



İKALE SÖZLEŞMESİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ VE GEÇERLİLİK KOŞULLARI

Eda SOYSAL

Araştırma Makalesi

Avukat, İstanbul Barosu, Kadir Has Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi, edasoysal99@gmail.com, ORCID NO: 0009-0003-4029-6328.

ÖZET

İkale işçi ile işverenin karşılıklı anlaşma ile iş ilişkisini sona erdirmesidir. Bu anlamda taraflar arasında sözleşme ile kurulan iş ilişkisinin yine sözleşme serbestisi kapsamında yeni bir sözleşme ile ortadan kaldırılması, ikale sözleşmesi ile mümkündür. İkale, iki taraflı bir hukuki işlem olup niteliği itibarıyla karşılıklı borç yükleyen bir sözleşmedir. Ayrıca herhangi bir kanunda düzenlenmediğinden isimsiz sözleşme niteliğini haizdir. İkale, Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen "sözleşme serbestisi prensibi" ile İş Kanunu'nda düzenlenen "işçinin korunması prensibi" arasında denge kurulmasını gerektiren, geçerliliği sıkı denetimlere bağlanmış bir sözleşmedir. Zira kural olarak işveren lehine olan ikalenin geçerli şekilde kurulması, işçinin hak kaybına uğramaması bakımından önem arz etmektedir. İşverenler feshe bağlı hakları işçiye sağlamamak veya iş güvencesi hükümlerini devre dışı bırakmak adına kötü niyetli şekilde ikale yoluna başvurulabilmektedir. Bu sebeple ikale sözleşmesinin geçerli şekilde yapılabilmesi için, bu sözleşmelerde irade sakatlığı hallerinin bulunmaması ve tarafların makul yararının mevcut olması gerekmektedir. İkale sözleşmesinin geçerliliği incelenirken, işçinin ikalenin sonuçları hakkında bilgilendirilmiş olup olmaması da gözetilerek işçi lehine dar yorum yapılmaktadır.

ANAHTAR KELİMELE: İkale, İsimli Sözleşme, İşçi, İşveren, İş Güvencesi, Sözleşme Serbestisi, Fesih, İşçinin Korunması İlkesi

İntihal / Plagiarism: Bu makale intihal programında taranmış olup en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. / This article has been scanned via a plagiarism software and reviewed by at least two referees.

Bu çalışma Creative Commons Atıf-GayriTicari-Türetilemez 4.0 Uluslararası (CC BY-NC-ND 4.0) olarak lisanslıdır.

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).



DOI: 10.62124/kluhfd.1631765.

LEGAL NATURE AND VALIDITY CONDITIONS OF THE MUTUAL RESCISSON AGREEMENT

Eda SOYSAL

Research Article

Attorney-at-Law, İstanbul Law Association, Kadir Has University Postgraduate Education Institution
Private Law Department Master's Degree Student, edasoysal99@gmail.com, ORCID NO: 0009-0003-4029-6328.

ABSTRACT

Mutual Rescission is the termination of the employment relationship by mutual agreement between the employee and the employer. In this sense, it is possible to terminate the labour relationship established by contract between the parties with a new contract within the scope of freedom of contract with a mutual rescission agreement. Mutual Rescission is a bilateral legal transaction and is a contract that imposes mutual obligations. In addition, since it is not regulated in any law, it has the characteristics of an anonymous contract. Mutual Rescission is an institution that requires a balance between the ‘principle of freedom of contract’ regulated under the Turkish Code of Obligations and the ‘principle of protection of the employee’ regulated under the Labour Law, and its validity is subject to strict controls. The validity of the substitution, which is in favour of the employer as a rule, is important in terms of preventing the employee from losing his/her rights. Employers may resort to substitution in bad faith in order not to provide termination-related rights to the employee or to disable job security provisions. For this reason, in order for the mutual rescission agreement to be valid, these agreements must be free from any defective will and the reasonable benefit of the parties must be present. While examining the validity of the mutual rescission agreement, a narrow interpretation is made in favour of the employee by considering whether the employee has been informed about the consequences of the mutual rescission.

KEYWORDS: Mutual Rescission, Anonymous Contract, Employee, Employer, Job Security, Freedom of Contract, Termination, Protection of Employee Principle

GİRİŞ

İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi belli sebeplere bağlı olarak sona erebilmektedir. İş ilişkisinin sona ermesi fesih ile olabileceği gibi fesih dışı sebeplerle de gerçekleşebilir. İş sözleşmesinin fesih dışı hallerle sona ermesi, işçinin ölümü, belirli süreli sözleşmelerde sürenin bitimi ve ikale ile gerçekleşmektedir. Çalışmamız kapsamında tarafların anlaşması ile iş sözleşmesinin sona ermesi hali olan “ikale” kavramı incelenecek olup diğer fesih dışı sona erme hallerine değinilmeyecektir.

İkale, işçi ile işverenin karşılıklı anlaşması ile iş ilişkisinin sona erdirilmesidir. Bu anlamda taraflar arasında sözleşme ile kurulan iş ilişkisinin, yine sözleşme serbestisi kapsamında yeni bir sözleşme ile ortadan kaldırılması ikale ile mümkün kılınmaktadır. İş sözleşmesinin sona erdirilmesine ilişkin tarafların anlaşması ile kurulan, niteliği itibarıyla bir sözleşme olan ikale sözleşmesine doktrin ve uygulamada “bozma sözleşmesi” de denilmektedir¹.

¹ Öner Eyrenci ve diğerleri, İş Hukuku (Beta Yayıncılık 2024) 176; Hamdi Mollamahmutoğlu ve diğerleri, İş Hukuku (7. Bası, Lykeoion Yayıncılık 2022) 786; Resul Kurt ve Muzaffer Koç, İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları (5. Bası, Seçkin Yayıncılık 2021) 122.

İkale sözleşmesi Türk hukuk mevzuatında özel olarak düzenlenmediğinden öğreti ve Yargıtay nezdinde sözleşme serbestisi kapsamında değerlendirilir. Bu nedenle, ikale sözleşmesinin isimsiz sözleşme türlerinden olan sui generis sözleşme niteliğinde olduğu yönündeki doktrinsel görüşler önem arz etmektedir. İkale sözleşmesi her ne kadar tarafların karşılıklı iradesine dayanan, iki tarafa borç yükleyen bir hukuki işlem olarak değerlendirilse de iş hukukunun temel prensibi olan işçiyi koruma ilkesi sebebiyle, ikalenin geçerliliği hususunda sözleşme serbestisi kapsamındaki genel ilkelerden sapılarak daha nitelikli bir değerlendirme yapmak gerekmektedir. Zira işverenin iş güvencesi hükümlerini bertaraf ederek feshi gizleme amacıyla hareket etmesi veya işçinin irade sakatlığı halleri uygulamada hak kayıplarına yol açabilecek niteliktedir.

Açıklanan sebeplerle çalışmamızın konusu “İkale Sözleşmesinin Hukuki Niteliği ve Geçerlilik Koşulları” olarak belirlenmiş olup bu kapsamda öncelikle sözleşmenin tanımı ve hukuki niteliğine ilişkin açıklamalar yapılacaktır, sonrasında sözleşmenin kuruluşu ve geçerliliğine değinilecektir. Çalışmamız kapsamında bahsi geçen bu başlıklar ile yetinilecek olup ikale sözleşmesinin sonuçları ve iş ilişkisine etkisi hususlarına yer verilmeyecektir.

I. İKALE SÖZLEŞMESİNİN TANIMI VE HUKUKİ NİTELİĞİ

A. TANIM

İkale kavramı Arapça kökenli bir ifade olarak “*bir şeyi gidermek, ortadan kaldırmak*” anlamına gelmektedir². Hukuki manada ise ikale sözleşmesi, bir sözleşmenin ve sözleşmeden kaynaklanan hukuki ilişkinin sözleşme özgürlüğü kapsamında tarafların karşılıklı iradeleriyle ortadan kaldırılması, yeni bir sözleşme ile bu ilişkinin bozulması şeklinde tanımlanabilir³. Bu bağlamda iş

² TDV Ansiklopedisi, *ikale*: bir şeyi gidermek, ortadan kaldırmak anlamına gelir, bkz. <https://islamansiklopedisi.org.tr/ikale>.

³ Nuri Çelik ve diğerleri, *İş Hukuku Dersleri* (36. Bası, Beta Yayıncılık 2023) 458; Ercan

sözleşmesinin belirli süreli veya belirsiz süreli olması fark etmeksizin tarafların anlaşması ile sona erdirilmesi ikale ile mümkün görünmektedir⁴. İkale ile sözleşme ilişkisine son verilmesi, sözleşme serbestisi prensibinin İş hukukundaki görünümü olarak yorumlanabilir. Türk hukuk mevzuatında ikale sözleşmesi ile ilgili bir yasal düzenleme yer almamaktadır. Buna karşın, sözleşme serbestisi prensibinin kapsamında sözleşmeye son verme durumu da yer aldığından, ikalenin de bu kapsamda değerlendirileceği söylenebilir. İkale iki taraflı bir hukuki işlem olup öneri (icap) ve kabul ile oluşmaktadır. Bu niteliğiyle “bozma sözleşmesi” olarak da değerlendirilen ikale, Türk Borçlar Kanunu’nun (TBK’nın) genel hükümlerine tabidir⁵.

Nitekim 2021 tarihli bir Yargıtay HGK kararında “*taraflardan birinin karşı tarafa ilettiği iş sözleşmesinin karşılıklı feshine dair sözleşme yapılmasını içeren bir açıklama (icap), ardından diğer tarafın da bunu kabulü ile bozma sözleşmesi (ikale) kurulmuş olur.*”⁶ şeklinde bir tanım yapılmış olup ikale sözleşmesinin öneri ve kabul ile kurulan iki taraflı bir sözleşme olduğu vurgulanmıştır.

Herhangi bir yasal düzenlemenin bulunmadığı ikaleye ilişkin olarak, TBK’nın sözleşme serbestisine ilişkin 26 ve 27. maddeleri ile irade bozukluğuna ilişkin 30

Akyiğit, Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı (3. Bası, Seçkin Yayıncılık 2023) 247; Meyyitzade Bacanak, Türk İş Hukukunda İkale Sözleşmesi ve Arabuluculuk İlişkisi (Seçkin Yayıncılık 2022) 17.

⁴ Nuri Çelik ve diğerleri (n 3) 458; Eyrenci ve diğerleri (n 1) 176; Akyiğit (n 3) 247.

⁵ Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku (27. Bası, Seçkin Yayıncılık 2024) 101; Eyrenci ve diğerleri (n 1) 176; Emine Tuncay Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku (13. Bası, Yetkin Yayıncılık 2023) 375; Savaş Taşkent, ‘İş Sözleşmesinin İkale Yolu ile Sona Erdirilmesi’, (2011) 11 (4) Kamu İş Dergisi Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 161, 162-163.; Türk Borçlar Kanunu, Kanun Numarası:6098, Kabul Tarihi: 11.01.2011, RG: 04.02.2011/27836.

⁶ Yargıtay HGK, E 2016/2367 K 2021/71, 11.02.2021, <www.lexpera.com> Son Erişim Tarihi: 03.01.2025; Benzer yönde kararlar için bkz. Yargıtay 22. HD, E 2015/5656 K 2015/16878, 11.05.2015, <www.lexpera.com> Son Erişim Tarihi: 03.01.2025; Yargıtay 22. HD, E 2012/10506 K 2013/253, 22.01.2013, <www.lexpera.com> Son Erişim Tarihi: 03.01.2025; Yargıtay 9. HD, E 2014/1907 K 2014/7370, 06.03.2014, <www.lexpera.com> Son Erişim Tarihi: 03.01.2025.

vd. maddeleri uygulama alanı bulabilecektir. Bunun yanı sıra, Anayasa'nın "Çalışma ve Sözleşme Özgürlüğü" başlıklı 48. maddesi de ikalenin sözleşme serbestisi kapsamında değerlendirilmesine dayanak oluşturur. Bu anayasal düzenleme ile hak haline gelen sözleşme serbestisinin sınırlaması, TBK m. 27 hükmünde yer alan kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı olmama ve imkânsız olmama şeklinde kriterlerden ibarettir. Ancak bu sınırlamanın istisna teşkil ettiğini, kural olarak serbestinin hâkim olduğunu ve sınırlamaların hakkın özüne dokunacak biçimde geniş yorumlanmaması gerektiğini belirtmekte fayda vardır⁷. Yargıtay, ikale sözleşmesinin şekli, kurulması, kapsamı ve geçerliliği konusunda TBK'nın genel hükümlerinin uygulanacağını kabul etse de iş sözleşmesinin ikale ile sona ermesi iş hukukunu yakından ilgilendirdiği için ikalenin yorumunda işçi lehine yorum ilkesinin de göz önünde bulundurulması gerektiğini ortaya koymuştur⁸.

