

İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi İle Sona Ermesi

Hasan Nüvit GEREK*

Özet: İş güvencesi, 4773 sayılı Kanunla getirilmiş ve 4857 sayılı İş Kanunu ile uygulamada önemli bir yer edinmiştir. Beraberinde de İkale sözleşmesi olarak bilinen ve uzun yıllardır uygulanmayan bir başka müesseseyi canlandırmıştır. Bu müessese 1475 sayılı İş Kanunu ve öncesinde uygulamada pek görülmediği halde, iş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesini izleyerek, özellikle 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte giderek yaygınlaşma eğilimindedir. İş sözleşmesinin ikale sözleşmesi imzalanarak tarafların karşılıklı anlaşmaları ile sona erdiği durumlarda, işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasına olanak bulunmamaktadır. İkale sözleşmelerinin yaygınlaşmasının başlıca nedeni budur.

Abstract: Job security was enacted by the Law no.4773 and has gained a significant ground in practice through the Law no.4857. In parallel, another legal fact, namely termination agreement, which has not been applied for long years was roused up all again. Although termination agreement was not applied too often during the Law no.1475, it has been in the process of becoming widespread following the taking effect of job security by the Law no.4857. In the situations where the labour agreement is terminated through a termination agreement by the both parties as agreed, there is no way for the worker to benefit from the job security arrangements. This is the main reason why termination agreements are becoming widespread.

Anahtar Kelimeler: İkale Sözleşmesi, İş sözleşmesi, İş Kanunu

I-İKALE SÖZLEŞMELERİNİN İŞ HUKUKU GÜNDEMİNE GİRMESİ

Bilindiği gibi iş güvencesi, 4773 sayılı Kanunla getirilmiş ve 4857 sayılı İş Kanunu ile uygulamada önemli bir yer edinmiştir. Beraberinde de aslında yeni olmayan ancak yıllardır uygulanmayan bir başka müesseseyi canlandırmıştır. İkale sözleşmesi olarak bilinen bu müessese 1475 sayılı İş Kanunu ve öncesinde uygulamada pek görülmediği halde, iş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesini

* Prof. Dr. Anadolu Üniversitesi, Hukuk Fakültesi

izleyerek, özellikle 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte giderek yaygınlaşma eğilimindedir(Kazan,2009;195).

İkale “akdi veya alışverişi bozmak”, “affetmek” gibi sözlük anlamları yanında, sözleşme taraflarının karşılıklı uyuşan irade beyanları ile sözleşmeyi bozmaları anlamına gelmektedir.¹

Sözleşme özgürlüğü kapsamında iş sözleşmesi tarafları karşılıklı anlaşarak her zaman sözleşmeyi sona erdirebilirler. Bu sona erdirmeye anlaşması, uygulamada ve yargı kararlarında ikale sözleşmesi olarak adlandırılmaktadır. Ancak iş sözleşmesinin ikale sözleşmesi imzalanarak tarafların karşılıklı anlaşmaları ile sona erdiği durumlarda, işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasına olanak bulunmamaktadır. İkale sözleşmelerinin yaygınlaşmasının başlıca nedeni budur.

Feshin geçersizliği ve işe iade talepleriyle açılan davaların önemli sayılara ulaşması ve sonuçlanmalarının uzun zaman alması, feshin son çare olması, sosyal seçim kriteri, ölçülülük ilkesi, savunma, ihtar gibi faktörlerin fesihden önce yapılmış olmasının aranması, işverenleri güç durumlara düşürmektedir. Ayrıca (en az) altı ay kıdem şartını yerine getirmiş olan bir işçi işe iade davasını kazandığında en az sekiz aylık ücreti tutarında tazminata hak kazanabilmekte yani bir anda sekiz yıllık kıdemi olan işçinin kıdem tazminatı tutarında bir tazminata hak kazanabilmektedir(Danar,2011). Oysa iş sözleşmesinin ikale sözleşmesi ile sona erdirilmesi, iş güvencesi ile ilgili düzenlemeleri veya iş sözleşmesinin feshine ilişkin düzenlemeleri etkisiz bırakmak amacıyla kullanılabilir(Sakar,2009;1-3). İşte bu nedenle ikale sözleşmesinin geçerliliği işçinin korunması ilkesi kapsamında değerlendirilmelidir. İkale sözleşmesi İş Kanunu ve yürürlükteki Borçlar Kanununda düzenlenmemiştir. Dolayısıyla sorunlar yargı kararlarıyla çözülmeye çalışılmaktadır. İş sözleşmesinin ikale sözleşmesi ile sona erdirildiği durumlarda, öncelikle iş sözleşmesini sona erdirmeye hakkının kötüye kullanılıp-kullanılmadığının ve işverenin bazı yükümlülüklerinden kaçma niyetinin olup-olmadığının tespiti büyük önem taşımaktadır.

II-İKALE SÖZLEŞMELERİNİN TANIMI VE ÖZELLİKLERİ

İkale, tarafların daha önce kurdukları bir hukuksal ilişkiyi, başka bir hukuksal işlemle ortadan kaldırmaları anlamını taşır ya da daha önce yapılmış olan bir sözleşmenin, tarafların karşılıklı anlaşmaları ile yeni bir sözleşme yapılması suretiyle bozularak ortadan kaldırılmasına ikale denir(Akyiğit,2008;176).

İş hukuku açısından da, iş sözleşmesi taraflarının ortak iradeleri ile bu sözleşmeyi sona erdirmeye üzere anlaşarak yaptıkları sözleşme ikale sözleşmesidir. Yargıtay da bir kararında “İşçi ve işveren iradelerinin fesih konusunda birleşmesi,

¹ Mehmet Fatih GELERİ, <http://www.muhasabe.net>. Erişim Tarihi:31.03.2011; Mustafa KILIÇOĞLU, İlke Kararları Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar, Ankara, 2009, s.226.

bir taraf feshi niteliğinde değildir. İş Kanununda bu fesih türü yer almasa da, taraflardan birinin karşı tarafa iletmiş iş sözleşmesinin karşılıklı feshine dair sözleşme yapılmasını içeren bir açıklamanın (icap) ardından diğer tarafın da bunu kabulü ile bozma sözleşmesi (ikale) kurulmuş olur" denilmektedir.²

