

İkalenin Geçerliliğinin Denetiminde “Adil Müzakere Şartı” İlkesi

The Principle of “Fair Negotiation Clause” in the Review of the Validity of Mutual Rescission Agreement

Berna ÖZTÜRK YILMAZ* 

ÖZ

İkale, her ne kadar karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarıyla oluşan bir sözleşme olsa da, klasik bir borçlar hukuku sözleşmesi olarak değerlendirilmemelidir. Zira tarafların anlaşmasıyla iş sözleşmesinin sona erdirilmesi fesih olarak nitelendirilmediği için, ikale sonucunda iş akdinin feshine bağlanan neticeler doğmamakta ve bu durum işçi aleyhine sonuçların doğmasına neden olabilmektedir. Bu sebeple ikalenin geçerliliğinin denetlenmesi gereklidir. İkalenin geçerliliğinin denetiminde irade sakatlıklarının olup olmadığı ve makul yararın sağlanıp sağlanmadığı araştırılmaktadır. Bununla birlikte, ikalenin geçerliliğinin denetiminde “adil müzakere şartı” ilkesine başvurulup başvurulamayacağı Alman Federal İş Mahkemesi’nin 2019 yılında verdiği bir karar üzerine tartışılmaya başlanmıştır. “Adil müzakere şartı” ilkesi, bir sözleşme ilişkisi içinde taraflardan birinin “karar verme özgürlüğüne haksız müdahale yasağı” olarak nitelendirilmektedir. Bu ilke, işçileri, kendilerine dayatılan sözleşmeleri baskı altında imzalamaktan korumayı amaçlamaktadır. Dolayısıyla, bu ilke, “ikale” haricinde “sulh sözleşmesi” ve “arabuluculuk anlaşması” bakımından da işlerlik kazanabilir. Ancak, bu makalede “adil müzakere şartı” ilkesi, ikale müessesesi üzerinden ele alınmakta; ilkenin kapsamı ve işlevi, anılan diğer müesseselere de ışık tutacak şekilde incelenmektedir. Bu inceleme sonucunda, ikalenin geçerliliğinin denetiminde “adil müzakere şartı” ilkesine gerek olup olmadığı – özellikle hukukumuz bağlamında – sorgulanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İkale, Adil müzakere şartı, İrade sakatlıkları, Aşırı yararlanma, Makul yarar.

* Dr. Öğr. Üyesi, Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, bozturk@baskent.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1513-0129.

Sorumlu Yazar/Correspondence Author: Berna ÖZTÜRK YILMAZ

E-posta/E-mail: bozturk@baskent.edu.tr

Geliş Tarihi/Received: 20.10.2025

Kabul Tarihi/Accepted: 26.11.2025

ABSTRACT

As termination by mutual rescission agreement is not considered termination, the consequences associated with the termination of the employment contract do not arise from the settlement. This situation may lead to consequences that are unfavorable for the employee. Therefore, the validity of the contract must be investigated. This involves examining whether there have been any defects of consent and whether reasonable benefit has been provided. However, since a 2019 ruling by the German Federal Labour Court, the question of whether the principle of “fair negotiation conditions” can be invoked in the review of the validity of an agreement has been debated. The principle of “fair negotiation conditions” is defined as “the prohibition of unjust interference with the freedom of decision-making” of one of the parties in a contractual relationship. The aim of this principle is to protect employees from being pressured into signing mutual rescission agreements. Therefore, this principle can also be applied to “compromise agreement” and “mediation agreement” in addition to “mutual rescission”. However, this article examines the “fair negotiation clause” principle through the institution of mutual rescission agreement, examining its scope and function in a way that sheds light on these other institutions.

Keywords: Mutual rescission agreement, Fair negotiation clause, Defect in consent, Lesion, Reasonable benefit.

GİRİŞ

Hukuki dayanağını sözleşme özgürlüğünden alan “ikale” (bozma sözleşmesi), işçi ve işverenin karşılıklı anlaşma yoluyla iş akdini sona erdirmelerine imkan tanıyan bir sözleşmedir. Dolayısıyla, ikale sonucunda iş sözleşmesinin feshinde ortaya çıkan neticeler doğmamaktadır. Bu durum ise, gerek doktrinde gerek yargı kararlarında ikaleye şüpheyile yaklaşılmaya neden olmaktadır. Sözleşme özgürlüğü ile işçinin korunması düşüncesi arasındaki gerilimin odağında yer alan ikale, Türk hukukunda uzun zamandır tartışılmaktadır. Bu tartışmanın özünde ise, ikalenin işçi açısından doğurabileceği aleyhe durumlar gözetilerek, geçerlilik koşullarının neler olduğunun belirlenmesi yer almaktadır. Zira ikaleyi, eşit veya denk pazarlık gücüne sahip taraflar arasında akdedilen klasik bir borçlar hukuku sözleşmesi olarak nitelendirmek doğru değildir. İkalenin geçerli olabilmesi için sözleşme adaletinin bozulmamış olması gerekmektedir. Bu nedenle de, ikalenin geçerliliğinin denetiminde irade sakatlıklarının mevcut olup olmadığı ve işçiye “makul yarar” sağlanıp sağlanmadığı araştırılmaktadır.

İkale akdedilirken taraflar arasındaki menfaat dengesinin sağlanması bağlamında hakkaniyetli bir çözüm bulmak için geçerlilik denetiminin inceliklerle yapılması önem taşımaktadır. Bu husus ise, işbu makalenin özünü oluşturan “adil müzakere şartı” ilkesini yakından incelemeyi gerekli kılmaktadır. “Adil müzakere şartı” ilkesi (*das Gebot fairen Verhandeln*), Alman Federal İş Mahkemesi’nin 2019 tarihinde verdiği bir kararla açık ifadesini bulmuştur. “Adil müzakere şartı” ilkesi esasen, sözleşmenin taraflardan birinin “karar verme özgürlüğüne haksız müdahale yasağı” olarak da nitelendirilebilir. Bu ilkeyle amaçlanan, özellikle işçileri, kendilerine dayatılan ikale sözleşmelerini baskı altında imzalamaktan korumaktır.

“Adil müzakere şartı” ilkesinin ihlali ise, bir tarafın, sözleşmenin karşı tarafına haksız muamele teşkil eden bir müzakere durumu yaratması veya bundan yararlanması durumunda söz konusudur. Burada belirleyici olan, bir tarafın (işverenin), sözleşmenin karşı tarafının (işçinin) karar verme özgürlüğünü onaylanmayacak bir şekilde etkileyip etkilemediğidir. “ Adil müzakere şartı” ilkesi, gösterdiği özellikler bağlamında – “ikale” haricinde – işçi ve işverenin adil bir pazarlık süreci yürütmediği iddia olunan “sulh sözleşmeleri” ve “arabuluculuk” gibi süreçlerde de işlevsel bir rol üstlenebilir. Zira “adil müzakere şartı” ilkesi, sözleşmenin imzalanmasından önce asgari düzeyde adaletin sağlanmasını amaçlamaktadır. Bununla birlikte, “adil müzakere şartı” ilkesi, soyut yapısı nedeniyle belirsiz bir hakkaniyet kontrolüne de yol açmamalıdır. Dolayısıyla, “adil müzakere şartı” ilkesinin kapsamının ne olduğu belirlenmeli ve her somut olayın özelliklerine göre değerlendirme yapılmalıdır.

İşte bu makalede amaçlanan, “adil müzakere şartı” ilkesinin, ikalenin geçerliliğinin denetimi özelinde rol oynayıp oynamayacağının tüm boyutlarıyla incelenmesidir. İlkenin çıkış noktasını Alman Federal İş Mahkemesince verilen kararlar oluşturduğu için, öncelikle mahkemenin “adil müzakere şartı” ilkesiyle kastettiği hususların neler olduğu araştırılmakta ve sonrasında bu ilkenin Türk hukukuna yansımalarının olup olamayacağı tartışılmaktadır. Esasen, bu inceleme esnasında cevap aranan temel soru, bu ilkeye – özellikle hukukumuz bağlamında – yönelmeye gerek olup olmadığıdır.

Bu temel sorudan yola çıkarak hazırladığımız çalışma, iki ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, iş sözleşmesinin ikale yoluyla sona erdirilmesi hususu genel hatlarıyla anlatılmaktadır. Çalışmamızın ikinci bölümünde ise, “adil müzakere şartı” ilkesinin işlevi ve kapsamı tüm yönleriyle araştırılmaktadır. Bu noktada “adil müzakere şartı” ilkesine başvurmaya gerek olup olmadığı – *bilhassa Türk hukuku açısından* – sorgulanmaktadır. Böylece, ikalenin geçerliliğinin denetiminde “adil müzakere şartı” ilkesinin kuramsal temelleri irdelenmekte ve bu ilkeye ihtiyaç olup olmadığı meselesi aydınlatılmaya çalışılmaktadır.

I. İŞ SÖZLEŞMESİNİN “İKALE” YOLUYLA SONA ERDİRİLMESİ

A. İKALE KAVRAMI VE İKALENİN HUKUKİ NİTELİĞİ

İkale en genel tanımıyla, iş sözleşmesinin, sözleşme özgürlüğü kapsamında, işçi ve işverenin karşılıklı anlaşma yoluyla sona erdirmesine ilişkin yaptıkları bir sözleşmedir (*contrarius actus*)¹.

1 Muhittin Astarlı, *İş Hukukunda İkale (Bozma Sözleşmesi)*, (2. Bası, Turhan 2016) 6; Mustafa Alp, ‘İş Hukukunda İkalenin (Bozma Sözleşmesinin) Geçerlilik Koşulları’ (2008) 5(17) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 26, 28; Mahmut Kabakcı, ‘Sözleşme Özgürlüğü ve İkale’ (Mart 2012) 7(25) Sicil İş Hukuku Dergisi 121 vd.; Ufuk Aydın, ‘İş Sözleşmesinin Anlaşma ile Sona Erdirilmesi’ (Mayıs 2004) 18(3) Çimento İşveren Dergisi 4, 4; Alpaz Hekimler, ‘Alman İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Tarafların Anlaşması – İkale – Yoluyla Sonlandırılması’ (2019) 16(61) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 23, 24; K. Ahmet Sevimli, ‘İş Hukukunda İbra ve İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Koşulları Konusundaki Gelişmeler’ (Haziran 2009) 4(14) Sicil İş Hukuku Dergisi 84, 85; Şahin Çil, ‘İbra Sözleşmesi ve İkale Sözleşmesinin İş Güvencesine Etkisi’ (Eylül 2007) 2(7) Sicil İş Hukuku Dergisi 25, 26; Hasan Nüvit Gerek, ‘İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi İle Sona Erdirilmesi’ (2011) (4) Çalışma ve Toplum Dergisi 43, 44; Serkan Taylan Karaç, ‘Türk İş Hukuku Bağlamında İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Ölçütleri ve Makul Yarar Kavramı’ (Nisan 2022) 13(50) Türkiye Adalet Akademisi Dergisi 385, 387; Hakan Keser, ‘Yargıtay Kararları Işığında İş Sözleşmesinin İkale (Bozma Sözleşmesi) ve Bildirim Süreli Fesih Yoluyla Sona Erdirilmesi Ayırımına İlişkin Bir Değerlendirme’ (2017) 14(54) Legal

Bu yönüyle de ikale, irade özerkliğinin bir yansıması olarak nitelendirilmektedir. Türk hukukunda iş sözleşmesinin tarafların anlaşmasıyla sona ermesi durumu kanunla düzenlenmemiştir. Buna karşılık, sözleşme özgürlüğünün bir görünümü olarak tarafların serbest iradeleriyle iş sözleşmesi akdedebilecekleri gibi bu sözleşmeyi birlikte karar vererek sona erdirmeleri ikalenin hukuki temelini oluşturmaktadır². Öyle ki, taraflar arasında akdedilen iş sözleşmesinin belirli süreli veya belirsiz süreli iş sözleşmesi niteliğinde olması veya sürekli veya süreksiz bir işe ilişkin olması da ikale açısından önem taşımamaktadır³.

İkale, yukarıda da belirttiğimiz üzere, iş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işverenin karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarını ortaya koyarak akdettikleri bir sözleşmedir⁴. Bu yönüyle de ikale, iki taraflı bir hukuki işlem olarak karşımıza çıkmaktadır. İkalenin hukuki niteliğinin karşılıklı borç doğuran bir sözleşme olması, ikaleyi benzer kurumlar olan fesih ve ibradan ayırmaktadır.

