

ÖZEL HUKUK / PRIVATE LAW

Araştırma Makalesi / Research Article

İş Sözleşmesinin İkale İle Sona Ermesi*

Termination of Employment Agreement With Mutual Rescission

Cansu KULAÇ****ÖZ**

Mevzuatımızda düzenlenmeyen ikale sözleşmesi, uygulamada işverenler tarafından, işçinin iş güvencesi hükümlerinden faydalanmasını engelleme amacıyla sıklıkla başvurulan, iş sözleşmesini sona erdirmeye hallerinden biridir. Temelini sözleşme özgürlüğü ilkesinden almaktadır. İşçi ve işveren bu ilke çerçevesinde karşılıklı, birbirine uygun irade beyanları ile iş sözleşmesini sona erdirebilirler. İkale kapsamında her ne kadar karşılıklı birbirine uygun irade beyanları aranmaktaysa da işçinin işverenden sosyal ve ekonomik yönden daha zayıf olması sebebiyle, işçi kimi zaman işini kaybetme, kimi zaman ise işçilik haklarından yoksun kalma korkusuyla iradesini tam olarak yansıtamamaktadır. Bu bağlamda, Yargıtay ve doktrin uyarınca ikale sözleşmesinin geçerli olabilmesi için makul yarar ölçütünün yerine getirilmiş olması gerekir ve bu doğrultuda işçinin makul yararının sağlanmadığı hallerde, ikalenin geçersizliği gündeme gelir. Ancak, ikale ile ilgili mevzuatımızda bir düzenleme olmadığından ve başkaca kurumlarla da benzerlik gösterdiğinden iş hukuku kapsamında iş sözleşmelerine olan etkisini değerlendirmek, sözleşme taraflarının menfaatini sağlamak açısından oldukça önemlidir. Bu sebeple çalışmamızda ilk olarak ikale sözleşmesinin tanımı ve hukuki niteliği anlatılacak, daha sonra benzer kurumlarla karşılaştırılarak ikalenin iş sözleşmesine etkisi değerlendirilecek ve son bölümde, de lege ferenda olarak ikale sözleşmesine ilişkin bilgi verilerek, olan ve olması gereken hukuk bağlamında Türk İş Hukukunda ikalenin iş sözleşmesine etkisi anlatılmaya çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: İkale, iş hukuku, iş sözleşmesi, makul yarar, sözleşme özgürlüğü.

ABSTRACT

The mutual rescission agreement, which is not regulated in our legislation, is the termination of an employment contract that is frequently used by employers in order to prevent the employee from benefiting from the provisions of job security. It is based on the principle of freedom of contract. Within the framework of this principle, the worker and the employer may terminate the employment contract

* Makale gönderim tarihi: 16.01.2023. Makale kabul tarihi: 30.06.2023. Cansu Kulaç "İş Sözleşmesinin İkale İle Sona Ermesi", *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 10, Sayı 2, 2023, s. 383-413, <https://doi.org/10.46547/imuhfd.2023.10.2.1>.

** Avukat, İstanbul Barosu, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi, cansu.kolot@windowslive.com, <https://orcid.org/0000-0002-8526-6056>.

Çatışma Beyanı: Yazar herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

with their mutual consent. In line with the principle of the Labor Law to protect the worker, who is in a weaker social and economic situation than the employer, the Supreme Court and the doctrine have brought a reasonable benefit criterion and the principle that the rescission will be invalid in cases where the reasonable benefit of the worker is not provided has become established. Since the mutual rescission agreement is similar to other institutions, it is very important to evaluate its effect on employment contracts in order to ensure the interests of the contracting parties. For this reason, in our study, after explaining the definition and legal nature of the mutual rescission agreement, it will be compared with similar institutions and the effect of the mutual rescission agreement on the employment agreement will be evaluated.

Keywords: Mutual rescission, labor law, employment contract, freedom of contract, reasonable interest.

Giriş

İş güvencesi hükümleri sonucunda işverenler işe iade davalarıyla ve yüksek miktarda tazminat ödeme zorluğuyla karşı karşıya kalmaktadırlar. İşverenler bu durumu bertaraf edebilmek için iş sözleşmesini sona erdirirken sıklıkla ikale sözleşmesi akdetme yoluna gitmektedirler. İkale sözleşmesi ile işveren ve işçi anlaşarak, iş sözleşmesini 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'ndaki (TBK) sözleşme özgürlüğüne ilişkin düzenlemelere aykırı olmamak koşuluyla, sona erdirebilmektedirler ve bu durum, işveren açısından daha az tazminat ödeme ve işe iade davasıyla karşı karşıya kalmama ihtimali demektir. İşçi açısından da daha kısa sürede iş sözleşmesinin sona erebilmesi gibi bazı avantajlarının olduğu düşünüldüğünde ikale, işçilerin de zaman zaman başvurduğu bir kurum haline gelmiş ve böylece iş sözleşmesini ikale sözleşmesi ile ortadan kaldırma uygulaması artmıştır.

İkale her ne kadar sözleşme özgürlüğü prensibinde temel bulan bir sözleşme ise de İş Hukuku kapsamında işçi ve işveren arasındaki ilişkiyi ne şekilde etkilediği önem taşımaktadır. Mevzuatımızda ikaleye ilişkin bir düzenleme olmadığından, ikalenin uygulaması hususunda doktrin görüşleri ve özellikle Yargıtay uygulamaları büyük rol oynamaktadır. İş sözleşmesini ortadan kaldırma gibi önemli bir sonuca hizmet eden ikale kurumunun doğru yorumlanması, işveren ve özellikle işçi menfaatlerinin korunması açısından oldukça önemlidir.

I. İkale Sözleşmesinin Tanımı ve Hukuki Niteliği

A. Genel Olarak

İkale kelimesinin kökeni Arapça'dır ve kurulmuş bir sözleşmenin taraflarının anlaşarak o sözleşmeyi ortadan kaldırmasını ifade eder¹. Bu bağlamda, ikaleyi işçi ve işveren arasında yapılan, iş sözleşmesini sona erdirmeyi amaçlayan bir sözleşme olarak tanımlayabiliriz². Yargıtay ise kararlarında ikaleyi “sözleşmenin doğal yollar dışında, tarafların ortak iradeleri ile sona erdirilmesi yönündeki işlem” olarak değerlendirmektedir³.

İkale her ne kadar iş ilişkisini sona erdiren bir sözleşme olsa da İş Kanunu'nda ya da TBK'da ikale ile ilgili bir düzenleme yoktur. Ancak sözleşme özgürlüğünün İş Hukuku'ndaki bir görünümü olarak taraflar her zaman anlaşarak, belirli süreli ya da belirsiz süreli fark etmeksizin, iş sözleşmesini sona erdirebilirler⁴. Yargıtay kararlarında da ikale, anayasal haklardan olan sözleşme özgürlüğünün bir sonucu olarak değerlendirilmektedir ve iş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işverenin bu kapsamda, serbest iradeleriyle iş sözleşmesini sona erdirebilecekleri kabul edilmektedir⁵. Ayrıca Yargıtay'ın ikale yerine bozma veya bozma sözleşmesi kavramlarını da kullandığını ifade etmek gerekir⁶.

İkale, işçi ve işverenin karşılıklı birbirine uygun irade beyanları ile oluşması sebebiyle bir hukuki işlemidir ve bu kapsamda, işleme katılanların işçi ve işveren oldukları düşünüldüğünde, iki taraflı karşılıklı borç doğuran bir sözleşmedir⁷. Yargıtay bir kararında her ne kadar ikaleyi “işçi ve işveren irade-

1 Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, Esra Baskan, *İş Hukuku*, 10. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2020, s. 74.

2 Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, s. 174; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Bayсал, *İş Hukuku Ders Kitabı Bireysel İş Hukuku*, Cilt 1, 6. Baskı, Lykedion Yayınları, Ankara, 2022, s. 2; Burcu Melekoğlu-Keser, *İkale ve İbra Sözleşmeleri*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018, s. 11.

3 Yarg. 22 HD., 26.06.2018, 2018/8116 E. 2018/15496 K.; Yarg. 9 HD., 16.04.2018, 2017/24377 E. 2018/8698 K.; Yarg. 9 HD., 06.03.2017, 2016/6410 E. 2017/3118 K.; Yarg. 22 HD., 22.01.2013, 2012/10506 E. 2013/243 K. (www.lexpera.com.tr)(Erişim Tarihi: 07.11.2022).

4 Ercan Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*, 2.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 229; Ali Güzel, “İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları (Eleştirel Bir Yaklaşım)”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu*, Legal Yayıncılık, 2014, s. 240; Hande Hepar, *İş İlişkisinde İşçinin İradesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, İstanbul, 2021, s. 293; Deniz Ugan-Çatalıkaya, “İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinden Sonra Yapılan Sulh Sözleşmesi ve Yargıtayın Konuya İlişkin Kararının Değerlendirilmesi”, *Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, 2014, s. 168.

5 Yarg. 9 HD., 17.04.2017, 2016/10591 E. 2017/6652 K.; Yarg. 9 HD., 21.04.2008, 2007/31287 E. 2008/9600 K. (www.lexpera.com.tr) (Erişim Tarihi: 03.01.2023).

6 Yarg. 9 HD., 08.01.2019, 2018/4949 E. 2019/328 K.; Yarg. 9 HD., 10.12.2018, 2018/9045 E. 2018/22754 K.; Yarg. 9 HD., 28.11.2018, 2015/27209 E. 2018/21812 K. (www.lexpera.com.tr) (Erişim Tarihi: 03.01.2023).

7 Muhittin Astarlı, *İş Hukukunda İkale (Bozma Sözleşmesi)*, 2. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2016, s. 29.

lerinin fesih konusunda birleşmesi sonucu iş sözleşmesinin karşılıklı feshine dair sözleşme” olarak tanımlamışsa da bu tanımlama yerinde değildir⁸. İşçi ve işveren arasında kurulan ikale sözleşmesinde fesih amacıyla birleşen irade beyanlarından değil, iş sözleşmesini sona erdirmeye niyetiyle uyuşan karşılıklı irade beyanlarından söz edilebilir.

Hukuki niteliği itibariyle TBK hükümlerine tabi olan ikale, sözleşmeden doğan hakların doğrudan etkilenmesi ya da ortadan kalkması gibi özellikler gösterdiğinden bir tasarruf işlemidir⁹. İkale ile beraber işçi iş sözleşmesinin devamından ve işinden (hatta kimi zaman işçilik alacaklarının bir kısmından) vazgeçer, işveren de işçiye tazminat ödeme yükümlülüğü altına girer. Ancak ikale kapsamında iş sözleşmesinin sona erme tarihinin ileri bir tarih olarak öngörüldüğü hallerde burada tasarruf değil taahhüt işleminin olduğunu söylemek daha doğru olacaktır¹⁰.

B. İkalenin Kurulması ve Geçerlilik Koşulları

1. İkalenin kurucu unsurları

İkalenin kurulması için sona erdirilmek istenen iş sözleşmesinin tarafı olmak gerekir. Bu bağlamda iş sözleşmesine taraf olmaya yetkili olanlar, ikale sözleşmesi akdetmeye de yetkilidirler. Bunun için tarafların tasarruf yetkisine ve fiil ehliyetine sahip olup olmadıkları incelenecektir¹¹. TBK md. 12 uyarınca sözleşmeler hiçbir şekle bağlı değildir. İkalenin şekline ilişkin bir düzenleme de olmadığından yazılı ya da sözlü yapılması geçerliliğini etkilemeyecektir. Ancak bir görüşe göre, eğer ki iş sözleşmesi şekle bağlı ise TBK md. 13 uyarınca ikale de bu özel şekle göre kurulmalıdır¹².

Yargıtay kararlarında da belirtildiği gibi ikale öneri ve kabul ile kurulur¹³. Bu kapsamda öneri ve kabul iradeleri açık ya da örtülü olabilir¹⁴. Yargıtay iradenin örtülü olup olmadığı hususunu değerlendirirken işçi ve işverenin iş sözleşme-

8 Yarg. 9 HD., 21.04.2008, 2007/31287 E. 2008/9600 K. (www.lexpera.com.tr) (Erişim Tarihi: 07.11.2022).

9 Ali Naim İnan, Özge Yücel, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2014, s. 144.; Hüseyin Hatemi, Emre Gökyayla, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm*, 5. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2021, s. 11.

10 Rona Serozan, *Medeni Hukuk, Genel Bölüm, Kişiler Hukuku*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2011, s. 308.

11 Serkan Elmas, “Türk İş Hukukunda İkale”, *Kamu İş Hukuku Dergisi*, Cilt 11, Sayı 1, s. 90.

12 Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 232; Zelal Narçin-Tosun, “İş Sözleşmelerinde Şekil Şartı”, *Terazi Hukuk Dergisi*, Cilt 10, Sayı 107, 2015, s. 15

13 Yarg. 9 HD., 21.04.2008, 31287 E. 9600 K. bkz. Mustafa Kılıçoğlu, *İlke Kararları Işığında İş Hukuku Temel Kavramlar*, Turhan Kitabevi, Ankara, 2009, s. 226-227.

