

**TÜRK İŞ HUKUKUNDA İKALE SÖZLEŞMELERİ VE İŞGÜCÜ  
PİYASALARINDAKİ KONUM VE ÖNEMİ: DENİZLİ ÖRNEĞİ**

**Pamukkale Üniversitesi**

**Sosyal Bilimler Enstitüsü**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı**

**Yüksek Lisans Programı**

---

**İbrahim Türkhan EROĞLU**

**Danışman: Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ**

**Temmuz, 2018**

**DENİZLİ**

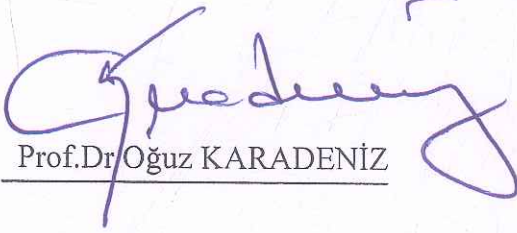
## YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı öğrencisi İbrahim Türkhan Eroğlu tarafından Prof.Dr Oğuz Karadeniz yönetiminde hazırlanan “ Türk İş Hukukunda İkale Sözleşmeleri Ve İşgücü Piyasalarındaki Konum Ve Önemi: Denizli Örneği” başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 16.07.2018 tarihinde yapılan tez savunma sınavında başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.



Prof.Dr Ali Nazım SÖZER

**Jüri Başkanı**



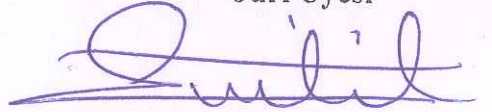
Prof.Dr Oğuz KARADENİZ

**Jüri Üyesi**

Dr. Öğr. Üyesi Nagihan DURUSOY

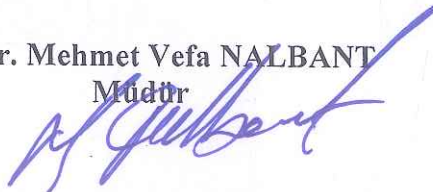
ÖZTEPE

**Jüri Üyesi**



25/07/2018 tarih ve ...31/06... sayılı kararıyla onaylanmıştır.  
Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun

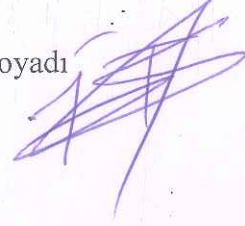
**Prof. Dr. Mehmet Vefa NALBANT**  
Müdür



Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atıfta bulunulduğunu beyan ederim.

İmza

Öğrenci Adı Soyadı



## ÖN SÖZ

İlk olarak beni büyütüp, bu yaşa getiren hayattaki pek çok zorlukla baş edebilmemi sağlayan annem Nurhayat Eroğlu, babam Feyzullah Eroğlu ve ablam Şeyma Gün Eroğlu'na en içten dileklerle minnettarlığımı bildiririm. Her zaman olduğu gibi bu çalışmamda da emeği geçmiş manevi ablalarım Prof.Dr Sabahat Bayrak Kök ve Prof. Dr Ayşe İrmış'e teşekkür ederim.

Başta, tez çalışması boyunca desteğini, bilgi ve deneyimini her an hissettiğim danışman hocam Prof. Dr. Oğuz Karadeniz olmak üzere, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'ndaki tüm hocalarıma ayrı, ayrı saygı ve şükranlarımı sunarım.

Son olarak alan araştırması yaptığım süre boyunca kahrımı çeken, bana her türlü kolaylığı sağlayan Denizli İş Kur İl Müdürlüğü memurlarına ayrıca teşekkürü borç bilirim.

**ÖZET****TÜRK İŞ HUKUKUNDA İKALE SÖZLEŞMELERİ VE İŞGÜCÜ  
PİYASALARINDAKİ KONUM VE ÖNEMİ: DENİZLİ ÖRNEĞİ**

Eroğlu, İbrahim Türkhan

Yüksek Lisans Tezi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Tez Yöneticisi: Prof. Dr. Oğuz Karadeniz

Temmuz 2018, viii+74 Sayfa

**İkale, işçi ile işverenin karşılıklı anlaşma yoluyla aralarındaki iş sözleşmesini feshetmeleridir. Hukuki anlamda bir sözleşme olan ikale İş Hukukumuz açısından yeni bir kurumdur. Çalışmada, Denizli işgücü piyasalarında ikalenin yeri ve öneminin tespiti için üç mali müşavir, on iki ayrı firma yetkilisi ve yirmi bir işçi olmak üzere toplam otuz altı kişi ile yarı yapılandırılmış mülakat tekniği yöntemi ile görüşmeler yapılmıştır. Görüşmelerde gerek işverenlerin, gerek işçilerin ikale hakkında yeterli ve doğru bilgiye sahip olmadıkları bulgusuna ulaşılmıştır; buna rağmen işçi ve işverenlerin ikaleye başvurdukları tespit edilmiştir. Özellikle işverenler için kurumsal politika ve şirketin iş uyumsuzluklarına ilişkin deneyimleri ikale yapmaya etken iken, işçiler için ise ailevi ve ekonomik sebepler dışında dışsal faktörlerin etkili olduğu gözlemlenmiştir.**

**Anahtar Sözcükler:** İkale Sözleşmesi, İş Sözleşmesi, Fesih, İşçi, İşveren., İşgücü Piyasası, Denizli.

**ABSTRACT****MUTUAL RESCISSION AGREEMENTS IN TURKISH LABOR LAW AND ITS PLACE AND IMPORTANCE IN LABOUR MARKETS: DENİZLİ EXAMPLE**

Eroğlu, İbrahim Türkhan

Master Thesis

Department of Labor Economics and Industrial Relations

Thesis Supervisor: Prof. Dr. Oğuz Karadeniz

July 2018, viii+74 Pages

**Mutual rescission is defined as abolishing the business contract between the employee and employer with mutual agreement. Mutual rescission, which is a type of legal contract, is a new institution for our labor law. In the study, for the determination of the place and importance of mutual rescission in the labor market of Denizli three tax professionals, twelve different company executives and twenty workers are discussed with semi-structured interviewed method. In these interviews, it is found that both employees and employers do not possess sufficient and correct information about mutual rescission. Despite of this, it is detected that employees and employers apply for mutual rescission. It is observed that while especially for employers organizational policies and the employers' experience in the labor conflicts of the firm are factors in engaging in mutual rescission, for employees external factors except the reasons regarding family and economy are effective.**

**Keywords:** Mutual Rescission Contract, Labor Contract, Abolishment Contract, Labor Market, Denizli

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ .....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER .....	iv
TABLOLAR DİZİNİ .....	vii
KISALTMALAR .....	viii
GİRİŞ .....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İKALE SÖZLEŞMELERİNİN TANIMI, HUKUKİ NİTELİĞİ VE GEÇERLİLİK ŞARTLARI

1.1. İkale Sözleşmelerinin Tanımı .....	4
1.2. İkale Sözleşmelerinin Hukuki Niteliği.....	5
1.3. İkale Sözleşmelerinin Benzer Hukuki İşlemlerle Farkı .....	7
1.3.1. İkale Sözleşmesi ve Fesih .....	7
1.3.1.1 İkale ve Fesih'in Hukuki Nitelikleri Yönünden Farkları .....	7
1.3.1.2 İkale ve Fesih'in Sonuçları Yönünden Farkları .....	8
1.3.2. İbraname ve İkale Sözleşmesi.....	10
1.3.3. Feragat ve İkale Sözleşmesi .....	11
1.3.4. Sulh Sözleşmesi ve İkale Sözleşmesi.....	12
1.3.5. Tasfiye ve İkale Sözleşmesi .....	13
1.4. İkale Sözleşmelerinin Kurulması .....	14
1.4.1 İrade Beyanları .....	14
1.4.2 İrade Beyanlarının Uyuşması ve Yorumlanması .....	15
1.5. İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Şartları .....	18
1.5.1. Genel Olarak .....	18
1.5.2. Fiil Ehliyeti .....	18
1.5.3. İrade Beyanlarının Sıhhatli Olması.....	19
1.5.3.1. Hata (Yanılma) .....	20
1.5.3.2. Hile (Aldatma) .....	21
1.5.3.3. Tehdit (Korkutma) .....	22
1.5.4. Şekil Şartı .....	24

1.5.5. Aşırı Yararlanmanın(Gabin) Olmaması.....	25
1.5.6. Danışıklık Dövüşün (Muvazaa) Olmaması.....	26
1.5.7. Kanuna Karşı Hile ve Makul Yarar Ölçütü.....	27
1.5.7.1. Kanuna Karşı Hile Kavramı .....	27
1.5.7.2. Makul Yarar Ölçütü .....	28
1.5.8. İşçiyi Aydınlatma Yükümlülüğü.....	31
1.5.9. İ kale Sözleşmelerinin Geçersizliklerinin Sonuçları .....	33

## İKİNCİ BÖLÜM

### İKALE SÖZLEŞMELERİNİN SONUÇLARI VE İKALE SÖZLEŞMELERİNDEN DOĞAN İŞ UYUŞMAZLIKLARI

2.1. İ kale Sözleşmelerinin Hukuki Sonuçları.....	35
2.1.1 İ kale Sözleşmelerinin İş Hukuku Açısından Sonuçları.....	35
2.1.1.1. İ kale Sözleşmesinin İleride Hüküm Doğuracak Şekilde Yapılması.....	35
2.1.1.2 İ kale Sözleşmelerinin İş Hukuku Açısından Diğer Sonuçları .....	36
2.1.1.3 İ kale Sözleşmelerinin Fesih Sınırlayan Özel Hükümlere Karşı Durumu ...	38
2.1.2. İ kale Sözleşmelerinin Sosyal Sigorta Hukuku Açısından Sonuçları .....	40
2.1.3. İ kale Sözleşmelerinin Vergi Hukuku Açısından Sonuçları .....	41
2.2. İş Uyuşmazlıklarının Tanımı .....	42
2.2.1. İş Uyuşmazlıklarının İdari Çözüm Yolları.....	44
2.2.2. İş Uyuşmazlıklarının Adli Yola Çözümü.....	45
2.2.2.1. Zorunlu Arabuluculuk.....	45
2.1.2.2. İş Davaları.....	46
2.2.3. İ kale Sözleşmelerine İlişkin İş Uyuşmazlıklarına Dair Karar İncelemesi .....	46

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### DENİZLİ İŞGÜCÜ PİYASALARINDA İKALENİN ÖNEMİNE İLİŞKİN BİR ALAN ARAŞTIRMASI

3.1 Çalışmanın Amacı, Yöntemi ve Kısıtları.....	51
3.2 Denizli İş Gücü Piyasalarına Kısa Bir Bakış .....	52
3.3. Denizli İş Gücü Piyasalarında İ kale Sözleşmelerinin Yeri ve Önemine Dair Alan Araştırması .....	54
3.3.1. İşverenleri İ kale Yapmaya İten Sebepler .....	55
3.3.1.1 Kurumsal Politika .....	56
3.3.1.2. Firmanın İş Uyuşmazlıklarına Dair Geçmişi.....	57



3.3.1.3. İşçiye Ahde Vefa .....	58
3.3.2 İşçileri İkale Yapmaya İten Nedenler .....	59
3.3.2.1 İşyeri Şartları ve İşverenin Ekonomik Durumu .....	62
3.3.2.2 İşveren Politikası ve İşyeri Teamülleri .....	63
3.3.2.3 İşçinin Ailevi ve Ekonomik Sorunları .....	64
3.3.2.4 Dava Sürecinin Uzun ve Pahalı Olması.....	65
SONUÇ .....	67
KAYNAKLAR .....	70
ÖZGEÇMİŞ .....	74

**TABLolar DİZİNİ**

Tablo 1. İşçinin Fesih ve İkale Açısından Kıdem Tazminatına Hak Kazanıp-Kazanmadığı Haller.....	10
Tablo 2: Uyuşmazlık nedenlerine göre ikale davaları.....	48
Tablo 3: Dava incelemesine göre ikale sebepleri.....	49
Tablo 4. İhracat Yapan İşletmelerin Sektörel ve Çalışan Olarak Dağılımı.....	53
Tablo 5: Görüşme Yapılan Firmaların Genel Profili .....	54
Tablo 6. Görüşmeye katılan işçilerin genel profili.....	59
Tablo 7. İkale Sözleşmesi Yapan Görüşmecilerin Sözleşme İçerikleri .....	61

**KISALTMALAR**

E. İş K:	1475 Sayılı Eski İş Kanunu
GVK:	193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu
HMK:	6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu
HUAK:	6325 Sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu
İMİK:	7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu
İş K. :	4857 Sayılı İş Kanunu
m:	Madde
SGK:	Sosyal Güvenlik Kurumu
TBK:	6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu
TMK:	4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu
Yargı HD:	Yargıtay Hukuk Dairesi

## GİRİŞ

Modern endüstriyel ve ekonomik hayatın belki de en çekişmeli mücadele sahası işçi ile işveren arasında geçmektedir. Hiç şüphesiz bu çekişmede işçi kesimi daha güçsüz ve korumasız bir durumdadır. İşverenin sahip olduğu sermaye ve politik itibara karşın, işçi kesimi kendi emeğine ve sayısal açıdan ona üstünlük sağlayan emek sınıfına haizdir. Gerçekten de işçi sınıfı 19.yy Avrupa'sında zorlu ve çetin mücadeleler neticesinde bugün nispeten durumunu iyileştirmiş ve bir takım yasal korumalar elde edebilmiştir. Ancak 1980'lerden sonra hızları artan küreselleşme süreci ve rekabet nedeniyle üretim maliyetlerinin düşürülmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu yüzden işçi kesiminin iki yüzyıl boyunca elde ettiği kazanımlar işgücü piyasalarının korumasızlaştırma ve esnekleştirilme politikalarıyla tehdit altındadır.

Gerçekten modern iş hukukunda, işçiyi işverenin keyfi uygulamalarından koruyan en önemli ilke işçiyi koruma ilkesi ve bu ilke kapsamında ulusal iş kanunlarında düzenlenen iş güvencesi hükümleridir. Bu hükümler ile özellikle işverenin iş sözleşmesini keyfi olarak veya konjoktürel duruma göre kolayca düzenleyip sona erdirmesinin önüne geçmek ve işçide oluşacak zararın tazminin amaçlanmaktadır. Doğal olarak bu hükümler, hızla artan rekabet koşulları ve teknolojik değişimler gereği işletmelerini re-organizasyona her an hazır tutmak ve gerektiğinde kısa bir sürede işletmenin yapısında değişiklik yapmak zorunda olan iş görenlerin manevra imkânlarını kısıtlamaktadır. Bu tür durumlarda işverenin elini kolaylaştırmak amacıyla, iş güvencesi hükümlerinden tabiri caizse kurtulmak amacıyla, iş hukuku sisteminde ikale kurumu ortaya çıkmıştır. İ kale en kısa tanımıyla işçi ile işverenin iş sözleşmesini sona erdirmek için yaptıkları sözleşmedir (Süzek, 2018: 525). Özellikle işverenler açısından, fesih süresini beklemeden, kıdem tazminatı ve/veya birkaç aylık maaş ödemesi yapılarak işçinin işten çıkarılması ve işe iade davası açmasının engellemesi yönüyle ikale oldukça elverişli kurumdur. Ancak ikale sadece işveren lehine bir kurum olarak düşünmek de doğru değildir. Özellikle artan teknoloji nedeniyle artık işletmeler içinde uzmanlık ve teknik bilgi gerektiren yeni pozisyonlar ortaya çıkmıştır. İşte bu pozisyonlarda istihdam edilen işçiler, klasik kas gücüne dayalı çalışma yapan işçilere nazaran, bilgi ve donanımları gereği daha yüksek statüde, işverene hiyerarşik olarak daha yakın ve onunla nispeten daha eşit şartlarda pazarlık yapma kabiliyetine haizdirler. Hal böyle olunca bu uzman işçiler değişen şart ve durumlarda, bildirim sürelerine tabi

olmadan mevcut iş sözleşmelerini sona erdirip bir an önce daha iyi şartlardaki başka işletmelere geçmek isteyebilirler. Bu tipik durumda pekâlâ ikale sözleşmesi işçinin lehine olan bir kurum olarak göze çarpmaktadır. Ancak işin sosyolojik boyutunda işçi kesiminin her zaman işveren karşısında güçsüz tarafta yer aldığını vurgulamak gerekir.

İkale sözleşmesi, bu önemine rağmen, kanunlarımızda açık olarak düzenlenmiş bir kurum değildir. Ancak uygulamada özellikle iş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesinden sonra bu kuruma olan teveccüh hızla artmaktadır. Nitekim yargı organları da ikale sözleşmelerini hukuki bir kurum olarak kabul edip, bu sözleşmelerin yasal denetimini yapmaktadır. Bir yandan borçlar hukukunun sözleşme serbestliği; diğer yandan iş hukukunun işçiyi koruma ilkelerinin ortak zemininde yer alan bu sözleşmelerin iş barışı ve sağlıklı bir endüstriyel hayat için oldukça sıkı bir şekilde denetlenmesi gerekmektedir. Öte yandan doktrinde yıllar geçtikçe sayıları artsa da hala ikale konusunda yeterli sayıda çalışma yapılmamıştır. Uygulamada ne sıklıkla başvurulduğu bir yana, bugün hala pek çok iş hukuku kitabında ikaleye çok az yer ayrılmaktadır. Buna göre çalışmamızda da kaynak olarak kullandığımız eserlerde, Süzek (2018) ikaleye üç sayfalık, Şakar (2018) iki buçuk sayfalık, Çelik (2010) yarım sayfalık yer vermişken; Demir'in (2014) eserinde sadece ikalenin tanımı yer almaktadır. İş Hukuku alanında ikaleye ilişkin 2017 yılına kadar YÖK'ün veri tabanında yüksek lisans tezlerinin sayısı üç iken 2018 yılı itibariyle bu sayı beşe çıkmıştır<sup>1</sup>. Bugün için ikale hakkında sekiz adet yüksek lisans tezi varken, ikale doktora tezi olarak hiç ele alınmamıştır. Bu çalışmalar Hukuk alanında yapılmakta olup, Akdağ (2010) ikale sözleşmesini iş sözleşmesinin türleriyle birlikte incelemiş, Sarı Mustaoğlu (2011), İspenoğlu (2014) ve Bozkurt (2017) ikalenin Türk İş Hukukundaki yerini Yargıtay uygulamalarıyla birlikte ele almıştır. Özarabacı (2017) ise yine Yargıtay kararları ışığında ikalenin işe iade davalarına etkisini incelemiştir. Bu önemli çalışmalarda alan araştırmasına rastlanmamıştır. Bu çalışmayı önceki çalışmalardan ayıran en önemli nokta, işgücü piyasalarının aktörleri olan işveren ve işçilerle ikaleye ilişkin yüz yüze yapılan mülakatlardır. Bu anlamda çalışmamız ikale sözleşmelerine ilişkin ilk alan araştırması hüviyetini haizdir

Bu çalışmanın ilk iki bölümünde daha önce doktrindeki çalışmalar ve Yargıtay'ın verdiği kararlar ışığında ikale sözleşmeleri teorik olarak incelenmiş, ikaleye

<sup>1</sup> (<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, erişim tarihi: 07.07.2018)

ilişkin iş uyuşmazlıkları irdelenmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde Denizli işgücü piyasalarında ikaleye bakış açısı, tarafların ikale yapma sebepleri ve ikaleyi algılama biçimleri gibi sorulara cevap aramak için yaptığımız alan araştırmasına yer verilmiştir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İKALE SÖZLEŞMELERİNİN TANIMI, HUKUKİ NİTELİĞİ VE GEÇERLİLİK ŞARTLARI

#### 1.1. İkale Sözleşmelerinin Tanımı

İkale, Osmanlıca bir sözcük olup genel olarak “kaldırılma” anlamına gelirken; (<http://www.tdk.gov.tr>). Hukuki alanda ise “iki tarafın isteğiyle alışveriş mukavelesini bozma” anlamına gelmektedir (Develioğlu, 2005: 422). Bu anlamda tarafların sözleşme ile girdikleri hukuki ilişkiyi yine anlaşarak ortadan kaldırdıkları sözleşmelere ikale sözleşmesi denmektedir (Günay, 2009: 6). Yukarıdaki tanımları İş Hukuku alanında özelleştirirsek; ikale, işçi ile işverenin aralarındaki mevcut olan iş sözleşmesini karşılıklı anlaşma yoluyla belirli bir süre sonra veya hemen ortadan kaldırdıkları yeni bir sözleşmedir (Astarlı, 2016: 51).

Yargıtay bir kararında<sup>2</sup> ikale sözleşmelerini ise şu şekilde tanımlamıştır “*Bozma sözleşmesi (ikale) kanunlarımızda düzenlenmiş değildir. Sözleşme özgürlüğünün bir sonucu olarak daha önce kabul edilen bir hukuki ilişkinin, sözleşmenin taraflarınca sona erdirilmesi mümkündür. Sözleşmenin, doğal yollar dışında tarafların ortak iradesiyle sona erdirilmesi yönündeki işlem ikale olarak adlandırılır*”<sup>3</sup>. Tanımda da belirtildiği üzere ikale sözleşmeleri kanunlarımızda özel olarak düzenlenmiş bir sözleşme türü değildir. Şu halde ikale sözleşmelerinin geçerlilik ve iptal edilebilirlik şartları 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun hükümlerine tabi olacaktır (Güzel, 2014: 233).

İkale sözleşmelerinin “sözleşme serbestliği” ilkesine dayanması ve işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmaması nedeniyle son dönemlerde yaygınlaşmasına neden olmuştur (Gerek, 2011: 43). Gerçekten de ikalenin fesih anlamı taşıması

<sup>2</sup> 22. Hukuk Dairesi 11.05.2015 2014/565 E.; 2015/16878 K. ([www.kararara.org.tr](http://www.kararara.org.tr)) (erişim tarihi: 11.12.2017)

<sup>3</sup> Önemle belirtelim ki ikale kavramını “fesih” kavramıyla açıklamak uygulamada karışıklığa neden olabilir. Zira aşağıda incelediğimiz üzere ikale ve fesih hukuki açıdan birbirinden oldukça farklı hukuki kurumlardır.

nedeniyle işçi iş güvencesi ve işsizlik sigortası haklarından yararlanamamaktadır. (Alper ve Kılık: 2017, 80). Ancak ikale görüşmeleri sırasında taraflar arasında hâlihazırda bir iş sözleşmesi mevcut olduğu için işçi ile işverenin arasındaki eşitsizlik de ortadadır (Astarlı, 2016: 19). Dolayısıyla iş hukukunun vazgeçilmez şartı olan işçiyi koruma ilkesinin burada da geçerli olduğunu belirtmekte yarar vardır. Nitekim aşağıda gerek doktrindeki görüşler gerekse Yargıtay içtihatları ışığında, bu ilkenin gözetilmesinin ne kadar önemli olduğu ayrıntılı olarak tartışılacaktır.

Bir yandan Borçlar Hukuku'nun sözleşme serbestliği ilkesine, diğer yandan İş Hukuku'nun işçiyi koruma ilkesine dayanan ikale sözleşmeleri yargı organlarınca sıkı bir denetime tabi tutulması gerekmektedir. Özellikle bu nedenle, taraflar arasında yapılan bir ikale sözleşmesinin işçiyi koruma ilkesi kapsamında incelenmesi; yapılan sözleşmenin iş güvencesi hükümlerini dolanmak amacıyla yapılıp yapılmadığının tespiti oldukça önemlidir (Sarı Mustaoğlu, 2011: 2). Gerçekten de Yargıtay önüne gelen ikale sözleşmelerine ilişkin uyuşmazlıklarda sözleşme hükümlerini sıkı bir denetimden geçirmektedir (Özyörük, 2017: 18).

Yukarıda kısaca tanımlamaya çalıştığımız ikale sözleşmelerinin daha iyi anlaşılması için önce hukuki niteliği yukarıda verilen tanımlar ışığında analiz edilecek, daha sonra fesih, ibra, sulh gibi benzer nitelikteki hukuki işlemlerle olan farkı tespit edilecektir. Böyle ikale sözleşmesine dair daha net bir fotoğraf ortaya konulacaktır.

## **1.2. İ kale Sözleşmelerinin Hukuki Niteliği**

Yukarıda ikaleyi, işçi ile işverenin sözleşme serbestisi kapsamında bir araya gelerek aralarındaki iş sözleşmesini sona erdirdikleri sözleşme olarak tanımlamıştık. Sözleşmeler, iradeye dayanan ve borç doğurucu etkisi olan hukuki işlemlerdir (Öz ve Oğuzman, 2009: 31). Hukukun kişilerin iradelerine (irade beyanlarına) uygun olarak sonuç bağladığı hallerde hukuki işlem söz konusu olur (Öztan, 2006: 86). Hukuki işlemler irade beyanı sayısına göre ayrışabilirler. Öğretide, hukuki işlemler bir kişinin uygun bir irade beyanıyla hukuki sonuç doğuran tek taraflı hukuki işlemler; hukuki bir sonuç meydana getirmek için iki veya daha fazla irade beyanına ihtiyaç duyan çok taraflı hukuki işlemler olarak ayrımına tabi tutulmaktadır (Öztan, 2006: 89-90). İki veya çok taraflı hukuki işlemlerinin başında ise sözleşmeler gelmektedir (Astarlı, 2016: 39).



