ (2004) 3 Çimento İşveren 4, 4-5.

isimlerle³⁷ anılan ancak esasen ikale kurulması amaç edinilen hukuki işlem, gerekli şartları taşıması şartıyla ikale sözleşmesi olarak kabul edilecektir.

İkalenin de bir sözleşme niteliğinde olmasından dolayı şekil, içerik ve geçerlilik bakımından genel hükümlere göre değerlendirilmesi icap eder. Hemen belirtelim ki ikale sözleşmelerinde bulunması zaruri en temel içerik, iş ilişkisinin son bulacağı tarihtir³⁸. Objektif esaslı unsur olan bu tarih bakımından iş ilişkisi taraflarının mutabakata varmış olması zorunlu ve yeterlidir. Ancak söz konusu tarih kararlaştırılmamışsa, TBK. m.90 hükmü uyarınca iş ilişkisinin sona erme zamanı, ikale tarihi olarak kabul edilir. Bu zorunlu unsur dışında kalan diğer hususların ikale sözleşmelerinde yer almaması ya da diğer konuların gelecekte belirlenmesi öngörülmüşse bu durum, ikale sözleşmesinin kurulmasını ve geçerliliğini etkilemeyecektir. Fakat özellikle belirtilmelidir ki, ikale sözleşmesi tarafları, ikinci derecede önem arz eden birtakım konuları ikalenin esaslı unsuru niteliğinde kabul edebilirler. Böyle bir durumda söz konusu hususlar sübjektif esaslı unsur niteliğinde olacağından ikalenin kurulmamış sayılması sonucunu doğuracaktır.

Son olarak işverenin, koruma (gözetme) borcu kapsamında değerlendirilen bilgilendirme/aydınlatma borcu paralelinde işçiye, ikalenin içeriği ve olası sonuçları konusunda bilgi vermesi de gerekir³⁹. Ancak burada ikili bir ayrıma gidilmesi gerekmektedir. İkale önerisinin işçi tarafından yapıldığı durumlarda işverenin bilgilendirme borcunun bulunmadığı⁴⁰ fakat işverence yapılan öneri söz konusu olduğunda dürüstlük kuralı, işverenin koruma borcu ve özellikle işçinin eğitim durumu dikkate alınarak konu ile ilgili bilgi verilmesi gerektiği ifade edilmiştir⁴¹. Aksi durum söz konusu olduğunda işçi uğradığı zararların karşılanmasını talep edilebilecek ancak kurulan ikale sözleşmesine herhangi bir etkisi olmayacaktır⁴².

III. İKALENİN GEÇERLİLİK ÖLÇÜTLERİ

A. Genel Olarak

İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin ikale yolu ile sona erdirilmesinin sonuçları düşünüldüğünde özellikle ihbar ve kıdem tazminatlarının söz konusu

³⁷ Astarlı (n 3) 57.

³⁸ İbid 51.

³⁹ Süzek (n 3) 518; Ekonomi (n 30) 42; Alp (n 14) 41. Birleşik Krallık hukukunda ikalenin geçerliliği için işçinin ikalenin hüküm ve sonuçları noktasında gerekli bilgiyi edinmiş olmasının gerekli olduğu belirtilmektedir. Simon Honeyball, *Honeyball and Bowers' Textbook on Employment Law* (13th edn, Oxford University 2014) 137; Sevimli (n 3) 96.

⁴⁰ Gülsevil Alpagut, ‘İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Sözleşmesel Kayıtlar ve Sözleşmenin Tarafların Anlaşmasıyla Sona Ermesi’ (2007) İstanbul Barosu 11. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Toplantısı 19, 49.

⁴¹ Astarlı (n 3) 131; Ekonomi (n 30) 42-43.

⁴² Ekonomi (n 30) 42-43; Alp (n 14) 41.



olmayışı ile işsizlik sigortasından faydalanamama gibi durumların gündeme gelmesi, kurulan ikale sözleşmesinin ayrıca denetlenmesi ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. İş ilişkisinin, tarafların anlaşması ile sonlandırılması durumunda ortaya çıkacak bu ve bu gibi durumların genel itibariyle işçi aleyhine olması dolayısıyla her ne kadar ikale sözleşmesinin şekil, kuruluş, geçerlilik ve kapsam bakımından değerlendirilmesi borçlar hukuku hükümleri ekseninde yapılırsa da taraflarının işçi ve işveren olduğu gerçeğinden hareketle iş hukuku ile olan doğrudan bağlantısı gereği söz konusu hukuki müessesenin yorumunda işçi lehine yorum ilkesinin dikkate alınması gerektiği Yargıtay kararlarında da ifade edilmiştir⁴³.

İkale sözleşmelerinin işçi aleyhine olan sonuçlarının önlenmesi amacıyla özellikle Yargıtay kararları ve öğretide yer alan görüşler çerçevesinde şekillenen geçerlilik ölçütleri aşağıda tasnif edilen başlıklar bünyesinde değerlendirilecektir.

B. Emredici Hükümler ile Ahlak Kurallarına Uygunluk ve Dar Yorum İlkesi

Yukarıda bahsedilen sözleşme hürriyetinin sınırları, TBK. m.27 hükmünde belirlenmiştir. Söz konusu hükme göre, yasanın emredici hükümlerine aykırılık barındıran sözleşmeler, kesin hükümsüzdür. Buradan hareketle, işçi ve işveren arasında akdedilen sözleşme, içeriği itibariyle hukuk düzenimizin emredici nitelikteki kurallarına aykırılık içeriyorsa geçersiz sayılacaktır⁴⁴. Söz konusu aykırılığın dolaylı olarak kanuna karşı hile mantığı çerçevesinde yapılmış olması da sonucu değiştirmeyecektir⁴⁵. Ayrıca ehliyet ve şekli kurallarına aykırılık da aynı sonuca bağlanmıştır.

Diğer yandan TBK. m.27 hükmü, ahlaka aykırılığın söz konusu olduğu hallerde de butlan yaptırımı ile karşılaşılabileceğini düzenleme altına almıştır. Söz konusu hükmün devamında düzenleme altına alınan aşırı yararlanma (gabin) hususunun da bu ekseninde değerlendirilmesinin uygun olacağı söylenebilir. Kurulan ikale içeriğinde yer alan borçlar arasında ciddi bir orantısızlık mevcutsa ve bu orantısızlık, işçinin zor durumda bulunmasından, deneyimsizlik ya da düşüncesizlik halinden fayda sağlamak şeklinde ortaya çıkmışsa ahlak kurallarına aykırılığın bulunduğu değerlendirilmelidir⁴⁶. Yüksek mahkeme de

⁴³ “(...) Bu anlamda bozma sözleşmesinin şekli, yapılması, kapsam ve geçerliliği Borçlar Kanunu hükümlerine göre saptanacaktır. Buna karşılık iş sözleşmesinin bozma sözleşmesi yoluyla sona erdirilmesi, iş hukukunu yakından ilgilendirdiği için ikalenin yorumunda iş sözleşmesinin yorumunda olduğu gibi, genel hükümlerin yanı sıra iş hukukundaki “işçi yararına yorum” ilkesi de göz önünde bulundurulacaktır. (...)” Yargıtay 9 HD., E. 2017/22500, K. 2018/7220, T. 02.04.2018 (www.kazanci.com.tr) Erişim Tarihi 10 Ağustos 2021.

⁴⁴ Ekonomi (n 30) 38.

⁴⁵ Astarlı (n. 3) 160.

⁴⁶ ibid 161.

bir kararında işçiye, kurulan ikale sözleşmesinin değerlendirilmesi ve konu üzerinde düşünülmesi için fırsat verilmemesini, işçi aleyhine bir baskı olarak değerlendirmiş ve aralarında kurulan ikale ilişkisini geçersiz saymıştır⁴⁷.

Son olarak ikale sözleşmelerinin, işverenler tarafından iş güvencesi hükümlerini dolanma (bertaraf etme) kastıyla gündeme getirmeleri uygulamada sıklıkla karşılaşılan durumlar arasındadır. Burada ikale, iş güvencesi hükümlerini bertaraf etmek için bir araç olarak kullanılmakta yani TMK.⁴⁸ m.2 hükmünde yer alan dürüstlük kuralına aykırı işlemlerin meydana gelmesi ve kanuna karşı hile söz konusu olmaktadır⁴⁹. Yüksek mahkeme de önüne gelen bir hadisede işverenin, işçilik haklarının ödenmesini ikale yapma şartına bağlamasını, sahip olduğu mevcut ekonomik ve sosyal konumunu iş güvencesi hükümlerini dolanma gayesiyle kullandığını belirterek sözleşmeyi geçersiz kabul etmiştir⁵⁰. Söz konusu ihtimaller göz önünde bulundurulduğunda ikale sözleşmesi ile muhtevasında başvurulacak yorumunun, dar yorum ilkesi bağlamında yapılması yerinde olacaktır⁵¹.

C. İrade Bozukluğu Ölçütü ve Sözleşmenin İptali

Bir hukuki işlemin temelini oluşturan iradenin meydana gelmesinde var olan bozukluk veya normal şartlarda oluşmuş iradenin beyanında istem dışı bir durumun ortaya çıkması irade bozukluğu halini gündeme getirir. Bu tür durumların varlığı halinde, meydana getirilen hukuki işlem niyetlenen hukuki sonucu doğurmayacaktır. TBK. m. 30-39 arasında düzenleme altına alınan irade bozukluklarına dair hükümler, özellikle işçinin ikale yapması durumunda iş güvencesi hükümleri dışında kalması sonucu doğurması nedeniyle değerlendirmede göz önünde bulundurulmalıdır⁵².