14 Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 35. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2020, s. 441.

sini sona erdirmeye ilişkin iradelerinin şüpheye yer vermeyecek nitelikte olmasını arar¹⁵. Buna ilişkin bir kararında işverenin işletmesel kararlar sebebiyle işçi çıkaracağına ilişkin ilanı panoya asmış olmasını öneri olarak yani ikale tekli olarak değerlendirmiştir¹⁶.

İkalenin geçerliliği bakımından en önemli husus, işçi ve işverenin iradelerinin özgür olmasıdır¹⁷. Bu şekilde tarafların özgür iradelerinin varlığı halinde bunların uyuşması aranacaktır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ise bir kararında ikalenin sözleşme niteliği sebebiyle TBK genel hükümler kapsamında değerlendirilmesini ve işçi ile işverenin irade beyanlarının uygunluğu incelenirken objektif ve subjektif esaslı noktalar ayrımı yapılması gerektiğini belirtmiştir¹⁸. Taraflardan biri için subjektif esaslı unsur niteliğini taşıyan hususun sözleşmede düzenlenmemiş olması halinde ise ikalenin kurulmamış olacağını ifade etmiştir. Doktrinde objektif esaslı unsurlardan en önemlisi iş sözleşmesinin sona ereceği tarihin düzenlenmesi olarak kabul edilir¹⁹. Makul yarar ölçütünün de İsviçre ve Amerikan hukuklarındaki uygulamayla doğru orantılı şekilde objektif ölçüt olarak değerlendirmesi gerektiği savunulmaktadır²⁰. Tarih ve makul yarar dışında kalan hususlardan sözleşme taraflarının kim olduğu unsuru da subjektif esaslı unsurlardan biri olarak kabul edilmektedir²¹.

Önerinin hangi taraftan geldiği önem taşımaktadır. İkale uygulamasının 4857 sayılı Kanunun ve dolayısıyla iş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesiyle birlikte arttığı düşünüldüğünde, işverenlerin işçilerin aleyhine olacak şekilde iş güvencesi hükümlerini dolanma saikiyle hareket etmeleri muhtemeldir. Bu doğrultuda ikalenin sözleşme serbestisi kapsamında işçinin özgür iradesiyle kurulup kurulmadığının denetimini yaparken Yargıtay, sıklıkla önerinin kimden geldiğini incelemektedir²². Yargıtay 22. Hukuk Dairesi bir kararında işçinin kıdem tazminatı, yıllık izin ücretleri ve bir miktar pri-

15 Yarg. 22 HD., 22.12.2011, 2011/4403 E. 2011/7992 K.; Yarg. 22 HD., 13.01.2014, 2013/37045 E. 2014/3 K.; Yarg. 7 HD., 02.10.2013, 2013/22540 E. 2013/15991 K. (www.lexpera.com.tr) (Erişim Tarihi: 07.11.2022).

16 Yarg. 9 HD., 27.03.2019, 2019/2672 E. 2019/6911 K. (www.lexpera.com.tr) (Erişim Tarihi: 03.01.2023).

17 Güzel, *İş Sözleşmesinin Sona Ermesi*, s. 195.

18 Yarg. HGK, 11.02.2021, 2016/(22)9-2367 2021/71 K. (www.lexpera.com.tr) (Erişim Tarihi: 07.11.2022).

19 Astarlı, *İş Hukukunda İkale*, s. 51.

20 Mustafa Alp, "İş Hukukunda İkalenin (Bozma Sözleşmesi) Geçerlilik Koşulları", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi*, Cilt 5, Sayı 17, s. 27.

21 Serkan Taylan Karaç, *Türk İş Hukukunda İkale (Bozma) Sözleşmeleri*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020, s. 393.

22 Hasan Ali Özyörük, *İkale Sözleşmesi*, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s. 35-37.

min tarafına ödenmesi şartıyla işyerinden ayrılmak istediğine ilişkin dilekçeyi işçiden gelen ikale teklifi olarak kabul etmiştir²³. Başka bir kararında ise işçinin işverenden kıdem ve ihbar tazminatı ile işçilik alacakları talebinin ikale önerisi olarak kabul edilemeyeceğini, bu değerlendirme yapılırken işçi yararına yorum ilkesinin göz önünde bulundurulması gerektiğinden iş sözleşmesinin ikale ile değil fesih işlemi sonucu ortadan kalktığını belirtmiştir²⁴.

2. İkalenin geçerlilik koşullarının yargı organı tarafından denetimi

a. İrade bozukluğuna ilişkin denetim

İkalenin geçerliliğinden söz edebilmek için TBK md. 27 kapsamında emredici hükümlere, ahlaka, kamu düzenine ve kişilik haklarına uygun, konusu imkansız olmayan bir sözleşmenin akdedilmiş olması gerekir. Bunun yanında TBK md. 30 vd. düzenlenen yanılma, aldatma ve korkutma olarak sıralanan irade bozukluğu hallerinden birinin de söz konusu olmaması gerekir. Yanılma, açıklanan iradenin aslında sözleşme tarafının gerçek arzusunu yansıtmadığı, beyan ve iradenin uyumsuz olduğu durumlarda söz konusu olur²⁵. Örnek vermek gerekirse işçinin iş sözleşmesi feshedildikten sonra tasfiye sözleşmesi imzalama niyetinde olmasına rağmen iradesini ikale sözleşmesi olarak beyan etmiş olması ya da çıkış belgesini imzaladığını düşünerek kendisine önerilen ikale sözleşmesini imzalamış olması yanılma olarak değerlendirilebilir²⁶.

Aldatma ise ikale taraflarından birinin, diğer tarafta doğru olmayan bir kanaat uyandırması ya da yanlış kanaate sahip olan tarafın, bu yanlışını devam ettirmesine müsaade etmek şeklinde ifade edilebilir²⁷. Yargıtay bir kararında, işverenin işçiye emekliliğinin geldiğinin ve işten çıkarılacağına bildirilmesi akabinde, işçi ve işveren arasında imzalanan ikalenin geçersizliğine karar vermiştir. Gerekçesi ise, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte işçi, Sosyal Güvenlik Kurumu'na başvurmasına rağmen, yaş koşulu şartı yerine getirilmediği için işçinin yaşlılık aylığına hak kazanamamış olmasıdır. Yargıtay bu durumu işverenin işçiye aldatması olarak değerlendirmiş ve ikaleyi geçersiz kabul et-

23 Yarg. 22 HD., 13.01.2014, 2013/37045 E. 2014/3 K. (www.lexpera.com.tr) (Erişim Tarihi: 06.12.2022).

24 Yarg. 22 HD., 22.01.2013, 2012/10506 E. 2013/253 K. (www.lexpera.com.tr) (Erişim Tarihi: 06.12.2022).

25 Nihat Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, Cilt 1, 2. Baskı, Adalet Yayınevi, İstanbul, 2015, s. 352; Hatemi, Gökyayla, s. 98.

26 Astarlı, *İş Hukukunda İkale*, s. 168.

27 Murat Develioğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 22. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020, s. 285; Hatemi, Gökyayla, s. 106.

miştir²⁸. Alman Federal İş Mahkemesi ise bir kararında işverenin açıklama yükümlülüğü olan hususlarda susmasını aldatma olarak değerlendirmiş ve ikalenin geçersiz olduğuna karar vermiştir²⁹.

İkalenin taraflarından birinin, kendisinin ya da yakınlarından birinin kişilik haklarına veya malvarlığına ilişkin bir tehlikenin doğduğuna haklı olarak inanması söz konusuysa burada korkutma sebebiyle ikalenin geçersizliği söz konusu olacaktır³⁰. Yargıtay bir kararında işverenin sosyal ve ekonomik anlamda üstün olan konumunu kullanarak işçiden anlaşma ile iş sözleşmesini sona erdirmeyi istemesini korkutma olarak kabul etmiş ve ikalenin geçersizliğine karar vermiştir³¹. İşverenin işçiyi iş sözleşmesini sona erdirmek için zorladığı ve tehdit ettiği hallerde işçinin tek geçim kaynağı olan ücretten mahrum kalma korkusu nedeniyle “gönülsüz rızası” ile yapılan ikaleler de geçersiz sayılmaktadır³². Ancak Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, işverenin, işçinin çocuklarının ileriki yıllarda işverenin işyerinde çalıştırılmayacağını söyleyerek gelecek kaygısına sebep olduğu olayda, işverenin beyanını kanaatimizce isabetsiz olarak somut bir baskı niteliğinde bulmayıp korkutma olarak kabul etmemiştir ve ikalenin geçerli olduğuna hükmetmiştir³³. Yüksek Mahkeme 21.05.2018 tarihli bir kararında da yine işverenin işçiye yaptığı alacaklarının ödenmeyeceği baskısını irade fesadı olarak kabul etmemiştir³⁴. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2019 yılında verdiği, işçinin baskı sebebiyle iradesinin sakatlandığı hallerde bunu ispat külfetinin kendisinde olduğuna ve ispatlayamadığı için ikalenin geçerli olduğuna ilişkin hükmü kanaatimizce yerinde değildir³⁵.

b. Makul yarar açısından denetim

Yargı mercilerinin ikalenin geçerliliğine ilişkin yaptıkları incelemede değerlendirdikleri başlıca hususlar makul yarar, işverenin aydınlatma yükümlülüğü, işçinin eğitim düzeyi ve işyerindeki konumu olarak sıralanabilir. Yargıtay kararları kapsamında makul yarar değerlendirmesi yapılırken işçiye ek

28 Yarg. 9 HD., 15.10.2012, 2012/16013 E. 2012/34430 K. (www.lexpera.com.tr) (Erişim Tarihi: 07.11.2022).

29 BAG 14.02.1996 2 AZR 234/95 bkz. Astarlı, *İş Hukukunda İkale*, s. 179.

30 Şahin Akıncı, *Borçlar Hukuku Bilgisi Genel Hükümler*, Sayram Yayınları, Konya, 2021, s. 160; Hatemi, Gökyayla, s. 107.

31 Yarg. 7 HD., 03.07.2013, 2013/16406 E. 2013/12573 K. bkz. (www.lexpera.com.tr) (Erişim Tarihi: 12.10.2022).

32 Heper, s. 298.

33 Yarg. 22 HD., 02.11.2017, 2017/42625 E. 2017/24090 K. (www.lexpera.com.tr) (Erişim Tarihi: 12.10.2022).

34 Yarg. 22 HD., 21.05.2018, 2018/5826 E. 2018/12590 K. (www.lexpera.com.tr) (Erişim Tarihi: 12.10.2022).

35 Yarg. 9 HD., 25.03.2019, 2018/8244 E. 2019/6671 K. (www.lexpera.com.tr) (Erişim Tarihi: 12.10.2022).

bir menfaatin sağlanması aranır ve bu da makul yarar olarak değerlendirilir³⁶. Yargıtay bir kararında işçiye makul yarar sağlanmaksızın yapılan ikalede işverenin fesih iradesini gizlediğini, iş güvencesini dolanmayı amaçladığını ve bu şekilde kurulan ikalenin kanuna karşı hile olduğunu belirtmiştir³⁷. İşçiyi koruma ilkesi gereği ikaleye ilişkin değerlendirme yaparken iş güvencesi hükümlerinin etkinliğinin ortadan kaldırılmasının amaçlanıp amaçlanmadığının incelenmesi gerekecektir³⁸.

Kanuna karşı hile değerlendirmesi yapılırken en çok dikkat edilen husus, işverenin iş güvencesinin işçiye sağlayacağı haklardan yararlanmasını engelleme amacı taşıyıp taşımadığıdır³⁹. Yargıtay bazı kararlarında ikale uygulamasının 4857 sayılı İş Kanunu sonrasında yaygınlaştığını, bunun da iş güvencesi hükümlerinin dolanılması şüphesini ortaya çıkardığını, bu sebeple makul yarar denetiminin yapılması gerektiğini ifade etmektedir⁴⁰. Özellikle ikale önerisinin işverence yapıldığı hallerde işçinin sosyo-ekonomik anlamda işverenden daha zayıf olması nedeniyle uğrayacağı sonuçlar düşünülerek, işçinin hiçbir yarar elde etmeden ikale teklifini kabul etmesi işçinin korunması ilkesiyle bağdaşmayacaktır⁴¹. Bu bağlamda makul yararın ne olduğu her somut olaya göre ayrıca değerlendirilmelidir⁴². Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında işçinin şirketin organizasyon yapısında kariyer gelişimi için uygun fırsatlar bulamayacağını düşündüğünü ve bu nedenle kendisine kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenmesi suretiyle iş sözleşmesinin feshedilmesine ilişkin verdiği dilekçeyi ikale olarak kabul etmiş ve önerinin işçiden gelmesi sebebiyle ek menfaate gerek olmadığını belirtmiştir⁴³. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin de buna paralel bir kararı mevcuttur⁴⁴. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi başka bir kararında ise önerinin işverenden gelmesi halinde kıdem ve ihbar tazminatı

36 Erdem Özdemir, "İkale ve Alternatif Bir Öneri Olarak Sulh Sözleşmesi", *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi*, Cilt 3, Sayı 3, s. 39.