Sözleşmeler TBK m. 1 anlamında karşılıklı ve birbirlerine uygun irade beyanları neticeinde kurulan hukuki işlemlerdir ki bu özelliği, aşağıda ayrıntılı olarak tartışılacağı üzere, ikalenin fesih işlemiyle arasındaki en önemli farkı oluşturmaktadır. Ayrıca kanunda özel olarak düzenlenmeyen sözleşmelere doktrinde isimsiz akitler (sözleşmeler) kategorisi altında değerlendirilmektedir (Oğuzman ve Öz, 2009: 43). Şu halde ikalenin ilk önemli hukuki niteliğini ortaya koymuş olmaktadır. İ kale, işçi ile işverenin karşılıklı ve uygun irade beyanlarıyla aralarındaki iş sözleşmesini sona erdirmek için yaptıkları yeni bir hukuki işlem, isimsiz bir akittir.

Hukuki işlemler sonuçları itibariyle borçlandırıcı hukuki işlemler ve tasarruf işlemleri olarak doktrinde ayrıma tabi tutulmaktadır (Özta, 2006: 90). Bu ayrıma göre kişilerin malvarlıklarının aktifleri üzerinde başkası lehine azalma, değiştirme, sınırlama yaratan hukuki işlemler tasarruf işlemlerini; kişilerin malvarlıklarının pasifi üzerinde bir artış meydana getiren işlemler de borçlandırıcı işlemleri, diğer adıyla taahhüt işlemlerini oluşturmaktadır (Özta, 2006: 91). Borçlandırıcı işlemler kişilerini üzerinde yeni bir borç yükümlülüğü doğururken, tasarrufi işlemler mevcut bir hukuki ilişkiyi veya hakkı doğrudan etkilemektedir. İ kale sözleşmesi taraflar arasında mevcut bir hukuki ilişkiyi, yani iş sözleşmesini ortadan kaldırdığı için bir *tasarruf işlemi* hüviyetindedir (Sarı Mustaoğlu, 2011: 9; İspenoğlu, 2014, 8; Astarlı, 2016: 31;). Ancak Astarlı'nın (2016) da belirttiği üzere taraflar, ikale sözleşmesinin hükümlerini ileri bir tarihte doğurmasını ve/veya karşılığında işverenin işçiye tazminat ödemesini kararlaştırmışsa, bu halde, ikale sözleşmesi ayrıca borçlandırıcı işlem olma özelliğine de haiz olacaktır.

Yukarıda da bahsedildiği üzere ikale sözleşmesinin karşılığı olarak işçiye tazminat ödenmesinin kararlaştırılması, ikaleye borç doğurucu sözleşme hüviyeti kazandıracaktır (İspenoğlu, 2014: 9; Astarlı, 2016: 35). Zira doktrinde sözleşmeler tarafların arzu ettikleri sonuçlara göre ayrıma tabi tutulmaktadır. Bu ayrıma göre tarafların sözleşme yapmadaki asıl amaçları bir borcun doğumu olabileceği gibi, aralarındaki borç ilişkisinde değişiklik yapmak, bir borcu sona erdirmek veya borcu nakletmek de olabilir (Oğuzman ve Öz, 2009: 40). Bu ayrıma göre ikale sözleşmesiyle, uygulamada sıkça karşılaşıldığı gibi işçiye belli bir miktar tazminat ödenmesi kararlaştırılmışsa ikale sözleşmesi işveren açısından ayrıca borç doğurucu bir sözleşme hüviyetine bürünecektir. Gerçekten de uygulamada özellikle ikale teklifinin işverenden geldiği hallerde, yargı kararlarının da etkisiyle, işçiye tazminat aldı altında belli bir miktar ödeme yapılmaktadır. Bu hallerde ikale sözleşmesi, özelliği gereği, hem işçi ve

hem işveren için bir tasarruf işlemi ve işveren açısından ayrıca borç doğuran bir sözleşmedir. Örneğin on dokuz ay çalıştığı iş yerinden ikale ile ayrılan bir işçiye, yapılan ikale sözleşmesi karşılığı, çalıştığı süreye ilişkin kıdem tazminatı ödenmesi kararlaştırılmışsa yapılan sözleşme işveren açısından hem iş ilişkisini sona erdirdiği için bir tasarruf işlemi hem de işveren on dokuz aya denk gelen kıdem tazminatını işçiye ödeme borcu altına girdiği için bir borçlandırıcı işlemdir.

Yukarıda yaptığımız değerlendirmeler ışığında ikale sözleşmelerinin hukuki niteliği şu şekilde özetleyebiliriz: ikale sözleşmesi işçi ile işverenin karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanları ile meydana getirdikleri *bir hukuki işlem*, yani bir *sözleşmedir*. Taraflar bu sözleşme ile aralarındaki mevcut iş sözleşmesini ortadan kaldırdıkları için, ikale sözleşmesi, bir *tasarruf işlemi* ve şayet işçiye sözleşme kapsamında tazminat ödenmesi kararlaştırılmışsa işveren açısından ayrıca borçlandırıcı, *borç doğurucu bir hukuki işlemdir*.

### **1.3. İkale Sözleşmelerinin Benzer Hukuki İşlemlerle Farkı**

İkalenin daha net anlaşılması için fesih, ibra, sulh sözleşmesi gibi iş sözleşmesini sona erdiren veya sona ermiş bir iş sözleşmesinin hükümlerini düzenleyen benzeri hukuki işlemlerle olan farkının ortaya konulması gerektiğini inanıyoruz. Böylece ikale sözleşmelerinin ne olup, ne olmadığını daha net bir fotoğrafını çekmiş olacağız.

#### **1.3.1. İkale Sözleşmesi ve Fesih**

Fesih, iş hukukumuzda en fazla uygulanagelen, iş sözleşmesini sona erdirmeye yöntemidir ki önemine binaen İş Kanunu'nda ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Fesih ve ikale arasında hem bu işlemlerin hukuki niteliği hem de sonuçları bakımında oldukça önemli farklar vardır. Bu yüzden biz de bu iki kurumun farklarını iki ayrı başlıkta inceleyeceğiz.

##### **1.3.1.1 İkale ve Fesih'in Hukuki Nitelikleri Yönünden Farkları**

Yukarıda da belirttiğimiz üzere hukuk işlemler, açıklanan irade beyanı sayısına göre ikiye ayrılır: Tek taraflı hukuki işlemler ile çok taraflı hukuki işlemler. Tek taraflı hukuki işlemler, bir kişinin tek taraflı olarak bir hukuki sonuç doğurmak amacıyla irade beyanında bulunması ile vuku bulan işlemlerdir. Çok taraflı hukuki işlemlerde ise birden çok kişinin hukuki bir sonuç doğurmak için karşılıklı veya aynı yönde irade

beyanları söz konusu olur. İş Hukuku açısından bu ayırım incelendiğinde “Fesih” tek taraflı bir hukuk işlemi iken, “İkale Sözleşmesi” çok taraflı bir hukuki işlemdir. İkale’nin bir sözleşme olması sebebiyle işçi ile işverenin iş ilişkisini sona erdirmeye yönelik karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarının bir araya gelmesi gerekir. Oysa fesih, ilgili irade beyanın karşı tarafa bildirilmesi ile sonuçlarını doğuran yenilik doğurucu bir haktır (Çelik, 2010: 189). Yenilik doğuran haklar, hak sahibine tek taraflı irade açıklamasıyla hukuki bir sonuç yaratma yetkisi veren, bir kez kullanılmakla tüketilen ve rucü edilemeyen haklar olup; bir kişiye mevcut bir hukuki durumu sona erdirme yetkisi veren bu tür haklara ise bozucu yenilik doğuran haklar denmektedir (Öztaş, 2006: 72-73).

Yine önemle belirtmek gerekir ki, “İstifa” terimi işçinin iş sözleşmesinin feshetmesi yani fesih hakkını kullanmasıdır (Özyörük, 2017: 51). Ne var ki uygulamada işçinin belli bir menfaatin kendisine sağlanması şartıyla istifa edeceğine yönelik şartlı istifa dilekçesi vermesi, iş sözleşmesinin hangi hukuki işlemle sona erdirildiği konusunda karışıklığa neden olmaktadır. Yargıtay pek çok kararında<sup>4</sup> da belirttiği üzere bu tür şartlı istifa dilekçeleri fesih bildirimini değil, aşağıda ayrıntılı olarak göreceğimiz üzere, ikale sözleşmesi yapmaya yönelik bir öneri/icaptır.

### 1.3.1.2 İkale ve Fesih Sonuçları Yönünden Farkları

İkale ile fesih arasındaki bir diğer önemli ayırım bu iki işlemin sonuçlarına ilişkindir. Buna göre iş sözleşmesinin fesih ile sona ermesi halinde işçinin iş güvencesi hükümlerinden faydalanması söz konusu iken, ikale sözleşmesi ile iş akdi sona erdirilirse işçinin, bu hükümlerden faydalanması mümkün olmayacak ve işsizlik ödeneği alamayacaktır (Gerek, 2011: 50). Gerçekten kanun koyucu, İş K. m:18 uyarınca otuz veya daha fazla işçi çalıştıran bir iş yerinde istihdam edilen, en az alt ay kıdemi olan, belirsiz iş sözleşmesiyle çalışan bir işçinin sözleşmesinin feshedilmesi konusunda işvereni sınırlamıştır (Astarlı, 2016: 38). Ayrıca kanun koyucu iş güvencesi hükümleriyle işverenin fesih hakkını son çare olarak kullanmasını ve mümkün

<sup>4</sup> Yargı. 22.HD, 25.12.2012, 2012/8447 E., 2012/29542 K.: “Davacının, işverene sunduğu ./././... tarihli dilekçesi, şarta bağlı olduğundan istifa iradesini taşımamaktadır. Bu sözleşme (dilekçe denmek istenmiş), ikale (bozma sözleşmesi yapma yönünde bir icap olarak kabul edilmelidir.” (Astarlı, 2016, 601). Yargı. 7. HD, 20.11.2014, 2014/12235E., 2014/21348 K.: “ Şarta bağlı istifa ise kural olarak geçerli değildir. Uygulamada en çok karşılaşılan şekliye, işçinin ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmesi şartıyla ayrılma talebi istifa olarak değil, ikale (bozma sözleşmesi) yapma yönünden bir icap olarak değerlendirilmelidir.” (Astarlı, 2016, 439-441).

olduğunca fesihden kaçınmasını istemektedir (Demir, 2014: 318). Dolayısıyla kural olarak, ikale sözleşmesi ile iş güvencesi altındaki bir işçinin iş sözleşmesi, İş K. m.17’de düzenlenen bildirim sürelerinin dolmasını beklemeden veya işçi bildirim sürelerine ilişkin ihbar tazminatı ile kıdem tazminatına hak kazanamadan derhal sona erecektir (Günay, 2009: 5). Ancak ikinci bölümde göreceğimiz üzere Yargıtay’ın ısrarlı kararları neticesinde ikale yapılan işçiye makul yarar kapsamında belirli miktar maddi menfaatin sağlanması gerekir. Bu maddi menfaatler genellikle kıdem ve ihbar tazminatları ile işçinin kıdemine göre belirlenecek maaş primidir. Şimdi bu tazminatlar ve alacak kalemlerini ayrı ayrı inceleyelim.

**İhbar tazminatına** hak kazanabilmesi için iş güvencesi kapsamındaki bir belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin iş sözleşmesi usulsüz fesih ile sona erdirilmiş olmalıdır. Usulsüz fesihden kastedilen, ya iş akdinin bildirim süresi verilmeksizin veya eksik verilerek feshedilmesi ya da bildirim sürelerine ait ücretin peşin ödenmesi gerekirken hiç veya eksi ödenmesi hallerinden biridir (Süzek, 2018: 549). Bu hallerin varlığında işçi ihbar tazminatı almaya hak kazanacaktır. İş mevzuatı açısından değerlendirdiğimizde ikale yapan işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz. Ancak Yargıtay uygulamasında, ikale yapma teklifi kimden gelirse gelsin, makul yarar kapsamında işçiye ihbar tazminatı verilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

**Kıdem tazminatını** fesih açısından değerlendirirsek öncelikle E.İş K. m.14/II uyarınca sözleşmesi feshedilen işçinin aynı işverene ait aynı veya farklı iş yerlerinde en az bir yıl çalışmış olması gerekir. Bunun yanında mezkûr iş sözleşmesinin İş K. m.17 uyarınca (bildirimli fesih) işveren tarafından fesih edilmesi ya da yine işveren tarafından İş K. m.25/II hariç olmak üzere (işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı hareketi) bu maddede sayılan haklı sebepler neticesinde feshedilmesi gerekir. Yine işçi bildirimli fesih ile iş sözleşmesini fesih ettiği hallerde kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için fesihın askerlik, kadın işçinin evlenmesi, emeklilik sebepleri ile yapılması gerekir (Şakar, 2018: 212-213). Bunun yanında işçi sözleşmeyi İş K. m.24 uyarınca feshederse her zaman kıdem tazminatına hak kazanır. Kural olarak ikale yapan işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz. Ancak Yargıtay verdiği kararlarda, ihbar tazminatında olduğu gibi, ikale teklifinin hangi taraftan geldiğine bakmaksızın işçiye kıdem tazminatı ödenmesi gerektiğini vurgulamaktadır..

**Tablo 1. İşçinin Fesih ve İkale Açısından Kıdem Tazminatına Hak Kazanıp-Kazanmadığı Haller**

Sözleşmenin Bitiş Şekli	İşçinin Kıdeme Hak Kazanıp-Kazanamaması.
İşçinin süreli fesih	Kazanamaz..
İşçinin Süreli fesih (Emeklilik, evlilik, askerlik sebebiyle)	Kazanır.
İşverenin süreli fesih	Kazanır.
İşverenin haklı sebeplerle İş K. m:25/II uyarınca fesih	Kazanamaz.
İşverenin haklı sebeplerle İş K. m.25/I-III-IV uyarınca fesih	Kazanır.
İşverenin ikale teklifi neticesinde yapılan ikale sözleşmesi	Yargıtay kararları uyarınca kazanır.
İşçinin ikale teklifi neticesinde yapılan ikale sözleşmesi	Yargıtay kararları uyarınca kazanır.

**Kaynak:** Şakar, 2018: 212-213 ve Astarlı 2016: 222-229

**İşçilik alacakları,** İş K. m.32/V uyarınca, iş sözleşmesi sona erince muaccel olacaktır. Aynı şekilde sözleşme sonunda, İş K. m.59/I uyarınca işçinin kullanmadığı yıllık izinlerin ücreti de son ücreti üzerinden hesaplanıp ödenmelidir. Şu halde sözleşme hangi sebeple fesih edilirse edilsin işçi başta ücret alacağı olmak üzere iş ilişkisinde doğan tüm alacaklarını talep edebilir. Aynı şekilde işçi ikale görüşmelerinde işçilik alacaklarını sözleşme serbestisi içerisinde her zaman öne sürebilir ve makul yarar kapsamında bu alacakların tarafına ödenmesini isteyebilir. Ancak şayet işçi ikale sözleşmesini bu alacaklarına karşı tüm haklarını saklı tutup imzalarsa Yargıtay ilke kararları nedeniyle o ikale geçersiz hale gelecektir. Bu hususu aşağıda ayrıca tartışacağız.

### 1.3.2. İbraname ve İkale Sözleşmesi

İbra arapça bir sözcük olup borçtan “*kurtarma, temize çıkarma*” anlamına gelmektedir (Ayverdi, 2006: 1335). 6698 sayılı TBK’da düzenlenmiştir. İbra kanunda “Borç ve Borç İlişkilerinin Sona Ermesi, Zamanaşımı” başlıklı 3.bölüm 132.maddede yer alır. Bu maddenin hükmüne göre bir borç ilişkisinin tarafları, o borç ilişkisinin kurulumu şekle bağlanmış olsa bile, herhangi bir şekil şartına takılmadan borcu İbra sözleşmesiyle kısmen veya tamamen ortadan kaldıracaktır. Şu halde İbra da tıpkı ikale gibi tarafların karşılıklı irade beyanlarıyla vücuda getirdiği çok taraflı bir hukuki işlem,

yani bir sözleşmedir. Ayrıca ikale gibi ibra sözleşmeleri de taraflar arasındaki borcu sona erdirmekte, bu özelliği ile tasarruf işlemi hüviyetine haiz olmaktadır. Yine Borçlar Kanununda özellikle hizmet akitlerinden doğacak borç ve alacaklar için yapılacak ibra sözleşmeleri için farklı hükümler öngörülmüştür. Buna göre TBK m.420/II uyarınca evvela düzenlenecek ibraname sözleşmelerinin yazılı olması gerekmektedir. Yine aynı fıkraya göre ibra sözleşmeleri ancak iş ilişkisini sona ermesinden itibaren en az bir aylık sürenin geçmesinden sonra yapılabilir. Özellikle bu hükümle kanun koyucu, işverenin ekonomik ve sosyal gücünü kullanarak, işçi ile iş sözleşmesi devam ederken veya iş sözleşmesinin sona ermesinden hemen sonra, baskıyla işçiden ibraname almasının engellemek miyetindedir (Süzek, 2018: 800). Yine TBK.m420/II devamında ibra edilen alacağın türü ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin noksansız ve banka aracılığı ile yapılması ibra sözleşmelerinin geçerlilik şartı olarak belirlenmiştir. Aynı maddenin 3.fıkrası uyarınca kısmi ödeme yapıldığı hallerde ibra makbuz değerini taşıyacaktır (Şakar, 2018:235). Buraya kadar özellikle tarafların arasındaki alacak ve borçların devamını ilgilendirdiği için ibra ile ikale arasında farkların ortaya koyulması gerekmektedir.

Önemle belirtmelidir ikale sözleşmesi borç ilişkisini, yani sözleşmeyi sona erdirirken, ibra sözleşmesi sözleşmeden doğan borcu nihayete erdirmektedir (Günay, 2009: 7). İ kale ise, iş sözleşmesini ileriye dönük olarak ortadan kaldırır, o andan itibaren bu sözleşmeden yeni hak ve borçlarını doğumuna engel olur. Ancak geçmiş döneme ait ifa edilmemiş borçlar varlığını sürdürür. İbraname ise geçmiş dönem ile iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra doğacak alacak haklarını ortadan kaldırır(Astarlı, 2016: 44). Yukarıda da incelediğimiz üzere iş ilişkilerinde ibraname ancak iş sözleşmesi sona erdikten sonra yapılabilir. Bu halde kronolojik açıdan ele aldığımızda ibra, ikale sözleşmesiyle iş sözleşmesini sona erdirilmesinden sonra gündeme gelecek olan bir kurumdur.

### **1.3.3. Feragat ve İ kale Sözleşmesi**

Feragat haktan kendi isteğiyle vazgeçmek anlamına gelir (Ayverdi, 2006: 936). Bu kurum 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu (HMK)'dan düzenlenen bir kurumdur. HMK m.307'e göre, davacının dava dilekçesinde sonuç bölümünde istemiş olduğu hak veya alacaktan vazgeçmesi feragattir. Usul hukukunun bir kurumu olmasına rağmen feragat sonuçları açısından maddi hukuk alanına da etki etmektedir. Aşağıda

göreceğimiz sulh ile ortak olarak feragat de, mahkeme hükmü gibi sonuç doğurur (Pekcanitez vd, 2012: 301). Örnek üzerinden gidecek olursak fazla çalışma ücretini dava eden bir işçi yargılama sırasında bu alacağından feragat ederse hem açtığı dava kesin hükümlerle sonuçlanır, hem de bu alacağından vazgeçmiş (feragat etmiş) olur. İkale sözleşmesi ise yukarıda da belirtildiği üzere taraflar arasındaki borç ilişkisini sona erdiren, maddi hukuka ait bir kurumdur.

### 1.3.4. Sulh Sözleşmesi ve İkale Sözleşmesi

Sulh Arapça bir kelime olup barışma, barış anlamına gelmektedir (Ayverdi, 2006: 2856) Hukuki açıdan sulh sözleşmesi tarafların aralarında çıkan uyuşmazlığı yargılama sırasında veya henüz yargı organlarına başvurmadan önce aralarında kısmi kabul ve kısmi feragat yoluyla çözüme kavuşturmasıdır (Pekcanitez vd. 2012: 304-305). Şayet Sulh sözleşmesi hâlihazırda görülmekte olan bir davanın taraflarınca yapılırsa mahkeme için sulhten söz edilir (Sarı Mustaoğlu, 2011: 10). Örneğin belli bir miktar işçi alacağına dair bir uyuşmazlıkta işçinin talep ettiği miktarın bir kısmından feragat etmesi, işverenin ise feragatten arta kalan miktarı borç olarak kabul etmesi böyledir.

Yukarıdaki tanıma göre ikale sözleşmesi ile sulh sözleşmesi arasındaki farkı incelersek; ikale sözleşmesi işçi ile işveren arasındaki hukuki ilişkiyi (iş sözleşmesini) sona erdiren yeni bir sözleşmedir. Taraflar bu sözleşmenin içeriğinde aralarındaki borç ve alacaklara ilişkin ihtilafları da çözüme kavuşturabilir. Ancak sulh sözleşmesinden söz etmek için tarafların aralarında mevcut bir uyuşmazlık olmalı ve bu uyuşmazlık karşılıklı feragat ile çözümlenmelidir (Özdemir, 2013: 45). Örneğin işveren işçinin sözleşmesini ihbar önellerine uyarak geçerli bir şekilde feshetmiş ancak taraflar arasında feshin sonucu olan kıdem tazminatı ve diğer işçi alacakları hususlarında ihtilaf çıkmıştır. Bu anlamda tarafların karşılıklı feragat yoluyla aralarındaki bu ihtilafı mahkeme kararına gerek duymadan çözmeleri sulhe örnektir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi yeni bir kararında<sup>5</sup>, işçinin açtığı işe iade davası görülmekte iken tarafların yaptıkları ikale sözleşmesinin mahkeme dışı sulh niteliğinde olduğunu belirtmiştir.

<sup>5</sup> Yargıtay 9. HD 26.01.2017, 2016/2808 E., 2017/999 K.: “Taraflar arasında 26/08/2014 tarihinde ikale sözleşmesi imzalanmış, davacıya kıdem ve ihbar tazminatları ve 5 aylık brüt ücreti tutarında tazminat ödemesi yapılmıştır. İkale sözleşmesi, dava tarihinden sonra imzalanmıştır. Dosya içeriğine göre ve özellikle, dava açıldıktan sonra tarafların iş sözleşmesinin feshi konusunda 26/08/2014 tarihli ikale sözleşmesi imzaladıkları, fesih ve feshin sonuçları üzerinde sulh oldukları, davacının haklarından vazgeçtiği, mahkeme dışı yapılan bu sulhun 6100 sayılı HMK'nın 303. maddesi uyarınca geçerli olduğu anlaşıldığından ve davacının ikale sözleşmesi imzalarken iradesinin fesada

Dolayısıyla işçi ile işveren arasında çıkan bir uyuşmazlığın taraflar arasında halledilmesi sulh sözleşmesine örnektir. Bu anlamda sulh sözleşmesi bir uyuşmazlığın kaynağı değil ancak hâlihazırda taraflar arasında var olan bir ihtilafın bizzat tarafların karşılıklı feragatiyle çözülmesidir. Hâlbuki ikale sözleşmesi iş ilişkisini sona erdirdiği için pekâlâ bir uyuşmazlığın kaynağı olabilir. Örneğin taraflar bir ikale sözleşmesi akdeder de sözleşmenin mali sonuçlarına ilişkin aralarında bir uyuşmazlık çıkarsa, bu uyuşmazlığı sulh sözleşmesi ile çözebilirler.

### 1.3.5. Tasfiye ve İkale Sözleşmesi

Tasfiyenin kelime anlamı arıtma, temiz duruma getirmedir (Ayverdi, 2006: 3040). Tasfiye sözleşmesi Türk İş Hukukunda nadiren başvurulmuş bir kurumdur. İş ilişkisi sona erdikten sonra tarafların bu ilişkinin sonuçları yönünde yaptıkları sözleşme tasfiye sözleşmesidir (İspenoğlu, 2014: 18). Örneğin, fesih ile sona ermiş iş sözleşmesinin ardından fesih sonuçları açısından (kıdem tazminatı, işçi alacakları vb.) tarafların yaptığı sözleşme tasfiye sözleşmesi hüviyetindedir. Bu yönüyle tasfiye sözleşmesi hem ikaleyi hem de sulhu andırmaktadır.