İkale ve fesih de iş sözleşmesini sona erdirmektedir. Bununla birlikte, fesih, sürekli borç ilişkilerini geleceğe etkili olarak sona erdiren tek taraflı bozucu yenilik doğuran bir haktır. Fesih, hüküm ve sonuçlarını muhatabın hakimiyet alanına ulaştığı anda sona erdirmektedir⁵. İkale ve fesih arasındaki bariz fark bu noktada kendini göstermektedir⁶. Zira ikale, tarafların karşılıklı anlaşmasına dayanan bir sözleşme niteliğinde iken, fesih tek taraflı, varması gerekli bozucu yenilik doğuran bir haktır. Nitekim bu iki kurum arasındaki fark, yüksek mahkemenin bir kararında şu şekilde ifade olunmuştur: “İşçi ve işveren iradelerinin iş sözleşmesinin feshi konusunda birleşmesi, bir tarafın feshi niteliğinde değildir. İş Kanunu’nda ikale sözleşmesi yer almasa da, ikale, iş sözleşmesinin tarafların ortak iradeleriyle sona erdirilmesidir. Niteliği itibariyle bir sözleşme olduğundan tarafların serbest iradelerine dayanmalıdır.”⁷

İkalenin benzerlik gösterdiği bir başka kurum ise ibradır. Öncelikle, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun (TBK)⁸ “Borçların ve Borç İlişkilerinin Sona Ermesi, Zamanaşımı” başlıklı Üçüncü

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 633, 635; Savaş Taşkent, ‘İş Sözleşmesinin İkale Yolu İle Sona Erdirilmesi’ (2011) 11(4) Kamu-İş 1, 1; Fuat Bayram ve Arzu Yıldırım Coşkun, ‘Türk İş Hukukunda İkale’ (2023) 2(18) Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 425, 429; Sarper Süzek ve Süleyman Başterzi, *İş Hukuku* (24. Bası, Beta 2024) 541; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (36. Bası, Beta 2023) 458; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku* (7. Bası, Lykeion 2022) 786; Ercan Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku* (3. Bası, Seçkin 2023) 247; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Baskan, *İş Hukuku* (11. Bası, Beta 2024) 176; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku* (27. Bası, Seçkin 2024) 101; M. Fatih Uşan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (5. Bası, Seçkin 2024) 147; Kübra Doğan Yenisey, *İş Hukukunun Emredici Yapısı* (Beta 2014), 247; Erdem Özdemir, ‘İkale ve Alternatif Bir Öneri Olarak Sulh Sözleşmesi’ (Mayıs 2013) 27(3) Çimento İşveren Dergisi 32, 36; Rüdiger Linck, Ulrich Preis, Ingrid Schmidt and Christian Rolfs, *Kündigungsgesetz* (7th edn, C.H.Beck 2024) AufhebVtr Anh. § 8 Rn.1 ff.; Martin Henssler, *Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch* (9th edn, C.H.Beck 2023) BGB § 626 Rn.49; Rudi Müller-Glöge, *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht* (25th edn, C.H.Beck 2025) BGB § 620 Rn.5; Daniel E. Holler, ‘Das “Gebot fairen Handelns” bei der Loslösung von Aufhebungsverträgen’ (2019) 31 Neue Juristische Wochenschrift (NJW) Rn.2206, Rn.2206.

2 Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 1) 787; Astarlı (n 1) 17; Ascheid, Preis, Schmidt and Rolfs (n 1) Rn.1.

3 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 458; Keser (n 1) 637.

4 Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (25. Bası, Yetkin 2020) 1394.

5 ibid 1395.

6 Aydın (n 1) 5.

7 Yargıtay 9 HD, E 2016/21090 K 2017/14152, 25.09.2017< <https://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 16 Nisan 2025.

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

Bölümü'nde "İbra" 132. maddede düzenlenmektedir. Buna göre, "*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.*" O halde, ibra da ikale gibi iki taraflı hukuki işlem, bir sözleşmedir. İbra sözleşmesi, alacaklı ve borçlu arasında akdedilmektedir. Aksine özel bir düzenleme, def'i veya yenilik doğuran hak söz konusu olmadıkça, alacaklı tek taraflı irade beyanıyla alaktan vazgeçemez. Alacaklının vazgeçme iradesinin borçlu tarafından kabul edilmesi gereklidir⁹. İbra ve ikale arasındaki bir diğer benzerlik ise, her ikisinin de esas olarak tasarruf işlemi olup borcu veya borç ilişkisini sona erdirmeleridir¹⁰. Öte yandan, ibra ile ikale arasında önemli farklar da bulunmaktadır. Nitekim ibra, taraflar arasındaki sözleşme ilişkisini değil, bu ilişkiden doğan borcu tamamen veya kısmen ortadan kaldırmaktadır¹¹. Buna karşılık, ikalede iş ilişkisi (sözleşme) sona erdirilmektedir. Diğer bir anlatımla, ikale, sürekli bir borç ilişkisi niteliğinde olan iş sözleşmesini geleceğe dönük (*ex-nunc*) olarak ortadan kaldırmaktadır. Dolayısıyla, ikalenin mevcut yani doğmuş olan hak ve borçlar üzerinde etkisi yoktur. Oysa ibra sözleşmesiyle, taraflar arasında doğmuş bulunan mevcut borçlar ortadan kaldırılmaktadır¹².

B. İKALENİN KURULMASI VE İŞ İLİŞKİSİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

İkale bir sözleşme olduğu için, ikalenin kurulması da TBK m.1¹³ uyarınca tarafların karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarını gerektirmektedir. Sözleşmenin kurulması için, tarafların irade beyanları arasındaki uygunluk, sözleşmenin bütün esaslı noktaları hakkında olmalıdır¹⁴. Nitekim TBK m.2/1'e göre, "*Taraflar sözleşmenin esaslı noktalarında uyuşmuşlarsa, ikinci derecedeki noktalar üzerinde durulmamış olsa bile, sözleşme kurulmuş sayılır.*" O halde bir sözleşmenin içeriğini esaslı noktalar ve ikinci derecedeki noktalar olmak üzere ikiye ayırmak mümkündür. Sözleşmenin esaslı noktaları, söz konusu sözleşmenin kurulması için zorunlu unsurlar olup, bunların tamamı üzerinde tarafların anlaşması gereklidir¹⁵. İkale sözleşmesinin esaslı unsurunu ise, tarafların iş ilişkisini karşılıklı anlaşarak belli bir tarihte sona erdirmesi, ortadan kaldırması oluşturmaktadır¹⁶. Eğer taraflar, iş sözleşmesinin sona erme tarihini ikale sözleşmesinde açıkça belirlememişlerse veya koşullardan bu husus anlaşılmıyorsa, iş sözleşmesi TBK m.90¹⁷ uyarınca ikalenin akdedilmesiyle derhal sona ermektedir¹⁸.

İkalenin kurulması için iş sözleşmesini anlaşarak sona erdirmeyi içeren yani sözleşmenin esaslı noktalarını taşıyan bir öneriye gerek vardır. Bu öneri, işverenden de işçiden de gelebilir. İşveren

9 Eren (n 4) 1407.

10 Sevimli (n 1) 85; Çil (n 1) 26; Astarlı (n 1) 43 vd.

11 Çil (n 1) 25 vd.; Astarlı (n 1) 44; Aydın (n 1) 5.

12 Sevimli (n 1) 85; Keser (n 1) 637.

13 TBK m.1/1: "*Sözleşme, tarafların iradelerini karşılıklı ve birbirine uygun olarak açıklamalarıyla kurulur.*"

14 Eren (n 4) 265.

15 ibid 266.

16 Ascheid, Preis, Schmidt and Rolfs (n 1) Rn.13.

17 TBK m.90: "*İfa tamamı taraflarca kararlaştırılmadıkça veya hukuki ilişkinin özelliğinden anlaşılmadıkça her borç, doğumu anında muaccel olur.*"

18 Ascheid, Preis, Schmidt and Rolfs (n 1) Rn.13; Astarlı (n 1) 51.

tarafından yapılan ikale önerisi, doğrudan tek bir işçiye yönelebileceği gibi birden çok işçiye de kapsamına almayı amaçlayan aleni bir öneri¹⁹ şeklinde olabilir²⁰. İkalenin kurulması için ise, karşı taraftan gelen öneriye uygun bir kabul beyanına ihtiyaç bulunmaktadır²¹. İkale, tarafların açık veya örtülü irade beyanlarıyla kurulabilir²². Örneğin, işçinin tazminatlarının kendisine ödenmesi şartıyla işten ayrılmak istediğini işverene bildirmesi, işçinin istifası olarak değil, ikale yapma yönünde öneri olarak değerlendirilmekte; işverenin bu ödemeleri yapması ise ikale sözleşmesinin örtülü olarak kurulduğu şeklinde yorumlanmaktadır²³. Ancak, yüksek mahkemenin bir kararında da belirttiği üzere işçinin, işverenin feshine muvafakat etmesi ikale olarak değerlendirilemez²⁴. Yine Yargıtay, işçinin istifasına rağmen belirli bir süre daha çalışmaya devam etmesini, tarafların iş sözleşmesini kararlaştırılan sürenin sonunda ikale yoluyla sona erdirecekleri konusunda anlaştıkları şeklinde yorumlamaktadır²⁵. Bununla birlikte, ikale ortaya çıkardığı sonuçlar itibarıyla işçinin aleyhine durumlar da yaratabileceği için ikaleyi kuran irade beyanlarının mutlaka açık, kesin ve şüpheden

19 Astarlı (n 1) 63 vd.

20 Örneğin, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bir kararına göre, "Davalı işyerinde, Şirket Yönetim Kurulu'nun ekonomik sebeplere binaen işletmesel karar aldığı ve bu kapsamda çok sayıda işçi çıkışı yapıldığı, çıkarılan işçilere ait İş Kurumu'na bildirimde bulunulduğu buna ait yazı ve listenin dosyaya sunulduğu, yine taraf tanık beyanlarından davalı işverenlikçe gönüllülerin tespiti bakımından panoya ilan asılarak durumun işçilere bildirildiği de anlaşılmaktadır. Buna göre davalı işverenin işçileri işten çıkarma iradesinde bulunduğu ve bu doğrultuda ikale paketi hazırlayarak teklif ettiği (icapta bulunduğu) açıktır... (i) işverenin işletmesel sebebe dayanarak toplu işten çıkarma iradesini gizlemeyerek, hatta bunu ilan ederek işçiye işveren feshi veya ikale yoluyla fesih hususunda seçimli hak vermesinin de somut olayda baskı ya da zorlama olarak değerlendirilemeyeceği, işverenin yasal hakların kullanılmasını engelleyici bir tasarrufunun da bulunmadığı gözetildiğinde ortada tek taraflı işveren feshi olduğundan söz edilemeyeceği, davacıya tüm yasal istihkakları, kıdem ve ihbar tazminatının haricinde ayrıca 4 maaş tutarında ödeme taahhüdü nedeniyle makul faydanın sağlandığı, bu nedenle ikale anlaşmasının geçerli olduğu..." Bu yönde bkz. Yargıtay 9 HD, E 2019/2672, K 2019/6911, 27.03.2019 < <https://www.lexpera.com.tr/> > Erişim Tarihi 16 Nisan 2025.

21 Örneğin, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin bir kararına göre, "Tarafların sona erme ve sonuçları yönünde iradelerinin birleşmemesi durumunda ikaleden söz edilemez. Keza bir tarafın sözleşme sona erdirilmesi yönünde irade açıklaması sonrası, diğer tarafın doğrudan sözleşmeyi fesih yoluna gitmesi icabı kabul ettiği anlamına gelmez. Dosya içeriğine göre; davacının 04.03.2013 tarihli ihtarnamesi ile her ne kadar 4-C'li statüye kıdem ve ihbar tazminatları dahil her türlü hakkının ödenmesi sureti ile geçeceğini belirttiği anlaşılmış ise de bu ihtara karşılık davalının 25.09.2013 tarihli cevabında ihbar tazminatı talebinin kabul edilmeyeceği belirtilmiş olup bu şekilde davacı 4-C'li statüye geçmiştir. Bu durumda tarafların sona erme ve sonuçları yönünde iradelerinin uyumadığı ve usulüne uygun bir ikaleden bahsedilemeyeceği anlaşılmaktadır." Bu yönde bkz. Yargıtay 22 HD, E 2016/11493 K 2019/8921, 17.04.2019 < <https://www.lexpera.com.tr/> > Erişim Tarihi 16 Nisan 2025.

22 Aydın (n 1) 5; Sevimli (n 1) 86; Karaç (n 1) 391; Taşkent (n 1) 2.

23 Yargıtay 9 HD, E 2014/14812 K 2015/28673, 15.10.2015 < <https://www.lexpera.com.tr/> > Erişim Tarihi 16 Nisan 2025.

24 Anılan karara göre, "Somut uyumsuzlukta, davacının feshine muvafakat etmesi işveren feshini ortadan kaldırmaz, bu muvafakat ikale sözleşmesi olarak değerlendirilemez, davalı işveren feshin geçerli nedene dayandığını ispatlamak zorundadır, dosya içeriğine göre işveren geçerli feshi kanıtlayamadığından feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar vermek gerekirken hatalı gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi hatalıdır." Bu yönde bkz. Yargıtay 9 HD, E 2015/10327 K 2015/17662, 15.10.2015 < <https://www.lexpera.com.tr/> > Erişim Tarihi 16 Nisan 2025. Ayrıca bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkara (n 1) 461, dn. 1409.

25 Gerçekten de Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bir kararında bu durum şu şekilde ifade olunmuştur: "İstifanın işverence kabulü zorunlu değilse de, işverence dilekçenin işleme konulmuş olması ve işçinin de işyerinde çalışmaya devam etmesi halinde gerçek bir istifadan söz edilemez. Bununla birlikte istifaya rağmen tarafların belirli bir süre daha çalışma yönünde iradelerinin birleşmesi halinde, kararlaştırılan sürenin sonunda iş sözleşmesinin ikale yoluyla sona erdiği kabul edilmelidir." Bu yönde bkz. Yargıtay 9 HD, E 2017/15874 K 2020/4507, 01.06.2020 < <https://www.lexpera.com.tr/> > Erişim Tarihi 16 Nisan 2025.

uzak²⁶ bir şekilde belirlenmesi gereklidir²⁷. Dolayısıyla her somut olayın özelliklerine göre tarafların iradeleri arasında ikale yapma konusunda anlaşma olup olmadığı titizlikle incelenmelidir.

İkalenin kurulması konusunda açık bir düzenleme mevzuatımızda yer almadığı için ikale sözleşmelerinde şekil serbestisinin geçerli olduğu kabul edilmektedir²⁸. Dolayısıyla, ikale yazılı yapılabileceği gibi sözlü olarak da yapılabilir. Bununla birlikte doktrinde savunulan bir görüşe göre, kanuna göre yazılı olarak yapılması zorunlu olan iş sözleşmelerini sona erdiren ikale sözleşmelerinin TBK m.13²⁹ uyarınca yazılı yapılması gereklidir³⁰.