37 Yarg. 9 HD., 12.07.2010, 2010/27811 E. 2016/7212 K. (www.lexpera.com.tr) (Erişim Tarihi: 06.12.2022).

38 Ali Güzel, "İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", Yargıtay Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2019-2020, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 241.

39 Astarlı, *İş Hukukunda İkale*, s. 215-216.

40 Yarg. 9 HD., 20.04.2011, 2010/3302 E. 2011/12036 K.; Yarg. 9 HD., 21.04.2008, 2007/31287 E. 2008/9600 K. (www.lexpera.com.tr) (Erişim Tarihi: 12.10.2022).

41 Heper, s. 301.

42 Güzel, *İş Sözleşmesinde Sona Erme*, s. 194.

43 Yarg. 9 HD., 25.02.2019, 2019/1863 E. 2019/4515 K. (www.lexpera.com.tr) (Erişim Tarihi: 06.12.2022).

44 Yarg. 22 HD., 07.03.2018, 2018/1761 E. 2018/5945 K. (www.lexpera.com.tr) (Erişim Tarihi: 12.10.2022).

ödemelerinin tek başına makul yarar sağlamadığını belirterek ikale sözleşmesinin geçersizliğine hükmetmiştir⁴⁵. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin kullandığı ek menfaat kavramı kanaatimizce makul yarar anlamına gelmektedir ve önerinin işçiden gelmesi sebebiyle makul yarara gerek olmadığı değerlendirilmesi yerinde değildir.

Makul yarar kapsamında işçiye bir miktar tazminat ödenmesi işçinin korunması ilkesi gereğince gerekli görülmektedir⁴⁶. Ancak bu tazminatın miktarının ne olduğu tartışmalıdır. Bir görüşe göre kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, işe başlatmama ve çalışılmayan süreye ilişkin dört aylık ücret tutarının dikkate alınması gerekirken, başka bir görüşe göre ise iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçi için kıdem ve ihbar tazminatı, iş güvencesi kapsamındaki işçi için ise iş güvencesi tazminatının da ödenmesi gerekir⁴⁷. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 24. Hukuk Dairesi bir kararında işçinin son maaşının brüt 3 aylığı tutarına gelen bir bedelin ödenmiş olmasını makul yarar kapsamında değerlendirmiştir⁴⁸. İstanbul Bölge Adliyesi 28. Hukuk Dairesi ise bir kararında işçiye ikale kapsamında yapılan 2 aylık ücret tutarında ödemenin işçinin makul yararını karşılamadığından bahisle ikalenin geçersiz olduğunu belirtmiştir⁴⁹. Başka bir görüşe göre ise makul yarar her zaman para ya da tazminatla karşılanmak zorunda değildir. Örneğin işverenin haklı nedenle fesih hakkının bulunduğu bir durumda iş sözleşmesinin ikale ile sona erdirilmesi makul yarar olarak değerlendirilebilir⁵⁰.

45 Yarg. 9 HD., 20.05.2019, 2017/12343 E. 2019/11392 K. (www.lexpera.com.tr) (Erişim Tarihi: 03.01.2023).

46 Mahmut Kabakçı, "Sözleşme Özgürlüğü ve İkale", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 25, 2012, s. 123.

47 Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, işe başlatmama ve çalışılmayan süreye ilişkin dört aylık ücret tutarının dikkate alınması gerektiğine ilişkin görüşle ilgili detaylı bilgi için bkz. Hasan Nüvit Gerek, "İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi ile Sona Ermesi", *Çalışma ve Toplum*, Sayı 4, 2011, s. 50. İşçinin iş güvencesi kapsamında olup olmadığına göre değerlendirme yapan görüşle ilgili detaylı bilgi için bkz. Alp, s. 39-40.

48 İstanbul BAM 24 HD., 30.12.2020, 2020/2502 E. 2020/2484 K. (www.lexpera.com.tr) (Erişim Tarihi: 06.12.2022).

49 İstanbul BAM 28 HD., 24.12.2020, 2020/2083 E. 2020/2298 K. (www.lexpera.com.tr) (Erişim Tarihi: 12.10.2022).

50 Bu görüşe göre; ikale karşılıklı borç doğuran bir sözleşmedir ve işçi bu sözleşmeyle işinden vazgeçme borcu altına girerken, işveren de işçiye makul yarar sağlama borcu altına girer. Dolayısıyla işçiye makul yarar sağlamakla amaçlanan, işçi ve işveren arasındaki menfaat dengesini sağlamaktır. Bunun için de her zaman para ya da tazminat gerekli olmayabilir. Detaylı bilgi için bkz. Serkan Taylan Karaç, "Türk İş Hukuku Bağlamında İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Ölçütleri ve 'Makul Yarar' Kavramı", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, Sayı 50, s. 390-405.

c. Aydınlatma yükümlülüğü

Yargıtayın kararlarında ikalenin geçerlilik denetimine ilişkin yaptığı incelemelerden bir diğeri aydınlatma yükümlülüğüdür. Aydınlatma yükümlülüğünün temeli işçiyi gözetme borcuna dayanır⁵¹. Bir görüşe göre ise bunun temeli dürüstlük kuralıdır⁵². Alman Hukukunda ise bu yükümlülük sözleşme öncesi görüşmelerdeki sorumluluğun bir yansıması olarak kabul edilir⁵³. Doktrinde genel kabule göre ikale önerisi işçiden geliyor ise ve ikalenin kurulmasında işçinin menfaati varsa bu durumda işverenin aydınlatma yükümlülüğü yoktur⁵⁴. Ancak uygulamada ikalenin sıklıkla işçiden gelmiş gibi yazıldığı düşünüldüğünde bunun denetiminin somut olay özelinde yapılması gerekmektedir. İşçinin ikalenin hukuki sonuçları hakkında bilgi edinmiş olduğunu karine olarak kabul etmek her somut olay açısından yerinde olmayabilir⁵⁵. İkale önerisinin işverenden geldiği durumlarda ise bir görüşe göre, işçi eğer okuduğunun sonuçlarını anlayabilecek kabiliyete ve birikime sahipse bu durumda aydınlatma yükümlülüğü söz konusu olmayacaktır⁵⁶. Başka bir görüşe göre, işçinin eğitim düzeyinin bir önemi yoktur. İşçiyi gözetme borcu ve dürüstlük kuralı kapsamında işçinin tam ve eksiksiz olarak aydınlatılması gerekir⁵⁷. Diğer bir görüşe göre ise, ikale sözleşme özgürlüğü temelli bir anlaşmadır ve bu noktada her bir tarafın imzaladığı sözleşmeyle ilgili bilgi edinme ödevi vardır. Sadece istisnai durumlarda, örneğin işverene soru sorulmuş olması gibi hallerde işçinin aydınlatılma yükümlülüğü doğabilir⁵⁸.

İşverenin ikale önerisinde bulunduğu durumlarda kabul için işçiye belirli bir süre verilmişse bu sürenin aydınlatma yükümlülüğü kapsamında değerlendirilmesi gerektiği ve işçinin bu sürede ikalenin sonuçlarını araştırma ve öğrenme imkanının olduğu kabul edilir⁵⁹. Aydınlatma yükümlülüğünün ihlal edildiği hallerde yaptırımın ne olacağı hususunda doktrinde bir birlik olmasa da genel kabul gören görüşe göre bu durum ikalenin geçerliliğini etkilememek-

51 Akyiğit, s. 36.

52 Ahmet Sevimli, "İş Hukukunda İbra ve İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Koşulları Konusundaki Gelişmeler", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 14, s. 96.

53 Berna Duman, *Türk İş Hukukunda İkale*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 58.

54 Gülsevil Alpagut, "İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Sözleşmesel Kayıtlar ve Sözleşmenin Tarafların Anlaşmasıyla Sona Ermesi (İkale Sözleşmesi)", *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 11. Toplantı*, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2008, s. 49.

55 Özyörük, s. 222.

56 Sevimli, s. 96.

57 Muhittin Astarlı, "İkale İçeriğinde Yer Alan İbra Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 34, s. 133.

58 Alpagut, *İkale Sözleşmesi*, s. 49; Alp, s. 42.

59 Özyörük, s. 227.

le beraber aydınlatma yükümlülüğüne aykırılık sebebiyle işçinin uğradığı bir zarar varsa bunun tazmini talep edilebilecektir⁶⁰.

d. İşçinin eğitim düzeyi ve işyerindeki konumu

İşçinin eğitim düzeyi ve işyerindeki konumu Yargıtay'ın ikale kapsamında değerlendirdiği bir başka husustur. Yargıtay bir kararında işverenle ikale imzalamış bir işçinin satış kadrosunda bölge şefi olarak çalışmış eğitilmiş bir kişi olmasından dolayı ikalenin anlamını kavrayabilecek durumda olduğunu ve kendisine yapılan ödemeler neticesinde ikalenin geçerli olduğunu belirtmiştir⁶¹. Başka bir kararında ise eğitim, iş ve yaşam tecrübesi olarak davacı işçinin niteliklerini haiz birinin kendi el yazısı ile ayrıntılı olarak hazırladığı işten ayrılma dilekçesinin manevi baskı ile fesada uğradığının kabulünün mümkün olmadığına karar vermiştir⁶². Yargıtayın bu kararları kapsamında işçinin irade sakatlıkları noktasında eğitim düzeyinin ya da işyerindeki konumunun ne derece önemli olduğu tartışmaya açıktır. Zira buradan eğitim düzeyi yüksek birinin irade fesadına uğrayamayacağı, korkutulamayacağı veya aldatılamayacağı gibi bir anlam çıkar ki bu her somut olay çerçevesinde doğru olmayacaktır. İşçinin şahsına özgü bu değerlendirmelerin somut olay kapsamında değerlendirilmesi ve genel geçer bir kriter olarak görülmemesi yerinde olacaktır⁶³.

Bursa Bölge Adliyesi 3. Hukuk Dairesi bir kararında aydınlatma yükümlülüğünü ve işçinin eğitim düzeyini birlikte değerlendirmiştir⁶⁴. Alman doktrinine atıfla, her ne kadar Alman hukukunda baskın görüş, orta ve yüksek öğrenim ile mesleki eğitimin günümüzde çok önem kazanması sebebiyle, işçinin bilgi düzeyinin işveren karşısında zayıf kalmadığı şeklindeyse de bunun çalışma hayatının gerçeklerine ve hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, akademik bir genellemeden ibaret olduğunu ifade etmiştir. Hukuk eğitimi almamış, sıradan bir işçinin ikalenin

60 Alp, s. 34; Alpagut, İ kale Sözleşmesi, s. 48. Aydınlatma yükümlülüğünün ihlali halinde işçinin varsa zararının tazmin edilmesi gerektiğini talep eden görüşün savunucularından Astarlı'ya göre tazminatın dayanağı md. 112 iken, Ekonomi'ye göre culpa in contrahendo sorumluluğudur. Detaylı bilgi için bkz. Astarlı, s. 136; Münir, Ekonomi, "İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesinde Tarafların Anlaşması, İbraname ile İş Güvencesi Davasından Feragat ve Sulh", *Legal İş Hukukuna ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, 2006, s. 42-43. Karşıt görüşte olan Sevimli'ye göre ise, tazminat sorumluluğu yeterli olmayacağından ikale sözleşmesinin geçersiz olduğunun ve iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiğinin kabul edilmesi gerekmektedir. Detaylı bilgi için bkz. Sevimli, s. 97.

61 Yarg. 22 HD., 27.09.2011, 2011/876 E. 2011/1287 K. (www.lexpera.com.tr) (Erişim Tarihi: 06.12.2022).

62 Yarg. 22 HD., 03.07.2018, 2018/8797 E. 2018/16595 K. (www.lexpera.com.tr) (Erişim Tarihi: 12.10.2022).

63 Astarlı, s. 280.

64 Bursa BAM 3 HD., 03.12.2020, 2020/1946 E. 2020/2174 K. (www.lexpera.com.tr) (Erişim Tarihi: 06.12.2022).

hukuki şart ve sonuçlarını adım adım değerlendirmesinin mümkün olmadığı kabul edilmiştir. Her ne kadar eğitim seviyesi yükselmişse de işçinin ve işverenin aynı entelektüel düzeyde görülemeyeceğini, işçinin yapacağı sözleşmenin risklerini kavrayabilecek nitelikte olmadığını bu sebeple de hukuk eğitimi almamış bir işçinin üniversite mezunu olmasının ikalenin ya da başka bir hukuki işlemin sonuçlarını bildiği anlamına gelmeyeceğini ifade etmiştir. Bu kapsamda da tip metinler hazırlanarak imzalanan ikalelerde, işçinin kendisi hakkında ortaya çıkabilecek sonuçların farkına varamayacağı şeklinde değerlendirme yaparak, tip ikale metninin sözleşme özgürlüğü kapsamında yer almadığını ifade etmiştir.