İkaleden farklı olarak tasfiye sözleşmesi iş sözleşmesini sona erdiren bir etki doğurmaz. Hâlihazırda sona ermiş iş ilişkisinin sonuçlarını düzenleyen bir kurumdur (Özyörük, 2017:58). Diğer yandan tasfiye sözleşmesinin temelinde taraflar arasında çıkmış uyuşmazlık yoktur. Sulh sözleşmesinin yapılma motivasyonu ise tarafların aralarındaki uyuşmazlığı karşılıklı feragat ile çözümlenektir (Pekcanıtez vd, 2012:305). Bu yönüyle tasfiye sözleşmesi hâlihazırda var olan bir uyuşmazlığın çözüme kavuşturmaz, pekâlâ tarafların anlaşamadıkları noktalar bakımından yeni bir uyuşmazlık kaynağı olabilir.

---

*uğradığının iddia ve ispat edilmediği gibi bozma sözleşmesi yapma konusunda makul yararın da bulunduğu, davacıya ibranamede belirtildiği üzere ek ödemenin gerçekleştirildiği gözetilmeden işe iade davasının reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır” (emsal.yargıtay.gov.tr erişim tarihi: 01.01.2018)*



## 1.4. İ kale Sözleşmelerinin Kurulması

### 1.4.1 İrade Beyanları

TBK m.1 uyarınca sözleşmeler, tarafların karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarının bir araya gelmesi ile oluşur. İşte bu karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarına hukuk doktrininde icap (teklif) ve kabul adı verilmektedir. Buna göre icap (teklif) bir sözleşmeyi meydana getirmek amacıyla kronolojik olarak ilk yapılan, karşı tarafa yöneltilen/yöneltilmesi gereken ve karşı tarafın kabulü ile sözleşmenin kurulmasını sağlayan irade beyanıdır (Oğuzman ve Öz, 2009: 45-46). Şayet bir irade beyanı muhatabına sözleşmenin kurulması imkân ve yetkisini vermiyorsa, bu icap değil, ya sözleşmenin kurulması konusunda muhatapla müzakereye girişmek için yapılan icaba davettir ya da sözleşme ile alakası olmayan başkaca bir irade beyanıdır (Oğuzman ve Öz, 2009: 51). İ kale sözleşmesi de karşılıklı icap ve kabulün bir araya gelmesi yani işçi ile işverenin irade beyanlarının uyuşması ile kurulacaktır. Önemle belirtilmelidir ki, taraflardan birinin iş sözleşmesini ikale ile sona erdirmesine yönelik irade beyanı karşı tarafça fesihe tahvil edilmemelidir (Kılıçoğlu ve Şenocak, 2007: 99; Aktaran: Sarı Mustaoğlu, 2011: 20). Buna paralel olarak uygulamada sıkça karşılaşılan bir durum da işçinin belirli bir miktar karşılığında iş sözleşmesini sona erdireceğine yönelik işverene verdiği dilekçelerdir. Yargıtay bir kararında<sup>6</sup> istifayı tanımlamış ve uygulamada şartlı istifa dilekçesi de denilen bu tür irade beyanlarının ikale yapma konusunda bir icap/öneri olduğunu vurgulamıştır: *“İşçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim öneli tanımaksızın iş sözleşmesini feshi, istifa olarak değerlendirilmelidir. İstifa iradesinin karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte iş ilişkisi sona erer. İstifanın işverence kabulü zorunlu değilse de, işverence dilekçenin işleme konulmamış olması ve işçinin de işyerinde çalışmaya devam etmesi halinde gerçek bir istifadan söz edilemez. Şarta bağlı istifa ise kural olarak geçerli değildir. Uygulamada en çok karşılaşıldığı üzere işçinin ihbar ve kıdem tazminatı haklarının ödenmesi şartıyla ayrılma talebi istifa olarak değil, olsa olsa ikale (bozma sözleşmesi) yapma yönünde icap biçiminde değerlendirilmelidir.”*

Sözleşme kurmaya yönelik öneri belirli kişi veya kişilere yönelik olabileceği gibi, belirli olmayan kişi veya gruplara yönelik de olabilir. İkinci durumda “Herkes

<sup>6</sup> Yargı. 9. HD. 17.01.2017, 2016/36009 E. , 2017/148 K. (emsal.yargıtay.gov.tr erişim tarihi: 01.01.2018)

açık öneri” söz konusudur (Astarlı, 2016: 63). TBK m.8/2’de “*Fiyatını göstererek mal sergilenmesi veya tarife, fiyat listesi ya da benzerlerinin gönderilmesi, aksi açıkça ve kolaylıkla anlaşılmadıkça öneri sayılır*” denilerek herkese açık öneri tanımlanmıştır. İş Hukuku ve ikale açısından herkese açık öneri özellikle işverenin işletmesinde yeniden yapılanmaya başvurduğu durumlarda önem kazanmaktadır. Uygulamada genellikle işveren işyerinde duyuru ve ilan yoluyla işçilere ikale önerisinde bulunmaktadır. Somut olayın özelliğine göre belirli yaş grubundaki veya kapatılması ya da yeniden düzenlenmesi planlanan departmandaki işçilere yönelik ikale teklifi yapılmaktadır (Özyörük, 2017, 119).

#### **1.4.2 İrade Beyanlarının Uyuşması ve Yorumlanması**

Teklif akabinde karşı tarafın kabul beyanı ile sözleşmenin kurulmasını sağlayabilmesi için yapılan teklifin o sözleşmenin esaslı bütün noktalarını kapsaması gerekir (Akdağ, 2010: 151; Sarı Mustaoğlu, 2011: 20). Gerçekten de TBK m.2, bu husus vurgulamış ve tarafların sözleşmenin esaslı unsurları konusunda uzlaşmaları halinde sözleşmenin kurulmuş sayılacağını kabul etmiştir. İşte bir sözleşmenin kurulması için tarafların üzerinde anlaşması gereken bu asgari hususlara doktrinde *objektif esaslı noktalar* denmektedir (Oğuzman ve Öz, 2009: 64). Kural olarak ikale sözleşmesinin üzerinde uzlaşılması gereken objektif esaslı noktası iş sözleşmesinin karşılıklı rıza ile sona erdirilmesidir (Astarlı, 2016: 62). TBK. m.2’nin devam hükümlerinde, tarafların ikinci derecedeki noktalar üzerinde uzlaşmalarının akdin kurulmasına mani olmadığını, bu hallerde hâkimin uyuşmazlığı, işin özelliğine bakarak çözeceği belirtilmiştir. Ancak bu tali noktalardan bir kısmı, taraflardan biri için sözleşmede yer alması gereken önemli bir husus olarak algılanabilir. Bu hallerde *sübjektif esaslı noktalar*’dan bahsedilir ve bu noktalar üzerinde uyuşma sağlanamazsa akit kurulmamış sayılır (Oğuzman ve Öz, 2009: 65). Örneğin işçi ile işverenin iş sözleşmesinin sona ermesi noktasında uyuşması, ancak işçinin ikale kapsamında kendisine çalışma belgesi verilmesi konusundaki ısrarı böyledir (Astarlı, 2016: 52). Normalde ikale sözleşmesinin kurulması için tarafların iş sözleşmesinin sona ermesi konusunda uyuşması gerekli ve yeterli olup, sözleşme sonunda çalışma belgesinin verilip verilmemesi ikalenin ikinci derecedeki noktasıdır. Ancak örnekte olduğu gibi işçi, kendisine çalışma belgesinin verilmesini ikalenin olmazsa olmaz bir hususu haline getirebilir. Bu halde çalışma belgesinin verilmesi artık ikale sözleşmesinin sübjektif esaslı noktasıdır. Yukarıda değindiğimiz şartlı istifa dilekçelerinde de aynı durum söz

konusudur; işçinin ikale karşılığında kendisine belirli miktar ödeme yapılmasını istemesi sübjektif esaslı bir noktayı vurgulamaktadır.

Önemle belirtelim ki taraflar aralarındaki akdettikleri sözleşmeye verdikleri isimin, bu sözleşmeyi nasıl nitelediklerinin bir önemi yoktur. Burada önemli olan karşılıklı irade beyanlarının hangi sonucu doğurmaya yönelik olduğudur (İspenoğlu, 2014: 21). Dolayısıyla taraflar ikale sözleşmesini bambaşka isimlerle niteleyebilir. TBK m.19 uyarınca sözleşmenin türünün, içeriğinin belirlenmesinde ve yorumlanmasında tarafların hatayla veya kasten kullandıkları farklı anlama gelecek sözcükler dikkate alınmayacak, gerçek ve ortak iradeleri esas alınacaktır.

Kabul ile sözleşmenin kurulabilmesi için, kabul beyanının teklifin içeriği ile aynı olması, beyanda yeni bir takım şartların ileri sürülmemesi gerekir. Aksi halde teklif edene yöneltilen bu beyan kabul beyanı değil, yeni bir teklif beyanı olacaktır (Oğuzman ve Öz, 2009: 58). Uygulamada sıkça rastlanılan bir başka durum ise özellikle işçiye ikale sözleşmesi adı altında imzalatılan bir takım belgelere işçinin ihtirazi kayıtlar koymasındır. Yargıtay genellikle bu tür kayıtların varlığı halinde, taraflar iradelerinin uyuşmasında söz edilemeyeceği ve dolayısıyla ikale sözleşmesinin kurulamayacağından bahisle uyuşmazlıkları çözümlenmektedir<sup>7</sup>. Ancak 22. Hukuk Dairesi'nin ihtirazi kayıtların sözleşmenin geçerliliğine etki etmeyeceğine yönelik kararları<sup>8</sup> da vardır. Astarlı (2016) işçinin fazlaya ilişkin haklarını veya dava haklarını saklı tutarak sözleşmeyi akdetmesi halinde ikalenin geçerliliğini etkilemeyeceğini, bu tür kayıtların

<sup>7</sup> "...Somut uyuşmazlıkta davalı işveren davacının iş akdinin 05.03.2014 tarihli ikale talebi üzerine aynı tarihte düzenlenen ikale sözleşmesi ile sona erdirildiğini ve ikale bedeli olarak davacıya 30.000,00 TL ödendiğini savunmuştur. Mahkemece ikale sözleşmesine itibar edilerek dava reddedilmiş ise de, davacının ikale sözleşmesini ihtirazi kayıt koyarak imzaladığı ve ihtirazi kayıt karşısında ikaleye değer verilemeyeceği bu nedenle iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği anlaşılmaktadır. Feshin geçerli nedene dayındığı kanıtlanmamıştır. Davanın kabulü yerine reddi hatalıdır." (Yargı. 9. HD 2015/18088 E. , 2015/26148 K.); "...ancak davacının, bu protokolün altına "tüm yasal haklarım saklı kalmak kaydıyla imzalıyorum" şeklinde yazarak ikales sözleşmesine açıkça ihtirazi kayıt koyduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda tarafların karşılıklı anlaşmasından söz edilemeyeceği ortadadır. (Yargı. 9. HD 2016/13317 E. , 2017/9084 K.); Somut olayda, davacının kamu kurumlarında 4/C kapsamında çalışmak üzere toplu iş sözleşmesi ve kanuni haklarını saklı tutarak iş sözleşmesinin feshedilmesi istemi şartlı olup, doğrudan kendisi tarafından fesih yönünde irade açıklaması bulunmadığından istifa olarak nitelendirilemeyeceği gibi bozma sözleşmesi yapmaya yönelik bir irade beyanı (icap) olduğundan, fesih olarak da değerlendirilmez. Davacı kanuni ve toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan haklarını saklı tutmuştur. Davalı ihbar tazminatı ödememiştir. Bu durumda bozma sözleşmesi yönünde icabın kabul edildiği sonucuna varılamaz. Zira bozma sözleşmesi yönünde taraf iradeleri fesih ve sonuçları yönünde birleşmemiştir. İş sözleşmesinin istifa sureti ile davacı ya da ikale yolu ile her iki taraf tarafından sona erdirildiğinden söz edilemez. (Yargı. 22. HD 18.06.2015, 2015/15216 E., 2015/20941 K.) (<https://emsal.yargitay.gov.tr> erişim tarihi: 22.10.2017)

<sup>8</sup> Yarg. 22. HD. 01.06.2012, E.2011/9013, K.2012/12073; Yarg. 22 HD. 17.05.2012, E.2011/17501, K. 2012/10198. (Astarlı, 2016: 73-74)

alacakların tespitine veya ikalede olmayıp iş sözleşmesinden doğan talep haklarını korumaya yönelik olduğunu savunmaktadır. Dolayısıyla işçinin benzeri kayıtlarla ikale sözleşmesini akdetmesi sırasında bu tür ihtirazi kayıtlar koyması ikale sözleşmesinin geçersizliğine neden olmamalıdır. Örneğin iş sözleşmesi sona erdikten sonra doğan yıllık izin ücretinin ödenip ödenmeyeceği konusu ikalede kararlaştırılmamışsa bile, işçinin bu alacağından vazgeçmediğine yönelik sözleşmeye bu tür kayıtları koyabilmesi ve öngörülen zamanaşımı süresinde doğmuş olan yıllık ücretli izin alacağını ikale sonrası dönemde talep edebilmesi gerekir.

Hukuki işlemler açık irade beyanı ile yapılabileceği gibi örtülü irade beyanı ile de yapılabilir. Nitekim TBK m.1/2 bu hususu vurgulamıştır. Kural olarak örtülü irade beyanı ile akit kurulabilir. Bunun istisnası kanunun belli akitler için öngördüğü şekil şartlarıdır. İkale için kanunlarımızda aksi yönde hüküm yer olmadığı için ikale sözleşmeleri örtülü irade beyanları ile de kurulabilir. Bu hallerde irade beyanlarının yorumlanması gerekmektedir. Örneğin Yargıtay bir kararında<sup>9</sup> işçiye yapılan yönetim kurulu üyeliği teklifini örtülü bir ikale önerisi olarak yorumlamış işçinin bu teklifi kabul etmesi ile taraflar arasına örtülü bir ikale sözleşmesi akdedildiğini belirtmiştir. Yine Yargıtay başka bir kararında<sup>10</sup> somut olayda işverenin işçiye hak edişlerinin çok üstünde ödemeler yapmasını ve işçinin buna herhangi itiraz ileri sürmemesini taraflar arasında örtülü ikale sözleşmesi yapıldığı şeklinde yorumlanmıştır. Uygulamada bunlar gibi pek çok tartışmalı durum oluşabilir. Bu halde tarafların irade beyanlarını her olayın somut özelliklerine göre dikkatli bir şekilde yorumlanması gerekmektedir.

Tarafların karşılıklı irade beyanlarının birbirine uygun olduğu konusunda görüş birliği içinde olmaları halinde sözleşmenin kuruluşu açısından herhangi bir sorun yoktur. Ancak tarafların bu konuda görüş birliği içinde olmaması halinde sözleşmenin kurulup kurulmadığı noktasında irade beyanlarının yorumlanmasına ihtiyaç olacaktır. Borçlar Hukukunda geçerli olan güven teorisi uyarınca bir taraf kendisine yönelik yapılan bir davranışı dürüstlük kuralı uyarınca irade beyanı saymakta haklı ise onun bu güveni korunur (Oğuzman ve Öz, 2009: 62). Dolayısıyla bir taraf karşı tarafın davranışını ikale sözleşmesi yapmaya yönelik öneri veya kabul olarak algılamakta haklı ise bu algısı hukuken korunacaktır. Bu konuda abartılı bir örnek vermek gerekirse, bir

<sup>9</sup> Yargı. 22. HD, 10.02.2015, 2013/29913 E., 2015/4347 K. (emsal.yargitay.gov.tr erişim tarihi: 04.04.2018)

<sup>10</sup> Yargı. 7. HD, 02.10.2013, 2013/22540 E., 2013/15991 K. (Özyörük, 2017: 204)

işveren işçisine şaka yapma amacıyla “Sana kıdem tazminatı ve Bodrum’daki yazlığımı vereyim de çık git bu işten” şeklinde bir beyanda bulunursa ve muhatap işçi bu beyanı o anki hal ve koşullarda ikale sözleşmesi kurmaya yönelik irade beyanı olarak algılamakta haklı ise bu güveni korunacak ve işverenin sözleşme kurma amacı gütmeyen beyanı bir ikale teklifi olarak değerlendirilecektir. Ancak işveren her zaman hata hükümlerine başvurma hakkı saklıdır.

## **1.5. İ kale Sözleşmelerinin Geçerlilik Şartları**

### **1.5.1. Genel Olarak**

Her özel hukuk sözleşmesinde olduğu gibi ikale sözleşmesi de borçlar hukukunun sözleşmeler için öngördüğü temel geçerlilik şartlarına haiz olmak zorundadır. Buna ilaveten iş hukukunun kendine has yapısı ve iş ilişkisinde hâkim kıldığı ilkeler de ikale sözleşmesinin geçerlilik şartlarını belirlemektedir. Aşağıda, özellik arz etmeleri nedeniyle kimi geçerlilik şartlarını özel başlık altında inceledik. Aşağıda incelenen geçerlilik şartlarının yanında her sözleşmede olduğu gibi ikale sözleşmelerinin de ifası sözleşmenin kuruluş anından itibaren imkânsız olamayacağı gibi; sözleşme hükümleri kanunun emredici hükümlerine, kişilik haklarına, toplumsal ahlaka da aykırı olamaz (Bilgili ve Demirkapı, 2017: 52-53). TBK. m.27/I uyarınca kanunun emredici hükümlerine, kişilik haklarına, ahlaka, kamu düzenine aykırı olan; konusunun gerçekleşmesi objektif olarak imkânsız olan sözleşmeler kesin hükümsüzdür. Dolayısıyla ikale sözleşmeleri de bu hükümden istisna olmayacak ve aşağıda değineceğimiz diğer geçerlilik şartları ile beraber yapılacak yargısal denetimle ikalenin geçerli olup olmadığına karar verilecektir.

### **1.5.2. Fiil Ehliyeti**

Fiil ehliyeti bir kişinin kendi fiilleriyle hak edinebilme ve borç altına girebilme; borç ve haklarda değişiklik yapabilme, onları sona erdirme veya devredebilme yeteneğidir (Helvacı, 2007: 25). TMK m.10’a göre, temyiz kudretine (Ayırt etme gücü) sahip, kısıtlı olmayan her ergin fiil ehliyetine sahiptir. Her sözleşmede olduğu gibi ikale sözleşmesinde tarafların fiil ehliyetine haiz olup olmadıkları aranacaktır. Taraflardan birinin temyiz kudretinden yoksun olmasının sözleşmeye etkisi ise kesin hükümsüzlük ya da diğer bir deyişle mutlak butlandır (Oğuzman ve Öz, 2009: 137).

İkale sözleşmesi açısından dikkat çekilmesi gereken nokta İş K. hükümlerine göre çalıştırılan çocuk işçilerdir. İş K. m.71 uyarınca on beş yaşını doldurmuş çocuklar çalışma hayatına katılabilir. Aynı madde uyarınca on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış çocuklar bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerini ve eğitime devam ediyorsalar eğitim hayatlarını sekteye uğratmaması şartıyla hafif işlerde çalıştırılabilirler. Aynı şartlar içinde on dört yaşını doldurmamış çocuklar yazılı sözleşme yapmaları ve her bir faaliyet için ayrı izin alınması şartıyla sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yer alabilir. Bu kapsamdaki işçiler, velilerinin izni veya onayı ile ikale sözleşmesi yapabilirler (Sarı Mustaoğlu, 2011: 17). Şayet çocuk işçi velisinin izni olmadan ikale sözleşmesi yapmışsa, ikale hükümleri askıdadır. Bu halde işveren, çocuk işçinin velisine ikaleye onay verip, vermemesi konusunda uygun bir süre tanıyacak, şayet veli ikaleye onay verirse ikale geriye etkili olarak hükümlerini doğuracak; ancak veli ikaleye onay vermezse ya da verilen süre boyunca sessiz kalırsa ikale kesin olarak hükümsüz olacaktır (Oğuzman ve Öz, 2009: 141).

### 1.5.3. İrade Beyanlarının Sıhhatli Olması

Bir sözleşmenin meydana gelmesi için karşılıklı irade beyanlarının birbiriyle uyumu gerektiğini yukarıda bahsetmiştik. Ancak sözleşmeyi kurmaya muktedir olması için irade beyanının sağlıklı olması; taraflardan her birinin hata, hile ve tehdit gibi aşağıda inceleyeceğimiz iradeyi sakatlayan bir takım faktörlerin etkisiyle sözleşme kurmaya yönelik irade beyanında bulunmaması, kısaca sözleşme kurmaya yönelik icap ve kabul beyanlarının kişilerin özgür iradelerine dayanması gerekmektedir.

Bir sözleşmenin irade sakatlığı ile kurulmasının yaptırımını iptal edilebilirlik, diğer adıyla iptal kabiliyetidir (Oğuzman ve Öz, 2009, 139). Sözleşme kurulduğu sırada iradesi fesada uğratılmış kişi kural olarak sözleşmeye bağlı değildir ancak TBK m.19'da da belirtildiği gibi hata ve hileyi öğrendiği ya da tehdidin etkisinin ortadan kalktığı andan itibaren bir yıl içinde iptal hakkını kullanmazsa, yaptığı sözleşmeyi onamış sayılır. İptal hakkı yenilik doğuran bir haktır ve herhangi şekilde tabi değildir. Öyle ki karşı tarafa ulaşılmasıyla birlikte hüküm ve sonuçlarını doğurur ve sözleşmeyi geriye etkili olacak şekilde hükümsüz hale getirir (Oğuzman ve Öz, 2009. 139). İkale açısından iptal hakkını değerlendirirsek, iptal hakkını kullanılmasıyla sözleşme yapıldığı andan itibaren geçersiz sayılacaktır. Şayet iptal hakkını kullanılmasına kadar olan sürede işveren işçiye bir takım edimler ödemişse bunları sebepsiz zenginleşme hükümleri

çerçevesinde geri isteyebilir (Astarlı, 2016: 213). Öte yandan Yargıtay, kararlarında irade sakatlığı sebebiyle ikalenin geçersiz olduğu durumlarda, Borçlar Hukuku pratiğinden ayrılarak, iş sözleşmesinin işveren feshi ile sona erdiğini hükmetmektedir. Şayet işçi açtığı davada işe iade talebinde bulunmamışsa iş ilişkisi fesih yoluyla sona erecek ve işçinin eski işine dönme imkânı olmayacaktır. Hâlbuki TBK hükümleri ışığında sözleşmenin geriye etkili olarak iptal edilmesi halinde sanki hiç ikale yapılmamış gibi eski duruma dönüş yapılmalı ve iş sözleşmesinin devamı sağlanmalıdır.

Yargıtay, işçinin kendi teklifi ile ikale yaptıktan hemen sonra işe iade davası açtığı uyuşmazlık hakkındaki kararında<sup>11</sup>; *“Bozma sözleşmesinin Borçlar Kanununun 23-31.(TBK'nun 30, 36, 37 ve 38.) maddeleri arasında düzenlenmiş olan irade fesadı hallerinin bozma sözleşmeleri yönünden titizlikle ele alınması gerekir. Bir işçinin bozma sözleşmesi yapma konusundaki icapta bulunmasının ardından işveren feshi haline özgü iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak istemesi ve yasa gereği en çok bir ay içinde işe iade davası açmış olması düşündürücüdür.”* diyerek ikale sözleşmelerine ilişkin uyuşmazlıklarda irade fesadına ilişkin iddiaların üzerinde ayrıntılı inceleme yapılması gerekliliğini ve bu konun ikale sözleşmeleri için nedenli önemli bir nokta olduğunu vurgulamıştır.

### 1.5.3.1. Hata (Yanılma)

Hata, irade beyanının istenmeyerek arzu uygun olmaması (beyan hatası) veya bu arzunun oluşumunda etken olan bir tasavvurun gerçek duruma aykırı olması (saikte hata) durumudur (Oğuzman ve Öz, 2009: 79). Yanılma veya hata TBK m. 30 ila m.36 arasında düzenlenmiştir. TBK her türlü yanılmaya değil esaslı yanılmaya iptal hakkı tanımıştır (Özyörük, 2017, 238).