Yukarıda da belirttiğimiz üzere, ikale yoluyla taraflar, iş sözleşmesinin ikalenin akdedildiği tarihte derhal veya belirledikleri sürenin bitiminde, sona ereceğini kararlaştırabilirler. İ kale, mevcut iş sözleşmesini ortadan kaldırmaya yönelik bir sözleşme olduğu için iş sözleşmesinin feshinde ortaya çıkan sonuçları doğurmamaktadır. Dolayısıyla, işçi kıdem ve ihbar tazminatı talep edemeyeceği gibi işsizlik ödeneği de alamamaktadır. Yine, iş sözleşmesi, işverenin feshiyle sona ermediği ve karşılıklı anlaşmaya dayandığı için işçi işe iade davası da açamaz. Tüm bu nedenlerle, iş hukuku doktrininde ikaleye şüpheyle yaklaşılması ve ikalenin, hakkın kötüye kullanımı niteliği taşıyıp taşımadığının belirlenmesi gerektiği haklı olarak belirtilmektedir³¹.

Öte yandan, ikalenin akdedilmesi her durumda mutlaka hakkın kötüye kullanılması ve iş güvencesinin dolanılması anlamına da gelmemektedir³². Zira iş sözleşmesinin ikale yoluyla sona erdirilmesinde işçinin menfaati de olabilir. Örneğin, iş sözleşmesinin, ikale sözleşmesiyle sona erdirilmesi teklifinin işçiden gelmesinin altında işçinin ihbar sürelerini beklemeksizin işten ayrılma isteği (bu sayede başka bir işte hemen çalışmaya başlaması), işverenle dostane bir şekilde yollarını ayırmak istemesi (işten ayrılma nedeninin bilinmesini istememesi gibi nedenler), cezai şart ödemekten kurtulma ya da rekabet yasağının sona ermesi gibi nedenler yatabilir³³.

26 Astarlı (n 1) 60. Bu konuda ayrıca bkz. Muhittin Astarlı, "Toplu İşçi Çıkarma Kapsamında Öncelikli Olarak İşten Çıkarılmayı Kabul Eden İşçilerle İşveren Arasında Bir İ kale Sözleşmesinin Yapılmış Olduğu Kabul Edilebilir Mi?" (Mayıs-Ağustos 2007) 20(6) TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi 33, 43 vd.

27 Örneğin, İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 27. Hukuk Dairesi'nin bir kararına göre de, "Somut olayda; davalı tarafça her ne kadar tarafların karşılıklı anlaşması (ikale) yoluyla iş akdinin sona erdiği savunulmuşsa da davalı işverenlikçe SGK ya verilen işten ayrılış bildirgesinde (Kod: 04) 'İş sözleşmesinin haklı neden bildirilmeden işverence feshi' olarak bildirim yapıldığı gözetildiğinde bildirim tarihi olan 31.01.2017 itibarıyla iş akdinin feshedildiği; bu tarihten (fesihten) sonraki 08.02.2017 tarihli İKALE başlığı altında yapılan ve 1.000 TL ikale bedelinin de işçiye ödeneceğinin açıklandığı belgenin, fesih konusunda icap-kabul olarak tarafların karşılıklı anlaştıkları ikale vafında olmadığı anlaşılmıştır. Bunun sonucu olarak da davacının iş akdinin ikale ile sonlandırılmayıp yapılan feshin bir işveren feshi olduğu görülmektedir." Bu yönde bkz. İstanbul 27 BAM, E 2017/3263 K 2019/399, 14.02.2019 <<https://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 16 Nisan 2025.

28 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 459; Keser (n 1) 639.

29 TBK m.13/1: "Kanunda yazılı şekilde yapılması öngörülen bir sözleşmenin değiştirilmesinde de yazılı şekle uyulması zorunludur. Ancak, sözleşme metniyle çelişmeyen tamamlayıcı yan hükümler bu kuralın dışındadır."

30 Astarlı, "Toplu İşçi Çıkarma" (n 24) 38.

31 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 462; Ascheid, Preis, Schmidt and Rolfs (n 1) Rn.4; Süzek ve Başterzi (n 1) 541 vd.

32 Doğan Yenisey (n 1) 248.

33 Ascheid, Preis, Schmidt and Rolfs (n 1) Rn.3; Alp (n 1) 29.

Ancak yine de, ikalenin özünde işçinin iş sözleşmesinin anlaşmayla sona erdirilmesi yer aldığı ve feshe bağlanan sonuçlar doğmadığı için, taraflar arasında akdedilen ikale sözleşmesinin geçerliliğinin denetlenmesi gerekmektedir. Bu nedenle de, her somut olayda sözleşme adaletinin ihlal edilip edilmediği araştırılmalıdır³⁴. Zira sözleşme özgürlüğünün gerçek anlamda hayata geçirilebilmesi için sözleşmenin her iki tarafı da kendi menfaatlerini koruyabilecek bir pazarlık gücüne sahip olmalıdır³⁵. Oysa ikale sözleşmesi eşit güce sahip, birbirinden bağımsız taraflar arasında değil, işverene karşı kişisel ve hukuki bağımlılık ilişkisi içinde olan işçi arasında kurulmaktadır³⁶. İkale akdedildiği sırada işçi halen işverenin çalışanı konumundadır. Dolayısıyla, taraflar arasındaki altlık-üstlük ilişkisi ve güç dengesizliği bu esnada da varlığını sürdürmekte ve hatta sosyal güç konumunda olan işverenin otoritesi ve yönetim gücü varlığını daha da hissettirmektedir. Öyle ki, işverenin ikale teklifinin hangi koşullar altında, nasıl bir ortamda ve kimlerin katılımıyla görüşüleceğini, işçiye ikale teklifini düşünmesi için ne kadar süre verileceğini tek başına belirlemesi çok muhtemeldir. Her ne kadar, işçinin bu teklifi dilediği zaman reddedebileceği ve hatta görüşmelere katılmayı kabul etmeyebileceği ya da görüşmeyi terk edebileceği söylenebilse de, işçinin üzerinde kurulan baskı, ekonomik nedenler, yeni bir iş bulmanın yarattığı endişe ve belirsizlik hali, işçinin ikalenin içeriğini tam anlamıyla algılayabilecek bilgi ve deneyiminin bulunmaması, işçinin farklı alternatifleri içinde bulunduğu psikolojik durum ve bilgisizliği nedeniyle öngörememesi, bunu her durumda mümkün kılamamaktadır³⁷.

Tüm bu gerekçelerle, gerek doktrinde ve gerek yargı kararlarında, ikalede işçinin korunması gerektiği kabul edilmektedir³⁸. Bu nedenle de, ikalenin geçerliliği için işçinin serbestçe ikale sözleşmesini akdedip akdetmediği araştırılmakta, diğer bir anlatımla, işçinin iradesini sakatlayan bir nedenin var olup olmadığı sorgulanmaktadır. Yine ikalenin geçerliliğinin denetiminde ikale teklifinin özellikle işverenden gelmesi halinde işçiye “makul yarar” sağlanıp sağlanmadığı incelenmektedir³⁹.

Bu doğrultuda, aşağıda Türk hukukunda geçerli bir ikale sözleşmesi için aranan ölçütler ve bunlara uyulmaması halinde geçersiz hale gelen ikalenin iş ilişkisine etkisi genel olarak mercek altına alınmaktadır.

34 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 462; Alp (n 1) 30 vd.; Doğan Yenisey (n 1) 249.

35 Kabakcı (n 1) 124 vd.; Alp (n 1) 29 vd.

36 Gerek (n 1) 47 vd.; Astarlı (n 1) 20; Alp (n 1) 31.

37 Kabakcı (n 1) 128; Alp (n 1) 31 vd.

38 Alp (n 1) 32; Astarlı (n 1) 28. Bu yönde ayrıca bkz. Yargıtay 22 HD, E 2015/1752 K 2015/4234, 09.02.2015; Yargıtay 9 HD, E 2016/28986 K 2017/17897, 09.11.2017; Yargıtay 9 HD, E 2017/21980 K 2018/6265, 26.03.2018 <<https://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 16 Nisan 2025.

39 Doğan Yenisey (n 1) 249; Astarlı (n 1) 163 vd.; Alp (n 1) 35 vd. Örneğin, İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 30. Hukuk Dairesi'nin bir kararına göre, “*Davalı işyerinde 01.02.1998-02.01.2017 tarihleri arasında çalışan davacının, iş akdinin, davalı işverenden gelen ikale teklifi üzerine sona erdirildiği, ikale sözleşmesinde hak kazanılan işçilik alacakları dışında 4 maaş brüt ücret tutarında ek ödeme yapıldığı, dinlenen taraf tanık beyanlarına göre davacı gibi depo bölümünde çalışan personele aynı şekilde 4 maaş ek ödeme yapıldığı, ikale sözleşmesinin davacının iradesi sakatlanarak imzalatıldığı hususunun iddia edilip ispatlanamadığı anlaşılmakla, kamu düzenine aykırılık bulunmayan karara yönelik davacı tarafından yapılan istinaf başvurusunun reddine karar verilmiştir.*” Bu yönde bkz. İstanbul 30 BAm, E 2018/1904 K 2019/691, 06.05.2019 <<https://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 16 Nisan 2025.

C. İKALENİN HUKUKA UYGUNLUĞUNUN DENETİMİNDE BAŞVURULAN ÖLÇÜTLER

İkalenin işçi aleyhine sonuçlar yaratması ihtimalinin mevcudiyeti, bu sakıncanın giderilmesi için, ikalenin geçerliliğinin denetlenmesi meselesini gündeme getirmektedir. Bu açıdan ikalenin geçerliliği konusunda, Türk hukukunda işçinin iradesinin güvence altına alınması ile işçiye “makul yarar” sağlanması gerektiği ölçütleri ön plana çıkmaktadır⁴⁰.

İkalenin geçerliliği konusunda aranan ilk ve en önemli koşul, işçinin özgür iradesiyle ikale sözleşmesini imzalamış olmasıdır. Bu bağlamda işçinin iradesinin yanıltma, aldatma, korkutma yoluyla sakatlanıp sakatlanmadığı araştırılmaktadır. İ kale, yukarıda da belirttiğimiz üzere, bir sözleşme olduğu için tarafların karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarının varlığıyla kurulmaktadır. Sözleşmenin kurulması aşamasında iradenin sağlıklı bir şekilde oluşması için irade ve beyan arasında uyumsuzluk olmaması gerekir. Sözleşme yapılırken taraflardan birinin iradesinin oluşum veya beyanı aşamasında ortaya çıkan sakatlıklara, irade bozukluğu denilmektedir⁴¹. İrade bozuklukları Türk Borçlar Kanunu’nun 30-39. maddeleri arasında düzenlenmektedir. İrade bozukluklarında ortada birbirine uygun irade beyanlarıyla kurulmuş bir sözleşme olsa da, taraflardan birinin iradesi, oluşum veya beyan aşamasında sakatlanmıştır. Böyle bir durumda, iradesi sakatlanmış kişi, dilerse sözleşmeyi geçmişe etkili olarak iptal edip, sözleşmenin geçersizliğini sağlayabilir⁴².

Yargıtay da her ne kadar ikalenin geçerliliğine ilişkin uyumsuzluklarda, ikaleyi irade sakatlıkları bakımından denetlese de, her somut uyumsuzlukta iradenin sakatlanıp sakatlanmadığının ispatlanması gerektiğini belirtmektedir⁴³. Örneğin, yüksek mahkemenin bir kararında bu husus şu şekilde ifade olunmaktadır: “Somut uyumsuzluk bakımından, davacının iş akdinin davalı işveren tarafından ikaleye davet olarak kabul edilen, davacı işçiye ait şirketin organizasyonel yapısında kariyer gelişimine uygun fırsatlar olmayacağı gerekçesiyle kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenmesi şartıyla iş sözleşmesinin feshini talep ettiği 02.11.2016 tarihli dilekçesinden sonra aynı gün feshedilmiştir. Yargılama sırasında dinlenen davacı tanıklarının davacının akdinin ne şekilde feshedildiği konusunda bilgi sahibi olmadıkları ve davacının irade fesadı iddiasını ispatlayamadığı anlaşılmaktadır... (a) yrica ek bir menfaaat sağlanmasının aranmadığı, açıklanan nedenlerle davacının irade fesadı iddiası ispat edilemediğinden ve davacının talebi üzerine iş akdinin feshedildiği ve davalı feshinden de söz edilemeyeceği anlaşıldığından Bölge Adliye Mahkemesince davanın reddi yerine kabulü hatalıdır.”⁴⁴

40 Ali Güzel, ‘İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı’ iç Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri’nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2019-2020 (On İki Levha 2022) 194; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 1) 787 vd.

41 Eren (n 4) 423 vd.

42 Eren (n 4) 424.

43 Örneğin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin bir kararına göre, “Somut uyumsuzlukta, mahkemece işin esasına girilerek ikalenin geçerli olup olmadığı ve davacıya ikalede ve bordroda görünen miktar kadar ödeme yapılıp yapılmadığı, ödeme yapılmışsa yapılan ödemelerin ne amaçla yapıldığı, makul yararın sağlanıp sağlanmadığı ve davacının iddiaları değerlendirilerek irade fesadı bulunup bulunmadığı belirlenip sonuca gidilmesi gerekirken bu hususlarda değerlendirme yapılmadan yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.” Bu yönde bkz. Yargıtay 9 HD, E 2016/34332 K.2018/771, 22.01.2018 <<https://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 16 Nisan 2025.

44 Yargıtay 9 HD, E 2017/27959 K 2018/15401, 10.09.2018 <<https://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 16 Nisan 2025.