⁴⁷ “(...) Mahkemece, taraflar arasında ikale sözleşmesi olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiş ise de tanık beyanından da anlaşılacağı üzere davacının baskı altında ve şok halinde anlaşmayı kabul ettiği, davacıya sözleşmeyi okuma, düşünüp değerlendirme fırsatının verilmemesi, davacının davalı işverence iradesinin bu şekilde fesada uğratıldığı, davalı işyerinde 3 vardiya sistemi ile gün boyunca aralıksız çalışıldığı, geçici işçi alımının yapıldığı, fesihle son çare ilkesine uyulmadığı, ikale sözleşmesinin davacının iradesinin fesada uğratılması sebebiyle geçersiz olduğu anlaşılmakla davanın kabulü yerine yanılığın değerlendirilmesi ile reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.(...)» Yargıtay 9 HD., E. 2016/12695, K. 2017/9516, T. 01.06.2017 (www.kazanci.com.tr) Erişim Tarihi 10 Ağustos 2021.

⁴⁸ Türk Medeni Kanunu, Kanun Numarası: 4721, Kabul Tarihi: 22.11.2001, RG 08.12.2001, 24607.

⁴⁹ Alp (n 14) 37-38.

⁵⁰ Yargıtay 22 HD., E. 2011/1201, K. 2011/3034, T. 18.10.2011 (www.kazanci.com.tr) Erişim Tarihi 10 Ağustos 2021.

⁵¹ Sevimli (n 3) 93-94.

⁵² Bektaş Kar, ‘İş Hukukunda Yorum’ (2012) 28 Sicil İş Hukuku Dergisi 72, 78.



İrade bozukluklarının oluşum aşaması da önemli konular arasındadır. Zira sözleşmenin kurulması sırasındaki sakatlık, irade beyanlarındaki uyumsuzluk nedeniyle meydana getirilen sözleşmenin hiç kurulmamış sayılmasına neden olacaktır⁵³. Fakat ikale bakımından, birbiriyle uygunluk taşıyan irade beyanları neticesinde bir sözleşmenin meydana getirildiğinden bahsedilse de bu sözleşme taraflarından birine ait iradenin, oluşum ve beyan zamanında sakatlığı söz konusudur. Bu türde bir durumun varlığı halinde, iradesi sakatlığa uğrayan kişi dilerse geçerli olan söz konusu sözleşmeyi geçmişe etkili olacak şekilde iptal edebilecektir⁵⁴. Ancak yüksek mahkemeye göre, bahsi geçen irade sakatlıklarının somut olaylarla ispatı gerekmektedir. Aksi durumda ikalenin geçerli olduğu sonucuna varılacağı ifade edilmiştir⁵⁵. İspat bakımından ise tanık, ses ve video kaydı ile yazılı delil dahil her türlü delille ispatının mümkün olduğu belirtilmiştir⁵⁶.

İrade sakatlığı ölçütü kapsamında değerlendirmeye tabi durumlardan ilki yanılmadır. *Yanılma*, bir olay ya da konu ile ilgili yanlış veya eksik düşünce durumu yahut konu hakkındaki bilgisizliktir⁵⁷. Fakat önemle belirtilmelidir ki, yanılma kapsamında yer alan tüm hususlar değil yalnızca esaslı niteliğe sahip yanılmalar sözleşmenin iptal edilmesi sonucunu doğurmaya elverişlidir. Bahsi geçen esaslı yanılmayı, beyanda ve sebepte yanılma temel ayrımı ile incelemek mümkündür. *Beyanda yanılma* halinde, iradenin sakatlanması söz konusu olmamakla birlikte istemsiz olarak gerçekte olan iradesinden farklı bir beyan söz konusu olur. Bu duruma, tazminata konu parasal miktara ilişkin 50 bin TL yerine 5 bin TL ifadesi örnek gösterilebilir. *Sebepte yanılma* ise, kişinin yapmak istediği hukuki işlemin, gerçek dışı yanlış düşünceler sonucunda meydana gelmesidir⁵⁸. Burada irade ile beyan arasında uyum olsa da iradenin, gerçeğe uymayan düşünce dolayısıyla oluşması nedeniyle temelde iradenin saikinde bir yanılma bulunmaktadır⁵⁹.

Aldatma ise, sözleşme taraflarından birinin diğerini hukuki işlem yapmaya yönlendirmek amacıyla söz, davranış ya da her iki durumun birlikte kullanılarak bilinçli bir biçimde karşı tarafta yanlış bir düşünce uyandırmasıdır⁶⁰. Bir

⁵³ Astarlı (n 3) 165.

⁵⁴ Eren (n 14) 425 vd.

⁵⁵ “(...) İş sözleşmesinin ikale yoluyla sonlandırılmasına yönelik iddiaların, başka bir anlatımla ikalenin (sözleşmenin feshi sözleşmesinin) ispatı yazılı şekle bağlı değildir. Her türlü delille ispat edilebilir. (...)” Yargıtay 22 HD., E. 2012/2235, K. 2012/16652 T. 12.07.2012 (www.kazanci.com.tr) Erişim Tarihi 10 Ağustos 2021.

⁵⁶ Erdem Özdemir, ‘İstifa ve İkale İşçinin Sözleşmesini Sona Erdiren Hukuki İşlemlerin Geçerliliği’ (2009) İstanbul Barosu Yayınları 13, 15; Yargıtay 22 HD., E. 2012/2235, K. 2012/16652, T. 12.07.2012 (www.legalbank.net) Erişim Tarihi 20 Kasım 2021.

⁵⁷ Oğuzman and Öz (n 25) 92; Eren (n 14) 393-394; Kılıçoğlu (n 18) 250.

⁵⁸ Eren (n 14) 395.

⁵⁹ Astarlı (n 3) 171.

⁶⁰ Oğuzman and Öz (n 25) 109; Eren (n 14) 413; Kılıçoğlu (n 18) 271 vd.

kimsenin konu hakkındaki yanlış düşüncesini devam ettirmek ya da bu yanlış düşünceyi güçlendirmek amacıyla olması da aldatma kapsamında değerlendirilir. Söz konusu aldatma eyleminin, aktif ya da pasif bir davranışla gündeme gelmesi mümkündür⁶¹. TBK. m.36 uyarınca, aldatılan kimse sözleşme ile bağlı olmayacaktır. İkale açısından, işverence işçinin işsizlik sigortasından yararlanamayacağını bildiği halde aksini söyleyerek işçiyi ikaleye yönlendirmesi buna örnek teşkil eder. Bu halde, işçinin kurulan ikale sözleşmesini iptal etmesi mümkün olacaktır. Yüksek mahkeme de önüne gelen benzer bir hadise için aynı yönde görüş beyan ederek ikaleyi geçersiz saymış ve iş sözleşmesinin işverence geçersiz nedenle feshedildiği yönünde hüküm kurmuştur⁶². Ancak bir başka kararında ise işçinin aldatıldığını ispatlayamadığı gerekçesiyle kurulan ikale sözleşmesini geçerli saymıştır⁶³. Diğer yandan aldatmada kastın varlığı da gerekir. Aldatan kimse, sözleşmenin diğer tarafını, söz konusu hukuki işlemi meydana getirme kastıyla gerçeğe aykırı beyanlarda bulunarak aldatma eylemini gerçekleştirmiş olmalıdır. Böyle bir kast yoksa aldatmanın varlığından da bahsedilemeyecektir. Aldatma eylemi ile diğer tarafın kabulü arasında illiyet bağının bulunması da şarttır⁶⁴. Ayrıca aldatma fiili üçüncü bir kişi tarafından yapılmışsa bu durumda da işveren, söz konusu aldatmayı biliyor ya da bilmesi gerekiyorsa, söz konusu aldatma eylemi işverence yapılmış sayılacaktır⁶⁵.

İrade sakatlıkları bakımından dikkate alınan son hal ise korkutma halidir. *Korkutmada*, bir kimsenin esasında yapmayı istemediği bir hukuki işlemi, eğer yapmazsa zarar göreceği endişesiyle yapması söz konusu olur. Söz konusu korkutma (TBK. m.37), manevi cebir niteliğindedir. Çünkü maddi cebirin söz konusu olduğu bir sözleşmede, birbirine uymayan irade beyanları var olacaktır. Bu nedenle de sözleşme, kurulmamış sayılacaktır⁶⁶. TBK. m.38 hükmü gereği, korkutmanın ağır ve derhal gerçekleşecek bir tehlikeyi içermesi gerekir. Ayrıca korkutmaya konu olan durum, hukuka uygun bir durum ise bu halde korkutma olarak değerlendirme yapılamaz. Zira işyerinde disiplinsiz davranan bir işçinin, davranışları dolayısıyla iş sözleşmesinin feshedileceğinin belirtilmesi korkutma olarak nitelendirilemeyecektir. Ancak böyle bir durumda da aşırı yararlanmanın söz konusu olup olmadığı dikkate alınmalıdır. İkale sözleşmesinde korkutma işverenin haksız ve geçersiz feshi nedeniyle gündeme gelmişse bu durumda irade sakatlığından bahsedilebilecek ve ikale

⁶¹ Eren (n 14) 414; Kılıçoğlu (n 18) 272.

⁶² Yargıtay 9 HD., E. 2012/16013, K. 2012/34430, T. 15.10.2012 (www.kazanci.com.tr) Erişim Tarihi 10 Ağustos 2021.

⁶³ Yargıtay 9 HD., E. 2016/32009, K. 2017/21166, T. 13.12.2017 (www.kazanci.com.tr) Erişim Tarihi 10 Ağustos 2021.

⁶⁴ Eren (n 14) 416; Kılıçoğlu (n 18) 275.

⁶⁵ Astarlı (n 3) 181-182.

⁶⁶ Eren (n 14) 418-419.



sözleşmesinin iptali istenebilecektir⁶⁷. Korkutmada da, eylem ile ikalenin kabul edilmesi arasında illiyet bağının varlığı aranır. Diğer yandan korkutma fiilinin, mutlak suretle işveren tarafından yapılması gerekmemekte ve hatta üçüncü kişi tarafından yapılan bu eylemin işverence bilinmesi ya da bilinebilir olmasına da ihtiyaç duyulmamaktadır. Tüm bu ihtimaller dahilinde ikale sözleşmesinin iptali talep edilebilir. Yüksek mahkeme de bu hususlar dahilinde değerlendirme yaparak hüküm kurmaktadır⁶⁸.

