



Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi
Hukuk Fakültesi Dergisi
Erzincan Law Review

Cilt/Vol: 29 Sayı/No: 1 Haziran/June 2025

**İkale Sözleşmesinin Hukuki Niteliği ve Benzer
Müesseselerle Karşılaştırılması**

**The Legal Character of Mutual Termination Agreements and
Their Comparison with Similar Legal Concepts**

  Dr. Öğr. Üyesi Atanur KARAAHMETOĞLU*

 10.60002/ebyuhfd.1524349

ÖZ

Bozma sözleşmesi olarak da bilinen ikale sözleşmesi ne 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda ne başka bir kanun metninde düzenlenmemiştir. İkale sözleşmesi daha ziyade öğreti ve yargı kararları ile gelişim göstermiştir. Böylelikle ikale sözleşmesine ilişkin ortaya çıkan sorulara öğretinin ve yargının cevap bulması amaçlanmıştır. İkale sözleşmesi borçlar hukuku açısından olduğu kadar; iş hukuku açısından da önemli bir müessesedir. Zira işçi ve işveren aralarında anlaşmak suretiyle aralarındaki borç ilişkisine tamamen son verebilmektedir. Ancak ikale sözleşmesinin yapılması açısından belli kriterler doğrultusunda hareket edilmesi gerekmektedir. İkale, hukuki niteliği itibarıyla taraflar arasındaki borç iliş-

* Kırıkkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı.

Makale Bilgisi/Article Info: Araştırma Makalesi/Research Article

Geliş/Received: 29.07.2024 | **Kabul/Accepted:** 03.12.2024.

Bu makale, intihal programında taranmış ve iki (kör) hakem incelemesinden geçmiştir. This article was submitted in a plagiarism program and reviewed by two (blind) referees.

Atıf/Cite as: Atanur Karaahmetoğlu, “İkale Sözleşmesinin Hukuki Niteliği ve Benzer Müesseselerle Karşılaştırılması”, EBYÜ-HFD, C. 29, S. 1, Haziran 2025, (423-457).



Bu makale **Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası** lisansı ile lisanslanmıştır.

kisini sona erdiren bir sözleşmedir. Ancak ikale sözleşmesi hukuki niteliği itibarıyla başka müesseselerle karıştırılabilmektedir. Bu bağlamda ikale sözleşmesinin, sulh sözleşmesi, feragat sözleşmesi ve ibra ile bazı benzer noktaları olmakla birlikte bazı farklılıkları da bulunmaktadır. Tarafların aralarında akdettikleri sözleşmeyi ikale sözleşmesi olarak nitelendirmeleri ilgili sözleşmenin ikale sözleşmesi olduğu anlamına gelmemektedir. Söz konusu sözleşme sahip olduğu özellikleri itibarıyla başka bir sözleşme hüviyetinde olabilir. Bu çalışmada bahse konu sorun üzerinde durularak, bu sorunu merkeze alan bir araştırma yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İkale Sözleşmesi, borç ilişkisi, borcun sona ermesi, sulh sözleşmesi, feragat, ibra.

ABSTRACT

The mutual rescission agreement, also known as the termination agreement, is not regulated in the Turkish Code of Obligations No. 6098 or any other legal text. The rescission agreement has developed mostly through doctrine and judicial decisions. Thus, it is aimed for the doctrine and the judicial authorities to find answers to the questions that arise regarding the mutual termination agreement. While the mutual rescission agreement is an important institution in terms of the law of obligations, it is also an important institution in terms of labor law. Because the employee and the employer can completely terminate the debt relationship between them by reaching an agreement. However, certain criteria must be followed in order to conclude a mutual rescission agreement. In terms of its legal nature, rescission is a contract that ends the debt relationship between the parties. However, the mutual rescission agreement can be compared to other institutions in terms of its legal nature. In this context, although the mutual termination agreement has some similarities with the settlement agreement, waiver agreement and discharge, it also has some differences. The fact that the parties present the contract between them to the outside world as a mutual rescission agreement does not mean that this contract is a mutual rescission agreement. The contract in question may have the nature of another contract due to its features. In this study, a research was conducted focusing on the problem in question.

Keywords: Mutual agreement, debt relationship, termination of debt, settlement agreement, waiver, acquittal.

GİRİŞ

Sözleşmenin tarafları çeşitli şekillerde aralarındaki borç ilişkisini sona erdirebilir. Sözleşme özgürlüğü ilkesi kapsamında istedikleri şekilde aralarında sözleşme kuran taraflar, aynı şekilde sona erdirebilmektedir. Bu yöntemlerden biri de ikale sözleşmesidir. İkale sözleşmesi ile taraflar aralarındaki sözleşme ilişkisini sona erdirebilmektedir. Bu bağlamda taraflar arasındaki mevcut bir sözleşme başka bir sözleşme ile sona ermektedir. İkale sözleşmesi ile taraflar arasındaki sözleşme ilişkisi sona erdiği için,

borç ilişkisi tamamen sona ermektedir. Bu yönüyle ikale sözleşmesi ibra sözleşmesinden ayrılmaktadır. Zira ibra sözleşmesi ile taraflar aralarındaki borç ilişkisine konu olan borçları tek tek sona erdirmekte iken, ikale sözleşmesi ile taraflar aralarındaki borç ilişkisini tamamen sona erdirmektedir. Bu şekilde ikale sözleşmesi, ibra sözleşmesinden ayrılmakla birlikte, başka özellikleri dolayısıyla sulh sözleşmesinden ve feragatten de ayrılmaktadır. Başka bir anlatımla ikale sözleşmesinin ibra sözleşmesi sulh sözleşmesi ve feragat ile benzer noktaları olduğu kadar farklı yanları da bulunmaktadır. Bu çalışmada ilk olarak ikale sözleşmesinin hukuki niteliği ele alındıktan sonra, ikale sözleşmesi; sulh sözleşmesi, feragat ve ibra ile karşılaştırılmıştır. Böylece ikale sözleşmesinin ayırt edici özelliklerinin neler olduğu, ikale sözleşmesini; sulh sözleşmesi, feragat ve ibradan farklı kılan noktaların neler olduğunu saptamak açısından bir araştırma yapılmıştır. Nitekim uygulamada sıklıkla ikale sözleşmesinin başka sözleşmelerle karıştırıldığı görülmekte, taraflar bir ikale sözleşmesi yapmadıkları halde yaptıkları bu sözleşmeyi ikale sözleşmesi gibi görebilmektedir. Taraflar arasındaki sözleşmenin ikale sözleşmesi olup olmaması, tarafların hak ve menfaatlerinin belirlenmesi açısından büyük öneme sahiptir. Özellikle işçi ile işveren arasında akdedilen sözleşmenin ikale sözleşmesi olup olmaması, bağlanan hüküm ve sonuçlar açısından büyük öneme sahiptir.

Bu açıklamalar çerçevesinde ilk olarak ikale sözleşmesinden ne anlaşılması gerektiği ele alındıktan sonra ikale sözleşmesinin hukuki niteliğini incelenip benzer müesseselerle karşılaştırılacaktır. Ancak söz konusu açıklamalara geçmeden evvel ikale kavramından ne anlaşılması gerektiğini ortaya koymanın isabetli olacağı kanaatindeyiz.

I. İKALE KAVRAMI

İşçi ile işveren arasında cereyan eden sözleşme görüşmeleri sonucunda taraflar arasında bir iş sözleşmesi kurulmaktadır.¹ Ancak kurulan iş sözleşmesi belli şartların gerçekleşmesi halinde sona ermektedir.² İş sözleşmesini sona erdiren nedenlerden birinin varlığı halinde iş sözleşmesi

-
- 1 Ercan **Akyiğit**, *İş Hukuku*, 13. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, s. 39-40; Betül **Erkanlı**, *Tarafların İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasındaki Hak ve Yükümlülükleri*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, 2013, s. 7-10; Köksal **Kocağa**, “Sözleşmenin Kurulabilmesi İçin Tarafların İrade Beyanları Arasındaki Uygunluğun Kapsamında Yer Alması Gereken Noktalar”, *TBB Dergisi*, S. 79, 2008, s. 79-80.
 - 2 Filiz **Berberoğlu Yenipınar**, *İbraname ve Feragat (Uygulama ve Örneklerle)*, 1. Bası, Legal Yayıncılık, İstanbul 2018, s. 3-5; Ömer **Ekmekçi**, “Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Genel Hizmet Sözleşmesi Taraflarının Karşılıklı Hak ve Borçları ve İşçinin Kişiliğinin Korunmasına İlişkin Hükümler”, *Legal Hukuk Dergisi*, S. 34, 2005, s.

sona ermektedir.³ O halde iş sözleşmesinin sona ermesi için, iş sözleşmesinin sona erdiren nedenlerden birinin vaki olması gerekmektedir. İş sözleşmesinin sona ermesi, doğurduğu sonuçlar açısından büyük öneme sahiptir. Zira iş sözleşmesinin hangi nedenle sona erdiğine bağlı olarak farklı sonuçlar ortaya çıkmaktadır.⁴ İş sözleşmesinin sona ermesi ile taraflar çeşitli haklara sahip olmakla birlikte, bazı yükümlülükler altına da girmektedir.⁵

Önemle belirtmek gerekir ki, bir borç ilişkisinin birden çok borç ve alacaktan oluşması mümkündür. Ayrıca borç ilişkisinden doğan bir borcun sona ermesi tamamen borç ilişkisinin sona erdiği anlamına gelmemektedir.⁶ Borç ilişkisinin sona ermesini dar anlamda borç ilişkisinin sona ermesi ve geniş anlamda borç ilişkisinin sona ermesi şeklinde ikiye ayırmak mümkündür.⁷ Hemen belirtelim ki, dar anlamda borç ilişkisinin sona ermesi, borcu sona erdiren genel sebepleri ifade etmektedir.⁸ Geniş anlamda

3707; Mehmet Nusret **Bedük**, “İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 27, S. 2, 2019, s. 680.

- 3 Mustafa Halit **Korkusuz**, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Düzenlenen Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesinin Sonuçları ve 4857 Sayılı İş Kanunu'na Tabi İşçilere Etkisi, 1. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2017, s. 10-12; **Akyiğit**, s. 221-224.
- 4 Resul **Kurt**/Muzaffer **Koç**, İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi, 5. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, s. 122; Barış **Demirsatan**, Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Sözleşmenin Haksız Olarak Sona Erdirilmesi, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, 2019, s. 194-196.
- 5 Öcal Kemal **Evren**, İşverenin El Kitabı, 20. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, s. 72-75; Fahrettin **Korkmaz**/Nihat Seyhan **Alp**, Bireysel İş Hukuku, 4. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019, s. 251; Arif **Kalkan**, “İş Sözleşmesinde Fesih Halleri”, ERÜHFD, C. XIII, S. 1, 2018, s. 328-329; Özlem **Demir Yüce**, Vekalet Sözleşmesinde Tarafların Borçları, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi SBE, 2019, s. 95-96.
- 6 Yarg. 9. HD., E. 2007/31287, K. 2008/9600, 21.04.2008 (www.kazanci.com.tr. E. T. 09.11.2024): İkale sözleşmesi ile taraflar arasındaki borç ilişkisi tamamen sona ermektedir. Ancak taraflar her durumda her zaman bu yola tevessül edememektedir. Her ne kadar ikalenin temelinde de sözleşme özgürlüğü ilkesi yer alsa da tarafların ikale sözleşmesi yapabilmesi, yapılan ikale sözleşmesinin geçerli bir ikale olması ve sonuç doğurabilmesi için gerekli şartların olgunlaşması gerekmektedir.
- 7 Kemal **Oğuzman**/Turgut **Öz**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 18. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2023, s. 593-595; İpek **Yücer**, “Yenileme (Tecdit)”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, S. 1, 2007, s. 233.
- 8 Miray **Özdemir**, Türk Hukuku'nda Borcun Yenilenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Çankaya Üniversitesi SBE, 2021, s. 4-5; Mustafa Alper **Gümüş**, Türk İsviçre Borçlar Hukukunda İbra Sözleşmesi, 1. Bası, Vedat Yayıncılık, İstanbul 2015, s. 7; Nihan **Şefkatlioğlu**/Onur **Güneri**, “Borcun veya Borç İlişkisinin Sona Ermesi”, <https://www.sch-legal.com/sch-legal-akademi/borcun-veya-borc-iliskisinin-sona-ermesi/> (E.T. 22.03.2024).

borç ilişkisinin sona ermesi ise bütün olarak borç ilişkisi sona ermesi anlamına gelmektedir.⁹ Bir başka ifadeyle geniş anlamda borç ilişkisinin sona ermesi halinde tamamen borç ilişkisi ortadan kalkmaktadır.¹⁰

Geniş anlamda borcu sona erdiren nedenlerden biri olan ikale ile birlikte önemli sonuçlar ortaya çıkmaktadır.¹¹ Türk Hukuku'nda geniş anlamda borcu sona erdiren nedenler İsviçre Hukuku ile paralel şekilde düzenlenmiştir.¹² Ancak ikale ne 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda ne 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmemiştir. Aynı şekilde 4857 sayılı İş Kanunu'nda da ikaleye ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu nedenle Türk Hukuku'nda ikalenin tanımı öğreti ve yargıya¹³ bırakılmıştır. Lakin bu durum bazı tartışmaları da beraberinde getirmiş, üzerinde mutabakat sağlanan bir ikale tanımının yapılması bir hayli zor hale gelmiştir.¹⁴

Hemen belirtelim ki, ikaleye ilişkin bu durum sadece Türk Hukuku'na mahsus olmayıp, birçok hukuk sisteminde ikaleye ilişkin bir belirsizlik bulunmaktadır.¹⁵ Örneğin Alman Hukuk sisteminde dahi 2000 yılına ka-