Yine ikalenin geçerliliğinin ispatında her türlü delile başvurulabileceği kabul edilse de, işçinin iradesinin gerçekten sakatlandığı sadece somut vakıalarla ispatlanmalı; soyut iddialara değer verilmemelidir⁴⁵.

İşçinin iradesinin sakatlandığı iddialarının temelinde çoğunlukla aldatmanın veya korkutmanın yattığı dikkat çekmektedir. Örneğin, işverenin ikalenin sonuçları hakkında işçiye bilerek ve kasten yanlış bilgi vermesi halinde, işçinin iradesinin aldatma suretiyle sakatlandığı sonucuna varılabilecektir⁴⁶. Her ne kadar Türk hukukunda işverenin ikalenin sonuçları hakkında işçiye bilgilendirme yükümlülüğü olmadığı kabul edilse de, işveren işçiye iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin konularda bilgi vermişse, bu bilginin dürüstlük kuralları gereği doğru olması gereklidir⁴⁷.

Yine işçinin iradesinin korkutma suretiyle baskı altına alınarak ikalenin akdedildiği iddialarına yargı kararlarında sıklıkla rastlanmaktadır. Korkutmadan söz edebilmek için sözleşmeyi yapan kimseye veya yakınlarına yönelik bir tehlike söz konusu olmalı; korkutma ağır ve yakında gerçekleşecek bir tehlike oluşturmali; korkutma hukuka aykırı olmalı ve korkutma ile sözleşmenin kurulması arasında nedensellik bağı bulunmalıdır⁴⁸. İşçinin ikale önerisini kabul etmezse, derhal ve tazminatları ödenmeksizin işten çıkarılmakla korkutulması, iradesinin hukuka aykırı şekilde baskı altına alındığı şeklinde yorumlanmaya müsaittir. Zira yargılamaların uzun sürdüğü ülkemizde, işçinin işsiz kalması ve işsiz kaldığı dönemde geçimini nasıl sürdüreceği endişesi, işçinin iradesi üzerinde önemli bir baskı kurulduğu; işçinin ve ailesinin ekonomik geleceği üzerinde ciddi ve yakın tehlike oluşturduğu sonucunu doğurabilir⁴⁹. Benzer şekilde, işverenin, işçiye ikale sözleşmesi akdetmeye zorlamak için başvuracağı bir başka yöntem de, işçinin suç işlediğinden hareketle yetkili makamlara ihbar edilmekle korkutulmasıdır. Burada doktrinde de isabetle belirtildiği üzere, eğer işveren tarafından yapılan suç isnadı tamamen asılsız ise, bu hususun tehdide konu edilmesi hukuka aykırıdır⁵⁰. Bununla birlikte, işçinin suç isnadıyla tehdit edilmesi, gerçek olmasa bile işçi üzerinde ciddi bir baskı kurarak, iradesinin sakatlanmasına yol açabilecektir. Öte yandan, eğer gerçekten bir suç mevcut ise veya işçinin davranışı haklı nedenle feshi mümkün kılıyorsa, işçinin işlediği suç nedeniyle ihbar edileceğinin ya da iş sözleşmesinin sonlandırılacağına kendisine bildirilmesinde hukuka aykırı bir durum bulunmamaktadır⁵¹. Bu noktada dikkat edilmesi gereken husus, işverenin, işçinin içine

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin bir kararına göre de, "Bu noktada tartışılması gereken husus davacının serbest iradesi ile verdiği dilekçe ile geçerli bir ikale sözleşmesinin kurulmuş olup olmadığı, gerçekte bir işveren feshinin bulunup bulunmadığıdır. Baskı ile kendisinden dilekçe alındığını iddia eden davacı bu iddiasını ispatla yükümlüdür." Bu yönde bkz. Yargıtay 22 HD, E 2017/40475 K 2017/20411, 04.10.2017 <<https://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 17 Nisan 2025.

45 Örneğin Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin bir kararına göre, "İş sözleşmesinin ikale yoluyla sonlandırılmasına yönelik iddiaların, başka bir anlatımla ikalenin (sözleşmenin feshi sözleşmesinin) ispatı yazılı şekle bağlı değildir. Her türlü delille ispat edilebilir." Bu yönde bkz. Yargıtay 22HD, E 2012/2235 K 2012/16652, 12.07.2012 <<https://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 17 Nisan 2025. Bu konuda ayrıca bkz. Astarlı (n 1) 165 vd.; Karaç (n 1) 396; Taşkent (n 1) 5.

46 Alp (n 1) 33.

47 Detaylı bilgi için bkz. Astarlı (n 1) 124 vd.

48 Eren (n 4) 454 vd.

49 Alp (n 1) 33; Astarlı (n 1) 188 vd. Aksi yönde Nurşen Caniklioğlu, 'İş İlişisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı' iç Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017 (On İki Levha 2019) 201.

50 Astarlı (n 1) 206 vd.

51 ibid 208.

düştüğü zor durum nedeniyle aşırı menfaat elde etmemesidir. Zira TBK m.38/2'ye göre, işverenin akdettiği ikale sözleşmesiyle aşırı bir menfaat sağlamış olması halinde, korkutmanın varlığı söz konusu olacaktır⁵².

İrade sakatlıkları dışında, ikalenin geçerliliği açısından aranan ikinci koşul, ikaleyle işçiye “makul yarar”ın sağlanıp sağlanmadığıdır. İ kale, iş sözleşmesini ortadan kaldıran bir sözleşme olduğu için, işçi iş güvencesi hükümlerinin kapsamı dışında kalmakta; kıdem ve ihbar tazminatı gibi haklardan yoksun kalmaktadır. Bu nedenle de, ikalenin geçerliliğinin denetiminde taraflar arasındaki menfaat dengesinin de sağlanması amacıyla “makul yarar” koşulu aranmaktadır. “Makul yarar” koşulu ise, ikale önerisinin işçiden geldiği durumlar ile ikale önerisinin işverenden geldiği durumlar şeklinde ikili bir ayrıma tabi tutularak incelenmektedir⁵³.

İ kale önerisinin işçiden gelmesi halinde, Yargıtay, işçiye, sözleşme işverence feshedilseydi alabileceği haklarının dışında (örneğin kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenmesi gibi) ek bir menfaat sağlanmasının gerekmediğini belirtmektedir⁵⁴. Ancak ikale önerisinin işçiden gelmesinin nedeninin araştırılması gerektiği vurgulanmaktadır. Zira işçinin hiçbir gerekçe sunmaksızın iş sözleşmesini anlaşma yoluyla sona erdirip haklarından vazgeçmesi hayatın olağan akışına uygun bulunmamaktadır⁵⁵. Bununla birlikte, işçinin ailevi nedenlerle, yeni bir işte çalışmak veya yeni bir şehre yerleşmek ya da iş sözleşmesinin işverence haklı nedenle sona erdirilmesinin önüne geçmek gibi nedenlerle ikale akdetmek istemesinde “makul yarar”ı olduğu kabul edilerek; ek bir ödeme yapılmasına gerek bulunmamaktadır⁵⁶. Öyle ki, bazı durumlarda işçinin ihbar önellerini beklemekten kurtulması da “makul yarar” olarak değerlendirilebilir.

İ kale önerisinin işverenden gelmesi halinde ise, yargı kararlarında, işçiye belli bir miktarda “makul yarar” sağlanması gerektiği belirtilmektedir. Ancak, ikalenin geçerliliği için işçiye sağlanması gereken “makul yarar”ın ne kadar olması gerektiği somut olay bazında değerlendirilmektedir⁵⁷. Örneğin, taraflar ikale sözleşmesinde ihbar ve kıdem tazminatı ile en az dört aylık iş güvencesi tazminatı

52 ibid 208.

53 Güzel (n 40) 195; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 461 vd. Bununla birlikte doktrinde Astarlı, ikale önerisinin kimden geldiğinden ziyade ikalenin hangi tarafın menfaatlerini tatmine yönelik olduğunun belirlenmesinin daha önemli olduğunu belirtmektedir. Bu konuda bkz. Astarlı (n 1) 231. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 52. Hukuk Dairesi'nin bir kararında da bu husus şu şekilde izah olunmuştur: “Bu itibarla irade fesadı denetimi dışında, tarafların bozma sözleşmesi yapması konusunda makul yararının olup olmadığının da irdelenmesi gerekir.” Bu yönde bkz. İstanbul 52 BAM, E 2023/2082 K 2024/60, 19.01.2024 <<https://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 16 Nisan 2025.

54 Bu yönde bkz. Yargıtay 9 HD, E 2016/32059 K 2017/22085, 21.12.2017; Yargıtay 9 HD, E 2019/90 K 2019/10753, 13.05.2019; Yargıtay 22 HD, E 2017/20595 K 2017/7654, 04.04.2017 <<https://legalbank.net/>> Erişim Tarihi 18 Nisan 2025.

55 Alp (n 1) 37; Kabakcı (n 1) 123; Astarlı (n 1) 223; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 463.

56 Örneğin Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin bir kararına göre, “Dosya içeriğine göre haklı fesih nedeni ispatlanmış olup, iş akdi tazminatı ve bildirim süreleri olarak feshedilecek olan işçi için kıdem ve ihbar tazminatı ek menfaat olarak değerlendirilmiştir. Zira istifa etmese idi ve iş akdi işveren tarafından sonlandırılrsa idi kıdem ve ihbar tazminatını alamayacaktı. Somut olayda, davacı için ek menfaat, kıdem ve ihbar tazminatını almış olmasıdır ve yasanın aradığı ek menfaat koşulu sağlanmıştır.” Bu yönde bkz. Yargıtay 22 HD, E 2011/18618 K 2012/14136, 21.06.2012 <<https://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 16 Nisan 2025.

57 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 464.

tutarında bir ek ödeme kararlaştırabilirler⁵⁸. Yine yargı kararları incelendiğinde olayın özelliğine göre iki aylık veya üç aylık ücret tutarındaki ek ödemelerin yeterli bulunduğuna da rastlanmaktadır⁵⁹. Öte yandan, taraflar arasında akdedilen ikale sözleşmelerinin irade sakatlığı veya hiç ya da yeterli miktarda “makul yarar” içermemesi nedeniyle geçersiz sayılması, gerek yargı kararlarında gerek doktrinde iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği şeklinde yorumlanmaktadır⁶⁰.

Buraya kadar yapmış olduğumuz açıklamalardan hareketle, Türk hukukunda geçerli bir ikale sözleşmesinden bahsedebilmek için ikalenin akdedilmesinde iradelerin sakatlanmamış olması ve ikalenin somut olayın özelliğine göre “makul yarar” içermesi gerektiği kabul edilmektedir.

Bununla birlikte, aşağıdaki bölümde, ikalenin geçerliliğinin denetiminde Alman hukukunda -özellikle 2019 yılından sonra – tartışılmaya başlayan “adil müzakere şartı” ilkesi yakından incelenmekte ve bu ilkenin, ikalenin geçerliliğinin denetiminde uygulanmasına gerek olup olmadığı meselesi sorgulanmaktadır.

II. İŞ SÖZLEŞMESİNİN İKALE YOLUYLA SONA ERDİRİLMESİNDE “ADİL MÜZAKERE ŞARTI” İLKESİ

A. “ADİL MÜZAKERE ŞARTI” İLKESİNİN TANIMI VE KURAMSAL TEMELLERİ

“Adil müzakere şartı” ilkesi (*das Gebot fairen Verhandelns*) bir sözleşme ilişkisi içinde taraflardan birinin “karar verme özgürlüğüne haksız müdahale yasağı” olarak da nitelendirilebilir⁶¹. Bu ilke özellikle işçileri, kendilerine dayatılan ikale sözleşmelerini baskı altında imzalamaktan korumak için geliştirilmiştir⁶². “Adil müzakere şartı”, sözleşmenin içeriğini değil, “sözleşmenin imzalanmasına giden yolu” korumaktadır⁶³. Bu bağlamda Alman hukukunda “adil müzakere şartı”nın hukuki temeli

58 Astarlı (n 1) 233; Doğan Yenisey (n 1) 256 vd. Örneğin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin bir kararına göre de, “Somut uyumsuzlukta; ikale gereğince davacıya 15.175,63 TL kıdem tazminatı, 9.509,68 TL ihbar tazminatı, 762,50 TL kullanılmamış izin ücreti ve iki maaşlık ödemeye karşılık gelen 9.150,00-TL ek ödeme yapılmasının kararlaştırıldığı, ancak ikale teklifinin davacı işçiden geldiğinin ispatlanamadığı, davacının iş akdinin işverenden gelen teklif ile sona erdiği ve davacıya makul menfaat sağlanmadığı anlaşıldığından Bölge Adliye Mahkemesi ile İlk Derece Mahkemesi kararlarının bozularak ortadan kaldırılmasına ve Dairemizce 4857 sayılı İş Kanunu’nun 20/3. maddesi uyarınca aşağıdaki gibi karar vermek gerekmiştir.” Bu yönde bkz. Yargıtay 9 HD, E 2018/4949 K 2019/328, 08.01.2019 <<https://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 16 Nisan 2025. Kararın incelemesi için ayrıca bkz. Güzel (n 40) 199 vd.

59 Ankara 9 BAM, E 2020/2642 K 2020/2787, 09.12.2020 <<https://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 18 Nisan 2025. Ayrıca bu yönde bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 464.

60 Kabakçı (n 1) 124; Sevimli (n 1) 93; Doğan Yenisey (n 1) 319; Süzek ve Baştırzi (n 1) 542-543; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 465. Ayrıca bkz. İstanbul 32 BAM, E 2017/1035 K 2018/1267, 24.10.2018; Ankara 6 BAM, E 2019/3417 K 2020/62, 14.01.2020 <<https://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 18 Nisan 2025. Yargıtay 22 HD, E 2017/868 K 2017/964 <<https://legalbank.net/>> Erişim Tarihi 18 Nisan 2025. Aksi yönde bkz. Astarlı (n 1) 283 vd.