Tarafların anlaşması ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesi bir fesih hali sayılmamakta, fesih dışı sona erme hali olarak değerlendirilmektedir. Bu anlamda çalışma ilişkisi ikale ile sona erdiğinde, iş sözleşmesinin feshine ilişkin sonuçlar veya feshe ilişkin işçi lehine olan iş güvencesi hükümleri söz konusu olmaz. Dolayısıyla ikale, işveren tarafından iş güvencesi hükümlerinin ve feshe ilişkin düzenlemelerin bertaraf edilmesi adına kötü niyetli şekilde kullanılabilir. Özetle, ikalenin kural olarak işveren yararına bir durum olduğu söylemek mümkündür. Bu durumun önlenmesi bakımından işçinin özgür iradesine dayanan gerçek anlamda ikale ile işverenin iş güvencesi hükümlerini dolanma niyetiyle yaptığı

⁷ Mustafa Ünlütepe, Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Seçkin Yayıncılık 2021) 77-82; M. Kemal Oğuzman ve M. Turgut Öz, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt-1 (16. Bası, Vedat Kitapçılık 2018) 81-90; Sarper Süzek ve Süleyman Başterzi, İş Hukuku (24. Bası, Beta Yayıncılık 2024) 541; Berna Duman, Türk İş Hukukunda İkale (Seçkin Yayıncılık 2020) 22.

⁸ Yargıtay 9. HD, E 2007/26232 K 2008/5313, 18.03.2008, <www.lexpera.com> Son Erişim Tarihi: 20.04.2025.

ikaleyi ayırt etmek gerekmektedir⁹.

İkale sözleşmesinin diğer sözleşme tiplerinden farklı olacak şekilde, işçinin iradesi konusunda hassasiyetle değerlendirilmesi gerekmektedir. Bunun sebebi iş sözleşmesinin taraflarının tamamıyla eşit konumda olmaması ve fiilen daha zayıf konumda olan işçinin korunması gerekliliğidir. Tam da bu düzlemde “işçinin korunması” ve “sözleşme serbestisi” ilkeleri arasında bir denge kurulması söz konusu olacaktır. Zira ikale kural olarak feshe ilişkin işçiyi koruyucu hükümlerden faydalanmayı engellediğinden dolayı, ikalenin geçerliliği hususunda belli kurallara uyulması gerekmektedir. Nitekim Yargıtay da ikale ile iş ilişkisinin sona ermesinde sözleşmelere ilişkin genel hükümlerin yanı sıra iş hukukunun “işçi yararına yorum” ilkesinin de dikkate alınarak değerlendirme yapılmasını kabul etmektedir¹⁰.

B. HUKUKİ NİTELİK

1. Genel Olarak

İrade serbestisi bireylere kendi kaderini tayin hakkı ve hukuki ilişkiler kurma imkânı vermektedir. Bu anlamda irade serbestisinin en mühim aracı hukuki işlemlerdir. Tarafların doğmasını istedikleri hukuki neticeye hukukun cevaz verdiği ve sonuç bağladığı irade beyanına hukuki işlem denilmektedir¹¹. Sözleşme ise hukuki işlem sonucunda kurulan bir hukuki ilişki olup TBK m.1 hükmünde düzenlenmiştir. Buna göre sözleşme, tarafların karşılıklı ve birbirine

⁹ Süzek ve Başterzi (n 7) 541; Çelik ve diğerleri (n 3) 458-460; Muhittin Astarlı, İş Hukukunda İkale (Bozma Sözleşmesi) (2. Bası, Turhan Kitabevi 2016) 15; Hasan Nüvit Gerek, ‘İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi ile Sona Ermesi’, (2011) 3 (31) Çalışma ve Toplum Dergisi 43, 44; Duman (n 7) 21-23.

¹⁰ Ömer Ekmekçi ve Esra Yigit, Bireysel İş Hukuku (6. Bası, On İki Levha Yayıncılık 2024) 649; Duman (n 4) 23; Yargıtay 9. HD, E 2016/34332 K 2018/771, 21.01.2018, <www.kazanci.com.tr> Son Erişim Tarihi: 04.01.2025.

¹¹ Mustafa Ünlütepe, Medeni Hukuka Giriş ve Türk Medeni Kanunu’nun Başlangıç Hükümleri (Seçkin Yayıncılık 2021) 287; Duman (n 7) 23-24; Hasan Ali Özyörük, İkale Sözleşmesi (2. Bası, Seçkin Yayıncılık 2019) 54.

uygun irade beyanlarını açıklamalarıyla kurulmaktadır¹². İkalenin hukuki nitelik itibarıyla her şeyden evvel bir sözleşme olduğu söylenebilir. Zira daha evvel de belirttiğimiz gibi ikale, işçi ve işveren arasında kurulan, mevcut iş ilişkisini karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanları ile sona erdiren bir hukuki işlem olup aynı zamanda bir sözleşmedir. Diğer bir anlatımla, mevcut iş ilişkisinin yeni bir sözleşme ile ortadan kaldırılmasıdır. İkalenin yapılabilmesi için işçi ve işverenin bu yönde bir irade ortaya koyması gerekmektedir. Bu anlamda ikale, niteliği itibarıyla de iki taraflı hukuki işlem ile meydana gelmiş bir sözleşmedir¹³.

İkale sözleşmesinin asli ediminin iş ilişkisinin sonlandırılması olduğu göz önüne alındığında, bu sözleşmenin ani edimli olduğu sonucu ortaya çıkacaktır. Ancak ikale sözleşmesi ile sürekli edimlerin borçlanılması (örneğin rekabet yasağı hükmü konulması) da söz konusu olabilir¹⁴. İkalenin hukuki nitelik itibarıyla ani edimli, iki taraflı bir sözleşme olması hususunu ifade ettikten sonra, aynı zamanda bir tasarruf işlemi olması hususuna da değinmekte fayda vardır. Hukuki işlemler etkilerine göre borçlandırıcı işlem ve tasarruf işlemi olmak üzere ikiye ayrılmaktadırlar. Borçlandırıcı işlemler hukuki işlemin borçlu tarafını, alacaklısına karşı menfaat sağlama borcu yükümlülüğüne sokan, böylelikle borçlunun malvarlığının pasif kısmını artıran işlemlerdir. Tasarruf işlemi ise bir hakkı veya hukuki ilişkiyi doğrudan etkileyen, içeriğini sınırlayan, değiştiren veya ortadan kaldıran işlemdir¹⁵. İkale taraflar arasındaki ilişkiye doğrudan müdahale eden, hukuki ilişkiyi tarafların karşılıklı ve birbirine uygun iradeleri ile sonlandıran, sözleşmeden doğan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldıran bir sözleşme olması sebebiyle nitelik itibarıyla bir tasarruf işlemidir. İkale

¹² Ünlütepe (n 7) 50; Oğuzman ve Öz (n 7) 49; Haluk Nami Nomer, Borçlar Hukuku Genel Hükümler El Kitabı (4. Bası, Beta Yayıncılık 2023) 14.

¹³ Astarlı (n 9) 28-29; Duman (n 7) 23-24; Özyörük (n 11) 54-55; Arzu Yıldırım Coşkun ‘Türk İş Hukukunda İkale’ (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi 2023) 52.

¹⁴ Özyörük (n 11) 55.

¹⁵ İhsan Erdoğan ve A. Dilşad Keskin, Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku (3. Bası, Gazi Kitabevi 2020) 155-156; Ünlütepe (n 11) 297-298.

sözleşmesinin yapılmasıyla işçi, iş sözleşmesinin devamından ve iş ilişkisinden, kimi zaman da alacaklarının bazılarından feragat etmektedir. Bunun karşılığında da işveren işçiye tazminat ödeme borcu altına girer¹⁶. İkalenin taraflara bazı edimler yüklediği durumlarda, ikalenin temelinde hem tasarruf işlemi hem borçlandırıcı işlem olduğu kabul edilebilmektedir. Örneğin iş sözleşmesinin ileri bir tarihte sona erdirileceğinin ve işverenin tazminat ödeyeceğinin kararlaştırıldığı bir ikale sözleşmesi, hem borçlandırıcı işlem hem de tasarruf işlemini içinde barındırır. Ancak bahsi geçen istisnai durumlar haricinde ikale sözleşmesinin tarafların karşılıklı iradeleri ile iş sözleşmesinin varlığını ortadan kaldıran, bu anlamda iş ilişkisini doğrudan sona erdiren bir işlem olması sebebiyle sözleşmenin tarafları bakımından tasarruf işlemi olarak nitelendirilmesi gerektiği kanaatindeyiz¹⁷.

İkale sözleşmesinin hukuki nitelendirmesi bağlamında diğer bir önemli husus, bu sözleşmenin karşılıklı borç doğuran sözleşme olup olmamasıdır. Zira karşılıklı borç doğuran bir sözleşme olup olmamasına göre uygulanacak TBK hükümleri farklılık arz edecektir. Alman doktrininde baskın görüş, ikalenin iki tarafa borç yükleyen karşılıklı bir sözleşme olduğu yönündedir¹⁸. Zira işçi çoğu zaman, ikale ile iş sözleşmesinin sona ermesine onay verirken, işveren de işçiye kıdem, ihbar tazminatı vb. işçilik alacaklarını ödeme yükümlülüğü altına girmektedir. Bu vesileyle ikalenin taraflar arasında karşılıklı borç doğuran, taraflarının karşılıklılık (sinallagma) ilişkisinde olduğu bir sözleşme olduğu

¹⁶ Cansu Kulaç, ‘İş Sözleşmesinin İkale İle Sona Ermesi’, (2023) 10 (2) İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 383, 386.

¹⁷ Astarlı (n 9) 28-32; Duman (n 7) 24-25; Özyörük (n 11) 56-57; Fuat Bayram ve Arzu Yıldırım Coşkun, ‘Türk İş Hukukunda İkale’ (2023) 18 (2) Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 425, 430; Begüm Vatansever Yanık, ‘Yargıtay Kararları Işığında İkalenin Geçerlilik Şartları’, (2023) 1 (1) Konya Barosu Dergisi 73, 80-81; Dilay Şenyüz, ‘İkale Sözleşmesi’, (2016) 41 (96) Bursa Barosu Dergisi 62, 63.

¹⁸ Astarlı (n 9) 32-33.

düşünülmektedir¹⁹. Kanaatimizce de işçinin iş ilişkisinden vazgeçmesi, işverenin de kural olarak tazminat ödeme taahhüdü altına girmesinden kaynaklı olarak ikalenin karşılıklı tam iki tarafa borç yükleyen sözleşme olduğu söylenebilir. Ancak işverenin tazminat ödeme taahhüdünün olmadığı, işçinin de buna razı olduğu istisnai durumlarda ikale tek taraf borç yükleyen bir sözleşme olarak karşımıza çıkabilir. Örn. işçinin kendisinin yararına olacak yeni bir iş teklifi alması sebebiyle iş sözleşmesini hemen sona erdirmek istemesi gibi bir durumda, işçi ve işveren yalnızca iş ilişkisinin sona ermesi için ikale yapmaktadır. Bu durumda işveren tazminat ödeme borcu altına girmeyebilir ve ikale sözleşmesi tek tarafa borç yükleyen sözleşme niteliğiyle karşımıza çıkabilir²⁰.

2. İsimsiz Sözleşme Niteliği

TBK’da veya diğer kanunlarda açık ve ayrıntılı biçimde düzenlenmeyen sözleşmelere isimsiz sözleşmeler denilmektedir. Ancak sözleşmenin adının kanunda geçmemesi, başlı başına o sözleşmenin isimsiz sözleşme olarak kategorize edilmesi için yeterli gelmemektedir. Bir sözleşmenin isimsiz olarak adlandırılması için o sözleşmenin tanımının, taraflarının, esaslı unsurlarının ve taraflarının asli edim yükümlülüklerinin hükme bağlanmaması, bu unsurların kanunda yer almaması gerekmektedir. Özet itibarıyla esaslı noktalarıyla (essentia negotii) Borçlar Kanunu’nun isimli (tipik) sözleşmelerinden ayrılan sözleşmeler isimsiz (atipik) sözleşme olarak nitelendirilmektedir²¹.

İsimsiz (atipik) sözleşmeler, kendine özgü (sui generis) sözleşmeler ve karma sözleşmeler olarak ikiye ayrılmaktadır. Kendine özgü sözleşmeler, mevzuatta düzenlenen sözleşmelere ilişkin unsurları kısmen ya da tamamen içermeyen,

¹⁹ Vatansever Yanık (n 17) 81; Yıldırım Coşkun, ‘Türk İş Hukukunda İkale’ (n 13) 52.

²⁰ Vatansever Yanık (n 17) 81-82.