C. İkalenin Diğer Kurumlarla Karşılaştırılması

a. Fesih ile karşılaştırılması

İkale ve fesih uygulamada en çok tercih edilen iş sözleşmesini sona erdirmeye halleridir. Ancak bu iki kurum birbirinden farklıdır. Fesih ve ikalenin Türk Hukuku'ndaki ilk farkı feshin, 4857 sayılı İş Kanunu'nda iş sözleşmesini sona erdiren hallerden biri olarak düzenlenmiş olması ancak ikalenin düzenlenmemiş olmasıdır⁶⁵. Bu bağlamda fesih iş güvencesi denetimine tabi iken ikale bu denetime tabi değildir⁶⁶. Alman Hukukunda ise tam aksine, ikale de fesih de iş sözleşmesini sona erdiren hallerden biri olarak düzenlenmiştir⁶⁷. Fesih ve ikale arasındaki diğer bir fark ise feshe ilişkin tek taraflı irade beyanının karşı tarafa ulaşmasıyla sonuç doğurması ancak ikalede tarafların iradelerinin uyuşmasının gerekmesidir⁶⁸. İkale ve fesih arasındaki farklar somut olaya göre değerlendirilmelidir. Özellikle öneri ve kabul beyanlarının ikale niteliği mi fesih niteliği mi taşıdığını tespit etmek oldukça zordur. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi bir kararında işçinin ihbar ve kıdem tazminatının ödenmesi şartıyla ayrılma talebinde bulunmasını istifa olarak değil ikale kapsamında öneri olarak değerlendirmiştir⁶⁹. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise işverence yapılan görev yeri değişikliğinin işçi tarafından kabul edilmemesi üzerine kıdem ve ihbar tazminatları ile tüm haklarının tarafına ödenerek iş akdini feshedebileceğine ilişkin bir olayda, işçi beyanının fesih değil ikale önerisi olduğuna karar vermiştir⁷⁰.

65 Sabahattin Yürekli, *Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi*, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s. 100; Aydın Başbuğ, Mehtap Yücel-Bodur, *İş Hukuku*, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2012, s. 181.

66 Akyiğit, s. 232.

67 Alpay Hekimler, "Alman İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Tarafların Anlaşması -İkale- Yoluyla Sonlandırılması", *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 16, Sayı 61, s. 26.

68 Gülsevil Alpagut, "Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik", *Bankacılar Dergisi*, Sayı 65, s. 97; Özyörük, s. 59; Güzel, *Sona Ermenin Sonuçları*, s. 243.

69 Yarg. 22 HD., 18.12.2019, 2017/26483 E. 2019/23611 K. (www.lexpera.com.tr) (Erişim Tarihi: 06.12.2022).

70 Yarg. 9 HD., 21.05.2018, 2017/26291 E. 2018/11183 K. (www.lexpera.com.tr) (Erişim Tarihi: 03.01.2023).

b. Sulh sözleşmesi ile karşılaştırılması

İkaleyle karıştırılabilecek bir diğer sözleşme sulh sözleşmesidir. İki sözleşme de tarafların iradelerinin uyuşması sonucu anlaşarak bir hususu sona erdirmeyi amaçlar⁷¹. Ancak sulh sözleşmesinde ortadan kalkması istenen bir ihtilaf vardır ve bu tarafların arasındaki hukuki ilişki kaynaklı bir uyuşmazlıktır⁷². Taraflar bu ihtilafı sona erdirmek için karşılıklı fedakarlıklarda bulunurlar⁷³. İkaledede işçi ve işveren arasında akdedilmiş olan iş sözleşmesinden doğan ilişkisinin sona erdirilmesi söz konusudur ve ikaleden önce ortaya çıkmış bir ihtilaf yoktur⁷⁴. Bu ayrıma rağmen ikale ve sulhun bir arada gerçekleşmesi söz konusu olabilir. Örnek vermek gerekirse, işveren tarafından belirli süreli iş sözleşmesi sona erdirilen işçinin iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğunu iddia ederek alacak davası açması durumunda, işçi ve işverenin mahkeme huzurunda ya da dışında bir sulh sözleşmesi hazırlayarak iş sözleşmesinin ikale yoluyla sona erdirildiğini düzenlemeleri halinde, burada sulh ve ikale iç içe geçmiş olacaktır⁷⁵.

c. İbra sözleşmesi ile karşılaştırılması

İkaleenin benzediği bir başka sözleşme türü ibra sözleşmesidir. TBK md. 132 uyarınca ibra, kanunen ya da taraflarca, belli bir şekle bağlanmış bir borcun tarafların şekle bağlı olmaksızın, borcu tamamen ya da kısmen ortadan kaldırmak için yaptıkları sözleşmedir⁷⁶. Bu tanımdan hareketle; ibranın fesih gibi tek taraflı olmadığı, ikale gibi iki taraflı bir sözleşme olduğu söylenebilir. Ayrıca alacak hakkını ortadan kaldırdığından yine ikalede olduğu gibi bir tasarruf işlemi söz konusu olacaktır. İbra ve ikalenin bu benzerlikleri sebebiyle bir görüşe göre ikale birden fazla ibra sözleşmesinden oluşmaktadır⁷⁷. Ancak ikale ve ibranın farkları düşünüldüğünde bu görüşe katılmak mümkün değildir. İlk olarak ibra sözleşmesinde ortadan kaldırılan, sözleşmeden doğan borçlar iken, ikalede iş sözleşmesi ortadan kaldırılmaktadır⁷⁸. İkaledede iş sözleşmesi belirti-

71 Cevdet Yavuz, *Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, 11. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2022, s. 30; Murat Aydoğdu, Nalan Kahveci, *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, 5. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2021, s. 35.

72 Fikret Eren, “İsimsiz Bazı Sözleşme Türleri”, *Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, 2015, s. 109; Ugan-Çatalkaya, s. 168.

73 Yavuz, s. 30; Ugan-Çatalkaya, s. 165.

74 Astarlı, *İş Hukukunda İkale*, s. 31.

75 Özdemir, s. 46.

76 Keser, s. 109; Banu Bilge Sarıhan, “Türk Borçlar Hukukunda ve İş Hukukunda İbranın Hukuki Boyutu”, *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 3, Sayı 1, s. 100.

77 Muhittin Astarlı, “İkale İçeriğinde Yer Alan İbra Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 34, s. 43.

78 Süzek, s. 766; Mustafa Alper Gümüş, *Türk-İsviçre Borçlar Hukukunda İbra Sözleşmesi*, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2015, s. 17; Ugan-Çatalkaya, s. 167.

len ileri bir tarihte ortadan kalkar ve bu sayede ileriye dönük hakların doğması engellenir. İbranın aksine mevcut hakların sona ermesi söz konusu değildir⁷⁹. Ancak ikaleye mevcut ve ifa edilmemiş alacakların sona ereceğine ilişkin bir hüküm konularak ikalenin içeriğine ibranın da dahil edilmesi gündeme gelebilir⁸⁰. İbra ve ikale arasındaki bir diğer fark ise TBK md. 420 uyarınca ibranın belirli geçerlilik şartlarının düzenlenmiş olmasıdır. İkaleye ilişkin böyle bir düzenleme bulunmamaktadır.

II. İkalenin İş Sözleşmesine Etkisi

A. Genel Olarak

İş Kanunu md. 8 uyarınca iş sözleşmesi işçinin işverene bağımlı biçimde iş görme edimini ifa ettiği, işverenin de karşılığında bir ücret ödeme edimini üstlendiği sözleşmedir⁸¹. İş sözleşmeleri belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak akdedilebilirler. Belirli süreli sözleşmeler, belirli sürenin dolması halinde kendiliğinden sona ererken; belirsiz süreli sözleşmelerin sona ermesi fesih yoluyla mümkündür. İki tür sözleşme için de öngörülen ortak sona erme halleri ise işçinin ölümü ya da tarafların ikale ile anlaşarak iş sözleşmesini ortadan kaldırmalarıdır⁸².

İkale ile işçi ve işveren anlaşarak iş sözleşmesini derhal ya da ileri bir tarihte olacak şekilde sona erdirebilirler. Bu bağlamda iş sözleşmesinden kaynaklanacak yeni hak ve borçların doğumu engellenir⁸³. İş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli yapılmasının ikalenin etkisi açısından bir farkı yoktur. Ancak belirli süreli iş sözleşmesini belirsiz süreliye ya da belirsiz süreli iş sözleşmesini belirli süreliye çeviren anlaşmalar, ortada bir iş sözleşmesini sona erdirme iradesi olmadığından ikale olarak kabul edilemezler⁸⁴.

İkale bir fesih türü olmadığı için feshe ilişkin sonuçlar ikaleye uygulanamaz. Ancak iş ilişkisini ortadan kaldırdığı için iş güvencesi ve işçilik hakları bakımından bazı etkileri olacaktır. Ayrıca işçinin ve işverenin iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra ortaya çıkan bazı yükümlülükleri vardır⁸⁵. Çalışmamızın

79 Elmas, s. 92.

80 Duman, s. 30-32.

81 Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Başkan, s. 62; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 164; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 80.

82 Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku*, 26. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s. 98-99; Tuncay Senyen-Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, 11. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2020, s. 259; Şükran Ertürk, *İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku*, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s. 291-297.

83 Alpagut, *İkale Sözleşmesi*, s. 43.

84 Akyiğit, s. 252.

85 Yonca Dursun, "İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İşgörme ve Rekabet Etmeme Borcu", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Şeref Ertaş'a Armağan, Cilt 19, Özel Sayı, s. 2411.

devamında bahsedileceği üzere, bunlardan yeni iş arama izni, çalışma belgesi verme yükümlülüğü ve sır saklama borcu ikale sonrasında da gündeme gelebilmektedir. İkalenin geçersiz olduğu hallerde iş sözleşmesinin akıbetinin ne olacağı, işçi ve işveren yükümlülükleri açısından oldukça önem taşımaktadır.

B. İş Güvencesi Bakımından

İş güvencesi, işçinin keyfi olarak işten çıkarılmasını engellemeye çalışan, işçiyi feshe karşı korumayı amaçlayan ve bu bağlamda işverenin fesih hakkını sınırlandıran bir sistemdir⁸⁶. Bu sistemle işverenler iş sözleşmesini haksız feshettiklerinde işe iade davasıyla ve maddi sonuçlarıyla karşı karşıya kaldıklarından, işçiyle anlaşarak iş sözleşmesini sona erdirmeye yoluna başvurmaya başlamışlardır⁸⁷. İ kale bir fesih türü olmadığından iş güvencesi hükümleri uygulanmaz. Bu durumda işe iade davası da söz konusu olmaz. Buna rağmen işçi tarafından işe iade davası açılmışsa artık ikalenin geçersizliğinin ya da iş sözleşmesinin ikaleden önce feshedildiğinin ispatlanması gerekecektir⁸⁸. Alman Hukuku'nda ise ikaleyle sona eren bir iş sözleşmesi varsa, bu durumda işçinin on iki haftalık kısıtlanma süresi denen sürenin geçmesiyle işsizlik ödeneğinden yararlanması mümkündür ve bu süre geçersiz sebeple sona ermiş her iş sözleşmesi için uygulanır. Fesih ya da ikale ile sona ermiş olması bu noktada bir fark yaratmaz. Eğer iş ilişkisinin sona erdirilmesinde önemli bir sebebin varlığı söz konusuysa bu halde kısıtlama süresi ortadan kalkar⁸⁹.

İşçi açısından değerlendirecek olursak, işçinin iş güvencesinden ve sağladığı korumadan vazgeçmek istemesi hayatın olağan akışına uygun değildir. Yargıtay'ın yaklaşımı da bu yöndedir. Örnek vermek gerekirse Yüksek Mahkeme 2006 yılındaki bir kararında işveren tarafından feshedilen bir iş sözleşmesinden sonra yapılan ve fesihden sonraki tarihleri kapsayan sulh sözleşmesinin, iş güvencesine ilişkin düzenlemelerden önceden feragat etmenin mümkün olmadığı gerekçesiyle geçersizliğine hükmetmiştir⁹⁰. Bu içtihadı ikale

86 Mustafa Kılıçoğlu, Kemal Şenocak, *İş Kanunu Şerhi*, 3. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013, s. 1212; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, s. 191.