61 Mark Lembke and Hannah Michels, ‘Das “Gebot fairen Verhandelns” und die “Undue Influence Doctrine” im Arbeitsleben’ (2023) 6 Recht der Arbeit (RdA) Rn.353, Rn.359.

62 Gregor Bachmann, *Münchener Kommentar zum BGB § 241* (9th edn, C.H.Beck 2022) Rn.133.

63 Lembke and Michels (n 61) Rn.355; Günter Schaub and Rüdiger Linck, *Arbeitsrechts-Handbuch § 122* (20th edn, C.H.Beck 2022) Rn.7a.

olarak “sözleşme ilişkisinden doğan yükümlülükler”in düzenlendiği BGB §241(2) gösterilmektedir⁶⁴. Anılan hüküm uyarınca, “*Borç ilişkisinin içeriğine göre, sözleşme taraflarından her biri, diğer tarafın haklarını ve menfaatlerini korumalıdır.*” Bu ilke, sözleşme ilişkisinden doğan yan yükümlülükler kapsamında değerlendirilmektedir⁶⁵. Burada amaç, işçinin yasal haklarını ve hukuken korunmaya değer menfaatlerini gözetmektir. Koruma yükümlülükleri içinde değerlendirilen “adil müzakere şartı”, işverenin işçiyi zorda bırakacak ve zarara sokacak şekilde sırf ikale sözleşmesini imzalatmak saikiyle yaptığı davranışlarla, işçiyi hataya sürüklemesini engellemeyi öngören bir ilkedir⁶⁶. “Adil müzakere şartı” bu yönüyle, sadece sözleşme görüşmelerini değil, sözleşme öncesindeki aşamanın da nasıl ilerlemesi gerektiğini belirlemektedir⁶⁷.

“Adil müzakere şartı” ilkesi, işverenin kendi menfaatlerini inkar etmesini değil, sadece adil olmayan sözleşme görüşmelerinin reddedilerek, işçinin de menfaatlerinin dikkate alınmasını zorunlu kılmaktadır⁶⁸. İ kale imzalanırken, işçinin karar verme özgürlüğüne onaylanmayacak bir şekilde müdahale edilmesi halinde “adil müzakere şartı” ilkesi göz ardı edilmiş olur. İşçi, müzakere durumundan kaçınmak için tek bir seçeneğinin kaldığına – yani ikaleyi imzalamak zorunluluğuna – inandırılıyorsa, işçinin seçim özgürlüğü haksız bir şekilde engellenmiş olur. İşveren böyle bir duruma yol açarsa ya da işçinin içinde bulunduğu koşulları istismar ederse, işçinin kendi geleceğini belirleme özgürlüğünü kusurlu bir şekilde ihlal etmiş olur⁶⁹. İşte bu hal, işverenin işçiye haksız muamele teşkil eden bir müzakere durumu ortaya çıkarması veya bu durumdan yararlanması halinde varsayılabilir. Diğer bir deyişle, işveren, işçinin özgürce ve düşünerek karar vermesini önemli ölçüde zorlaştıran veya imkansız hale getiren bir psikolojik baskı durumu yaratır ve/veya bundan yararlanırsa, taraflar arasındaki ikale görüşmeleri adil olmaktan uzaklaşır⁷⁰.

İ kalede tarafların “adil müzakere şartı” ilkesine uygun davranması gerektiği görüşü Alman Federal İş Mahkemesi’nin 2019 yılında verdiği bir kararla gündeme gelmiştir⁷¹. Bununla birlikte, “adil müzakere şartı”nın temelinde Amerikan hukukunda kabul edilen “*undue influence*” (*haksız etki yasağı*) kavramı olduğu belirtilmektedir. Öyle ki, bu kavram, Federal İş Mahkemesi’nden önce, Alman iş hukuku doktrininde *Lorenz* ve *Thüsing* tarafından kullanılmış ve bu kavrama başvurulması gerektiği ileri sürülmüştür⁷².

64 Lembke and Michels (n 61) Rn.355; Bachmann (n 62) 133; Holler (n 1) Rn.2207; Michael Hördt, ‘Überrumpelung und Druck-Das Gebot fairen Handelns und seine Reichweite’ (2019) 12 Arbeitsrecht Aktuell (ArbRAktuell) Rn.289, Rn.289.

65 Bachmann (n 62) Rn.133; Schaub and Linck (n 63) Rn.7a.

66 Alex Baumgärtner, *Beck’scher Online-Kommentar BGB §611a* (73rd edn, C.H.Beck 2025) Rn.70; İbrahim Aydın, *İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları* (Seçkin 2004) 78.

67 Holler (n 1) Rn.2207.

68 Schaub and Linck (n 63) Rn.7a.

69 Lembke and Michels (n 61) Rn.355.

70 ibid Rn.7a.

71 BAG, 07.02.2019-6 AZR 75/18, NZA 2019, 688 <<https://beck-online.beck.de/>> accessed 18 April 2025.

72 Gregor Thüsing, ‘Angemessenheit durch Konsens-Zu den Grenzen der Richtigkeitsgewährungsvertraglicher Vereinbarungen’ (2005) 5 Recht der Arbeit (RdA) Rn. 257, Rn.268; Lembke and Michels (n 61) Rn.357; Holler (n 1) Rn.2206. Ayrıca bkz. Alp (n 1) 32.

“Haksız etki yasağı doktrini”, bir tarafın diğeri üzerinde özel bir güce sahip olduğu ve bu hakim konumunu, sözleşmenin diğeri tarafını dezavantajlı bir sözleşme yapmaya veya dezavantajlı bir beyanda bulunmaya teşvik etmek için kötüye kullandığı durumlarda, sözleşmenin zayıf tarafının seçim özgürlüğünü haksız etkiden korumak olarak tanımlanabilir⁷³. “Haksız etki yasağı”, sözleşme taraflarından birinin, diğeri üzerinde kurduğu tahakküm sonucu karşı tarafın iradesini ve seçim özgürlüğünü haksız şekilde etkilemesi nedeniyle, sözleşmenin geçersiz kılınmasına imkan sağlayan bir ilkedir⁷⁴.

“Haksız etki yasağı doktrini”ne, Amerikan mahkemelerinde ikale sözleşmelerinin geçerliliğinin sorgulandığı davalarda da başvurulduğu gözlemlenmektedir. Örneğin, Amerikan Temyiz Mahkemesi’nin 9. Dairesi’nin 2021 yılında verdiği *Martinez-Gonzalez v. Elkhorn Packing Co. LLC* davasına ilişkin kararda⁷⁵, “haksız etki”den söz edebilmek için iki koşulun varlığının somut olayda var olup olmadığı sorgulanmıştır. Bunlar, sözleşmenin zayıf tarafının baskıya açık olması ve iradesinin haksız ve usulsüz şekilde etkilenmiş/baskılanmış olmasıdır. Sözleşmenin zayıf tarafının baskıya açık olması, örneğin, işçilerin fiziksel durumları, yaşları veya korku ve umutsuzlukları nedeniyle kendi özgür iradeleriyle hareket edememeleri halinde gündeme gelebilir⁷⁶. İkinci unsur olan sözleşme tarafı üzerindeki aşırı etki/baskının varlığı; sözleşme görüşmelerinin alışılmadık veya makul olmayan bir zamanda veya yerde yapılması, sözleşmenin derhal sonuçlandırılması için ısrarlı talep, sözleşmenin imzalanmasında yaşanılacak gecikmenin olası sakıncalı sonuçlarına güçlü vurgu, işçiyi sözleşmeyi imzalaması için ikna etmek amacıyla birden fazla kişinin devreye girmesi, tarafsız bir kimseden hukuki tavsiye alınmasının önlenmesi, zayıf tarafın avukata danışmasının engellenmesi gibi durumlardan kaynaklanabilir⁷⁷. Bu kriterlerden birkaçının aynı anda mevcut olması halinde, sözleşmenin akdedilmesi için yapılan yönlendirme “haksız etki yasağı” kapsamında değerlendirilebilir ve baskı altında olan taraf sözleşmenin geçersizliğini ileri sürebilir⁷⁸.

73 Thüsing (n 72) Rn. 257; Lembke and Michels (n 61) Rn.357. Bu konuda bkz. “Restatement 2nd of Contract § 177(1)” <<https://advance.lexis.com/>> accessed 18 April 2025.

74 Thüsing (n 72) Rn. 257.

75 United States Court of Appeals For the Ninth Circuit, *Martinez-Gonzalez v. Elkhorn Packing Co. LLC*, 3rd November 2021, No.19-17311, D.C.No.3:18-cv-05226-EMC, 19. <<https://cdn.ca9.uscourts.gov/datastore/opinions/2021/11/03/19-17311.pdf>> accessed 18 April 2025. Uyuşmazlık konusu olayda, davacı Martinez-Gonzalez, Elkhorn Packing Co. LLC Şirketi’nde tarım işçisi olarak çalışmaktadır. Meksika göçmeni olan davacı, ailesinin geçimini büyük ölçüde kendisi sağlamaktadır. Davacı işçi, işverenliğin sağladığı otelde diğeri göçmen işçilerle birlikte kalmaktadır. Şirket, yaptığı bir duyuru sonrası, tüm işçilerin otelin bahçesinde toplanıp sıraya girmelerini ve işçilerden iş ilişkilerine ilişkin evrakları imzalamalarını talep etmiştir. Şirket yetkilileri, işçilere, evraklar konusunda bilgi vermemiş ve bu evrakları okumadan hızlıca imzalamaları konusunda talimat vermiştir. Ayrıca işçilere, evrakların bir örneği de verilmemiştir. Davacı Martinez-Gonzalez, daha sonra iş sözleşmesini karşılıklı anlaşmayla sona erdirdiğine dair bir evrak imzaladığını fark etmiş ve bunun üstüne dava açmıştır. Yüksek mahkeme, “haksız etki yasağı doktrini”ni uygulayarak, bu anlaşmanın geçersiz olduğuna karar vermiştir.

76 Lembke and Michels (n 61) Rn.358.

77 Thüsing (n 72) Rn. 269.

78 Örneğin, “Odorizzi v. Bloomfield School District” uyuşmazlığı “haksız etki yasağı” nedeniyle istifası geçersiz sayılan bir öğretmenin davasıyla ilgilidir. Davacı öğretmen, hiç uyumadan 40 saatlik gözaltı süresinin ardından, eşcinsel eylemler nedeniyle tutuklandığının duyurulma tehdidi altında, avukata danışma hakkından mahrum bırakılarak ve zaman baskısıyla iş akdini kendisi feshetmeye zorlanmıştır. Bu yönde bkz. California Court of Appeals, “Odorizzi v. Bloomfield School District”, 3rd November 1996, 54 Cal.Rptr. 533,246 Cal.App.2d 123 <<https://case-law.vlex.com/vid/odorizzi-v-bloomfield-school-893040660>> accessed 18 April 2025. Bu konuda ayrıca bkz. Lembke ve Michels (n 40) Rn.358. Bir

B. “ADİL MÜZAKERE ŞARTI” İLKESİNİN KAPSAMI VE İŞLEVİ

İrade özerkliği ilkesi esasen, kişilere üzerinde iyice düşünülmemiş, hatta kendileri açısından elverişsiz sözleşmeler akdetme olasılığı da dahil olmak üzere pek çok olanak sağlamaktadır. Öyle ki sözleşme ilişkisi içine giren her bir tarafın sorumluluğu öncelikle kendi çıkarlarını korumaktır. Sözleşmenin diğer tarafı genellikle karşıt menfaatler peşinde koştuğundan, sözleşme ortağına gösterdiği özenin sınırları vardır⁷⁹. Örneğin, bir işveren bir işçiyle ikale sözleşmesi imzalayarak ayrılmak isterse, çoğu durumda bunu hızlı bir şekilde yapmak isteyecektir. İşçinin iş ilişkisini sona erdirmek isteyip istemediği ve hangi koşullarda sona erdirmek istediği konusunda dikkatlice düşünmesi, işverenin çıkarına değildir. Bununla birlikte, ikalenin klasik bir borç sözleşmesi olarak değerlendirilmesi doğru değildir. Bu nedenle yukarıda da belirttiğimiz üzere, ikalede işçinin korunması gerekmektedir. Zira hukuk düzeni de, sözleşmenin karşı tarafının haklı menfaatlerini çeşitli yöntemlerle göz ardı eden kimselere karşı koruyucu mekanizmalar ve engeller geliştirmiştir⁸⁰. İşte bunlardan biri de yukarıda da bahsettiğimiz, BGB §241(2) hükmünden türetilen “adil müzakere şartı” ilkesidir.

“Adil müzakere şartı” ilkesi, silahların eşitliğini ve işçinin mümkün olduğu ölçüde gafil avlanmaktan korunmasını amaçlamaktadır⁸¹. Bu bağlamda, sözleşmenin tarafları birbirinin menfaatlerini gözetmeli; haksız muamele teşkil edebilecek davranışlardan kaçınmalıdır. Diğer bir anlatımla, işveren özellikle ikale sözleşmelerinde karşı tarafın yani işçinin karar verme özgürlüğünü onaylanmayacak bir şekilde baskı altına almamalıdır. İşte bu noktada, “adil müzakere şartı”, ikale sözleşmelerinin imzalanmasından önce her durumda asgari bir hakkaniyet ve adalet düzeyinin garanti edilmesine hizmet etmek için başvurulmuş bir ilkedir⁸².