Yukarıda açıkladığımız gibi yanılma iki türdür; beyan (açıklama) hatası ve saikte hata. TBK m.31’de esaslı beyan hatası olabilecek kimi durumlar sayılmıştır. Ancak önemle belirtelim ki bu ayırım sınırlandırıcı değildir. Yani benzer husus ve kriterleri taşıyan başkaca hal ve durumlar da pekâlâ esaslı yanılma niteliği taşıyabilir (Astarlı, 2016, 168). Maddede ilk sayılan yanılma hali Oğuzman ve Öz’ün (2009) “Akdin mahiyetinde hata” olarak kategorileştirdikleri yanılma halidir . 31. maddenin ilk bendine göre bir kişi kurmak istediği sözleşme dışında başka bir sözleşme için iradesini

<sup>11</sup> Yargıt. 22. HD, 13/12/2017 , 2017/44883 E. , 2017/28528 K. (emsal.yargitay.gov.tr erişim tarihi: 04.05.2018)

açıklamışsa esaslı bir hataya düşmüştür. Örneğin işçinin, işverenle arasındaki hukuki uyuşmazlıkları çözmek için sulh sözleşmesi yapmak isterken ikale sözleşmesi yapması böyledir (Özyörük, 2017, 240). Diğer esaslı beyan hatası maddenin 2.bendinde sayılan sözleşmenin konusunda hatadır. Burada kişi arzu ettiğiinden başka bir konu için irade açıklamaktadır. İkale sözleşmeleri açısından bu esaslı hatanın uygulama alanı yoktur (Özyörük, 2017, 240). 3.bentte sözleşme yapmak istenilen kişi dışında başka bir kişiye irade açıklamasında bulunulması halinde ortaya çıkacak yanılma hali düzenlenmiştir. Paralel olarak 4. bentte sözleşme yaparken karşı tarafın belirli nitelikleri dikkate alınmış olup başka bir kişiye irade açıklaması yapıldığında oluşacak yanılma hali düzenlenmiştir. Maddenin 5. bendindeki yanılma hali ise kişinin gerçekte üstlenmek istediğinden önemli ölçüde daha fazla edim için veya gerçekte istediğinden önemli ölçüde daha az karşı edim için irade açıklamasında bulunmasıdır. Örneğin işçinin 15.000 TL karşılığında ikale sözleşmesini akdetmek isterken yanlışlıkla 1.500 TL için beyanda bulunması böyledir. Önemle belirtelim ki, ikale sözleşmesi yapılmasında işçinin makul yararının bulunup bulunmadığı ve bu kapsamda işçinin zararlarının karşılanıp karşılanmadığı konusu Yargıtay tarafından geçerlilik şartı kapsamında değerlendirilmektedir (Astarlı, 2016, 169).

Saikte hata TBK m. 32'de düzenlenmiş ve saikte yanılmanın esaslı bir yanılma sayılmayacağı hüküm altına alınmıştır. Maddenin devamında istisnai olarak, saik hatasının esaslı bir yanılma sayılması için gerekenler şartlar sayılmıştır. Bu şartlar madde metninden anlaşıldığı üzere üç tanedir. Bunlardan ilki kişinin kendisi için sözleşmenin olmazsa olma unsuru yani sözleşmenin sübjektif esaslı unsurunda yanılmış olması; ikincisi bu yanılmanın iş ilişkilerinde geçerli dürüstlük kurallarına uygun olması; son olarak da yanılma halinin karşı tarafça bilinebilir olmasıdır (Bilgili ve Demirkapı, 2017: 63). Bu şartları taşımayan saikte yanılma, yanılan tarafa sözleşmeyi iptal hakkı vermez. Örneğin; işverenin iflasın eşiğinde olduğu için ikale sözleşmesiyle işinden ayrılan işçi, işverenin sonradan ekonomik durumunu düzeltmesi halinde saikte yanılmadan bahisle ikale sözleşmesinin iptalini ve eski işine iade edilmesini isteyemez (Astarlı, 2016: 173).

### **1.5.3.2. Hile (Aldatma)**

Hile bir kişinin karşı tarafın irade beyanında bulunması için o şahısta yanlış bir fikri kasten uyandırması, teyit etmesi veya hâlihazırda o şahıstaki yanlış bir fikrin



devamını sağlamasıdır (Oğuzman ve Öz, 2009: 93). TBK m. 36'da düzenlenen aldatma, kanunda tarafın hilesi ve üçüncü kişiyi hilesi olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Maddenin 2. fıkrası uyarınca üçüncü kişinin yaptığı aldatmanın iptal hakkının doğumuna sebep olması için sözleşmenin karşı tarafının bu hileyi bilmesi veya bilecek durumda olması gerekir. Ayrıca aldatmanın sözleşmeyi iptal hakkı vermesi için sözleşmenin bu aldatma nedeniyle yapılmış olması gerekir (Astarlı, 2016: 181).

Yargıtay verdiği bir kararında<sup>12</sup>, işçinin yaşlılık aylığı hak kazanmadığı halde ikale sözleşmesinde bu ibarenin yer almasını aldatma olarak yorumlamış ve ikale sözleşmesinin geçersizliğine hükmetmiştir: *"İkale sözleşmesinde "bu sözleşme tarafı olan ve yaşlılık aylığı almaya hak kazanan işçi" ibaresi yer almaktadır. Bu hali ile ikale ( bozma ) sözleşmesinin niteliğine göre işçinin yanıltıldığı sabittir. Zira sözleşmedeki cümle ile davacının yaşlılık aylığı almaya hak kazandığı belirtilmişse de davacı, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte SGK'ya tahsis talebi ile müracaat etmiş ancak yaş koşulu şartı yerine getirilmemiş olduğundan yaşlılık aylığı bağlanmadığı görülmüştür. İkale sözleşmesi geçersiz olup iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiği davalı işveren tarafından ispat edilememiştir. Feshin geçersizliği ve davacının işe iadesine karar verilmiştir"*. Tekrar belirtelim ki ikalenin hile sebebiyle iptalini sağlamak için işçinin ikale yapmasına neden olan yanlış fikrin işçide kasten uyandırılması ve işçinin bu yanlış fikir altında irade beyanında bulunması gerekir.

### 1.5.3.3. Tehdit (Korkutma)

Tehdit TBK'da 37. ve 38. maddelerde düzenlenmiştir. 38. maddeye göre, bir kişi içinde bulunduğu koşullar bakımından kendisinin veya yakınlarının kişilik veya malvarlığı haklarına yönelik ağır ve yakın bir tehlikenin varlığını hissetmekte haklı ise o kişi korkutmaya uğramıştır. Şu halde diyebiliriz ki, bir kişi korkutularak/tehdit edilerek sözleşme yapma amacıyla irade beyanında bulunmuşsa, iradesi sakatlanmış ve böylece sözleşmeyi kanunda öngörülen süreler içinde iptal etme hakkına haiz olmuştur. Hemen belirtelim ki korkutmanın oluşabilmesi için tehdidin hukuka aykırı yani hukuk düzeni tarafından izin verilmeyen bir konuya ait olması gerekir (Özyörük, 2017: 252). Yani bir hakkın veya sözleşmeden doğan bir yetkinin kullanılacağından bahsedilmesi kanun koyucunun kastettiği anlamda korkutma değildir. Ancak TBK m.38/2 uyarınca şayet hukuka uygun bir hak ve yetkinin kullanılacağından bahisle diğer tarafın zor durumda

<sup>12</sup> Yarg. 9.HD, 15.10.2012, 2012/1603 E., 2012/34430 K. (www.iskanunu.com)(erişim tarihi:12.05.2018)

kalması ve bundan aşırı bir menfaat sağlanması söz konusuysa bu durum hukuka aykırıdır ve korkutmanın muhatabına iptal hakkı tanımaktadır.

Konuyu ikale açısında değerlendirirsek özellikle Yargıtay, TBK’da düzenlendiği şekilde korkutma ve buna bağlı irade sakatlığının şartlarına göre bir inceleme yapmadan işçi iradesinin “baskı” altında oluştuğuna dair kararlar vermektedir (Astarlı, 2016: 183). Örneğin Yargıtay bir kararında davacı işçinin gösterdiği tanığın beyanlarına itibar etmiş ve ikalenin baskı altında imzalandığına hükmetmiştir<sup>13</sup>. Karar metninden anlaşıldığı üzere davacı işçi, işvereni tarafından yoğun bir psikolojik baskı altına alındığını, işyerinde ikale sebebi olarak gösterilen personel azaltımı kararının aksine geçici işçi alımı yapıldığı ve bu sebeple işverenin işçiyi aldattığı yüksek mahkeme tarafından kabul edilmiştir. Öte yandan Yargıtay’ın incelemesine konu olan pek çok davada, davacı işçiler, istifa dilekçesi veya ikale sözleşmelerini baskı altında imzaladıklarından bahisle işe iadelerini istemiş ancak genelde “baskı” unsurunu ve irade fesadını ispatlayamadıkları için davaları reddedilmiştir.

Uygulamada işverenin, işçiyi ikale sözleşmesi yapmaya ikna için sıklıkla kullandığı enstrümanlardan biri, fesih halinde işçiye tazminat ve diğer işçilik alacaklarının ödenmeyeceği yönündeki baskısıdır. Bu halde işçi malvarlığına yönelik ağır ve derhal gerçekleşecek bir tehlikenin varlığını hissedebilir (Özyörük, 2017: 253). Hemen belirtelim ki Yargıtay kararlarında işçinin böyle bir baskıyı hissedip, hissetmeyeceği noktasında onun sübjektif durumunu dikkate almaktadır. Yargıtay bir kararında davacı işçinin tazminatları hak kazanmak için ikaleyi baskı halinde imzaladığından bahisle işe iade talebini reddetmiş, gerekçe olarak da işçinin eğitim düzeyinin imzaladığı belgelerin anlam ve sonuçlarını anlaması için yeterli olduğunu

---

<sup>13</sup> Yargı. 9.HD 01.06.2017, 2016/12695 E. 2017/9516 K.; *Mahkemece, taraflar arasında ikale sözleşmesi olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiş ise de tanık beyanından da anlaşılacağı üzere davacının baskı altında ve şok halinde anlaşmayı kabul ettiği, davacıya sözleşmeyi okuma, düşünüp değerlendirme fırsatının verilmediği, davacının davalı işverence iradesinin bu şekilde fesada uğratıldığı, davalı işyerinde 3 vardiya sistemi ile gün boyunca aralıksız çalışıldığı, geçici işçi alımının yapıldığı, fesihle son çare ilkesine uyulmadığı, ikale sözleşmesinin davacının iradesinin fesata uğratılması sebebiyle geçersiz olduğu anlaşılacakla davanın kabulü yerine yanlış değerlendirme ile reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.* (emsal.yargitay.gov.tr **erişim tarihi:** 04.06.2018)

<sup>13</sup> Bazı karar örnekleri için bkz: Kapatılan Yargı. 7. HD, 30.04.2014, 2014/299 E. , 2014/9742 K., Yargı. 22. H.D, 25.05.2015, 2015/14849 E. , 2015/18262 K., Yargı. 9.HD, 09.02.2017, 2015/7158 E., 2017/1345 K., Yargı. 22. H.D, 19.06.2017, 2017/35505 E. , 2017/14692 K. (emsal. yargitay.gov.tr **erişim tarihi:** 04.06.2018)

belirtmiştir<sup>14</sup>. Yargıtay, davacı işçilerin “baskı” unsurunu ispatlamak için gösterdikleri tanıkların beyanlarını görgüye dayalı olmadıkları ya da hâlihazırda işverenle aralarında var olan uyuşmazlıklar nedeniyle kabul etmemektedir. Öte yandan Yüksek Mahkeme başka bir kararında<sup>15</sup> işçi ile işveren arasında noterde yapılmış ikalenin varlığına rağmen davalı işverenin gösterdiği personel müdürü tanığın beyanına dayanarak ikalenin hükümsüzlüğüne hükmetmiştir. Özellikle noterde düzenlenen belgeler usul hukukumuz açısından resmi belge sayılmakta ve güçlü bir kesin delil hüviyetine sahip olmaktadır (Pekcanıtez vd, 2012: 267). HMK m.204 uyarınca da bu tür belgeler sahteliği ispatlanana kadar kesin delil olma özelliklerini de sürdürürler. Somut olayda böyle bir belgenin varlığına rağmen 9. Hukuk Dairesi, kanımızca işçi lehine yorum ilkesi ışığında, özellikle davalı şirketin personel müdürü olan tanığın işçi lehine olan beyanlarını da dikkate alarak, resmi belge hüviyetindeki sözleşmeye rağmen ikalenin hükümsüzlüğüne karar vermiştir.

#### 1.5.4. Şekil Şartı

İkale kanunlarımızda özel olarak düzenlenmediği için, yukarıda da belirttiğimiz gibi Türk Borçlar Kanunu’nun genel hükümlerine tabi olacaktır. Buna göre TBK m.12 uyarınca kanunda aksi kararlaştırılmış olmadıkça sözleşmeler kural olarak hiçbir şekle bağlı değildir. Dolayısıyla ikale sözleşmeleri için de herhangi şekil şartı söz konusu değildir. Ancak yine TBK m.17 uyarınca taraflar kanunen şekle bağlanmamış bir sözleşmeyi şekle tabi kılabilirler. Şu halde işçi ile işverenin aralarında anlaşıp, ikale sözleşmesini yazılı şekil ile yapmalarının önünde herhangi mani yoktur. Ayrıca ileride çıkacak uyuşmazlıkların çözümünde ispat kolaylığı sağlanabilmesi için ikalenin yazılı şekille yapılmasında yarar vardır.

Önemle belirtelim ki; TBK m.420 hükmü uyarınca hizmet sözleşmeleri kapsamında yapılan ibraların yazılı olması gerekir. Bu hususun kıyasen ikale

---

<sup>15</sup> Yargı. 9.HD, 18.02.2015, 2014/36171 E., 2015/7189 K.: “davacının iş akdini sözleşme ile sona erdirilmesi (ikale sözleşmesi) yapmakta anlaştığını ve özgür iradeleri ile Kadıköy 4.Noterliğinde 13/12/2013 tarihli iş akdinin sona erdirilmesi sözleşmesi imzalandığı...Mahkemece, taraflar arasında ikale (bozma sözleşmesi) olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiş ise de davacı tanık beyanlarına göre davacının işten çıkarıldığı, personel müdürü olduğunu beyan eden davalı tanık beyanına göre de davacıya tazminatlarının ödenmesi için bir takım belgelerin imzalatıldığı, bu durumda davacının iradesiyle imzaladığı bir ikalenin varlığından bahsedilemeyeceği anlaşılmakta hatalı değerlendirme ile davanın kabulü yerine yazılı şekilde reddi bozmayı gerektirmiştir.” (Astarlı, 2016: 297)

sözleşmeleri için uygulanıp uygulanamayacağı tartışmalı bir konudur. Öncelikle yukarıda da belirttiğimiz gibi Borçlar Kanunu'nda temel olan şekil serbestliğidir. Her ne kadar ikale ve ibra birbirleriyle benzer olsa da iki farklı hukuki işlemlerdir. Dolayısıyla kıyas yoluyla kanunun serbestlik tanıdığı bir alana kanuni bir zorunluluk yüklemek Borçlar Kanunu'nun sistematığına aykırı olacaktır (Özyörük, 2017: 151). Nitekim öğretide de, kanunun açıkça şekil şartı öngörmediği bir sözleşmeye, örf ve adet hukukunda kabul ediliyor olsa bile, hâkim boşluk doldurarak bu sözleşmeye zorunlu bir şekil şartı belirleyemez görüşü savunulmaktadır (Eren, Fikret'den aktaran; Astarlı, 2016:119).<sup>16</sup>

### 1.5.5. Aşırı Yararlanmanın(Gabin) Olmaması

Gabin, karşılıklı edimler içeren bir sözleşmede, karşı tarafın içinde bulunduğu zor durumundan, düşüncesizliğinden veya deneyimsizliğinden yararlanılarak edimler arasında yaratılan açık oransızlıktır (Bilgili ve Demirkapı, 2017: 69). Aslında gabin ahlaka aykırılık teşkil eden bir durumdur, zira taraflardan biri karşı tarafın içinde bulunduğu olumsuz hal ve koşullardan kasten yararlanmak suretiyle, kendisi açısından oldukça müspet karşı taraf içinse o oranda menfi bir sözleşme akdetmiş olmaktadır. Öte yandan kanun koyucu önemi gereği aşırı yararlanmayı TBK'da ayrı bir hükümle düzenlemiştir. Gerçekten de TBK m.28/1 uyarınca gabin nedeniyle zarara uğrayan taraf ,durumun koşullarına bağlı olarak ya sözleşmeye dayalı ilişkiyi sona erdirip edimin iadesini isteyebilir veya sözleşmeye dayalı ilişkiye devam edip, edimler arasındaki oransızlığın giderilmesini tercih edebilir.

Yüksek mahkeme bugüne kadar tercih etmemiş olsa bile ikaleye ilişkin davalarda ikale sözleşmesinin hukuki geçerlilik denetimini TBK'nun aşırı yararlanma (m.28) hükümleri kapsamında yapabilir (Şahlanan, 2012: 3). Bu denetimin oldukça dar yapılması gerekmektedir. Zira zaten işverenin işçi karşısında, iş sözleşmesinden doğan hukuki ve endüstri ilişkilerinin doğasından kaynaklanan ekonomik ve sosyal üstünlüğü vardır. Dolayısıyla kanun koyucunun gabin için aradığı şartların, işçinin iş ilişkisinden dolayı kaynaklanan zayıflığının ötesinde, her olayın kendi şartlarının içinde işçinin subjektif durum dikkate alınarak daha açık bir şekilde aranması gerekir (Astarlı, 2016: 161). Nitekim Yargıtay -aşağıda daha ayrıntılı şekilde göreceğimiz üzere- kimi

<sup>16</sup> Oğuzman ve Öz de Fikret Eren'e atıfla bu görüşü savunmaktadır (2009:125).

kararlarında, işçinin eğitim düzeyi ve iş yerindeki pozisyonunu dikkate alarak, bu işçinin ikalenin kendisi için doğacak olumsuz hukuki sonuçlarını bilebilecek durumda olması nedeniyle, ikalenin baskı, tehdit veya bilgisizlikten dolayı akdedildiğine yönelik iddiaları dürüstlük kuralına aykırı olarak ileri sürmesine mani olmaktadır (Şahlanan, 2012: 4).

#### 1.5.6. Danışıklık Dövüşün (Muvazaa) Olmaması

Borçlar Hukukunda sözleşmenin geçerliliği için aranan bir başka şart, sözleşmenin tarafları arasında danışıklı dövüşün yani muvazaanın olmamasıdır. Muvazaa, tarafların gerçek iradeleri ile dış dünyaya açıkladıkları irade beyanların arasında bilerek ve isteyerek yaratılmış uyumsuzluk durumudur (Bilgili ve Demirkapı, 2017: 57). Şu halde muvazaa da tıpkı yanıltma, aldatma ve korkutma gibi bir irade bozukluğudur. Ancak muvazaayı diğer üçünden ayıran en önemli kıstas bu irade bozukluğuna tarafların bilerek, isteyerek ve belirli bir amaç doğrultusunda neden olmalarıdır.

Muvazaa doktrin tarafından temelde iki türe ayrılmaktadır; *Mutlak muvazaa* ve *nispi muvazaa*. Mutlak muvazaa tarafların sözleşme yapmak istemedikleri halde sözleşme yapmış gibi görünmeleridir (Bilgili ve Demirkapı, 2017: 58). İkale sözleşmeleri açısından buna örnek verecek olursak, işçi ile işverenin iş sözleşmesinin sona erdirme niyetleri yokken aralarında ikale sözleşmesi yapmış görünmeleri böyledir. Normalde işçi işverenin emri ve gözetimi altında çalışmaya devam ederken, taraflar dış dünyaya ikale yaptıklarını beyan etmektedirler. Özellikle işçinin borçları dolayısıyla icra takibine uğraması akabinde, alacaklıların işçinin ücretine haciz koydurulmaması için bu yola başvurabilir (Özyörük, 2017: 302). Nispi muvazaada ise taraflar gerçekte yapmak istedikleri bir işlemi başka bir hukuki işlemin kalıbına göre yapmaktadır. Yani taraflar, asıl yapmak istedikleri işlemi başka bir işlemin örtüsü altında perdelemektedir (Bilgili ve Demirkapı, 2017: 59). Örneğin gerçekte taraflar belirsiz süreli iş sözleşmesini belirli süreli iş sözleşmesine dönüştürmek için tahvil sözleşmesi akdetmelerine rağmen, bunu hükümleri ileride doğuracak ikale sözleşmesi görünümü altında yapmaları böyledir. Bu örneği aşağıda ayrıntılı bir şekilde detaylandırılacaktır.

Mutlak ve nispi muvazaada görünürdeki işlemler kesin hükümsüzlükten ötürü geçersizken, nispi muvazaada yapılan gizli işlem, şekil şartı gibi, kanunun aradığı

şartları sağlıyorsa geçerliliğini korurken; kanunun aradığı şartları sağlamıyorsa o da kesin hükümsüzlükten geçersiz olur (Bilgili ve Demirkapı, 2017: 59).

### **1.5.7. Kanuna Karşı Hile ve Makul Yarar Ölçütü**

#### **1.5.7.1. Kanuna Karşı Hile Kavramı**

Kanuna karşı hile, hukuk düzeninde emredici bir hükümün güttüğü amaca aykırı olacak bir sonuca, yine hukuk düzeninin cevaz verdiği başka yollar ve kanunlarla ulaşılmaya çalışılmasıdır (Oğuzman ve Barlas, 2000: 183). Kanuna karşı hileden söz edebilmek için ilk olarak emredici bir hükümle bir işlemin yasaklanmış olması ve tarafların yasaklanan bu işlemle elde etmek istedikleri sonucu hukukun cevaz verdiği başka bir işlemle elde etmeleri gerekir (Özyörük, 2017: 277).

Yukarıda fesih ile ikale arasındaki hukuki farklılıkları dile getirmiş ve sonuçları itibariyle de bu iki işlemin birbirlerinden farklılaştıklarını belirtmiştik. Gerçekten de iş sözleşmesi ikale ile sona eren bir işçi, feshe bağlı haklarından olan; ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanmamakta, iş güvencesi ve işsizlik sigortasından faydalanmamaktadır (Taşkent, 2011: 2). Öte yandan iş güvencesi hükümleri ile işverenlerin fesih hakkı sınırlandırılmıştır. Buna, iş sözleşmesini fesih ederken bir takım bildirim sürelerine tabi olunması, fesih haklı sebeplere dayanması ve fesih işveren için son çare olması ilkesi buna örnek teşkil edebilir (Alpagut, 2008: 89-95). Dolayısıyla işverenler açısından ikale sözleşmesi iş sözleşmelerini sona erdirmeye noktasında fesih işlemine kıyasen daha tercih edilebilir yol olarak ortaya çıkmaktadır. Ayrıca hukuken geçerli bir ikale sözleşmesinin işçiye işe iade davası açma hakkı vermemesi de ikalenin işverenlere cazip gelen bir başka özelliğidir. Gerçekten de doktrinde sıklıkla vurgulandığı üzere gibi özellikle iş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesi ile birlikte ikale sözleşmeleri daha sık uygulanmaya başlanmıştır (Alpagut, 2008: 97; Güzel, 2014: 234.)

Şu halde işverenin özellikle iş güvencesi hükümlerini tabiri caize arkadan dolanmak maksadıyla ikale sözleşmesine başvurmasını kanuna karşı hile kapsamında değerlendirebilir miyiz? Yargıtay bir kararında<sup>17</sup>, işçinin sendikaya üye olmasından bir gün sonra işverenle ikale sözleşmesi imzalanmasını hayatın olağan akışına aykırı

<sup>17</sup> Yargı. 9.HD 18.04.2017, 2016/10446 E., 2017/6762 K. (emsal.yargitay.gov.tr erişim tarihi: 22.05.2018)

bulmuş ve ikale sözleşmesinin geçersizliğine hükmetmiştir. Gerçekten de iş güvencesi hükümlerine göre işveren haklı veya geçerli bir sebebe dayanmadan iş sözleşmesini fesih edemez. İş K. m.18'de feshin geçerli bir nedene dayandırılması gerektiği belirtilmiş ve maddenin 3. fıkrasında fesih için haklı sebep sayılmayacak durumlar sayılmıştır. Bu hallerden biri de işçinin sendikaya üyesi olması ve sendikal faaliyetlere katılmasıdır. İş Kanunu'nun bu hükmünü somut olay açısından değerlendirecek, işveren sendikal sebeplerle işçinin iş sözleşmesini sona erdiremeyeceği için kanun koyucunun sendikal işçiyi korumak için koyduğu yasaklayıcı hükmü etkisiz kılmak amacıyla ikale yoluna başvurmuş ve kanuna karşı hile yapmıştır.

Önemle belirtelim ki; Yargıtay ikaleyi denetlemek için salt Borçlar Hukuku'nun sözleşmeler için öngördüğü denetim kriterleriyle yetinmemektedir. Özellikle yargı kararları ile işverenin, fesihe karşı işçiyi korumak amacıyla konulmuş iş güvencesi hükümlerini arkadan dolanarak bu hükümleri bertaraf etmesinin önüne geçmek amacıyla İsviçre Hukuku'ndan etkilenilerek makul yarar ölçütü getirilmiştir (Astarlı, 2016: 218).

#### **1.5.7.2. Makul Yarar Ölçütü**

Makul yarar ölçütü yukarı da belirttiğimiz gibi, Yargıtay kararları ile gündeme gelen bir hukuki geçerlilik ölçütüdür. Somut olayın şartlarına ek olarak, objektif bir kıstas olan bu ölçüt, işçinin iş güvencesi hükümlerine ilişkin haklarından vazgeçip, ikale yapması için haklı/makul bir sebebinin olup olmaması ile alakalıdır (Sarı Mustaoğlu, 2011: 61). Gerçekten de bir işçinin fesih ve fesihe bağlı haklardan vazgeçip, özellikle işsizliğin yüksek olduğu ülkemizde, mevcut işini ikale sözleşmesiyle terk etmesi, hayatın olağan akışına ters düşecektir. İşçinin ikale yapmasında geçerli/makul bir sebebinin olması gerekir ki işçinin bunca haktan vazgeçmesi rasyonel bir temele oturmuş olsun.