İkale sözleşmesinin özelliklerine gelince, öncelikle ikale sözleşmelerinin iki yanlı yani iki taraflı bir sözleşme olduğu görülmektedir. Dolayısıyla iş sözleşmesini hangi taraflar yapmışsa, ikale sözleşmesini de aynı taraflar yapabileceklerdir. İkale sözleşmesinin taraflarından biri kendisiyle iş sözleşmesi yapılan işçi olacaktır. Ancak çalışma hayatının dinamik yapısı içinde işveren tarafı değişmiş olabilir. Dolayısıyla ikale sözleşmesi imzalanırken, işveren tarafı, işçi ile iş sözleşmesini imzalayan işveren olabileceği gibi, işyerini devralan yeni işveren de olabilir. Toplu iş ilişkileri açısından işçi sendikasının ikale sözleşmesinin tarafı olup-olamayacağı sorusu akla gelebilir. Uygulamada özellikle toplu işçi çıkarmalarda, işçi sendikaları işverenle görüşmeler yaparak işçilere bazı çıkarlar sağlamaya çalışmaktadırlar. Ancak bunun mahiyeti, sağlanacak çıkarları birlikte tespit etmekten ibarettir. Sendika bireysel iş sözleşmesini sona erdirmeye yolunda bir icapta bulunamayacağı gibi işverenin de böyle bir icabı kabul etmesi söz konusu olamaz(İnce,2010;87).

İş hukuku açısından ikale sözleşmelerinin ikinci bir özelliği, herhangi bir şekil şartının öngörülemez olmasıdır. Çünkü yasalarda böyle bir sözleşme düzenlenmediği için şekil şartından da söz edilememektedir. Taraflar ikale sözleşmesini diledikleri gibi yapabilirler. İş sözleşmesi yazılı olarak yapılmış olsa bile ikale sözleşmesinin yazılı olması gerekmez. Çünkü ikale sözleşmesi yepyeni, tamamen ayrı ve bağımsız bir sözleşmedir(Aydın,2004;4). Gerçi doktrinde bazı yazarlar ikale sözleşmesinin sona erdirilecek sözleşmenin şekline bağlı olarak yapılması gerektiğini savunmaktadır. Ancak buna karşı görüşü savunan bazı yazarlar da ikale sözleşmesinin herhangi bir şekle tabi olmadığını ileri sürmektedirler. Ancak şekil şartı zorunlu olmasa da ikale sözleşmelerinin yazılı yapılmasında fayda vardır. Tarafların sözleşmeyi sona erdirmeye iradeleri açıkça ortaya konabilecek, ispat kolaylığı sağlanacak, işçi de sona erdirmeye yönündeki iradesini iyice düşünüp-tartmaya zorlanacaktır(Elmas,2009;89).

İkale sözleşmelerinin üçüncü ve en önemli özelliği de iş sözleşmesi taraflarının iş sözleşmesini sona erdirmeye konusundaki ortak iradelerinin birleşmesidir. Aslında olması gereken iş sözleşmesini sona erdirmeye yönündeki taraf iradelerinin açık biçimde, hiç bir kuşkuyla yer bırakmayacak şekilde anlaşılabilir-kantlanabilir şekilde ifade edilmiş olmasıdır.

Ancak bazen uygulamada taraf iradelerinin iş sözleşmesini sona erdirmeye konusunda birleşmesi açıkça ve belirgin şekilde olabileceği gibi zımnen de olabilmektedir (Mollamahmutoglu, 008;581). Örnek vermek gerekirse işçi olarak kamu kesiminde çalışan birisi memur statüsüne geçirilir ve itiraz etmeden bu

² Bkz.: Yarg. 9.H.D. 13.08.2008 T., E.26232-K.5313.

statüde çalışmaya başlar ve çalışmayı sürdürürse, ikale sözleşmesinin zımnen kurulduğu ve iş sözleşmesinin böylece sona erdiği söylenebilir.³ İkale sözleşmesinin var olduğundan söz edebilmek için iş sözleşmesi taraflarının ister açıkça isterse zımni şekilde açıkladıkları karşılıklı irade beyanlarının iş sözleşmesini sona erdirmeye yönelmiş olması gerekmektedir.

Uygulamada sıkça karşılaşılabilen bir durum, işçinin, kendisine ihbar ve kıdem tazminatı ödenmesi şartıyla istifa etmek istediğini işverene iletmesidir. Yargıtay'ın bu konu ile ilgili bir kararında işçinin bu şekildeki talebinin istifa olarak değil, olsa olsa ikale sözleşmesi yapmaya yönelik bir icap olarak değerlendirilebileceği belirtilmiştir⁴. Bu karar, ikale sözleşmesinin özellikleri dikkate alındığında doğru bir yaklaşımı ortaya koymaktadır. Çünkü işveren kabul etmedikçe şartlı istifa geçerli olmayacaktır.

III-İKALE SÖZLEŞMESİNİN KURULMASI

İkale sözleşmesi kurulurken, iş mevzuatında herhangi özel bir düzenleme bulunmadığı için Borçlar Kanunundaki sözleşmelerle ilgili genel hükümlerin ikale sözleşmeleri için de geçerli olacağı kabul edilmelidir. Öncelikle ikale sözleşmesi taraflarının hukuki muamele ehliyeti bulunmalıdır. Çocuk veya genç bir işçi ile yapılan iş sözleşmesi ikale sözleşmesi sona erdirilecekse ve işçi 18 yaşından küçükse, ikale sözleşmesinin velisi ile yapılması gerekecektir. Daha önce de değinildiği gibi ikale sözleşmelerinde tarafların karşılıklı sona erdirme iradeleri açıkça ortaya konmalıdır. Taraflardan birisinin ikale sözleşmesi kurulması yönündeki icabı karşı tarafın kabulü olmadan bir sonuç doğurmaz. Bu icap karşı tarafça fesih bildirimini olarak değerlendirilemez⁵.

İş sözleşmesinin ikale sözleşmesi ile sona erdirilmesinde iş sözleşmesinin türü önem taşımaz. Belirli süreli iş sözleşmesi süresi dolmadan önce, belirsiz süreli iş sözleşmesi de istendiği zaman ikale sözleşmesi ile sonlandırılabilir. Ancak iş sözleşmesi başka bir yolla sona ermişse, artık ikale sözleşmesi yapılmasından söz edilemeyecektir. İkale sözleşmesinin kurulabilmesi için sona erdirilecek bir iş sözleşmesinin var olması ve bu iş sözleşmesine bağlı borç ilişkisinin de sona ermemiş olması gerekir. Ayrıca elbette icap ve kabulün açıkça görünmesi, sözleşmenin konusunun anlaşılması gerekir. Aşağıda ayrıntı olarak değinileceği gibi irade fesadına ilişkin Borçlar Kanunu hükümlerine de uyulmuş olması zorunludur.

³ Örnek Yargıtay kararı için bkz.: Yarg. 9.H.D. 19.02.2007 T., E.2007/6998, K.2007/7700.