-
- 9 **Oğuzman/Öz**, s. 593; **Gümüş**, s. 7; Osman Gökhan **Antalya**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I, 2. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019, s. 60-61.
 - 10 **Fikret Eren**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 27. Bası, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2022, s. 1250-1252; Selahaddin **Tekinay**/Sermet **Akman**/Haluk **Burcuoğlu**/Atilla **Altıp**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 7. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 1973, s. 984-985.
 - 11 **Korkmaz/Alp**, s. 251; Banu Bilge **Sarıhan**, “Türk Borçlar Hukukunda ve İş Hukukunda İbranın Hukuki Boyutu”, Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 3, S. 1, 2020, s. 99-100.
 - 12 **Gümüş**, s. 7: *İsviçre Borçlar Kanunu bünyesinde düzenlenen geniş anlamda borcu sona erdiren sebepler sınırlayıcı değildir. Söz konusu sebeplerin arttırılması mümkündür. İsviçre Borçlar Kanunu'nda geniş anlamda borcu sona erdiren hallerin en genel görünümüleri zikredilmiştir.*
 - 13 Yarg. 9. HD., E. 2016/34332, K. 2018/771, 21.01.2018 (<https://kazanci.com.tr/gunluk/9hd-2016-34332.htm#:~:text=S%C3%B6zleşme%20olarak,y%C3%BCn%C3%BCn%20sonucu%20olarak,y%C3%BCn%20ikale%20olarak%20adland%C4%B1r%C4%B1r>). E. T. 09.11.2024): Sözleşme özgürlüğü kapsamında daha önce yapılan bir hukuki ilişkiyi tarafların iradeleriyle sona erdirmesi mümkündür. Bu bağlamda doğal yollar dışında tarafların iradesiyle sözleşmeyi sona erdirmeye yönelik yaptıkları işleme ikale denir.
 - 14 Abdurrahman **Savaş**, “Türk Borçlar Hukukunda İkale Sözleşmesi”, TAAD, C. 7, S. 26, 2016, s. 106-107; **Kurt/Koç**, s. 122-124.
 - 15 Serkan Taylan **Karaç**, “Türk İş Hukuku Bağlamında İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Ölçütleri ve “Makul Yarar” Kavramı”, TAAD, Y. 13, S. 50, 2022, s. 388; **Alpay He-kimler**, “Alman İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Tarafların Anlaşması-İkale Yoluyla Sonlandırılması”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 16, S. 61, 2019, s. 23-28.

dar ikaleye ilişkin yasal bir tanım bulunmamaktaydı ve bu durum tartışmalara da yol açmaktaydı. 2000 yılında Alman Medeni Kanunu'nda ikalenin yer alması ile birlikte ikaleye ilişkin tartışmalar da nihayete ermiştir.¹⁶

Türk Hukuku'nda ikaleye ilişkin doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak öğretide bir görüşe göre, 6098 sayılı TBK'nin 132. maddesi, bir alacak hakkını ve buna bağlı olarak geniş anlamda borcun ortadan kaldırılmasına ilişkindir. Öyleyse söz konusu hükmün geniş anlamda borç ilişkilerinin sona erdirilmesini hedefleyen borç ilişkilerini ortadan kaldıran ikale sözleşmesine yönelik kıyasen uygulanması yerinde olacaktır.¹⁷

İkale, kökeni itibarıyla Osmanlıca bir sözcük olup, pazarlığın bozulması, tarafların isteyerek aralarındaki alışveriş mukavelesini bozması, tarafların aralarındaki anlaşmayı yürürlükten kaldırması, tarafların aralarında yaptıkları akdi, anlaşmayı bozması gibi çeşitli anlamalara gelecek şekilde kullanılmaktaydı.¹⁸ Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi ikaleyi, “bağlayıcı ve feshi kabil bir akdi bozmayı konu edinen akid” olarak tanımlamıştır.¹⁹ İslam Hukuku'nda ikale, bir şeyin iptal edilmesi, feshedilmesi anlamına gelirken ikale sözleşmesi ise tarafların kendi rızasıyla bir akdin hüküm ve sonuçlarını ortadan kaldırması veya tarafların önceden aralarında akdettikleri bir sözleşmeyi, feshetmek üzere yaptıkları yeni bir anlaşma olarak nitelendirilmektedir.²⁰ O halde ikaleden söz edebilmek için bu konuda tarafların uyuşan iradelerinin bulunması gerekmektedir.²¹ İkale,

16 Bürgerliches Gesetzbuch (Alman Medeni Kanunu) madde 311 hükmünde konuyla ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Ayrıca söz konusu maddede tarafların istedikleri anda iş ilişkisini sona erdirebileceği, iş sözleşmesini sona erdirmeye yönündeki iradelerini özgürce karşı tarafa iletebilecekleri ve gerekli şartların varlığı halinde aralarındaki iş sözleşmesinin sona ereceği düzenlenmiştir.

17 **Gümüş**, s. 15; Davut **Armağan**, Türk Borçlar Hukukunda İkale Sözleşmesi, 1. Bası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2023, s. 2-3; Geniş anlamda borcu sona erdirmeye olanağı veren ikale yolu ile taraflar anlaşarak aralarındaki borç ilişkisini tamamen ortadan kaldırmaktadır.

18 Hasan Ali **Özyörük**, İkale Sözleşmesi, 2. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019, s. 21-23; Damla **Demirkan Ekici**, İş Hukukunda İkale, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, 2019, s. 4.

19 <https://islamansiklopedisi.org.tr/arama/?q=ikale&p=m>. E.T. 15.12.2023.

20 **Karaç**, s. 387; Emine Esin **Göç**, Türk İslam Borçlar Hukukunda “İkale”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi SBE, 2010, s. 16-18.

21 Yarg. 7. HD., E. 2016/3269, K. 2016/6967, 23.03.2016 (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr/> E. T. 09.11.2024): Yargıtay ikale sözleşmesine ilişkin verdiği kararlarda tarafların ikale sözleşmesi yapma yönünde örtüşen iradelerine büyük önem atfetmektedir. Zira ikale, bir sözleşme olup, karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarını esas almaktadır.

geniş anlamda borç ilişkisi sona erdiren, borç ilişkisi ortadan kaldıran bir sözleşmedir.²² İkale ile bütün borç ilişkileri nihayete erdirmektedir.²³ İkale ile sadece tek tek değil, küllen borç ilişkisi sona ermektedir.²⁴ Ayrıca ikale sözleşmesinin yapılması ile birlikte işçinin de çeşitli haklara kavuşması gerekmektedir. Bu nedenle ikale sözleşmesinin yapılması büyük öneme sahiptir.²⁵

Türk Hukuku'nda ikale sözleşmesi için “bozma sözleşmesi”²⁶, “sözleşmeye son veren anlaşma”, “mutabakat sözleşmesi” gibi kavramlar da kullanılmaktadır.²⁷ Zira ikale sözleşmesi ile taraflar anlaşarak aralarındaki borç ilişkisini nihayete erdirmektedir.²⁸

Öğretide bir görüşe göre ikale sözleşmesi tarafların yeni bir sözleşme yaparak aralarındaki akdi ilişkiyi sona erdirdiği ve bu surette karşılıklı olarak alacak ve borçlarına son verdiği bir sözleşmedir.²⁹ Öğretide bir diğer görüşe göre ikale sözleşmesi, mevcut sözleşmeyi ortadan kaldıran bir sözleşmedir.³⁰ Yargıtay'a göre, iradeleri örtüşen tarafların anlaşarak aralarındaki sözleşmeyi sona erdirmesi ikale olup, ikale yoluyla sözleşme doğal olarak sona ermemekte, taraflar kendileri sözleşmeyi sona erdirmektedir.³¹

22 Gümüş, s. 15; Armağan, s. 3-5.

23 Özyörük, s. 21-22; Berna Duman, Türk Hukukunda İkale, 1. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020, s. 21-23.

24 Sabahattin Yürekli, Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, 3. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016, s. 117; Kurt/Koç, s. 122.

25 Korkmaz/Alp, s. 251; Kurt/Koç, s. 122-123.

26 Yarg. 9. HD., E. 2015/27647, K. 2016/7838, 30.03.2016 (www.kazanci.com.tr.https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2015-27647-k-2016-7838-t-30-3-2016 E. T. 11.12.2023): Yargıtay da vermiş olduğu kararlarda ikale sözleşmesinden bahsederken bozma sözleşmesi tabirine başvurabilmektedir. Ancak Yargıtay'ın bakış açısına göre söz konusu sözleşmeyi ifade etmek üzere hangi tabirin kullanılacağından ziyade makul yarar başta olmak üzere ikalenin geçerliliği için aranan şartların gerçekleşmiş olmasıdır.

27 Karaç, s. 288-289; Demirkan Ekici, s. 4-5; İkale Sözleşmesi veya Karşılıklı Anlaşma İle İşçi-İşveren İlişkisini Sonlandırma Sözleşmesi Kapsamında Tazminat, Yardım Benzeri Ödeme Yapılanlar Tarafından Bu Ödemeler Üzerinden Ödenen Gelir Vergisi Ve Damga Vergisini İade Talep Süreci, https://www.fordotosan.com.tr/documents/Rehber-Stopaj-Iade.pdf?fbclid=IwAR20Ucbfhv8hYZqi7kIYy7_ISfq8TVo_hld3sMLYKd3hUAQtavyqvGOyL6w, E.T. 07.11.2024.

28 Demirkan Ekici, s. 3-4; Özyörük, s. 25-27; Armağan, s. 5-7.

29 Şahin Akıncı, Vekalet Sözleşmesinin Sona Ermesi, 1. Bası, Seyran Yayınları, Konya 2004, s. 36-37; Duman, s. 6-8.

30 Eren, s. 1258-1259; Armağan, s. 16-18.

31 Yarg. 9. HD., E. 2017/24377, K. 2018/8696, 16.04.2018; Yarg. 9. H.D., E. 2016/28986, K. 2017/17897, 09.11.2017, (www.kazanci.com.tr. E. T. 11.12.2023).

Öğreti ikale sözleşmesini iş hukuku açısından da ele almış ve iş sözleşmesinin devamı müddetince işçi ve işverenin ikale yapmak suretiyle makul bir yarar karşılığında işçinin talebe konu tüm haklarından vazgeçebileceğini ifade etmiştir.³² Yargıtay da ikale sözleşmesi açısından makul yarar kıstasına büyük anlam yüklemiş, bu nedenle tarafların ikale sözleşmesi yapma nedeninin de araştırılması gerektiğini ifade etmiştir.³³

II. İKALENİN HUKUKİ NİTELİĞİ

4857 sayılı İş Kanunu'nda iş güvencesine ilişkin getirilen düzenlemelerin ardından Türk Hukuku'nda ikale sözleşmesinin bilinirliği ve yaygınlığı daha da artmıştır. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nda ikale sözleşmesi tanımlanmamıştır.³⁴ Zira iş güvencesi ile birlikte işçilerin kolay bir şekilde işini kaybetmemesi için bir koruma getirilmiş, iş güvencesinin işçilere yönelik getirdiği koruyucu düzenlemeler taraflar arasında ikale sözleşmesinin yapılmasını daha anlamlı hale getirmiştir.³⁵ İ kale sözleşmesinin temelinde de işçinin hak ve menfaatlerinin korunması düşüncesi yatmakta olup, işçinin mevcut hak ve menfaatlerine hanel getirecek onu ortadan kaldıracak şekilde ikale sözleşmesinin yapılması söz konusu değildir.³⁶ Ayrıca işçi ile işveren aralarında bir ikale sözleşmesi akdetmiş olsa dahi, mahkemece ikale sözleşmesinin geçersizliğine hükmedilmesi halinde ikale bütünüyle hükümsüz hale gelecektir. Ancak daha önce açılmış olan feshin geçersizliği ve işe iade davalarına ilişkin süreç devam edecektir.³⁷

Görüldüğü üzere ikale sözleşmesinin asıl dayanak noktası da işçinin korunması ilkesidir.³⁸ İşçinin korunması ilkesi birçok iş hukuku müessesesinin ortaya çıkmasına zemin hazırlayan, iş hukukunun gelişiminde

32 Hamdi **Mollamahmutoğlu**/Muhittin **Astarlı**/Ulaş **Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1, 3. Bası, Lykeion Yayınları, Ankara 2019, s. 1190; **Duman**, s. 56-57.

33 Yarg. 22. HD., E. 2018/8116, K. 2018/15946, 26.06.2018, (www.kazanci.com.tr. E. T. 16.12.2023).

34 **Savaş**, s. 107-108; **Özyörük**, s. 35-37.

35 Yarg. 9. HD., E. 2007/31287, K. 2008/9600, 21.04.2008 (www.kazanci.com.tr. E. T. 09.11.2024): İ kale sözleşmesinin temelinde her ne kadar sözleşme özgürlüğü ilkesi yer alsada taraflar her şekilde ve her koşulda ikale yoluna gidemez. Buna göre ikale vasıtasıyla taraflardan birinin hak ve menfaatlerine bir kısıtlama getirilmesi, taraflardan birinin hak ve menfaatlerinde bir daralma olması söz konusu değildir.

36 Durmuş **Özcan**, İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi, 1. Bası, Adalet Yayınevi, Ankara 2013, s. 623; **Duman**, s. 27-29.

37 Hasan Nüvit **Gerek**, “İş Sözleşmesinin İ kale Sözleşmesi İ le Sona Ermesi”, Çalışma ve Toplum, S. 4, 2011, s. 53; Arzu **Yıldırım Coşkun**, Türk İş Hukukunda İ kale, 1. Bası, On İ ki Levha Yayıncılık, İstanbul 2023, s. 116-119.

38 **Karaç**, s. 388; Burcu **Melekoğlu Keser**, İ kale ve İ bra Sözleşmeleri, 1. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2018, s. 95-97.

önemli yere sahip olan bir ilkedir.³⁹ İşçinin korunması ilkesinin bir gereği olarak işçilerin özgür iradesi ile çalışması, zorla çalıştırılmaması gerekmektedir.⁴⁰ Bu açıdan ikale büyük öneme sahiptir. Zira ikalede irade özgürlüğü esas alınmakta⁴¹ ve sözleşme kurma noktasında özgür olan taraflar, sözleşmeyi sona erdirmeye noktasında da özgürlüğe sahiptir.

İkale, hukuken özelliği itibariyle bir sözleşmedir ve hukuken büyük öneme sahiptir.⁴² İkale sözleşmesinin hukuki temellerini T.C. Anayasası'nın 48. maddesinde ve TBK'nin 26. maddesinde bulmak mümkündür. Gerek Anayasa'nın 48. maddesinde gerek TBK'nin 26. maddesinde sözleşme özgürlüğü ilkesine vurgu yapılmıştır. Anayasa'nın 48. maddesinde herkesin dilediği alanda çalışma ve sözleşme yapma özgürlüğüne sahip olduğu düzenlenmişken, TBK'nin 26. maddesinde ise kanunda öngörülen sınırlar içinde tarafların sözleşme özgürlüğüne sahip olduğu düzenlenmiştir. Bu bağlamda sözleşme özgürlüğü kavramını tanımlamak isabetli olacaktır.

Kişilerin birbirleriyle hukuki işlemler vasıtasıyla serbestçe hukuki ilişki kurmaları, bu hukuki ilişkinin muhtevasını serbestçe belirleyebilmelerine sözleşme özgürlüğü denilmektedir.⁴³ Sözleşme özgürlüğü kapsamında hem gerçek kişilerin hem de tüzel kişilerin hukuk düzeninin çizdiği sınırlar içinde kalmak kaydıyla özgürce birbirleriyle özel borç ilişkileri

39 Emine Tuncay Senyen **Kaplan**, “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı”, Kamu İş, C. 7, S. 2, 2003, s. 3-4; Cevdet İlhan **Günay**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 6. Bası, Yetkin Yayınevi, Ankara 2020, s. 78-80; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 42-43; Kenan **Tunçomağ/Tankut Centel**, İş Hukukunun Esasları, 9. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2018, s. 97-98; Nuri **Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat**, İş Hukuku Dersleri, 32. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2019, s. 321-322; **Akyiğit**, s. 393-394.