Çıkar dengesi ve işçi lehine yorum ilkesi açısından değerlendirecek olursak, ikale sözleşmesinin genelde işçi aleyhine sonuçlar doğuracağı açık olsa bile pekâlâ yeri geldiğine işçi de ikale sözleşmesi yapmak isteyebilir (Gerek, 2011: 47). Bu anlamda ikalenin işçinin menfaatine olduğu hallere verilecek en tipik örneklerden biri; işçinin daha iyi şartlarda bir iş bulması veya kendi işini kurmak istemesidir (Astarlı, 2016: 222). Diğer yandan bizim de alan araştırmamızda karşılaştığımız ve Yargıtay kararlarına da konu olan işçinin şahsi, ailevi veya sağlık sorunlarından dolayı işten

ayrılmak istemesi ve yine bunlara bağılı olarak alacağı kıdem tazminatına ihtiyaç duyması gibi durumlar da örnek olarak gösterilebilir. Bu hallerde işçinin ikale sözleşmesi yapması işçi açısından müspet bir durum olarak değerlendirilebilir. Yine işverenin, işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranışları nedeniyle, haklı sebeplerle derhal fesih hakkı (İş. K. m.25/II) olmasına rağmen işçiyle ikale yapmasının işçi için makul yararı olduğu söylenebilir. Zira bu yolla işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışı açığa çıkmamış ve iş hayatında bu yüzden kötü bir şekilde etkilenmemiş olmaktadır (Astarlı, 2016: 226).

Yargıtay verdiği kararlarda makul yarar ölçütünün tespitinde, başta ikale teklifinin kimden geldiği olmak üzere somut olayın niteliklerine göre bir değerlendirme yapılması gerektiğini belirtmektedir. Buna göre bir kararında<sup>18</sup> Yargıtay, “*Her şeyden önce bozma sözleşmesi yapma konusunda icapta bulunanın makul bir yararının olması gerekir. İş ilişkisinin bozma anlaşması yoluyla sona erdirildiğine dair örnekler 1475 sayılı İş Kanunu ve öncesinde hemen hemen uygulamaya hiç yansımadağı halde, iş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesinin ardından özellikle 4857 sayılı İş Kanunu sonrasında giderek yaygın bir hal almıştır. Bu noktada, işveren feshinin karşılıklı anlaşma yoluyla fesih gibi gösterilmesi suretiyle iş güvencesi hükümlerinin bertaraf edilmesi şüphesi ortaya çıkmaktadır. Bu itibarla irade fesadı denetimi dışında, tarafların bozma sözleşmesi yapması konusunda makul yararının olup olmadığının da irdelenmesi gerekir. Makul yarar ölçütü, bozma sözleşmesi yapma konusundaki icabın işçiden gelmesi ile işverenden gelmesi ve somut olayın özellikleri dikkate alınarak ele alınmalıdır. Dairemizin 2008 yılı kararları bu yöndedir (Yargıtay 9.HD. 21.4.2008 gün 2007/31287 E, 2008/9600 K)*” diyerek makul yarar denetiminde uygulanacak kıstasları belirlemiştir.

Makul yararın tespitinde önemli olan nokta taraflar arasındaki menfaat dengesini sağlamaktır. Çoğu zaman bu ek maddi bir karşılık olarak görülürken somut olayın özelliğine göre farklı bir menfaat de pekâlâ sağlanabilir (Özyörük, 2017; 285). Yargıtay genellikle bu ayrımı, yukarıdaki karar metninde de görüldüğü üzere ikale teklifinin kimden geldiğine bakarak belirlemektedir. Buna göre ikale teklifi işçiden gelmişse işçiye kıdem tazminatı ve ihbar tazminatının verilmesi makul yarar şartının sağlanması için yeterli görülürken; şayet teklif işveren tarafından gelmişse kıdem tazminatı ile ihbar

<sup>18</sup> Yargı. 9.HD, 22 /11 /2016, 2016/198 E. , 2016/20610 K. (emsal.yargitay.gov.tr erişim tarihi: 16.03.2018)



tazminatı yanında, işçiye ek bir menfaatin ödenmesi gerekmektedir. Örneğin Yargıtay bir kararında<sup>19</sup> iş yerinde şirket satışı akabinde yeninden yapılandırma çerçevesinde işverenin gönüllü işçilerle kıdem ve ihbar tazminatları karşılığı ikale teklifinde bulunması ve bu şartlara ikale yapılmasını hukuka uygun bulmamıştır. Kararda; “*Ancak ikale yapılması konusundaki teklif işverence yapıldığından, yalnızca kanuni yükümlülüklerinin ödeneceği belirtilen ikale sözleşmesinin işveren feshinden farklı bir yönü olmayacaktır. Bu nedenle davacının iş güvencesinden yararlanmayı bertaraf edecek nitelikte olan bozma sözleşmesi yapması için makul yararının karşılanması gerekir.*” denilerek teklifin işverenden geldiği hallerde işçiye ek bir menfaatin sağlanması gerektiğini vurgulamıştır. Ek menfaat genellikle işçinin kıdemine göre belirlenecek aylık maaş primidir. Gerçekten de Yargıtay başka bir kararında<sup>20</sup>, işçiye ek menfaat kapsamında verilen 3 aylık maaş primini yeterli bulmamıştır

Başka bir kararında<sup>21</sup> Yargıtay, sekiz seneyi aşan kıdeme sahip bir işçiye, ikale karşılığında yıllık izin ücreti ve bir miktar prim ödenmesini yeterli bulmamış, davacının kıdemi ve son ücretli bordrosu incelendiğinde ikale ile kararlaştırılan ödemeler ile işçinin hak sahibi olacağı kıdem ve ihbar tazminatları arasında önemli fark olduğu,

<sup>19</sup> Yargı. 9. HD, 09.03.2015, 2015/4748 E., 2015/9635 K. (emsal.yargitay.gov.tr) (16.03.2018)

<sup>20</sup> Yargı. 22. HD, 06.02.2017 2016/30639 E., 2017/1346 K. “*Dosya kapsamına göre ikale teklifinin işverenden geldiği sabit olup davacıya 3 aylık ücreti tutarında ek menfaat ödenmesi kararlaştırılmış ise de, davacının kıdemine ve Dairemiz uygulamasına göre ikale ile sağlanması gereken menfaatin asgari 4 ay olması gerektiği dikkate alındığında geçerli bir ikalenin koşulları somut olayda oluşmadığından mahkemece davacının işe iadesi yerine davanın reddine karar verilmesi hatalıdır.*” (emsal.yargitay.gov.tr **erişim tarihi:** 22.05.2018)

<sup>21</sup> Yargı. 9. HD 22.11.2016, 2016/198 E., 2016/20610 K. “*Dosya içeriğine göre davacı ile davalı arasında 24.12.2014 tarihli ikale sözleşmesi imzalanmıştır. Sözleşme içeriğinde , “24.12.2014 tarihi itibarıyla ...’un iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşmayla feshedilmesi neticesinde ...’a yapılacak ödemeler; 01.09.2006-24.12.2014 tarihleri arasında geçen ... süreleri için; 29.696,05 TL tutarında prim ödemesi ve 2.430,00 TL yıllık izin tutarı dışında işçilik alacakları dışında... yi iş bu ikale sözleşmesi ile ibra ettiği ” belirtilmiş ise de; davacı tanık beyanlarında davacının çalışmak istediğini ve fazla mesai ücreti istemesi neticesinde davalı işveren tarafından kağıt imzalatılarak işten ayrılma gerçekleştirildiğini beyan etmişlerdir. Davacının 24.12.2014 tarihli ücret bordrosunda matrahın 5.896,80 TL ve prim tutarının 825,55 TL gösterilmesi ve davacının 8 seneyi aşkın kıdemi dikkate alındığında kıdem ve ihbar tazminatından vazgeçmesi hayatın olağan akışına uygun değildir. Fesih konusunda ki icap işverenden gelmiştir. Yıllık izin ve prim alacağının ödenmesi makul yarar anlamında değildir. İş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği ve feshin geçersiz olduğu anlaşılmaktadır. Davanın kabulü yerine reddi hatalıdır.*” (emsal.yargitay.gov.tr **erişim tarihi:** 17.10.2017)

<sup>22</sup> Yargı. 9.HD, 04.07,2011, 2009/18327 E, 2011/21712 K. (Özyörük, 2017: 337)

<sup>23</sup> Yargı. 7.HD 01.12.2016, 2016/24398 E., 2016/20387 K.: “*... Dinlenen tanıklar dilekçenin baskıyla alındığına dair görgüye dayalı bir beyanda bulunmamıştır. Davacının irade fesadı iddiasını kanıtlamadığından ve istifa eden işçi feshin geçersizliği ve işe iade isteminde bulunamayacağından davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi bozma nedenidir.*” emsal.yargitay.org **erişim tarihi:** 17.10.2017

işçinin bu şartlarla ikale sözleşmesine imza atarak kıdem ve ihbar tazminatlarından feragat etmesinin hayatın olağan akışına ters olduğundan bahisle ikalenin geçersiz olduğunu belirtilmiştir. Dahası işçiye ikale kapsamında verilen yıllık ücret ve prim ödemesini de makul yarar kapsamında yapılan bir ödeme saymamıştır.

Yukarıda Özyürek'e atıfla, işçiye sağlanan faydanın mutlaka maddi bir edim olmasının şart olmadığını belirtmiştik. Örneğin Yargıtay, ikale talebinin davacı işçiden geldiği somut olayda<sup>22</sup>; ikale kapsamında davacıya kıdem tazminatı ödenmesi ve oğlunun da aynı işyerinde işe başlatılmasını makul yarar ölçütü açısından yeterli bulmuştur. Önemle belirtelim ki Yargıtay'ın son yıllarda verdiği kararlarda makul yarar ölçütünü işçinin ikale neticesinde elde ettiği maddi menfaatlere göre yorumlamaktadır. Ancak sadece ikale teklifinin hangi taraftan geldiğini tespit edip, makul yarar denetimini bu tespite göre yapmak kimi zaman makul yarar denetiminin amacına ulaşmasına engel olabilecektir. Zira uygulamada sıklıkla karşılaşıldığı üzere işçiler işverenin baskı ve aldatmaları neticesinde ikale yapmaya razı oldukları gibi, ikale teklifi niteliğindeki dilekçeleri de işverenin baskı veya aldatması sonucunda verebilmektedirler. Dava açan işçiler, yargılama sırasında bu hususları tanıklar aracılığı ile ispatlamaya çalışmakta iseler bile gösterilen tanıkların pek çoğu Yargıtay'ın aradığı görgüye dayanma ve davalı işvereninle husumetli olmama kriterini taşımadığı için beyanları da karar aşamasında dikkate alınmamaktadır<sup>23</sup>. İşte bu ve benzeri hallerde makul yarar denetimini salt ikale teklifinin kimden geldiğine göre yapmak özellikle işçi kesimi açısından dezavantajlı bir duruma neden olabilir. Dolayısıyla, makul yarar denetiminin, sözleşme teklifinin kimden geldiği yönünde yapılan incelemeye ek olarak, ikale yapılmasında hangi tarafın menfaatinin daha fazla olduğuna yönelik bir incelemenin yapılmasını da hakkaniyet açısından önemli buluyoruz.

### **1.5.8. İşçiyi Aydınlatma Yükümlülüğü**

İşçiyi aydınlatma yükümlülüğü ikale yapılmadan önce işçinin ikale neticesinde karşılaşabileceği bir takım menfi sonuçları işçiye haberdar etme yükümlülüğü olarak tanımlanabilir. Aslında irade serbestisi ve sözleşme özgürlüğü kapsamında değerlendirecek olursak taraflar kendileri açısından sözleşmenin lehlerine ve aleyhlerine

---

<sup>22</sup> Yargı. 9.HD, 04.07.2011, 2009/18327 E, 2011/21712 K. (Astarlı, 2016: 541)

olan hükümleri bilmek ve öngörmek zorunda olup, karşı tarafın böyle bir sorumluluğu bulunmamaktadır (İspenoğlu, 2014: 75). Ancak yukarıda da belirttiğimiz üzere ikale sözleşmeleri hem borçlar hukukunun sözleşme serbestisi ilkesi, hem de iş hukukunun işçiyi koruma ve işçi lehine yorum ilkesi üzerine temellenmiştir. Dolayısıyla İş Hukuku'nun güçsüz tarafını oluşturan işçiyi ikale sözleşmesinin aleyhte sonuçlarında korumak için böyle bir yükümlülüğün öngörülmesi gereklidir (Astarlı, 2016: 124).

Öğretide bu yükümlülüğün hukuki dayanağı tartışmalıdır. Doktrindeki bir görüşe bu yükümlülüğün temeli TBK m.417 düzenlenen işverenin işçiyi gözetme borcudur. Bu borcun kapsamı işçinin kişiliğini korumak, ona saygı göstermek, iş sağlığı ve güvenliği konusunda her türlü tedbir almaktır. Başka bir görüş göre ise aydınlatma yükümlülüğünün hukuki temelini hem dürüstlük kuralı, hem de işçiyi gözetme borcu oluşturmaktadır (Özyörük, 2017: 220). Alman Hukuku'nda bilgilendirme yükümlülüğü sözleşme öncesi görüşmelerde sorumluluk kapsamında değerlendirilmektedir (Astarlı, 2016: 125).

Doktrinde işçiyi aydınlatma yükümlülüğü, yukarıda makul yarar ölçütünde olduğu gibi, ikale teklifinin hangi taraftan geldiğine göre ayrı, ayrı incelenmektedir. Buna göre ikale teklifinin işverenin yaptığı hallerde , ikalenin olası olumlu ve bilhassa olumsuz hükümleri konusunda işçinin bilgilendirilmesi gerekmektedir (İspenoğlu, 2014; 75). Ancak yukarıda irade sakatlığı faslında da incelediğimiz gibi Yargıtay özellikle eğitim seviyesi yüksek, iş hayatında deneyimli işçilerin “imzaladığı belgelerin anlam ve sonuçlarının farkında olabileceği” gerekçesi ile işverenin aydınlatma yükümlülüğünü sınırlandırmaktadır. Özellikle 22. Hukuk Dairesi, ikalenin içerik denetim sırasında bu kıstası dikkate almaktadır<sup>24</sup>. Yargıtay, işletmelerin yüksek kademelerinde çalışan ve yüksek bir eğitim düzeyi olan işçinin, işverenle aynı veya yakın derecede bir pazarlık gücüne sahip olabileceği ve buna bağlı olarak ikalenin kendisi için olumsuz taraflarını öngörüp, kendisinin aleyhine olan bir sözleşme önerisine hayır diyebileceğini varsayarak bu tür kararlar vermektedir (Kabakçı, 2011: 191).

<sup>24</sup> Örnek kararlar için bkz: Yargı.22 HD, 04.10.2013, 2013/25534 E., 2013/20709 K.(Astarlı, 2016, 581); Yargı. 22.HD, 19.10.2012, 2012/22772 E., 2012/23626 K.(Astarlı, 2016, 594); Yargı. 22.HD, 27.09.2011, 2011/875 E, 2011/1286 K. (Özyörük, 2017, 384).

### 1.5.9. İ kale Sözleşmelerinin Geçersizliklerinin Sonuçları

İ kale sözleşmeleri için önemli ayırım noktalarından biri de yukarıda incelediğimiz geçerlilik şartlarına aykırı bir ikale sözleşmesinin durumunun ne olacağıdır. Borçlar Hukuku açısından ikale sözleşmesi iptal edilir veya geçersizlik yaptırımına tabi olursa sözleşme geriye etkili olarak ortadan kalkacak ve iş sözleşmesi hiç ikale yapılmamış gibi hüküm ve sonuçlarını doğurmaya devam edecektir (Özyörük, 2017: 311). Ancak yukarıda irade sakatlığı bölümünde de belirttiğimiz üzere Yargıtay bu tür geçersizlik hallerinde Borçlar Kanunu pratiğinden ayrılmakta ve iş sözleşmesinin işveren tarafından feshine karar vermektedir. Yani Yargıtay uygulamasında geçersiz bir ikalenin sonucu işveren feshidir.

İ kalenin geçersizliği hallerinde tespit davası açılabilir. Tespit davaları bir hakkın veya hukuki ilişkinin var olup olmadığının tespitine ilişkin davalardır (Kuru vd., 2011: 273). Bu yolla işçi ile işveren arasındaki geçerli bir ikale sözleşmesinin olmadığına yönelik mahkemeden karar alınabilir. Açılacak tespit davası dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağı çerçevesinde, her somut olayın özelliğine göre tarafların ikalenin geçersizliğini ileri sürmede korunmaya değer menfaatlerinin kalmadığı ana kadar işleyecek süre içinde açılması gerekir (Astarlı, 2016:282).

Uygulamada ise ikale sözleşmesinin geçersizliği işe iade davalarında istenmektedir (Özyörük, 2017: 314). İşe iade talebi İş K. m.20'de düzenlenmiştir. Maddeye göre işçi, iş sözleşmesi geçerli sebep gösterilmeden feshedildiği veya gösterilen bir sebebin geçerli sebep hüviyetinde olmadığı iddiasında ise önce zorunlu arabulucuya başvurmalı, şayet buradan sonuç çıkmamışsa iş mahkemelerinden işe iade davası açmalıdır. Tartışmalı nokta, ikale halinde işe iade talebinde bulunup bulunamayacağı noktasındadır. Zira madde açıkça bu talebin usulsüz fesih hallerinde istenebileceğini belirtmektedir. Ancak yukarıda da belirttiğimiz gibi Yargıtay geçersiz bir ikalenin varlığı halinde işverenin, iş sözleşmesini haksız olarak feshettiğine karar vermektedir. Dolayısıyla işçi, geçerlilik şartlarına haiz olmadığını düşündüğü ikale sözleşmesi akabinde eski işine dönmek istiyorsa işe iade talebinde bulunabilir (Özyörük, 2017: 316). Davacı işçi arabulucuya yapacağı başvuruda ya da sonradan açacağı davada netice-i talep olarak işverenle aralarında yaptıkları ikale sözleşmesinin geçersiz olduğu ve dolayısıyla iş akdinin işveren tarafında haksız şekilde feshi edildiği gerekçesiyle, bu yüzden sahip olduğu hakların tarafına ödenmesini ve işe iadesinin sağlanmasını isteyecektir. Burada tartışmalı bir husus da işe iade talebinin ne zaman

ileri sürüleceğidir. Zira İş K. m.20 uyarınca işe iade talebi, fesih bildirimini tebliğinden itibaren bir ay içinde ileri sürülmelidir. Bu süre hak düşürücü bir süre olup, süre kaçınılırsa işe iade talebinde bulunma hakkı sona erecektir. Yargıtay bir kararında ikale akabinde açılacak işe iade davasının da bir aylık hak düşürücü sürede açılması gerektiğine hükmetmiştir<sup>25</sup>.

Özetle söylersek ikale sözleşmeleri hem kuruluşu hem de geçerlilik denetimi bakımından Borçlar Hukuku ile İş Hukuku'nun ortak zemininde yer almaktadır. İkalenin bu sui generis (kendine has) özelliği sonuçları itibariyle de devam etmektedir. Gerçekten de aşağıda inceleyeceğimiz üzere hüküm ve sonuçları açısından ikale sözleşmesi İş Hukuku açısından oldukça farklı hüküm ve sonuçlar doğurmaktadır.

---

<sup>25</sup> Yargı. 9.HD, 16.04.2015, 2015/4154 E., 2015/1459 (emsal.yargitay.org erişim tarihi: 08.07.2018)

## İKİNCİ BÖLÜM

### İKALE SÖZLEŞMELERİNİN SONUÇLARI VE İKALE SÖZLEŞMELERİNDEN DOĞAN İŞ UYUŞMAZLIKLARI

#### 2.1. İkale Sözleşmelerinin Hukuki Sonuçları

##### 2.1.1 İkale Sözleşmelerinin İş Hukuku Açısından Sonuçları

İkale sözleşmelerinin İş Hukuku açısından en önemli sonucu hiç şüphesiz iş sözleşmesini ileriye etkili olarak sona erdirmesidir. İkale kural olarak kuruluş anından itibaren bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur. Her ne kadar öğretilerde tartışmalı da olsa, taraflar ikale sözleşmesini ileride hükümleri doğuracak şekilde akdedebilirler. Aşağıda önemine binaen zamana bağlı olarak ikale sözleşmelerini ayrı başlıkta, ikalenin iş hukuku alanındaki etkisini diğer sonuçlarını ayrı başlıkta ele aldık. Son olarak bu başlık altında ikale sözleşmelerinin, fesih sınırlayan özel durumlarla olan ilişkisi incelenecektir

##### 2.1.1.1. İkale Sözleşmesinin İleride Hüküm Doğuracak Şekilde Yapılması

Yukarıda da belirttiğimiz üzere, ikale sözleşmesi neticesinde işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi sona erecektir. Şayet taraflar sözleşmenin hükümlerini doğurabilmesi için herhangi bir tarih belirlememişlerse sözleşme hüküm ve sonuçlarını TBK m. 90 uyarınca derhal doğurur. Doktrindeki bir görüşe göre ikale sözleşmelerinin hükümlerini ileriki bir tarihte doğuracağını kararlaştırılması halinde yapılan sözleşmenin ikale olarak değil, belirsiz süreli iş sözleşmesini belirli süreli iş sözleşmesine tahvili (değiştirme) olarak değerlendirilmesi gerektirmektedir (Sarı Mustaoğlu, 2011:23) . Astarlı (2016) ve Çelik (2009) ise ikalenin ileriki bir tarihte hüküm ve sonuçlarını doğurabileceğini kabul etmektedir. Kanaatimizce, tarafların ikale sözleşmesini süreye bağlı olarak yapmasında sakınca yoktur. Ancak sözleşmenin hüküm ve sonuçlarını doğurması için belirlenen sürenin işçinin çalışma süresine göre belirlenecek ve fesih halinde söz konusu olacak ihbar sürelerini aşmaması ikalenin amacına uygun olacaktır. Örneğin on yıldır aynı iş yerinde çalışan bir işçiyle yapılan ikalede, sözleşmenin hükümlerini doğurması için kararlaştırılan süre İş K. m. 17 uyarınca bu işçinin bildirimli fesih tabi olduğu fesih süresini (sekiz ay) aşmaması

uygun olur. Aksi halde belirsiz süreli iş sözleşmesini belirli iş sözleşmesine tahvili söz konusu olacaktır ki bu durum kanuna karşı hile teşkil etmektedir. Şöyle ki, İş Hukukumuzda asıl olan belirsiz süreli iş sözleşmeleridir. Belirli süreli iş sözleşmesi ancak İş K. m.11 de öngörülen objektif kriterlerin varlığı halinde akdedilmektedir. Şayet bu şartların varlığı yoksa taraflar belirli süreli iş sözleşmesi yapamazlar. O halde tarafların ikale sözleşmesi adı altında belirsiz süreli iş sözleşmesini, kanunun öngördüğü şartların sağlanmamasına rağmen, belirli süreli iş sözleşmesine tahvil etmeleri kanuna karşı hileyi teşkil edecektir. Zira kanunun yasakladığı bir sonuç (kanunda gösterilen objektif kriterlerin olmadığı halde belirli süreli iş sözleşmesi yapılması) kanuna uygun başka bir işlemle (ikale sözleşmesi) elde edilmeye çalışılmaktadır. Dolayısıyla bu halde ikale sözleşmesini muvazaa nedeniyle, tahvil sözleşmesinin ise kanunun belirli süreli iş sözleşmeleri için koyduğu objektif geçerlilik şartlarını taşımadığı için geçersiz sayılması gerekir.

### **2.1.1.2 İkale Sözleşmelerinin İş Hukuku Açısından Diğer Sonuçları**

Çalışma boyunca sıklıkla değinildiği gibi iş sözleşmesinin ikale ile sona ermesi halinde işçi fesihe bağlı haklardan yararlanamayacak; işçi kural olarak işe iade davası açmayacak; yeni iş arama iznine hak sahibi olamayacaktır. Hemen belirtelim ki şayet taraflar ikalenin hükümlerini belirli bir süre sonra doğuracağı yönünde anlaşmışlar ve işçiye iş arama izni verilmesi konusunda karar almışlarsa işçi yeni iş arama iznine haiz olabilir (Astarlı, 2016: 303). Öte yandan iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı olarak işverenin çalışma belgesi düzenleme yükümlülüğü (İş K. m.28), işçinin sadakat borcu kapsamındaki sır saklama yükümlülüğü (TBK m.396/4) tarafların iş ilişkisi kapsamında birbirlerinde veya üçüncü kişilerden aldıkları şeyleri geri verme yükümlülüğü (TBK m.443) devam etmektedir.