⁴ Bkz.: Yarg.9.H.D. 13.10.2008 T., E.2008/34079, K.2008/26691.

⁵ Bkz.:Şahin ÇİL, “İbra sözleşmesi ile İkale Sözleşmesinin İş Güvencesine Etkisi” SİCİL, Yıl 2, S.7 (Eylül 2007). s. 27; Mustafa KILIÇOĞLU-Kemal ŞENOCAK, İş Güvencesi Hukuku, İstanbul, 2007, s.99.

IV-İKALE SÖZLEŞMESİNİN GEÇERLİLİĞİ

Daha önce de değinildiği gibi sözleşmelerin geçerliliği ile ilgili olarak aranan koşulların ikale sözleşmeleri için de aranacağı açıktır. Ancak iş sözleşmelerinin ikale sözleşmeleri ile sona erdirilmesi iş hukukunda yaygınlaşma eğilimi gösterdiği için, genel hükümler yanında iş hukukundaki işçiyi koruma ve işçi lehine yorum ilkeleri de dikkate alınmalıdır. İşçinin ekonomik güçsüzlüğü ve işverene olan bağımlılığı bunu zorunlu kılmaktadır. İş sözleşmesinin sona ermesi, diğer borç ilişkilerinin sona ermesinden çok farklıdır.

Sözleşme özgürlüğü çerçevesinde, ikale sözleşmelerinin iş sözleşmelerinin sona erdirilme sebeplerinden biri olabileceği konusunda bir tereddüt yoktur. Ancak hiçbir sınırlama olmadan, belli bir çerçeve çizilmeden tarafların ortak iradelerini beyan ederek iş sözleşmelerini sona erdirebilecekleri kabul edilirse, işçilerin bundan zarar görebilmeleri tehlikesi vardır(Şahlanan,2010;146-147).

İşçilerin iş mevzuatından doğan haklarının belki de en önemli kısmı iş sözleşmesi sona erdiği anda ortaya çıkmaktadır. Bu durum özellikle iş sözleşmesinin işveren tarafından sona erdirildiği hallerde açıkça görülmektedir.

İşçi iş sözleşmesini haklı nedene dayanarak feshederse veya işveren tarafından yapılan fesihlerde işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışı nedeniyle işten çıkarılması hariç diğer fesih hallerinde, işçiler, şartlar oluşmuşsa kıdem ve ihbar tazminatı alabilmektedirler. İşveren tarafından yapılan feshin haksız veya geçersiz olması hallerinde iş güvencesi kapsamındaki işçiler bunun tespitini ve işe iadeyi mahkemeden isteyebilmektedir. Toplu işçi çıkarmalar da belli kurallara bağlıdır. Ancak işçi ve işveren ikale sözleşmesi imzalayarak iş sözleşmesini sona erdirmişlerse feshe bağlı sonuçlar doğmayacak, işçi tazminatlardan yararlanamayacaktır. Çünkü işverenin tek taraflı yaptığı bir fesih söz konusu değildir. İşveren tarafından yapılan feshe bağlı sonuçlar doğmamıştır. İşçiye iş güvencesi ile ilgili düzenlemelerin sağladığı hakların karşılığını vermek istemeyen bir işveren, yükümlülüklerinden kurtulmak amacıyla, çeşitli şekillerde işçiyi ikale sözleşmesi yapmaya zorlayabilir. İşe iade davalarının oldukça uzun sürede sonuçlanması, işverenin işçiyi ikale sözleşmesine ikna etmesini kolaylaştırabilir. Ne olursa olsun, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamamaya yol açan bir ikale sözleşmesi, asıl amacı dışında kötüye kullanılmış demektir. İşte ikale sözleşmesinin geçerli olup-olmadığının tespiti bu açıdan çok önemlidir. Geçerlilik tespiti yapılırken işçi-işveren çıkarlarındaki dengenin korunması gerekir. Ancak bu dengenin korunması hiç kolay değildir(İnce,2010;90).

Çıkar dengesi açısından bakıldığında, ikale sözleşmesi imzalayan işçi iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı ve işsizlik sigortasından işsizlik ödeneği alamayacağı için zarara uğramış görünmektedir. Ancak ikale sözleşmesi yapılması isteği işçiden de gelmiş olabilir. Daha iyi şartlarla yeni bir iş bulan işçi bu yönde bir talepte bulunur ve işverenin kabulü ile ikale sözleşmesi yapılırsa, işçi ihbar tazminatı ödemekten ve iş sözleşmesinde varsa, rekabet yasağı ile ilgili cezai

şarttan kurtulacaktır. Kıdem yılı yüksek olan işçiler de kıdem ve ihbar tazminatlarını ve bir miktar ek ödemeyi almak suretiyle işten ayrılmayı tercih edebilirler. Çünkü işe iade davalarının uzun sürmesi işçinin tercihinin ikale sözleşmesinden yana kullanmasına neden olabilir. Yargıtay bir kararında ikale sözleşmesinin işçi lehine yapılıp-yapılmadığının denetlenmesi gerektiğini belirtmiştir⁶. İşçi lehine sayılabilecek bir başka örnek de birtakım maddi borçlarından kurtulmak için bir an önce kıdem ve ihbar tazminatını almak amacıyla işçinin işverene ikale sözleşmesi yapılması için icapta bulunması ve bunun kabulüdür.

İkale sözleşmesinin geçerliliği değerlendirilirken, çıkar dengesinde tereddütlü hallerde işçi lehine yorum ilkesi uygulanmalı ve işverenin iyi niyetli olup olmadığı değerlendirilmelidir. İşveren ikale sözleşmesi yapma hakkını dürüstlük ilkelerine uygun olarak kullanmış olmalıdır. Bunu değerlendirirken işçiyi koruma-gözetme borcuna uygun olarak bu konuda özenli davranıp-davranmadığı, işçiyi yeteri kadar aydınlatıp-yeterli bilgi verip vermediği, işçiyi yanıltıp-yanıltmadığı dikkate alınmalıdır. Örnek vermek gerekirse, toplu işçi çıkarmalarda, işveren önce gönüllü olarak ayrılmak isteyenleri bazı ek ödeme gibi avantajlarla karşılıklı anlaşarak işten çıkaracağını ilân etmiş ve gönüllü işçilerle ikale sözleşmeleri yapılmışsa, ikale sözleşmeleri geçerli kabul edilmelidir.

İkale sözleşmelerinin geçerli olup-olmamasında irade fesadı hallerinin bulunup bulunmadığı mutlaka dikkate alınacaktır. Ancak ikale sözleşmesinin bu nedenle geçersiz olması, iradenin sakatlandığının kesin olarak kanıtlanabilmesine bağlıdır⁷.