²¹ Rona Serozan ve diğerleri, Borçlar Hukuku Özel Bölüm (4. Bası, On İki Levha Yayıncılık 2019) 72; Fikret Eren, Borçlar Hukuku Özel Hükümler (11. Bası, Legem Yayınevi 2023) 949-950; Mustafa Alper Gümüş, Borçlar Hukuku Özel Hükümler Kısa Ders Kitabı (7. Bası, Filiz Kitabevi 2023) 4.

kendilerine özgü unsurlardan oluşan sözleşmelerdir. Diğer bir deyişle, kanunda düzenlenen sözleşme tiplerinden herhangi birine uymayan unsurları tamamen veya kısmen içinde barındıran sözleşmeler, kendine özgü sözleşmeler olarak tanımlanmaktadır²². Bahsi geçen bu sözleşmelerde iyi niyet kuralları ve teamüller dikkate alınarak yorum yapılmaktadır ve niteliğine uygun düştüğü ölçüde benzer sözleşmelere ilişkin hükümler kıyasen uygulama alanı bulmaktadır. Ayrıca gerekli hallerde, kendine özgü sözleşmelere ilişkin olarak TBK'nın genel hükümlerine başvurulabilir²³.

Karma sözleşmeler mevzuat hükümleriyle düzenlenmemiş ancak unsurları veya edimleri bakımından kanunlarda düzenlenen sözleşmelerdir. Diğer bir anlatımla, kanunda düzenlenmiş sözleşme tiplerinin unsurlarının, kanunun öngörmediği şekilde kısmen veya bütünüyle bir araya getirildiği sözleşme tiplerine karma sözleşmeler denilmektedir²⁴. Bahsettiğimiz bu tanım, karma sözleşmelerin dar anlamda tanımını ifade etmekte olup doktrinde karma sözleşmeleri daha geniş yorumlayan bir görüş de mevcuttur. Geniş anlamda karma sözleşme görüşüne göre, karma sözleşme hem kanunlarda düzenlenen sözleşmelerin hem de kanunlarda düzenlenmeyen sözleşmelerin unsurlarının bir araya gelmesi ile oluşmaktadır²⁵. Yargıtay da karma sözleşmeleri TBK'da düzenlenen sözleşmelerden biri veya birkaçının bir araya gelmesiyle, veyahut kanunun özel hükümler kısmında düzenlenmeyen ancak aynı zamanda yasaklanmayan sözleşmeler ile kanunda düzenlenen sözleşmelerin bir araya

²² Aydın Zevkliler ve Kemal Emre Gökyayla, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri (21. Bası, Vedat Kitapçılık 2021) 12; Haluk Tandoğan, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri Cilt 1 (6. Bası, Vedat Kitapçılık 2008) 13.

²³ Serkan Taylan Karaç, Türk İş Hukukunda İkale (Bozma) Sözleşmeleri (On İki Levha Yayıncılık 2020) 10.

²⁴ Saibe Oktay, 'İsimsiz Sözleşmelerin Geçerliliği, Yorumu ve Boşlukların Tamamlanması', (1996) 55 (1-2) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yıllığı, 263, 273; Tandoğan (n 22) 69; Karaç (n 23) 12.

²⁵ Eren (n 21) 955-956; Gümüş (n 21) 6.

gelmesiyle oluşan sözleşmeler olarak değerlendirmektedir. Bu anlamda Yargıtayın karma sözleşmeleri geniş yorumladığını söyleyebiliriz²⁶.

İkale sözleşmesi 818 sayılı eski Borçlar Kanunu'nda (BK) da 6098 sayılı TBK'da da düzenlenmemiştir. Bunun sebebi, ülkemiz borçlar hukukuna hakim prensiplerden biri olan irade serbestisinin bir alt açılımı olan sözleşme özgürlüğü prensibidir. Buna göre kişiler, bir sözleşmeyi yapıp yapmama, sözleşmenin karşı tarafını belirleme, dilediği tip ve içerikte sözleşme yapma şeklinde özgürlükleri haizdir. Bundan dolayı tarafların sözleşme yapma özgürlüklerinin yanında yaptıkları sözleşmeyi ortadan kaldırma özgürlükleri de bulunmaktadır. İkale sözleşmesi yasal düzenlemeye kavuşmamış bir sözleşme olması dolayısıyla isimsiz (atipik) bir sözleşme olup bu sözleşmelere uygulanacak olan hükümlerin saptanması hususunda ibra sözleşmesi hükümlerinden yararlanılmaktadır. Ancak çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde açıklanacağı üzere, ikale ile ibra birbirlerinden farklı sözleşmelerdir. Dolayısıyla ibraya ilişkin tüm hükümlerin ikale sözleşmelerinde uygulanması mümkün olmamaktadır²⁷.

Şimdiye dek ikale sözleşmesinin Türk hukuk mevzuatında açıkça ve ayrıca düzenlenmemesinden ötürü isimsiz bir sözleşme olduğundan bahsettik. Bununla birlikte, ikale sözleşmesinin yukarıda değinilen isimsiz sözleşme türlerinden hangisinin kapsamında değerlendirileceği konusuna da değinmekte fayda vardır. Doktrinde yer alan bir görüşe göre, yalnızca iş ilişkisinin sona erdirilmesini konu edinen ikale sözleşmesinin kendine özgü sözleşme (sui generis) niteliğinde olduğu söylenebilir. Zira böyle bir ikale sözleşmesi için kanunların herhangi bir yerinde herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Bu düzlemde taraflar, sözleşme

²⁶ Erdem Erdenk, İş Hukukunda İsimsiz (Karma ve Kendine Özgü) Sözleşmeler (Legal Yayıncılık 2008) 43 (*naklen*) Yargıtay 4.HD, E 1967/3125 K 1967/3847, 04.05.1967 Son Erişim Tarihi: 08.01.2025.

²⁷ Abdurrahman Savaş, 'Türk Borçlar Hukukunda İkale Sözleşmesi', (2016) 7 (26) Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, 105, 112-113; Bacanak (n 3) 18.

özgürlüğü prensibiyle kanunda yer almayan bir sözleşme yapmaktadırlar. 2020 tarihli bir Bölge Adliye Mahkemesi (BAM) kararında da ikalenin sui generis bir sözleşme türü olduğu kanaatine varılmıştır²⁸. Biz de bahsi geçen doktrin görüşü ve yargı kararına katılıyoruz. Zira ikale sözleşmesinin kanunlarda düzenlenmiş herhangi bir sözleşme tipine tamamıyla uymaması, ikalenin geçerliliği hususunda işçiye makul yararın sağlanıp sağlanmadığının iyi niyet çerçevesinde değerlendirilmesi, makul yararın tespitinde teamüllerin dikkate alınması ve ikale sözleşmesine ilişkin olarak TBK'nın genel hükümlerinin de uygulama alanı bulması sebepleriyle, ikale sözleşmesinin sui generis sözleşme olduğu kanaatindeyiz.

Ayrıca ikale sözleşmesi, nitelik itibariyle benzeri işlemlerinden olan ibra, tasfiye, sulh ve fesihden ayrılmaktadır. Dolayısıyla ikale, bahsi geçen benzeri sözleşmelerin unsurlarının bir birleşiminden oluşmamaktadır. Biz de bu sebeple ikalenin karma bir sözleşme olmadığı görüşündeyiz. Her ne kadar ibra sözleşmesine ilişkin bazı hükümler ikale sözleşmelerinde uygulanmaktaysa da esaslı unsurlar bakımından ikale ve ibra sözleşmeleri benzer nitelikte değildir. Kaldı ki, sui generis sözleşmelerde de niteliğine uygun düştüğü ölçüde benzer sözleşmelere ilişkin hükümler kıyasen uygulama alanı bulmaktadır. Bazı ibra hükümlerinin ikale sözleşmelerinde uygulanmasının sebebinin de bu olduğunu düşünmekteyiz. Çalışmamızın aşağıda yer alan başlığında ikale sözleşmesinin benzeri işlemlerden ayrılmasına ayrıntılı şekilde değinilecek olduğundan, şimdilik yalnızca bu açıklamalar ile yetinilecektir.

²⁸ Davut Armağan, Türk Borçlar Hukukunda İkale Sözleşmesi (On İki Levha Yayıncılık 2023) 50-51; Konya 8 BAM, E 2019/2899 K 2020/498, 08.05.2020, <www.lexpera.com> Son Erişim Tarihi: 03.01.2025.

C. İKALENİN BENZER İŞLEMLERDEN AYRILMASI

1. İkale ve Fesih

Çalışmamız kapsamında ikalenin benzeri sözleşmelerden farkının da açıklanmasında fayda vardır. Hukuk pratiğinde ikale sözleşmesi ile en çok karıştırılan hususlardan biri fesihtir. Esasen, iş sözleşmesinin işçinin talebi ile işveren tarafından feshedilmesi, ikale ile aynı sonuçları meydana getirir de fesih ikaleye göre işçinin daha yararına bir yoldur. İkalede işçinin işsizlik ödeneğinden faydalanması, işverenin de kıdem tazminatı için öngörülen gelir vergisi muafiyetinden faydalanması vs. söz konusu olmaz iken fesih gerçekleştiğinde feshe bağlı sonuçların hepsi meydana gelmektedir²⁹.

Ayrıca fesih, sürekli borç ilişkisi niteliğindeki iş ilişkisini geleceğe yönelik olarak sona erdirmeye amaçlı, tek taraflı, bozucu yenilik doğuran bir haktır. Yargıtay da fesih kavramını iş sözleşmesini bozmak için taraflardan birinin diğerine yöneltmesi gereken, tek taraflı, bozucu yenilik doğuran hak bir hak olarak tanımlamaktadır³⁰. Bozucu yenilik doğuran ifadesinden de anlaşılacağı üzere fesih, karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte etki doğurmaktadır. İkale ile feshin temel farklılığı da bu iki kurumun hukuki niteliğinde meydana gelmektedir. Çalışmamızın yukarıdaki kısımlarında vurguladığımız üzere, ikale iki taraflı bir hukuki işlem olup aynı zamanda bir sözleşmedir. Buna karşın fesih, tek taraflı yenilik doğuran bir hak olup bu nedenle fesihte karşı tarafının kabulüne lüzum bulunmamaktadır. Gerçekten de ikale, bir sözleşme olması dolayısıyla diğer sözleşmelerde olduğu gibi tarafların öneri (icap) ve kabulü ile sonuç doğurmakta iken fesihte taraflardan birinin iradesini açıklaması yeterli görülmektedir. İkale, nitelik itibarıyla bir sözleşme olmasından kaynaklı olarak TBK hükümlerini

²⁹ Ufuk Aydın, Bireysel İş Hukuku (7. Bası, Nisan Yayınları 2023) 298-299.

³⁰ Yargıtay 9.HD, E 2011/719 K 2013/8291, 11.03.2013, <www.legalbank.com.tr> Son Erişim Tarihi: 08.01.2025.

dayanak almaktaayken fesih, 4057 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmektedir. Bundan dolayı da fesihte işçiler iş güvencesi hükümlerinden faydalanma imkanına sahipken ikalede iş sözleşmesi karşılıklı anlaşma ile son bulduğundan iş güvencesi hükümlerinden faydalanmak mümkün olmamaktadır³¹.

2. İkale ve Sulh Sözleşmesi

İkale sözleşmesi sulh sözleşmesinden de bazı hususlarda ayrılmaktadır. Sulh sözleşmesinin amacı bir edimi haklı kılmaktır. Bu bağlamda sulh sözleşmesiyle usul hukuku bakımından bir davanın, maddi anlamda ise bir borcun son bulması söz konusudur. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun³² (HMK'nın) 313. maddesinde düzenlenen sulh kavramından hareketle, sulh sözleşmesini bir sözleşme ilişkisi kapsamında meydana gelen çekişmeyi karşılıklı fedakarlıkta bulunarak ortadan kaldırmayı amaçlayan bir sözleşme olarak tanımlayabiliriz³³. İkale sözleşmesinde iş sözleşmesi tamamıyla ortadan kalkarken sulh sözleşmesinde sözleşmeden kaynaklanan uyuşmazlık ortadan kaldırılmaktadır. Ayrıca ikale sözleşmesinde sulh sözleşmesinde olduğu gibi taraflar arasında bir uyuşmazlık söz konusu da değildir. İkale var olan iş ilişkisinin devamı müddetince, bahse konu iş ilişkisini sona erdirmek amacıyla yapılmaktadır³⁴. Yargıtay Daireleri sulh sözleşmesi ile işveren feshinin gerçekleşmeyeceğine ve iş sözleşmesinin ortadan kaldırılamayacağına dair fikir birliği içindedirler³⁵. Sulh

³¹ Astarlı (n 9) 36-42; Duman (n 7) 30-31; Özyörük (n 11) 60-61.

³² Hukuk Muhakemeleri Kanunu, Kanun Numarası: 6100, Kabul Tarihi: 12.01.2011, RG: 04.02.2011/27836.

³³ Himmet Berkay Kaygısız, Türk İş Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma Sürecinde İkale (Legal Yayıncılık 2023) 47.

³⁴ Aydın (n 29) 299; Deniz Ugan Çatalkaya, "İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinden Sonra Yapılan Sulh Sözleşmesi ve Yargıtayın Konuya İlişkin Kararının Değerlendirilmesi", (2014) 2 (1) Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 161, 165.