40 **Tunçomağ/Centel**, s. 102-105; Çağla **Ünlütürk Ulutaş/Tevfik Barbaros Ulutaş**, “Angarya ve Zorla Çalıştırma: Uluslararası Düzenlemeler ve Yüksek Mahkeme Kararları Işığında Bir Değerlendirme”, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, C. 8, S. 40, 2015, s. 331; Kadir **Yıldırım**, “Uluslararası Düzenlemelerde Fazla Çalışma ve Ülke Uygulamaları”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 23, S. 34, 2011, s. 36.

41 Yarg. 9. HD., E. 2016/34332, K. 2018/771, 21.01.2018 (<https://kazanci.com.tr/gunluk/9hd-2016-34332.htm#:~:text=S%C3%B6zle%C5%9Fme%20%C3%B6zg%C3%BCr%C3%BCn%C4%9F%C3%BCn%20bir%20sonucu%20olarak,y%C3%B6n%C3%BCnde%20i%C5%9Flem%20ikale%20olarak%20adland%C4%B1r%C4%B1l%C4%B1r>). E. T. 09.11.2024).

42 **Korkmaz/Alp**, s. 251; **Melekoğlu Keser**, s. 11-13.

43 **Karaç**, s. 386; Fahri Ertem **Kaşak**, Sözleşme Özgürlüğünün Sınırı Olarak Kanunun Emredici Hükümlerine Aykırılık, 2. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, s. 25-27.

kurmaları mümkün olmakla birlikte, özgürce bu borç ilişkisini sona erdirmeleri de mümkündür.⁴⁴

Bu bağlamda sözleşme özgürlüğü çerçevesinde işçi ve işveren özgürce sözleşme kurma hakkına sahip olmakla birlikte, sözleşmeye son verme hakkına da sahiptir.⁴⁵ Sözleşme özgürlüğü ilkesi kapsamında işçinin zorla çalıştırılması mümkün değildir.⁴⁶ Zira sözleşme özgürlüğü ilkesi Anayasa ile teminat altına alınan temel hak ve hürriyetler arasında yer almaktadır. Bu nedenle tarafların sözleşme özgürlüğü ilkesine mutlak surette riayet etmesi gerekmektedir.⁴⁷

Anlaşılabacağı üzere ikalenin yasal bir tanımı bulunmamaktadır.⁴⁸ Ancak gerek öğreti, gerek Yargıtay ikale sözleşmesini tanımlarken sözleşme özgürlüğü ilkesini esas almıştır. Buna göre sözleşme özgürlüğü kapsamında istedikleri zaman iş sözleşmesini kuran işçi ve işveren, yine sözleşme özgürlüğü ilkesi kapsamında sözleşmenin her aşamasında anlaşarak aralarındaki sözleşmeyi ortadan kaldırabilmektedir ve buna da ikale ya da bozma sözleşmesi denmektedir.⁴⁹

Bu doğrultuda Türk Hukuku'nda ikale ya da diğer adıyla bozma sözleşmesi, işçi ve işverenin aralarında akdettikleri iş sözleşmesini, yine işçi

-
- 44 Kemal **Atasoy**, Sözleşme Özgürlüğünün Kamu Düzenine Aykırılık Sınırı, 1. Bası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2020, s. 19-21; Mazlum **Doğan**, Sözleşme Özgürlüğünün Emredici Hukuk Kuralları Çerçevesinde Sınırlandırılması, 1. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2021, s. 260-262.
- 45 Özenç **Dönmezer**, Türk İş Hukuku'nda Sözleşme Özgürlüğünün Kapsam ve Sınırları, 1. Bası, Aristo Yayınevi, İstanbul 2021, s. 65-67; **Atasoy**, s. 20-21.
- 46 Ozan **Can**, 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanununa Göre Acentelikte Rekabet Yasağı Anlaşması, 1. Bası, Turhan Yayınları, Ankara 2011, s. 27-29; Sami **Akkurt**, “Türk Özel Hukukunda İş Sözleşmesi ile Eser Sözleşmesinden Kaynaklanan Başlıca Yükümlülükler ve Anılan Sözleşmelerin Ayırt Edilmesi”, DEÜHFD, C. 10, S. 2, 2008, s. 12-14.
- 47 Arda **Kortaş**, Hizmet Sözleşmelerinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi, 1. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, s. 27-28; Nil **Karadağ Bulut**, Medeni Kanunun 23. Maddesinin Sözleşme Özgürlüğüne Getirdiği Sınırlamalar, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, 2012, s. 3-5.
- 48 Yarg. 9. HD., E. 2016/34332, K. 2018/771, 21.01.2018 (<https://kazanci.com.tr/gunluk/9hd-2016-34332.htm>). E. T. 09.11.2024): Yargıtay da ikalenin yasal bir tanımı olmadığına vurgu yapmakta ve bu nedenle ikalenin geçerliliği açısından birtakım kriterler geliştirmektedir.
- 49 **Demirkan Ekici**, s. 4; **Yıldırım Coşkun**, s. 58-60; Muhittin **Astarlı**, İş Hukukunda İkale (Bozma Sözleşmesi), Güncellenmiş Yargıtay Kararları Bölümü Eklenmiş 2. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2016, s. 6-7.

ve işverenin sözleşme özgürlüğü ilkesi kapsamında karşılıklı olarak anlaşmak suretiyle sona erdirmek üzere yaptıkları sözleşmedir.⁵⁰ Sözleşme özgürlüğü ilkesi tarafları istedikleri bir konuda bir sözleşme yapma özgürlüğü bahşetmekle birlikte, yapmama özgürlüğü de bahşetmektedir. O nedenle sözleşme özgürlüğü çerçevesinde sözleşmenin karşı tarafını seçme özgürlüğü de bulunmaktadır. Bununla birlikte sözleşme özgürlüğü kapsamında taraflar sözleşmenin tipini, içeriğini ve yasal sınırlamalar içinde sözleşmenin şeklini seçme özgürlüğüne de sahiptir. Tüm bunların yanında taraflar yaptıkları bu sözleşmeyi sona erdirmeye özgürlüğüne de sahip bulunmaktadır. Bu noktada taraflar temelini sözleşme özgürlüğü ilkesinden alan ikale sözleşmesine giderek aralarındaki mevcut sözleşmeyi sona erdirebilmektedir.⁵¹

A. İkale Hukuki Niteliği İtibarıyla Bir Sözleşmedir

İkale, geniş anlamda borç ilişkisi sona erdiren, borç ilişkisi ortadan kaldıran bir sözleşmedir.⁵² Buna göre ikale tek taraflı bir hukuki işlem olmayıp, iki taraflı bir hukuki işlemdir.⁵³ İkaleden söz edebilmek için tarafların bu yönde iradelerinin örtüşmesi gerekmektedir.⁵⁴ İş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işveren karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanında bulunarak ikale yoluyla aralarındaki iş ilişkisini sona erdirmektedir. Ancak şu hususu belirtelim ki, işçi ile işveren aralarındaki iş sözleşmesini sona erdirmek için yeni bir sözleşme akdetmektedir. Akdettikleri bu yeni sözleşme ile aralarındaki sözleşmeyi nihayete erdirmektedir. Dolayısıyla taraflar akdettikleri bir sözleşme ile aralarındaki iş ilişkisini ortadan kaldırmaktadır.⁵⁵

Bu doğrultuda ikale sözleşmesinin söz konusu olabilmesi için tarafların birbiriyle ikale sözleşmesi akdetme iradesine sahip olması gerek-

50 **Karaç**, s. 387; Himmet Berkay **Kaygısız**, Türk İş Hukukunda Toplu İşçi Çıkartma Sürecinde İkale, 1. Bası, Legal Yayıncılık, İstanbul 2023, s. 43-45.

51 **Savaş**, s. 113; **Yıldırım Coşkun**, s. 58-60; **Melekoğlu Keser**, s. 13-15.

52 **Gümüş**, s. 15; **Akyiğit**, s. 122-124; **Melekoğlu Keser**, s. 16-18.

53 Ahmet M. **Kılıçoğlu**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 26. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2022, s. 857; **Kaygısız**, s. 43-45.

54 Yarg. 9. HD., E. 2018/506, K. 2018/5426, 19.03.2018 (<https://www.yargitay.gov.tr/E.T.10.11.2024>).

55 **Demirkan Ekici**, s. 5; **Astarlı**, s. 6; **Duman**, s. 26-28.

tedir. Tarafların borcu ortadan kaldırmak için birbirine uygun iradesi bulunmadığı takdirde ikaleden bahsetmek mümkün olmayacaktır.⁵⁶ Dolayısıyla etkileri, hüküm ve sonuçları açısından ikalenin sağlararası bir hukuki işlem olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.⁵⁷

B. İkale Bir Tasarruf İşlemidir

Sözleşmeden doğan haklara doğrudan etki etmesi, söz konusu hakları ortadan kaldırması ve malvarlığına da etkileri göz önünde bulundurulduğunda ikale sözleşmesinin bir tasarruf işlemi olduğunu söylemek mümkündür.⁵⁸ Zira ikale, bazı durumlarda bir tarafın, bazı durumlarda da her iki tarafın malvarlığının aktifini azaltabilmektedir.⁵⁹

Bu doğrultuda ikale, taraflar arasında akdedilen iki taraflı bir sözleşme olmakla birlikte, aynı zamanda bir tasarruf işlemidir.⁶⁰ Bir başka ifadeyle ikale, borç doğuran bir sözleşme olmayıp, niteliğı itibarıyla tasarrufi bir muameledir.⁶¹ Ancak öğretilerde bir görüşe göre, ikalenin hem taahhüt hem de tasarruf işlemi olarak nitelendirilmesi mümkündür. Zira ikale ile iş sözleşmesinin fesih tarihinin ileri bir tarihe ötelenmesi ve/veya ikale sözleşmesi kapsamındaki tazminat ödemelerinin ileriki bir tarihe atılması halinde ikalenin hem taahhüt hem de tasarruf işlemi olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.⁶² Dolayısıyla her halükarda ikale denildiğinde sürecin bir tarafında tasarruf işlemi bulunmaktadır. Öğretilerde bir görüşe göre, Türk Hukuku'nda tasarruf işlemleri ilke olarak sebebe bağı bir başka ifadeyle illi işlemlerdir. İkalenin de tasarruf işlemi olduğu kabul edildiğı takdirde ikalenin de illi olduğunu kabul etmek gerekecektir.⁶³ Bu nedenle temel işlemin bir şekilde geçersiz olması halinde ikale de geçersiz olacaktır.⁶⁴ Böyle bir durumda ikaleye konu olan borç ilişkisi ortadan kalkmayacağı gibi alacak da sona ermeyecektir.⁶⁵

⁵⁶ Gümüş, s. 26; Özyörük, s. 81-83.

⁵⁷ Kılıçoğlu, s. 858; Göç, s. 63-64.

⁵⁸ Karaç, s. 887-389; Armağan, s. 18-20.

⁵⁹ Savaş, s. 114; Duman, s. 6-8.

⁶⁰ Sami Narter, Çalışanlar İçin Tazminatlar, 1. Bası, Adalet Yayınevi, Ankara 2015, s. 821; Akyiğıt, s. 125-127.

⁶¹ Sefa Reisoğlu, Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 25. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2014, s. 404-405; Özyörük, s. 56-57.

⁶² Demirkan Ekici, s. 7-8; Armağan, s. 36-37.

⁶³ Eren, s. 1271-1272.

⁶⁴ Abdülkerim Yıldırım, Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 14. Bası, Monopol Yayınevi, Ankara 2023, s. 319.

⁶⁵ Narter, Çalışanlar İçin Tazminatlar, s. 822; Eren, s. 1271-1272; Oğuzman/Öz, s. 545.

Şu hususu da vurgulamak gerekir ki, ikale bir tasarruf işlemi olarak kabul edildiği vakit, ikalenin geçerli olabilmesi için alacaklının alacağı üzerinde tasarruf yetkisini haiz olması gerekmektedir.⁶⁶

C. İkale Karşılıklı Borç Yükleyen Bir Sözleşmedir

İşçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan asli yükümlülüğü iş görme borcu iken, işverenin asli edim yükümlülüğü ise ücret ödeme borcudur.⁶⁷ Bu nedenle iş sözleşmesi karşılıklı borç yükleyen bir sözleşmedir.⁶⁸ İşçi, iş görme borcu altına girerken buna mukabil olarak işveren de ücret ödeme borcu altına girmektedir.⁶⁹

Bu doğrultuda işçi iş görme borcunu ifa ettiğinde bunun karşılığı olarak işverenin de ücret ödeme borcunu ifa etmesi gerekmektedir.⁷⁰ Zira iş sözleşmesi niteliği itibarıyla karşılıklı borç yükleyen bir sözleşmedir. Yine ikale sözleşmesinin de karşılıklı borç yükleyen bir sözleşme olduğunu ileri sürmek mümkündür. İşçi ikale sözleşmesi ile iş görmeyi bırakarak iş sözleşmesini sona erdirmek istemektedir. Bunun karşılığında işveren de işçiye iş görmeyi bırakarak iş sözleşmesini sonlandırması açısından bir makul yarar sağlamakla yükümlüdür.⁷¹ İşverenin işçiye sağladığı makul yarar tazminat niteliğinde bir ödeme olabilmektedir.⁷² Bu nedenle ikale sözleşmesi karşılıklı borç yükleyen bir sözleşme olarak kabul edilmektedir.⁷³

66 Reisoğlu, s. 404; Astarlı, s. 30-31.

67 Tunçomağ/Centel, s. 92; Mustafa Kılıçoğlu, İlke Kararları Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar, 1. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2009, s. 131-132; Günay, s. 114-115.

68 Yarg. 7. HD., E. 2016/3269, K. 2016/6967, 23.03.2016 (<https://www.yargitay.gov.tr/E.T.10.11.2024>).

69 Akyiğit, s. 178-179; Şahin Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları), 9. Bası, Yetkin Yayınevi, Ankara 2022, s. 62-64; A. Can Tuncay, “Ücretin Ödenmemesinin Sonuçları”, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 6, 2005, s. 650-652.

70 Kılıçoğlu, İlke Kararları Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar, s. 37-38; Mehmed Zahid Yener, İş Sözleşmesinde İş Görme ve Ücret Ödeme Borcunda Temerrüt, 1. Bası, Yetkin Yayınevi, Ankara 2020, s. 25-27; Tuncay, s. 652-653; Akyiğit, s. 179-180.