- İrade fesadı hallerinden başlıcası muvazaadır. Bu konuda bir örnek, aslında ödünç iş ilişkisi (geçici iş ilişkisi) söz konusu olduğu halde, devreden işveren, işçi ile ikale sözleşmesi yaparak aralarındaki iş sözleşmesini görünürde sonlandırmıştır. Böylece İş Kanununun 7.maddesi devre dışı bırakılmıştır.
- İrade fesadı hallerinden hata, ikale sözleşmeleri açısından daha çok işçiler açısından görülebilir. İşçi hukuki konularda, vergi konularında durumu gerektiği gibi değerlendirebilecek bilgiye sahip olmayabilir. Kolayca başka bir iş bulabileceğine inandırılmış olabilir. İkale sözleşmesi yaparak iş sözleşmesini sona erdirdiğinde, işsizlik yardımı alamayacağını bilemeyebilir. Bu bakımdan işçi işveren tarafından tam ve eksiksiz olarak bilgilendirilmeli, sağlıklı ve doğru karar verecek duruma kavuşturulmalıdır. İşçi hangi haklarından yoksun kalacağını, kendisine ne gibi çıkarlar sağlanacağını tam olarak öğrenmelidir. Bütün bu hususlar ikale sözleşmesinde belirtilmiş olmalıdır. Böylece işçinin hata yapması önlenecek, işveren de işçisini koruma ve dürüst davranma yükümlülüğünü yerine getirmiş olacaktır.
- İrade fesadı hallerinden hile söz konusu olduğu takdirde, ikale

⁶ Bkz.: Yarg.9.H.D.18.04.2008 T., E.27825-K. 7827.

⁷ Örnek karar için bkz.: Üsküdar 3.İş Mahkemesi, 16.11.2009 T., E.611-K.961 (Özel Dosya No.2117).

sözleşmesinin geçerli olamayacağı açıktır. Yargıtay ikale sözleşmesini geçersiz saydığı bir kararında, “iş sözleşmesi devam ederken karşılıklı anlaşarak ikale sözleşmesinin imzalanması ancak iş sözleşmesinin 32 gün sonra sona ereceğinin kararlaştırılması ve ödemelerin de 32 gün sonra yapılacağına kararlaştırılmasını” kanuna karşı hile olarak değerlendirmiştir. İlgili karardan anlaşıldığı kadarıyla işletmenin küçültülmesi gerekçesiyle, davacıya kıdem ve ihbar tazminatı dışında beş aylık ücreti tutarında ek ödeme teklif edilmiş, davacı teklifi kabul etmiş ve ikale sözleşmesi imzalanmıştır. İmza tarihi 13.02.2007’dir. Ancak iş sözleşmesinin 32 gün sonra 15.03.2007 tarihinde sona ereceği davacı işçinin aradaki sürede ücretli izinli sayılacağı belirtilmiştir. Ayrıca sözleşme ekli ibraname ve feragatnameye bağlanmıştır. Bu belgelerde de ihbar ve kıdem tazminatları ile ek olarak ödenecek beş aylık ücretin 15.03.2007 tarihinde yapılacağı açıklanmıştır. İbraname ve feragatnamenin alındığı 13.02.2007 tarihinde iş sözleşmesi devam etmektedir. Bu durumda zaten ibraname ve iş güvencesinden feragat edilmesi geçersizdir. Yargıtay haklı olarak bu durumu, işe iade davasının süresi içinde açılmasını engellemeye yönelik bir davranış olarak değerlendirmiştir(Çil,2009;571).

- İrade fesadı hallerinin en çok görülenlerinden biri de bazı işverenlerin çeşitli şekillerde tehdit ve baskı ile (korkutma) işçileri ikale sözleşmesi yapmaya zorlamalarıdır. İkale sözleşmesi yapmaya yanaşmayan işçiye, ihbar ve kıdem tazminatı ve diğer bazı işçilik haklarının ödenmeyeceği iletilmektedir. Mahkemeye başvurması halinde bu haklarını alabileceğini bilse bile, işçi, davanın uzun süreceğini düşünerek, ekonomik sıkıntıları ve yeni bir iş bulmanın güçlüğü karşısında direnememektedir.

Çokça şikâyet konusu olan bir başka uygulama, işveren tarafından başka işverenlere yapılacak telkin ve tavsiyelerle, ikale sözleşmesine yanaşmayan işçinin diğer işverenlerin yanında yeni bir işe girme olanaklarının engelleneceği şeklindeki tehditlerdir. Bir başka baskı yolu da psikolojik yıldırma çabalarıdır. İşçinin yalnız bırakılması, yapabileceğinden az miktarda veya hiç iş verilmemesi, yetkilerinin azaltılarak prestijinin sarsılması çok görülen örneklerdir.

Ancak bazen, işçiler aslında mağdur olmadıkları bir ikale sözleşmesinden sonra bu sözleşmenin baskı ve tehdit altında imzalandığı iddiası ile işe iade davaları açabilmektedirler. Bu tür iddialar karşısında iradenin gerçekten sakatlandığı ispatlanamıyorsa ve işçinin pozisyonu, kıdemi, eğitimi itibarıyla doğru karar verecek durumda olduğu ve işverence yeterli şekilde bilgilendirildiği anlaşılıyorsa ikale sözleşmesinin geçerliliği kabul edilmelidir.

İrade fesadı halleri, açıklamaya çalıştığımız gibi, ikale sözleşmesinin geçerli olup-olmadığının tespitinde büyük önem taşımaktadır. Ancak çalışma hayatında karşılaşılan çok çeşitli sorunlar, işçi-işveren çıkar dengelerinin hassasiyeti başka ölçütlerin de gerekliliğini ortaya koymuştur. Yargı kararlarında ve doktrinde bu

konuda genel kabul gören ölçütler “makul yarar” ve “ek olanaklar” olarak karşımıza çıkmaktadır(Güntürkün,2011). Çoğu zaman işverenin veya işveren vekilinin odasında veya işyeri avukatının odasında, tanığı bulunmayan bir görüşmede, işçi, baskı ve tehdit altında ikale sözleşmesini imzalamak zorunda kalmış olabilir ve bunu kanıtlayamaz. İşte bu ve benzeri durumlarda ikale sözleşmesi yapmakta işçinin makul bir yararının olup-olmadığının araştırılması daha sağlıklı bir denetimi gerçekleştirebilir(Alp,2006;1-3).