³⁵ Yargıtay 9. HD, E 2012/30186 K 2013/4823, 11.2.2013 sayılı kararında: "iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından feshedildikten sonra iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı ek ödeme ve sulh sözleşmesinin birlikte imzalandığı, bu sözleşmenin işverenin feshini ortadan kaldırmadığı, iş sözleşmesinin ikale ile sona ermediği,

sözleşmesi, taraflar arasındaki iş sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıkların çözümüne ilişkin olarak yapılmaktadır. Neticeten, sulh sözleşmesi ve ikale sözleşmesinin farklı hukuki niteliği haiz sözleşmeler olduğu söylenebilmektedir³⁶.

Pek tabi sulh sözleşmesi ve ikale sözleşmesinin benzer yönleri de bulunmaktadır. Hem ikale sözleşmesi hem sulh sözleşmesi, iş güvencesi hükümlerine alternatif yaratma amacı gütmektedir. Örneğin geçerli şekilde yapılmış bir ikale sözleşmesi ile, işçinin fesih sonrası elde edeceği menfaatlere yargısal yollara başvurmaksızın daha hızlı ulaşması mümkün görünmektedir. Benzer şekilde sulh sözleşmesi de işçinin menfaatlerine ve işçinin korunması prensibine ilişkin denetim yapıldığı müddetçe işçinin feshe bağlı haklarına görece daha kolay şekilde ulaşmasını sağlamaktadır. Böylelikle işçi ve işverenin önceden anlaşarak işe iade davasında taraf olmamaları sağlanmaktadır. İkale sözleşmesinin denetiminin yalnızca yargı yoluyla yapılması, ikale ile sulh sözleşmelerini amaç bağlamında birbirlerine benzer kılmaktadır³⁷.

3. İkale ve İbra Sözleşmesi

İş hukuku uygulamasında sıklıkla kullanılan ibra, sözcük anlamı ile temize çıkarma, aklama manasına gelmektedir³⁸. İbra sözleşmesi, alacaklı konumunda bulunan işçinin, borçlu konumunda bulunan işverene karşı öne sürebildiği, alacaklarını ortadan kaldıran sözleşme olarak tanımlanabilir³⁹. İbraname kavramına 818 sayılı eski BK'da yer verilmemiş, 6098 sayılı TBK'nın 132 ve 420. maddelerinde ibra sözleşmesinden bahsedilmiştir. İbra sözleşmesi genel

mahkemece feshin geçersizliğine ve davacı işçinin işe iadesine karar verilmesi yerindedir.” şeklinde karar verilmiştir., <<https://www.lexpera.com.tr/>> Son Erişim Tarihi: 20.04.2025.

³⁶ Aydın (n 29) 299; Ugan Çatalıkaya (n 34) 165.

³⁷ Ugan Çatalıkaya (n 34) 173.

³⁸ Türk Dil Kurumu (TDK) Sözlükleri, *İbra*: aklama, bkz. <https://sozluk.gov.tr/>.

³⁹ Burcu Melekoğlu Keser, *İkale ve İbra Sözleşmeleri* (Seçkin Yayıncılık 2018) 109.

manasıyla borç sona erdiren sözleşme türlerinden birisidir⁴⁰. TBK m.132’de ibra *“borcu doğuran işlem kanunen veya taraflarca belli bir şekle bağlı tutulmuş olsa bile borç, tarafların şekle bağlı olmaksızın yapacakları ibra sözleşmesiyle tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabilir.”* denilmek suretiyle düzenlenmiştir.

Yukarıda da bahsedildiği üzere ibra sözleşmesi TBK’da düzenlenmiş iken ikale sözleşmesi TBK’da düzenlenmemiştir. İbra sözleşmesinde dar manada borcun sona ermesi söz konusudur. Buna karşın, ikale sözleşmesinde tüm ilişki (geniş manada borç) sona erdirilmektedir. İkale iş sözleşmesinin geleceğe yönelik yeni hak ve yükümlülükler meydana getirmesinin önüne geçmekte, hali hazırda meydana gelmiş olan hak ve yükümlülükler etki etmemektedir. Ancak ibra ile hali hazırda mevcut olan hak ve alacaklar ortadan kaldırılmaktadır⁴¹. İkale sözleşmesi de ibra sözleşmesi de birer tasarruf işlemidir⁴². TBK m. 132’ye göre ibra sözleşmesi şekle tabi olmaksızın akdedilebilir. İkale sözleşmesinin şekli hususunda ise tartışmalar mevcuttur. Zira ikale sözleşmesinin isimsiz sözleşme olması dolayısıyla, bu sözleşmelere hangi hükümlerin uygulanacağı hususunda bir fikir birliği bulunmamaktadır⁴³. Bir kısım yazarlar ikalenin şekle bağlı olmadan yapılabileceğini düşünmekte iken⁴⁴ bazı yazarlar şekle bağlı sözleşmelerin ikalesinin de şekle bağlı şekilde yapılması gerektiğini ortaya koymaktadır⁴⁵. İkale sözleşmesinin şekli konusunda çalışmamızın ilerleyen

⁴⁰ Ibid (n 39) 109-110; Mülga Borçlar Kanunu, Kanun Numarası: 818, Kabul Tarihi: 22.04.1926, RG: 29.04.1926/359.

⁴¹ Astarlı (n 9) 43-44; Savaş (n 27) 114-115; Özyörük (n 11) 61-62.

⁴² Savaş (n 27) 115.

⁴³ Astarlı (n 9) 43-44; Savaş (n 27) 114-115; Özyörük (n 11) 61-62.

⁴⁴ Kenan Tunçomağ, Türk Borçlar Hukuku I Genel Hükümler (6. Bası, Sermet Yayınevi 1976) 696; Aydın Zevkliler ve diğerleri, Borçlar Hukuku Genel Hükümler ve Özel Borç İlişkileri (2. Bası, Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi 2013) 355; Mustafa Aksu, ‘Türk Borçlar Kanunu’nun Getirdiği Yeniliklerden İbra’, (2013) 8 (97) Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 97, 112.

⁴⁵ Astarlı (n 9) 43-44; Savaş (n 27) 114-115; Özyörük (n 11) 61-62; Özer Seliçi, Borçlar Kanunu’na Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi (İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi 1976) 108.

kısımlarında ayrıntılı açıklamalar yapılacağından, şimdilik bu açıklamalar ile yetinilecektir.

Uygulamada yapılan ikale sözleşmelerinin büyük bir kısmı ibra hükümlerini de içermektedir. Bununla beraber ikale sözleşmesi içinde yer alan ibra hükümlerinin geçersizliği, ikale sözleşmesini tümüyle geçersiz kılmaz. Zira TBK m.27/2 uyarınca bir sözleşmenin içerdiği hükümlerden bazılarının geçeriz olması, sözleşmedeki diğer hükümleri geçersiz hale getirmemektedir⁴⁶.

İbra, iş hukukunda özel olarak düzenlenmiş olup iş sözleşmesi herhangi bir sebeple sona eren işçilere imzalatılan sözleşmedir. TBK'nın 420. maddesi uyarınca, ibranamenin geçerli olması için ibranın yazılı olması, ibraname tarihinin sözleşmenin sona ermesinden en az 1 ay sonrası olması, ibraya konu alacağının türü ve miktarının açıkça yazılı olması, ödemenin noksansız ve banka aracılığı ile yapılmış olması gerekmektedir. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri kesin olarak hükümsüzdür. Bahsi geçen TBK m.420/2 hükmünün öncesinde Yargıtay, maddenin lafzında yer alan kriterleri yerleşik içtihatlarında değerlendirmekte idi. Bu anlamda yasa koyucunun TBK m. 420/2 hükmü ile Yargıtay uygulamasını yasalaştırmayı amaçladığı kanaatindeyiz. Yargıtay bir kararında savunma ve işverenin diğer kayıtlarıyla çelişkili olan ibra sözleşmesi hükümlerinin geçersiz olduğuna kanaat getirmiştir⁴⁷. Başka bir Yargıtay kararında da işçiye kısmi ödeme yapılmasının söz konusu olduğu ibranameye değer verilmeyeceği karara bağlanmıştır⁴⁸. Yargısal yollarla geçerliliğinin denetime tabi tutulması bakımından da ikale ve ibra sözleşmelerinin benzerlikler taşıdığı kanaatindeyiz. Ancak yukarıda bahsedilen farklılıklar sebebiyle ikale ve

⁴⁶ Muhittin Astarlı, 'İkale İçeriğinde Yer Alan İbra Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu', (2016) (34) Sicil İş Hukuku Dergisi 41, 44.

⁴⁷ Özyörük (n 11) 62-63; Yargıtay 22. HD, E 2015/20660 K 2017/28003, 07.12.2017, <www.legalbank.com> Son Erişim Tarihi: 20.01.2025.

⁴⁸ Yargıtay 9. HD, E 2022/7746 K 2022/8494, 29.06.2022, <www.kazanci.com.tr> Son Erişim Tarihi: 20.01.2025.

ibranın birbirlerinden farklı sözleşmeler olduğu gözden kaçırılmamalıdır.

4. İkale ve Tasfiye Sözleşmesi

Tasfiye, sözcük anlamı olarak ayıklama, temizleme manasına gelmektedir⁴⁹. Bu sözcük anlamından hareketle, tasfiye sözleşmesini iş sözleşmesinin sona ermesinin ardından sözleşmenin sona ermesinin koşullarında anlaşmaya varılması şeklinde tanımlayabiliriz. Tasfiye sözleşmesi ile taraflar, fesihten sonra doğması muhtemel uyuşmazlıkları önlemek amacıyla sözleşmenin tasfiyesini gerçekleştirirler⁵⁰. İkale sözleşmesi de tıpkı tasfiye sözleşmesi gibi, tarafların anlaşması ile sona eren iş sözleşmesinin sonuçlarına ilişkin hükümler içerse de iş sözleşmesinin sona ermesi hususunda ikale ve tasfiye birbirinden ayrılmaktadır. Aslına bakarsak, ikale sözleşmesinin öncesinde kural olarak işverenin feshi söz konusu değildir. Tasfiye sözleşmesinde -ikaleden farklı olarak- iş sözleşmesi işçinin yetersizliği ve/veya davranışlarından dolayı sona ermiştir. Bu anlamda tasfiyede, iş sözleşmesinin işverenin feshi ile sonlandığına ilişkin bir uyuşmazlık söz konusu değildir. Taraflar yalnızca işverenin feshinin sonuçlarını düzenlemeyi amaçlamaktadırlar. Bu anlamda tasfiye sözleşmesi, iş sözleşmesinin sona ermesinin ardından yapılmakta iken ikale bizatihi iş sözleşmesinin sona ermesi halidir⁵¹. Buna karşın, bu iki sözleşmenin konu bakımından bazı benzerlikleri mevcuttur. Örneğin iş sözleşmesi kapsamında işçiye tazminat ödemesi yapılıp yapılmayacağı, yemek kartının iadesi, mevcut ise özel sağlık sigortasının devam edip etmeyeceği gibi hususlar her iki sözleşmede de kararlaştırılabilmektedir. Bu anlamda tasfiye hükümlerinin ikale sözleşmesi içinde yer alabilmesinin mümkün olduğunu söyleyebiliriz⁵².

⁴⁹ TDK Sözlükleri, *tasfiye*: arıtma, ayıklama, temizleme, bkz. <https://sozluk.gov.tr/>.

⁵⁰ Astarlı (n 9) 47-48; Duman (n 7) 36-37.

⁵¹ Duman (n 7) 36-37.

⁵² Ibid (n 7) 36-37.

II. İKALE SÖZLEŞMESİNİN GEÇERLİLİK KOŞULLARI

A. SÖZLEŞMENİN KURULUŞU

İkale sözleşmesi İş Kanunu'nda düzenlenmediğinden, bu sözleşmede TBK'da yer alan sözleşmelere ilişkin genel hükümler uygulama alanı bulacaktır. Aynı zamanda Türk Medeni Kanunu (TMK) uyarınca ikale sözleşmesinin yapılabilmesi için tarafların hak ve fiil ehliyetine sahip olması gerekmektedir⁵³. İkale sözleşmesi işçi ve işverenin iş sözleşmesinin sona ermesine yönelik şartların karşılıklı ve birbirine uygun iradelerinin uyuşması ile kurulmaktadır. Bu irade açıklaması açık veya zımni şekilde gerçekleşebilir. Ancak bu irade açıklamasının işçinin özgür iradesi ile ortaya konulmuş olması, hata, hile, korkutma şeklinde anılan irade sakatlığı halleri ile açıklanmamış olması önem arz etmektedir⁵⁴. Zira iş hukukunda işçinin korunması prensibi geçerli olup Yargıtay kararlarında da bu hususta özenli davranılmaktadır. Örneğin 2020 tarihli bir Yargıtay kararında, işverenin işçiye baskı uygulaması sonucu düzenlenen istifa dilekçesine değer verilmeyeceği, işçiye dilekçenin baskıyla imzalatılıp imzalatılmadığı ve iradesinin fesada uğratılıp uğratılmadığına dair araştırma yapılması gerektiği yönünde karar verilmiştir⁵⁵.