71 Yarg. 9. HD., E. 2015/27647, K. 2016/7838, 30.03.2016 (www.kazanci.com.tr. <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2015-27647-k-2016-7838-t-30-3-2016-E.T.11.12.2023>).

72 Karaç, s. 390; Astarlı, s. 35; Duman, s. 25-26.

73 Yarg. 9. HD., E. 2016/34332, K. 2018/771, 21.01.2018 (<https://kazanci.com.tr/gunluk/9hd-2016-34332.htm#:~:text=S%C3%B6zle%C5%9Fme%20%C3%B6zg%C3%BCrl%C3%BCnC4%9F%C3%BCn%C3%BCn%20bir%20sonucu%20olarak,y%C3%B6n%C3%BCndeki%20%C5%9Flem%20ikale%20olarak%20adland%C4%B>

Yapılan açıklamalar ışığında, ikale sözleşmesi kapsamında işçi işinden bir başka ifadeyle iş sözleşmesinin devamından vazgeçmektedir. Bunun bir sonucu olarak işçi ücret ve sosyal haklarını bırakmaktadır. Buna mukabil işveren de işçiye karşı tazminat ödeme yükümlülüğü altına girmektedir. İ kale teklifinin işverenden gelmesi mümkün olmakla birlikte işçiden gelmesi de mümkündür. İşverenler ekseriyetle işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasını engellemek açısından ikale yoluna başvurabilmektedir. Ancak istisnai durumlarda işçiler de tazminatlarını alarak işten ayrılma yoluna gidebilmektedir.⁷⁴ İşverenin ikale teklifini işçinin kabul etmesi durumunda ve işçinin makul yararının varlığı halinde işveren tazminat ödeyerek iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden kurtulmaktadır.⁷⁵

İ kale, borcu ortadan kaldıran bir bozma sözleşmesidir.⁷⁶ İ kale, genellikle karşılıklı borç yükleyen bir sözleşmedir.⁷⁷ Zira ikale sözleşmesi açısından karşılıklı borç yükleme kuralı mutlak bir kural değildir. Örneğin yeni iş teklifi alan işçinin bu sebeple ihbar süresini beklemeksizin derhal işten ayrılma talebinde bulunması veya işverenle arasında rekabet yasağı sözleşmesi bulunan işçinin yasak dışına çıkarak çalışmak istemesi halinde işveren makul yarar ve tazminat sağlamasa da ikale sözleşmesi yapılabilir. Böyle bir durumda da ikale sözleşmesi karşılıklı borç yükleyen bir sözleşme olmayacaktır.⁷⁸ Belirtelim ki ikale sözleşmesi kapsamında işveren işçiye bir makul yarar sağlamaktadır. Ancak hemen şu hususu vurgulayalım ki, işverenin işçiye sunduğu makul yararın mutlaka bir parasal karşılığı olan tazminat veya benzeri bir ödeme olması şart değildir. Lakin böyle bir durumda ikale sözleşmesi iki tarafa borç yükleyen sözleşme hüviyetini taşımayacaktır.⁷⁹

1r%C4%B1%C4%B1r. E. T. 09.11.2024): Sözleşme özgürlüğü kapsamında daha önce yapılan bir hukuki ilişkiyi tarafların iradeleriyle sona erdirmesi mümkündür. Bu bağlamda doğal yollar dışında tarafların iradesiyle sözleşmeyi sona erdirmeye yönelik yaptıkları işleme ikale denir.

74 Demirkan Ekici, s. 8; Duman, s. 82-84.

75 Özcan, s. 623; Özyörük, s. 108-110.

76 Gümüş, s. 15; Armağan, s. 118-120.

77 Armağan, s. 118-119; Savaş, s. 112.

78 Demirkan Ekici, s. 8; Özyörük, s. 112-114; Kaygısız, s. 50-52.

79 Karaç, s. 390; Astarlı, s. 36-37.

III. İKALENİN BENZER MÜESSESELER İLE KARŞILAŞTIRILMASI

A. İkale İle İbra Sözleşmesinin Karşılaştırılması

Gerek uygulamada gerek öğretide kabul gören ikale ile bazı noktalarda benzerlik gösteren ama hüküm ve sonuçları açısından ikaleden farklı müesseseler bulunmaktadır.⁸⁰ Bu açıdan ibra sözleşmesi⁸¹, sulh sözleşmesi, feragat sözleşmesi başta olmak üzere ikale ile benzer noktaları olan ve ikale ile karşılaştırılan müesseseler bulunmaktadır.⁸² Bunlar içinde en dikkat çekici olanın ibra sözleşmesi olduğunu söylemek mümkündür.⁸³ Zira ibra sözleşmesinin⁸⁴ ikale sözleşmesi⁸⁵ ile benzer birçok yönü bulunmaktadır.⁸⁶ Ancak ibra sözleşmesi mahiyeti itibarıyla bir ikale sözleşmesi⁸⁷ değildir.⁸⁸

80 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 1190; **Duman**, s. 15-16.

81 İbraname İsviçre Borçlar Kanunu'nun 115. maddesinde düzenlenmiş olmakla beraber 818 sayılı Borçlar Kanunu kapsamında düzenlenmemiştir. Türk Hukukunda ibra, 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile düzenlenmiştir. Adı geçen yasanın 132. maddesinde “Borcu doğuran işlem kanunen veya taraflarca belli bir şekle bağlı tutulmuş olsa bile borç, tarafların şekle bağlı olmaksızın yapacakları ibra sözleşmesi ile tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabilir.” hükmü getirilmiştir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesinde de ibranamenin geçerlilik şartları düzenlenmiştir. Anılan hüküm ile işçinin işverenden olan alacakları açısından düzenlenen ibranamelerin geçerli olabilmesi için ibranamenin yazılı yapılması, ibranamenin iş sözleşmesinin sona emesi tarihinden itibaren bir ay geçtikten sonra düzenlenebileceği, ibra konusu alacağın miktarının ve türünün açıkça belirtilmesi gerektiği ve ödemenin hak tutarına nazaran noksansız olarak banka aracılığıyla yapılması koşulları getirilmiştir Yarg. 7. H.D., E. 2015/1458, K. 2016/8730, 20.04.2016 (www.kazanci.com. E.T. 22.11.2023).

82 **Savaş**, s. 390; **Armağan**, s. 53-55; **Özyörük**, s. 61-63.

83 Şeyma **Yurduseven**, Borçlar Hukukunda İbra, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi SBE, 2013. s. 5-8; **Duman**, s. 17-18.

84 Yargıtay, ibranamenin geçerli kabul edilebilmesi için TBK'nin 420. maddesinde yer alan unsurların bir arada bulunması gerektiğini kabul etmiştir. Bu unsurları taşımayan ibraname kesin hükümsüz olmaktadır Yarg. 7. H.D., E. 2014/9763, K. 2014/ 16609, 10/09, 2014, (www.kazanci.com. E.T.17.10.2023).

85 Yargıtay, ikale sözleşmesinin varlığından söz edilebilmesi için işçiye makul bir ödemenin yapılmış olmasını aramıştır. Bu bağlamda işçinin istifa dilekçesi ile birlikte ikale sözleşmesine değer atfedilebilmesi için işçinin makul bir yararının olması gerekmektedir. İşçinin makul yararının olmaması halinde ikale sözleşmesi geçerli olmayacağı gibi istifa dilekçesi de dikkate alınmayacaktır Yarg. 9. H.D., E. 2016/26503, K. 2017/18895, T. 23.11.2017, (www.kazanci.com. E.T. 25.11.2023).

86 **Yürekli**, s. 117-118; **Özyörük**, s. 61-62.

87 **Demirkan Ekici**, s. 16-17; **Duman**, s. 32-33; **Kaygısız**, s. 43-45.

88 Yarg. 7. H.D., E. 2015/1458, K. 2016/ 8730, 20.04.2016, (www.kazanci.com, E.T. 09.12.2023).

İkale sözleşmesi, mahiyeti itibarıyla isimli sözleşme⁸⁹ özelliği göstermektedir. Bu nedenle ikaleye uygulanacak hükümler açısından gerek Türk Hukuku'nda gerek İsviçre Hukuku'nda ikale ile benzer bir müessese olan ibra sözleşmesine gidilmektedir.⁹⁰ İbra sözleşmesi, 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda düzenlenmemiş, 01.07.2012 tarihinde 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile birlikte⁹¹ TBK'nin 132. maddesinde düzenlenmiştir. İbra, borcu sona erdiren özel bir sebep olup, alacaklının alacak hakkından vazgeçmesi ile borçlunun borcundan kurtulması anlamına gelmektedir.⁹² Bir başka ifadeyle İbra, alacaklının alacak hakkından feragat etmesi olup, buna bağlı olarak borçlunun borcunu sona erdiren nedenlerden biridir.⁹³ Dolayısıyla ibra sözleşmesi alacaklı ve borçlu arasında yapılan ve alacaklı ve borçlu arasındaki mevcut bir borcu sona erdiren bir sözleşmedir⁹⁴

Bu doğrultuda ibra, alacaklının alacak hakkından vazgeçtiği, bir başka ifadeyle feragat ettiği iki taraflı bir hukuki işlemdir. Alacaklı tek taraflı irade beyanıyla alacak hakkından vazgeçmemektedir. Alacaklının alacak hakkından vazgeçebilmesi için borçlunun buna muvafakat göstermesi gerekmektedir.⁹⁵ Aynı şekilde borçlunun da alacaklıyı ifaya zorlayarak ibraya zorlaması söz konusu değildir. Alacaklının ifayı kabul etmemesi durumunda borçlu ancak, alacaklı temerrüdü hükümlerine gidebilmektedir.⁹⁶

Yapılan açıklamalar çerçevesinde ibra iki taraflı bir sözleşmedir. Ayrıca belirtelim ki, ibra sözleşmesi kapsamında tarafların tamamen ya da kısmen borcu ortadan kaldırması mümkündür.⁹⁷ Bunun yanında ibra bir

89 Saibe Oktay, “İsimli Sözleşmelerin Geçerliliği, Yorumu ve Boşluklarının Tamamlanması”, C. 55, S. 1, 1996, s. 264: Bazı sözleşmeler doğrudan veya dolaylı şekilde kanunda ismen zikredilmiş olmakla birlikte, kanunda ayrı bir sözleşme olarak düzenlenmemiştir. Bu tür sözleşmeler bir sınıflandırmaya tabi tutularak kanunda düzenlenmediği için bu tür sözleşmeler isimli sözleşme olarak kabul edilmektedir.

90 Savaş, s. 113; Armağan, s. 50-52; Yıldırım Coşkun, s. 63-65.

91 Yargıtay da Türk Hukuk sisteminde ibraname açısından Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlük tarihini milat olarak görmüş ve özel önem atfetmiştir Yarg. 7. H.D., E. 2015/3019, K. 2015/2686, 26.02.2015, (www.kazanci.com, E.T. 11.12.2023); Yarg. 7. H.D., E. 2015/1458, K. 2016/8730, 20.04.2016, (www.kazanci.com, E.T. 16.12.2023).

92 Sarper Süzek, İş Hukuku, 22. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2022, s. 811; Melekoğlu Keser, s. 121-123.

93 Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 1188; Duman, s. 32-33.

94 Akyiğit, s. 348; Melekoğlu Keser, s. 143-145.

95 Yurduseven, s. 90-93; Yıldırım Coşkun, s. 64-66.

96 Oğuzman/Öz, s. 545; Melekoğlu Keser, s. 130-132.

97 Narter, Çalışanlar İçin Tazminatlar, s. 821-822; Yıldırım Coşkun, s. 63-64.

tasarruf işlemidir.⁹⁸ Zira ibra alacak hakkını ortadan kaldıran bir hukuki işlemdir.⁹⁹ Bu nedenle ibranın geçerli olabilmesi için alacaklının alacağı üzerinde tasarruf yetkisini haiz olması gerekir. O halde iflasına karar verilen bir alacaklının borçluyu ibra etmesi mümkün bulunmamaktadır.¹⁰⁰

Anlaşılabacağı üzere ibra, genel olarak bir kimsenin başka bir kimseden olan alacak hakkından feragat etmesi anlamına gelmektedir.¹⁰¹ Yargıtay'a göre ibra, genel olarak bir borcu ya da bir hakkı sona erdiren bir işlem veya bir belgedir. Yargıtay'a göre ibra, alacaklının alacak hakkından vazgeçmesi ile borçlunun borcundan kurtulmasıdır.¹⁰²

Şu hususu da belirtmek gerekir ki, en geniş haliyle ibra sözleşmesi bir sözleşme değişikliği vasfına haizdir. Zira ibra sözleşmesi taraflardan birinin ya da her ikisinin edim yükümlülüğünü daraltarak ya da kısarak bir değişik yaratmaktadır. İbra sözleşmesi borcun konusunu oluşturan edim yükümlülüğünü daraltmakta veya ortadan kaldırmaktadır.¹⁰³ Ancak ibra sözleşmesi ikale sözleşmesinde olduğu gibi tamamen taraflar arasındaki sözleşmeyi ortadan kaldırmamaktadır.¹⁰⁴

İş hukuku açısından tarafların ortak iradesi ile tüm alacak kalemlerinin her birinin tek tek ibraya konu etmeleri mümkündür.¹⁰⁵ İş hukuku açısından tarafların ortak iradesi sonucu halihazırda var olan iş sözleşmesini ve buna bağlı iş ilişkisini meydana getirdikleri başka bir sözleşme (ikale sözleşmesi) ile sona erdirmeleri mümkün olmaktadır.¹⁰⁶

İbra ile tarafların iş sözleşmesini sona erdirmesi söz konusu değildir. İbra ile taraflar ancak iş sözleşmesinden doğan borçları sona erdirebilmektedir. İbrada borçlar açısından tarafların ibra edilmesi gündeme gelmekte iken, sözleşme ilişkisi varlığını sürdürmektedir. Ancak ikale söz konusu olduğunda işçi ile işveren arasındaki sözleşme ortadan kalkmaktadır. Ayrıca ikale söz konusu olduğunda iş sözleşmesi ileriye etkili olarak ortadan kalkarken, taraflar arasındaki sözleşmenin sona eriş tarihine kadar doğmuş

98 Durmuş Özcan, *Uygulamalı İş Davaları*, 3. Bası, Adalet Yayınevi, Ankara 2016, s. 821-822; Duman, s. 32-34.

99 Yarg. 22. H.D., E. 2016/3335, K. 2017/7147, 02.10.2017, (www.kazanci.com, 27.11.2023).

100 Reisoğlu, s. 404; Melekoğlu Keser, s. 109-110; Özyörük, s. 61-62.

101 <https://islamansiklopedisi.org.tr/arama/?q=ibra&p=m>, (E.T. 03.12.2023).