Taraflardan iradesi sakatlığa uğramış kimse, TBK. m.39/f.1 hükmünde ifade edilen süre dahilinde bahsi geçen sözleşmenin iptalini isteyebilir. Bu durumda da iş ilişkisinin işverence tek taraflı olarak feshedildiği kabul edilir. Bu aşamada feshin, geçerli olup olmadığı değerlendirilecek ve sonuca göre iş sözleşmesinin feshi bağlamındaki hükümler uygulanacaktır⁶⁹.

Ç. Muvazaa

Uygulamada karşılaşılan durumlardan bir diğeri de TBK. genel hükümleri kapsamında değerlendirilmesi gereken muvazaa konusudur. Örnek olarak, bir işçinin, maaş haczi gibi işlemlerden kaçınma gayesiyle iş sözleşmesini sona erdirmesi söz konusu olmakta ancak işçinin, aynı işverene tabi biçimde çalışmasını sürdürdüğü gözlemlenebilmektedir. Bu durum, mutlak muvazaaya örnek teşkil eder. Esas amaç icra işlemlerinin önüne geçilmesi olup görünürdeki işlem olan ikale, muvazaalı bir işlemdir. Bu tür durumlarda, alacaklı olan üçüncü kişiler yapılan muvazaalı işlem dolayısıyla zarar görmektedirler. Söz konusu zararın önlenmesi için alacaklı konumunda bulunan üçüncü kişilerin, ikalenin muvazaalı olduğunun tespit edilerek geçersizliğine hükmedilmesini yargı makamlarından talep etmesi gerekir. Ayrıca geçici iş ilişkileri bakımından da muvazaanın söz konusu olması ihtimal dahilindedir. Bu tür ilişkilerde devreden işveren, işçisi ile ikale yapmakta ve aralarındaki iş sözleşmesini görünürde sonlandırmaktadır. Ancak buradaki esas amaç, İşK. m. 7 hükmünde düzenleme altına alınan sınırlamaların dolanılmasıdır⁷⁰.

D. Aşırı İfa Güçlüğü

Taraflar arasında bir sözleşmenin yapılmasından sonra sözleşme içeriğine uygun davranışlarda bulunmaları beklenir. Söz konusu durum, ahde vefa / pacta sunt servanda ilkesi gereğidir. Meydana getirilen bir sözleşme içeriğinde bulunan edimlerin icrası, imkânsız olmasa bile bazen söz konusu yükümlülüğün

⁶⁷ Alp (n 14) 37.

⁶⁸ Yargıtay 9 HD., E. 2015/32376, K. 2015/36622, T. 23.12.2015 (www.kazanci.com.tr) Erişim Tarihi 10 Ağustos 2021.

⁶⁹ Günay (n 25) 17.

⁷⁰ Şahin Çil, ‘İşçinin İşe Başlatılmamasının Fesih Olarak Değerlendirilmesi Sorunu’ (2013) 29 Sicil İş Hukuku Dergisi 77, 85.

yerine getirilmesi borunun neden olmadığı sebepler yüzünden ciddi manada zorlaşmış olabilmektedir. Bu tür durumların gündeme gelme ihtimali dolayısıyla TBK. m.138/f.1 hükmü düzenleme altına alınmıştır. Hükme göre, tarafların aşırı ifa güçlüğünün mevcut olması dolayısıyla aralarındaki sözleşmeyi ve sözleşmede kararlaştırılmış yükümlülükleri uyarlama veya sona erdirme talep hakları bulunmaktadır. Ancak bahsedildiği üzere, bozulan dengenin sebebinden borunun sorumlu olmaması diğer bir ifadeyle dengenin bozulmasına borunun neden olmaması gerekir⁷¹. Ayrıca yine borçlu taraftan sebebiyet verilmemiş olmak üzere bozulan bu dengenin, sözleşmenin yapıldığı esnada öngörülemeyen ve öngörmenin ihtimal dahilinde olmadığı olgular nedeniyle bozulmuş olması gerekmektedir⁷².

Aşırı ifa güçlüğü nedeniyle TBK. m.138/f.1 hükmüne başvurulması, ifaya başlanmamış olma şartına bağlıdır. Fakat başvuru hakkının saklı tutulmuş olması da mümkündür. Böyle bir durumda ifaya başlanmışsa bile söz konusu hüküm kapsamında başvuru yapılabilir. Hüküm gereği, borçlu tarafta öncelikle aralarında akdedilen sözleşmenin uyarlanması mahkemeden talep edilmelidir. Ancak uyarlama mümkün değilse borçlu taraftan dönme hakkı kullanılabilir.

Aşırı ifa güçlüğü, ikale sözleşmeleri bakımından da söz konusu olabilir. Mevcut bir iş sözleşmesinin, ikale ile sona erdirilmesinde iş ilişkisinin ortadan kalkacağı tarih olarak ileri bir tarih esas alınmış ise aşırı ifa güçlüğü hükümleri bağlamında başvuru imkân dahilindedir. Ancak burada söz konusu olan ileri tarih belirlemede, kanuna karşı hile amacı gdlmemiş olmalıdır. Ayrıca ikale yapılmasına neden olan durumun da mevcut iş sözleşmesi sonlanmadan önce ortadan kalkması bir kořuldur⁷³. İ kale bakımından sözleşmenin uyarlanması mümkün olmadığından işçi esasen sözleşmeden dönme hakkını kullanarak ikale yoluyla sonlandırılması amaç edinilen iş ilişkisinin devamını talep edebilir⁷⁴.

E. İ kalenin şarta Bağlanması

Sözleşmede bulunacak bir hüküm ile sözleşme hükümlerinin, ileride ortaya çıkması ve gerçekleşmesi şüpheli bir hadiseye bağlanmasına şart denilmektedir. İ kale bakımından da şart müessesesi, iş ilişkisinin sona ermesinin gelecekte gerçekleşmesi müphem bir hadiseye bağlanması şeklinde gündeme gelebilmektedir. İ kale sözleşmelerinde, iş ilişkisinin sona ermesinin bir koşula bağlanması durumunda öngörülen şartın geçerliliği konusunda öğretide farklı görüşler bulunsa da hâkim görüş, iş sözleşmesinin bozucu bir şarta bağlanması

⁷¹ Hasan Ali zyrk, *İ kale Sözleşmesi* (1st edn, Seçkin 2017) 304.

⁷² İsmail Kayar, *6098 Sayılı Borçlar Kanunu'na Göre Borçlar Hukuku Genel Hükümler, zel Borç İlişkileri* (11th edn, Seçkin 2019) 197.

⁷³ Astarlı (n 3) 267.

⁷⁴ zyrk (n 71) 308.



halinde mevzubahis koşulun geçersiz kabul edilmesi gerektiği yönündedir⁷⁵. Zira iş ilişkisinin sona ermesi, bozucu yenilik doğuracak söz konusu şarta bağlanır ve bu şart da gerçekleşirse, mevcut iş ilişkisi herhangi bir işleme ihtiyaç duyulmaksızın sonlanacak, işveren tarafından bildirim sürelerine uyulması beklenmeyecektir. Ayrıca sözleşmenin feshedilmesinde de haklı bir sebebin varlığı aranmayacak ve işçi bakımından da iş güvencesi hükümlerinden yararlanma söz konusu olmayacaktır.

Tanım yaparken de belirtildiği üzere şartta, ileride gerçekleşmesi şüpheli bir hadise söz konusudur. İkale özelinde yapılacak değerlendirmede de söz konusu sözleşmenin hem erteleyici hem de bozucu şarta bağlı olarak yapılacağı ve bu nedenle de iş ilişkisinin sonlanacağı tarih açısından bir belirsizliğin olacağı açıktır. Burada oluşan belirsizlik, işçinin ummadığı anda işini kaybetmesi neticesini doğuracağından İŞK.⁷⁶ hükümlerinde yer alan feshe karşı koruyucu düzenlemeler bakımından bir tezat oluşturacaktır. Zira İş Kanunu, feshin kural itibarıyla belirli bir süreye bağlanmasını ve derhal fesih durumlarını sınırlamıştır. Bunun temelinde yatan sebep ise hem işçi hem de işverenin, beklenmedik bir anda fesihle karşılaşma ihtimalinin önüne geçilmesi ve tarafların, fesihten sonraki sürece yönelik kendilerini hazırlamalarını temin etmektir⁷⁷. Dolayısıyla ister erteleyici ister iradi isterse bozucu şarta bağlanmış ikaledeki koşul, kanuna karşı hile nedeniyle hükümsüz sayılacaktır. Böyle bir durumda yalnızca söz konusu şart değil aynı zamanda ikale de bütünüyle hükümsüz olacaktır⁷⁸.

F. İşçinin Eğitim Seviyesi ve İşletmedeki Konumu

İkalenin geçerlilik ölçütleri bakımından yüksek mahkemeye, işçinin eğitim seviyesi ve işletmede işgal ettiği konumun da öneme sahip olduğu belirtilmekte ve bu durumun da dikkate alınarak geçerli bir ikale sözleşmesinin yapıp yapılmadığı dikkate alınmaktadır. Söz konusu ölçüt, ikale sözleşmesinin tarafı olan işçinin halihazırdaki durumunun göz önünde bulundurulması esasına dayanmaktadır. Mevcut durumu itibarıyla, ikalenin içerik ve neticeleri bakımından yorum yapmasına engel bir durumu bulunmuyorsa Yargıtay kurulmuş olan ikale sözleşmelerinin geçerli olduğu sonucuna ulaşmaktadır⁷⁹.

⁷⁵ Astarlı (n 3) 267; Ekonomi (n 30) 39.

⁷⁶ İş Kanunu, Kanun Numarası: 4857, Kabul Tarihi: 22.05.2003, RG 10.06.2003, 25134.

⁷⁷ Astarlı (n 3) 250.

⁷⁸ Astarlı (n 3) 252-253; Ekonomi (n 30) 39.