İkale sözleşmesinin kurulabilmesi için öncelikle tek taraflı ve bağlayıcı irade açıklaması anlamına gelen öneri (icap), sonrasında karşı tarafın da açık veya zımni kabulü gerekir⁵⁶. Yargıtaya göre de ikale (bozma) sözleşmesi taraflardan birinin karşı tarafa ilettiği, iş sözleşmesinin karşılıklı feshine dair sözleşme yapılmasını içeren bir öneri ve karşı tarafın kabulü ile kurulur⁵⁷. Yukarıda da

⁵³ Gerek (n 9) 46.

⁵⁴ Bacanak (n 3) 18-19.

⁵⁵ Yargıtay 9. HD, E 2017/18515 K 2020/15814, 11.11.2020, <www.lexpera.com> Son Erişim Tarihi: 08.01.2025.

⁵⁶ Bacanak (n 3) 19-23.

⁵⁷ Şeref Dede ve Muhammed Buğra Can, 'Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi Kararları ile Birlikte İkale Sözleşmesi', (2019) 93 (5) İstanbul Barosu Dergisi 73, 74.

bahsettiğimiz üzere, öneri ve kabulün zımni olması da mümkündür. Buna ilişkin olarak, örneğin işçinin tartışma esnasında işten ayrılmak istediğini söylemesi, işverenin de bundan mutluluk duyacağını yazılı olarak belirtmesi, zımni irade beyanlarının bir örneğidir⁵⁸. Ancak karşı tarafın, ikale önerisine sessiz kalması kabul olarak değerlendirilmemektedir. İşçinin uzun zamandır işe gelmemesi üzerine işçiye gönderilen işten çıkış belgeleri ve ikale teklifi ise istisnai olarak susmanın kabul sayıldığı hallerdendir. Çalışmamızın yukarıdaki kısımlarında, ikale sözleşmesine taraf olunması için hak ve fiil ehliyetine sahip olunması gerektiğinden bahsetmiş idik. Ancak bunun yanı sıra, ikale sözleşmesine taraf olmak bakımından kişinin tasarruf yetkisine sahip olması da gerekmektedir. Kural olarak tam ehliyetli kişiler ikaleye taraf olabilecek iken istisnai olarak on sekiz yaşını doldurmamış çocuk işçiler de yasal temsilcilerinin onayı ile sınırlı ehliyetsiz olarak ikaleye taraf olabilmektedir⁵⁹.

İkale sözleşmesi kural olarak işveren lehine bir sözleşmedir. İkale sözleşmesinin kurulması için tarafların sözleşmenin esaslı unsurları noktasında anlaşmaya varması gerekmektedir. Objektif veya subjektif olabilecek bu unsurlar, olası bir ihtilaf halinde taraf iradelerinin saptanması bakımından önem arz edecektir. Esaslı unsurlar dışında kalan hükümler ise sözleşme serbestisi prensibi uyarınca emredici hükümlere aykırı olmamak kaydıyla geçerli olacaktır⁶⁰.

1. Sözleşmenin Şekli

Türk hukukunda kabul edilen şekil şartı kural olarak geçerlilik şeklidir. TBK'nın 12. maddesi uyarınca, kanundan veya tarafların anlaşmasından kaynaklı bir şekil şartı yoksa genel kural şekil serbestisidir. İkale sözleşmesi de kanunda açıkça düzenlenmediğinden, kural olarak şekil serbestisi kapsamında sözlü veya yazılı

⁵⁸ Çelik ve diğerleri (n 3) 459.

⁵⁹ Bacanak (n 3) 19-23.

⁶⁰ Özyörük (n 11) 81-82.

olarak yapılabilir. Doktrindeki hâkim görüş de bu yöndedir⁶¹. Tarafların çıkarları gereği yazılı olarak yapılması önerilse de ikale sözleşmesinin sözlü olarak yapılmasında hukuken engel bulunmamaktadır. Buna karşın, TBK’da düzenlenen ibra sözleşmesinin ikale sözleşmesine olan benzerliği sebebiyle, ikale sözleşmesinin de tıpkı ibra sözleşmesi gibi yazılı şekilde yapılması gerektiği yönündeki görüşler de doktrinde yer almaktadır. Bu görüşe göre, işçi lehine yorum ilkesi ve TMK m. 1’de düzenlenen hâkimin yorum yetkisi gereği ibra sözleşmesinde yer alan yazılılık koşulu, ikale sözleşmesine kıyasen uygulanmalıdır⁶².

Alman Medeni Kanunu’nda yer alan “Fesihte Yazılı Şekil Şartı” başlıklı 623. maddede, iş sözleşmesinin fesih veya ikale yoluyla sona ermesine karar verilmesi halinde, bu sona ermenin mutlaka yazılı şekilde yapılması gerektiği düzenlenmiştir. Bu anlamda, Alman İş Hukukunda ikalenin yazılı şekilde yapılması gerektiğini söylemek mümkündür. Yazılı şekle aykırı şekilde yapılan sözlü ikale sözleşmelerinin yaptırımı Alman Medeni Kanunu’nun 125. maddesi gereği geçersizliktir⁶³. Alman İş Hukukunda yer alan bu düzenleme ile, işçinin tam anlamıyla düşünmeden, ani biçimde, ikalenin neticelerinin farkında olmadan iş sözleşmesini sona erdirmesinin önüne geçmek amaçlanmıştır⁶⁴. İşçinin özgür iradesinin saptanması noktasında çıkan sorunlar ve İş hukukunun işçiyi koruma amacı düşünüldüğünde, biz de Alman Hukukunda olduğu gibi ikalenin yazılı şekilde yapılması gerektiğini ve ibraya ilişkin yazılı şekil şartının ikale sözleşmelerine kıyasen uygulanmasında fayda olduğunu düşünmekteyiz.

⁶¹ Özyörük (n 11) 168-169; Gerek (n 8) 45; Ufuk Aydın, ‘İş Sözleşmesinin Anlaşma ile Sona Erdirilmesi’, (2004) 18(3) Çimento İşveren Dergisi 4, 4.

⁶² Bacanak (n 3) 23-25; Özyörük (n 11) 166-169.

⁶³ Alpay Hekimler, ‘Alman İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Tarafların Anlaşması – İkale – Yoluyla Sonlandırılması’, (2019) 16 (61) İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 23, 28.

⁶⁴ Ibid (n 63) 28-29.

B. SÖZLEŞMENİN GEÇERLİLİĞİ

İkale sözleşmesi iş ilişkisinin ortadan kaldırılması amacıyla kurulan, diğer bir deyişle fesih sayılmayan bir hal olduğundan dolayı iş sözleşmesinin feshine ilişkin hükümler bu konuda uygulama alanı bulmaz. İşçi kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamaz, işsizlik ödeneği alamaz ve feshin geçerli sebebe dayandırılması zorunluluğu burada söz konusu olmaz. Bu sebeplerle, ikaleye şüphe ile bakılması gerekmektedir. Bu hususa ilişkin olarak işverenin hakkın kötüye kullanımı niteliğinde bir amacı olup olmadığına, iş güvencesi hükümlerini dolanma amacı taşıyıp taşımadığına ilişkin denetimi yapılmasında fayda vardır⁶⁵.

İşçiye iş güvencesinin sağladığı hakları tanımak istemeyen işveren, iş kanunundan kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmemek amacıyla işçiye ikale sözleşmesi yapmaya zorlayabilir. İşçi açısından da işe iade davalarının uzun sürmesi, ikaleyi bir tercih sebebi kılmaktadır. Bu sebeple, ikale sözleşmesinin geçerli olarak kurulduğunun tespitinde, işçi ve işveren tarafın menfaatleri arasındaki dengenin kurulması gerekmektedir⁶⁶. Her ne kadar ikale sözleşmesi ile işçi, işsizlik ödeneği alamama, iş güvencesi korumasından yararlanamama gibi hususlar ile karşı karşıya kalsa da bazı hallerde ikale teklifi işçi tarafından yapılmaktadır. Daha iyi şartlara sahip yeni bir iş bulan işçi, ikale vesilesiyle ihbar tazminatı ödemekten ve sözleşmede mevcutsa rekabet yasağından kaynaklı cezai şart ödemekten kurtulacaktır. Yargı organları, ikale sözleşmesinin geçerli anlamda kurulduğunu tespit etmek adına işçinin ikalenin sonuçları hususunda bilgilendirilmesine, işçiye makul yarar sağlanmasına, sağlanacak makul yararın parasal değerinin incelenmesine yönelik somut olay bazında geçerlilik denetimi yapmaktadır. Ancak önemle belirtmeliyiz ki, ikalenin geçerliliğine ilişkin olarak

⁶⁵ Çelik ve diğerleri (n 3) 461-462; Öner Eyrenci ve diğerleri, Bireysel İş Hukuku (7. Bası, Beta Yayıncılık 2016) 167.

⁶⁶ Fahrettin Korkmaz ve Nihat Seyhun Alp, Bireysel İş Hukuku (4. Bası, Seçkin Yayıncılık 2019) 182-183; Gerek (n 9) 47-48.

bahsi geçen denetim yapılırken, ikale teklifinin işçiden veya işverenden gelmesine göre bir ayırım yapılmaktadır. Yargıtay bir kararında, ikale sözleşmesi yapılırken irade sakatlığı denetimi dışında tarafların ikale sözleşmesi yapması konusunda makul yararının olup olmadığının da denetlenmesi gerektiğini, çünkü ikale sözleşmesi yoluyla iş sözleşmesi sona erdiğinde işçinin iş güvencesi düzenlemelerinden yararlanamayacağını belirtmiştir. Yargıtayın bu kararı, ikalenin geçerlilik denetiminin birden çok ölçüte bağlandığını kanıtlar niteliktedir⁶⁷.

Açıklanan sebeplerle, çalışmamız kapsamında geçerli anlamda ikale sözleşmesinin yapılabilmesi için aranan koşullar incelenecek olup bu bağlamda öncelikle ikalenin geçerliliğine ilişkin olarak yararlanılan dar yorum ilkesi ve işverenin işçiyi aydınlatma yükümlülüğü kavramları, ardından ikalenin geçerliliğine ilişkin aranan koşullar olan irade sakatlığı bulunmaması ve makul yarar ölçütleri açıklanmaya çalışılacaktır.

1. Sözleşmenin Geçerliliğine İlişkin Benimsenen İlkeler

a. Dar Yorum İlkesi

İçtihatlardan da görüleceği üzere, ikalenin geçerliliği açısından tereddüt yaşandığı durumlarda, işçinin lehine olan durumun tespiti ve dar yorum ilkesi önem arz eder. Bu yaklaşımın sebebi, yukarıda bahsedildiği üzere, işçinin çoğu hakkından faydalanamayacak olmasıdır. Uygulamada ikale sözleşmesi sıklıkla işverenlerce iş güvencesi hükümlerini bertaraf etmek amacıyla kullanılmaktadır. Bu bağlamda TBK'dan kaynaklanan sözleşmenin geçerliliği kıstasları yeterli olmayacak, daha detaylı ve titiz bir yaklaşım gerekecektir. Yargıtaya göre, ibranamenin dar yorumlanmasında olduğu gibi ikale sözleşmesinde de işçi lehine

⁶⁷ Yargıtay 9.HD, E 2018/4949 K 2019/328, 08.01.2019, <<https://www.calismatoplum.org/tr/>> Son Erişim Tarihi: 19.01.2025; Korkmaz ve Alp (n 66) 182-183; Gerek (n 4) 47-48.

olacak şekilde dar yorum yapılmalı, işçinin mahrum kalacağı haklar göz önüne alınarak değerlendirmelerde bulunulmalıdır. Zira ikale sözleşmesi ile iş sözleşmesi sona eren işçi, feshe bağlı haklardan olan ihbar, kıdem tazminatına hak kazanamayacak ve işsizlik sigortasından faydalanamayacaktır. İşbu sebeple dar yorum ilkesi ve işçi lehine değerlendirme yapılması önemli hale gelir. Örneğin işçinin ihtirazi kayıtlı beyanının bulunduğu bir ikale sözleşmesi geçersiz kabul edilecek, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği sonucuna varılacaktır. Aynı şekilde, işçilik alacaklarının ödenmesinin ikale yapılması şartına bağlanması gibi bir durumda da ikale sözleşmesi geçersiz sayılacaktır. Bu gibi durumlar ikalenin yapısına uygun olarak işçi lehine yorum yapılmasından kaynaklanmaktadır⁶⁸.

b. İşverenin İşçiyi Aydınlatma Yükümlülüğü

İşçinin işveren ile eşit konumda olmaması, işveren ile aynı hukuki bilgiye ve hukuki destek alma gücüne sahip bulunmaması sebepleriyle, işçinin işveren tarafından ikale ve ikalenin sonuçları hususunda ayrıntılı şekilde bilgilendirilmesi gerekmektedir. İş Kanunu'nda yer alan çalışma koşulları hakkında bilgilendirme maddeleri, ikaleye ilişkin olarak işçiyi bilgilendirme ve işçiyi gözetme borcuna dayanak olarak gösterilebilir. TBK'nın 417. maddesinde yer alan işverenin işçiyi gözetme borcu, ikalede işverenin işçiyi aydınlatma yükümlülüğüne dayanak oluşturur⁶⁹. Buna ek olarak işveren, dürüstlük kuralı gereği de işçiyi ikale ve sonuçları hakkında bilgilendirmelidir. Alman hukukunda, işverenin bilgilendirme yükümlülüğü, sözleşme öncesi görüşmelerdeki sorumluluk, yani "*culpa in*

⁶⁸ Yargıtay.22. HD, E 2017/44888 K 2017/27868, 06.12.2017, <<https://www.calismatoplum.org/tr/>> Son Erişim Tarihi: 19.01.2024; Bayram ve Yıldırım Coşkun (n 17) 436-438; Karaç (n 23) 92-93; Nazlı Elbir, 'İş Hukukunun Emredici Niteliği Karşısında İşçinin Yasal Haklarından Vazgeçmesi Sonucu Doğuran Uygulamalar Hakkında Bir Değerlendirme', (2021) 68 Çalışma ve Toplum Dergisi 286, 296.