102 Yarg. 7. H.D., E. 2015/3019, K. 2015/2686, 26.02.2015 (www.kazanci.com, E.T. 18.12.2023).

103 Gümüş, s. 25-26; Özyörük, s. 61-63.

104 Demirkan Ekici, s. 18; Melekoğlu Keser, s. 127-129.

105 Kurt/Koç, s. 138-140; Duman, s. 32-34.

106 Karaç, s. 388; Göç, s. 25-27.

ve henüz ifa edilmemiş hak ve alacaklar varlığını sürdürmektedir.¹⁰⁷ Böylelikle ikalede iş sözleşmesinin sona ermesiyle ileriye dönük hakların doğması engellenirken, doğmuş haklar bakımından ikalenin herhangi bir etkisi olmamaktadır. Ancak ibranamede mevcut borçlar sona ermektedir. Bu yönüyle ibra ve ikale birbirinden farklılaşmaktadır.¹⁰⁸ Bu doğrultuda taraflar ibra sözleşmesi yaptığı takdirde sadece aralarındaki münferit borçları sona erdirmektedir.¹⁰⁹ Ancak, taraflar bir ikale sözleşmesi yaptığı takdirde bütün borç ilişkisini sona erdirmektedir. İkale ile sadece tek tek borçların sona ermesi mümkün olmamaktadır. Dolayısıyla ikalenin kapsam alanı ibraya göre daha geniştir.¹¹⁰

İbra sözleşmesinde alacaklı alacak hakkından vazgeçmek suretiyle borçluyu münferit bir borçtan kurtarmaktadır.¹¹¹ İkale sözleşmesinde ise komple taraflar arasındaki sözleşme ortadan kalkmaktadır.¹¹² Henüz doğmamış bir alacak için ibraname düzenlendiği takdirde düzenlenen bu ibraname geçersizdir.¹¹³ Mevcut bir alacak olmadığı takdirde yapılan anlaşma ibra sözleşmesi hüviyeti kazanamayacaktır. Ancak ihtilafa konu bir alacağın olması halinde yapılan anlaşma ibra vasfına haiz olacaktır.¹¹⁴ İkale sözleşmesi yapıldığında da ikale sözleşmesi doğmuş alacakları etkilemekte, doğmuş alacaklara hâlel gelmemektedir. Ancak ikale sözleşmesinde doğmuş ve ifa edilmemiş alacaklar açısından borcun sona erdirileceği, bunların ifa edilemeyeceğine ilişkin hüküm konulması halinde, söz konusu hükümlere hukuki niteliği bakımından ibraya ilişkin hükümler uygulanacaktır.¹¹⁵ Alacak hakkı, ibra sözleşmesinin konusunu oluşturmaktadır. O halde ibra sözleşmesinin konusu dar anlamda borç ilişkisidir.¹¹⁶ Geçerli bir ibra sözleşmesinin varlığı için tarafların iradelerinin örtüşmesi gerekir.¹¹⁷ İkale sözleşmesinin söz konusu olması için de tarafların iradelerinin örtüşmesi gerekmektedir. İkale sözleşmesi de en nihayetinde bir sözleşme olduğu için sözleşmelerin geçerliliği için aranan tüm şartlar ikale

107 Demirkan Ekici, s. 17-18; Melekoğlu Keser, s. 115-117.

108 Akyiğit, s. 348; Kaygısız, s. 43-45.

109 Yarg. 22. H.D., E. 2016/3335, K. 2017/7147 , 02,10,2017 (www.kazanci.com, E.T. 15.12.2023).

110 Yürekli, s. 117; Akyiğit, s. 125-127; Özyörük, s. 61-62.

111 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1188; Duman, s. 16-17.

112 Savaş, s. 113-115; Akyiğit, s. 122-123.

113 Durmuş Özcan/Uğur Ocak, Öğreti ve Uygulamada İbra Sözleşmesi (ibraname), 3. Bası, Adalet Yayınevi, Ankara 2016, s. 8; Armağan, s. 53-54.

114 Oğuzman/Öz, s. 546; Özyörük, s. 61-63.

115 Demirkan Ekici, s. 20; Duman, s. 15-16.

116 Gümüş, s. 12; Armağan, s. 54-55.

117 Eren, s. 1272; Özyörük, s. 61-63.

sözleşmesi için de aranmaktadır.¹¹⁸ Bu bağlamda geçerli bir ikale sözleşmesinin kurulabilmesi için öncelikli olarak halihazırda geçerli şekilde kurulmuş bir iş sözleşmesinin bulunması gerekmektedir. Buna göre halihazırda bir iş sözleşmesinin varlığı gerekli olduğu için, bu sözleşmenin her ne surette olursa olsun sona erdirilmemiş olması gerekmektedir. Bu mevcut iş sözleşmesinin ikale sözleşmesi ile sona erdirilmesi amaçlanmaktadır.¹¹⁹ Aksi bir durumda ikale sözleşmesi söz konusu olmayacaktır. İkale dışında başka bir sebeple iş sözleşmesinin sona erdirilmesi halinde sözleşme zaten sona ermiş olacağı için tekrar ikale yoluyla sona erdirilemeyecektir.¹²⁰

Görüldüğü üzere, ibra alacaklının alacağından vazgeçmesini, feragat etmesini konu alan, iki taraflı bir hukuki işlemdir.¹²¹ O nedenle alacaklının tek taraflı bir irade beyanıyla alacak hakkından vazgeçmesi mümkün değildir.¹²² İkale sözleşmesi de ibra sözleşmesi gibi iki taraflı bir sözleşme-
dir. İkale sözleşmesinde de tek taraflı bir irade açıklaması ile mevcut sözleşmenin ortadan kaldırılması mümkün değildir. Karşı tarafın muvafakati gerekmektedir. Ancak ikale sözleşmesi ile ibra sözleşmesi farklı sözleşmelerdir. İkale, ibraya göre daha geniş kapsamlıdır. İbra borca etki ederken, ikale sözleşmenin akıbetine etki etmektedir.¹²³

Yapılan açıklamalar çerçevesinde, ikale sözleşmesi ile ibra sözleşmesinin benzer noktaları olmakla birlikte her iki sözleşme birbirinden farklı sözleşmelerdir. İbra sözleşmesinde münferit borç ilişkileri sona ermektedir.¹²⁴ Ancak ikale sözleşmesi ile tek tek değil, borç ilişkisi tümüyle ortadan kalkmaktadır.¹²⁵ Türk Hukuku'nda ibra sözleşmesi TBK'nin 132. maddesinde düzenlenmiştir. İkale sözleşmesi ise TBK'de düzenlenmiş değildir. Ancak ikale ve ibra sözleşmelerinin bazı noktalarda benzer ama farklı sözleşmeler olması nedeniyle her durumda ikale sözleşmesine TBK'nin 132. maddesini uygulamak yerinde olmayacaktır.¹²⁶ Kanaatimizce ikale sözleşmesine ilişkin yaşanan her durumda, ibra sözleşmesini düzenleyen

118 Demirkan Ekici, s. 18-20; Akyiğit, s. 123-125.

119 Yarg. 9. H.D., E. 2016/26503, K. 2017/18895, 23.11.2017, (www.kazanci.com, E.T.17.01.2024).

120 Karaç, s. 392; Akyiğit, s. 127-129.

121 Yarg. 22. H.D., E. 2016/3335, K. 2017/7147, 02.10.2017, (www.kazanci.com, E.T.07.01.2024): İbranamenin geçerli olabilmesi için iş sözleşmesinin düzenlenmesinden itibaren 1 aylık bir sürenin geçmiş olması gerekmektedir.

122 Yurduseven, s. 5-8; Armağan, s. 53-54.

123 Demirkan Ekici, s. 17-19; Özyörük, s. 61-62.

124 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1188; Armağan, s. 54-55.

125 Yürekli, s. 117; Melekoğlu Keser, s. 11-13; Özyörük, s. 62-63.

126 Savaş, s. 113; Armağan, s. 50-32.

TBK'nin 132. maddesine gitmek yerinde olmayacaktır. Zira kanun sözleşmesi ikale ve ibra sözleşmesini aynı sözleşme olarak görseydi veya her durumda ikisine aynı hükümlerin uygulanmasını öngörseydi buna ilişkin bir düzenleme yapmayı tercih ederdi.

Söz konusu açıklamalara ek olarak şu hususu da belirtmek gerekir ki, konuyla alakalı olarak bir de menfi borç ikrarı adını taşıyan bir müessese bulunmaktadır. Türk Hukuku'nda bir düzenleme olmamasına karşın öğretiye göre menfi borç ikrarı söz konusu olduğunda da Türk Borçlar Kanunu'nun ibrayı düzenleyen hükümlerine gitmek yerinde olacaktır. Böyle bir durumda öğreti iş sözleşmesinin devamı süresince menfi borç ikrarı kapsamında ikale yapılmak suretiyle işçinin talebe konu olabilecek tüm haklarından vazgeçmesi mümkün bulunmamaktadır.¹²⁷

İkale sözleşmesinde, ikale sözleşmesi yapan taraflar aralarındaki hukuki ilişkinin tam ve kesin olarak bir çözüm bulmasını, aralarında davaya konu olabilecek ihtilaflı bir noktanın kalmamasını ve aralarındaki hukuki ilişkinin nihai olarak sona ermesini amaçlamaktadır.¹²⁸ İbra sözleşmesinde¹²⁹ ise münferit olarak ibraya konu olan alacak kalemlerinin sona ermesi amaçlanmaktadır.¹³⁰ İbra sözleşmesinde tarafların tasarruf ehliyetine sahip olması gerekir. Zira ibra sözleşmesi bir tasarruf işlemidir. İkale sözleşmesi de ibra sözleşmesi gibi bir tasarruf işlemidir. Bu nedenle ikale sözleşmesinde de tarafların tasarruf ehliyetine sahip olması gerekmektedir.¹³¹

B. İkale İle Sulh Sözleşmesinin Karşılaştırılması

Sulh kavramı, sözlük anlamı itibarıyla “uzlaşma, anlaşma, barışma, barıştırma, barış” gibi anlamlarına gelmekle birlikte, fıkıh açısından bireylerle bireyler arasındaki veya toplumlarla toplumlar arasındaki çekişmeli hususların anlaşmayla sona erdirilmesi veya bu niteliği taşıyan bir anlaşmayı ifade etmektedir.¹³² Türk Hukuku açısından sulh, karşılıklı feragatin söz konusu olduğu ve karşılıklı anlaşmaya dayanan ivazlı bir akit

127 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1190; Melekoğlu Keser, s. 115-117.

128 Demirkan Ekici, s. 20; Akyiğit, s. 125-127.

129 Yargıtay'a göre, ibranamede yazılı işçilik alacağı açısından, bu işçilik alacağının bir kısmının banka aracılığı ile ödenmesi durumunda, TBK m. 420/3 uyarınca banka aracılığıyla yapılmayan ödemeler yönünden düzenlenmiş ibranameler hükümsüzdür. Ancak ibraname banka aracılığıyla yapılmış ödemelerle sınırlı olarak makbuz hükmündedir Yarg. 7. H.D., E. 2014/12335, K. 2014/20774, 12.11.2014, (www.kazanci.com, E.T. 13.01.2024).

130 Oğuzman/Öz, s. 545; Melekoğlu Keser, s. 117-119.

131 Savaş, s. 115; Armağan, s. 55-57.

132 <https://islamansiklopedisi.org.tr/sulh--yargi> (E.T. 17.01.2024).

olup, mevcut bir ihtilafın ortadan kalkmasını veya muhtemel bir ihtilafın önlenmesini sağlayan bir anlaşmadır.¹³³

Sulh kavramı, usul hukuku açısından önemli bir kavramdır.¹³⁴ Sulh usul hukuku açısından davayı sona erdiren bir müessesedir.¹³⁵ Sulh kavramına ilişkin 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda¹³⁶ (HMK) bir düzenleme yapılmıştır. HMK m. 313/1 hükmüne göre, tarafların görülmekte olan bir davada aralarındaki uyuşmazlığı kısmen ya da tamamen sona erdirmek maksadıyla ve mahkemenin huzurunda yaptıkları sözleşme sulh olarak tanımlanmıştır. Buna göre sulh tarafların kendi aralarında kurmuş oldukları bir hukuki ilişkiden kaynaklanan bir uyuşmazlığı karşılıklı olarak belli noktalarda fedakarlıkta bulunmak suretiyle sona erdirmek gayesiyle yaptıkları bir sözleşmedir.¹³⁷ Yargıtay'a göre sulh sözleşmesi, tarafların aralarındaki bir hukuki ilişkiye dayanan anlaşmazlığı karşılıklı fedakarlıkta bulunarak sona erdirdikleri bir sözleşmedir.¹³⁸ Öğretiye göre sulh sözleşmesi, tarafların genel olarak karşılıklı fedakarlıkta bulunmak suretiyle aralarında ortaya çıkan anlaşmazlığı çözdükleri, bu suretle aralarındaki anlaşmazlığı kısmen veya tamamen sona erdirdikleri bir sözleşmedir.¹³⁹ Bu bağlamda sulhun söz konusu olabilmesi için taraflar arasında bir sözleşmenin mevcut olması, taraflar arasında bir uyuşmazlığın veya bir tereddüdün olması ve tarafların karşılıklı fedakarlıkta bulunması gerekmektedir.¹⁴⁰ Bu açıklamalara ek olarak belirtelim ki, mahkeme içi sulh ve mahkeme dışı sulh olmak üzere sulh sözleşmesinin kendi içinde ikiye ayrıldığını söylemek mümkündür.¹⁴¹ Genel hatlarıyla bunları açıklayacak

133 Gürsel **Özkan**, Tazminat Uyuşmazlıklarının İdari Yargı Öncesi Sulh Yoluyla Çözümü, International Conference On Eurasian Economies, 2016, s. 262; **Özyörük**, s. 63-64.

134 Ayşe **Kılınç**, “Mahkeme Dışında Yapılan Sulh ve Yargılamaya Etkisi”, İstanbul Hukuk Mecmuası, C. 77, S. 2, s. 506-507.

135 Esra **Çetinkaya**, Osmanlı Hukukunda Sulh Sözleşmesi Üsküdar ve Bursa Şer'iyeye Sicillerine Göre Borç İlişkilerinde Sulh Sözleşmesi (M. 1501-1551/H. 906-958), 1. Bası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2020, s. 54-56; Uğur Can **Metin**, Maddi Hukuk Anlamında Sulh Sözleşmesi, ERÜHFD, C. XI, S. 1, 2016, s. 202.

136 Resmi Gazete Tarih: 04.02.2011, Sayı: 27836.

137 **Demirkan Ekici**, s. 13; **Duman**, s. 17-18.

138 Yarg. HGK., E. 1997/86, K. 1997/339, 16.04.1997, (<https://www.yargitaYarg.gov.tr/>, E.T. 22.01. 2024).

139 **Kılınç**, s. 507; **Armağan**, s. 75-77.