İkale sözleşmesi yapıldığında, normal olarak işveren feshi söz konusu olmadığından, işçi ihbar ve kıdem tazminatı alamayacak, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacak ve işsizlik ödeneği de alamayacaktır. Hayatın olağan akışı içerisinde hiçbir işçi makul bir yararı olmadan ikale sözleşmesine yanaşmayacaktır. İkale sözleşmesinin geçerliliğinde, makul yararın işçi lehine gerçekleştiğinin kabulü için, işveren öncelikle işçinin ikale sözleşmesi sonucu uğrayacağı maddi kayıpları karşılamış olmalıdır. Ayrıca işveren hiçbir maddi ödemede bulunmasa bile eğer işçi ikale sözleşmesi sonucu somut bir yarar sağlıyorsa gene makul yarar söz konusu olabilir. Bankacılık, mühendislik, müşavirlik, üst düzey yöneticilik gibi pozisyonlarda çalışanlar kendi istekleriyle başka bir işyerine geçmek amacıyla veya kendi işlerini kurmak amacıyla işten ayrılmak istediklerinde, ikale sözleşmesi yapma talebi işçiden gelirse ve ikale sözleşmesi yapılırsa, işçi ihbar tazminatı ödemek veya bu sürede çalışmaktan kurtulmakta, bazen varsa cezai şarttan da kurtulmaktadır.

Ahlak ve iyniyet kurallarına aykırı davranışı nedeniyle derhal fesih yoluyla işten çıkarılabilecek bir işçi bu durumun duyulmaması için ikale sözleşmesi yapılmasını tercih etmişse, gene makul yararı olduğu söylenebilir.

Ekonomik gerekçelerle işçi çıkarılan bir işletmede, işe iade davasının sonuç vermeyeceğini fark eden işçi ihbar ve kıdem tazminatı ödenerek ikale sözleşmesi yapılmasını tercih edebilir.

Ancak yukarıda değinilen haller, sınırlı özel nedenlerdir. Çoğunlukla, işçi kıdem ve ihbar tazminatlarından, iş güvencesinden, kendi özgür iradesiyle vazgeçmeyecektir. İş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin kıdem ve ihbar tazminatı karşılıkları ödenmek suretiyle ikale sözleşmesi yapılmışsa, makul yarar bulunduğu ileri sürülebilir (Taşkent,2011;4). Elbette bunların dışında bir miktar ek ödeme yapılmışsa, bu da makul yarar bulunduğu fikrini güçlendirir.

İş güvencesi kapsamındaki işçiler için kıdem ve ihbar tazminatı dışında iş güvencesinden vazgeçmenin karşılığı olarak da ayrıca ödeme yapılmalıdır. Bu ödeme “işe başlatmama tazminatı” ve “çalışılmayan süre için dört aylık ücret” yükümlülükleri dikkate alınarak, işçinin kıdemi, işverenin mali durumu da değerlendirilerek taraflarca belirlenmelidir.

İkale sözleşmesi sonucunda işçi, işsizlik sigortasından da yararlanamayacaktır. İşveren işçinin bu konudaki kaybını da kısmen karşılayabilirse, elbette çok sevindirici bir sonuç olur (Alp,2006;4). Ancak bu konu sosyal güvenlik

hukukunun bir konusudur. Ayrıca işveren işsizlik sigortası primi yatırdığı için böyle bir ödeme yapmak zorunda değildir. İşveren işsizlik ödeneği karşılığı olarak ödeme yapmazsa, sırf bu nedenle makul yarar bulunmadığı ileri sürülemez. Makul yarar ölçütünde doğal olarak önce, bazı yasal yükümlülüklerden doğan ödemelerden işçinin ikale sözleşmesi nedeniyle mahrum kalıp-kalmadığı değerlendirilecektir. Bu ödemelerin ikale sözleşmesinde mutlaka yer alması gerektiğine değinilmişti. Bunların dışında işçiye ek olanaklar da sağlanmış olabilir. Kanuni yükümlülüklerin üzerinde miktarlarda ödeme yapılması ikale sözleşmesinde yer alabilir. Ayrıca parasal olmayan ek olanaklardan da söz edilebilir. İşçinin yeni bir iş bulmasına yardımcı olunabilir. İşçiye hukuki yardım yapılabilir. Bazı işyerlerindeki özel sağlık sigortası uygulamalarından işçinin, ikale sözleşmesi yapıldıktan sonra da bir süre daha yararlanması sağlanabilir. Esasen ek olanaklar makul yarar ölçütünü güçlendirir.

V-İKALE SÖZLEŞMESİNİN İBRA SÖZLEŞMESİ VE FERAGATTEN AYRILMASI

İbra sözleşmesi ile ikale sözleşmesinin temel farkı, ibra sözleşmesi ile belirli bir borcun veya borçların sona erdirilmesi söz konusuysen, ikale sözleşmesinde mevcut borç ilişkisinin sona erdirilmesinin söz konusu olmasıdır. İkale sözleşmesinde belirli hakların ortadan kaldırılması değil, sözleşmenin sona erdirilmesi söz konusudur. İbra sözleşmesinde esas olan, borçluyu borcu ifa etmeksizin borçtan kurtarmak hususunda alacaklı ile borçlunun anlaşmalarıdır. Bir başka deyişle, alacaklının borçlu ile yaptığı bir sözleşme ile alacağından vazgeçmesi ve borçluyu borçtan kurtarmasıdır(alpagut, 2008;44-45). İbra sözleşmesiyle borç ortadan kalkmaktadır. Eskiye ait olan veya geleceğe dönük olan borçlar bütünüyle veya kısmen ortadan kalkmaktadır. İkale sözleşmesi ise sadece yapıldığı andan sonrası için hüküm ifade eder. Yalnızca geleceğe yöneliktir. Örnek vermek gerekirse, kullanılmayan izin haklarının parası, ödenmesi gerekirken ödenmemiş ücretler gibi haklar iş sözleşmesi devam etmekteyken ortaya çıkmıştır. İkale sözleşmesi bunları ortadan kaldırmaz. Yalnızca iş sözleşmesini sona erdirir. Doğmuş veya doğacak borçların affedilmesi, bunlardan vazgeçilmiş olması söz konusu değildir. Doğabilecek hukuki uyumsuzlukların, iş sözleşmesinin ikale sözleşmesiyle sonlandırılması suretiyle sonuçlandırılması amaçlanmaktadır. En önemli fark ibra sözleşmesinin iş ilişkisinin sona erdirilmesiyle ilgisinin bulunmamasıdır. İbra sözleşmesiyle, sona ermiş bir iş ilişkisinde ortaya çıkan borçların ortadan kaldırılması da söz konusu olabilir. Devam etmekte olan bir iş ilişkisinden doğan borçların ortadan kaldırılması da söz konusu olabilir. Uygulamada daha çok ibraname olarak bilinen ve işçinin tek tarafı olarak imzalayıp işverene verdiği bir belge şeklinde görünmektedir(Çil,2007;25-26). İbra sözleşmeleri genellikle iş sözleşmesinin işveren tarafından sona erdirilmesinden sonra düzenlenmekte ve işçinin ücret ve benzeri alacakları bakımından işverenin borçlarından kurtulması yönünde açıklamaları içermektedir. Dikkat çeken husus, iş

güvencesi ile ilgili düzenlemeler yapıldıktan sonra ibra sözleşmelerinde, işçinin işe iade davası açmayacağına dair maddelerin yer almaya başlamasıdır. Bu tür düzenlemeler Yargıtay tarafından geçersiz kabul edilmiştir.⁸