Uygulamada, “adil müzakere şartı” ilkesine, Alman Federal İş Mahkemesi tarafından 2019 yılında başvurulmuştur. Uyuşmazlık konusu olayda, temizlik görevlisi olarak çalışan (A), işveren temsilcisi (V) tarafından önceden haber verilmeksizin akşam saat 17:00 sularında evinde ziyaret edilir. Kendisi, ağır bir hastalık geçirmekte ve aldığı ağrı kesicilerin etkisiyle uyumaktadır. (A)’nın oğlu kapıyı açar ve (A)’yı uyandırır. (V) aniden (A)’ya yaklaşıp ne kadar tembel olduğu konusunda onu yüksek sesle azarlar ve artık tembelliğine tahammül edemeyeceğini belirterek ona imzalaması için ikale sözleşmesi sunar. (A), (V)’ye hasta olduğunu ve onu rahat bırakması gerektiğini söylemesine karşın, (V), (A)’nın evinden ayrılmaz. (A), ağrı kesicilerin etkisi altında ve hala gözle görülür şekilde uyuklu ve hastalıktan zayıflamış bir halde, kıdem tazminatı ödenmeksizin iş ilişkisinin derhal sona erdirilmesini, olumlu bir referans verilmesini ve iş ilişkisinden kaynaklanan tüm karşılıklı taleplerin kapsamlı bir şekilde çözülmesini öngören ikale sözleşmesini imzalar. (A) daha sonra ikalenin iptali

başka davada da (“*Keithley v. Civ. Serv. Bd*”) tecavüz suçlaması altında işten çıkarılmayı kabul eden bir işçiye “haksız etki yasağı” nedeniyle iptal hakkı tanınmıştır. Bu konuda bkz. California Court of Appeals, “*Keithley v. Civ. Serv. Bd*”, 22nd September 1970, 11 Cal. App. 3d 443, 450, 89 Cal. Rptr. 809, <<https://law.justia.com/cases/california/court-of-appeal/3d/11/443.html>> accessed 18 April 2025. Bu yönde ayrıca bkz. Lembke and Michels (n 61) Rn.358.

79 Sudabeh Kamanabrou, ‘Das Gebot fairen Verhandelns bei Aufhebungsverträgen’ (2020) 4 Recht der Arbeit (RdA) Rn.201, Rn.201 ff.

80 ibid Rn.201 ff.

81 Peter Bengelsdorf and Martin Reufels, *Münchener Anwalts Handbuch Arbeitsrecht* (6th edn, C.H.Beck 2025) § 52 Rn.352.

82 ibid Rn. 352.

için dava açtığında, yüksek mahkeme, sözleşmenin imzalanması sırasında “adil müzakere şartı” ilkesine uyulup uyulmadığını araştırmış ve işçinin zayıflığının istismar edildiğinden ve işçinin gafil avlandığından hareketle, ikalenin geçersizliği sonucuna varmıştır⁸³.

“Adil müzakere şartı”nın doğası gereği soyut nitelikte olması, bu ilkenin ihlalinin tespitini zorlaştırmaktadır. Öyle ki, doktrinde bazı yazarlarca, mahkemenin böyle bir ilkeye başvurması dahi eleştirilmektedir⁸⁴. Bu eleştirilerin ortak noktasını “adil müzakere şartı” ilkesinin, tüm ikale sözleşmelerini belirsiz bir hakkaniyet kontrolüne tabii tutması endişesi oluşturmaktadır⁸⁵. Bununla birlikte, ikale sözleşmelerinde “adil müzakere şartı”nın ihlal edilip edilmediği ancak somut uyuşmazlık bazında yapılacak bir değerlendirmeye belirlenebilir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, “adil müzakere şartı”yla amaçlananın, taraflar arasında yürütülen sözleşme görüşmelerinin asgari düzeyde adaletli ilerlemesidir⁸⁶.

Bu bağlamda Alman Federal İş Mahkemesi, “adil müzakere şartı”nın ihlal edilip edilmediğinin tespitinde üç kriterden bahsetmektedir. Bunlar: İşverenin, işçinin ikale sözleşmesi ve sonuçları hakkında özgürce ve düşünerek karar vermesini önemli ölçüde zorlaştıran veya imkansız hale getiren psikolojik baskı durumunu yaratması ve onu istismar etmesi; objektif olarak tanınabilir bir fiziksel veya psikolojik zayıflığın veya yetersiz dil becerilerinin istismar edilmesi ile bir sürpriz/beklenmedik anının istismar edilmesidir (gafil avlanma)⁸⁷.

İkale imzalanırken “adil müzakere şartı”nın ihlal edildiğine delalet eden ilk hal olarak, işverenin, işçinin özgürce düşünerek kendi geleceğini tayin etmesinin önüne geçecek baskı ortamını yaratmasıdır. Buna örnek olarak, işverenin, işçinin dikkatini önemli ölçüde dağıtan veya hatta kaçma içgüdüsünü uyandıran nahoş koşullar yaratması gösterilebilir. Bu doğrultuda, işçinin bir bahaneyle amirinin odasına çağırılması ve orada birkaç saat boyunca çapraz sorguya benzer bir durumda tutulması ve ikaleyi imzalayana kadar dış temaslardan izole edilmesi işçinin kendi geleceği üzerindeki kontrolünü kaybetmesine yol açabilecektir. Bununla birlikte, işverenin iş ilişkisini sona erdirmek istediğini işçiye görüşmeye çağırmadan önce kendisine iletmesi veya görüşmeler sırasında işçinin işyerindeki performansına veya davranışlarına yönelik eleştirilerini dile getirmesi ve işçinin bundan etkilenmesi “adil müzakere şartı”nın ihlali için yeterli değildir⁸⁸.

Bu noktada Alman Federal İş Mahkemesi’nin 2022 yılında verdiği bir karar üzerinde durmak yerinde olacaktır⁸⁹. Uyuşmazlık konusu olayda, teknolojik ürünler satan bir mağazada satış takım koordinatörü olarak çalışan işçi, ürünlerin satın alma fiyatlarını düşük göstererek kar elde etmeye çalıştığı iddiasıyla işveren tarafından itham edilmektedir. Bu durum üzerine, işveren, yanına iş

83 BAG, 07.02.2019-6 AZR 75/18, NZA 2019, 688 <<https://beck-online.beck.de/>> accessed 18 April 2025.

84 Christian Armbrüster, *Münchener Kommentar zum BGB Band 1* (10th edn, C.H.Beck 2025) Rn.57; Hördt (n 64) Rn.290.

85 Katja Francke, *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht Band 2* (6th edn, C.H.Beck, 2024) Rn.43.

86 Philipp S. Fischinger, ‘Das Gebot fairen Verhandeln als Allzweckwaffe gegen unliebsame Aufhebungsverträge’ (2020) 10 NZA-RR Rn.516, Rn.516.

87 Bachmann (n 62) Rn.133; Schaub and Linck (n 63) Rn.7a.

88 Fischinger (n 86) Rn.517.

89 BAG 24.02.2022-6 AZR 333/21 <<https://beck-online.beck.de/>> accessed 18 April 2025.

hukuku konusunda uzman olduğunu belirten avukatını da alarak, kendi ofisinde işçiyle özel bir görüşme gerçekleştirmiştir. İşveren ve avukatı, işçiyi, ikaleyi imzalaması gerektiğini yönünde ikna etmeye çalışmıştır. Yapılan görüşmeden yaklaşık on dakika sonra işçi ikaleyi imzalamıştır. Bunun üzerine, işçi, kendisine ikale ve ikalenin sonuçları üzerine daha fazla düşünme süresi verilmediği, hukuki yardım alma talebi reddedildiği ve hakkında suç isnadı yapılacağından korktuğu için sözleşmeyi imzaladığı iddiasıyla ikalenin geçersiz sayılmasını mahkemeden talep etmiştir. Yüksek mahkeme, uyuşmazlık konusu olayda, “adil müzakere şartı” ilkesinin ihlal edilmediğine karar vermiştir. Zira mahkemeye göre, sözleşmenin derhal kabul edilmesini talep etmek hazır bulunanlar arasında akdedilecek bir sözleşme açısından hukuka uygundur. Nitekim böyle bir talep, sözleşme görüşmeleri sırasında yapılabilecek “makul bir baskı”dır. İlâveten, işçi kendisine sunulan bu teklifi kabul etmemeye ve basit bir “hayır” ile durumu sonlandırmaya her zaman serbestçe karar verebilir. Öte yandan, mahkemeye göre, işverenin, işçinin ürün fiyatlarıyla oynadığı iddiası işveren açısından hem haklı nedenle fesih hem de şikayetçi olması açısından ciddi/makul bir nedendir.

Yine “adil müzakere şartı” ilkesinin ihlal edildiği iddia olunarak ikalenin iptali talep edilen bir başka uyuşmazlık 2024 yılında Köln Eyalet İş Mahkemesi’nin önüne gelmiştir⁹⁰. Anılan uyuşmazlığa konu olan olayda, 2013 yılından beri bir şirkette çalışan ve evli olan davacı, iki kadın çalışana işyerinde uygunsuz şekilde davranmakla itham edilmektedir. Öyle ki, kadın işçilerden biri, davacı erkek işçinin gözlerine iltifat ettiğini ve kendisine sarılmaya çalıştığını ileri sürerek, bu kişiyi işverene şikayet etmiştir. Davacı önce insan kaynakları departmanına çağırılmış ve bu husus kendisine sorulduğunda olayın gerçekliğini doğrulamıştır. Ertesi gün ise davacıya (insan kaynaklar departmanında) ikaleyi imzalaması gerektiği aksi takdirde iş sözleşmesinin derhal feshedileceği bildirilmiştir. Davacı, sunulan ikale sözleşmesini imzalamış (tazminatlarını da alarak); ancak daha sonra sözleşmeyi imzaladığı sırada hasta olduğunu belirterek, “adil müzakere şartı” ilkesinin ihlal edildiğini ve bu nedenle ikalenin geçersizliğini mahkemeden talep etmiştir. Mahkeme ise, işçiye düşünme ve iş konseyine danışma süresi tanındığını, ayrıca söz konusu eylemin işveren açısından başlı başına iş sözleşmesinin feshi için makul bir neden olduğunu belirterek “adil müzakere şartı” ilkesinin ihlal edilmediğine karar vermiştir.

“Adil müzakere şartı” ilkesinin ihlal edilmiş olabileceğine işaret eden bir hal ise, fiziksel veya psikolojik zayıflığın veya yetersiz dil becerilerinin istismar edilmesidir. Fiziksel veya psikolojik zayıflık, bariz bir şekilde işçinin özgürce ve düşünerek karar verme yeteneğini olumsuz yönde etkilemelidir. Öyle ki, işçinin seçme özgürlüğü üzerinde hiçbir etkisi olmayan basit bir rahatsızlık (hafif bir soğuk algınlığı veya kırık bir ayak gibi) fiziksel zayıflık emaresi olarak nitelendirilmemektedir⁹¹. Yine, işverenin işçiyi performansı konusunda eleştirmesi de işçi üzerinde psikolojik baskı kurulduğu anlamına gelmemektedir. Buna karşılık, işverenin, işçiyi istifaya zorlamak için, itibar zedeleyici iddialar ileri sürme veya işlemediği bir suçu isnat etme tehdidi, işçi üzerinde psikolojik baskı uygulandığını düşündürebilir⁹². İşverenin, işçinin yetersiz dil becerisinden (bu durum özellikle yabancı dilde akdedilen sözleşmelerde sıklıkla karşılaşılan bir sorundur) yararlanması da “adil

90 LAG Köln 23.5.2024-7 Sa 503/23, BeckRS 2024, 25389 <<https://beck-online.beck.de/>> accessed 18 April 2025.

91 Fischinger (n 86) Rn.517.

92 Lemcke and Michels (n 61) Rn.359.

müzakere şartı”nın ihlal edilmesi sonucunu ortaya çıkarabilir. Buradan kasıt, işverenin her durumda işçiye ikale sözleşmesini kendi diline çevirebilmesi için tercüman sağlaması zorunluluğu olarak anlaşılmamalıdır. Ancak, işveren, dile hakimiyeti olmayan bir işçiye, böyle bir durumda ikalenin içeriğini anlaması veya birilerine danışabilmesi için makul bir süre vermeli ya da işçinin ikalenin içeriğine ilişkin sorularına doğru bir şekilde yanıt vermelidir⁹³.

“Adil müzakere şartı”nın ihlal edilme ihtimalinin olduğu bir başka durum ise, işçiye sürpriz/beklenmedik bir anda ve/veya yerde ikale sözleşmesinin imzalatılması yani işçinin gafil avlanması durumudur. İkale yoluyla iş sözleşmesinin sona erdirilmesi teklifi, işçinin ummadığı bir anda ve hiç beklemediği bir yerde yapılıyorsa, bu öneri işçi açısından sürpriz niteliğinde kabul edilebilmektedir⁹⁴. Nitekim böylesine bir teklif karşısında işçinin herhangi bir hazırlığı olmaması, işverenin işçiye gafil avlama çabası olarak görülebilir. Öyle ki, işçinin gece mesaiye kaldığında, tatil dönüşünde, uzun bir hastalık sırasında veya işçi hastayken evinde ya da hastanede yapılan ikale önerileri sürpriz niteliğinde kabul edilmektedir⁹⁵.

“Adil müzakere şartı”nın ihlal edilmesinin tespit edilmesi halinde ise – ki burada ispat yükü işçi üzerindedir – yukarıda da belirttiğimiz üzere, ikale sözleşmesinin geçersizliği gündeme gelmektedir.