140 Cenk **Akal**, “Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nda Sulh ve Sulh Yoluyla Şarta Bağlı Hüküm Verilip Verilemeyeceği Meselesi”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XVI, S. 4, 2012, s. 2.

141 Fatma **Hızır Aspav**, Sulh Sözleşmesi, 1. Bası, Adalet Yayınevi, Ankara 2019, s. 31-32.

olursak mahkeme içi sulh tarafların karşılıklı fedakarlıkta bulunarak aralarındaki hukuki ilişkiden doğan bir tereddüdü veya uyuşmazlığı mahkeme huzurunda yaptıkları bir sözleşme ile nihayete erdirmeleridir.¹⁴² Mahkeme içi sulh adından da anlaşılacağı üzere mahkeme huzurunda yapılan sulhtür. Mahkeme dışı sulh ise, adi sulh olarak da bilinir ve bu şekilde taraflar yaşanan bir tereddüdü veya uyuşmazlığı karşılıklı fedakarlıkta bulunmak suretiyle mahkeme dışında nihayete erdirmektedir. Mahkeme dışı sulh iki şekilde yapılmaktadır. Buna göre mahkeme dışı sulh dava açılmadan önce yapılabilir veya daha açıldıktan sonra tutanaklara geçirilmeden mahkeme önünde yapılabilir.¹⁴³ Mahkeme içi veya mahkeme dışı sulhe¹⁴⁴ ilişkin daha detaylı açıklamaların yapılması mümkündür. Ancak çalışma konumuz doğrudan sulh sözleşmesini ele almadığı için, yapılan bu açıklamaların yeterli olacağı kanaatindeyiz.

Borçlar hukuku açısından sulh sözleşmesini ele aldığımızda, sulh sözleşmesi isimsiz sözleşmelerdendir.¹⁴⁵ Zira çeşitli kanunlarda sulh sözleşmesinin adı zikrediliyor olsa da, herhangi bir kanunda sulh sözleşmesi tanımlanarak, sulh sözleşmesi açıklanmamıştır. Dolayısıyla sulh sözleşmesi sui generis (kendine özgü) bir sözleşmedir.¹⁴⁶ Sulh sözleşmesi, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş değildir. Ancak borçlar hukuku kaynaklı uyuşmazlıkların çözümünde başvurulacak mekanizmalardan biridir. Bu nedenle sulh sözleşmesi borçlar hukukunda sıklıkla adı geçen bir kavramdır.¹⁴⁷ Hemen şu hususu belirtelim ki, sulh sözleşmesi borçlar hukukunda karşılaşılan bir kavram olmakla birlikte, aile hukukunda, eşya hukukunda, iş hukukunda ve diğer hukuk dallarında da karşılaşılan bir

142 Ağâh Kürşat **Karauz**, Sulh Sözleşmesi, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2014, s. 15-18.

143 Kılınç, s. 209-211; **Armağan**, s. 76-77.

144 Yarg. HGK., E. 2017/11120, K. 2019/334, 21.03.2019, (<https://kazanci.com.tr/gunluk/hgk-2017-11-120.htm#:~:text=Sulhun%20et-kisi%20HMK'n%C4%B1n%20315,gerek%20olmaks%C4%B1z%C4%B1n%20davay%C4%B1%20sona%20erdirir>). E.T. 08.11.2024): Sulh, ilgili olduğu davayı nihayete erdirerek kesin hüküm gibi sonuç doğurmaktadır. Mahkeme içi sulhte mahkeme tarafından bir hüküm verilmesine gerek olmaksızın mahkeme davaya son vermektedir.

145 Sulh sözleşmesi, isimsiz sözleşmelerdendir. Daha önce “İkale ile İbra Sözleşmesinin Karşılaştırılması” başlığı altında isimsiz sözleşmelerden ne anlaşılması gerektiğine dair açıklamalar yaptığımız için tekrara düşmemek adına bir daha isimsiz sözleşmeleri açıklamayacağız. Ayrıntılı bilgi için bkz. Oktay, s. 264 vd.

146 Rona **Serozan**/Başak **Baysal**/Kerem Cem **Sanlı**, Borçlar Hukuku Özel Bölüm, 4. Bası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2019, s. 112-113; **Özyörük**, s. 63-65.

147 Hızır, s. 31-32; **Duman**, s. 17-19.

kavramdır.¹⁴⁸ Hatta miras hukukunda dahi sulh sözleşmesine rastlamak mümkündür.¹⁴⁹ Ancak diğer hukuk dallarıyla mukayese edildiğinde çalışma konumuzun daha ziyade iş hukukunu ilgilendirmesi hasebiyle diğer hukuk dalları açısından sulh sözleşmesini incelemek yerine çalışma konumuzla ilgili olduğu nispette iş hukuku açısından sulh sözleşmesini incelemek isabetli olacaktır.

İş hukuku açısından sulh sözleşmesi, tarafların aralarında kurmuş oldukları iş ilişkisine dayalı olarak ortaya çıkan fazla çalışma, ücret vb işçilik alacaklarına ilişkin konularda ortaya çıkan anlaşmazlığı karşılıklı olarak fedakarlıkta bulunmak suretiyle sona erdirdikleri bir sözleşmedir.¹⁵⁰

Yargıtay, işçi ve işveren arasında yapılmış olan sulh sözleşmesi ile feshin geçerli nedene dayanamayacağı ve işçinin işe iade davası açmayaacağı yönündeki anlaşmanın geçersiz olacağına hükmetmiştir.¹⁵¹ Ayrıca Yargıtay sulh sözleşmesinin ikale sözleşmesi gibi bir sözleşme olmadığını ifade etmiştir.¹⁵²

Yapılan açıklamalardan hareketle sulh sözleşmesi ile taraflar karşılıklı ödünde bulunarak aralarında mevcut olan bir hukuki ilişkide ortaya çıkan anlaşmazlığı veya belirsizliği sona erdirmektedir.¹⁵³ Anlaşılacağı üzere ikale ile sulh sözleşmesi arasındaki temel ayırt edici husus, “karşılıklı fedakarlık” unsurudur.¹⁵⁴ Sulh sözleşmesinde taraflar aralarındaki bir hu-

148 <https://www.lexist.com.tr/yayinlarimiz/sulh-sozlesmesi-ve-hukuki-sonuclari/> E.T. 14.01.2024.

149 Esra **Çetinkaya**, “Miras Hukukunda Sulh Sözleşmesi: Üsküdar ve Bursa Örneği (1501-1558)”, II. Türk Hukuku Tarihi Kongresi Bildirileri, C.1, İstanbul 2016, s. 140-142.

150 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 1990-1991; **Kaygısız**, s. 47-48.

151 Yarg. 9. HD., E. 2004/16670, K. 2004/29135, 24.12.2004, (<https://legal-bank.net/belge/y-9-hd-e-2004-16670-k-2004-29135-t-23-12-2004-feshin-ge-199-erli-sebebe-dayandirilmesi/254399/> E.T. 18.01.2024).

152 Yarg. 9. H.D., E. 2016/26503, K. 2017/18895, 23.11.2017, (www.kazanci.com, E.T. 20.01.2024): Sulh sözleşmesinin yapılabilmesi için taraflar arasında bir anlaşmazlığın varlığı gerekli olup, ikale sözleşmesinde taraflar arasında bir anlaşmazlığın olmasına gerek yoktur. Zira ikale sözleşmesi yapmak suretiyle taraflar karşılıklı anlaşmaya varmak suretiyle aralarındaki sözleşmeyi sona erdirmektedir. Sulh sözleşmesi Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş bir sözleşme iken ikale sözleşmesi kanun ile düzenlenmemiştir.

153 **Demirkan Ekici**, s. 13-14; **Özyörük**, s. 63-65.

154 Yarg. HGK., E. 1997/86, K. 1997/339, 16.04.1997 (<https://www.yargitaYarg.gov.tr>, E.T. 23.01.2024).

kuki ilişkiye dayalı anlaşmazlığı karşılıklı fedakarlıklarda bulunmak suretiyle sonlandırmaktadır.¹⁵⁵ İkaleda ise tarafların karşılıklı fedakarlıkta bulunması söz konusu olmayıp, taraflar karşılıklı anlaşarak aralarındaki hukuki ilişkiyi tamamen ortadan kaldırmaktadır. Ayrıca tarafların ikale yoluna başvurabilmeleri için aralarında mutlaka bir hukuki anlaşmazlığın olması gerekli değildir.¹⁵⁶

İş hukuku açısından da sulh sözleşmesinde işçi ve işveren aralarındaki ilişkiden kaynaklanan işçilik alacaklarına ilişkin yaşadıkları bir uyuşmazlığı karşılıklı fedakarlıkta bulunmak suretiyle sona erdirmektedir.¹⁵⁷ İkaleda ise işçi ve işveren işçilik alacağına ilişkin bir borcu değil, komple aralarındaki iş sözleşmesini ortadan kaldırmaktadır.¹⁵⁸ Yargıtay, işverenin geçerli nedenin olduğu gerekçesiyle iş sözleşmesini feshedip, işçi ile sulh sözleşmesi imzalaması halinde, imzalanan sulh sözleşmesinin iş sözleşmesini ortadan kaldırmayacağını, imzalanan bu sözleşmenin ikale sözleşmesi olmayacağını, işverenin geçerli nedenin varlığını ispatlaması gerektiğini ortaya koymuştur.¹⁵⁹ Kanaatimizce Yargıtay'ın görüşü yerindedir. Zira sulh sözleşmesi bir ikale sözleşmesi değildir ve geçerli neden olmamasına karşın bu yolla geçerli neden varmış gibi işverenin hareket etmesi söz konusu değildir. İşverenin geçerli nedenle iş akdini feshedebilmesi için geçerli nedenin oluşması gerekmektedir.

Ayrıca Yargıtay hiçbir makul yarar olmaksızın iş güvencesi hükümlerini bertaraf etmek için ikale sözleşmesi vasıtasıyla da iş sözleşmesinin ortadan kaldırılamayacağını ifade etmiştir.¹⁶⁰ Kanaatimizce Yargıtay'ın görüşü yerinde olmakla birlikte işverenin iş güvencesi hükümlerini delmek gibi bir maksadı olmadığını ispatlaması halinde makul yarar konusunda çok katı hareket edilmeyerek bazı esnekliklerin sağlanması mümkün olabilmelidir.

155 Yasin **Erdoğan**, Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi SBE, 2014, s. 26; **Duman**, s. 17-19.

156 **Savaş**, s. 118-120; **Melekoğlu Keser**, s. 20-22; **Akyiğit**, s. 123-125.

157 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 1990-1991; **Kaygısız**, s. 47-49.

158 **Demirkan Ekici**, s. 13; **Melekoğlu Keser**, s. 15-17.

159 Yarg. 9. HD., E. 2012/30186, K. 2013/4823, 11.02.2013, (<https://karararama.yargitay-yarg.gov.tr/E.T.17.01.2024>).

160 Yarg. 9. HD., E. 2016/29504, K. 2017/17925, 09.11.2017, (<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2016-29504-k-2017-17925-t-9-11-2017E.T.08.11.2024>).

C. İkale İle Feragat Karşılaştırması

Kavramsal açıdan feragat, hakkından kendi isteğiyle vazgeçme, el çekme anlamlarına gelmektedir.¹⁶¹ Buna göre genel olarak feragat, bir kişinin hakkından vazgeçmesi olarak ifade edilebilir.¹⁶² Önemle belirtmek gerekir ki, hiç kimsenin kendi lehine olsa dahi dava açmaya veya açmış olduğu bir davayı takip etmeye zorlanması söz konusu değildir. Bu nedenle bir kişinin açmış olduğu bir davayı feragatte bulunmak suretiyle sona erdirmesi mümkündür. Ayrıca davadan feragat tek taraflı bir irade açıklamasıdır ve söz konusu irade beyanı mahkemeye ulaştığı anda tüm sonuçlarını doğurmaktadır.¹⁶³ Dolayısıyla feragatin geçerli olabilmesi için mahkemenin veya karşı tarafın feragati kabul etmesine gerek yoktur.¹⁶⁴ Bir kişi feragat yoluyla aynı hakkından vazgeçebileceği gibi dava hakkından da vazgeçmektedir.¹⁶⁵ Feragat yoluyla dava hakkından vazgeçen kişinin bir daha dava açması mümkün değildir. Bunun dışında feragatin söz konusu olabilmesi için ortada doğmuş bir hakkın olması gerekmektedir. Zira doğmamış bir haktan feragat edilmesi söz konusu değildir.¹⁶⁶

Görüldüğü gibi ikale ile feragat birbirinden farklıdır. Feragat tek taraflı bir hukuki işlem iken, ikale iki taraflı bir hukuki işlemidir.¹⁶⁷ İ kalede taraflar anlaşarak aralarındaki hukuki ilişkiyi tamamen ortadan kaldırmaktadır.¹⁶⁸ İ kale ile feragatin bir farkı da şu noktada kendini göstermektedir. İ kalede taraflar aralarındaki sözleşmenin sona ermesi için anlaşmaktadır. İ kalede tarafların dava hakkından vazgeçmesi söz konusu değildir. Ancak feragatte ise kişi dava hakkından vazgeçmektedir.¹⁶⁹ Şu hususu da belirtelim ki, feragat yoluyla davacının davaya ilişkin taleplerinin bir kısmından vazgeçmesi mümkün olmakla birlikte, davaya ilişkin taleplerinin tamamından vazgeçmesi de mümkündür.¹⁷⁰ Burada Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 312. maddesi hükmü doğrultusunda hareket edilmektedir.¹⁷¹

161 TDK, Büyük Türkçe Sözlük, s. 124, [http://esgici.net/012sozluk%20kamus/Buyuk%20Turkce%20Sozluk%20\(TDK\)%20\(PDF.%209.9%20MB\).pdf](http://esgici.net/012sozluk%20kamus/Buyuk%20Turkce%20Sozluk%20(TDK)%20(PDF.%209.9%20MB).pdf), (E.T.27.01.2024).

162 Yurduseven, s. 17; Kaygısız, s. 48.

163 Demirkan Ekici, s. 15; Yıldırım Coşkun, s. 71-72.

164 Çil, s. 78-79; Kaygısız, s. 48.

165 Yurduseven, s. 17; Melekoğlu Keser, s. 17-18.

166 Demirkan Ekici, s. 15; Akyiğit, s. 122-124; Astarlı, s. 36-37.

167 Çil, s. 79; Duman, s. 58-60; Melekoğlu Keser, s. 18-20.