İkale neticesinde iş sözleşmesine bağlı olan hak ve yükümlülükler de sükûta erecektir. Örneğin iş sözleşmelerinde işverenin asıl borcu olan ücret ödeme yükümlülüğü ikale ile birlikte sona erer. Ancak ikale ileriye dönük sonuç doğuran bir işlemdir. İşçinin geçmiş dönemlere ait ücret alacağı varsa ve taraflar bu konuda ibra sözleşmesi yapmamışlarsa, bu alacak varlığını sürdürür. Önemle belirtelim ki İş K. m 32 gereği ücret alacaklarına dair zamanaşımı 5 yıldır. Bu süre İş K. m 34 hükmü gereği, iş sözleşmesinin sona erip ermemesine bakılmaksızın, alacağın muaccel olduğu 21.günden itibaren, her bir alacak için ayrı ayrı işlemeye başlar (Demir, 2014: 179-180).

Ayrıca iş sözleşmesinin sona ermesi, 32. maddenin 5. fıkrası gereği ücret alacağını muaccel hale getirecektir (Dulay, 2011: 41). Bu arada yıllık izin ücreti İş K. m 59 gereği iş sözleşmesi sona erdikten sonra muaccel olan bir alacak olup, iş sözleşmesi ikale ile sona erdiği hallerde de işçi yıllık izin ücretine hak kazanmış olur. Ancak taraflar ikalede yıllık izin ücretini talep edilemeyeceğini açık bir şekilde kararlaştırmışlarsa, işçinin bu talep hakkı düşer (Akdağ, 2010: 188).

İkalenin iş hukuku açısından tartışmalı bir sonucu da rekabet yasağı ya da diğer adıyla rekabet etmeme yükümlülüğüdür. Bu yükümlülük kural olarak iş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte gündeme gelmektedir. İş sözleşmesinin devamı ettiği süre boyunca da var olan bu yükümlülük iş görme ve sadakat borcunun bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır (Çelik, 2010: 138). Ancak taraflar bu yükümlülüğü iş ilişkisi sona erdirdikten sonra da devam etmek istiyorlarsa TBK m. 444/1 uyarınca yazılı bir sözleşme yapmalıdırlar. Hemen belirtelim ki aynı maddenin 2.fıkrası gereği, işyerinden ayrılan bir işçi ile rekabet yasağı sözleşmesi yapılabilmesi için, mezkûr işçinin görev yaptığı pozisyon gereği işverenin iş ve üretim sırlarına vakıf olması ve bu bilgilerin kullanılması halinde işverenin zarara uğrayacak olması gerekir. Yine TBK m.445/1 gereği rekabet etmeme yükümlülüğü kural olarak iki yıllık süreyi aşamaz. Taraflar şayet daha önce kararlaştırmamışlarsa rekabet yasağını ikale sözleşmesi ile düzenleyebilecekleri gibi, daha önce kararlaştırılmış rekabet yasağını ikale sözleşmesi vasıtasıyla ortadan kaldıracak veya yasağın hükümlerini sınırlandırabilirler (Özyörük, 2017: 108-109). Yine ikalede yer alan iş sözleşmesi ve iş sözleşmesinin sona ermesinden dolayı taraflar arasında doğan veya doğacak alacak ve borçların kalmadığı yönündeki ibraname içeriklerinin de rekabet yasağını sona erdirecektir (İspenoğlu, 2014: 102). Yargıtay verdiği bir kararda<sup>26</sup> iş sözleşmesi kapsamında düzenlenen rekabet

<sup>26</sup> Yargı. 7.HD 08.04.2013, 2013/2542 E. , 2013/5823 K. “Somut olayda davacının iş akdi 05.01.2009 tarihi itibarıyla işverenden gelen icap doğrultusunda taraflar arasında akdedilen ikale sözleşmesi ile son bulmuş, davacı davalı şirkete noter aracılığıyla gönderdiği 12.03.2010 tarihli ihtarname ile rekabet yasağına ilişkin sözleşme hükmüne dayanarak tabi olduğu 24 aylık kısıtlama uyarınca 24 maaş tutarında ödeme yapılması gerekirken 7 maaş tutarında ödeme yapıldığını bildirerek eksik ödenen 17 maaş tutarındaki alacağının ödenmesini talep etmiş, davalı şirketin noter aracılığıyla 05.04.2010 tarihinde gönderilen davacıya 07.04.2010 tarihinde tebliğ edilen cevabi ihtarında ise "sözleşme hükmüne göre davalı şirketin rekabet yasağına ilişkin kısıtlama hakkından her zaman vazgeçebileceği davacıya bu hükmün dayatılmayacağı" bildirilmek suretiyle artık davalı şirketin ihtarnamein tebliği tarihi olan 07.04.2010 tarihinden itibaren rekabet yasağına ilişkin kısıtlamadan vazgeçtiği anlaşılmaktadır. Davacının dava tarihi itibarıyla halen işsiz olduğu anlaşılmalı sözleşmedeki bu hüküm ve ihtarnameindeki işveren açıklaması karşısında 05.01.2009 fesih tarihi ile ihtarnamein kendisine tebliğ edildiği 07.04.2010 tarihleri arasındaki 1 yıl 3 ay 2 günlük süreye ilişkin aylık ödemelerle mahrum kalınan miktarı talep edebileceği kabul edilmelidir. Yapılacak iş; davacının ihtarnameindeki ve dava dilekçesindeki talebi gözetilerek davalı işverence 7 maaş tutarında yapılan ödeme düşülerek bakiye 8 ay 2 günlük süre



yasağının ikale sözleşmesi ile sona ermediğinden bahisle, somut olayda iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren işçiye ikale kapsamında verilen yedi aylık prime ek olarak yapılan rekabet sözleşmesi gereği işçinin işsiz kaldığı döneme ait masraflarının ödenmesine hükmetmiştir.

Rekabet yasağının ikale sözleşmesi açısından tartışılan noktası ise TBK m.447/2 hükmüdür. Bu fıkraya göre iş sözleşmesi haklı bir sebep olmadan işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir sebep yüzünden işçi tarafında feshedilirse rekabet yasağı sona erecektir. Özellikle kanundaki “fesih” lafzı bu kuralın ikale sözleşmeleri için uygulanmayacağını akla getirmektedir. Ancak Özyörük (2017) ve Astarlı (2016)’nın da belirttiği üzere bu hükmün lafzına bağlı kalmak işçiyi oldukça dezavantajlı bir duruma düşürecektir. Dolayısıyla, bu maddeyi lafza sıkı sıkıya bağlı yorumlamaktansa, bu kuralın ikale sözleşmeleri için de uygulanmasını sağlamak hakkaniyete ve iş hukukunun temel ilkelerine uygun olacaktır<sup>27</sup>. İ kale halinde yapılması gereken, sözleşmede ikale sebebi açıkça belirtilmese bile, ikale görüşmeleri sırasında tarafların yazdığı dilekçe, iş yeri duyurusu gibi çeşitli belge ve yazışmalar ışığında tarafların ikale yapma saiklerinin tespit etmek ve TBK m.447/2 hükmünü, yapılan bu tespite göre uygulamaktır.

### 2.1.1.3 İ kale Sözleşmelerinin Fesih Sınırlayan Özel Hükümlere Karşı Durumu

İş mevzuatında özellikle işverenin fesih hakkını kısıtlayan üç hukuki durum vardır. Bunlardan biri işyerinin devri iken, diğeri toplu işçi çıkarma prosedürüdür ve en son olarak işverenin eşit işlem yapma borcudur. Aşağıda bu üç durum ayrı ayrı incelenecek ve ikale sözleşmelerinin bu üç sınırlayıcı hallerle olan özel durumları tartışılacaktır.

**İş yeri devri** İş K. m.6’da düzenlenmiştir. Buna göre, işyeri devri halinde işçi ve işverenin iradelerine bakılmaksızın iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile iş yerini devralana geçer. Bu mutlak bir hüküm olup, iş yerinin devri ne işçi ne de işveren açısından haklı veya geçerli bir fesih nedeni değildir (Özyörük, 2017: 179). Ancak tarafların, sözleşme serbestisi kapsamında ikale sözleşmesi yapmalarına herhangi bir

---

*yönünden rekabet yasağına ilişkin hüküm gözetilerek hesaplama yapıp davacı işçinin rekabet yasağına ilişkin bu engelleme sonucu iş bulamadığından çalışamaması nedeniyle yapmaktan kurtulduğu giderler gözetilerek Borçlar Kanununun 325/sonuncu (6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 408.) maddesi kıyasen uygulanarak hak edilen alacaktan uygun bir indirim yapıp çıkacak sonuca göre karar vermektir”.* (emsal.yargitay.gov.tr **erişim tarihi:** 22.11.2017)

<sup>27</sup> Alman Hukukunda benzer görüş için bakınız; Astarlı, 2016: 366.

engel yoktur (Bozkurt, 2017: 140). Ancak yapılan ikale ile işçinin o işyerinden tamamen ayrılması gerekmektedir. Şayet devreden işveren devir öncesinde işçilerle ikale yapmış ve devirden sonra ikale ile işten ayrılmış işçilerle devralan işveren yeni iş sözleşmesi akdetmişse ortada kanuna karşı hile vardır. Zira taraflar İş K. m.6 hükmünü dolanmak kastıyla ikale yapmışlardır (Astarlı, 2016: 383).

**Toplu işçi çıkarma** prosedürü İş K. m.29’da düzenlenmiştir. Maddede toplu işçi çıkarma şu şekilde tanımlanmıştır: “*İşyerinde çalışan işçi sayısı: a) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin, b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin, c) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin, İşine 17 nci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır*”. Aynı madde uyarınca toplu işten çıkarmada geçerli fesih nedeni olarak ekonomik, teknolojik, yapısal vb. işletme gereklerine vurgu yapılmış; ayrıca bu prosedürü işleten işverenin, toplu işten çıkarmadan 30 gün önce iş yeri sendika temsilcilerine, il müdürlüklerine ve Türkiye İş Kurumuna gerekli bildirimlerin yapılmasını hüküm altına almıştır (Süzek, 2018: 628).

Maddenin lafzından anlaşılacağı üzere kanun koyucu toplu işten çıkarma prosedürünü sadece fesih hallerinde öngörmüştür. Ancak uygulamada da sıklıkla görüldüğü gibi işveren, işyerinin yeniden organizasyonu nedeniyle çok sayıda işçi ile ikale sözleşmesini, İş K. m.29 hükümlerine bağlı kalmadan, geçerli bir şekilde akdedebilir. Ancak işveren toplu işçi çıkarma niyetini zaman ve kişi bakımından somutlaştırarak bildirdikten sonra işçilerin bir bölümü veya tamamına ikale önerisinde bulunmuşsa ve bu işçiler işverenin niyeti doğrultusunda ikale yapmışlarsa yapılan ikalelerin toplu işten çıkarma prosedürüne tabi olması kanun koyucunun amacına uygun olacaktır (Astarlı, 2016: 377-378).

**Eşit işlem yapma borcu** İş K. m.5’te düzenlenmiş olup, bu hüküm işverenin dil, din, ırk, siyasal düşünce, engellik gibi sebeplere dayanarak işçiler arasında ayrımcılık yapmasını yasaklayan bir hükümdür. Şayet işveren bu borca aykırı davranırsa işçi dört aya kadar ücreti tutarında, öğretide *ayrımcılık tazminatı* adı verilen tazminata hak kazanır (Şakar, 2018: 111). Hemen belirtelim ki eşit davranma borcu mutlak bir niteliğe sahip değildir. İşveren, aynı nitelikteki işçiler ile aynı veya benzer durumdaki işçilere eşit davranmak zorundadır (Süzek, 2017: 475). Dolayısıyla işveren ikale sözleşmesi yaparken aynı veya benzer durumdaki işçilere farklı muamelelerde bulunamaz. Örneğin

işyerinin taşınması sonucunda ikamet ettikleri evlere işyerinin uzak kalması nedeniyle işveren ile ikale yapmak isteyen aynı semtte oturan iki işçiden objektif veya sübjektif hiçbir sebep olmadan yalnız biri ile ikale yapıp diğeri ile yapmaması eşit davranma borcuna aykırılık teşkil edecektir (Özyörük, 2017:176).

### 2.1.2. İkale Sözleşmelerinin Sosyal Sigorta Hukuku Açısından Sonuçları

İkale sözleşmelerinin bir diğere önemli sonucu ise işçinin uygulamada işsizlik maaşı olarak da bilinen işsizlik ödeneğini almaya hak kazanıp, kazanamamasıdır. Gerçekten de iş sözleşmesi, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu madde 51’de yer alan sona erme sebeplerinden biriyle sona ermemişse işçi işsizlik ödeneği almaya hak kazanamayacaktır. Bu sona erme halleri şu şekilde sıralanabilir; ihbar sürelerine uyularak yapılan işveren feshi; sağlık sebepleri, işverenin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranışları ve işyerinde bir haftadan fazla olmak üzere faaliyetin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebeplerle işçi tarafından yapılan feshi; yine sağlık sorunları ve işçinin bir haftadan fazla çalışmasına mani olacak zorlayıcı sebepler nedeniyle işveren feshi ve belirli süreli iş sözleşmesinde sürenin sona ermesi halleridir. Görüldüğü üzere kanunda sayılan sona erme şartları arasında ikale yoktur. Gerçekten de ikale neticesinde işçinin işsizlik sigortasına hak kazanamayacağı hususu, dosya kapsamıyla alakalı olsun veya olmasın Yargıtay’ın da karar metinlerinde sıklıkla vurguladığı bir husustur.

Uygulamada sıkça karşılaşılan bir durum da tarafların normalde iş sözleşmesini ikale ile sona erdirmelerine rağmen, işçinin işsizlik sigortasından yararlanması için bu durumu Sosyal Güvenlik Kurumu’na işveren feshi olarak bildirmeleridir. İşverenin sözleşmenin sona erme sebebini işveren fesih olarak bildirmesinde yapılan ikale sözleşmesinin geçerliliği açısından herhangi sakınca yoktur. Ancak önemle belirtelim ki, tarafların bu muvazaalı işlemleri nedeniyle cezai ve hukuki yaptırımlara maruz kalmaları söz konusu olabilecektir (Astarlı, 2016: 310). Diğere yandan Yargıtay, bir kararında<sup>28</sup> dosya kapsamındaki diğere delilleri de değerlendirerek, davalının iş sözleşmesinin ikale ile sona erdiğine yönelik savunmasına rağmen, SGK’ya yapılan iş sözleşmesinin işveren feshi ile sona erdiğine yönelik bildirim esas alarak, iş sözleşmesinin ikale ile değil işveren feshi ile sona erdirildiğine hükmetmiştir.

<sup>28</sup> Bkz. Yargı. 7.HD,10.02.2016, 2015/36600 E., 2016/2604 K. (emsal. yargitay.gov.tr erişim tarihi: 01.01.2018)

### 2.1.3. İ kale Sözleşmelerinin Vergi Hukuku Açısından Sonuçları

İ kale neticesinde işçi makul yarar kapsamında, yukarıda da gördüğümüz üzere, bir takım maddi edimler sağlayacaktır. Hiç şüphesiz işçinin bu yolla elde ettiği malvarlığı artışı gelir niteliğindedir ve bu gelirin vergilendirilip vergilendirilmeyeceği sorunu ortaya çıkmaktadır (Özgenç, 2016: 118). Hemen belirtelim ki 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu (GVK) madde 25/7’de, 21.03.2018 tarihli 7103 sayılı kanun ile yapılan değişiklik neticesinde bu tartışmalar nihayete ermiş görünmektedir. Biz konunun daha iyi anlaşılması açısından GVK’daki değişiklik öncesi tartışmaya neden olan hususları açıklama istiyoruz.

Değişiklik öncesinde ikale neticesinde işçiye verilen kıdem tazminatı niteliğindeki ödemenin 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi kapsamında değerlendirilip değerlendirilmeyeceği, tartışma konusu olmuştur (Özgenç, 2016: 124). Şayet yapılan bu ödeme kıdem tazminatı kapsamında değerlendirilecek olursa GVK m.25/7 uyarınca, işçinin 24 aylık ücretini aşmayan kısmı vergiden müstesna sayılacaktır. Bu kapsamda Vergi İdaresi 2008’de yayınladığı bir özalgede makul yarar kapsamında yapılan ödemenin 1475 sayılı İş Kanunu m.14 uyarınca kıdem tazminatı olarak varsayılmayacağını, dolayısıyla kıdem tazminatı adı altında yapılan ödemenin vergiden müstesna olmayacağını belirtmişken, 2010 yılındaki başka bir özalgede ise yapılan ödemenin kıdem tazminatı olarak dikkate alınıp, ödemenin gelir vergisinden istisna edilmesi ve bunu aşan miktarın da gelir vergisine tabi olması gerektiğini bildirmiştir<sup>29</sup>. Özetle Vergi İdaresi ikale yoluyla iş akdi sona eren işçiye yapılan ödemenin yasal kıdem tazminatına denk gelen kısmının vergiden istisna edilmesini, bunu aşan kısmın her ne adla yapılırsa yapılsın gelir vergisine tabi olacağını belirtmiştir. (Sağlam, 2018: 2). GVK m.25/7’de yapılan değişiklik kanun koyucu Vergi İdaresinin bu görüşünü yasalılaştırmıştır. Artık iş sözleşmesi ikale ile sona eren işçiye kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı vb. adlar altında yapılan ödemelerin işçinin 24 aylık maaşını aşmayan kısmı vergi istisnasından yararlanacak, aşan kısım ise gelir vergisine tabi olacaktır. Kanun koyucunun bu değişikliği yapmasında, özellikle yukarıda bahsi geçen özalgelerin aksine verilen yargı kararları olduğu söylenebilir (Sağlam, 2018: 6)<sup>30</sup>.

<sup>29</sup> Özalgeler için bkz: Özgenç, 2014, 120

<sup>30</sup> Yargı kararlar için bkz: Sağlam, Erdoğan (2018). *İ kale Sözleşmelerine İstinaden Yapılan Ödemeler Hakkında 7103 Sayılı Kanunla Yapılan Düzenlemeler ve Daha Önce Bu Kapsamda Ödenmiş Stopajların Geri Alınma İmkânı*

## .2.2. İş Uyuşmazlıklarının Tanımı

Çalışma hayatının aktörlerini oluşturan işveren, işçi ve devletin sağlıklı ve sürdürülebilir ekonomik ve sosyal hayat için her daim barış içinde olmaları, birbirlerinin hak ve borçlarını gözetir bir şekilde iş barışının bozulmaması için gerekli çabaları göstermeleri gerekir. Ancak gerek işçi ve işveren arasındaki güç farklılığı gerekse iktidar ilişkilerindeki dengesizlikler ve biraz da işçi ile işveren arasındaki doğal diyalektik ilişki nedeniyle çalışma barışı sıklıkla bozulmaya, yerini çatışma ve hak kayıplarına bırakmaya meyillidir. Böyle bir çalışma ortamının özellikle yukarıda değindiğimiz işçi ile işveren arasındaki güç farklılığı, ekonomik dengesizlikler nedeniyle işçi aleyhine olduğu açıktır. Genellikle işçilerin aleyhine gelişen bu çatışmacı yapıdan doğan hak kayıplarını minimize etmek devletin idari ve hukuki görevlerindedir.

İş uyuşmazlıkları, işçi ile işveren arasında, iş sözleşmesine bağlı olarak yürütülen hukuki ilişkiye dayalı olarak ortaya çıkmaktadır; şayet bir veya bir kaç işçi ile işveren arasında bireysel iş sözleşmesine dayalı olarak bir uyuşmazlık ortaya çıkmışsa bireysel iş uyuşmazlığından söz edilir (Şişli, 2012: 48). Ancak bir işyerinde işçilerin tamamını veya büyük bir bölümü bu uyuşmazlığın tarafı ise toplu iş uyuşmazlığı söz konusu olacaktır (Demir, 2014: 674).

Yukarıda taraflar bakımından yaptığımız ayrımın haricinde iş uyuşmazlıkları hak ve menfaat uyuşmazlıkları olarak ikiye ayrılabilir. Hak uyuşmazlıkları mevzuattan veya iş sözleşmelerinden doğan hakkın yorumlanmasından kaynaklanırken; menfaat uyuşmazlıkları ise yeni bir menfaatin doğumu, mevcut bir hakkın düzenlenmesi ile alakalıdır (Demir; 2014: 675). İş uyuşmazlıklarının kaynakları ise şu şekilde sıralanabilir:

**Türk Borçlar Kanunu:** Türk Borçlar Kanunu (TBK) ile Türk Medeni Kanunu'nun (TMK) genel nitelikteki hükümleri, TMK m.5 uyarınca, uygun düştüğü ölçüde diğer tüm özel hukuk ilişkilerine uygulanır. Dolayısıyla Borçlar Kanunu'nun her alanda, özellikle gündelik hayatın ekonomik ilişkilerini düzenleyici rolü önem taşımaktadır. Kanunun birinci kısmını oluşturan genel hükümler iş ilişkilerinin düzenlendiği özel kanunların değinmediği, boşlukta bıraktığı hususları tamamlayıcı bir

özelliğe sahiptir. Nitekim ikale sözleşmeleri kanunda ayrıca düzenlenmediği için uygulamada bu boşluk TBK'da genel hükümlerinin yer aldığı birinci kısımdaki hükümlerle doldurulmaktadır.

TBK bunun yanında çalışma ilişkilerini düzenleyen özel hükümlere de haizdir. Kanunun ikinci kısım, altıncı bölümünde Genel Hizmet Sözleşmesi (m.393-447) ve onun özel görünümüleri olan Pazarlamacılık Sözleşmesi (m.448-460) ve Evde Hizmet Sözleşmesi'ne (m.462-469) ilişkin hükümler yer almaktadır. İş ilişkilerini düzenleyen özel kanunların kapsamına dâhil olmayan çalışma ilişkilerine ve bunlardan doğan uyuşmazlıklara TBK. m. 393 ve devamı maddeleri uygulanacaktır (Çelik, 2010: 71; Demir, 2014: 111). Borçlar Kanunu'nun genel ve düzenleyici hüviyeti yanında iş ilişkilerini özel olarak düzenleyen bazı iş yasaları vardır. Bunlardan en fazla uygulama alanına sahip olan hiç şüphesiz 4857 sayılı İş Kanunu'dur.

**4857 Sayılı İş Kanunu:** 22/05/2003 tarihli, 4857 sayılı İş Kanunu m.1 göre bu kanunu düzenleniş amacı; *işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir.* Ayrıyeten kanunun 4. maddesinde sayılan istisnalar dışında tüm iş ilişkilerine bu kanunun hükümleri uygulanacak ve ilişkinin tarafları bu kanunun düzenlendiği hak ve yükümlülöklere sahip olacaktır.

Kanunun 4. maddesinde düzenlenen istisnalar sınırlı olarak sayılmıştır. İstisna olarak sayılan çalışma ilişkileri ve işyerlerine, bunlara çalışma hayatını düzenleyen özel bir kanunu varsa bu özel kanun; böyle bir kanun yoksa Türk Borçlar Kanunu uygulanacaktır. 4. Maddede istisna tutulan çalışma ilişkileri ve işyerleri şöyledir (İş K. M.4);

- *Deniz ve hava taşıma işleri (Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri; havacılığın bütün yer tesislerinde yürütölen işler hariç);*
- *50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri veya işletmeleri ( Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görölen işler; tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri ve halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri hariç);*
- *Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,*

- *Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işler,*
- *Ev hizmetleri,*
- *Çıraklar, sporcular, rehabilite edilenler,*
- *507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerleri.*

**854 Sayılı Deniz İş Kanunu:** 854 sayılı Deniz İş K. m.1'göre; “denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde bir hizmet akti ile çalışan gemiadamları ve bunların işverenleri arasındaki çıkan uyuşmazlıklar ile aynı işverene ait gemilerin grostonilatoları toplamı yüz veya daha fazla olduğu veyahut işverenin çalıştırdığı gemiadamı sayısı 5 veya daha fazla olduğu durumlarda” bu kanun uygulanacaktır. Kanunun 2. maddesinde gemi adamı'nın tanımı yapılmıştır buna göre bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla sair kişiler gemi adamı sayılacaktır. Önemle belirtelim ki; kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri ile uğraşan işçiler İş Kanunu'na tabi olacaktır (Çelik, 2010: 70).

**5953 Sayılı Basın İş Kanunu:** Bu kanunun hükümleri ise kanunun birinci maddesi uyarınca yurtiçinde yayınlanan gazete, süreli yayın, haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunu kapsamına girmeyen işçiler hakkında uygulanmaktadır. Aynı maddeye göre hak ve menfaatleri bu kanun kapsamına düzenlenen işçilere de “gazeteci” denmektedir.

### 2.2.1. İş Uyuşmazlıklarının İdari Çözüm Yolları

İş uyuşmazlıklarında özellikle iş ilişkisinin zayıf tarafını oluşturan ve genelde bu zayıflıkları nedeniyle hak ve menfaatleri ihlal edilen işçiler idari makamlardan hak ve menfaatlerinin korunmasını isteyebilir. Buna göre hak ve menfaatlerinin ihlal edildiğini veya bunların tehlike altında olduğu düşünen bir işçi ihbar, şikâyet, bilgi edinme ve itiraz vb. kanalları kullanarak idarenin harekete geçmesini sağlayabilir (Kılıç, 2016: 22). Bu anlamda işçinin çalıştığı işyerinin bağlı olduğu Sosyal Güvenlik Kurumu İl/Merkez

Müdürlüklerine dilekçe yoluyla başvurulabilir. Diğer bir yöntem ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ait ALO 170 hattını arayarak sözlü ihbar yoluna başvurmaktır.