⁷⁹ “(...) Davacının işyerinde idari ve mali işler müdürü olarak yaptığı görev nazara alındığında imzaladığı belgelerin mahiyetini ve sonuçlarını takdir ve tahmin edebilecek durumda olduğu açıktır. Bu yön davacının görevini gereği gibi yapmadığına ilişkin işyeri yazışmaları ve belgelerle değerlendirildiğinde iş sözleşmesinin anlaşma ile sona erdirilmesi yönünde taraf iadelerinin birleştiğinin ve davacının iradesini sakatlayan bir durumun bulunmadığının kabulü ile ikaleye değer verilmesi gerekir. Bu itibarla davanın reddi gerekirken kabulü doğru bulunmamıştır. (...)” Yargıtay 22 HD., E. 2011/4305, K. 2011/7213, T. 12.12.2011 (www.kazanci.com.tr) Erişim Tarihi 10 Ağustos 2021.

Fakat önemle belirtilmelidir ki, belirli bir eğitim seviyesine sahip kişilerin tümünün kurulan ikalenin hüküm ve sonuçlarını yorumlayacak seviyede olduğunu düşünmek kadar eğitim seviyesi daha düşük olan kimselerin konu hakkında gerçek yorum yapamayacak seviyede olduğunu düşünmek de adaletsiz sonuçlara yol açabilir. Örnek olarak, bir işçinin yüksek öğrenim görmüş olması, ikale sözleşmeleri bakımından gerekli ve yeterli bilgiye sahip olduğunu göstermezken diğer yandan yıllarca bir işverene bağlı olarak özel bir alanda çalışan ve benzer yöndeki konuları daha öncesinde deneyimleme ya da en azından tanık olma şansına sahip lise mezunu bir işçinin ikalenin hüküm ve sonuçları bakımından daha tecrübeli ve bilgi sahibi olduğu açıktır⁸⁰. Dolayısıyla mahkeme tarafından yapılacak değerlendirme, her somut olay özelinde incelenmelidir.

G. İşverenin Eşit İşlem Borcu

İşverenin yükümlülüklerinden biri olan eşit işlem borcu, haklı bir neden bulunmaksızın işçileri arasında hakka dayanmayan bir ayırım yapmamasını ve keyfi davranışlarda bulunmamasını ifade eder⁸¹. İkale önerisi bakımından işveren, işçilere karşı eşit işlem yükümlülüğü altında bulunmamaktadır. Ancak iş sözleşmelerini, ikale sözleşmesi ile sona erdirenler ve ikale yolunu tercih etmeyenler arasında eşit işlem borcuna aykırı davranabileceği düşünülmemelidir. Yüksek mahkeme de, bu anlamda işveren tarafından söz konusu borca uygun davranılıp davranılmadığını denetlemektedir⁸².

Son olarak, iş sözleşmesinin ikale ile sona erdirilmesi neticesinde işçilere ödenen tazminatların, işyeri uygulaması kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği ile söz konusu durumun işçiye talep hakkı kazandırıp kazandırmayacağı da gündeme gelebilecek konular arasındadır. Bir durumun işyeri uygulaması kapsamında değerlendirilebilmesi, söz konusu uygulamanın tekrarlanması, hesaplanabilir nitelikte olması ve buna uygun davranmanın da hukuki bir zorunluluk olduğu doğrultusunda bir inanç bulunmasına bağlıdır⁸³. Buradan hareketle, sayılan hususların varlığı halinde tazminat karşılığı iş ilişkisinin sonlandırılabilmesi bir işyeri uygulaması haline gelebilmektedir⁸⁴.

⁸⁰ Mahmut Kabakçı, ‘İşçinin Eğitim Düzeyi ve İşyerindeki Konumunun İkalenin Geçerliliğiyle İlişkisi İkaleyle İlişkin İçtihatla Bir Yumuşama mı?’ (2011) 3-4 Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 179, 202-203.

⁸¹ Kübra Demir, *İş Hukukunda 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Bağlamında Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı* (1st edn, On İki Levha 2021) 139-140.

⁸² Yargıtay 9 HD., E. 2008/9781, K. 2009/996, T. 02.02.2009 (www.kazanci.com.tr) Erişim Tarihi 10 Ağustos 2021.

⁸³ Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 3) 85.

⁸⁴ Örnek için bkz. Astarlı (n 3) 397.

Ğ. Makul Yarar (Menfaat) Ölçütü

1. Makul Yarar Kavramı

Her ne kadar tarafların ikale yapabilmesinin hukuki zeminini anayasada temin edilen sözleşme özgürlüğü oluştursa da bunun doğrudan kabulü, işçiyi koruma ilkesine zarar verici nitelikte olabilir⁸⁵. Gerçekten de ilave hususlar dikkate alınmaksızın geçerliliği kabul edilen ikale sözleşmeleri, esasında işveren tarafından işçi lehine getirilen bazı hükümlerin dolanılması niteliği taşıyabilmektedir. Uygulamada da işverenlerin, işçileri feshe karşı koruyan ve fesih hakkını sınırlandıran hükümleri bertaraf etmek maksadıyla ikale sözleşmelerini kullandıkları gözlemlenmektedir. Bu uygulama ile işçileri koruma amacı güden hükümler etkisizleştirilmeye çalışılmakta ve işçi koruma dışında bırakılarak mağdur olmasına yol açılmaktadır.

İş ilişkisinin mevzuat hükümleri çerçevesinde fesih ile sona ermesi durumunda işçi, şartlar oluşmuşsa ihbar ve kıdem tazminatlarına ilişkin hak iddia edebilmektedir. Yine şartlar mevcut ise iş güvencesine yönelik hükümler gereği işe iade davası açabilmekte ve işsizlik ödeneğinden faydalanabilmektedir⁸⁶. Sayılan bu genel imkânlardan mahrum kalan işçi bakımından ilave hususların gözetilmemesi, işçiyi koruma prensibi çerçevesinde şekillenen iş hukukunun ruhuna da aykırılık teşkil edecektir. Zira işçinin, yaşamın olağan akışı⁸⁷ içerisinde sayılan bu haklardan vazgeçerek ikale ile iş ilişkisini sonlandırması mantığa dayanmayan bir karar olacaktır.

Kısaca izah edildiği üzere, tarafların anlaşması ile iş ilişkisinin sona erdirilmesi halinde işçi, işe iade davası bakımından iş güvencesi hükümlerinin kapsamı dışına çıkmaktadır. Bu nedenle uygulamada işverenler tarafından, işe iade davalarının önüne geçmek maksadıyla iş ilişkisinin ikale ya da işçinin istifası suretiyle sona erdiğinin iddia edildiği sıklıkla görülmektedir. İşçi bakımından son derece önemli koruma sağlayan hükümlerin işverenlerce bertaraf edilmesinin önüne geçilmesi bakımından bir ölçüt olarak “makul yarar” kavramı geliştirilmiştir. Bu kavram, esas olarak öğreti tarafından geliştirilen ancak yargı makamlarınca da kabul gören bir ölçüttür⁸⁸. Söz konusu ölçüt, öğretilerde etraflıca incelenerek uygulamasına yönelik örnekler de

⁸⁵ Sözleşme özgürlüğünün gerçek anlamda uygulandığı hallerde akdedilen sözleşmeye müdahaleden kaçınılmalıdır. Ancak ikalenin amacına uygun bir biçimde kullanılıp kullanılmadığının denetlenmesi bakımından somut olayın özelliklerinin yanı sıra İsviçre ve Amerikan hukuklarında uygulandığı üzere objektif bir ölçüt olan “makul yarar ölçütü”ne başvurulması isabetli olacaktır. Alp (n 14) 37.

⁸⁶ Astarlı (n 3) 215-218.

⁸⁷ Tanım için bkz. Keser (n 3) 640; Ali Nazım Sözer, ‘Sosyal Sigorta Hukukunda ve İş Hukukunda Gai Yorum Eşyanın Tabiatı ve Hayatın Olağan Akışı’ (2016) 50 İSGHD 631, 638.

⁸⁸ Sevimli (n 3) 95.

verilmiştir⁸⁹. Kanuna karşı hilenin önlenmesi ve işçi aleyhine doğan olumsuz neticelerin önüne geçilmesi bakımından yüksek mahkemenin de, işçinin ikale önerisini özgür iradesi ile kabul etmesi için işveren tarafından makul seviyede bir menfaatin sağlanmasının gerektiğini, aksi halde söz konusu önerinin kabul edilmesinin hayatın olağan akışına uygun olmayacağını ifade ettiği görülmektedir. Bahsi geçen makul menfaat sağlanmadan meydana getirilen ikale sözleşmelerinde, işverence yapılan feshin gizlenmesi suretiyle iş güvencesi hükümlerinin bertaraf edilmesinin hedeflendiği ve bu nedenle de yapılan ikalenin, kanuna karşı hile oluşturduğundan hareketle geçersizliğine hükmedilmektedir⁹⁰.

Makul yarar kavramı ile, mevcut iş ilişkisinin tarafların anlaşması ile sona ermesi durumunda sözleşme tarafları olan işçi ile işveren arasındaki karşılıklı menfaatin dengelenmesi kastedilir. Bu noktada yukarıda da kısaca ifade edildiği üzere, ikale sözleşmesinin kanuna karşı hile içerip içermediğinin tespiti için menfaat değerlendirmesi yapılacak ve halihazırdaki iş sözleşmesinin ikale ile sonlandırılmasında feshe kıyasla makul bir yararının olup olmadığı belirlenecektir⁹¹. Söz konusu bu değerlendirme de makul yarar ölçütü olarak anılmaktadır.

Halihazırdaki uygulama göz önünde bulundurulduğunda, yüksek mahkeme kararlarının özellikle altını çizdiği nokta, makul yararın belirlenmesi açısından ön şartın karşılıklı, özgür ve birbirine uygun irade beyanlarının bulunması ile kanuna karşı hile niteliği taşımayan bir ikalenin akdedilmiş olmasıdır⁹². İkalenin geçerliliğinin tespitinde yalnızca irade bozukluk halleri değil bunların yanı sıra işverence yapılan ikale teklifinin işçi tarafından kabul edilmesinin makul bir sebebe dayanıp dayanmadığı hayatın olağan akışı içerisinde değerlendirilecek ve teklifin kabulünü mantıklı kılacak makul bir menfaatin sağlanmış olması da aranacaktır⁹³.