⁶⁹ Duman (n 7) 57.

contrahendo” kapsamında değerlendirilmektedir⁷⁰.

İşverenin işçiyi aydınlatma yükümlülüğüne uymadığı durumlarda, bunun bir yaptırımı olup olmadığı hususunda doktrinde bir görüş birliği yoktur. Ancak hâkim görüşe göre aydınlatma yükümlülüğünün ihlali, ikalenin geçerliliğini etkilememekle birlikte bu yükümlülüğün ihlali ile işçinin uğradığı bir zarar söz konusu ise bu zararın tazmininin talep edilebileceği yönündedir⁷¹.

Hukukumuzda ikale teklifinin işçiden geldiği durumlarda, işverenin bilgilendirme yükümlülüğü bulunmadığı düşüncesi hakimdir. Ancak bu durumlarda dahi ihtiyatlı davranılmalı, işçinin ikalenin niteliği ve sonuçları hakkında bilgi sahibi olup olmadığı somut olay bazında değerlendirilmelidir⁷². İkale önerisinin işveren tarafından yapılması durumunda, aydınlatma yükümlülüğünün niteliği öğretide tartışmalıdır. Bir görüş, işçinin ikale sözleşmesinin nitelik ve sonuçlarını anlayabilecek bilgi birikimine sahip olduğu durumlarda işverenin bilgilendirme yükümlülüğünün bulunmadığını ileri sürerken⁷³ diğer bir görüş işverenin işçiyi gözetme borcu ve dürüstlük kuralı sebebiyle işverenin her halükârda aydınlatma yükümlülüğü bulunduğunu ileri sürer⁷⁴. Bu hususta bizim de katıldığımız görüşe göre, somut olay bazında değerlendirme yapılması, işçiyi her koşulda bilgilendirme yükümlülüğünün işverene yüklenmemesi, buna karşın bilgi seviyesi yüksek işçinin ikalenin sonuçlarını kavrayacağı ön kabulünün yerleşik hale gelmemesi, tarafların

⁷⁰ Ibid (n 7) 57-58.

⁷¹ Münir Ekonomi, ‘İş Sözleşmesinin Sona Ertilmesinde Tarafların Anlaşması, İbraname ile İş Güvencesi Davasından Feragat ve Sulh’, (2006) 1 (1) Legal İş Hukukuna ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi 29, 42-43; Gülsevil Alpagut, ‘İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Sözleşmesel Kayıtlar ve Sözleşmenin Tarafların Anlaşmasıyla Sona Ermesi (İkale Sözleşmesi)’, (2008) İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 11. Toplantı. İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 19, 48.

⁷² Duman (n 7) 57-58.

⁷³ Ekonomi (n 71) 42-43.

⁷⁴ Gerek (n 9) 48.

menfaatleri arası dengenin sağlanarak değerlendirme yapılması isabetli olacaktır⁷⁵.

2. Sözleşmenin Geçerliliğine İlişkin Koşullar

Mevzuatımızda ikaleye ilişkin ayrıntılı düzenlemeler bulunmaması sebebiyle, ikalenin geçerlilik denetimi doktrin görüşleri ve içtihatlar ile şekillenmektedir. Bu anlamda ikalenin geçerlilik denetiminin iki koşula bağlı olduğu, bunlardan ilkinin işçinin gerçek iradesinin saptanması, ikincisinin ise taraflar arasında makul denge kurulmasını amaçlayan “makul yarar” ölçütünün yerine getirilmesi olduğunu söyleyebiliriz⁷⁶.

a. İrade Sakatlığının Bulunmaması

İkale sözleşmesi, tarafların özgür iradeleri ile kurulması mümkün olan bir sözleşme olmasından dolayı irade sakatlığı denetimi yapılması gereklilik arz eder. Sözleşme yapılması esnasında, taraflardan birinin iradesinde meydana gelen bozukluklara irade sakatlığı denilmektedir⁷⁷. İrade sakatlığı denetiminde işçinin iradesinin yanıltma, aldatma, korkutma ile sakatlanmamış olması gerekmektedir. İrade ile irade beyanı arasında uyumsuzluk olması halinde irade sakatlığı meydana gelecektir⁷⁸.

İşçinin gerçek iradesinin tespit edilmesi noktasında, ikale önerisinin hangi taraftan geldiğinin saptanması önem arz etmektedir. İkale teklifinin işçi tarafından ileri sürüldüğü hallerde, işçinin bu teklifi özgür iradesi ile mi yoksa baskı altında mı gerçekleştirdiği somut olay bazında değerlendirilmektedir. Yerleşik Yargıtay içtihatlarında, irade fesadı iddiasının araştırılması, bu konuda

⁷⁵ Yıldırım Coşkun (n 13) 84-85.

⁷⁶ Hande Heper, İş İlişkisinde İşçinin İradesi (Seçkin Yayıncılık 2022) 321-322.

⁷⁷ Ercan Güven ve Ufuk Aydın, Bireysel İş Hukuku (6. Bası, Nisan Kitabevi 2020) 263; Astarlı (n 4) 165-166.

⁷⁸ Güven ve Aydın (n 77) 263; Duman (n 7) 63-64; Astarlı (n 9) 165-166.

tanık dinlenmesi, hukuki dinlenilme hakkının bir gereği olarak görülmüş ve ikalenin geçerliliği hususunda bu kritere dikkat edilmiştir⁷⁹. Uygulamada işverenin işçiyi ikale sözleşmesi yapmaması durumunda, bu alanda başka iş bulamayacağına, diğer işverenlere haber vererek işçiyi başka işe aldirmayacağına ilişkin tehdit etmesi gibi durumlar, uygulamada sıklıkla söz konusu olabilmektedir. Öte yandan işveren tarafından ileri sürülen ikale tekliflerinde işçi, işverenin başkaca baskı ve/veya tehditleriyle karşılaşabilmektedir⁸⁰. İşverene karşı güçsüz konumda olan ve ücretleri ile tazminatlarından yoksun kalma tehdidiyle karşı karşıya kalan işçilerin, gönülsüz rızaları ile yapılan ikale sözleşmelerinin içtihatlar ile geçersiz kılınarak işveren feshi sayıldığını söyleyebiliriz. Buna karşın Yargıtay, işçinin iradesinin işverenin baskısı ile sakatlandığını, tanık beyanı, video ve yazılı sair deliller ile ispat etmesini aramakta olup bu husus ispat edilemedikçe ikale sözleşmesini geçerli kabul etmektedir⁸¹. Yargıtay bir kararında, davacı işçinin dinlettiği tanıkların, baskıya yönelik bir beyanda bulunmadıklarını, bu sebeple işverence yapılan baskının ispatlanmadığını ifade ederek ikale sözleşmesini geçerli kabul etmiştir⁸².

Yukarıda da bahsedildiği üzere, ikale sözleşmesinin irade sakatlığı sebebiyle geçersiz sayılabilmesi için yanıltma, aldatma ve korkutmanın kesin olarak kanıtlanması gerekmektedir. Bu hallerden ilki olan yanıltma, daha çok işçiler açısından karşımıza çıkar. İşçi, hukuki konularda yeterince bilgi sahibi olmaması hasebiyle işveren tarafından kolayca başka iş bulacağına inandırılmış olabilir veya ikale imzalaması durumunda işsizlik ödeneği almayacağını bilmeyebilir. Böyle bir durumda, işverenin bilgilendirme yükümlülüğü tekrar önemli hale gelir.

⁷⁹ Yargıtay 9. HD, E 2015/22987 K 2015/33603, 26.11.2015, <www.lexpera.com> Son Erişim Tarihi: 20.04.2025.

⁸⁰ Heper (n 76) 322.

⁸¹ Karaç (n 23) 95; Heper (n 76) 322.

⁸² Yargıtay 7. HD, E 2016/20186 K 2016/21874, 28.12.2016, <www.lexpera.com> Son Erişim Tarihi: 20.04.2025.

Diğer bir örnek, işçinin net ve brüt ücret arasındaki farklı bilmeyerek ikale sözleşmesini imzalamasıdır. İşçinin, ikale sözleşmesinde yanlış olduğu noktalarını bilseydi yine de sözleşmeyi yapıp yapmayacağı hususu somut olay özelinde değerlendirildiğinde, işçinin esaslı yanılmaya düştüğü kesin ise ikale sözleşmesinin iptalini talep etmesi mümkün görünmektedir⁸³.

İkinci irade sakatlığı hali olan aldatma söz konusu olduğunda ise aldatan taraf, diğer tarafta sözleşmenin yapılması hususunda yanlış bir kanaat uyandırmakta, diğer tarafı saikte yanılma sebebiyle sözleşmeye ikna etmektedir. Bu durumda da ikale sözleşmesi geçersiz olacaktır⁸⁴. Örneğin işverenin işçiye işletmenin ekonomik durumu ve geleceği hakkında doğru olmayan bilgiler vermesi bir aldatma halidir. 2020 tarihli bir Yargıtay kararında, işçiye işçilik alacaklarının ödeneceği şeklinde aldatıcı beyanda bulunularak istifa dilekçesinin imzalatılmasının, irade sakatlığı içermesinden dolayı geçersiz olduğu ifade edilmiştir. İşverenin bilgilendirme yükümlülüğü bulunmayan durumlarda susması aldatma sayılmamaktadır. Buna karşın, işverenin dürüstlük kuralı uyarınca bilgilendirme yükümlülüğü olduğu halde, aldatma amacıyla susması halinde irade sakatlığı gerçekleşecektir. Aldatmanın gerçekleşmesi için işverenin bilerek ve isteyerek yani aldatma kastına sahip olarak irade sakatlığına sebep olması gerekir⁸⁵. Buna ek olarak, aldatma fiili ile işçinin ikale sözleşmesini kabul etmesi arasında nedensellik bağının bulunması zorunludur. Aldatma fiili işçinin çıkarlarını önemli ölçüde ihlal etmiyor ise nedensellik bağından söz edilemeyecektir⁸⁶.

Son olarak korkutma halinde de ikale sözleşmesi geçersiz kabul edilecektir. İkale

⁸³ Gerek (n 9) 48; Yıldırım Coşkun (n 13) 96-98.

⁸⁴ Astarlı (n 9) 174-175.

⁸⁵ Yargıtay 9. HD, E 2020/3079 K 2020/10129, 01.10.2020, <<https://www.calismatoplum.org/tr/>> Son Erişim Tarihi: 19.01.2025; Astarlı (n 9) 174-181.