C. “ADİL MÜZAKERE ŞARTI” İLKESİNE BAŞVURMAYA GEREK OLUP OLMADIĞI MESELESİ

Sözleşme özgürlüğü kişilere, sözleşmeye konu olabilecek ilişkilerini bizzat düzenleme; ona diledikleri şekli verme olanağı sunmaktadır⁹⁶. Bunun sonucu olarak da, borçlar hukukunda sözleşmenin tarafları olan alacaklı ve borçlu ekonomik ve sosyal durumlarına bakılmaksızın eşit olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla, sözleşme ilişkisi içerisine giren herkes, bu ilişkiyi kendi özgür iradesiyle kurmakta ve hukuk düzeninin izin verdiği ölçüde sonuçlarına katlanmaktadır⁹⁷. Buna karşılık, zaman içerisinde sözleşme özgürlüğüne sınırsız bir anlam atfedilemeyeceğinden hareketle, sosyal ve ekonomik yönden zayıf konumda bulunanların durumlarını dengeleyebilmek amacıyla koruyucu hükümlerin varlığına gerek duyulmaya başlanmıştır⁹⁸. Hukuk düzeni, her koşulda sözleşme tarafları arasındaki müzakere dengesinin bozulmasına müdahale etmeyebilir, hatta bu şart da olmayabilir; ancak taraflar arasındaki müzakere dengesinin düzeltilmesi, bir tarafın yapısal olarak dezavantajlı olduğu hallerde gerekli olabilir⁹⁹. İşte bu noktada ikalenin geçerliliğinin çeşitli kriterlerle sorgulanması meselesi gündeme gelmektedir.

İkalenin hukuki dayanağı her ne kadar sözleşme özgürlüğü olsa da, ikalenin taraflarının eşit veya denk bir pazarlık gücüne sahip olmaması, ikaleyi diğer klasik borçlar hukuku sözleşmelerinden ayırmaktadır.

93 Holler (n 1) Rn.2209.

94 Astarlı (n 1) 25.

95 ibid 26.

96 Eren (n 4) 18.

97 ibid 18.

98 ibid 19.

99 Holler (n 1) Rn.2208.

Nitekim ikale halihazırda işçi ve işveren sıfatını haiz kimseler tarafından akdedilmektedir. İş ilişkisi içerisinde işverenin işçi karşısında sosyal ve ekonomik açıdan güçlü olması, işvereni “sosyal güç” haline getirmektedir. İşveren, iş sözleşmesinin kendisine bahsettiği yönetim hakkına dayanarak işçiye işin yürütümü ve işyerindeki davranışları konusunda talimat verme hakkına sahiptir. Şüphesiz ki, işçi işverenin sadece hukuka uygun talimatlarına uymakla yükümlüdür. Bununla birlikte, işveren – uygulamada da sıkça şahit olduğumuz üzere – yönetim hakkı kapsamında olmasa da, hiyerarşik gücüne yaslanarak iş sözleşmesinin ikale yoluyla sona ermesi için yapılan görüşmelerin yerini, zamanını ve koşullarını belirlemektedir¹⁰⁰. Hatta öyle ki bazı durumlarda işçi, işverenin önceden hazırlayıp kendisine sunduğu tip ikalelerle de karşılaşabilmektedir¹⁰¹.

Dolayısıyla, işçi ve işveren arasında iş akdinin kurulmasıyla başlayan yapısal eşitsizlik hali, varlığını en çok iş sözleşmesinin sona ermesinde göstermektedir. İşçi, sonuçları hakkında belki de yeteri kadar bilgi sahibi olmadığı ikale görüşmelerine beklemediği bir anda, aniden ve tek başına katılmak durumunda kalabilir. Bu noktada cevaplanması gereken soru şudur: İşçi, basit bir “hayır” cevabıyla ikale önerisini reddederek, müzakerelerden kendisini kurtarabilir mi, yoksa işçi baskı altında hissederek müzakere durumunu sadece ikaleyi imzalayarak mı sonlandırabilir? Bu soruya keskin bir yanıt vermek her zaman mümkün olmasa da, taraflar arasındaki yapısal eşitsizlikten hareketle, basit bir “hayır” cevabını vermenin kolay olmadığı söylenmelidir¹⁰². İşçi, işverenden gelen ikale önerisini kabul etmediği takdirde hiçbir ödeme alamayacağına ve haklarına ancak uzun yıllar süren yargılamalar sonucunda ulaşabileceğine, yeni bir iş bulana kadar geçimini nasıl sağlayacağına dair endişeler taşıyarak, ikaleyi baskı altında kabul edebilir¹⁰³. O halde ikalenin geçerliliğinin irade fesadı halleri dışında da mutlaka denetlenmesi gerekmektedir. Doktrinde de *Alp*’in belirttiği şekilde “*irade fesadına dayanmayan ve fakat gönülsüz olan rızaya karşı*” güvence geliştirilmelidir¹⁰⁴. Hukukumuz bağlamında bu güvence işçiye – özellikle ikale önerisinin işverenden gelmesi halinde – yukarıda da açıkladığımız üzere “makul yarar” sağlanmasıdır.

Bunun dışında, ikalenin geçerliliğinin denetiminde “adil müzakere şartı” ilkesine gerek olup olmadığı hususu sorgulanmalıdır. “Adil müzakere şartı” ilkesinin özünde taraflar arasında asgari düzeyde adaletin sağlanması gerektiği düşüncesi yatmaktadır. Şüphesiz ki, işveren ikale görüşmelerinde kendi menfaatlerini gözeterek işçiye sözleşmeyi imzalaması hususunda baskı yapmak isteyecektir. Zira işverenin kendi çıkarını göz ardı etmesi beklenemez. Ancak bu durumda dahi işçi, ikale görüşmelerinde işverenin kendisine “*makul düzeyde özen*” göstereceğine güvenebilmelidir¹⁰⁵.

“Adil müzakere şartı” ilkesinin ihlal edilip edilmediği araştırılırken, işverenin, işçinin ikale sözleşmesi ve sonuçları hakkında özgürce ve düşünerek karar vermesini engellemek için psikolojik baskı durumu yaratarak onu istismar edip etmediği; işçinin fark edilebilen fiziksel veya psikolojik

100 Astarlı (n 1) 20 vd.; Kabakcı (n 1) 128.

101 Kabakcı (n 1) 131 vd.

102 Aynı yönde Astarlı (n 1) 22.

103 Alp (n 1) 31.

104 ibid 31. Ayrıca bkz. Doğan Yenisey (n 1) 249.

105 Holler (n 1) Rn.2209.

zayıflığını veya yetersiz dil becerilerini istismar edip etmediği veya işçinin ummadığı bir anda ikaleyi imzalaması için onu gafil avlayarak istismar edip etmediği irdelenmektedir. Dikkat edilecek olursa, “adil müzakere şartı” ilkesinin ihlali için her üç durumda da “objektif” olarak adil olmayan koşulların işverence “istismar” edilmesi diğer bir deyişle “sömürülmesi” gerekmektedir. O halde, “adil müzakere şartı” ilkesinin özünde ahlak kurallarına uygunluk olduğundan bahsetmek kanımızca mümkün gözükmemektedir¹⁰⁶.

“Adil müzakere şartı” ilkesinin yakından incelenmesi, aslında bir ahlaka aykırılık hali taşıyan “aşırı yararlanma”yı (gabin) akla getirmektedir. Hukuki niteliği tartışmalı olmakla birlikte, aşırı yararlanma, sözleşme taraflarının irade özerkliğine, özellikle de sözleşme yapma özgürlüğüne getirilen bir sınırlamadır¹⁰⁷. Aşırı yararlanma halinin hüküm altına alındığı TBK m.28/1’e göre, “*Bir sözleşmede karşılıklı edimler arasında açık bir oransızlık varsa, bu oransızlık, zarar görenin zor durumda kalmasından veya düşüncesizliğinden ya da deneyimsizliğinden yararlanılmak suretiyle gerçekleştirildiği takdirde, zarar gören, durumun özelliğine göre ya sözleşme ile bağlı olmadığını diğer tarafa bildirerek ediminin geri verilmesini ya da sözleşmeye bağlı kalarak edimler arasındaki oransızlığın giderilmesini isteyebilir.*” O halde, aşırı yararlanmadan söz edebilmek için üç unsur gerçekleşmelidir. Öncelikle karşılıklı edimler arasında açık oransızlık (objektif koşul) bulunmalıdır. İkinci olarak, bu oransızlık, kişinin somut olay bakımından zor durumda kalmasından, düşüncesizliğinden veya deneyimsizliğinden (sübjektif koşul) kaynaklanmalıdır. Nihayet, aşırı yararlanmada taraflardan biri, sözleşmenin karşı tarafının içinde bulunduğu zor durumu, düşüncesizliği veya deneyimsizliği “istismar etmeli/sömürmeli”dir (sübjektif koşul)¹⁰⁸.

İşçi ve işveren arasındaki yapısal eşitsizlik hali, yukarıda da bahsettiğimiz üzere, özellikle ikale görüşmelerinde işçinin “gönülsüz rızası”na dayanan neticelerin ortaya çıkmasına zemin hazırlayabilir. Doktrinde *Astarlı* haklı olarak, işçinin işverene karşı olan hukuki bağımlılığının ve işverenin üstün konumunun başlı başına “aşırı yararlanma” sonucunu doğurmayacağı çekincesini ileri sürmektedir¹⁰⁹. Bununla birlikte, işverenin ikale görüşmelerinin yerini, zamanını ve nasıl ilerleyeceğini tek başına belirlemesi, işçinin ekonomik geleceği hakkında duyduğu endişeler (yasal haklarını alamayacağı, çeşitli ithamlarla karşılaşacağı, yakın bir gelecekte yeni bir iş bulamayacağı gibi) psikolojik baskı ortamının oluştuğuna işaret edebilir. Bu nedenle de işçinin ikalede “makul yararı”nın olması gerektiği belirtilmektedir. Bu açıdan yaklaşıldığında ise, doktrinde isabetle ileri sürüldüğü üzere, “aşırı yararlanma”, ikalenin geçerlilik şartlarından biri olarak değerlendirilmelidir¹¹⁰. İşte bu noktada,

106 Aslında Alman hukukunda da, doktrinde ikalenin geçerliliğinin denetiminde “adil müzakere şartı” ilkesinin “süper bir silah” olarak kullanılma riski olduğu ve bu nedenle bu ilke yerine “ahlaka aykırılık” ölçütünün irdelenmesinin daha isabetli olduğu vurgulanmaktadır. Bu yönde bkz. Fischinger (n 86) Rn.519 ff.

107 Eren (n 4) 470; Suat Sarı, ‘6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun Aşırı Yararlanma (Gabin) Hükümlerinde Gerçekleştirdiği Değişiklikler’ iç Tufan Ögüz (ed), *Prof. Dr. Mustafa Dural’a Armağan* (Filiz 2013) 1028; Evren Koç, ‘Aşırı Yararlanmanın Sulhe Etkisi’ (2021) 11(1) Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 307, 310; Ali Suphi Kurşuni, ‘Aşırı Yararlanma ve Ahlaka Aykırılıkta Taleplerin Yarışması’ (2016) 15(2) İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 189, 196 vd.

108 Eren (n 4) 474 vd.; Koç (n 107) 312 vd.

109 Astarlı (n 1) 161.

110 Kabakcı (n 1) 126. Öyle ki yazar, isabetli olarak aşırı yararlanmanın “makul yarar” ölçütünün yasal gerekçesini oluşturduğunu belirtmektedir. Aksi yönde Astarlı (n 1) 163.

kanımızca, “adil müzakere şartı” ilkesini bağımsız bir ölçüt olarak anlamak yerine, aşırı yararlanmanın subjektif unsurları olan işçinin “zor durumda kalması, düşüncesizliği veya deneyimsizliği” ile “istismar” edilmesinin bir nev’i somutlaştırılmasına hizmet eden araç olarak – hukukumuzda da – benimsemek daha isabetli görünmektedir. Zira “adil müzakere şartı” ilkesiyle, işverence oluşturulan ve hakkaniyetle bağdaşmayan koşulların çerçevesi – özellikle yukarıda anılan üç koşulla – daha net çizilebilmekte, işçinin ispat zorluğunu aşması ise kolaylaşmaktadır. Örneğin, Heilbronn İş Mahkemesi’nin önüne gelen bir uyuşmazlığa konu olayda, ikaleyi imzalayan işçi eğitim düzeyi bakımından oldukça yetersiz ve olayları algılama ve irdeleyerek karar verme açısından zayıf bir yapıdadır. İşveren, tek başına görüşmeye çağırdığı ve yaklaşık otuz yıldır yanında çalışan işçiye yarım saat içinde ikaleyi imzalatmıştır. Mahkeme, işçinin, avukatının yardımı olmadan sorulara dahi cevap veremediğini, eğitim düzeyini ve tecrübesizliğini gözeterek, “adil müzakere şartı”nın ihlal edildiği sonucuna varmıştır¹¹¹. İlâveten, “adil müzakere şartı” ilkesi taraflar arasındaki asgari düzeyde dahi olsa adaleti sağlamayı amaçladığı için, işçiye ikale ve ikalenin sonuçları hakkında bilgi verilmesini, düşünme süresi tanınmasını ve üçüncü bir kişiye danışması için imkan tanınmasını, bu ilkenin bir uzantısı olarak kabul etmek mümkün gözükmemektedir.