İşçiyi korumayı amaçlayan bir kavram olarak karşımıza çıkan makul yarar ölçütünün dayanağı olarak işverenin işçiyi gözetme borcu gösterilmektedir⁹⁴. Gerçekten de bu yükümlülük gereği, işveren tarafından işçiye söz konusu sözleşmenin meydana getirilmesi noktasında bir baskı yapılmamalı⁹⁵, işçinin

⁸⁹ Alp (n 14) 34 vd.; Erdem Özdemir, “Sulh Sözleşmesi” İ kale Uygulamasının Olumsuzluklarına Çözüm Olabilir mi? (2017) Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, 378.

⁹⁰ Yargıtay 9 HD., E. 2015/27608, K. 2016/7212, T. 24.03.2016, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 10 Ağustos 2021.

⁹¹ Astarlı (n 3) 218-220.

⁹² Alp (n 14) 44.

⁹³ Kabakçı (n 80) 183-184.

⁹⁴ Alp (n 14) 37-38.

⁹⁵ Tarafların anlaşması ile iş ilişkisinin sona erdirilmesi, işverenin baskısı dolayısıyla gerçekleşmişse söz konusu işlemin esasında işveren tarafından yapılan bir fesih olarak



ihtiyaç duyduğu bilgilere ulaşması için gereken imkân ve zaman tanınmalı ve ikalenin hüküm ve sonuçları konusunda gereken tüm bilgilendirme yapılmalıdır⁹⁶.

2. Menfaat Dengesi ve Sağlanacak Parasal Değer

Taraflar arasındaki menfaat dengesinin sağlanıp sağlanmadığı bu ölçütün öncelikle belirlenmesi gereken noktasını oluşturmaktadır. Bunun için de sağlanan menfaatlerin somutlaştırılması önem arz eder. Yüksek mahkeme, söz konusu ölçütü değerlendirirken öncelikle ikale önerisinin kimden geldiğini tespit etmekte ve sonrasında her olay özelinde bir incelemeye tabi tutmaktadır⁹⁷. Gerçekten de her hadise birbirinden farklı hususları ihtiva ettiğinden her somut olay ekseninde ayrı bir değerlendirmenin yapılması hükmün isabeti bakımından bir gerekliliktir.

a. İkale Önerisinin İşçi Tarafından Yapılması

İş ilişkileri bakımından işçinin sadakat borcunun karşısında işverenin gözetme borcu yer alır. İşçinin korunmaya ihtiyaç duyduğu iş ilişkileri bakımından işverenin bilgilendirme yükümlülüğü de gözetme borcunun kapsamına tabidir. Bu yükümlülük ekseninde ikalenin olası sonuçları açısından işçinin bilgi sahibi olmasının sağlanması da gerekir. Bahsedilen bilgilendirme yükümlülüğü, hem gözetme borcunun hem de dürüstlük kuralının bir gereğidir. Ancak genel anlamda ikale önerisinin işçiden geldiği durumlarda, işverenin bilgilendirme yükümlülüğünün bulunmadığı kabul edilmektedir⁹⁸. Zira ikale önerisinde bulunan işçinin olası sonuçlar bakımından da bilgi sahibi olduğu değerlendirilir. Genel kural bu olmakla birlikte, istisnai bazı hallerde işçinin ikalenin sonuçları bakımından bilgiye ihtiyacı olabilir. Bu tür durumlarda dürüstlük kuralı gereği işverenin bilgilendirme yükümlülüğünün bulunduğu kabul edilmektedir⁹⁹. Alman öğretisinde ise somut olayın niteliğine göre işverenin bu yönde bir yükümlülüğünün olduğunu kabul eden görüşler bulunduğu gibi aksi yönde görüşler de bulunmaktadır¹⁰⁰.

nitelendirileceği ifade edilmektedir. Deborah J. Lockton, *Employment Law* (4th edn, Palgrave Macmillan 2003) 220.

⁹⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 3) 786; Alp (n 14) 38; Collins, Ewing and McColgan (n 15) 815; Lockton (n 95) 220. Alman hukukunda işverenin, ikalenin sonuçları hakkında işçiyi yanlış yönde bilgilendirmesi halinde işçi hile dolayısıyla hukuki işlemin iptalini talep edebilmektedir. Bkz. Alp (n 14) 33, dn.16; Güzel (n 14) 251; Hekimler (n 6) 35-36.

⁹⁷ Sevimli (n 3) 95.

⁹⁸ Astarlı (n 3) 126.

⁹⁹ Alpagut (n 40) 49.

¹⁰⁰ Astarlı (n 3) 126-127.

İkale önerisinin işçi tarafından yapıldığı birtakım durumlarda söz konusu bozma sözleşmesinin işçi yararına olabileceği söylenebilir. Daha iyi koşullarda bir iş bulan ve bu fırsatı kaçırmak istemeyen işçinin ya da tazminatlarını alma amacıyla ikale teklifinde bulunan işçinin durumu buna örnek gösterilebilir¹⁰¹. Diğer yandan işverenin haklı nedenle fesih imkânının bulunduğu bir durumda (örneğin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller dolayısıyla) iş ilişkisinin fesih yerine ikale ile sona erdirilmesi işçi yararınadır. Bu ve benzer nitelikteki ikale sözleşmelerinde makul yarar, iş ilişkisinin fesih yerine ikale ile sonlandırılmasıdır. Bu şekilde sonlandırılan iş ilişkisi neticesinde verilecek çalışma belgesinde sona erme nedeni olarak ahlaka aykırı davranış yerine ikale yazılacaktır¹⁰². Böylelikle işçinin sonrasında yeni bir iş bulma olasılığı artırılmış ve makul bir yarar sağlanmış olacaktır. Dolayısıyla bu tür durumlarda işçiye ilave bir yararın sağlanması aranmamaktadır¹⁰³.

Yukarıda açıklananlara benzer nitelikte bir yararın bulunmadığı haller de söz konusu olabilir. Yüksek mahkeme önüne gelen bir uyuşmazlıkta ikale teklifinin işçi tarafından yapıldığını ve işveren ile tazminat kapsamında bir miktar parayı ihtiva eden tutar noktasında anlaşmaya vardıklarını tespit etmiştir. Ancak anlaşma sonrasında işçi tarafından ayrıca ihbar tazminatının talep edilmesini haksız bulmuş ve konunun araştırılmasına gerek olmaksızın ikale sözleşmesini geçerli kabul etmiştir¹⁰⁴. Yüksek mahkeme bir başka kararında makul bir yarar sağlanması bakımından iki aylık ücret tutarına isabet eden ek ödemenin yeterli olduğuna hükmetmiş¹⁰⁵, diğer bir kararında ise ikale teklifinin işverence yapıldığı bir uyuşmazlıkta işçinin üç aylık ücreti tutarına isabet eden ek ödemeyi yetersiz bulmuştur¹⁰⁶. Yine başka bir uyuşmazlık bakımından ise ikale teklifinin işçiden geldiği bir ihtimalde yasal tazminatlar haricinde ayrıca bir yararın sağlanmamış olmasının ikaleyi olumsuz yönde etkilemeyeceği ve geçerli olacağı neticesine varmıştır¹⁰⁷. İşverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkânı varken işçi ile ikale sözleşmesi yapması ve sözleşmede karşılıklı olarak kararlaştırılan tutarın işçiye ödenmesini makul menfaat olarak kabul eden ve ilave bir yarar sağlanmasının aramayacağına yönelik kararı da

¹⁰¹ Alp (n 14) 29.

¹⁰² Astarlı (n 3) 225.

¹⁰³ Kabakçı (n 8) 123.

¹⁰⁴ Yargıtay 22 HD., E. 2014/5656, K. 2015/16878, T. 11.05.2015 (www.legalbank.net) Erişim Tarihi 10 Ağustos 2021.

¹⁰⁵ Yargıtay 22 HD., E. 2011/876, K. 2011/1287, T. 27.09.2011 (www.karararama.yargitay.gov.tr) Erişim Tarihi 10 Ağustos 2021.

¹⁰⁶ Yargıtay 22 HD., E. 2013/3340, K. 2013/3675, T. 25.02.2013 (www.kazanci.com.tr) Erişim Tarihi 10 Ağustos 2021. Benzer yönde: Yargıtay 9 HD., E. 2106/29504, K. 2017/17925, T. 09.11.2017 (www.legalbank.net) Erişim Tarihi 20 Kasım 2021.

¹⁰⁷ Yargıtay 22 HD., E. 2011/1723, K. 2011/4286, T. 14.11.2011 (www.kazanci.com.tr) Erişim Tarihi 10 Ağustos 2021.



bulunmaktadır¹⁰⁸. Bu kararlardan da anlaşılacağı üzere, makul yarar ölçütü bakımından önceden belirlenmiş oranlarda net bir tutarı esas almak mümkün değildir. Yüksek mahkeme, isabetli olarak her bir somut olay ekseninde yaptığı değerlendirme neticesinde, sağlanan menfaatin yeterli olup olmadığına hükmetmektedir¹⁰⁹.

b. İkale Önerisinin İşveren Tarafından Yapılması

İkale önerisinin işverence yapıldığı hallerde ise yüksek mahkeme, iş ilişkisinin sona erdirilmesinde *işçi tarafın bir menfaati bulunmuyorsa* makul yararın sağlanması bakımından işçiye bir miktar parayı ihtiva eden tazminatın ödenmesi gerektiğini ifade etmektedir. Böylelikle işçi ve işveren arasındaki menfaat dengesinin kurulacağı kabul edilmektedir. Zira iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi durumunda işçi kıdem ve ihbar tazminatı alabilecek, işsizlik sigortasından faydalanabilecek ve iş güvencesine tabi ise işe iade davası açabilecektir¹¹⁰. Bu hususlar göz önünde bulundurulduğunda genel itibariyle ikalenin işveren yararına olduğu neticesine ulaşılmaktadır¹¹¹.