87 Şükran Ertürk, Betül Erkanlı, "İş Sözleşmesinin Fesih Dışında Sona Erme Sebepleri", *Terazi Aylık Hukuk Dergisi*, Cilt 9, Sayı 91, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2014, s. 55.

88 Duman, s. 98.

89 Alman Hukukunda SGB III md. 144 uyarınca, iş sözleşmesinin ikale ile sona ermesi durumunda işçi, iş sözleşmesinin sona erme tarihi üzerinden on iki hafta geçtikten sonra işsizlik ödeneği başvurusunda bulunabilir. Daha önce başvuruda bulunamaz. Buna da kısıtlanma süresi denir. Detaylı bilgi için bkz. Hekimler, s. 30; Volkan Güneş, Arzu Hacıoğlu, "The Requirements For Entitlement to Unemployment Benefit", *Research Journal of Business and Management*, Cilt 5, Sayı 4, 2018, s. 267; Christine Dauth, Thomas Kruppe, Gesine Stephan, Enzo Weber, "Qualifizierungschancen und Schutz in der Arbeitslosenversicherung", *IAB-Stellungnahme*, ISSN 2195-5980, 2018, s. 16-19.

90 Yarg. 9 HD., 17.04.2006, 2006/6103 E. 2006/9953 K.; Yarg. 9 HD., 21.04.2005, 2004/23961 E. 2005/14007 K. (www.lexpera.com.tr) (Erişim Tarihi: 03.01.2023).

kapsamında değerlendirdiğimizde ikale bir fesih türü olmadığından, iş güvencesi koruması ortaya çıkmayacaktır ve burada artık işçinin iş güvencesinden vazgeçmiş olduğundan bahsetmek mümkün değildir⁹¹.

İş sözleşmesinin keyfi ya da geçerli olmayan nedenle feshedilmesi halinde işçiye kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, iş güvencesi tazminatı ve kötü niyet tazminatı gibi bazı ödemelerin yapılması gündeme gelebilir⁹². İkale ile aksi kararlaştırılmadıkça bu tazminatlar ancak fesih sonucunda söz konusu olabileceklerdir. Taraflar bu tazminatların işçiye ödenmesi hususunda bir düzenlemeye ikalede yer verebilirler. Bir görüşe göre ihbar tazminatı bu durumun istisnasını oluşturur çünkü ihbar tazminatı için işverenin İş Kanunu md.17'de belirlenen sürelerle uymayarak iş sözleşmesini feshetmesi ya da sürelerin karşılığını tazminat olarak ödemesi gerekmektedir.⁹³ İkale bir fesih türü olmadığından, burada işçi veya işverenin beklemesi gereken bir ihbar süresinden bahsedilemeyecek, haliyle ihbar tazminatı da söz konusu olmayacaktır. Ancak Yargıtay aksi görüştedir. 05.03.2018 tarihli bir kararında belirttiği üzere tarafların ikale kapsamında ihbar ve kıdem tazminatı ile iş güvencesi tazminatı ve hatta boşta geçen süre ücretini kararlaştırmaları mümkündür⁹⁴. Kanaatimizce, ihbar tazminatını fesih için belirlenen bir bekleme süresi gibi değerlendirirsek, bu durumda iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre gibi iş güvencesi temelli tazminat ve ücretlerin de ikaleye konu olamayacağından bahsetmemiz gerekir. Zira ikale bir fesih türü değildir ve işçinin iş güvencesinden faydalanması mümkün olmaz. Böyle bir değerlendirme de işçinin işveren karşısında korunmasını oldukça kısıtlar ve ikaleyi iş sözleşmesini ortadan kaldıran bir kurum olmaktan çıkarıp işverenin menfaatine çalışan bir sisteme dönüştürür. Bu sebeple Yargıtay'ın ihbar tazminatı ile ilgili içtihadının yerinde olduğunu düşünüyoruz.

C. İş Sözleşmesinin Sona Ermesi Bakımından

1. Devam eden yükümlülükler bakımından etkisi

İkale iş sözleşmesini derhal ya da ileriki bir tarihte sona erdirici etkiye sahiptir. Bu bağlamda işçi ve işveren arasında iş sözleşmesinden kaynaklı yeni haklar doğmayacaktır ve önceden doğmuş olan mevcut haklar varlığını korumaya

91 Gerek, s. 50.

92 Şefik Çalık, *İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi*, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005, s. 209; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, s. 191.

93 Duman, s. 99.

94 Yarg. 22 HD., 05.03.2018, 2017/45529 E. 2018/5663 K. (www.lexpera.com.tr) (Erişim Tarihi: 25.11.2022).

devam edeceklerdir⁹⁵. Bunun en önemli örneği sır saklama yükümlülüğüdür⁹⁶.

İşverenin iş sözleşmesini süreli fesih ile sona erdirmesi halinde yeni iş arama izni gündeme gelmektedir ve işçi bu kapsamda fesih bildirim kendisine ulaştığı andan, bildirim süresinin bittiği ana kadar kendine yeni bir iş arayacaktır⁹⁷. İ kale her ne kadar fesih türü değilse de iş ilişkisinin ileri bir tarihte sona ereceği düzenlenmişse, bu durumda da yeni iş arama izninin gündeme gelip gelmeyeceği tartışılabilir. Bir görüşe göre İş Kanunu'nun yeni iş aramaya ilişkin düzenlemesi kıyasen ileri tarihte iş sözleşmesini sona erdiren ikaleler bakımından da uygulanmalıdır; çünkü aksi durumda işçinin yeni iş aramak için izin isteyebileceği bir dönem olmayacaktır.⁹⁸ Ancak başka bir görüşe göre yeni iş arama izni ikale kapsamında taraflarca düzenlenmediği takdirde, İş Kanunu md. 27'nin burada kıyasen uygulanması mümkün değildir.⁹⁹ Alman Hukukunda ise yeni iş arama izni, iş sözleşmesinin feshi ile bağlantılıdır. Ancak, iş sözleşmesini ileriki bir tarihte sonlandıran ikalelerde de bu hak kullanılabilir¹⁰⁰.

İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında işçi işten ayrılırken ona işinin türünün ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge vermekle yükümlüdür. Buna da çalışma belgesi denir¹⁰¹. İş Kanunu md. 28/1 çalışma belgesinin işten ayrılan işçiye verileceğini düzenlemiştir ve bunu feshe ya da başkaca bir kuruma atfetmemiştir. Bu bağlamda işçinin işten ayrılmasının anlaşarak yani ikale yoluyla gerçekleşmesi halinde de işverenin çalışma belgesi düzenleme yükümlülüğünün devam ettiği söylenebilir¹⁰². TBK md. 443/1'de düzenlenen geri verme yükümlülüğü de böyledir. Bu maddeye göre iş sözleşmesinin sona ermesi sebebiyle işçi ve işverenin işle ilgili olarak almış oldukları şeyleri geri verme yükümlülükleri vardır ve maddede iş sözleşmesinin sona ermesinden bahsedildiğinden, ikale ile sona ermiş bir iş sözleşmesi kapsamında da geri verme yükümlülüğü söz konusu olacaktır¹⁰³.

95 Vedat Laçiner, "Yeni İş Arama İzni", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 10, Sayı 19, 2012, s. 136; Aslıhan Kayık Aydınalp, "Çalışma Belgesinin İçeriği", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Cilt 26, Sayı 1, s. 259.

96 Fevzi Demir, Gönenç Demir, "İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması", *Kamu İş Hukuku Dergisi*, Cilt 11, Sayı 1, s. 14.

97 Laçiner, s. 135.

98 Özyörük, s. 169; Laçiner, s. 150.

99 Astarlı, *İş Hukukunda İkale*, s. 303.

100 Laçiner, s. 149.

101 Senyen-Kaplan, s. 350.

102 Astarlı, *İş Hukukunda İkale*, s. 304.

103 Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 362; Fatma İspenoğlu, *Türk İş Hukukunda İkale Sözleşmesi ve Yargıtay Uygulaması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, 2014, s. 89.

İş sözleşmesi ortadan kalkmasına rağmen devam eden yükümlülüklerden bir diğeri işçinin sadakat borcundan kaynaklanan sır saklama yükümlülüğüdür. İşçinin, işverene ait işle ya da işyeriyle alakalı olan ve saklaması gereken bilgileri üçüncü kişilere açıklamaması gerekmektedir¹⁰⁴. Bu kapsamda işçinin iş sözleşmesiyle başlayan bu yükümlülüğünün, iş sözleşmesi ortadan kalktıktan sonra da devam edip etmeyeceği hususunun değerlendirilmesi gerekir. TBK md. 396/4 incelendiğinde işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan iş görme edimini ifa ettiği süre boyunca öğrendiği bazı bilgileri iş ilişkisinin devamı süresince kullanmaması ve başkalarına açıklamaması gerekir. İşverenin haklı menfaati iş sözleşmesi ortadan kalktıktan sonra da devam ediyorsa burada da işçinin sır saklama yükümlülüğü devam eder. İş sözleşmesi ikale ile ortadan kalkmış olsa bile işverenin haklı menfaatinin devam ettiği durumlarda işçinin sır saklama yükümlülüğü devam edecektir¹⁰⁵. Alman Federal İş Mahkemesinin bir kararı da bu yöndedir¹⁰⁶.

2. Sona erme zamanı bakımından etkisi

İkale ile işçi ve işveren, iş ilişkisini sona erdirmeyi amaçladıklarından, iş ilişkisinin sona erme tarihini tespit ederken tarafların iradelerinden yola çıkılmalı ve ikalede belirlenen tarihe bakılmalıdır¹⁰⁷. Tarafların bir tarih belirlememeleri durumunda, TBK md. 11 kapsamında inceleme yapılarak kabulün karşı tarafa ulaştığı anda ikalenin etkisini doğurarak, iş sözleşmesinin ortadan kalkacağını söylemek yerinde olacaktır¹⁰⁸. Alman Hukukunda da tarafların ikalede bir tarih kararlaştırmamış olmaları halinde iş sözleşmesinin derhal sona ereceği kabul edilir¹⁰⁹.

İkale iş ilişkisini derhal ortadan kaldırabileceği gibi geçmişe ya da geleceğe etkili olacak şekilde tarih belirlenmesi de mümkündür. Bu durumda ikalenin geçmişe etkisinin değerlendirilmesi gerekir. Bir görüşe göre ikalenin geçmişe etkili olması halinde hukuken sona ermiş ancak fiilen var olan bir iş ilişkisi söz konusu olacaktır ve bu da İş Hukukunun sözleşmenin sona ermesine ilişkin yapısıyla bağdaşmaz.¹¹⁰ Bizim de katıldığımız başka bir görüşe göre ise

104 Gülsevil Alpagut, "İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 25, s. 26; Arzu Arslan-Ertürk, *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2010, s. 541.

105 Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, 9. Baskı, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 555.

106 BAG 15.12.1987 474/86 bkz. Astarlı, *İş Hukukunda İkale*, s. 306.

107 Sümer, s. 97.

108 Hatice Sever, "Türk İş Hukukunda İkale Sözleşmesi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 23, 2011, s. 84.

109 Astarlı, *İş Hukukunda İkale*, s. 313.

110 Alpagut, *İkale Sözleşmesi*, s. 41.

iş sözleşmesinin kurulmasını, iş sözleşmesinin yapılması ve fiilen çalışılmaya başlanması hususlarında iki ayrı şekilde ele almak gerekir.¹¹¹ Bu görüşe göre iş sözleşmesi yapılmış olabilir ama salt bu husus iş ilişkisinin kurulmasına yeterli değildir. İşçinin fiilen çalışmaya da başlamış olması gerekir. Bu kapsamda, eğer ki iş sözleşmesi yapılmış ve edimler taraflarca yerine getirilmeye başlanmışsa burada artık ikalenin geçmişe dönük olarak sona erdirilmesi, edimlerin tasfiyesindeki zorluk sebebiyle mümkün değildir¹¹². Ancak eğer ki iş sözleşmesi kurulmuş fakat fiili olarak edimler yerine getirilmeye başlanmamışsa bu durumda geçmişe etkili olacak şekilde ikale akdedilebilir fakat bu durum aslında hiç uygulaması olmamış bir iş sözleşmesinin fiilen de geçersizliğini kararlaştırmaktan farklı bir şey değildir¹¹³.