⁸⁶ Astarlı (n 9) 174-181.

sözleşmesi bağlamında en çok karşılaşılan korkutma yolları, işçinin iş sözleşmesinin feshi ile korkutulması, ücret ve tazminatlarının ödenmeyeceği hususunda korkutulması veya suç ihbarı/şikâyet ile korkutulmasıdır. Korkutma fiilinin işçinin iradesini sakatlayıp sakatlamadığı, ikale ile korkutma fiili arasında nedensellik bağı bulunup bulunmadığı somut olay kapsamında değerlendirilmelidir⁸⁷.

b. Makul Yarar Ölçütü

İkale sözleşmesi tarafların, iş ilişkisini bozucu yenilik doğuran bir beyan ile son erdirmesini mümkün kılrsa da bu sözleşmelerde öneride bulunan tarafın makul yararının bulunması gerektiği düşüncesi hakimdir⁸⁸. İkale teklifinin işverenden geldiği durumlarda sıklıkla, işçi aleyhine sonuçlar doğabileceği düşünüldüğünde, işçinin kıdem ve ihbar tazminatlarının yanı sıra başkaca makul yararının bulunması gerektiği, aksi takdirde işçinin fesih iradesinin bulunmadığı yönünde Yargıtay kararları mevcuttur⁸⁹. İş sözleşmesinin feshi durumunda işçiye zaten kıdem ve ihbar tazminatları ile bir takım işçilik alacakları ödeneceğinden, bunların yanı sıra ek bir yarar sağlanmaması ikaleyi geçersiz kılacaktır⁹⁰. Örneğin 2016 tarihli bir Yargıtay kararında, işçiye kıdem ve ihbar tazminatları ödenmesinin yanı sıra iki aylık ücret tutarında yarar sağlanarak iş akdinin sona erdirilmesi söz konusu olmuş, buna rağmen Yargıtay tarafından ikale sözleşmesinin şartlarının oluşmadığı hüküm altına alınmıştır⁹¹. Yine başka bir

⁸⁷ Yıldırım Coşkun (n 13) 100-101.

⁸⁸ Senyen Kaplan (n 5) 376-377.

⁸⁹ Melekoğlu Keser (n 39) 72; (*naklen*) Yargıtay 9.HD, E 2016/27366 K 2017/17180, 01.11.2017.

⁹⁰ Melekoğlu Keser (n 39) 72; Mahmut Kabakçı, ‘Sözleşme Özgürlüğü ve İkale’, (2012) 25 Sicil İş Hukuku Dergisi 121, 123; Ali İhsan Üremiş, ‘İş Hukukunda İkale ve Makul Yarar Ölçütü’, (2017) 1 (2) Konya Barosu Dergisi 155, 155-156.

⁹¹ Yargıtay 7. HD, E 2015/38782 K 2016/5122, 02.03.2016, <www.lexpera.com> Son Erişim Tarihi: 30.01.2025; Benzer yönde karar için bkz. Yargıtay 22. HD, E 2011/13559 K 2012/6375, 05.04.2012 sayılı kararında; “kıdem ve ihbar tazminatı, yıllık izin ücretlerinin yanında 4 maaş ikramiye tutarının ek menfaat olup olmadığı kuşkuyla yer

Yargıtay kararında, işçiye kıdem ve ihbar tazminatları dışında ödeme yapılmaması sebebiyle makul yarar şartının sağlanmadığı, ikale sözleşmesinin geçersiz olduğu hüküm altına alınmıştır⁹². Zira hukukumuzda işçi, iş sözleşmesinin feshinde işverene karşı birtakım haklarla donatılmıştır. İ kale de feshe bağlı haklardan vazgeçme anlamı taşıdığından dolayı irade sakatlığı denetimi yanında makul yarar kriteri de denetlenmelidir. Yani işverenin iş güvencesi hükümlerini devre dışı bırakma amacı ortaya çıktığında, makul yarar somut olayın özelliklerine göre değerlendirilmelidir⁹³.

Makul yarar kavramı öğreti tarafından ortaya koyulan ve Yargıtay tarafından da kabul edilen bir ölçüttür. Kanuna karşı hilenin önlenmesi ve işçi aleyhine olan olumsuz durumların engellenmesi bakımından işçinin ikaleyi özgür iradesiyle kabul etmesi, işçinin makul yararının olması gerekmektedir. Aksi takdirde ikale sözleşmesi geçersiz sayılacaktır. Makul yarar ölçütü ile tarafların karşılıklı çıkarları arasında denge kurulması kastedilmektedir. Makul yarar ölçütünün dayanağı, işverenin işçiyi gözetme borcudur⁹⁴. Bahsettiğimiz bu ölçüt açısından işçinin iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olması, işçinin iş güvencesi hükümlerinden faydalanıp faydalanamayacağı, işyerindeki kıdemi önem arz eder. Bu koşulların birlikte değerlendirilmesi ve hayatın olağan akışına uygunluğu mahkemeler nezdinde belirleyicidir. Örneğin Yargıtay, emekliliğe hak kazanan işçinin 25 yıllık kıdeminden vazgeçerek istifa etmesinde hayatın olağan akışına aykırılık nedeniyle ve ikaleyi geçersiz kabul etmiştir⁹⁵.

verilmeyecek şekilde saptanmalı denilmektedir.”, <<https://www.calismatoplum.org/tr/>> Son Erişim Tarihi: 30.01.2025.

⁹² Yargıtay 9. HD, E 2017/12343 K 2019/11391, 20.5.2019, <www.lexpera.com> Son Erişim Tarihi: 20.04.2025.

⁹³ Senyen Kaplan (n 5) 376; Kabakçı (n 90) 123; Ali İhsan Üremiş (n 90) 155-156.

⁹⁴ Serkan Taylan Karaç, ‘Türk İş Hukuku Bağlamında İ kale Sözleşmelerinin Geçerlilik Ölçütleri ve “Makul Yarar” Kavramı’, (2022) 50 Türkiye Adalet Akademisi Dergisi 358, 402-403.

⁹⁵ Bayram ve Yıldırım Coşkun (n 17) 438-440; Yargıtay 7.HD, E 2015/29941 K

Çalışmamızın yukarıdaki kısımlarında değinildiği üzere, ikalenin geçerliğinin TBK'nın genel hükümleriyle sınırlı tutulması, işverenin ikale sözleşmesi imzalanırken sahip olduğu üstünlüğü ve işçinin gönülsüz iradesi ile ikale sözleşmesine taraf olması karşısında yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle, öğreti de içtihatlar da ikalenin içerik denetimine tabi kılınması gerektiği görüşünde hemfikirdir. Buna karşın mevzuatımızda açıkça bir denetim düzenlenmediğinden, sözleşme özgürlüğü prensibi ile ikalenin geçerlilik denetimi arasında denge kurulması ve denetimin kanuni dayanaklarının ortaya konulması gereklilik arz eder. Kanuna karşı hilenin önlenmesi ve işçi aleyhine doğan olumsuz sonuçların engellenmesi açısından, yargı mercilerinin de işveren tarafından işçiye makul yarar sağlanması koşulunu aradığı, aksi durumlarda ikale önerisinin kabulünün hayatın olağan akışına aykırı olduğunu tespit ettikleri gözlemlenmektedir⁹⁶. Gerçekten de ikale önerisinin işverenden geldiği hallerde işçinin işverene göre daha zayıf konumda bulunması sebebiyle uğrayacağı zararlar gözetildiğinde, işçinin makul bir yararı olmaksızın ikaleyi kabul etmesi hayatın olağan akışına uygun olmayacaktır. İşçiye makul yarar sağlanmaksızın yapılan ikale sözleşmelerinde, işverenlerin fesih iradelerini gizleme amacıyla hareket ederek iş güvencesi yükümlerini dolandığı, bu şekilde de kanuna karşı hile niteliğinde bir durumun ortaya çıktığı söylenebilmektedir⁹⁷. İşçiyi koruma prensibi gereğince, ikalenin geçerliliği hususunda iş güvencesi hükümlerinin devre dışı bırakılma amacı olup olmadığı hususunun denetlenmesi son derece önemlidir. Kanuna karşı hile değerlendirmesi yapılırken en çok dikkat edilmesi gereken husus ise, işverenin iş güvencesi hükümlerinin işçiye tanıyacağı menfaatlerden yoksun kalmasına sebep olup olmadığı konusunun

2015/25587, 16.12.2015, (Şahin Çil, *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2015-2016 yılları)* (7. Bası, Yetkin Yayıncılık 2016) Son Erişim Tarihi: 20.12.2024.

⁹⁶ Elbir (n 68) 297; Karaç (n 94) 403.

⁹⁷ Kulaç (n 16) 390.

değerlendirilmesidir⁹⁸.

Makul yararın tespitinde yalnızca parasal menfaat sağlanıp sağlanmadığına ilişkin bir değerlendirme yeterli olmayıp bu hususta ikale teklifinin hangi taraftan geldiği ve ikalenin hangi tarafın yararına olduğu da tespit edilmelidir. Örneğin Yargıtay bir kararında, ikale teklifinin işçiden gelmesi sebebiyle işçiye ek bir menfaat teminine gerek olmadığını ortaya koymuş ve işçiye kıdem ve ihbar tazminatı ödemesi yapılmasını yeterli kabul etmiştir⁹⁹. Buna karşın, uygulamada işçilere sağlanan menfaat çoğu kez parasal bir menfaat olan tazminattır. Makul yarar sağlanıp sağlanmadığının tespitinde, işçinin iş sözleşmesinin belirli süreli veya belirsiz süreli olması da önem taşır. Örneğin belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin iş sözleşmesi, ikale ile sona erdirildiğinde, yine de sözleşmenin geriye kalan süresi için işçiye ücreti ödeniyor ise makul yararın sağlandığı kabul edilecektir. Bununla birlikte, iş güvencesi hükümlerine tabi olarak çalışmayan işçiye yine de kıdem ve ihbar tazminatı ödemesi yapıldığı bir durumda, işçinin makul yararının olduğu kabul görmektedir¹⁰⁰. Yargıtay bir kararında, işçiye kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık izin ücretinin yanı sıra maddi menfaatlerini karşılanması amacıyla brüt 9.519,00 TL iş güvencesi ödemesi yapılmasını, işçiye ek menfaat temin edilmesi olarak yorumlamış ve ikale sözleşmesini geçerli saymıştır¹⁰¹. Yine başka bir Yargıtay kararında, işçiye kıdem ve ihbar tazminatları ile 5 aylık ücret ve kıstalyevm hesabı ile çalıştığı süreye ilişkin priminin ödenmesinin kararlaştırıldığı bir ikale sözleşmesinde makul yararın sağlandığına, böylelikle iş sözleşmesinin ikale ile sona erdiğine dair hüküm

⁹⁸ Ibid (n 16) 390.

⁹⁹ Yargıtay 7. HD, E 2015/27914 K 2015/26712, 24.12.2015, <www.lexpera.com> Son Erişim Tarihi: 20.04.2025; Benzer yönde karar için bkz. Yargıtay 22. HD, E 2013/37017 K 2014/196, 14.1.2014, <www.lexpera.com> Son Erişim Tarihi: 20.04.2025.

¹⁰⁰ Heper (n 76) 235-237.

¹⁰¹ Yargıtay 22.HD, E 2015/1752 K 2015/4234, 09.02.2015, <<https://www.calismatoplum.org/tr/>> Son Erişim Tarihi: 30.01.2025.

kurulmuştur¹⁰².İşçi tarafından ikale önerisinin yapılması da mümkündür. Örneğin işçinin ihbar ve kıdem tazminatı ödemelerinin yapılması koşuluyla işten ayrılma talebi, istifa olarak değil ikale sözleşmesi yapma yönünde bir irade olarak değerlendirilmektedir¹⁰³.

Her ne kadar makul yararın tespitinde sadece parasal menfaatin sağlanmasına dikkat edilmese de menfaat dengesinin sağlanması açısından işçiye bir parasal değerın ödenip ödenmeyeceğı de saptanmalıdır. Zira iş ilişkisinin sona ermesinde işçinin bir menfaati yok ise, bu parasal değer ile işçinin işini kaybetmesinden kaynaklı zararların önlenmesi amaçlanır. Ancak makul yarar kapsamında belirlenecek parasal değerın miktarı hususunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Yargıtaya göre, kıdem, ihbar ve iş güvencesi tazminatları, boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer haklara ilişkin bir kısım veya tamamen olacak şekilde kararlaştırmalar mümkündür. Buna karşın, işçi tarafından yapılan ikale önerisinde, işçinin iki aylık ücreti tutarında ödemeyi geçerli kabul eden kararlar olduğu gibi, işveren tarafında yapılan ikalede, işçinin üç aylık ücreti tutarındaki ödemeyi geçersiz sayan veya işçiye sadece ücret ve kıdem tazminatı ödemesi yapılmasını geçersiz ikale olarak yorumlayan kararlar da vardır. Buna göre makul yararın saptanması noktasında parasal değerın yeterli olup olmadığının tespitinde, ikale teklifinin hangi taraftan geldiğı önem taşımaktadır¹⁰⁴.

SONUÇ

İkale, tarafların anlaşması yoluyla iş sözleşmesinin sona ermesini ifade eder. Türk

¹⁰² Yargıtay 9. HD, E 2016/32042 K 2017/21171, 13.12.2017, <www.lexpera.com> Son Erişim Tarihi: 20.04.2025.

¹⁰³ Yargıtay 9.HD, E 2016/36009 K 2017/148, 17.01.2017, <<https://www.calismatoplum.org/tr/>> Son Erişim Tarihi: 30.01.2025.

¹⁰⁴ Karaç (n 94) 408-409; Yargıtay 9.HD, E 2016/29504 K 2017/17925, 09.11.2017, <www.lexpera.com> Son Erişim Tarihi: 20.12.2024; İstanbul 28 BAM, E 2021/642 K 2022/1123, 16.06.2022, <<https://www.calismatoplum.org/tr/>> Son Erişim Tarihi: 19.01.2024.