İkale önerisinin işveren tarafından yapıldığı hallerde işçiyi bilgilendirme yükümlülüğünün bulunup bulunmadığının da değerlendirilmesi gerekir. Bir görüşe göre, dürüstlük kuralı ve işverenin gözetme borcu kapsamında ikale konusunda işçiyi bilgilendirme yükümlülüğünün bulunduğu ifade edilmektedir. Özellikle ikalenin işçi bakımından yaratacağı olumsuz sonuçlar, işverene karşı talep hakkından mahrum kalacağı ve işsizlik sigortasından yararlanamayacağı noktasında bilgilendirme yükümlülüğünün bulunduğu belirtilmektedir¹¹². Fakat işçinin ikale konusundaki bilgi ve tecrübesinin yeterli seviyede olması halinde ikalenin olası sonuçlarını bilmediğini ileri süremeyeceğinden bu noktada işverenin bilgilendirme yükümlülüğü bulunmamaktadır¹¹³. Alman hukukunda ise, aksi yönde görüşler bulunmakla birlikte ikalede genel anlamda işverenin menfaati ağır basıyorsa ikalenin olumsuz sonuçları bakımından işverenin bilgilendirme yükümlülüğünün olabileceği ifade edilmektedir¹¹⁴. Alman Federal İş Mahkemesi de genel olarak ikalenin sonuçları bakımından bilgi sahibi olunmasını işçinin kişisel sorumluluğunda kabul etmektedir. Ancak somut olay incelendiğinde dürüstlük kuralları gereği işverenin işçiyi

¹⁰⁸ Yargıtay 22 HD., E. 2011/18618, K. 2012/14136, T. 21.06.2012 akt. Astarlı (n 3) 226.

¹⁰⁹ Benzer yöndeki kararlar için bkz. Yargıtay 22 HD., E. 2014/22359, K. 2014/25557, T. 25.09.2014; Yargıtay 22 HD., E. 2013/34057, K. 2014/5502, T. 11.03.2014 (www.kazanci.com.tr) Erişim Tarihi 10 Ağustos 2021.

¹¹⁰ İkale, fesih niteliğinde olmadığından feshe dair sonuçlar doğmayacaktır. Güzel (n 14) 241-244; Sevimli (n 3) 85.

¹¹¹ Alp (n 14) 29.

¹¹² Ekonomi (n 30) 42; Sevimli (n 3) 96; Astarlı (n 3) 131.

¹¹³ Ekonomi (n 30) 43.

¹¹⁴ Astarlı (n 3) 128.

aydınlatmasını gerektirecek bir hal bulunuyorsa ve bu bilgilendirmenin yapılmaması halinde işçi zarara uğrayacaksa işverenin eksik bilgi noktasında bilgilendirme yükümlülüğünün bulunduğu belirtilmiştir¹¹⁵.

Bu açıklamalar ışığında, genel kural olarak ikale konusunda bilgi sahibi olunmasının kişinin kendi sorumluluğunda olduğu söylenebilir. Dolayısıyla işverenin ikale konusunda bilgilendirme yükümlülüğünün olmadığı ifade edilebilir. Ancak istisnai birtakım hallerde dürüstlük kuralı ve gözetme borcu kapsamında işverenin işçiyi bilgilendirmesi gerekebilir¹¹⁶. Örneğin işveren, işçi tarafından konu ile ilgili olarak kendisine yöneltilen soruları doğru bir biçimde cevaplamalıdır¹¹⁷. Diğer yandan işveren tarafından ikale önerisi yapılmış ve işçiye kabulü için makul bir süre tanınmış da olabilir. Bu durumda işçinin tanınan süre içerisinde konu hakkında bilgi sahibi olması ve konuyu değerlendirmesi mümkün olduğundan ayrıca bir bilgilendirmenin yapılması gerekmemektedir¹¹⁸. Ancak sürenin de bilgi sahibi olmak ve değerlendirebilmek için yeterli seviyede olması gerekir. İkale görüşmeleri sırasında işçinin avukatının bulunması ya da sendika temsilcisi ile temsil ediliyor olması gibi durumlarda bu kişilerce konu hakkında bilgi sağlanabileceğinden işverenin bu noktada da bilgilendirme yükümlülüğünün olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır¹¹⁹.

c. İş Güvencesi Hükümleri Kapsamı Bakımından Değerlendirme

4857 sayılı İş Kanunu m.18 hükmü gereği otuz ve üzerinde işçi çalıştıran işveren, en az altı aylık kıdeme sahip belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerinin sözleşmesini ancak geçerli bir nedenin varlığı halinde süreli olarak feshedebilmektedir. Aynı hükümde belirlenmiş olan işçinin yeterliliği, davranışları ya da işletmenin, işyerinin veya işin gerekleri de geçerli sebebi oluşturur. Diğer yandan feshin son çare (ultima ratio) ilkesi¹²⁰ de göz önünde bulundurulurken m.19 hükmünde belirlenmiş usule uygun olacak şekilde iş ilişkisinin sona erdirilmesi gerekir.

Görüldüğü üzere, yasada belirlenmiş şartlara sahip iş ilişkileri bakımından işverenin fesih hakkı sınırlandırılmıştır. İşçi ile aralarındaki iş ilişkisini sonlandırmak isteyen işverenler tarafından, yukarıda ifade edilen geçerli bir nedeninin bulunmadığı hallerde anlaşma ile iş sözleşmesinin sona erdirmesi tercih edilen bir yöntemdir. Bu sayede, işveren ile işçi anlaşılırsa geçerli bir nedene dayanmadan iş ilişkisi sonlandırılabilir ve işe iade davaları bertaraf

¹¹⁵ Astarlı (n 3) 128 dn. 326.

¹¹⁶ Alpagut (n 40) 49; Alp (n 14) 41.

¹¹⁷ Astarlı (n 3) 133.

¹¹⁸ Astarlı (n 3) 135.

¹¹⁹ ibid 135 dn.355.

¹²⁰ Kapsamlı bilgi için bkz. Esra Başkan, *İş Sözleşmesinin Feshinde Son Çare (Ultima Ratio) İlkesi* (1st edn, Legal 2021) 50 vd.; Sami Narter, *İş Güvencesi, İşe İade Davaları ve Tazminatlar* (3rd edn, Adalet 2018) 79 vd.



edilebilecektir. Zira işe iade davaları, işverence yapılan feshin geçersizliğinin tespitini ve bu nedenle de işe iadesini talep ettiği bir dava türüdür¹²¹. Ayrıca feshin geçerli nedene dayandığını işveren ispat etmek durumundadır¹²². Ancak ikale ile iş ilişkisinin sonlanması halinde ikalenin geçersizliğini, geçersizliği iddia eden işçinin ispat etmesi gerekir¹²³. Bu yönleriyle de ikalenin işveren yararına olduğu söylenebilir.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin süresinden önce sona erdirilmesi için haklı bir nedenin varlığı gerekir. Bu tür sözleşmelerin, süresinin dolmasından önce ikale ile sona erdirilmesinin önünde herhangi bir engel bulunmamaktadır. Sürenin tamamlanmasından önce işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi, TBK. m.438/f.1 hükmü gereği işvereni temerrüde düşürür. Böyle bir durumda iş ilişkisi seyrinde devam etseydi işçinin kazanacağı parasal değere karşılık gelecek miktarı işveren ödemek durumunda kalır. Diğer yandan hâkim tarafından belirlenen ve işveren tarafından ödenmesi gereken haksız fesih tazminatı da gündeme gelecektir. Ancak ikale ile iş ilişkisi sonlandırıldığı takdirde işveren bahsedilen tazminatları ödemek zorunda kalmaz. Zira ikale, bir fesih niteliğinde değildir.

ç. Sağlanacak Parasal Değer

Menfaat dengesinin sağlanması bakımından işçiye bir tazminatın ödenip ödenmeyeceğinin tespiti gerekir. İş ilişkisinin sona ermesinde işçinin bir menfaati yoksa bahsedilen parasal değer, işçinin işini kaybetmesi ve bu nedenle karşılaşacağı zararları telafi amacı güden bir ödeme niteliğindedir. Yargıtay, özellikle ikale önerisinin işveren tarafından yapıldığı durumlar bakımından, işçiye ilave bir menfaatin sağlanması gerektiğini belirtmektedir¹²⁴. Söz konusu menfaatin sağlanmaması, özellikle iş güvencesi hükümlerinin dolandırılması olarak yorumlanacak ve kanuna karşı hile niteliğinde kabul edilerek ikalenin geçersizliği sonucunu doğuracaktır¹²⁵.

Hukukumuzda makul yarar kapsamında belirlenecek parasal değer miktarının tespitine ilişkin bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Taraflar, bahsedilen miktarı serbestçe belirleyebilirler. Ancak işçinin, işverene kıyasla zayıf konumda yer aldığı gerçeği de göz önünde bulundurulduğunda bu noktada tam bir serbestiden de söz edilemez. Öğretide makul yarar ölçütü kapsamında değerlendirilecek parasal değer nasıl belirlenmesi gerektiği yönünde farklı görüşler yer almaktadır. Özel olarak yasal bir düzenleme bulunmayan ikale bakımından makul yarar kapsamında belirlenecek parasal değere dair asgari ya

¹²¹ Süzek (n 3) 617. Nezihe Binnur Tulukçu, *İş Mahkemeleri Kanunu ve Arabuluculuk Hükümlerine Göre İş Güvencesi İşe İade* (1st edn, Seçkin 2017) 306 vd.

¹²² Süzek (n 3) 619; Narter (n 120) 324; Tulukçu (n 121) 312.

¹²³ Astarlı (n 3) 10.

¹²⁴ ibid 343 dn. 853.