168 Oğuzman/Öz, s. 545; Akyiğit, s. 125-126.

169 Demirkan Ekici, s. 15; Yıldırım Coşkun, s. 71-73.

170 Gerek, s. 52.

171 Yarg. 4. H.D., E. 2017/3187, K. 2017/4600, 06.07.2017 (www.kazanci.com, E.T. 22.01.2024).

Anlaşılacağı üzere bir kişinin hakkından vazgeçtiği durumlar feragat olarak nitelendirilmektedir. Buna göre bir kişinin aynı hakkından vazgeçmesi veya dava hakkından vazgeçmesi gibi durumlarda sıklıkla feragat söz konusu olmaktadır.¹⁷²

İş hukuku açısından konuyu ele aldığımızda ikalede taraflar iş sözleşmesinin sona ermesi için anlaşmakla birlikte, dava hakkından vazgeçmektedir. Bu nedenle işçi ile işveren aralarında ikale sözleşmesi yapmış olsalar dahi, işçi dava açarak işçilik hak ve alacaklarını talep edebilmektedir.¹⁷³ Ayrıca iş sözleşmesi devam ederken iş güvencesi haklarından işe iade talebinden feragat geçerli sayılmamaktadır. Bunun içindir ki, feragatnamenin tarihi, ikale sözleşmesinin tarihinden ileriki bir tarih olmalıdır. Ayrıca feragatnamenin tarihi ile ikale sözleşmesinin tarihi arasında bir aydan az bir sürenin olması yerinde olacaktır. Zira işe iade davasının açılabilmesi için bir aylık süre sınırlaması bulunmaktadır. Keza bir aylık süre hak düşürücü süre olup, bir ay geçtikten sonra işe iade davası açılmayacak, ortadan kalkan bir haktan feragat etmek de mümkün olmayacaktır.¹⁷⁴

Önemle belirtmek gerekir ki, iş güvencesine ilişkin düzenlemeler işvereni sınırlandıran, mutlak emredici nitelikte, kamu düzenine ilişkin hükümlerdir.¹⁷⁵ İş güvencesi hükümleri sadece iş güvencesinden yararlanan işçinin menfaatini değil, toplumun menfaatini de dikkate almaktadır. Bir başka ifadeyle iş güvencesine ilişkin hükümler hem bireyin hem de kamunun menfaatini gözetmektedir.¹⁷⁶

Yargıtay da iş güvencesine ilişkin hükümlerin hem bireysel hem de kamusal menfaatini koruduğunu ve iş güvencesine ilişkin hükümlerin kamu düzenine ilişkin olduğunu, bu nedenle feragat yoluyla işe iade davası açma hakkının ortadan kaldırılamayacağını, dolayısıyla işe iade davası açma hakkından önceden feragat edilemeyeceğini ifade etmiştir.¹⁷⁷ Bununla birlikte işverenler işe iade davasına maruz kalmamak için ikale yoluna başvurabilmektedir.¹⁷⁸ Zira işveren geçerli bir neden olmaksızın iş

172 Yurduseven, s. 17; Yıldırım Coşkun, s. 72-73.

173 Demirkan Ekici, s. 15; Kaygısız, s. 48-49; Gerek, s. 47-49.

174 Gerek, s. 52-53.

175 Süzek, s. 592; Sami Narter, İş Güvencesi İşe İade Davaları ve Tazminatlar, 3. Bası, Adalet Yayınevi, Ankara 2018, s. 33.

176 Tankut Centel, İş Güvencesi, 1. Bası, Legal Yayıncılık, İstanbul 2013, s. 9; Süzek, s. 592-593; Narter, İş Güvencesi İşe İade Davaları ve Tazminatlar, s. 23-25.

177 Yarg. 9. HD., E. 2007/37496, K. 2008/13783, 03.06.2008, ((www.kazanci.com), E.T. 22.01.2024).

178 Karaç, s. 408; Melekoğlu Keser, s. 30-32; Gerek, s. 48-50.

akdini feshettiği vakit, işçi işe iade davası açarak işe geri dönebilmektedir.¹⁷⁹ Ancak işveren işçi ile ikale sözleşmesi yaparak anlaştığı vakit geçerli bir neden olmasa dahi, iş sözleşmesini ortadan kaldıracıdır. Böyle bir durumda işveren geçerli bir neden göstermek zorunda olmakla birlikte, işe iade davasından da kurtulmuş olmaktadır. Ayrıca işe iade sürecinde bir de işverenin feshin geçerli nedene dayandığını ispat mükellesi bulunmaktadır.¹⁸⁰ Ancak ikale ile sözleşmenin sonlandırılması halinde işçi ikalenin geçersiz olduğunu idda ettiğinde bu iddiasını ispatlamak zorundadır.¹⁸¹

Görüldüğü üzere ikale sözleşmesi yapmak işverenin daha lehinedir. Bu nedenle öğretiyeye göre iş güvencesi hükümlerini dolanmak veya geçersiz feshi gizlemek kastıyla işverenin ikale yoluna başvurması mümkündür.¹⁸² İşverenin bu amaçla hareket ettiğinin tespiti halinde ikale yolunun kısıtlanması gerekir.¹⁸³ Ancak, işverenin iş güvencesi hükümlerini dolandığı veya geçersiz feshi gizlediği ya da irade fesadı¹⁸⁴, hallerinin olduğu durumlar dışında ise ikale yolunun kısıtlanmaması gerekmektedir.¹⁸⁵ İş güvencesi açısından feragati ele aldığımızda “iş güvencesinden feragat” şeklinde bir uygulama karşımıza çıkmaktadır. Bu durum iki şekilde söz konusu olmaktadır. İlk olarak işveren iş sözleşmesini feshettiğinde işçi işe iade davası açmakta ancak daha sonra açtığı davadan feragat etmektedir. Böyle bir durumda dava düştüğü gibi, işçi davayı kazansaydı işçinin elde edeceği haklar da ortadan kalkmaktadır. Böyle bir durumda iş güvencesinden feragat geçerli olmaktadır. Ancak işe iade davası açmadan önce bir aylık süre içinde işçinin iş güvencesinden feragat etmesi halinde bu feragat

179 Gaye **Baycık**, “İş Akdini Fesih Sebebinin Değiştirilmesi”, AÜHFD, C. 55, S.1, 2006, s. 115; **Akyiğit**, s. 324-325.

180 Yarg. 9. HD., E. 2016/34608, K. 2017/17263, 02.11.2017, (<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, E.T. 13.09.2022).

181 **Karaç**, s. 408.

182 Savaş **Taşkent**, “İş Sözleşmesinin İkale Yolu İle Sona Erdirilmesi”, Kamu İş, C. 14, S. 4, 2011, s. 5.

183 **Demirkan Ekici**, s. 16; **Gerek**, s. 52-54.

184 Yarg. 9. HD., E. 2015/27647, K. 2016/7838, 30.03.2016 (www.kazanci.com.tr, <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2015-27647-k-2016-7838-t-30-3-2016> E. T. 11.12.2023): İrade fesadı hallerinin varlığı halinde geçerli bir ikaleden bahsetmek söz konusu değildir. Zira geçerli bir ikaleden söz edebilmek için tarafların özgür iradeleri ile anlaşmaya oturması ve makul yararın bulunması gerekmektedir.

185 **Taşkent**, s. 5; **Demirkan Ekici**, s. 16-18.

geçerli olmayacaktır.¹⁸⁶ Yargıtay da işe iade davası açılmadan işçinin davadan feragat edemeyeceğini, ancak işe iade davası açıldıktan sonra isterse davadan feragat edebileceğini ifade etmiştir.¹⁸⁷ Zira doğmamış bir haktan feragat etmek söz konusu değildir.¹⁸⁸ Ayrıca öğretide, iş sözleşmesi devam ederken işçinin işini kaybetmemek için iş güvencesinden feragat etmek zorunda kalabileceğini, bunun yanında iş sözleşmesi sona ermiş olsa dahi 1 aylık işe iade davası açma süresi içinde, iş güvencesinden feragat etmemesi halinde işverenin işçiye tazminatlarını ödemeyeceği tehdidinde bulunabileceğini, bu nedenle dava açıldıktan sonra işçinin feragat yoluna gidebileceğini ifade etmiştir.¹⁸⁹ Nitekim işçinin serbest iradesinin bir ürünü olmayan, iş güvencesi hükümlerini etkisiz kılmak amacıyla yapılan feragatnameleri geçerli kabul etmek söz konusu değildir. Zira bu amaçla yapılan ikale sözleşmelerini de geçerli kabul etmek mümkün değildir.¹⁹⁰ Ayrıca her durumda koşulsuz şekilde iş güvencesinden feragatin geçerli olacağını kabul etmek iş hukukunun temel mantalitesi ile örtüşmeyecektir.¹⁹¹

Kanaatimizce Yargıtay'ın ve öğretinin görüşü yerinde olup, işçinin feragat hakkının sınırlandırılması isabetlidir. Zira dava açmadan önce de işçinin feragatinin geçerli olması halinde, işçi işverenin baskısına maruz kalabilecek ve işverenin baskıları neticesinde iş güvencesine ilişkin haklarından vazgeçebilecektir.

Bu çalışmada ikale sözleşmesi ile benzer müesseseleri karşılaştırırken bir sınırlandırma getirmek suretiyle konu incelenmiştir. Bu bağlamda ikale sözleşmesi; ibra sözleşmesi, sulh sözleşmesi ve feragat sözleşmesi ile karşılaştırılmıştır. Literatürde ikale sözleşmesini benzer müesseselerle karşılaştıran çalışmalarda ya da ikale sözleşmesini ele alan ancak bu konuya başlık açan çalışmalarda ikale sözleşmesinin fesih veya arabuluculuk müesseseleri ile karşılaştırıldığı da görülmektedir. Lakin ikale sözleşmesinin bir sözleşme olması, muhtevası, hüküm ve sonuçları göz önünde bulundurulduğunda kapsam itibarıyla bu tür bir çalışmada ikale sözleşmesini, ibra, feragat ve sulh sözleşmesi ile karşılaştırmanın yeterli olacağı kanaatindeyiz. Zira fesih veya arabuluculuk müesseselerini ele aldığımız

186 **Gerek**, s. 52; **Taşkent**, s. 5-8.

187 Yarg. 9. HD., E. 2006/27096, K. 2006/33863, 25.12.2006, (<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, E.T. 19.01.2024).

188 **Yurduseven**, s. 17; **Yıldırım Coşkun**, s. 72-73.

189 **Demirkan Ekici**, s. 16.

190 Yarg. 9. HD., E. 2015/27608, K. 2016/7212, 24.03.2016, (<https://www.yargitay.gov.tr/> E.T. 10.11.2024).

191 **Gerek**, s. 52; **Kaygısız**, s. 48-50.

mızda, ikale sözleşmesi ile fesih sözleşmesini karşılaştıran ya da ikale sözleşmesi ile arbuluculuğu karşılaştıran ayrı bir çalışmanın yapılmasının daha doğru olacağı kanaatini taşımaktayız.

SONUÇ

İkale sözleşmesi yapmak suretiyle tarafların aralarındaki bir sözleşmeyi sona erdirmesi mümkündür. Tarflar, yeni yaptıkları bir sözleşme ile aralarındaki sözleşmeyi sona erdirebilmektedir. İkale sözleşmesi ile taraflar arasındaki sözleşmenin tamamı sona ermekte olup, sözleşmenin bir kısmının sona ermesi gibi bir durum söz konusu olmamaktadır.

İkale sözleşmesi ile geniş anlamda borç ilişkisi sona ermektedir. İkale sözleşmesi hukuki niteliği itibarıyla bir sözleşme olup, tarafların karşılıklı iradelerin örtüşmesi halinde vücut bulmaktadır. Bu bağlamda ikale tek taraflı bir hukuki işlem olmayıp, tarafların karşılıklı mutabakata varamaması halinde ikaleden bahsetmek söz konusu değildir. Ayrıca ikale sözleşmesi karşılıklı borç yükleyen bir sözleşme olmakla birlikte, hukuki niteliği itibarıyla bir tasarruf işlemidir. Ancak bazı durumlarda ikale sözleşmesinin bir borçlandırıcı işlem olarak nitelendirilmesi gerektiğini ileri sürerler de bulunmaktadır.

İkale sözleşmesi Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş değildir. Bu nedenle ikale sözleşmesi açısından öğreti ve yargı kararları büyük önem taşımaktadır. Türk Hukuku'nda da ikale sözleşmesi öğreti ve yargı kararları eşliğinde gelişmiş ve şekillenmiştir.

İkale sözleşmesi borçlar hukuku açısından önemli bir kurum olmakla birlikte, iş hukuku açısından da önemli bir kurumdur. Ancak iş hukuku sistematğinde ikale sözleşmesine mesafeli yaklaşılmış ve işçinin ikale sözleşmesi yapabilmesi için makul yararının ve ek menfaatinin olması gerektiği kabul edilmiştir. Zira hiçbir ek menfaati olmaksızın işçinin ikale sözleşmesi yapması hayatın olağan akışına aykırı bir durumdur. Bu nedenle ikale önerisinin kimden geldiğine de bakılmış, ikale önerisinin işverenlerden gelmesi halinde bu durumun düşünülmesi gerektiği kabul edilmiştir.

İkale sözleşmesi geniş anlamda borç ilişkisini sona erdirmektedir. Bu yönüyle ikale sözleşmesi ibra sözleşmesinden ayrılmaktadır. Ancak, ikale sözleşmesi ile ibra sözleşmesi arasında ortak noktalar da bulunmaktadır. Zira ibra sözleşmesini düzenleyen TBK m. 132 hükmü ikale sözleşmesi için de uygulanabilmektedir. Ancak ibra sözleşmesi ile ikale sözleşmesi farklı sözleşmelerdir.

İbra sözleşmesi ile tek tek alacak kalemleri sona erdirilmekle birlikte, ikale sözleşmesinde tamamen borç ilişkisi sona ermektedir. Bu nedenle

ikale sözleşmesi ibra sözleşmesine göre daha geniş kapsamlıdır. Taraflar arasında ikale sözleşmesi yapıldığı vakit, taraflar arasındaki borç ilişkisi komple sona ermektedir.

Sulh sözleşmesi de ikale sözleşmesi gibi bir sözleşmedir. Sulh sözleşmesi ile taraflar karşılıklı fedakarlıkta bulunarak aralarında mevcut olan bir hukuki ilişkide ortaya çıkan anlaşmazlığı veya belirsizliği sona erdirmektedir. Ancak ikale sözleşmesi ile sulh sözleşmesi birbirinden farklı sözleşmelerdir. İkale ile sulh sözleşmesi arasındaki temel ayırt edici nokta, “karşılıklı fedakarlık” unsurudur. Sulh sözleşmesinde taraflar aralarındaki bir hukuki ilişkiye dayalı anlaşmazlığı karşılıklı fedakarlıklarda bulunmak suretiyle sona erdirmektedir. İkaleda ise tarafların karşılıklı fedakarlıkta bulunması söz konusu olmayıp, taraflar karşılıklı anlaşmak suretiyle aralarındaki hukuki ilişkiyi tamamen ortadan kaldırmaktadır. Ayrıca tarafların ikale yoluna başvurabilmeleri için aralarında mutlaka bir hukuki anlaşmazlık olması şart değildir. Taraflar aralarında bir hukuki anlaşmazlık olmasa dahi karşılıklı anlaşarak aralarındaki sözleşmeyi tamamen ortadan kaldırabilmektedir.