SONUÇ

İkale, iş sözleşmesinin, sözleşme özgürlüğü kapsamında, işçi ve işverenin karşılıklı anlaşma yoluyla sona erdirmesine ilişkin yaptıkları bir sözleşmedir. İş sözleşmesinin ikale yoluyla sona erdirilmesi, fesih niteliğinde olmadığı için iş akdinin feshine bağlanan sonuçlar doğmamakta ve bu durum işçi bakımından olumsuz neticelerin doğmasına yol açabilmektedir. İkale her ne kadar, hukuki dayanağını sözleşme özgürlüğünden alsa da, ikaleyi herhangi bir borçlar hukuku sözleşmesi olarak değerlendirmek mümkün değildir. Zira ikalenin tarafları eşit veya denk pazarlık gücüne sahip kimseler değildir. İkalenin taraflarını halihazırda birbirine iş sözleşmesiyle bağlı olan işveren ve işçi oluşturmaktadır. Bu ilişkide, işçi hukuken ve ekonomik açıdan işveren karşısında “zayıf” konumdadır. Bu nedenle de işçinin korunması gerekliliği, bilhassa iş sözleşmesinin sona ermesi anında daha da büyük taşımaktadır. Dolayısıyla, ikalenin geçerliliğinin denetlenmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, ikale akdedilirken işçinin iradesini sakatlayan bir nedenin var olup olmadığı ve ikale teklifinin özellikle işverenden gelmesi halinde işçiye “makul yarar” sağlanıp sağlanmadığı araştırılmaktadır.

İlâveten, ikalenin geçerliliğinin denetiminde “adil müzakere şartı” ilkesine başvurulup başvurulamayacağı da sorgulanmalıdır. “Adil müzakere şartı” ilkesi, işçileri, kendilerine dayatılan ikale sözleşmelerini baskı altında imzalamaktan korumak için geliştirilmiştir. Bu ilkeyle amaçlanan, ikale görüşmelerinin asgari düzeyde dahi olsa adil ve dengeli şekilde ilerlemesini sağlamaktır. Bu yönüyle, “adil müzakere şartı” ilkesi, ikale haricinde “sulh sözleşmeleri” ile “arabuluculuk anlaşmaları” için de sihirli bir değnek görevi üstlenebilir.

111 ArbG Heilbronn, 18.5.2022-2 Ca 60/22, BeckRS 2022, 13202 <<https://beck-online.beck.de/>> accessed 18 April 2025.

Öte yandan, işverenin “adil müzakere şartı” ilkesini ihlal ettiğinden söz edebilmek için işçi üzerinde psikolojik baskı durumu yaratması; işçinin zayıflığından yararlanması veya işçinin beklemediği bir anda sürpriz niteliğindeki sözleşmeyi kendisine sunması gerekmektedir. Tüm bu hallerde, asıl önemli olan işverenin, işçinin içinde bulunduğu durumu istismar etmesidir. Bu yönüyle de temelinde ahlak kurallarına uygunluğun yattığını söyleyebileceğimiz “adil müzakere şartı” ilkesi aşırı yararlanma halini anımsatmaktadır. İşçi ve işveren arasındaki yapısal dengesizlik hali, ikale görüşmelerinde işçinin korunmasını gerekli kılmaktadır. Bu nedenle de ikalenin geçerliliğinin denetiminde de aşırı yararlanmaya ilişkin hükümler uygulanmalıdır. İşte bu noktada “adil müzakere şartı” ilkesi bağımsız bir ölçüt olmak yerine, aşırı yararlanmaya ilişkin durumların somutlaştırılmasına hizmet eden bir araç olarak değerlendirilebilmelidir.

KAYNAKÇA

– Yararlanılan Kitaplar ve Dergiler

- Akyiğit E, *Bireysel İş Hukuku* (3. Bası, Seçkin 2023).
- Alp M, ‘İş Hukukunda İkalenin (Bozma Sözleşmesinin) Geçerlilik Koşulları’ (2008) 5(17) *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 26-46.
- Armbrüster C, *Münchener Kommentar zum BGB Band 1* (10th edn, C.H.Beck 2025).
- Astarlı M, ‘Toplu İşçi Çıkarma Kapsamında Öncelikli Olarak İşten Çıkarılmayı Kabul Eden İşçilerle İşveren Arasında Bir İ kale Sözleşmesinin Yapılmış Olduğu Kabul Edilebilir Mi?’ (Mayıs-Ağustos 2007) 20(6) *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi* 33-45. (‘Toplu İşçi Çıkarma’)
- Astarlı M, *İş Hukukunda İ kale (Bozma Sözleşmesi)*, (2. Bası, Turhan 2016).
- Aydın U, ‘İş Sözleşmesinin Anlaşma ile Sona Erdirilmesi’ (Mayıs 2004) 18(3) *Çimento İşveren Dergisi* 4-9.
- Aydınlı İ, *İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları* (Seçkin 2004).
- Bachmann G, *Münchener Kommentar zum BGB § 241* (9th edn, C.H.Beck 2022).
- Baumgärtner A, *Beck’scher Online-Kommentar BGB §611a* (73rd edn, C.H.Beck 2025).
- Bayram F ve Yıldırım Coşkun F, ‘Türk İş Hukukunda İ kale’ (2023) 2(18) *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 425-464.
- Bengelsdorf P and Reufels M, *Münchener Anwalts Handbuch Arbeitsrecht* (6th edn, C.H.Beck 2025).
- Caniklioğlu N, ‘İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı’ iç *Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017* (On İki Levha 2019) 185-369.
- Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T ve Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri* (36. Bası, Beta 2023).
- Çil Ş, ‘İbra Sözleşmesi ve İ kale Sözleşmesinin İş Güvencesine Etkisi’ (Eylül 2007) 2(7) *Sicil İş Hukuku Dergisi* 25-36.
- Doğan Yenisey K, *İş Hukukunun Emredici Yapısı* (Beta 2014).
- Eren F, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (25. Bası, Yetkin 2020).
- Eyrenci Ö, Taşkent S, Ulucan D ve Baskan E, *İş Hukuku* (11. Bası, Beta 2024).
- Fischinger S.P, ‘Das Gebot fairen Verhandeln als Allzweckwaffe gegen unliebsame Aufhebungsverträge’ (2020) 10 *NZA-RR Rn.516-520*.
- Gerek H.N, ‘İş Sözleşmesinin İ kale Sözleşmesi İle Sona Erdirilmesi’ (2011) (4) *Çalışma ve Toplum Dergisi* 43-58.

- Güzel A, 'İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı' iç *Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2019-2020* (On İki Levha 2022), 189-371.
- Hekimler A, 'Alman İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Tarafların Anlaşması – İkale – Yoluyla Sonlandırılması' (2019) 16(61) *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 23-39.
- Henssler M, *Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch* (9th edn, C.H.Beck 2023).
- Holler E.D, 'Das "Gebot fairen Verhandeln" bei der Loslösung von Aufhebungsverträgen' (2019) 31 *Neue Juristische Wochenschrift (NJW)* Rn.2206-2210.
- Hördt M, 'Überrumpelung und Druck-Das Gebot fairen Verhandeln und seine Reichweite' (2019) 12 *Arbeitsrecht Aktuell (ArbRAktuell)* Rn.289-292.
- Kabakcı M, 'Sözleşme Özgürlüğü ve İkale' (Mart 2012) 7(25) *Sicil İş Hukuku Dergisi* 121-136.
- Kamanabrou S, 'Das Gebot fairen Verhandeln bei Aufhebungsverträgen' (2020) 4 *Recht der Arbeit (RdA)* Rn.201-210.
- Karaç S.T, 'Türk İş Hukuku Bağlamında İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Ölçütleri ve Makul Yarar Kavramı' (Nisan 2022) 13(50) *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi* 385-416.
- Keser H, 'Yargıtay Kararları Işığında İş Sözleşmesinin İkale (Bozma Sözleşmesi) ve Bildirim Süreli Fesih Yoluyla Sona Erdirilmesi Ayrımına İlişkin Bir Değerlendirme' (2017) 14(54) *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 633-671.
- Koç E, 'Aşırı Yararlanmanın Sulhe Etkisi' (2021) 11(1) *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 307-330.
- Kurşuni A.S, 'Aşırı Yararlanma ve Ahlaka Aykırılıkta Taleplerin Yarışması' (2016) 15(2) *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 189-213.
- Lembke M and Michels H, 'Das "Gebot fairen Verhandeln" und die "Undue Influence Doctrine" im Arbeitsleben' (2023) 6 *Recht der Arbeit (RdA)* Rn.353-361.
- Linck R, Preis U, Schmidt I and Rolfs C, *Kündigungsgesetz* (7th edn, C.H.Beck 2024).
- Mollamahmutoğlu H, Astarlı M ve Baysal U, *İş Hukuku* (7. Bası, Lykeion 2022).
- Müller-Glöge R, *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht* (25th edn, C.H.Beck 2025).
- Özdemir E, 'İkale ve Alternatif Bir Öneri Olarak Sulh Sözleşmesi' (Mayıs 2013) 27(3) *Çimento İşveren Dergisi* 32-51.
- Sarı S, '6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Aşırı Yararlanma (Gabin) Hükümlerinde Gerçekleştirdiği Değişiklikler' iç Tufan Ögüz (ed), *Prof. Dr. Mustafa Dural'a Armağan* (Filiz 2013) 1026-1041.
- Schaub G and Linck R, *Arbeitsrechts-Handbuch § 122* (20th edn, C.H.Beck 2022).
- Sevimli K, 'İş Hukukunda İbra ve İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Koşulları Konusundaki Gelişmeler' (Haziran 2009) 4(14) *Sicil İş Hukuku Dergisi* 84-107.
- Sümer H.H, *İş Hukuku* (27. Bası, Seçkin 2024).
- Süzek S ve Başterzi S, *İş Hukuku* (24. Bası, Beta 2024).
- Taşkent S, 'İş Sözleşmesinin İkale Yolu İle Sona Erdirilmesi' (2011) 11(4) *Kamu-İş* 1-7.
- Thüsing G, 'Angemessenheit durch Konsens-Zu den Grenzen der Richtigkeitsgewährarbeitsvertraglicher Vereinbarungen' (2005) 5 *Recht der Arbeit (RdA)* Rn. 257-270.
- Uşan M. F, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (5. Bası, Seçkin 2024).

– Yararlanılan Yargı Kararları

-Yargıtay 9 HD, E 2014/14812 K 2015/28673, 15.10.2015, (<https://www.lexpera.com.tr/>).

- Yargıtay 9 HD, E 2015/10327 K 2015/17662, 15.10.2015, (<https://www.lexpera.com.tr/>).
- Yargıtay 9 HD, E 2016/28986 K 2017/17897, 09.11.2017, (<https://www.lexpera.com.tr/>).
- Yargıtay 9 HD, E.2016/34332 K.2018/771, 22.01.2018, (<https://www.lexpera.com.tr/>).
- Yargıtay 9 HD, 2017/15874 K 2020/4507, 01.06.2020, (<https://www.lexpera.com.tr/>).
- Yargıtay 9 HD, E 2017/21980 K 2018/6265, 26.03.2018, (<https://www.lexpera.com.tr/>).
- Yargıtay 9 HD, E 2017/27959 K 2018/15401, 10.09.2018, (<https://www.lexpera.com.tr/>).
- Yargıtay 9 HD, E 2018/4949 K 2019/328, 08.01.2019, (<https://www.lexpera.com.tr/>).
- Yargıtay 9 HD, E 2019/2672, K 2019/6911, 27.03.2019, (<https://www.lexpera.com.tr/>).
- Yargıtay 22 HD, E 2011/18618 K 2012/14136, 21.06.2012, (<https://www.lexpera.com.tr/>).
- Yargıtay 22HD, E 2012/2235 K 2012/16652, 12.07.2012, (<https://www.lexpera.com.tr/>).
- Yargıtay 22 HD, E 2015/1752 K 2015/4234, 09.02.2015, (<https://www.lexpera.com.tr/>).
- Yargıtay 22 HD, E 2017/40475 K 2017/20411, 04.10.2017, (<https://www.lexpera.com.tr/>).
- Ankara 6 BAM, E 2019/3417 K 2020/62, 14.01.2020, (<https://www.lexpera.com.tr/>).
- Ankara 9 BAM, E 2020/2642 K 2020/2787, 09.12.2020, (<https://www.lexpera.com.tr/>).
- İstanbul 27 BAM, E 2017/3263 K 2019/399, 14.02.2019, (<https://www.lexpera.com.tr/>).
- İstanbul 30 BAM, E 2018/1904 K 2019/691, 06.05.2019, (<https://www.lexpera.com.tr/>).
- İstanbul 32 BAM, E 2017/1035 K 2018/1267, 24.10.2018, (<https://www.lexpera.com.tr/>).
- İstanbul 52 BAM, E 2023/2082 K 2024/60, 19.01.2024, (<https://www.lexpera.com.tr/>).
- ArbG Heilbronn, 18.5.2022-2 Ca 60/22, BeckRS 2022, 13202, (<https://beck-online.beck.de/>).
- BAG, 07.02.2019-6 AZR 75/18, NZA 2019, 688, (<https://beck-online.beck.de/>).
- BAG 24.02.2022-6 AZR 333/21, NZA 2022, Rn.779, (<https://beck-online.beck.de/>).
- LAG Köln 23.5.2024-7 Sa 503/23, BeckRS 2024, 25389, (<https://beck-online.beck.de/>).
- California Court of Appeals, "Odorizzi v. Bloomfield School District", 3rd November 1996, 54 Cal.Rptr. 533,246 Cal.App.2d 123, <https://case-law.vlex.com/vid/odorizzi-v-bloomfield-school-893040660>.
- California Court of Appeals, "Keithley v. Civ. Serv. Bd", 22nd September 1970, 11 Cal. App. 3 d 443, 450, 89 Cal. Rptr. 809, <https://law.justia.com/cases/california/court-of-appeal/3d/11/443.html>.
- United States Court of Appeals For the Ninth Circuit, *Martinez-Gonzalez v. Elkhorn Packing Co. LLC*, 3rd November 2021, No.19-17311, D.C.No.3:18-cv-05226-EMC, <https://cdn.ca9.uscourts.gov/datastore/opinions/2021/11/03/19-17311.pdf>.