¹²⁵ ibid 344.

da azami bir sınır da bulunmamaktadır. Bir görüş, söz konusu parasal tutarın hesabı için kıdem ve ihbar tazminatları ile iŖe başlatmama ve çalışılmayan süre için dört aylık creti tutarındaki ödemenin dikkate alınması gerektiđini¹²⁶, diğer bir görüş iŖ güvencesi hükümleri kapsamı dışında yer alan iŖiler bakımından kıdem ve ihbar tazminat tutarlarının yeterli olacağını ancak iŖ güvencesi kapsamında yer alan iŖiler bakımından ayrıca iŖ güvencesi tazminat tutarının da ödenmesi gerektiği belirtilmektedir¹²⁷. Bir başka görüş ise, kıdem ve ihbar tazminatları ile iŖsizlik sigortasından verilecek ödeneklerin bir ölçüt olarak kullanılabilereği ifade edilmiřtir¹²⁸. Yüksek mahkeme ise, parasal değere ölçüt olarak kıdem, ihbar ve iŖ güvencesi tazminatları, boşta geçen süreye ait ücret ile diğer haklardan bir kısmını ya da tümünü kararlaştırmalarının mümkün olduğunu belirtmektedir¹²⁹. Ancak yukarıda da bahsedildiği üzere, ikale önerisinin iŖi tarafından yapıldığı ve iŖveren ile bir miktar parayı ihtiva eden tutar noktasında anlaşmaya vardıkları ikale sözleşmesini geçerli sayan¹³⁰, yine iŖinin iki aylık ücret tutarına isabet eden ek ödemeyi yeterli gören kararları¹³¹ bulunduğu gibi, ikale teklifinin iŖverence yapıldığı bir uyuşmazlıkta iŖinin  aylık creti tutarına isabet eden ek ödemeyi yetersiz bulduđu¹³² ve ikale teklifinin iŖiden geldiği bir ihtimalde yasal tazminatlar haricinde ayrıca bir yararın sağlanmamış olmasının geçerliliğe etki etmeyeceğini ifade ettiği kararları da bulunmaktadır¹³³. Yargıtay tarafından ikale kapsamında belirlenen parasal değerin yeterli olup olmadığı özellikle ikale önerisinin kim tarafından yapıldığı, iŖinin eğitim seviyesi, tecrübesi ve kıdemi gibi hususlar göz önünde bulundurulurken belirlenmektedir. Bu noktada önemle ifade edilmelidir ki, kıdem ve ihbar tazminatı olarak belirtilen parasal değerler, sayılan tazminatların kendileri değildir. Belirtilen değerler karşılığındaki demeler yani parasal tutarlardır¹³⁴.

¹²⁶ Gerek (n 3) 50.

¹²⁷ Alp (n 14) 39-40.

¹²⁸ ibid 41; Ekonomi (n 30) 37-38.

¹²⁹ “(...) Tarafların bozma sözleşmesinde ihbar ve kıdem tazminatı ile iŖ 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. (...)” Yargıtay 9 HD., E. 2015/20354, K. 2015/29742, T. 22.10.2015 (www.kazanci.com.tr) Erişim Tarihi 10 Ağustos 2021.

¹³⁰ Yargıtay 22 HD., E. 2014/5656, K. 2015/16878, T. 11.05.2015 (www.legalbank.net) Erişim Tarihi 10 Ağustos 2021.

¹³¹ Yargıtay 22 HD., E. 2011/876, K. 2011/1287, T. 27.09.2011 (www.karararama.yargitay.gov.tr) Erişim Tarihi 10 Ağustos 2021.

¹³² Yargıtay 22 HD., E. 2013/3340, K. 2013/3675, T. 25.02.2013 (www.kazanci.com.tr) Erişim Tarihi 10 Ağustos 2021. Benzer yönde: Yargıtay 9 HD., E. 2106/29504, K. 2017/17925, T. 09.11.2017 (www.legalbank.net) Erişim Tarihi 20 Kasım 2021.

¹³³ Yargıtay 22 HD., E. 2011/1723, K. 2011/4286, T. 14.11.2011 (www.kazanci.com.tr) Erişim Tarihi 10 Ağustos 2021.

¹³⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 3) 788.

3. Makul Yarar Ölçütünün Yorumu

Makul yarar ölçütü, ikale önerisinin kim tarafından yapıldığına bağlı olarak farklı yoruma tabi tutulmaktadır¹³⁵. İş ilişkisinin ikale ile sona erdirilmesi teklifinin işçiden geldiği durumlarda söz konusu ölçüt daha dar yorumlanmaktayken işveren tarafından teklif yapıldığı takdirde geniş yorumlanmaktadır. Yüksek mahkeme kararlarında da net bir şekilde görüldüğü üzere, ikale teklifinin işçiden geldiği durumlarda somut olaya daha hassas yaklaşılarak herhangi bir irade sakatlığının var olup olmadığı ayrıca incelenmektedir¹³⁶. Gerçekten de her somut olay kendine has olduğundan ve farklı şartları bünyesinde barındırdığından kesin bir geçerlilik ölçütünün kabul edilmesi mümkün olmayacaktır. Aksi halde hatalı sonuçlara ulaşma ve hatalı hüküm kurma kaçınılmaz olacaktır¹³⁷.

Kanımcıca makul yarar ölçütünün amaçla paralel olacak biçimde somut olay özelinde geniş yorumlanması, söz konusu hukuki kurumun işlerliği açısından da yararlı olacaktır. Makul yarar veya makul menfaat olarak ifade edilen bu kavramdan yalnızca parasal olarak sağlanacak menfaatler anlaşılmalıdır. Parasal menfaatlerin yanı sıra doğrudan ve dolaylı olarak tarafları ikale yapmaya sevk eden menfaatlerin de bu ölçüt kapsamında değerlendirilmesi gerekir. Dolayısıyla bir işçinin, halihazırdaki işine kıyasla daha olumlu şartlara (daha yüksek ücret, sosyal imkânları daha fazla olan bir iş vb.) sahip yeni bir işte çalışma imkânı bulması halinde söz konusu yeni iş imkânını değerlendirmesi bakımından ikale ile iş ilişkisini sona erdirebiliyor olması işçi lehine yarar sağlayacak bir uygulamadır¹³⁸. Zira bu hukuki müessese sayesinde ihbar süresini ya da belirli sürenin dolmasını beklemeden¹³⁹ yeni işine başlayabilecek ve makul seviyede bir menfaat elde etmiş olacaktır. Ancak bu durumun da makul yarar ölçütü bakımından doğrudan kabul edilebilir nitelikte bir kriter olmadığı, hâkimin her somut olay özelinde bir değerlendirme yapmasının gereklilik arz ettiği önemle ifade edilmelidir.

SONUÇ

İkale ya da bozma sözleşmesi olarak anılan hukuki kurum, işçi ve işveren arasında meydana getirilen iş sözleşmesinin, yine aynı taraflarca sözleşme hürriyeti kapsamında karşılıklı anlaşma yolu ile sona erdirmek üzere kurdukları sözleşme olarak tanımlanmaktadır.

İkale sözleşmelerinin borçlar hukuku kapsamında bulunan bir uygulama olduğu düşünülse de özellikle iş ilişkilerinde gündeme gelmesi nedeniyle

¹³⁵ Yargıtay 9 HD., 21.04.2008, 18.10.2020 akt. Güzel (n 14) 244.

¹³⁶ Yargıtay 9 HD., E. 2009/39904, K. 2010/37228, T. 10.12.2010 (www.kazanci.com.tr) Erişim Tarihi 10 Ağustos 2021.

¹³⁷ Kabakçı (n 80) 185.

¹³⁸ Benzer yönde: Sevimli (n 3) 94.

¹³⁹ Sümer (n 27) 97.

tarafklarının işçi ve işveren olduğu unutulmamalıdır. Dolayısıyla ikale sözleşmelerinde taraflar eşit konumda bulunmadığından söz konusu ilişkide de işçinin korunması gerekir. Yüksek mahkeme de aynı kanaattedir.

Alman hukukundaki uygulamanın aksine, uygulamamızda ikale sözleşmeleri bakımından bir şekil şartı öngörülmemiştir. Dolayısıyla kural olarak şekil serbestisinin, ikale bakımından da geçerli olduğu ifade edilebilir. Her ne kadar aksi yönde görüşler varsa da TBK. m.13 hükmü gereği, yazılı şekle uygun olarak meydana getirilen bir iş sözleşmesinin ikale ile sonlandırılmasında da yazılı şekle uygun davranılması gerektiği kanaatindeyim.

Tarafların anlaşması ile iş ilişkisinin sona erdirilmesi halinde işçi, işe iade davası bakımından iş güvencesi hükümlerinin kapsamı dışına çıkmaktadır. İşçi bakımından son derece önemli koruma sağlayan hükümlerin işverenlerce bertaraf edilmesinin önüne geçilmesi bakımından ise bir ölçüt olarak “makul yarar” kavramı geliştirilmiştir. Makul yarar kavramı ile, tarafların anlaşmasıyla mevcut iş ilişkisinin sona ermesi durumunda işçi ile işveren arasındaki karşılıklı menfaatin dengelenmesi kastedilir. İkalenin geçerliliğinin tespitinde yalnızca irade bozukluk halleri değil bunların yanı sıra işverence yapılan ikale teklifinin işçi tarafından kabul edilmesinin makul bir sebebe dayanıp dayanmadığı hayatın olağan akışı içerisinde değerlendirilecek ve teklifin kabulünü mantıklı kılacak makul bir menfaatin sağlanmış olması da aranacaktır.

Yargıtay makul yarar ölçütünü değerlendirirken öncelikle ikale önerisinin kimden geldiğini tespit etmekte ve sonrasında her olay özelinde bir incelemeye tabi tutmaktadır. İ kale önerisinin işçi tarafından yapıldığı birtakım durumlarda ikale sözleşmesinin işçi yararına olabileceği söylenebilir. Bu nitelikte kabul edilen durumlar bakımından işverence ilave bir parasal menfaatin sağlanması aranmaz. Her hadise birbirinden farklı hususları ihtiva ettiğinden her somut olay ekseninde ayrı bir değerlendirmenin yapılması hükmün isabeti bakımından bir gerekliliktir. İ kale teklifinin işverence yapıldığı hallerde ise yüksek mahkeme, iş ilişkisinin sona erdirilmesinde işçi tarafın bir menfaati bulunmuyorsa makul yararın sağlanması bakımından işçiye bir miktar parayı ihtiva eden değerin ödenmesi gerektiğini ifade etmekte olup böylelikle işçi ve işveren arasındaki menfaat dengesinin kurulacağını belirtmektedir.