Feragat ise, genel olarak dava öncesi bir haktan, özellikle de dava hakkından feragat şeklinde ortaya çıkar. Feragatten söz edebilmek için doğmuş bir hak söz konusu olmalıdır. Feragatte davacı davayla ilgili taleplerinin bir bölümünden veya tamamından vazgeçmektedir. Feragat doğmamış bir hak için kullanılamaz. Konumuz açısından ikale sözleşmesi ile farkı burada ortaya çıkmaktadır. İkale sözleşmesinde dava hakkından vazgeçilmemektedir. İş sözleşmesini sona erdirmek konusunda taraflar anlaşmışlardır. Ancak daha sonra işçi mahkemeye başvurarak haklarının verilmediği gerekçesiyle dava açabilir.

İş sözleşmesi devam etmekteyken, işe iade talebinden-iş güvencesi haklarından feragat geçerli değildir. Bu nedenle feragatnamenin ikale sözleşmesinin tarihinden sonraki bir tarihi taşıması gerekmektedir. Ancak aradaki fark, işe iade davası açma süresi olan bir aydan kısa olmalıdır. Çünkü bir aylık süre hak düşürücü süre olduğundan ve bundan sonra işe iade davası açılmayacağından, ortadan kalkmış bir haktan feragatin anlamı kalmayacaktır. İş sözleşmesinin sona ermesi ile ilgili olarak feragat, “*iş güvencesinden feragat*” şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Bu işlemde, önce işverenin fesih bildirimini ile iş sözleşmesi sona erdirilmektedir. Daha sonra işçi feshin geçersizliği ve işe iade talebiyle dava açmaktan veya açtığı davadan vazgeçme bildiriminde bulunmaktadır. Bu durum iki şekilde ortaya çıkmaktadır. İlkinde işçi işe iade davası açmakta ancak bundan sonra davadan feragat etmektedir. Bu durumda hem dava düşmekte hem de işçi davayı kazansaydı elde edebileceği haklar ortadan kalkmış olmaktadır. Yargıtay bu tür iş güvencesinden feragati geçerli bulmaktadır. İkincisinde ise işverenin fesih bildiriminden sonra, bir aylık dava açma süresi dolmadan ve dava açmadan, işçi iş güvencesi haklarından feragat ettiğini bildirmektedir. Ancak ilkinden farklı olarak Yargıtay, işe iade davası açmadan önce işçinin iş güvencesinden feragat etmesini geçerli bulmamaktadır(Alp, ;4-5)⁹. İşveren tarafından fesih bildiriminde bulunulmadan önce işçinin iş güvencesinden feragat etmesi ve işe iade davası açmayacağını beyan etmesi zaten bir sonuç doğurmayacaktır. Çünkü henüz doğmayan bir haktan feragat zaten söz konusu olamayacaktır(Alpagut,2008;45).

İş hukukunun genel anlayışı iş güvencesinden feragatin koşulsuz geçerli kabul edilmesine karşıdır. İşçinin serbest iradesine dayanmayan, iş güvencesi hükümlerini geçersiz kılmayı amaçlayan feragatname elbette geçersiz sayılmalıdır.

Ancak iş güvencesinden feragat bazen işçinin yararına olabilir. Belirli maddi menfaatlerin sağlanması ve uzun sürecek olan işe iade davasının masraflarından kurtulma, işçinin işe iade davasından feragati tercih etmesine neden olabilir.

⁸ Örnek kara için bkz.: Yarg.9.H.D. E. 2004/32713, K.2005/1005.

⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz.: ALP, s.4-5.

İş güvencesinden feragatin geçerlilik koşulları, ikale sözleşmesinin geçerlilik koşulları gibi objektif ölçütlere bağlanabilir. İkale sözleşmesiyle iş sözleşmesinin sona ermesi ve iş güvencesinden feragat yukarıda açıklanmaya çalışıldığı gibi farklı hukuki düzenlemelerdir. Kısaca hatırlanırsa, iş güvencesinden feragatte işveren, feshin bildirimini ile iş sözleşmesini sona erdirmekte, daha sonra işçi bu feshin geçersizliğini ileri sürerek açabileceği işe iade davasını açmaktan vazgeçtiğini beyan etmektedir. İkale sözleşmesinde ise işçi ve işveren anlaşarak, karşılıklı irade beyanları birbirine uygun olmak kaydıyla ikale sözleşmesi yapmakta ve bu ikale sözleşmesi ile iş sözleşmesini sona erdirmektedirler. Bu nedenle işveren feshinden söz edilemez. Dolayısıyla iş güvencesi hakkı doğmamıştır. Böylece feragat edilecek bir hak zaten yoktur. Ancak iş güvencesi açısından sonuç ayındır. İşçi işe iade davası açamayacak ve iş güvencesi haklarından mahrum kalacaktır.

İş güvencesinden feragatin geçerliliği için işçinin feragat iradesi açıkça anlaşılabilir olmalıdır. İrade fesadı olmamalı ve işçinin makul yararı araştırılmalıdır.

İşçinin feragatnameyi imzaladığı tarih, işçilik haklarının ve belki de ödenmişse bunların dışındaki ek menfaatlerin verildiği-ödendiği tarihten makul bir süre sonra, ancak bir ay geçmeden olmalıdır. Aksi takdirde işçinin feragatname imzalaması ödemelerle aynı tarihte veya ödemelerden önce gerçekleşmişse baskı altında bu feragatnamenin imzalandığı kuşkusu doğacaktır. Bu durumda feragatname geçersiz sayılmalıdır.