Başka bir idari çözüm yolu ise İş K. m.91'de düzenlenmiştir. Buna göre iş sözleşmesi halen devam etmekteyse, işçilik alacaklarına ilişkin uyuşmazlıklar iş müfettişlerince çözülebilir. Mezkûr madde uyarınca, devlet çalışma hayatını düzenleyen mevzuatın uygulanmasını re'sen izlemek, denetlemek ve teftiş etmekle görevlidir. Yine, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 24.maddesi uyarınca iş sağlığı ve güvenliği denetimi de iş müfettişlerince yapılır. İş uyuşmazlıklarının diğer bir önemli çözüm yolu adli makamlara başvurudur.

## **2.2.2. İş Uyuşmazlıklarının Adli Yola Çözümü**

### **2.2.2.1. Zorunlu Arabuluculuk**

12.10.2017 tarihli 7036 sayılı yeni İş Mahkemeleri Kanunu (İMK) uyarınca arabuluculuk kurumu , iş mahkemelerinde dava açmak için dava şartı haline getirilmiştir. Arabuluculuk mahkeme dışı bir uyuşmazlık çözüm yolu olup, arabulucu denilen bağımsız ve tarafsız üçüncü kişi, hukuki uyuşmazlığı çözümlenmektedir (Avrupa Konseyi, 2017: 7). İMK m.3 uyarınca bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan alacak ve tazminatlar ile işe iade talebiyle açılacak davalarda önce arabulucuya başvurmak bir dava şartıdır. Yani işçi, alacak ve tazminat davası veya işe iade davası açmadan önce ilgili uyuşmazlığı arabulucuya götürmek zorundadır. Şayet bu zorunluluk yerine getirilmeden dava açılırsa, yargılamanın her aşamasında, davacı tarafa herhangi ek süre verilmeden dava şartı yokluğu nedeniyle davanın usulden reddine karar verilecektir (Lokmanoğlu, 2018: 876).

Başvurucu arabuluculuk bürosuna başvurmasından, son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar zamanaşımı durur ve hak düşürücü süreler işlemez (İMK m.17). Arabulucunun yaptığı inceleme kural olarak üç hafta sürer. Bu süre zorunlu hallerde en fazla bir hafta daha uzatılır (İMK m.10). Yani arabuluculuk süresi en fazla bir ay sürebilecektir. Arabuluculuk süreci, 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu (HUAK) m. 20 uyarınca, tarafların ilk toplantıya davet edilmeleri ve bu sürecin devamının kararlaştırılması akabinde hazırlanacak tutanaktan itibaren işlemeye başlar.



Tarafların görüşmeler sonunda imza atacakları arabuluculuk belgesinde, üzerinde serbestçe tasarruf edilmeyecek konular hakkında veya mevzuattaki emredici hükümlere aykırı herhangi bir hususun yer almaması gerekir (Lokmanoglu, 2018: 880). HUAK m.18 uyarınca taraflar, imzaladıkları arabuluculuk belgesinin icra edilebilirlik şerhini arabulucunun görev yaptığı sulh hukuk mahkemesinden isteyebilir. Ancak aynı maddeye göre taraflar icra edilebilirlik şerhi almasalar bile arabuluculuk belgesi ilam niteliğinde sayılacaktır.

### 2.1.2.2. İş Davaları

İ.M.K m. 5 hükmü uyarınca İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanununun iş ilişkilerini düzenleyen hükümleri uyarınca açılacak davalarda görevli mahkeme İş mahkemeleridir. Yargılamada basit yargılama usulü uygulanır (İM.K m.7). Basit yargılama usulü daha çabuk sonlandırılması gereken, daha kısa bir incelemeye ihtiyaç duyan uyuşmazlıklar için Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda öngörölmüş bir yargılama usulüdür (Pekcanitez vd, 2017: 313).

İş Mahkemelerinde görölen davalar şu şekilde sıralanabilir; Tazminat davaları adı altında; ihbar, kıdem, kötü niyet, ayrımcılık, işe başlatmama tazminatı davaları açılabilir. Tespit davası adı altında işe iade ve aslında Sosyal Güvenlik Hukuku alanıyla ilgili olmasına rağmen hizmet tespit davası ile işçilik alacaklarına ilişkin alacak davaları açılabilir. Önemle belirtelim ki iş güvenliği mevzuatına ilişkin açılacak davalar da iş mahkemelerinde görölür.

### 2.2.3. İkale Sözleşmelerine İlişkin İş Uyuşmazlıklarına Dair Karar İncelemesi

İkale sözleşmeleri özellikle iş güvencesinde sonra çalışma hayatımıza girmiş bir hukuki kurumdur. Örneğin Yargıtay bir kararında<sup>31</sup> “İş ilişkisinin bozma anlaşması yoluyla sona erdirildiğine dair örnekler 1475 sayılı İş Kanunu ve öncesinde hemen hemen uygulamaya hiç yansımadağı halde, iş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesinin ardından özellikle 4857 sayılı İş Kanunu sonrasında giderek yaygın bir hal almıştır. Bu noktada, işveren feshinin karşılıklı anlaşma yoluyla fesih gibi gösterilmesi suretiyle iş güvencesi hükümlerinin bertaraf edilmesi şüphesi ortaya çıkmaktadır.”

<sup>31</sup> Yargı 9. H.D, 22 /11 /2016, 2016/198 E., 2016/20610 K. (emsal.yargıtay.org.tr erişim tarihi: 10.05.2018)

diyerek ikale kurumunun Türk İş Hukuku açısından yeni bir kurum olduğunu belirtmiştir.

Çalışma kapsamında öncelikle yargıtay kararları incelenmiş ve böylece ikaleye ilişkin uyuşmazlık noktaları, ikale sebepleri tespit edilmeye çalışılmış ve saha çalışmasına dava incelemeleri neticesinde ikaleye dair genel bir görüşe dayanılarak çıkmıştır. Bu yüzden yapılan mülakatların değerlendirilmesine geçilmeden önce yapılan karar incelemesi ve bu incelemenin sonuçlarını kısaca tartışmak istiyoruz.

Karar incelemesinde, biri Anayasa Mahkemesi'ne ait olmak üzere toplam 100 adet yüksek yargı kararı incelenmiş ve ikale sözleşmesine ilişkin son sekiz yıla ait uyuşmazlık konuları tespit edilmeye çalışılmıştır. Kararlar rastgele seçilmiş olup, bu kararlar Yargıtayın internet sitesinden<sup>32</sup>, Özyörük<sup>33</sup> ve Astarlı<sup>34</sup>'nın eserlerinden alınmıştır. İnceleme sonunda ikale sözleşmesi ile ilgili uyuşmazlık konuları arasında “irade fesadı iddiası”, “iş ilişkisini sona erdiren işlemin hukuki niteliği”, “ikale sözleşmesinde kararlaştırılması gereken makul yarar/ek yarar” olarak kategorileştirdiğimiz uyuşmazlıklar ön plana çıkmıştır. Özellikle irade fesadı yani ikale sözleşmesinin geçersizliği ile iş ilişkisini sona erdiren hukuki işlemin niteliğine dair uyuşmazlıklarda yakın bir bağ olduğu söylenebilir. Zira yukarıda da değindiğimiz gibi ikale sözleşmesi işçinin iradesi ifsat edilmek suretiyle yapılmışsa sözleşme geçersiz olacak ve iş ilişkisini sona erdiren işlemin hukuki niteliği işverenin haksız feshine dönüşecektir.

---

<sup>32</sup> Yargıtay kararları için bkz: [emsal.yargitay.gov.tr](http://emsal.yargitay.gov.tr)

<sup>33</sup> Özyörük, Hasan Ali (2017). *İkale Sözleşmesi, İş Davaları Dizisi: Üçüncü Kitap*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

<sup>34</sup> Astarlı, Muhittin (2016). *İş Hukukunda İkale Sözleşmesi*, Turhan Kitapevi, Ankara.

**Tablo 2: Uyuşmazlık nedenlerine göre ikale davaları**

Uyuşmazlık Konusu	Dava Sayısı
İkalede irade fesadı	44
TİS'ten kaynaklanan ikale talebi	4
İş ilişkisini sona erdiren işlemin hukuki niteliği (Bozma, ikale, fesih, istifa)	36
İkale sözleşmesinin rekabet yasağına etkisi	1
İkalede makul yarar ölçütü	21
İkale sözleşmesinden doğan alacak davası	8
İkale kapsamında işçiye verilen menfaatlerden yapılan kesintiler	1
İkale sözleşmesinin geçerli olarak kurulup kurulmaması	3
<b>İncelenen Toplam Karar Sayısı</b>	<b>100</b>
<b>Onanan Karar Sayısı</b>	<b>3</b>
<b>Eksik inceleme nedeniyle geri gönderilen karar</b>	<b>6</b>
<b>Bozma Kararı</b>	<b>91</b>

**Kaynak:** İncelenen kararlar neticesinde yazar tarafından oluşturulmuştur.

İkale sözleşmesinin yapılma motivasyonlarından biri de iş sözleşmesini herhangi iş uyuşmazlığına mahal vermeden sona erdirmektir. Bu özelliği ile ikale sözleşmesinin çıkabilecek iş uyuşmazlıklarına ön almak için yapıldığını söylebiliriz. Ancak ikale sözleşmeleri de iş uyuşmazlıklarının doğumuna neden olabilir. Bu açıdan şekli 1'i yorumlarsak tarafların iş sözleşmesini sona erdiren hukuki ilişkinin niteliği konusunda sürüncemde kalmasının en önemli sebebi ikale kurumunun kanunlarımızda açıkça düzenlenmemiş olmasıdır. Dolayısıyla ikale sözleşmelerine ilişkin süreç, işgücü piyasalarında bilgisiz ve bilinçsiz bir şekilde, tabiri caizse kör topal yürütüldüğünü değerlendirebiliriz. Diğer yandan ikaleye ilişkin uyuşmazlıklarda irade fesadı iddiasının yoğunlukta olması, herhalde bu kurumun işverenler tarafından iş güvencesi hükümlerinden kurtulmak için kötü niyetli olarak kullanıldığının bir göstergesi olarak yorumlanabilir. Gerek işçi ile işverenin ikale hakkındaki bilgisizlikleri gerekse işverenlerin ikale kurumuna kötü niyetle başvurması ikale sözleşmelerini iş

uyuşmazlıklarının çözüm yolu olmaktan çıkarıp, başlı başına bir sorun ve uyuşmazlık kaynağına dönüştürmüş durumdadır.

Yapılan karar incelemesi kapsamında ayrıca hem işçi hem de işverenlerin ikale sebepleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda önce yargılamaya konu olan uyuşmazlıklarda ikale teklifinin kimden geldiği ve ikale teklifinin hangi sebeplerle yapıldığı irdelenmeye çalışılmıştır. Buna göre 100 adet uyuşmazlıktan 81 âdetinde ikale önerisinin hangi taraftan geldiği tespit edilmiştir; 40 adet ikale önerisi işverenlerden gelirken, 41 adet ikale önerisi işçilerden gelmiştir. İşverenler özellikle işletmesel karar ve/veya organizasyon değişikliği çerçevesinde işyerindeki istihdamı azaltmaya yahut istihdamın niteliğini değiştirmeye yönelik kararların uygulanması amacıyla ikale sözleşmesinde başvurmaktadır. 41 adet ikale önerisinin, 13 âdeti bu amaçla verilmiştir. Önemle belirtmeli ki yapılan incelemede işvereni bu tür kararlar almaya iten başat sebebin ekonomik sıkıntılar olduğu göze çarpmıştır.

**Tablo 3: Dava incelemesine göre ikale sebepleri**

<b>İşverenin İ kale Talepleri</b>	<b>İşçinin İ kale Sebepleri</b>
İşçinin Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Ayk.: 2	Kişisel/Özel Sebepler: 2
İşletmesel Karar/Gerek.: 13	Ekonomik - Ailevi: 4
El Değiştirme:2	İşletmsel Karar: 1
Sendika Üyeliği:1	4/C statüsüne geçme: 4
İşçinin Y.Kuru Üyeliğine Geçmesi:1	Sağlık Sorunları: 6
İşçinin Hak Talebi:1	TİS'ten doğan ikale hakkı:1
Performans Düş:2	Çalışma Şartlarında Değişiklik: 3
Çalışma Kurallarına Uymama: 1	Emeklilik:1
Bilinmiyor:14	Bilinmiyor: 10
<b>Toplam: 41</b>	<b>Toplam: 42</b>

**Kaynak:** İncelenen kararlar neticesinde yazar tarafından oluşturulmuştur.

İşçi tarafında ise başat ikale sebepleri ailevi ve/veya ekonomik sebepler (4), sağlık sorunları (6), 4/C statüsüne geçme isteği olarak sayılabilir. Özellikle özelleştirme sonrasında pek çok kamu işçisinin kanundan ya da toplu iş sözleşmesinden doğan

haklarını kullanarak ikale sözleşmesi ile mevcut iş sözleşmelerini sona erdirmeleri ilk planda göze çarpmaktadır.

İnceleme konusu kararların önemli bir bölümünü yukarıda, ikalenin teorik yönlerini incelerken o konu hakkında Yargıtay'ın görüşlerini yansıtması amacıyla örnek olarak gösterdik. En başta da belirttiğimiz gibi bu karar incelemesinin ana sebebi özellikle alan çalışması öncesinde ikale sözleşmeleriyle ilgili genel sorun alanlarını, uyuşmazlık noktalarını karar metinlerinden elden geldiğince tespit etmektir. Karar metinlerinde çıkarsayabildiğimiz verileri alan çalışmamıza yol göstermesi amacıyla kullanmış bulunmaktayız.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### DENİZLİ İŞGÜCÜ PİYASALARINDA İKALENİN ÖNEMİNE İLİŞKİN BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Çalışmanın bu bölümünde Denizli işgücü piyasalarının ikale sözleşmelerine yaklaşımına dair bizzat işgücü piyasasının aktörleri olan işçi ve işverenlerle yapılan mülakatların sonuçları tartışılacaktır. Özellikle bu çalışmayı, daha önce ikale ilgili çalışmalardan ayıran en önemli kısmını bu bölüm temsil etmektedir. Zira bundan önce yapılan çalışmalarda ikale sözleşmeleri, hep teorik yönden ve Yargıtay kararları ışığında incelenmiştir. Çalışma kapsamında yapılan alan araştırmasında ikalenin teorik kısmının ötesinde, uygulamada neler olup bittiği, işçi ile işverenlerin ikaleye bakış açıları ve ikaleyi algılama biçimleri, tarafları ikaleye iten sebepler tespit edilmeye çalışılmış ve elde edilen bulgular tartışılmıştır.

#### 3.1 Çalışmanın Amacı, Yöntemi ve Kısıtları

Bu çalışmanın amacı ikale sözleşmesini salt teorik açıdan ve yargı kararları çerçevesinde incelemekle yetinmeyip, işgücü piyasalarının aktörleri olan işçi ve işverenlerin ikaleye ilişkin genel algılarını belirlemek, hangi kapsamda ve hangi sebeplerle ikale sözleşmelerine akdettiklerini belirlemeye çalışmaktır. Bu kapsamda önce Yargı kararları ışığında ikalenin teorik çerçevesi çizilmiş daha sonra yargı kararları incelenerek ikaleye ilişkin uyuşmazlık noktaları ve tarafları ikale yapmaya iten nedenler tespit edilmeye çalışılmıştır. Yapılan bu tespitler ışığında alana çıkılmış ve bu kapsamda öncelikle Denizli iş gücü piyasalarının ikale konusundaki genel yaklaşımını tespit edebilmek için farklı müşteri portföylerine sahip, üç adet mali müşavirle görüşme yapılmış ve sonrasında Denizli’de faaliyet yürüten on iki adet firmanın insan kaynakları uzmanlarıyla yarı yapılandırılmış mülakat tekniği ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Firmalar ile yapılan görüşmeler sonunda yine yarı yapılandırılmış mülakat tekniği ile işçilerle mülakat yapılmıştır. Yirmi bir görüşmeciden on beşi Denizli İş Kur’a işsizlik ödeneği için başvurmaya gelmiş işçiler iken, altısı kartopu tekniği ve kolaylı yöntemle ulaşılan görüşmecilerdir.

Çalışmada araştırmanın birimi olasılıklı olmayan örneklem yoluyla seçilmiştir. Bu örneklem yönteminde araştırmacı kendi amacına uygun bulduğu bireylerden veri

toplamaktadır (Doğanay vd, 2013: 121). Mülakatlar ise yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile yapılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği araştırmacı tarafından önceden belirlenmiş ya da görüşme sonrasında ortaya çıkan konulara yeni sorular sorabildiği bir nitel araştırma tekniğidir (Güler vd, 2013: 113).

Gerek araştırmanın birimindeki sayı azlığı, gerekse kartopu tekniği, kolaylı yöntem gibi genellemeye elverişli olmayan yöntemlerin kullanılması çalışmanın zayıf yönünü oluşturmaktadır. Buna rağmen özellikle görüşme yapılan firmaların pek çoğu kendi sektörlerinde Denizli’de başat işletmelerdir. Bunların bazıları sadece yerel düzeyde değil; bölgesel, ulusal ve hatta uluslararası çapta faaliyetlerini sürdürmektedir. Bu anlamda hem kendi alanlarında lider firmalarla hem de yerel nitelikteki firmalarla görüşmeler yapılarak ikale sözleşmeleri açısından farklı işletme tipleri arasında önemli kıyas şansı elde edilmiştir. Yine işçilerle yapılan görüşmelerde mümkün olduğunca farklı sektörlerde çalışan, farklı deneyimlere, bilgi ve becerilere sahip işçilerle görüşülmeye çalışılmış ve böylece ikale kurumunun farklı işçi tiplerindeki algılamaları tespit edilmeye çalışılmıştır.

### **3.2 Denizli İş Gücü Piyasalarına Kısa Bir Bakış**

Denizlili işveren ve iş görenlerle yapılan mülakatlarına değerlendirilmesine geçmeden önce Denizli iş gücü piyasaları hakkında kısaca bilgi vermeği yararlı görüyoruz. Ege Bölgesi’nin Güney Ege bölümünde yer alan Denizli, Aydın ve Muğla ile birlikte TR32 bölgesini oluşturmaktadır. Bu bölgede 2017 yılı İPA çalışmasının sonuçlarına göre toplamda 3 bin 362 işyeri olduğu tespit edilirken, bu işyerleri toplamı Türkiye genelinde %3,4’lük bir kısmı oluşturmaktadır (Türkiye İş Kurumu, 2018: 9). TÜİK’in ise 2011 yılına ait verilerine göre bu bölgenin sanayi ve hizmet sektöründeki yerel birim sayısı Türkiye toplamının %5’i oluşturmakta ve dördüncü sırada yer almaktadır (TUİK, 2013: 10).

Bu üç il arasında 2013 yılı itibariyle Denizli’de iş gücüne katılım oranı %57,6; istihdam oranı %54,0, işsizlik oranı ise %6 olarak hesaplanmıştır. Aynı yıl Türkiye genelinde iş gücüne katılım oranı %50,8, istihdam oranı %45,9 ve işsizlik oranı %9,7 olarak hesaplanmıştır (TUİK, 2014, 52). Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü’nün 2015 yılı istatistiklerine göre ihracat yapan işyerleri içinde tüm il genelinde %76,2 oranla imalat sektörü başı çekmektedir. İmalat sektörü içindeki işletmelerde 34 bin 955 kişi çalışmaktayken bunların 14.276’sı kadındır. (Denizli

Çalışma ve İş Kurumu Müdürlüğü, 2015: 37). Ayrıca ihracat yapan iş yerlerinin önemli bir bölümü 2016 yılı itibarıyla Denizli İş-Kur'a kayıtlı işsiz sayısı 29 bin 482 iken, aynı yılda açık iş sayısı 43 bin 416 olarak belirlenmiştir (Denizli Çalışma ve İş Kurumu Müdürlüğü, 2017: 3-5). Bu istatistiklere bakıldığında Denizli'de iş gücü arzı, iş gücü talebini karşılamamaktadır. Nitekim çalışma kapsamında yapılan görüşmelerde bazı işveren ve insan kaynakları uzmanı kişiler de bu konuya değinmiş ve sorulan sorulara “Çalışacak işçi bulamıyoruz ki mevcut işçileri işten çıkaralım” şeklinde cevaplar verdikleri görülmüştür.

Denizli'de 2016 yılı itibarıyla 4a (işçi) statüsünde 214.637 kişi istihdam edilmektedir. Bunlardan 187.059'u zorunlu sigortalı iken, 12.297'si kısmi süreli çalışan sigortasına tabidir (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2017). Aynı istatistik verilerine göre Zorunlu sigortalılardan 61.797'si kadınlardan, 125.262'i de erkeklerden oluşmaktadır. Denizli'de toplam 187.059 işçi içinde, 114.405 kişi 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde istihdam edilmektedir (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2017). Dolayısıyla Denizli'deki işçilerin önemli bölümü küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışmaktadır.

**Tablo 4. İhracat Yapan İşletmelerin Sektörel ve Çalışan Olarak Dağılımı**

SEKTÖRLER	İHRACAT YAPAN İŞYERLERİNİN DAĞILIMI	SEKTÖREL ORAN	Kadın Çalışan Sayısı	Erkek Çalışan Sayısı	Toplam Çalışan Sayısı
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	2,8%	31,1%	149	800	949
İmalat	76,2%	36,6%	14.276	20.679	34.955
İnşaat	1,1%	1,5%	11	77	89
Toptan ve Perakende Ticaret	18,0%	14,5%	870	1.695	2.564
Ulaştırma ve Depolama	1,1%	4,8%	32	114	146
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	0,2%	0,9%	3	12	15
Bilgi ve İletişim	0,2%	10,0%	24	4	29
İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	0,2%	1,9%	0	12	12
Diğer Hizmet Faaliyetleri	0,2%	1,4%	100	162	262
<b>TOPLAM</b>	<b>100,0%</b>	<b>18,5%</b>	<b>15.465</b>	<b>23.556</b>	<b>39.021</b>

**Kaynak:** Denizli Çalışma ve İş Kurumu Müdürlüğü, 2015; 37

Denizli'de 15 ve üstü yaşlarda herhangi okul bitirmiş nüfus oranı Türkiye toplamına nazaran daha düşüktür. Özellikle okuma yazma bilmeyen nüfusun büyük çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır (Akbaş, 2015: 68). Hâlihazırda çevre illerden göç alan Denizli'de son yıllarda mülteci sayısı da artmış bulunmaktadır. Bu manada il genelinde Suriyelilerle birlikte İran, İran ve Afganistan'dan gelen yoğun bir mülteci nüfus vardır. 2017 yılı itibarıyla Denizli'deki Suriyelilerin %7,4'ü geçici barınma merkezinde barınabilirken, kalan kısm %92,6'sı geçimleri için Denizli iş gücü



piyasasında yer almak zorundadır (Akbaş ve Ulutaş, 2018: 167). Özellikle yoğun mülteci nüfusu nedeniyle ücretlerde düşüş yaşandığı söylenebilir. Buna ilaveten il genelinde aile işletmelerinin yoğun olması ve insan kaynaklarının profesyonellerce yönetilmemesi yanında tekstil ve mermer gibi emek yoğun sektörlerdeki kötü çalışma koşulları işgücü devrini yükseltmektedir (Yavuz, 2017: 38).

Denizli iş gücü piyasaları hakkında kısa bir değerlendirme yaptıktan sonra aşağıda, çalışma kapsamında yaptığımız görüşmeler neticesinde elde ettiğimiz bulgular tartışılacaktır. Tablo 5’de görüşme yapılan firmalar, Tablo 6’da ise görüşme yapılan işçiler hakkında genel bilgiler verilmiştir.

### 3.3. Denizli İş Gücü Piyasalarında İkale Sözleşmelerinin Yeri ve Önemine Dair Alan Araştırması

Çalışma kapsamında hem işverenler hem de iş görenler açısından ikalenin yeri ve önemi; bilinip bilinmediği konularının tespiti için Denizli merkezli veya merkezi başka yerde olup Denizli’de de faaliyet gösteren 12 firmanın insan kaynakları uzmanları ve farklı müşteri portföylerine sahip 3 mali müşavir ile yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi ile görüşülmüş ve Denizli’de faaliyet gösteren firmaların ikale sözleşmelerine genel yaklaşımları tespit edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca işçilerin ikaleye ilişkin yaklaşımı, bu kurum hakkında ne kadar bilgi sahibi olup olmadıkları hakkında genel bir görüş kazanmak amacıyla 21 adet farklı sektörlerde çalışan, farklı kıdemlere sahip, farklı eğitim ve mesleki kariyere sahip işçilerle yine yarı yapılandırılmış mülakat tekniği ile görüşmeler yapılmıştır. Yapılan görüşmeler neticesinde ikale sözleşmelerinin Denizli iş piyasalarında genel durumuna yönelik çıkarımlar yapılmaya çalışılmıştır.