Hukuk mevzuatında açıkça düzenlenmemiş olsa da uygulamada sıklıkla İş Hukuku ve Borçlar Hukuku genel ilkelerinden yararlanılmak suretiyle ikale sözleşmeleri yapılmaktadır. Bu vesileyle, taraflarının özgür iradeleriyle akdettikleri iş sözleşmesi, yine tarafların özgür iradeleriyle sona erdirilebilir.

Uygulamada ve doktrinde bozma sözleşmesi olarak da anılan ikale sözleşmesi, kural olarak işveren lehinedir. İ kale, niteliği itibariyle iki taraflı hukuki işlem ile meydana gelmiş bir sözleşme olup aynı zamanda bir tasarruf işlemidir. Çünkü ikale, tarafların arasındaki ilişkiye doğrudan müdahale etmekte, hukuki ilişkiyi karşılıklı olarak sonlandırmaktadır. İ kale sözleşmesi kanunlarda açıkça ve ayrıca düzenlenmediğinden, öğreti ve Yargıtay nezdinde sözleşme serbestisi kapsamında değerlendirilmektedir. Bu sebeple ikale sözleşmesinin isimsiz, kendine özgü (sui generis) bir sözleşme olduğu söylenebilmektedir.

İ kale sözleşmesi, nitelik itibariyle benzeri işlemlerinden olan ibra, tasfiye, sulh ve fesihten ayrılmaktadır. İ kalenin, benzeri sözleşmelerin unsurlarının bir birleşiminden oluşmaması nedeniyle, karma bir sözleşme olmadığı düşüncesindeyiz. Kanaatimizce ikale sözleşmesi, mevzuatta düzenlenmiş tipik bir sözleşme türüne uymaması ve sözleşme özgürlüğü prensibiyle kendine has biçimde oluşması sebepleriyle sui generis bir sözleşmedir. Bu noktada iyi niyet kuralları, teamüller, TBK'nın genel hükümleri ve niteliğine uygun düştüğü ölçüde benzeri tipik sözleşmelerin hükümleri, ikale sözleşmelerinde uygulama alanı bulabilmektedir.

İş Hukuku, yapısı itibariyle daha zayıf konumda olan işçinin korunmasını amaçladığından dolayı, esasen çoğu kurumun detaylı şekilde düzenlendiği bir hukuk alanıdır. Ancak iş hayatında sıklıkla uygulama alanı bulan ikale, yukarıda da bahsedildiği üzere İş Kanunu'nda düzenlenmeyerek TBK'nın sözleşme özgürlüğü prensibi kapsamında değerlendirilmektedir. Hukukumuzda geniş yer bulan sözleşme özgürlüğü prensibi ile çeşitli tiplerde isimsiz sözleşmelerin ortaya

çıkması, esasen taraflara geniş özgürlük alanı tanınması ve hukukun gelişimi/ilerlemesi bakımından faydalıdır. İsimsiz/ Sui generis bir sözleşme olduğunu düşündüğümüz ikale sözleşmesinin de sözleşme özgürlüğü prensibinin iş hukukundaki bir yansıması olarak hukuki zenginlik oluşturduğu açıktır. Ancak sözleşme özgürlüğü prensibi ile işçinin korunması prensibinin, her koşulda birbiriyle uyumlu neticeler yaratmayacağı da akıllara gelmektedir. İşte böyle bir durumda İş Hukukunun temel prensiplerinden olan işçinin korunması prensibi ile ikalenin kanuni dayanağı olan sözleşme serbestisi prensibi arasında bir denge kurulmasını gerekmektedir. Bu bağlamda, ikalenin geçerliliği denetlenirken sözleşme serbestisi kapsamındaki genel ilkeler yeterli gelmemekte, daha nitelikli bir denetim yapılması gerekmektedir. Bunun sebebi, işverenin iş güvencesi hükümlerinden kaçınmak amacıyla ikale sözleşmesi yapmasını engellemek, işçinin feshe bağlı haklarını kaybetmesini önlemek ve işçinin iradesinin sakatlanmasına mâni olmaktır.

Böylelikle, işçinin korunması ilkesi ikale sözleşmelerinin denetiminde gözetilmektedir. İ kale sözleşmesinin geçerli şekilde yapılabilmesi için aranan koşullar, irade sakatlığı bulunmaması ve makul yarar ölçütünün sağlanmış olmasıdır. Buna göre geçerli bir ikale sözleşmesi olup olmadığı incelenirken işverenin işçiye ikalenin sonuçları hakkında bilgilendirmesi gerekmekte, ikalenin işçinin menfaatlerine uygun düşüp düşmediği değerlendirilmekte ve işçi lehine dar yorum yapılmaktadır.

KAYNAKÇA

Aksu M, ‘Türk Borçlar Kanunu’nun Getirdiği Yeniliklerden İbra’, (2013) 8 (97) Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 97-130.

Akyiğit E, Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı (3.Bası, Seçkin Yayıncılık 2023).

Alpagut G, ‘İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Sözleşmesel Kayıtlar ve Sözleşmenin Tarafların Anlaşmasıyla Sona Ermesi (İkale Sözleşmesi)’, (2008) İş

ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 11. Toplantı. İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 19-52.

Armağan D, Türk Borçlar Hukukunda İkale Sözleşmesi (On İki Levha Yayıncılık 2023).

Astarlı M, ‘İkale İçeriğinde Yer Alan İbra Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu’, (2016) (34) Sicil İş Hukuku Dergisi, 41-46.

Astarlı M, İş Hukukunda İkale (Bozma Sözleşmesi) (2.Bası, Turhan Kitabevi 2016).

Aydın U, Bireysel İş Hukuku (7.Bası, Nisan Yayınları 2023).

Aydın U, ‘İş Sözleşmesinin Anlaşma ile Sona Erdirilmesi’, (2004) 18 (3) Çimento İşveren Dergisi 4-9.

Bacanak M, Türk İş Hukukunda İkale Sözleşmesi ve Arabuluculuk İlişkisi (Seçkin Yayıncılık 2022).

Bayram F ve Yıldırım Coşkun A, ‘Türk İş Hukukunda İkale’, (2023) 18 (2) Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 425-464.

Çelik N ve Caniklioğlu N ve Canbolat T ve Özkaraca E, İş Hukuku Dersleri (36.Bası, Beta Yayıncılık 2023).

Çil Ş, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2015-2016 Yılları) (7.Bası, Yetkin Yayınları 2016).

Dede Ş ve Can MB, ‘Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi Kararları ile Birlikte İkale Sözleşmesi’, (2019) 93(5) İstanbul Barosu Dergisi, 73-85.

Duman B, Türk İş Hukukunda İkale (Seçkin Yayıncılık 2020).

Ekmekçi Ö ve Yiğit E, Bireysel İş Hukuku (6.Bası, On İki Levha Yayıncılık 2024).

Ekonomi M, ‘İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesinde Tarafların Anlaşması, İbraname ile İş Güvencesi Davasından Feragat ve Sulh’, (2006) 1 (1) Legal İş Hukukuna ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi, 29-47.

Elbir N, ‘İş Hukukunun Emredici Niteliği Karşısında İşçinin Yasal Haklarından Vazgeçmesi Sonucu Doğuran Uygulamalar Hakkında Bir Değerlendirme’, (2021) 68 Çalışma ve Toplum Dergisi, 289-316.

Erdenk E, İş Hukukunda İsimli (Karma ve Kendine Özgü) Sözleşmeler (Legal Yayıncılık 2008).

Erdoğan İ ve Keskin AD, Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku (3. Bası, Gazi Kitabevi 2020).

Eren F, Borçlar Hukuku Özel Hükümler (11.Bası, Legem Yayınevi 2023).

Eyrenci Ö ve Taşkent S ve Ulucan D ve Baskan E, İş Hukuku (11.Bası, Beta Yayıncılık 2024).

Eyrenci Ö ve Taşkent S ve Ulucan D, Bireysel İş Hukuku (7.Bası, Beta Yayıncılık 2016).

Gerek HN, ‘İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi ile Sona Ermesi’, (2011) 3 (31) Çalışma ve Toplum Dergisi, 43-58.

Gümüş MA, Borçlar Hukuku Özel Hükümler Kısa Ders Kitabı (7.Bası, Filiz Kitabevi 2023).

Güven E ve Aydın U, Bireysel İş Hukuku (6.Bası, Nisan Kitabevi 2020).

Hekimler A, ‘Alman İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Tarafların Anlaşması – İkale – Yoluyla Sonlandırılması’, (2019) 16 (61) İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 23-38.

Heper H, İş İlişkisinde İşçinin İradesi (Seçkin Yayıncılık 2022).

Kabakçı M, ‘Sözleşme Özgürlüğü ve İkale’, (2012) 25 Sicil İş Hukuku Dergisi, 121-137.

Karaç ST, Türk İş Hukukunda İkale (Bozma) Sözleşmeleri (On İki Levha Yayıncılık 2020).

Karaç ST, ‘Türk İş Hukuku Bağlamında İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Ölçütleri ve “Makul Yarar” Kavramı’, (2022) 50 Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, 385-416.

Kaygısız HB, Türk İş Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma Sürecinde İkale (Legal Yayıncılık 2023).

Korkmaz F ve Alp NS, Bireysel İş Hukuku (4.Bası, Seçkin Yayıncılık 2019).

Kulaç C, ‘İş Sözleşmesinin İkale İle Sona Ermesi’, (2023) 10 (2) İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 383-413.

Kurt R ve Koç M, İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları (5.Bası, Seçkin Yayıncılık 2021).

Melekoğlu Keser B, İkale ve İbra Sözleşmeleri (Seçkin Yayıncılık 2018).

Mollamahmutoğlu H ve Astarlı M ve Baysal U, İş Hukuku (7.Bası, Lykeion Yayıncılık 2022).

Oğuzman MK ve Öz MT, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt-1 (16. Bası, Vedat Kitapçılık 2018).

Oktay S, ‘İsimsiz Sözleşmelerin Geçerliliği, Yorumu ve Boşlukların Tamamlanması’, (2011) 55 (1-2) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yıllığı, 263-296.

Özyörük HA, İkale Sözleşmesi (2.Bası, Seçkin Yayıncılık 2019).

Savaş A, ‘Türk Borçlar Hukukunda İkale Sözleşmesi’, (2016) 7 (26) Türkiye

Adalet Akademisi Dergisi, 105-141.

Seliçi Ö, Borçlar Kanunu'na Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi (İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi 1976).

Senyen Kaplan ET, Bireysel İş Hukuku (13.Bası, Yetkin Yayıncılık 2023).

Serozan R ve Baysal B ve Sanlı KC, Borçlar Hukuku Özel Bölüm (4.Bası, On İki Levha Yayıncılık 2019).

Sümer HH, İş Hukuku (27.Bası, Seçkin Yayıncılık 2024).

Süzek S ve Başterzi S, İş Hukuku (24.Bası, Beta Yayıncılık 2024).

Şenyüz D, 'İkale Sözleşmesi', (2016) 41 (96) Bursa Barosu Dergisi, 62-69.

Tandoğan H, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri Cilt 1 (6.Bası, Vedat Kitapçılık 2008).

Taşkent S, 'İş Sözleşmesinin İkale Yolu ile Sona Erdirilmesi', (2011) 11 (4) Kamu İş Dergisi Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 161-201.

Tunçomağ K, Türk Borçlar Hukuku I Genel Hükümler (6. Bası, Sermet Yayınevi 1976).

Ugan Çatalkaya D, "İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinden Sonra Yapılan Sulh Sözleşmesi ve Yargıtayın Konuya İlişkin Kararının Değerlendirilmesi", (2014) 2 (1) Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 161-176.

Ünlütepe M, Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Seçkin Yayıncılık 2021).

Ünlütepe M, Medeni Hukuka Giriş ve Türk Medeni Kanunu'nun Başlangıç Hükümleri (Seçkin Yayıncılık 2021).

Üremiş Aİ, 'İş Hukukunda İkale ve Makul Yarar Ölçütü', (2017) 1 (2) Konya Barosu Dergisi, 155-158.

Vatansever Yanık B, ‘Yargıtay Kararları Işığında İkalenin Geçerlilik Şartları’, (2023) 1 (1) Konya Barosu Dergisi, 73-125.

Yıldırım Coşkun A, ‘Türk İş Hukukunda İkale’ (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi 2023).

Zevkliler A ve Gökyayla E, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri (21.Bası, Vedat Kitapçılık 2021).

Zevkliler A ve Ertaş Ş ve Aydoğdu M ve Havutcu A ve Cumalıoğlu E, Borçlar Hukuku Genel Hükümler ve Özel Borç İlişkileri (2. Bası, Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi 2013).

<<https://legalbank.net/arama>>

<<https://www.calismatoplum.org/tr/>>

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

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

<<https://www.mevzuat.gov.tr>>