İkale ile benzerlik gösteren bir diğer müessese de feragattir. Feragat genel olarak bir kişinin bir ayni hakkından ya da dava hakkından vazgeçmesidir. Ancak ikale ile feragat birbirinden bazı noktalarda ayrılmaktadır. Zira feragat tek taraflı bir hukuki işlem iken, ikale iki taraflı bir hukuki işlemdir. Ayrıca ikalede tarafların dava hakkından vazgeçmesi söz konusu değildir. İkale ile taraflar anlaşarak aralarındaki sözleşmeyi ortadan kaldırmaktadır. Feragatte ise kişi dava hakkından vazgeçebilmektedir.

Sonuç olarak ikale bir sözleşmedir. İkale sözleşmesi, tarafların karşılıklı rızasına dayanan, karşılıklı borç yükleyen bir sözleşmedir. İkale sözleşmesi, taraflar arasındaki borç ilişkisini tamamen sona erdirmektedir. Taraflar yaptıkları yeni bir sözleşme ile aralarındaki sözleşmeyi sona erdirmektedir. İkale, tek taraflı bir hukuki işlem değildir. İkale sözleşmesi, sahip olduğu bu karakteristik özellikleri ile benzer kurumlardan farklılaşmaktadır.

KAYNAKÇA

- Akıl**, Cenk, “Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nda Sulh Ve Sulh Yoluyla Şarta Bağlı Hüküm Verilip Verilemeyeceği Meselesi”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XVI, S. 4, 2012, s. 1-18.
- Akıncı**, Şahin, Vekalet Sözleşmesinin Sona Ermesi, 1. Bası, Seyran Yayınları, Konya 2004.
- Akyiğit**, Ercan, İş Hukuku, 13. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021.
- Akkurt**, Sami, “Türk Özel Hukukunda İş Sözleşmesi ile Eser Sözleşmesinden Kaynaklanan Başlıca Yükümlülükler ve Anılan Sözleşmelerin Ayırt Edilmesi”, DEÜHFD, C. 10, S. 2, 2008, s. 13-64.
- Antalya**, Osman Gökhan, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I, 2. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019.
- Armağan**, Davut, Türk Borçlar Hukukunda İkale Sözleşmesi, 1. Bası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2023.
- Astarlı**, Muhittin, İş Hukukunda İkale (Bozma Sözleşmesi), Güncellenmiş Yargıtay Kararları Bölümü Eklenmiş 2. Bası, Turhan Kitabevi Ankara 2016.
- Atasoy**, Kemal, Sözleşme Özgürlüğünün Kamu Düzenine Aykırılık Sınırı, 1. Bası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2020.
- Baycık**, Gaye, “İş Akdini Fesih Sebebinin Değiştirilmesi”, AÜHFD, C. 55, S. 1, 2006, s. 115-134.
- Bedük**, Mehmet Nusret, “İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 27, S. 2, 2019, s. 679-726.
- Berberoğlu, Yenipınar** Filiz, İbraname ve Feragat (Uygulama ve Örneklerle), Legal Yayıncılık, İstanbul 2018.
- Can**, Ozan, 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanununa Göre Acentelikte Rekabet Yasağı Anlaşması, 1. Bası, Turhan Yayınları, Ankara 2011.
- Çelik**, Nuri/**Caniklioğlu**, Nurşen/**Canbolat**, Talat, İş Hukuku Dersleri, 32. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2019.
- Centel**, Tankut, İş Güvencesi, 1. Bası, Legal Yayıncılık, İstanbul 2013.
- Çetinkaya**, Esra, Osmanlı Hukukunda Sulh Sözleşmesi Üsküdar ve Bursa Şer’iyye Sicillerine Göre Borç İlişkilerinde Sulh Sözleşmesi (M. 1501-1551/H. 906-958), 1. Bası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2020.
- Çetinkaya**, Esra, “Miras Hukukunda Sulh Sözleşmesi: Üsküdar ve Bursa Örneği (1501-1558)”, II. Türk Hukuku Tarihi Kongresi Bildirileri, C.1, İstanbul 2016.
- Çil**, Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları), 9. Bası, Yetkin Yayınevi, Ankara 2022.

Demir Yüce, Özlem, Vekalet Sözleşmesinde Tarafların Borçları, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi SBE, 2019.

Demirkan Ekici, Damla, İş Hukukunda İkale, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, 2019.

Demirsatan, Barış, Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Sözleşmenin Haksız Olarak Sona Erdirilmesi, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, 2019.

Doğan, Mazlum, Sözleşme Özgürlüğünün Emredici Hukuk Kuralları Çerçevesinde Sınırlandırılması, 1. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2021.

Dönmezer, Özenç, Türk İş Hukuku'nda Sözleşme Özgürlüğünün Kapsam ve Sınırları, 1. Bası, Aristo Yayınevi, İstanbul 2021.

Duman, Berna, Türk Hukukunda İkale, 1. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020.

Ekmekçi, Ömer, “Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Genel Hizmet Sözleşmesi Taraflarının Karşılıklı Hak ve Borçları ve İşçinin Kişiliğinin Korunmasına İlişkin Hükümler”, Legal Hukuk Dergisi, S. 34, 2005, s. 3705-3711.

Erdoğan, Yasin, Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi SBE, 2014.

Eren, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 27. Bası, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2022.

Erkanlı, Betül, Tarafların İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasındaki Hak ve Yükümlülükleri, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, 2013.

Evren, Öcal Kemal, İşverenin El Kitabı, 20. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021.

Gerek Hasan Nüvit, “İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi İle Sona Ermesi”, Çalışma ve Toplum, S. 4, 2011, s. 43-53.

Göç, Emine Esin, Türk İslam Borçlar Hukukunda “İkale”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi SBE, 2010.

Gümüş, Mustafa Alper, Türk İsviçre Borçlar Hukukunda İbra Sözleşmesi, 1. Bası, Vedat Yayıncılık, İstanbul 2015.

Günay, Cevdet İlhan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 6. Bası, Yetkin Yayınevi, Ankara 2020.

Hekimler, Alpay, “Alman İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Tarafların Anlaşması-İkale Yoluyla Sonlandırılması”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 16, S. 61, 2019, s. 23-28.

Hızır Aspav, Fatma, Sulh Sözleşmesi, 1. Bası, Adalet Yayınevi, Ankara 2019.

<https://islamansiklopedisi.org.tr/arama/?q=ikale&p=m>. E.T. 15.12.2023.

<https://www.lexist.com.tr/yayinlarimiz/sulh-sozlesmesi-ve-hukuki-sonuclari/> E.T. 14.01.2024.

İkale Sözleşmesi veya Karşılıklı Anlaşma İle İşçi-İşveren İlişkisini Sonlandırma Sözleşmesi Kapsamında Tazminat, Yardım Benzeri Ödeme Yapılanlar Tarafından Bu Ödemeler Üzerinden Ödenen Gelir Vergisi Ve Damga Vergisini İade Talep Süreci, https://www.fordotosan.com.tr/documents/Rehber-Stopaj-lade.pdf?fbclid=IwAR20Ucbfhv8hYZqi7kIYyj7_ISfq8TVo_hld3sMLYKd3hUAQtavyqvGOyL6w E.T. 07.11.2024.

Kalkan, Akif, “İş Sözleşmesinde Fesih Halleri”, ERÜHFD, C. XIII, S. 1, 2018, s. 281-314.

Karaç, Serkan Taylan, “Türk İş Hukuku Bağlamında İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Ölçütleri ve “Makul Yarar” Kavramı”, TAAD, Y. 13, S. 50, 2022, s. 385-416.

Karadağ, Bulut Nil, Medeni Kanunun 23. Maddesinin Sözleşme Özgürlüğüne Getirdiği Sınırlamalar, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, 2012.

Karauz, Ağâh Kürşat, Sulh Sözleşmesi, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014.

Kaşak, Fahri Ertem, Sözleşme Özgürlüğünün Sınırı Olarak Kanunun Emredici Hükümlerine Aykırılık, 2. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021.

Kaygısız, Himmet Berkay, Türk İş Hukukunda Toplu İşçi Çıkartma Sürecinde İkale, 1. Bası, Legal Yayıncılık, İstanbul 2023.

Kılıçoğlu, Ahmet M., Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 26. Bası, Turhan Kitapevi, Ankara 2022.

Kılıçoğlu, Mustafa, İlke Kararları Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar, 1. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2009.

Kılınç, Ayşe, “Mahkeme Dışında Yapılan Sulh ve Yargılamaya Etkisi”, İstanbul Hukuk Mecmuası, C. 77, S. 2, s. 503-521.

Kocağa, Köksal, “Sözleşmenin Kurulabilmesi İçin Tarafların İrade Beyanları Arasındaki Uygunluğun Kapsamında Yer Alması Gereken Noktalar”, TBB Dergisi, S. 79, 2008, s. 73-102.

Korkmaz, Fahrettin/Alp, Nihat Seyhan, Bireysel İş Hukuku, 4. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019.

Korkmaz, Mustafa Halit, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Düzenlenen Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesinin Sonuçları ve 4857 Sayılı İş Kanunu'na Tabi İşçilere Etkisi, 1. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2017.

Kortaş, Arda, Hizmet Sözleşmelerinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi, 1. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021.

- Kurt, Resul/Koç,** Muzaffer, İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi, 5. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021.
- Melekoğlu Keser,** Burcu, İkale ve İbra Sözleşmeleri, 1. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2018,
- Metin,** Uğur Can, “Maddi Hukuk Anlamında Sulh Sözleşmesi”, ERÜHFD, C. XI, S. 1, 2016, s. 291-307.
- Mollamahmutoğlu,** Hamdi/**Astarlı,** Muhittin/**Baysal,** Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1, 3. Bası, Lykeion Yayınları, Ankara 2019.
- Narter,** Sami, Çalışanlar İçin Tazminatlar, 1. Bası, Adalet Yayınevi, Ankara 2015.
- Narter,** Sami, İş Güvencesi İşe İade Davaları ve Tazminatlar, 3. Bası, Adalet Yayınevi, Ankara 2018.
- Oğuzman,** Kemal/**Öz,** Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 18. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2023.
- Oktay,** Saibe, “İsimsiz Sözleşmelerin Geçerliliği, Yorumu ve Boşluklarının Tamamlanması”, C. 55, S. 1, 1996, s. 263-296.
- Özcan,** Durmuş, İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi, 1. Bası, Adalet Yayınevi, Ankara 2013.
- Özcan,** Durmuş, Uygulamalı İş Davaları, 3. Bası, Adalet Yayınevi, Ankara 2016.
- Özcan,** Durmuş/**Ocak** Uğur, Öğreti ve Uygulamada İbra Sözleşmesi (İbraname), 3. Bası, Adalet Yayınevi, Ankara 2016.
- Özdemir,** Miray, Türk Hukuku'nda Borcun Yenilenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Çankaya Üniversitesi SBE, 2021.
- Özkan,** Gürsel, “Tazminat Uyuşmazlıklarının İdari Yargı Öncesi Sulh Yoluyla Çözümü”, International Conference On Eurasian Economies, 2016.
- Özyörük,** Hasan Ali, İkale Sözleşmesi, 2. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019.
- Reisoğlu,** sefa, Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 25. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2014.
- Sarıhan,** Banu Bilge, “Türk Borçlar Hukukunda ve İş Hukukunda İbranın Hukuki Boyutu”, Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 3, S. 1, 2020, s. 99-120.
- Savaş,** Abdurrahman, “Türk Borçlar Hukukunda İkale Sözleşmesi”, TAAD, C. 7, S. 26, 2016, s. 105-141.
- Senyen Kaplan,** Emine Tuncay, “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı”, Kamu İş, C. 7, S. 2, 2003, s. 2-16.
- Serozan,** Rona/**Baysal,** Başak/**Sanlı,** Kerem Cem, Borçlar Hukuku Özel Bölüm, 4. Bası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2019.
- Süzek,** Sarper, İş Hukuku, 22. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2022.

Şefkatlioğlu, Nihan/**Güneri** Onur, “Borcun veya Borç İlişkisinin Sona Ermesi”, <https://www.sch-legal.com/sch-legal-akademi/borcun-veya-borc-iliskisinin-sona-ermesi> (E.T.22.03.2024).

Taşkent, Savaş, “İş Sözleşmesinin İkale Yolu İle Sona Erdirilmesi”, Kamu İş, C. 14, S. 4, 2011, s. 1-7.

TDK, Büyük Türkçe Sözlük, [http://esgici.net/012sozluk%20kamus/Buyuk%20Turkce%20Sozluk%20\(TDK\)%20\(PDF.%209.9%20MB\).pdf](http://esgici.net/012sozluk%20kamus/Buyuk%20Turkce%20Sozluk%20(TDK)%20(PDF.%209.9%20MB).pdf), (E.T. 27.01.2024).

Tekinay, Selahaddin./**Akman**, Sermet/**Burcuoğlu**, Haluk/**Altıp**, Atilla, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 7. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 1973.

Tuncay, A. Can, “Ücretin Ödenmemesinin Sonuçları”, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 6, 2005, s. 649-654.

Tunçomağ, Kenan/**Centel**, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 9. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2018.

Ünlütürk Ulutaş, Çağla/**Ulutaş**, Tefik Barbaros, “Angarya ve Zorla Çalıştırma: Uluslararası Düzenlemeler ve Yüksek Mahkeme Kararları Işığında Bir Değerlendirme”, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, C. 8, S. 40, 2015, s. 327-339.

Yener, Mehmed Zahid, İş Sözleşmesinde İş Görme ve Ücret Ödeme Borcunda Temerrüt, 1. Bası, Yetkin Yayınevi, Ankara 2020.

Yıldırım, Abdülkerim, Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 14. Bası, Monopol Yayınevi, Ankara 2023.

Yıldırım, Kadir, “Uluslararası Düzenlemelerde Fazla Çalışma ve Ülke Uygulamaları”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 23, S. 34, 2011, s. 34-103.

Yıldırım Coşkun, Arzu, Türk İş Hukukunda İkale, 1. Bası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2023.

Yurduseven, Şeyma, Borçlar Hukukunda İbra, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi SBE, 2013.

Yücer, İpek, “Yenileme (Tecdit)”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, S. 1, 2007, s. 239-260.

Yürekli, Sabahattin, Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, 3. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016.