VI-İKALE SÖZLEŞMESİNİN SONUÇLARI

İkale sözleşmesinin yargı kararları ile geçersiz kılınması halinde, bütünüyle hükümlerini yitireceği açıktır. Açılmış olan feshin geçersizliği ve işe iade davaları devam edecektir. Ancak ikale sözleşmesinin geçersiz olmasının iş sözleşmesinin feshini de otomatikman geçersiz kılmaması gerektiği belirtilmelidir. İkale sözleşmesi geçersiz olsa da, iş sözleşmesinin feshinde geçerli neden olup-olmadığı araştırılmalıdır.

İkale sözleşmesinin geçerliliği yargı kararlarıyla netlik kazanırsa ya da ikale sözleşmesinden sonra bir işe iade davası açılmazsa, iş güvencesi hükümlerinin işlemesi söz konusu olmayacaktır(Aydın,2004;8). Bir diğer deyişle, geçerli olarak yapılan bir ikale sözleşmesi, iş güvencesi ile ilgili bütün yükümlülükleri ve bunlara bağlı yaptırımları ortadan kaldıracaktır. İşçi ihbar ve kıdem tazminatlarını alamayacak, iş güvencesi kapsamında olması halinde, söz konusu tazminatlar dışında, işe başlatmama tazminatı ve çalışılmayan süreye ait ücret ve diğer haklarını da talep edemeyecek, işsizlik sigortasından da yararlanamayacaktır (Çil,2007;33). Ancak ikale sözleşmesi yapılarak iş sözleşmesi sona erdirilmiş ve işe başlatmama tazminatı ile boşa geçen süre için ücretler ödenmişse, ikale sözleşmesinde bu konuda hüküm olmasa bile işveren bunları geri isteyememelidir. Ayrıca ikale sözleşmesinin tarafların özgür iradeleriyle, kapsamını serbestçe belirleyebilecekleri

bir sözleşme olduğu düşünülürse, taraflar ikale sözleşmesine koyacakları hükümlerle, işçilerin kayıplarını telâfi edebilirler. Hatta kanunların öngördüğü hakların daha ilerisinde haklara yer vermelerine de hiçbir engel yoktur. Dolayısıyla taraflar ikale sözleşmesine ihbar ve kıdem tazminatına karşılık gelecek ödemelerin yapılmasına dair hüküm koyabilirler (Elmas,2009;101). Zaten bunun yapılması makul yararın bulunduğuna işaret edecektir. Hak kazanılıp da kullanılmayan yıllık ücretli izin hakkına ilişkin olarak da izin ücretinin ödenmeyeceği yönünde hüküm içeren ikale sözleşmesi geçersiz olacaktır.

Toplu işçi çıkarma konusu açısından düşünülürse, İş Kanunu 29.madde, geçerli ikale sözleşmeleri yapılmışsa sayı çok olsa bile uygulanamayacaktır.

Yargıtay bir kararında, 29.madde hükmü uyarınca toplu işten çıkarma yoluna giden işverenin, gönüllü olan işçileri öncelikle işten çıkarmasını iş sözleşmelerine ikale sözleşmeleri ile son verildiği şeklinde değerlendirmiştir¹⁰.

İkale sözleşmelerinin önemli sonuçlarından birisi de işçinin işsizlik sigortasından yararlanamaması yani işsizlik ödeneği alamamasıdır. Uygulamada 01 Ağustos 2009 tarihinden önceki dönemde SGK' ya yapılan işçi çıkış bildirimlerinde fesih nedeni "diğer nedenler" olarak bildirilirken, İŞKUR' a verilen İşten Ayrılma Bildirgesinde ise fesih nedeni "işveren tarafından yapılan fesih" olarak bildiriliyordu. Böylece işten ayrılan işçinin işsizlik ödeneği alması sağlanıyordu. 01 Ağustos 2009 tarihinden itibaren 5838 sayılı Kanunla 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen EK-1. madde uyarınca SGK'ya yapılan bildirimlerin yeterli olacağı kesinleşti. Bu son duruma göre, işten çıkışlarda, on gün içinde SGK'ya İşten Çıkış Bildirgesi verilmesi yeterli olmaktadır. İŞKUR'a İşten Ayrılma Bildirgesi vermeye gerek kalmamıştır. İşte ortaya çıkan bu durum nedeniyle, ikale sözleşmesi yapılmış olmasına rağmen işverenler işçinin işsizlik ödeneği alabilmesini temin amacıyla gerçeğe aykırı bildirimde bulunarak (04) kod numarasıyla "belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirmeden feshi" bölümünü işaretlemektedirler. Bu durum işe iade davalarında sağlıklı değerlendirme yapılmasını zorlaştırdığı gibi İŞKUR'u bir anlamda "yersiz olarak işsizlik ödeneği vermek" konumuna ittiği için zarara uğratmaktadır. Gerçeğe aykırı bildirimde bulunan işverenlere karşı İŞKUR' un rücu davası açması riski artmaktadır. Aslında amaç işçiyi korumak olduğuna göre ve ikale sözleşmeleri azalmadığına göre, SGK'ya yapılacak bildirim alternatifleri arasında işten çıkma nedeni olarak "ikale sözleşmesi"de yer alabilir. Daha sonra da 4447 sayılı Kanunda bir yeni düzenleme ile, işsizlik ödeneğine hak kazandıran sona erdirmeye hallerine ikale sözleşmesi ile sonlandırma da eklenebilir.

İkale sözleşmeleri ile ihbar ve kıdem tazminatlarına otomatikman hak kazanılmasının söz konusu olmadığına, ancak tarafların ikale sözleşmesine bunları

¹⁰ Bkz.: Yarg. 9.H.D. 19.02.2007 T. E.2007/3713. K.2007/4229.

karşılıyacak miktarda ödemeler yapılmasına dair hüküm koyabileceklerine değinilmişti. İşte böyle bir durumda, bu ödemelerden vergi kesilmesi gerekcek, ancak bu tutarlar üzerinden sigorta primi kesilmeyecektir.

İkale sözleşmesinin sonucu olarak işçiye ihbar-kıdem tazminatı karşılığı olmak üzere yapılan ödeme, iş hukukunda 1475 Sayılı Kanununun 14.maddesi kapsamındaki kıdem tazminatı niteliğinde bir ödeme sayılmamaktadır. Bu ödemenin nasıl vergilendirileceği, İstanbul Vergi Dairesi Başkanlığının 03.06.2008 tarihli ve 12268 sayılı özeldesı uyarınca belirlenmiştir. Bu ödemelerin tazminat değil, ücret olarak değerlendirilmesi ve Gelir Vergisi Kanununun ilgili maddeleri uyarınca vergilendirmeye tabi olması gerekmektedir (Şakar,2009;3).