Makul yarar ölçütü kapsamında değerlendirilecek parasal değerin nasıl belirlenmesi gerektiği yönünde öğretide farklı görüşler, Yargıtay tarafından ise farklı yönde verilmiş kararlar bulunmaktadır. Öğretide yer alan bir görüş, söz konusu parasal tutarın hesabı için kıdem ve ihbar tazminatları ile işe başlatmama ve çalışılmayan süre için dört aylık ücreti tutarındaki ödemenin dikkate alınması gerektiğini, diğer bir görüş iş güvencesi hükümleri kapsamı dışında yer alan işçiler bakımından kıdem ve ihbar tazminat tutarlarının yeterli olacağını ancak iş güvencesi kapsamında yer alan işçiler bakımından ayrıca iş güvencesi tazminat tutarının da ödenmesi gerektiği belirtilmektedir. Yargıtay ise, parasal değere ölçüt olarak kıdem, ihbar ve iş güvencesi tazminatları,

boşta geçen süreye ait ücret ile diğer haklardan bir kısmını ya da tümünü kararlaştırmalarının mümkün olduğunu belirtmektedir. Burada kıdem ve ihbar tazminatı olarak belirtilen parasal değerler, sayılan tazminatların kendileri olmayıp belirtilen değerler karşılığındaki ödemelerdir.

Makul yarar ölçütünün ikalenin temelinde yer alan amaçla paralel olacak biçimde somut olay özelinde geniş yorumlanması, söz konusu hukuki kurumun işlerliği açısından yararlı olacaktır. Bu kavramdan yalnızca parasal olarak sağlanacak menfaatler anlaşılmalı, tarafları doğrudan ve dolaylı olarak ikaleye yönelen menfaatler de bu ölçüt bağlamında değerlendirilmelidir.

Kısaltmalar

akt.	: aktaran
Bkz. / bkz.	: Bakınız/bakınız
C.	: Cilt
dn.	: dipnot
E.	: Esas
ed.	: Editör
edn	: Edisyon / Basım
f.	: fıkra
HD.	: Hukuk Dairesi
HGK.	: Hukuk Genel Kurulu
İSGHD	: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İşK.	: İş Kanunu
K.	: Karar
m.	: madde
RG	: Resmî Gazete
S.	: Sayı
s.	: sayfa
T.	: Tarih
TBK.	: Türk Borçlar Kanunu
TL	: Türk Lirası
TMK.	: Türk Medeni Kanunu
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve devamı
Y.	: Yıl

KAYNAKÇA

- Aktay N, Arıcı K, Senyen-Kaplan E.T, *İş Hukuku* (6th edn, Gazi 2013)
- Akyiğit E, *İş Hukuku* (12th edn, Seçkin 2021)
- Akyiğit E, *Bireysel İş Hukuku* (1st edn, Seçkin 2020)
- Alp M, ‘İş Hukukunda İkalenin (Bozma Sözleşmesi) Geçerlilik Koşulları’, (2008) 17 Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi 26
- Alpagut G, ‘İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Sözleşmesel Kayıtlar ve Sözleşmenin Tarafların Anlaşmasıyla Sona Ermesi’ (2007) İstanbul Barosu 11. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Toplantısı 19
- Antalya O. G and Topuz M, *Medeni Hukuk, Giriş, Temel Kavramlar, Başlangıç Hükümleri, Cilt: I* (4th edn, Seçkin 2021)
- Astarlı M, *İş Hukukunda İkale (Bozma Sözleşmeleri)* (2nd edn, Turhan 2016)
- Aydın U, ‘İş Sözleşmesinin Anlaşma ile Sona Erdirilmesi’ (2004) 3 Çimento İşveren 4
- Baskan E, *İş Sözleşmesinin Feshinde Son Çare (Ultima Ratio) İlkesi* (1st edn, Legal 2021)
- Başterzi S, ‘Avukatla Bağıtlanan Sözleşmenin Hukuki Niteliği, İş Sözleşmesinin Vekalet ve Diğer İş Görme Sözleşmelerinden Ayrılması’ (2010) 17 Sicil İş Hukuku Dergisi 175
- Bozkurt M, ‘İş Sözleşmesinin İkale Yolu İle Sona Erdirilmesi’ (Bahçeşehir Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü 2017)
- Bryan M, ‘Rescission, Restitution and Contractual Ordering: The Role of Plaintiff Election’ in Andrew Robertson (ed), *The Law of Obligations: Connections and Boundaries* (1st edn, UCL Press 2004)
- Collins H, Ewing K.D and McColgan A, *Labour Law* (1st edn, Cambridge University 2012)
- Çelik N, Caniklioğlu N and Canbolat T, *İş Hukuku Dersleri* (33rd edn, Beta 2020)
- Çil Ş, ‘İşçinin İşe Başlatılmamasının Fesih Olarak Değerlendirilmesi Sorunu’ (2013) 29 Sicil İş Hukuku Dergisi 77
- Demir K, *İş Hukukunda 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Bağlamında Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı* (1st edn, On İki Levha 2021)



- Demircioğlu A. M and Centel T, *İş Hukuku* (19th edn, Beta 2016)
- Ekonomi M, ‘İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesinde Tarafların Anlaşması, İbraname ile İş Güvencesinden Feragat ve Sulh’ (2006) 1 Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi
- Eren F, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (19th edn, Yetkin 2017)
- Gerek H. N, ‘İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi ile Sona Ermesi’ (2011) 31 Çalışma ve Toplum 43
- Günay C. İ, ‘İkale Sözleşmesi’ (2009) 5 Çimento İşveren 4
- Güzel A, ‘İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları (Eleştirel Bir Yaklaşım)’ in *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu* (1st edn, Legal 2014)
- Hekimler A, ‘Alman İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Tarafların Anlaşması -İkale- Yoluyla Sonlandırılması’ (2019) 61 İSGHD 23
- Honeyball S, *Honeyball and Bowers’ Textbook on Employment Law* (13th edn, Oxford University 2014)
- Kabakçı M, ‘Sözleşme Özgürlüğü ve İkale’ (2012) 25 Sicil İş Hukuku Dergisi 121
- Kabakçı M, ‘İşçinin Eğitim Düzeyi ve İşyerindeki Konumunun İkalenin Geçerliliğiyle İlişkisi İkaleye İlişkin İçtihadta Bir Yumuşama mı?’ (2011) 3-4 Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 179
- Kar B, ‘İş Hukukunda Yorum’ (2012) 28 Sicil İş Hukuku Dergisi 72
- Karaç S. T, *Türk İş Hukukunda İkale (Bozma) Sözleşmeleri* (1st edn, On İki Levha 2020)
- Kayar İ, *6098 Sayılı Borçlar Kanunu’na Göre Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Özel Borç İlişkileri* (11th edn, Seçkin 2019)
- Keser H, ‘Yargıtay Kararları Işığında İş Sözleşmesinin İkale (Bozma Sözleşmesi) ve Bildirim Süreli Fesih Yoluyla Sona Erdirilmesi Ayrımına İlişkin Bir Değerlendirme’ (2017) 54 İSGHD 633
- Kılıçoğlu A. M, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (18th edn, Turhan 2020)
- Kılıçoğlu M, *İlke Kararları Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar* (1st edn, Turhan 2009)
- Lockton D. J, *Employment Law* (4th edn, Palgrave Macmillan 2003)
- Mollamahmutoğlu H, Astarlı M and Baysal U, *İş Hukuku* (6th edn, Turhan 2014)

- Narmanlıoğlu Ü, *İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I* (5th edn, Beta 2014)
- Narter S, *İş Güvencesi, İşe İade Davaları ve Tazminatlar* (3rd edn, Adalet 2018)
- Oğuzman M. K and Öz M. T, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I* (12th edn, Vedat 2016)
- Özdemir E, “‘Sulh Sözleşmesi’ İkale Uygulamasının Olumsuzluklarına Çözüm Olabilir mi?’ (2017) Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi
- Özdemir, E, ‘İstifa ve İkale İşçinin Sözleşmesini Sona Erdiren Hukuki İşlemlerin Geçerliliği’ (2009) İstanbul Barosu Yayınları 13
- Özön M. N, *Küçük Osmanlıca Türkçe Sözlük* (4th edn, İnkılap 1988)
- Özyörük H. A, *İkale Sözleşmesi* (1st edn, Seçkin 2017)
- Senyen-Kaplan E. T, *Bireysel İş Hukuku* (10th edn, Gazi 2019)
- Sevimli K. A, ‘İş Hukukunda İbra ve İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Koşulları Konusundaki Gelişmeler’ (2009) 14 Sicil İş Hukuku Dergisi 84
- Sözer A. N, ‘Sosyal Sigorta Hukukunda ve İş Hukukunda Gai Yorum Eşyanın Tabiatı ve Hayatın Olağan Akışı’ (2016) 50 İSGHD 631
- Sümer H. H, *İş Hukuku* (14th edn, Seçkin 2019)
- Süzek S, *İş Hukuku* (20th edn, Beta 2020)
- Taşkent S, ‘İş Sözleşmesinin İkale Yolu İle Sona Erdirilmesi’ (2011) 4 Kamu-İş 1
- Tulukçu, N. B, *İş Mahkemeleri Kanunu ve Arabuluculuk Hükümlerine Göre İş Güvencesi İşe İade* (1st edn, Seçkin 2017)
- Yürekli S, *Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi* (3rd edn, Seçkin 2016)

İnternet Kaynakları

<https://www.karararama.yargitay.gov.tr>

<https://www.kazanci.com.tr>

<https://www.legalbank.net>