İkale ile iş sözleşmesinin ileriki bir tarihte sona ereceğine ilişkin düzenleme yapılabilir. Bu durumda ikale her ne kadar fesih türü olmasa da bildirimli fesih olduğu gibi taraflara bir süre tanınmış olur¹¹⁴. Ancak Yargıtay bir kararında ikale ile iş sözleşmesinin otuz iki gün sonra sona ereceğinin ve sözleşmedeki tazminatların da bu tarihte ödeneceğinin kararlaştırılmış olmasını, işe iade davasının açılmasını önlemeye yönelik bir davranış olarak kabul etmiş ve ikalenin geçersiz olduğuna karar vermiştir¹¹⁵. Yargıtay başka bir kararında, işçi ve işveren arasında 31.03.2013 tarihinde ikale imzalanarak 31.05.2013 tarihinde iş sözleşmesini sona erdirmenin amaçlandığını belirtmiş ve bu iki aylık süredeki asıl amacın işçinin işe iade davası açmasını engellemek olduğundan bahisle ikaleyi geçersiz kabul etmiştir¹¹⁶. Kararlardan anlaşılacağı üzere burada önemli olan tarafların kanunu dolanma niyetinin olup olmadığını tespitidir.

İkalenin imzalandığı tarihle iş sözleşmesinin sona erme tarihinin farklılık göstermesi durumunda aradaki sürede işçinin ölmesi ya da iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi hallerinde ne olacağı değerlendirilmelidir. Eğer ki iş sözleşmesinin ileri bir tarihte sona ereceğine ilişkin ikale sözleşmesi yapılmışsa ve o arada işçi ölmüşse ikalede tazminatların ne zaman ödeneceğine ilişkin düzenleme olup olmadığına bakmak gerekir¹¹⁷. Eğer belirlenmiş bir tarih varsa buna göre

111 Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 232.

112 Astarlı, *İş Hukukunda İkale*, s. 314.

113 Duman, s. 117.

114 Astarlı, *İş Hukukunda İkale*, s. 317.

115 Yarg. 9 HD., 16.06.2008, 2007/40352 E. 2008/15723 K. (www.lexpera.com.tr) (Erişim Tarihi: 25.11.2022).

116 Yarg. 9 HD., 11.03.2014, 2013/13178 E. 2014/7772 K. (www.lexpera.com.tr) (Erişim Tarihi: 25.11.2022).

117 Duman, s. 120.

mirasçılara intikal edeceği, yoksa iş sözleşmesinin sona erdiği anda tazminat ve diğer alacakların doğacağı kabul edilmelidir¹¹⁸. İşverenin haksız feshi halinde ise yine ihbar tazminatı ve kıdem tazminatı alacaklarının doğduğu anı belirlemek gerekecektir¹¹⁹. Eğer tazminatların ödeneceği tarihe ilişkin bir belirleme yoksa iş sözleşmesinin feshiyle beraber tazminat alacağının doğacağı kabul edilir. Bu halde iş sözleşmesi işveren tarafından işçinin davranışı sebebiyle haklı nedenle feshediliyorsa ikale ile kararlaştırılmış olan tazminat talep edilemez¹²⁰. İşçinin haklı sebeple fesih yapması halinde ise ikale ile kararlaştırılmış tazminat yine talep edilemez. Yalnızca İş Kanunu kapsamında talep edilebilecek kıdem tazminatı ve fazla mesai ücreti, yıllık ücretli izin gibi haklar istenebilir¹²¹.

D. İşçilik Alacakları Bakımından

Kıdem tazminatı işçinin kıdemine ve aldığı ücrete göre hesaplanan, iş sözleşmesinin kanunun öngördüğü hallerden biri sebebiyle sona ermesi durumunda işçi ya da mirasçılara ödenmesi gereken para olarak tanımlanabilir¹²². İhbar tazminatı ise usulsüz feshedilen iş sözleşmesi sonucunda, bu feshe maruz kalan tarafa ödenmesi gereken tazminattır¹²³. Kıdem ve ihbar tazminatı her ne kadar feshe bağlanan sonuçlar olsa da ikale ile bunların ödeneceği kararlaştırılabilir. Yargıtay kararları incelendiği zaman işçi lehine yorum ilkesi ve makul yarar kapsamında kıdem ve ihbar tazminatının ikalenin geçerliliği için zorunlu birer unsur gibi değerlendirildiği söylenebilir¹²⁴. Ancak özellikle ihbar tazminatı süreli fesih halinde gündeme geleceğinden ve ikale bir fesih türü olmadığından burada ihbar tazminatının ikalenin geçerliliği için zorunlu bir unsur olduğundan bahsetmek mümkün değildir¹²⁵. Kıdem tazminatı kapsamında ise işçinin makul yararı olmadığı durumlarda ikalenin geçersizliği gündeme geleceğinden özellikle ikale önerisinin işverenden geldiği hallerde kıdem tazminatının işçi açısından makul yarar olarak kabul edilmesi ve zorunlu bir unsur olarak değerlendirilmesi mümkündür¹²⁶. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi bir kararında davacıya ikale kapsamında ödenmiş olan kıdem tazminat miktarının yanlış

118 Astarlı, *İş Hukukunda İkale*, s. 333.

119 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 574.

120 Duman, s. 120.

121 Astarlı, *İş Hukukunda İkale*, s. 336.

122 Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 22. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2022, s. 773; Mollamahmutoglu, Astarlı, Ulaş, s. 329; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, s. 251.

123 Ünal Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri 1*, 5. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2014, s. 405; Süzek, s. 691; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 463.

124 Yarg. 9 HD., 28.06.2010, 2009/24386 E. 2010/20741 K.; Yarg. 22 HD., 22.12.2011 2011/4403 E. 2011/7992 K. (www.lexpera.com.tr) (Erişim Tarihi: 27.11.2022).

125 Özyörük, s. 188.

126 Alp, s. 39.

hesaplanarak, olması gerekenden daha düşük ödendiğinden bahisle ikalenin geçersizliğine hükmetmiştir¹²⁷.

İkale her ne kadar iş sözleşmesini ortadan kaldırırsa da mevcut borçların varlığı devam eder. İşverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan başlıca borçlarından biri ücrettir. Ücret işçiye görülen işin karşılığı olarak ödenir¹²⁸. İş ilişkisi ikale ile sonlandırılrsa bile doğmuş olan ücret borcunun işçiye ödenmesi gerekir¹²⁹. Bu kapsamda işçi, muaccel olan ücret borcunu, iş sözleşmesinin sona erme tarihinde talep edebilecektir¹³⁰.

İş Kanunu md.59/1 uyarınca iş sözleşmesinin sona ermesi halinde işçinin hak kazanmış olduğu ve kullanmadığı yıllık izin süresine ilişkin alacağı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden işçiye ödenir. Burada fesih değil sona erme halinden bahsedildiğinden, iş sözleşmesi ikale ile sona erse bile yıllık ücretli izin alacağı söz konusu olabilecektir. Burada önemli olan yıllık ücretli izin alacağının ikalenin kurulduğu tarihle iş sözleşmesinin sona ereceği tarih arasında fark olması halinde bu aradaki sürenin, çalışılmayan süreden düşülüp düşülemeyeceğidir¹³¹. İşçinin yıllardır hak etmiş olmasına rağmen kullanamamış olduğu yıllık izinlerinin iş sözleşmesinin sona ereceği tarihte toplu olarak kullanması işçinin anayasal dinlenme hakkıyla bağdaşmamaktadır¹³². İşçinin bir yıllık çalışması sonucu hak kazandığı yıllık iznin bir sonraki hizmet yılında kullanılması zorunludur ve bu şekilde ikale ve iş sözleşmesinin sonlanması arasında geçen süreyle mahsup edilmesi yıllık ücretli izin düzenlemesinin amacına aykırıdır¹³³. Yargıtay, ikale teklifinin işçiden gelmesi durumunda ikale sözleşmesindeki düzenlemeye göre hareket edilmesi gerektiğini belirtmektedir¹³⁴. Buna göre, ikale sözleşmesinde yıllık izin ücretinin ödeneceğine dair bir hüküm yoksa, işçi yıllık izin ücretine hak kazanamayacaktır. Ancak kanaatimizce Yargıtay'ın bu içtihadı yerinde değildir. İkale teklifi işçiden gelmiş bile olsa burada makul yarar denetiminin yapılması, işçinin makul yararı sağlanmadan yıllık ücretli izninden feragat etmesi geçersiz sayılmalıdır.¹³⁵

127 Yarg. 22 HD., 10.03.2020, 2016/33187, E. 2020/4662 K. (www.lexpera.com.tr) (Erişim Tarihi: 25.11.2022).

128 Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Başkan, s. 138.

129 Karaç, s. 112.

130 Gerek, s. 51.

131 Duman, s. 111.

132 Astarlı, *İş Hukukunda İkale*, s. 361.

133 Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Başkan, s. 335; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 401.

134 Yarg. 22 HD., 10.03.2020, 2016/33187 E. 2020/4662 K.; Yarg. 22 HD., 14.02.2018, 2018/876 E. 2018/3236 K.; Yarg. 22. HD., 09.03.2016, 2014/36317 E. 2016/7011 K. (www.lexpera.com.tr) (Erişim Tarihi: 19.04.2023).

135 Elmas, s. 102-103.

E. Rekabet Yasası Bakımından

Rekabet yasası iş ilişkisi sürerken ya da sona erdikten sonra işverenin faaliyet gösterdiği alanda bazı faaliyetlerde bulunmasını yasaklayan, temelini dürüstlük kuralından alan sözleşme ya da düzenlemeler olarak tanımlanabilir¹³⁶. Rekabet yasağının iş ilişkisi ortadan kalktıktan sonra devam edeceğine ilişkin düzenleme iş sözleşmesine bir rekabet etmeme şartı koyularak ya da ayrıca bir rekabet yasası sözleşmesi imzalanarak yapılabilir¹³⁷. Bu kapsamda Yargıtay'ın bazı kararlarında da belirttiği gibi rekabet yasası ikale ile de konulabilir¹³⁸. Tarafların bunun aksini yapması da mümkündür. İş sözleşmesi ile düzenlenmiş bir rekabet yasası ikale ile sınırlandırılabilir ya da ortadan kaldırılabilir¹³⁹. Alman Federal İş Mahkemesi, ikale ile rekabet yasağının kaldırıldığı bir olayda ikale geçersiz olsa bile rekabet yasağının tekrar hayat bulmayacağına karar vermiştir¹⁴⁰. TBK md. 447/2'deki sözleşme haklı bir sebep olmadan işveren tarafından ya da işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilirse rekabet yasası sona erer düzenlemesinin ikaleye uygun olup olmadığının değerlendirilmesi gerekir. Bu noktada ikalenin yapılmasına yol açan neden tespit edilmelidir. İşverenin ikale yapmaya haklı bir sebebinin olmaması durumunda rekabet yasağının devam ettiğini söylemek mümkün olmayacaktır¹⁴¹.

F. İkalenin Geçersiz Olduğu Haller Bakımından

İkalenin geçersiz olması durumunda TBK md. 27 uyarınca ikale sözleşmesi geçmişe etkili olarak sona erer¹⁴². Alman Federal İş Mahkemesi bir kararında, irade sakatlıkları sebebiyle iptal edilen ikalenin sonuçlarının da geçmişe etkili olarak geçersiz olacağına karar vermiştir¹⁴³. Yargıtay kararları da bu yöndedir¹⁴⁴. Ancak bu durum İş Hukuku kapsamında bazı sorunlara sebep olabi-

136 Ali Güzel, Deniz Ugan-Çatalkaya, "İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 20, Sayı 1, 2014, s. 40; Eda Manav, "İş Hukukunda Rekabet Yasası Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı 87, s. 324; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, 307; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Başkan, s. 135.

137 Sarper Süzek, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, Cilt 72, Sayı 2, s. 457; Hakan Keser, "6098 Sayılı Kanun'a Göre Rekabet Yasası", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 24, s. 89.

138 Yarg. 7 HD., 05.11.2013, 2013/12028 E. 2013/18371 K.; Yarg. 7 HD., 06.05.2013 2013/2644 E. 2013/7923 K. (www.lexpera.com.tr) (Erişim Tarihi: 27.11.2022).

139 Astarlı, *İş Hukukunda İkale*, s. 364.

140 BAG 15.06.1993 9 AZR 558/91 bkz. Astarlı, *İş Hukukunda İkale*, s. 365.

141 Astarlı, *İş Hukukunda İkale*, s. 367.

142 Kabakçı, s. 124; Sevimli, s. 93.

143 BAG 24.02.2011 6 AZR 626/09 bkz. Astarlı, *İş Hukukunda İkale*, s. 285.

144 Yarg. 9 HD., 15.10.2012, 2012/16013 E. 2012/34430 K.; Yarg. 22 HD., 03.02.2014, 2014/402 E. 2014/1341K. bkz. Astarlı, *İş Hukukunda İkale*, s. 283; Yarg. 9 HD., 07.11.2016, 2015/36339 E. 2016/19182 K. (www.lexpera.com.tr) (Erişim Tarihi: 27.11.2022).

lir. İşe iade davasının açılması kaçınılmaz hale gelir ki işçi ve işverenin kendi iradeleriyle ikale yaptıkları düşünüldüğünde, iş sözleşmesini sona erdirmek isteyen tarafların, iş ilişkisine devam etme gerekliliği gündeme gelebilir. Bu halde de işçiyi işe başlatma iradesi olmayan bir işverenin işçiyi işe çağırması söz konusu olur¹⁴⁵. Doktrinde korkutma sebepli geçersizlik halinde bunu işverenin feshi şeklinde değerlendirmek bir çözüm olarak sunulmaktadır¹⁴⁶. Aksi durumda geçmişe etkili olarak sona eren ikale sonucunda iş sözleşmesi sona ermemiş olur.