SONUÇ

İkale sözleşmesi tarafların anlaşmasıyla, sözleşmelerin sona erdirilmesi amacıyla yapılan bir sözleşmedir. Çalışma mevzuatımızda bu konuda bir düzenleme bulunmamaktadır. Genel hükümlerde de çok açık bir düzenleme yoktur. Ancak çalışma hayatının dinamik gelişimine bağlı olarak ikale sözleşmelerinin son zamanlarda bilhassa iş güvencesi ile düzenlemelerden sonra sıkça karşımıza çıktığı görülmektedir. Uygulamanın belirlenmesinde yargı kararları yol gösterici olmaktadır.

İş hukukunun ortaya çıkışı ve gelişiminin başlıca amacı işçinin korunmasıdır. İş sözleşmelerinin sona ermesi ise bu korumanın en önemli kısmıdır.

İkale sözleşmelerinin tamamen sözleşme özgürlüğü kapsamında değerlendirilerek sadece tarafların iradesine bırakılması sakıncalı olabilmektedir. Çünkü ikale sözleşmelerinin, işçilerin mevzuattan doğan haklarından ve özellikle iş güvencesinden yararlanmalarını önlemek amacıyla kullanılması ihtimali vardır.

Yargıtay konu üzerinde titizlikle durmakta ve genel esaslar dışında ikale sözleşmesinin geçerli sayılabilmesi için makul yarar kriterini esas almakta ve her somut olayın özelliklerinin dikkate alınması gerektiğini çeşitli kararlarında belirtmektedir.

İkale sözleşmelerinin geçerli sayılmasında, taraf iradelerinin açıkça anlaşılabilir olması, mevzuattan doğan hakların karşılığı olarak ödeme yapılmasının hatta hakların karşılığında fazla ödeme yapılmasının kararlaştırılmış olması önemli hususlardır. İşverenin işçinin haklarını vermeme niyetinin olup-olmaması, işçinin iradesinin, sakatlanmış bulunup-bulunmadığı değerlendirilmesi, gereken temel hususlardır. Bunun dışında işyeri ortamı, işyeri gelenekleri, tarafların özel durumları gibi faktörler de gerekirse değerlendirilmelidir.

İkale sözleşmelerinin geçerliliği değerlendirilirken temel düşünce işçinin bu sözleşmeyle zarara uğratılmasının engellenmesidir.

İşverenin işçiye iyiniyetli davrandığı, baskı yapmadığı, yeterli ölçüde bilgilendirdiği, karar vermesi için zaman tanıdığı anlaşılabilir ise, işçinin herhangi

bir zararı yoksa ve makul yararı varsa, ikale sözleşmesinin geçerli olduğu kabul edilmelidir.

Geçerli ikale sözleşmelerinin oranının artması, yargının iş yükünü hafifletebilir. Ayrıca her iki tarafı da uzun süren davalardan hem zaman kazanma hem de masraflar açısından kurtarabilir.

İşçiler ve işverenler karşılıklı olarak iyiniyetli ve dürüst davranırlarsa, ikale sözleşmelerinin geçerli olup-olmadığının tespiti kolaylaşır ve çalışma hayatının sorunlarına olumlu katkıları daha fazla olur.

KAYNAKÇA

AKYİĞİT Ercan, *İş Hukuku*, Ankara, 2008.

ALP Mustafa, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006, "Bireysel İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", S.1-3. <http://www.tisk.org.tr>. Erişim Tarihi:31.03.2011.

ALPAGUT Gülsevil, "*İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri*" 11.Yıl Toplantısı 8-9 Haziran 2007, "İş sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Sözleşmesel Kayıtlar ve Sözleşmenin Tarafların Anlaşmasıyla Sona Ermesi", İstanbul Barosu Ya. No.113, İstanbul, 2008.

AYDIN Ufuk, "İş Sözleşmesinin Anlaşma ile Sona Erdirilmesi", *Çimento İşveren*, C.18. Mayıs, 2004

ÇİL Şahin, "İbra sözleşmesi ile İkale Sözleşmesinin İş Güvencesine Etkisi" *SİCİL*, Yıl 2, (Eylül 2007).

ÇİL Şahin, *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları* 9. Hukuk Dairesi 2008-2009 Yılları, Ankara 2009

DANAR Cüneyt, "*İkale Çözüm mü Yoksa Bir Sorun mu?*" <http://www.mcozden.com> Erişim Tarihi: 31.03.2011.

ELMAS Serkan, "Türk İş Hukukunda İkale", *KAMU-İŞ*, C.11, S.1/2009

GELERİ Mehmet Fatih, <http://www.muhasabe.net>. Erişim Tarihi:31.03.2011;

GÜNTÜRKÜN Onur, "İkale Sözleşmesi" <http://www.airkule.com>. Erişim Tarihi:31.03.2011.

İNCE Ergun, "İkale (Sözleşmeyi Sona Erdirme) Sözleşmesi", *SİCİL*, Yıl 5. S.118 (Haziran 2010)

KAZAN Ahmet,"İkale Sözleşmesiyle Verilen Kıdem Tazminatının Gelir Vergisi Karşısındaki Durumu", *Yaklaşım*, S.195 (Mart 2009). <http://www.yaklasim.com>. Erişim Tarihi.31.03.2011.

KILIÇOĞLU Mustafa - ŞENOC AK Kemal, *İş Güvencesi Hukuku*, İstanbul, 2007

KILIÇOĞLU Mustafa, *İlke Kararları Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar*, Ankara, 2009

MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi, *İş Hukuku*, Ankara, 2008

ŞAHLANAN Fevzi, "*İş İlişkilerinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı*", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirmesi 2008, Ankara, 2010

ŞAKAR Müjdat, “İş Hukukunun Yeni meselesi:Bozma (İkale) Sözleşmelerinin Hukuki Durumu”, **Yaklaşım**, Aralık 2009

TAŞKENT Savaş, “İş Sözleşmesinin İkale Yoluyla Sona Erdirilmesi” **KAMU-İŞ**, C.11.S.4, 2011

Üsküdar 3.İş Mahkemesi, 16.11.2009 T., E.611-K.961 (Özel Dosya No.2117).

Yarg. 9.H.D. 13.08.2008 T., E.26232-K.5313.

Yarg. 9.H.D. 19.02.2007 T. E.2007/3713. K.2007/4229.

Yarg. 9.H.D. 19.02.2007 T., E.2007/6998, K.2007/7700.

Yarg.9.H.D. 13.10.2008 T., E.2008/34079, K.2008/26691.

Yarg.9.H.D. E. 2004/32713, K.2005/1005.

Yarg.9.H.D.18.04.2008 T., E.27825-K. 7827.