Yargıtay tarafından benimsenen ve doktrinde genel kabul gören görüş uyarınca ikalenin geçersiz olması halinde iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesine ilişkin sonuçların gündeme gelmesi gerekmektedir. Yüksek Mahkeme 07.11.2016 tarihli bir kararına konu olan uyuşmazlıkta, işçiye maddesel yarar sağlanmaksızın akdedilen geçersiz bir ikale sözleşmesinin işverenin iş sözleşmesini feshinden farksız olduğuna hükmetmiştir¹⁴⁷. Başka bir görüşe göre ise, geçersizlik sebeplerine göre bir değerlendirme yapmak gerekir¹⁴⁸. Şöyle ki; eğer geçersizlik TBK'dan kaynaklanan hallerde dayanıyorsa bu durumda TBK hükümlerine göre geçersizlik yaptırımı uygulanmalıdır¹⁴⁹. Zira bu şekilde iş sözleşmesinin devamlılığı sağlanacağından, işçi yararına bir sonuç ortaya çıkacaktır¹⁵⁰. Bizim de katıldığımız bu görüşe göre ikale TBK'da düzenlenen geçersizlik hallerinden biriyle sona erdiğinde ikale sözleşmesi geçmişe etkili olarak ortadan kalkacağından, iş sözleşmesi devam edecektir. Dolayısıyla ikale sözleşmesinin geçersizliği tespit edildikten sonra işçi işgörme borcunu yerine getirmeye devam edebilir¹⁵¹. İşverenin, işçinin işgörme borcuna devam etmesini kabul etmemesi halinde ise işverenin temerrüdü söz konusu olur ve

145 Özyörük, s. 346.

146 Astarlı, *İş Hukukunda İkale*, s. 284; Özyörük, s. 347; Korkutma, hukuka aykırı olmak suretiyle işçinin tehdit edilmesi ya da işçinin kendisinin veya yakınlarının kötülüğe uğrayacağı izleniminin yaratılması, buna dayanarak da işçinin ikale sözleşmesi yapmaya ikna edilmesi şeklinde açıklanabilir. Detaylı bilgi için bkz. Mehmet Özgür Avcı, "İrade Bozukluğu Hallerinden Korkutmanın Hukuka Aykırılığı", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Araştırmaları Dergisi*, Cilt 27, Sayı 1, 2021, s. 643; Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Yetkin Yayınları, 24. Baskı, Ankara, 2019, s. 452; Pierre Tercier, Pascal Pichonnaz, H. Murat Develioğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2016, s. 255; Safa Reisoğlu, *Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Beta Yayınları, 24. Baskı, İstanbul, 2013, s. 127.

147 Yarg. 9 HD., 24.03.2016, 2015/27608 E. 2016/7212 K. (www.lexpera.com.tr) (Erişim Tarihi: 27.11.2022).

148 Astarlı, *İş Hukukunda İkale*, s. 283.

149 TBK md. 27 uyarınca; emredici hükümlere, kanuna, ahlaka, kamu düzenine, kişilik düzenine aykırılık ya da sözleşmenin konusunun imkansız olmasına veya irade bozukluğuna aykırılık halleri.

150 Duman, s. 131.

151 Astarlı, *İş Hukukunda İkale*, s. 294-295.

bu da işverenin feshi olarak kabul edilebilir¹⁵².

İşe iade davası sırasında işçi ve işveren ikale sözleşmesi akdetmek suretiyle sulh olmuşlarsa, iş sözleşmesinin, fesih tarihiyle sulh olmak suretiyle akdedilen ikale sözleşmesi tarihine kadar geçen süre için işçinin ücret talebinde bulunabileceği kabul edilmektedir. Zira işçi ile işveren işe iade davası süresince ikale sözleşmesi düzenleyerek işverenin fesih işlemini geri almaktadırlar ve iş sözleşmesi devam etmektedir¹⁵³.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2007 yılında verdiği bir karara konu uyuşmazlıkta, işçi ile işveren ikale sözleşmesi akdetmiş ve işveren işçiye tazminat ödemiştir. Daha sonra işçi, ikalenin geçersizliği iddiasıyla işe iade davası açmıştır ve mahkeme işe iade kararı vermiştir. Yüksek Mahkeme bu durumda işçiye yapılmış olan tazminat ödemesinin işe başlatmama tazminatından mahsup edilmesine karar vermiştir¹⁵⁴. Kanaatimizce de geçersiz olduğu tespit edilen ikale sözleşmesine ilişkin yapılmış tazminat ödemesinin herhangi bir dayanağı kalmayacağından, işe başlatmama tazminatından mahsup edilmesi yerindedir. Aksi durumda sebepsiz zenginleşme hükümlerinin gündeme gelmesi söz konusu olabilecektir¹⁵⁵.

III. De Lege Ferenda Olarak İş Hukukunda İkale

İkalenin olması gereken hukuk açısından değerlendirmesi yapılırken ilk olarak değinilmesi gereken husus mevzuatımızda ikaleye ilişkin bir düzenleme olmamasıdır. İkalenin İş Hukuku yönünün ağır basması sebebiyle İş Kanunu'nda düzenlenmesi yerinde olacaktır¹⁵⁶. Bu durum Yargıtayca belirlenen makul yarar ölçütü ve işçi lehine yorum ilkeleriyle de bağdaşacaktır. Zira işveren ile işçi arasında akdedilen sözleşmelerde, işçinin sosyo-ekonomik olarak zayıf taraf olduğu düşünüldüğünde, özel olarak korumaya ihtiyacı olduğu açıktır. Bu da ancak İş Kanunundaki düzenlemelerle sağlanabilir. Bu bağlamda iş sözleşmesini ortadan kaldıran hallerden biri olarak ikalenin de kanunda yerini alması birçok soruna çözüm olabilecektir.

İş Kanunu'nda ikalenin iş sözleşmesini sona erdiren kurumlardan biri olduğu, ancak tarafların anlaşması noktasında iradelerinin fesada uğrayıp uğrama-

152 Gamze Turan, "İşverenin Alacaklı Sıfatı ile Temerrüdü ve Hukuki Sonuçları", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 21, Sayı 5-6, 2008, s. 42; Duman, s. 132.

153 Astarlı, *İş Hukukunda İkale*, s. 297.

154 Yarg. 9 HD., 09.03.2007, 2006/1156 E. 2007/62 K. Yüksek Mahkemenin aksi yönde kararı için bkz. Yarg. 9 HD., 10.07.2006, 2006/16045 E., 2006/20332 K. (www.lexpera.com.tr) (Erişim Tarihi: 19.04.2023).

155 Duman, s. 133.

156 Güzel, *Sona Ermenin Sonuçları*, s. 239.

dığının TBK çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği, aksi durumda ikalenin geçersiz olacağı şeklinde bir düzenleme yerinde olacaktır. Bu noktada ikalenin şekline ilişkin bir düzenleme yapılması da gerekecektir. Uygulamada büyük oranda yazılı olarak yapılan sözleşmenin yazılı olmadığı halde geçerli olmayacağı ve tarafların imzalarının zorunlu unsur olduğuna ilişkin bir düzenleme getirilmelidir¹⁵⁷. Bu imzalarda ihtirazi kayıt olmaması gerektiği de belirtilmelidir¹⁵⁸. İkalenin işveren tarafından, iş güvencesi hükümlerinden kaçma yolu olarak başvurulacak bir kurum gibi görülmemesi adına imza şartı koymak işçiyi bir kere daha düşünmeye sevk etmek bağlamında önemli olacaktır.

İş güvencesi hükümlerini bertaraf etme amacıyla ikale akdedilmesini önleyebilmek için ikalenin daha görüşme aşamalarında daha katı kurallara tabi olması gerekmektedir. Bu noktada ikalenin yapılması aşamasında görüşmelerde işçi ve işverenin yalnız olmaması, işyerinde çalışan başkaca işçi ya da işçi temsilcilerinin de görüşmeye tarafların talebi doğrultusunda katılabilmesi işçi ve işverenin iradelerinin tespiti açısından faydalı olacaktır¹⁵⁹. Yine bu görüşmeler esnasında işçinin iş güvencesi hususunda bilgilendirilmiş olması da önemlidir.

Yargıtay tarafından geliştirilen işçinin eğitim düzeyi ve konumu ölçütünün genel geçer bir düzenleme olarak görülemeyeceği kanaatindeyiz. Bu uygulama özellikle yönetici pozisyonundaki işçiler ve alt kademe işçiler arasında hakkaniyetsiz bir sonuç doğuracaktır. İşçinin daha iyi bir eğitim almış olması ya da daha iyi bir pozisyonda çalışıyor olması onun irade fesadı anlamında daha az korunması gerektiği anlamına gelmez. Fakat örnek vermek gerekirse, insan kaynakları departmanında çalışan ve ikale sözleşmelerini hazırlayan ya da düzenleyen bir işçinin pozisyonu ne olursa olsun ikalenin kapsamına nelerin girdiği ve ne ile karşılaşacağı konusunda bilgisinin olacağı açıktır. Bu durumda yapılacak değerlendirme işçinin pozisyonu ya da eğitim seviyesi değil, yaptığı iş kapsamında ikalenin hukuki sonuçlarını bilebilecek pozisyonda olup olmadığıdır¹⁶⁰.

Kanaatimizce, ikale teklifinin hem işçiden hem de işverenden gelmesi durumunda makul yarar aramak gerekecektir. Makul yararın kapsamının, kıdem tazminatı gibi başkaca işçilik alacakları noktasında değerlendirme yapılarak belirlenmesi yerinde olacaktır. İkale önerisinin işçiden geldiği hallerde de işçi-

157 Bu görüşe paralel olarak Alman Hukuku'ndaki düzenlemeyle ilgili detaylı bilgi için bkz. He- kimler, s. 28.

158 Bu görüşe paralel olarak Fransız Hukuku'ndaki düzenlemeyle ilgili detaylı bilgi için bkz. Gü- zel, *Sona Ermenin Sonuçları*, s. 252.

159 Güzel, *Sona Ermenin Sonuçları*, s. 253.

160 Kabakçı, s. 130.

ye makul yarar sağlanması gerekmektedir¹⁶¹. İşçinin iş ilişkisini sona erdirmek istiyor olması, iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin haklarından feragat ettiği anlamına gelmemektedir. Bu bağlamda belirlenecek tazminatın iş sözleşmesinin feshi halinde işçiye ödenecek tazminattan daha az olmaması gerektiğine ilişkin bir düzenleme yerinde olacaktır.

Sonuç

İkale, işçi ve işveren arasında akdedilen, iş sözleşmesini sona erdirmeyi amaçlayan, tam iki tarafa borç yükleyen, genellikle tasarruf işlemi ihtiva eden, öneri ve kabul ile kurulan bir sözleşmedir. Mevzuatta ikale ile ilgili bir düzenleme yoktur. Ancak sözleşme özgürlüğünün İş Hukukundaki bir görünümü olarak değerlendirildiğinden TBK'daki hükümlere tabidir. Bu noktada işçi ve işverenin iradelerinin fesada uğramamış olması önemlidir. İradelerin aldatma, hile ya da korkutmaya uğrayıp uğramadığı, TBK md. 27 kapsamında bir aykırılık teşkil edip etmediği ikalenin geçerlilik denetimi bağlamında önemlidir. Diğer taraftan yargı merciilerinin geliştirdiği bazı ölçütler vardır. Bunlar makul yarar, aydınlatma yükümlülüğü, işçinin eğitim düzeyi ve pozisyonu olarak sıralanabilir. İkalenin geçerliliğine ilişkin denetim yapılırken bunların da incelenmesi gerekmektedir.

İkale, fesih, sulh ve ibra gibi başkaca kurumlarla benzeşmektedir. Ancak özellikle fesih iradesinin karşı tarafa ulaşmasıyla hüküm doğurması, sulh sözleşmesinde bir ihtilafın çözülmesinin amaçlanması ve ibra sözleşmesinin sözleşmeden doğan borcu ortadan kaldırmasına karşın ikalede iş sözleşmesinin ortadan kalkması gibi farklılıklar olduğundan birbirlerinden ayrılırlar.

İkalenin iş sözleşmesine etkisini değerlendirdiğimizde ilk olarak iş güvencesinden bahsetmek gerekir. İkale bir fesih türü olmadığından iş güvencesi hükümleri söz konusu olmayacaktır. Ancak önerinin işveren tarafından mı yoksa işçinden mi geldiği incelemesinin yapılması gerekir. Zira Yargıtay içtihadı doğrultusunda işçiye makul yarar sağlanmalıdır ve bu makul yarar değerlendirmesi aşamasında ikalede düzenlenen tazminatlar ve ödemeler dikkate alınır. İkale her ne kadar iş sözleşmesini sona erdirse de iş sözleşmesinin sona ermesi halinde de devam eden bazı yükümlülükler olduğundan, ikalenin bunlar üzerindeki etkileri de önem taşımaktadır. Bu bağlamda işçinin yeni iş arama izni, işçiye çalışma belgesi verme yükümlülüğü ve sır saklama yükümlülüğü önem taşımaktadır. Yeni iş arama izni kapsamında kanun iş sözleşmesinin fesihle sona ermesini aramaktaysa da çalışma belgesi verme yükümlülüğü ve geri verme yükümlülüğü bakımından böyle bir şart yoktur. Sır

161 Elmas, s. 102-103.

saklama yükümlülüğü noktasında ise işverenin haklı menfaati olduğu sürece işçinin sır saklama yükümlülüğünün olduğundan bahsetmek mümkündür.

İşçi ve işverenin iş sözleşmesinin sona ermesi için ikalede öngördükleri tarih önemlidir. İ kale her ne kadar iş ilişkisini derhal ortadan kaldırırsa da bunun ileri bir tarih ya da geçmiş bir tarih olarak belirlenmesi de mümkündür. Burada önemli olan iş sözleşmesinin akdedildiği zamanla fiilen çalışmanın başladığı zamandır. İkisi arasında boşluk varsa ikalenin geçmişe etkili olacak şekilde akdedilmesi mümkün olacaktır. Ancak fiili çalışma hiç başlamamışsa ikale sadece fiili geçersizliği kararlaştırmaktan ibaret olacaktır. İ kalenin gelecekteki bir tarihte iş sözleşmesini sona erdirmesi noktasında ise önemli olan tarafların kanunu dolanma niyetinde olmamasıdır. Aksi halde ikale geçersiz olacaktır.

İşçi ve işveren anlaşarak, feshe bağlı sonuç olarak düzenlenmiş tazminatları ve işçilik alacaklarını ikaleye konu edebilirler. Özellikle yıllık ücretli izin alacağı bağlamında ikalenin akdedilme tarihi ve iş sözleşmesinin sona erme tarihi arasında geçecek süre varsa bunun mahsup edilip edilemeyeceği gündeme gelebilir ancak kanaatimizce işçinin bir sonraki hizmet yılında kullanma hakkı kazandığı yıllık ücretli izinlerinin biriktirilip, iş sözleşmesi sona ererken kullandırılması yıllık ücretli izin uygulamasının amacına aykırıdır.

Bu değerlendirmeler ışığında, de lege ferenda olarak iş hukukunda ikaleyi incelediğimizde ilk olarak ikalenin mevzuatımızda düzenlenmesi, yazılılık şartının getirilmesi ve imza unsurunun zorunlu tutulması hususlarının önemli olduğu, aydınlatma yükümlülüğü ve makul yarar ölçütleri noktasında, Yargıtay uygulamalarını genel anlamda isabetli bulsak da, işçinin eğitim düzeyi ve çalışma pozisyonuna ilişkin değerlendirmenin gerekli olmadığı kanaatindeyiz.

KAYNAKLAR

- Akıncı, Şahin, *Borçlar Hukuku Bilgisi Genel Hükümler*, Sayram Yayınları, Konya, 2021.
- Akyiğit, Ercan, *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*, 2.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.
- Alp, Mustafa, “İş Hukukunda İkalenin (Bozma Sözleşmesi) Geçerlilik Koşulları”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi*, Cilt 5, Sayı 17, 2008, s. 27-46.
- Alpagut, Gülsevil, “İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Sözleşmesel Kayıtlar ve Sözleşmenin Tarafların Anlaşmasıyla Sona Ermesi (İkale Sözleşmesi)”, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 11. Toplantıları*, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2008, s. 19-52. (İkale Sözleşmesi)
- Alpagut, Gülsevil, “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 25, 2012, s. 25-34. (İşçinin Sadakat Borcu)
- Alpagut, Gülsevil, “Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik”, *Bankacılar Dergisi*, Sayı 65, 2008, s. 89-110.
- Arslan-Ertürk, Arzu, *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2010.
- Astarlı, Muhittin, “İkale İçeriğinde Yer Alan İbra Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 34, 2016, s. 41-46.
- Astarlı, Muhittin, *İş Hukukunda İkale (Bozma Sözleşmesi)*, 2. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2016. (İş Hukukunda İkale)
- Avcı, Mehmet Özgür “İrade Bozukluğu Hallerinden Korkutmanın Hukuka Aykırılığı”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Araştırmaları Dergisi*, Cilt 27, Sayı 1, 2021, s. 642-657.
- Aydoğdu, Murat; Kahveci, Nalan, *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, 5. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2021.
- Başbuğ, Aydın; Yücel Bodur, Mehtap, *İş Hukuku*, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2012.
- Çalık, Şefik, *İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi*, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005.
- Çelik, Nuri; Caniklioğlu, Nursen; Canbolat, Talat; Özkaraca, Ercüment, *İş Hukuku Dersleri*, 35. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2020.
- Dauth, Christine; Kruppe, Thomas; Stephan, Gesine; Weber, Enzo, “Qualifizierungschancen und Schutz in der Arbeitslosenversicherung”, *IAB-Stellungnahme*, ISSN 2195-5980, 2018, s. 1-27.
- Demir, Fevzi; Demir, Gönenc, “İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması”, *Kamu İş Hukuku Dergisi*, Cilt 11, Sayı 1, 2009, s. 1-37.
- Develioğlu, Murat, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 22. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020.
- Duman, Berna, *Türk İş Hukukunda İkale*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.
- Dursun, Yonca, “İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İşgörme ve Rekabet Etmeme Borcu”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Şeref Ertaş’a Armağan, Cilt 19, Özel Sayı, 2017, s. 2409-2449.
- Ekonomi, Münir, “İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesinde Tarafların Anlaşması, İb-

- raname ile İş Güvencesi Davasından Feragat ve Sulh”, *Legal İş Hukukuna ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, 2006, s. 29-47.
- Elmas, Serkan, “Türk İş Hukukunda İkale”, *Kamu İş Hukuku Dergisi*, Cilt 11, Sayı 1, 2009, s. 85-106.
 - Eren, Fikret, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Yetkin Yayınları, 24. Baskı, Ankara, 2019. (*Borçlar Genel*)
 - Eren, Fikret, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, 9. Baskı, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2021. (*Borçlar Özel*)
 - Eren, Fikret, “İsimsiz Bazı Sözleşme Türleri”, *Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, 2015, s. 67-129.
 - Ertürk, Şükran, *İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku*, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2022.
 - Ertürk, Şükran; Erkanlı, Betül, “İş Sözleşmesinin Fesih Dışında Sona Erme Sebepleri”, *Terazi Aylık Hukuk Dergisi*, Cilt 9, Sayı 91, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2014, s. 45-58.
 - Eyrenci, Öner; Taşkent, Savaş; Ulucan, Devrim; Baskan, Esra, *İş Hukuku*, 10. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2020.
 - Gerek, Hasan Nüvit, “İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi ile Sona Ermesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı 4, 2011, s. 43-58.
 - Gümüş, Mustafa Alper, *Türk-İsviçre Borçlar Hukukunda İbra Sözleşmesi*, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2015.
 - Güneş, Volkan; Hacıoğlu, Arzu, “The Requirements For Entitlement to Unemployment Benefit”, *Research Journal of Business and Management*, Cilt 5, Sayı 4, s. 262-270.
 - Güzel, Ali, “İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, *Yargıtay Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2019-2020*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021.
 - Güzel, Ali, “İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları (Eleştirel Bir Yaklaşım)”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu*, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2014. (*Sona Ermenin Sonuçları*)
 - Güzel, Ali; Ugan-Çatalkaya, Deniz, “İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 20, Sayı 1, 2014, s. 17-66.
 - Hatemi, Hüseyin; Gökyayla, Emre, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm*, 5. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2021.
 - Hekimler, Alpay, “Alman İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Tarafların Anlaşması -İkale- Yoluyla Sonlandırılması”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 16, Sayı 61, 2019, s. 23-28.
 - Heper, Hande, *İş İlişkisinde İşçinin İradesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, İstanbul, 2021.
 - İnan, Ali Naim; Yücel, Özge, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2014.
 - İspenoğlu, Fatma, *Türk İş Hukukunda İkale Sözleşmesi ve Yargıtay Uygulaması*,

- Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, 2014.
- Kabakçı, Mahmut, “Sözleşme Özgürlüğü ve İkale”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 25, 2012, s. 123-137.
 - Karaç, Serkan-Taylan, “Türk İş Hukuku Bağlamında İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Ölçütleri ve ‘Makul Yarar’ Kavramı”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, Sayı 50, 2022, s. 385-416. (*Makul Yarar*)
 - Karaç, Serkan-Taylan, *Türk İş Hukukunda İkale (Bozma) Sözleşmeleri*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020.
 - Kayık-Aydinalp, Ashihan, “Çalışma Belgesinin İçeriği”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Cilt 26, Sayı 1, 2020, s. 257-277.
 - Keser, Hakan, “6098 Sayılı Kanun’a Göre Rekabet Yasağı”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 24, 2011, s. 88-106.
 - Kılıçoğlu, Mustafa, *İlke Kararları Işığında İş Hukuku Temel Kavramlar*, Turhan Kitabevi, Ankara, 2009.
 - Kılıçoğlu, Mustafa; Şenocak, Kemal, *İş Kanunu Şerhi*, 3. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013.
 - Laçiner, Vedat, “Yeni İş Arama İzni”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 10, Sayı 19, 2012, s. 1-30.
 - Manav, Eda, “İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı 87, 2010, s. 322-363.
 - Melekoğlu-Keser, Burcu, *İkale ve İbra Sözleşmeleri*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018.
 - Mollamahmutoğlu, Hamdi; Astarlı, Muhittin; Baysal, Ulaş, *İş Hukuku Ders Kitabı Bireysel İş Hukuku*, Cilt:1., 6. Baskı, Lykedion Yayınları, Ankara, 2022.
 - Narçin-Tosun, Zelal, “İş Sözleşmelerinde Şekil Şartı”, *Terazi Hukuk Dergisi*, Cilt 10, Sayı 107, 2015, s. 14-26.
 - Narmanlıoğlu, Ünal, *Ferdi İş İlişkileri 1*, 5. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2014.
 - Özdemir, Erdem, “İkale ve Alternatif Bir Öneri Olarak Sulh Sözleşmesi”, *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi*, Cilt 3, Sayı 3, 2013, s. 32-51.
 - Özyörük, Hasan Ali, *İkale Sözleşmesi*, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016.
 - Reisoğlu, Safa, *Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Beta Yayınları, 24. Baskı İstanbul 2013.
 - Sarıhan, Banu Bilge, “Türk Borçlar Hukukunda ve İş Hukukunda İbranın Hukuki Boyutu”, *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 3, Sayı 1, 2020, s. 99-119.
 - Senyen-Kaplan, Tuncay, *Bireysel İş Hukuku*, 11. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2020.
 - Serozan, Rona, *Medeni Hukuk, Genel Bölüm, Kişiler Hukuku*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2011.
 - Sever, Hatice, “Türk İş Hukukunda İkale Sözleşmesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 23, 2011, s. 81-92.
 - Sevimli, Ahmet, “İş Hukukunda İbra ve İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Koşulları Konusundaki Gelişmeler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 14, 2009, s. 84-107.
 - Sümer, Haluk Hadi, *İş Hukuku*, 26. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.

- Süzek, Sarper, *İş Hukuku*, 22. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2022.
- Süzek, Sarper, “Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, Cilt 72, Sayı 2, 2014, s. 457-468. (Rekabet)
- Tercier, Pierre; Pichonnaz, Pascal; Develioğlu, Murat, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2016.
- Turan, Gamze, “İşverenin Alacaklı Sıfatı ile Temerrüdü ve Hukuki Sonuçları”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 21, Sayı 5-6, 2008, s. 18-30.
- Ugan-Çatalkaya, Deniz, “İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinden Sonra Yapılan Sulh Sözleşmesi ve Yargıtayın Konuya İlişkin Kararının Değerlendirilmesi”, *Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, 2014, s. 457-467.
- Yavuz, Cevdet, *Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, 11. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2022.
- Yavuz, Nihat, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi Cilt: 1, 2*. Baskı, Adalet Yayınevi, İstanbul, 2015.
- Yürekli, Sabahattin, *Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi*, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016.