**Tablo 5: Görüşme Yapılan Firmaların Genel Profili**

Şirket	Sektör	İşçi Sayısı	İşçi Devir Oranı (2017 Yılı)*
Firma-1	Enerji Dağıtım	548 (Beyaz Yaka: 263)	%2.50
Firma-2	Tekstil	247 (Beyaz Yaka:64)	3 giren/8 çıkan
Firma-3	Servis Sanayi	340 (Beyaz Yaka:100)	%3.5

**Tablo 5'in Devamı: Görüşme Yapılan Firmaların Genel Profili**

Firma-4	Cam Sanayi	630 (Beyaz Yaka:200)	Bildirilmedi
Firma-5	Kablo Sanayi	261 (Beyaz Yaka:30)	Bildirilmedi
Firma-6	Sağlık	320	Giren:141, Çıkan:134
Firma-7	Tekstil	510 (Beyaz Yaka:90)	%2.50
Firma-8	Holding	90 (Beyaz Yakalı)	Giriş:15 Çıkış:5
Firma-9	Enerji	10000 (Beyaz Yaka:170)	Giriş:30 Çıkış:6
Firma-10	Tekstil	215 (Beyaz Yaka: 30)	Giriş:100 Çıkış:90
Firma-11	Tekstil	270 (Beyaz Yaka:21)	~%20-30
Firma-12	Mermer	295 (Beyaz Yaka:61)	Bildirilmedi

\* İşgücü devir oranları şirketler tarafından farklı yöntemlerle hesaplanmış verilerdir.

**Kaynak:** Çalışmanın kendi bulgularına dayanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

### 3.3.1. İşverenleri İkale Yapmaya İten Sebepler

Denizli merkezli firmalarla yapılan görüşmelerde kurumsallaşmada belli bir seviyeye geldikleri görülen, sadece Denizli sınırları içinde değil tüm ülke çapında faaliyette bulunan firmaların ikale sözleşmelerine başvurdukları gözlemlenmiştir. Bu firmalar içinde ikaleyi fiilen uygulamasa bile en azında hukuki olarak bu kurumun varlığından haberdar olan firmalar da vardır. Ancak görece daha düşük ölçekli ve güçlü bir kurumsal yapıya sahip olmadıkları izlenimi veren firmaların ise ikale kurumunu tanımadıkları gözlenmiştir. Nitekim alan araştırması kapsamında konu hakkında bilgilerine başvuru serbest mali müşavirlerin de yukarıdaki gözlem ve bulgularımıza paralel şeyler söylemektedirler. Firmalarla yapılan mülakatlardan önce ilk görüşülen isim olan mali müşavir görüşmecimiz; *“Denizli’de ikale bilinen bir kurum değil. Genelde büyük ve kurumsal şirketler yapar. Ama bu da çok nadirdir.”* demiş benzer ifadeyi yine araştırmanın ilerleyen zamanlarında başka bir mali müşavir görüşmeci de

kullanmıştır: “Orta ölçekli şirketlerde personelci ve insan kaynakları uzmanı yok. Bu yüzden ikaleden habersizler. İş sözleşmeleriyle alakalı işler bilgisiz bir şekilde yürütülüyor. Bu yüzden gerekli belgeleri ve sözleşmeleri biz hazırlamak zorunda kalıyoruz.”

Diğer yandan çalışmamızda ikinci olarak görüştüğümüz mali müşavir ise yukarıdaki meslektaşlarının aksine ikale sözleşmesinde işçi ve işveren arasındaki tanışıklık ve iyi niyete dayanan ilişkinin önem arz ettiği, dolayısıyla, işçi sayısının kısmen az olduğu ve işverenin çalışanını daha iyi tanıdığı ortak ölçekli firmalarda ikale sözleşmesinin daha sık uygulandığını belirtilmiştir. Ancak biz işletmelerle yaptığımız görüşmeler neticesinde büyük ölçekli firmaların ikale konusunda daha bilgili ve bilinçli oldukları ve ikale sözleşmelerine başvurdukları gözlemlenmiştir. Genel bir değerlendirmeden sonra Denizli’de faaliyet yürüten firmaların İkale sözleşmesi yapmalarının altındaki sebep ve motivasyonları sıralayabiliriz;

### 3.3.1.1 Kurumsal Politika

Yapılan mülakatlar ışığında söylenebilir ki, Denizli’de faaliyet yürüten bir firmanın ikale sözleşmesi yapıp yapmamasında o firmanın iş sözleşmelerinin sona erdirilmesine dair kurumsal anlayış ve politikalarının önemi büyüktür.

Türkiye’nin önemli şirketler grubuna ait olan ve Denizli’de tekstil alanında faaliyet yürüten **Firma-7** ile yapılan görüşmede, özellikle ikalenin aynı holdingin farklı sektördeki başka bir firmasında sık bir şekilde uygulandığı ancak sonradaki çıkan sorunlar nedeniyle holding kapsamında ikalenin yasaklandığı belirtilmiştir. Holding yönetiminin özellikle ikale yaptıktan sonra açılan davalarda artış yaşanması sebebiyle ikale konusunda yasaklamaya gittiği firma yetkilisi tarafından açıklanmıştır. Bu durumda holdingin ikale sözleşmelerine iş uyuşmazlıklarının önüne geçmek için başvurduğu ancak ikaleden doğan uyuşmazlıklar nedeniyle ikaleyi yasaklamak zorunda kaldığı yönünde bir değerlendirme yapılabilir.

Yine Türkiye ve Dünya çapında faaliyet gösteren, üretiminin bir kısmını Denizli’de gerçekleştiren **Firma-4** ile yapılan görüşmede, firmanın insan kaynakları uzmanı 2017 yılına değin hiç ikale sözleşmesi yapmadıkları ancak daha sonra şirket merkezinin teşvik ve incelemesi ile ilk defa 2017 yılında 7’si beyaz yakalı, 5’i mavi yakalı olmak üzere toplam 12 işçi ikale sözleşmesi akdettiklerini belirtmiştir. Firma

yetkilisi merkezin işe iade davalarının önüne geçilmesi ve şirketin iş davalarıyla anılmamasını sağlamak amacıyla bu yolu tercih ettiğini söylemiştir. Sağlık sektöründe faaliyet gösteren **Firma-6**'da ise yıllık işçi sirkülasyonunu çok olmasına rağmen (2017 yılı için 141 giren, 134 çıkan) ikale sözleşmesi yapılmamaktadır. Bu işletmeye, işçilerin genellik kıdemleri az olduğu için fesih sürecini işletmek daha cazip gelmektedir.

Ege bölgesinde elektrik dağıtım alanında faaliyet yürüten **Firma-1**'in insan kaynakları uzmanı ise ikale sözleşmelerini şirket politikası olarak uyguladıklarını, özellikle performans düşüklüğü yaşayan beyaz yakalılarla bu şekilde yollarını ayırdıklarını ve hatta ayrılmak isteyen işçilerle ikale yapmayı kendilerinin teklif ettiğini söylemiştir. Yine enerji alanında faaliyet yürüten ve holding kapsamında binden fazla kişiyi istihdam eden **Firma-9**'da özellikle, genel merkez bünyesinde uzun yıllar çalışan kişilerden ayrılmak isteyenlerle ahde vefa örneği olarak kıdem ve bir miktar ikramiye kapsamında ikale yapıldığı ancak personel sayısında oluşan artış nedeniyle giderek ikaleden vazgeçilmeye başlandığı ve ikalenin diğer işçiler tarafından duyulmaması için gizli olarak yapılmaya başlandığı belirtilmiştir. Firma yetkilisi *“Burada bin kusür işçi var, bunların kulağını bu gitse ikale işinin önünü alamayız”* diyerek durumu izah etmiştir. Yine Firma-9 içinde faaliyet gösteren **Firma-12**'de ise özellikle başka bir iş geçiş, memlekete dönüş gibi sebeplerle nadirde olsa mavi yakalı iş görenlerle kıdem tazminatı karşılığı ikale yapılmaktadır.

Tekstil alanında faaliyet yürüten **Firma-10**'daki yetkililer ise yılda 2 veya 3 beyaz yakalı işçi ile ikale yaptıkları ve karşılığında işçilere kıdem tazminatı ve işçinin pozisyonuna göre ikramiye verdiklerini söylemişlerdir. Özellikle yapılan mülakat ve gözlemler sonucunda denilebilir ki, firmaların ikale sözleşmelerinde aldıkları geri dönüş, sözleşme sonrası hukuki uyuşmazlıkların doğup doğmaması; genel olarak iş uyuşmazlıklarıyla sık karşılaşp karşılaşılmamaları ve ikaleden bekledikleri sonuçları alıp almamaları ikale sözleşmelerine yönelik algılama ve anlayışlarını etkilemektedir. Örneğin **Firma-1** ikaleden olumlu dönüş aldıkları için ikale sözleşmelerini şirket politikası haline getirdiklerini söylerken Firma-1 ile paralel olarak **Firma-4** de işe iade davalarının önüne geçilmesi için ikale yapmaya başladıklarını söylemiştir.

### 3.3.1.2. Firmanın İş Uyuşmazlıklarına Dair Geçmişi

Çalışma kapsamında görüşülen firmalara bakıldığında yukarıda da söylediğimiz üzere firmaların genel olarak iş uyuşmazlıklarına dair; özel olarak da ikale yapıldıktan

ortaya çıkan uyuşmazlıklara ilişkin tecrübeleri bu firmaların ikaleye bakış açılarını ve iş sözleşmelerine yönelik politikalarını etkilemektedir. Örneğin **Firma-1** uzun süreden beri ikale sözleşmesi yapmakta ve böylece iş davalarından azalma olduğu için de ikale ile iş ilişkisini sona erdirmeyi şirket politikası olarak belirletmektedir.

Yine yukarıda da bahsedildiği gibi **Firma-2**'nin geçmiş tecrübeler nedeniyle ikale kurumuna şirket olarak sıcak bakmamaktadır. Ayrıca **Firma-2**'de yetkililer, 2008 yılından beri şirket aleyhine yalnızca bir tane iş davası açıldığını belirtmiştir. Şu halde denilebilir ki **Firma-2**'nin hem genel olarak iş uyuşmazlıklarıyla karşı karşıya kalmaması hem de ikaleye dair başarısız tecrübesi şirketin ikaleye bakış açısını değiştirmiştir. Yukarıda bahsedildiği üzere Firma-7'nin de dahil olduğu şirketler grubunun başka şirketlerinde yaşanan ikale sözleşmesi kaynaklı sorunlar ve iş uyuşmazlıkları holding merkezinin tüm grup şirketleri kapsamında ikale yasağı koymasına neden olmuştur.

### 3.3.1.3. İşçiye Ahde Vefa

Yapılan görüşmelerde bazı firmaların özellikle firmaya uzun süre hizmeti dokunmuş işçilerin kendi istekleriyle firmadan ayrılmaları durumunda iş görenle ikale sözleşmesi yaptıkları ortaya çıkmıştır. Bu minvalde yukarıda da bahsedildiği üzere **Firma-9** şirkete uzun süre hizmet etmiş veya görece kısa süre çalışmasına rağmen firmaya önemli katkılar vermiş bazı iş görenlerle ikale yapmaktadır. Özellikle çalışmaya katılan diğer firmalara nazaran geleneksel ilişkilerin daha ön plan çıktığı **Firma-5** ikale yapmamasına rağmen firmaya yararlı hizmetleri dokunmuş kimi personele istifa etmeleri durumunda normalde hak kazanamadıkları kıdem tazminatlarını ödeme yoluna gitmektedir. Nitekim Firma-5'in başındaki şahıs, *“20 yıldır yanımda çalışan bir işçim geçen istifa etti. Bugüne kadar ne bir hatasını gördüm ne de bir yanlışını, istifa etmesine rağmen 20 yıllık kıdemini verdim. İşçi dürüst ise her zaman onu kollarız”* diyerek, mali müşavir görüşmecilerden birinin de belirttiği gibi orta ve küçük işletmelerde işveren ile işçi arasında daha samimi ilişkilerin olduğu ve böyle bir ortamda ikale sözleşmelerinin daha etkin kullanılması gerektiğini ortaya koymuştur.

### 3.3.1.3. Ekonomik Sıkıntılar

Her ne kadar araştırma kapsamındaki firmalarda gözlemlenmese de gerek mali müşavirler gerekse firma insan kaynakları uzmanlarınca, işverenlerin özellikle

ekonominin daralma dönemlerinde, işgücü maliyetlerini düşürmek amacıyla ikaleyi daha fazla tercih ettikleri belirtilmiştir. Nitekim mali müşavir görüşmecilerimizden biri de “2008-2009 yıllarında olduğu gibi ekonomide dalgalanma olursa Denizlili firmalar da işçi ile karşılıklı anlaşma yoluna daha çok başvurur. Şu anda böyle bir sıkıntı hissedilmediği için ikale yapan da azdır. Hatta çoğu firma çalıştıracak adam bulamıyor” diyerek Denizlili firmalar için ekonomideki genel durumunun iş ilişkilerini etkilediğini belirtmiştir..

### 3.3.2 İşçileri İkale Yapmaya İten Nedenler

Çalışma kapsamında 21 işçi görüşülmüş, çalışma hayatları boyunca ikale sözleşmesiyle işlerinden ayrılıp ayrılmadıkları; ayrılmış iseler ikaleyi hangi kapsam ve şartlarda yaptıkları soruşturulmuştur. 21 görüşmeciden, 12 tanesi çalışma hayatları boyunca en az bir kere ikale sözleşmesi yapmış kimselerdir. Bu kişilere ikale kapsamında ne aldıkları, ikale teklifinin kimden geldiği, ikaleyi niçin tercih ettiklerine dair sorular sorulmuş ve iş görenlerin ikale yapmasındaki sebepler ortaya konmaya çalışılmıştır. Görüşmeye katılan işçilere ilişkin genel profilin yer aldığı tablo aşağıdadır.

**Tablo 6. Görüşmeye katılan işçilerin genel profili**

Görüş.	Cinsiyet	Toplam Kıdem	Sektör	Son Ücret	M. Durum	Hanehalkı	Hane geliri	Borç Durumu
G1	E	9 yıl	Tekstil	1.800 TL	Evli	2	3.600 TL	Yok
G2	E	10 yıl	Tekstil	1.800 TL	Bekar	2	3.600 TL	Yok
G3*	E	12 yıl	Tekstil	1.800 TL	Evli	4	1.800 TL	20.000 TL (Kredi)
G4	K	24 yıl	Hizmet	1.800 TL	Boşan.	2	3.600 TL	Var.
G5*	E	17 yıl	Tekstil	1.900 TL	Evli	3	1.900 TL	Yok
G6	E	23 yıl	Tekstil	2.000 TL	Evli	6	2.000 TL	Yok

**Tablo 6'nın Devamı. Görüşmeye katılan işçilerin genel profili**

G7	K	4 yıl	Hizmet	1.600 TL	Boşan.	2	3.000 TL	Ev Kredisi
G8*	K	13 yıl	Mermer	1.600 TL	Evli	2	3.500 TL	Yok
G9	E	45 yıl	İnşaat	2.000 TL	Evli	3	4.000 TL	Yok
G10	K*	4 yıl	Eğitim	2.200 TL	Evli	3	5.500 TL	Ev Kredisi
G11	K*	15 yıl	Tekstil	2.000 TL	Evli	4	4.500 TL	Var
G12	E	16 yıl	Demir Döküm	1.900 TL	Evli	3	1.900 TL	Yok
G13	E	9 yıl	Demir Döküm	1.900 TL	Evli	5	1.900 TL	Yok
G14	K	10 yıl	Hizmet	1.780 TL	Evli	2	3.500 TL	Ev Kredisi
G15	E	11 Yıl	Tekstil	2.000 TL	Evli	4	2.000 TL	Yok
G16	K	5 Yıl	Hizmet	1.600 TL	Evli	2	3.600 TL	Ev Kredisi
G17	E	7 Yıl	Hizmet	1.800 TL	Evli	2	3.400 TL	İhtiyaç Kredisi (2)
G18	K	2 yıl	Hizmet	1.600 TL	Evli	2	3.600 TL	Yok
G19	E	12 yıl	Hizmet	2.000 TL	Evli	2	3.600 TL	Yok
G20	K	6 yıl	Cam Sanayii	2.100 TL	Evli	3	6.000 TL	Yok
G21	E	5 yıl	Bilişim	2.000 TL	Boşan.	1	2.000 TL	İhtiyaç Kredisi

**Kaynak:** Çalışmanın kendi bulgularına dayanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Yukarıdaki tabloyu değerlendirdiğimizde, görüşülen işçilerin görece kıdemleri yüksek olmasına rağmen aldıkları ücretlerin düşük olduğu görülmektedir. Bu durumun işçiler açısından kıdem tazminatlarını daha önemli kıldığını söylemek gerekir. Nitekim Denizli işgücü piyasasında yer alan işçilerle yapılan başka bir çalışmada Orhan (2011), işçilerin kıdem tazminatını geleceğe dair bir güvence olarak algıladığını tespit etmiştir. Dolayısıyla Denizli'deki işçiler için kıdem tazminatı ekonomik güvence için oldukça önemli bir pozisyonudur. Bu durum işçileri, kendilerini kıdem tazminatı karşılığı ikale sözleşmesi yapmaya mecbur hissettirebilir. Özellikle ailevi masrafların arttığı veya işçilerin yüksek miktarda borçaltına girip de bunu ödemekte zorlandığı yerde ikale sözleşmelerinin önemi artmaktadır.

Çalışmada ikale yaptıkları belirlenen, on iki işçiden dokuzu daha önceden ikale sözleşmelerine ve hükümlerine vakıf değildir. Dolayısıyla pek çoğu ikale yapana kadar böyle bir kurumun varlığından haberdar olmadığı gibi, bir kısım görüşmeci hali hazırda iş yerinden ikale ile ayrılmasına rağmen yaptığı hukuki işlemin ismen ikale olduğunu ve bunun hukuki şart ve sonuçlarının nasıl olması gerektiği konusunda bilgisizdir. İ kale yapan görüşmecilerden **G3**, **G10**, **G16**, **G17** ve **G21**'in kredi borçları bulunmaktadır. Ancak Görüşmecilerden sadece **G3** yüklü bir para ihtiyacı olduğu için ikale yaptığını söylemiştir. Özellikle işçilerin ikale ve fesih prosedürleri hakkındaki bilgisizlikleri zaman zaman işyerlerinden hangi hukuk işlem ile ayrıldıklarının tespiti konusunda çalışma boyunca zorluk çıkarmıştır. Aşağıda yer verilen tabloya göre, ikale sözleşmesi yapan işçilerden büyük çoğunluğu işverenin teklif ve yönlendirmesi sonucu ikale sözleşmesi yapmıştır. Diğer yandan ikale kapsamında alınan maddi menfaatleri inceleyecek olursak tüm yapılan sözleşmelerde Yargıtay'ın makul yarar uygulamasının dışına çıkıldığını görmekteyiz.

**Tablo 7. İ kale Sözleşmesi Yapan Görüşmecilerin Sözleşme İçerikleri**

Görüşmeci	Sektör	İ kale Sebebi	İ kale Teklifi	Ödeme
G3	Tekstil	Ailevi ve ekonomik	İşveren	Kıdem Tazminatı
G5	Tekstil	Dava süreci ve işyeri şartları	İşveren	Kıdem Tazminatı
G8	Mermer	Ailevi ve ekonomik	İşçi	Kıdem Tazminatı



**Tablo 7'nin Devamı. İ kale Sözleşmesi Yapan Görüşmecilerin Sözleşme İçerikleri**

G10	Eğitim (Hizmet)	Ailevi ve ekonomik	İşveren	Kıdem Tazminatı
G11	Tekstil	İşyeri şartları	İşçi	Maaş Alacakları
G15	Tekstil	İşyeri Şartları	İşveren	Maaş Alacakları
G16	Perakende Satış (Hizmet)	İşveren Politikası ve Dava Süreci	İşveren	Kıdem ve İhbar Tazminatı
G17	Perakende Satış (Hizmet)	İşveren Politikası	İşveren	Kıdem ve İhbar Tazminatı
G18	Perakende Satış (Hizmet)	İşveren Politikası	İşveren	4 aylık tazminat
G19	Perakende Satış (Hizmet)	İşveren Politikası	İşveren	Kıdem ve İhbar Tazminatı
G20	İnsan Kaynakları (Hizmet)	İşveren Politikası	İşveren	Kıdem ve İhbar Tazminatları, Diğer Hak Edişler
G21	Bilişim (Hizmet)	Ailevi ve Ekonomik	İşçi	Kıdem Tazminatı

**Kaynak:** Çalışmanın kendi bulgularına dayanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur..

Görüşmeye katılan ve ikale sözleşmesi yapmış işçilerin ikale yapma sebeplerini aşağıda da görüleceği üzere dört ayrı başlıkta kategorilendirdik. Genel bir değerlendirme yapacak olursak görüşmeye katılan işçileri ikale yapmaya iten sebepler genelde dışsal faktörlerden kaynaklanmaktadır. Bunun yanında, ikale teklifinin çoğunlukla işverenlerden geldiği olgusunu da dikkate alırsak, işçilerin ikale yapma konusunda etkin bir irade sergileyemedikleri ve ikale sözleşmelerinin kuruluş aşamasında pasif tarafta yer aldıkları yorumunda bulunabiliriz. Dolayısıyla ikale sürecinde, tıpkı işçi ile işveren ilişkisinin genelinde olduğu gibi, oyun kurucu rolünde işverenlerin olduğu görülmektedir. Tam da bu sebeple işçi lehine yorum ilkesinin ikale sözleşmeleri açısından ne kadar önemli olduğu ve bu kurumun mutlaka yasalarda düzenlenmesi gerektiği gerçeği ortaya çıkmaktadır.

### 3.3.2.1 İşyeri Şartları ve İşverenin Ekonomik Durumu

İşverenin işçiye olan tavrı ile işyerindeki mevcut çalışma düzeni ve şartlar hem ikale, hem de fesih yoluyla ayrılanlar iş görenler için belirleyici bir kriterdir. Örneğin;

12 yıldır çalıştığı işyerinden, özellikle son yıllarda işçilere kötü davranılması sebebiyle kıdem tazminatını alarak kendi isteği ile ayrılan **G5** ile işverenin ekonomik sıkıntıları nedeniyle maaşlarını tam alamadığı için ödenmeyen sabık maaşların ödenmesi şartıyla istifa eden (Daha doğrusu ikale yapan) **G11** çalışmamıza katılan işçilerden ikale yapan kişilerdir. Buna göre **G11** ikaleye giden süreci şu sözlerle beyan etmiştir: “son 6 aydır işverenim zora girdi. Maaşlarımız geç yatmaya başladı. Patronum iyi bir insandı ama ekonomik zorluk çekiyordu. Ben de kendisini zor durumda bırakmak istemedim. Bazı maaş alacaklarıma karşılık istifa ettim. Aramızda iyi niyete dayalı bir anlaşma oldu. Kıdem falan talep etmedim. Dediğim gibi patronuma iyilik olsun diye onunla anlaştım.”. Benzer olarak **G15** de maaş ödemelerinde gecikmeler nedeniyle işverenin maaş alacaklarına karşılık “sözleşmeyi feshetme” (aslında ikale) talebini kabul etmiştir.

Perakende satış sektöründe çalışan **G17** ise “Normalde oradan da memnum değildim; girmeden önceki verilen sözler tutulmadı. Ayrıca vardiya sistemi de çok düzensizdi. Çıkmak istediğimi söyledim. Onlar da merkeze danışıp bana ikale sözleşmesi yapmayı teklif ettiler.” diyerek ikale yapmasının temel motivasyonu olarak işyeri şartların olduğunu beyan etmiştir.

### 3.3.2.2 İşveren Politikası ve İşyeri Teamülleri

Yukarıda işverenlerin ikale yapmaya iten önemli sebeplerden birinin, işverenin bu yöndeki karar ve politikalarının etkili olduğunu belirtmiştik İşte buna paralel olarak perakende satış sektöründe çalışan **G16**, **G17**, **G18** ve **G19** önceki işyerlerinde ikale ile ayrıldıklarını ve bu durumun özellikle bu sektörde bir teamül haline geldiğini belirtmişlerdir. 12 yıldır bu sektörde çalışan **G19**; “12 yıldır perakende satış sektöründe satış görevliliği yapıyorum. 4-5 ayrı işyerinde ikale yaparak ayrıldım. Genelde bu çalışmalar 1,5-2 yıl kadar sürüyordu. Bu sektörde oldukça yaygındır ikale. Teklif genelde şirketten gelir. Genelde kıdem ve bir miktar ikramiye verip sözleşmeyi sona erdiririz.” diyerek bu noktaya vurgu yapmıştır. Görüşmecilerden **G16**,**G17**, ve **G18** aynı iş yerinden ayrılan iş görenlerdir. Bunlardan **G17** ayrılmak istediğini önceden iş yerine bildirmiştir. G16 ve G18 ise işverenin ikale teklifini kabul ederek işten ayrılmışlardır.

**G16** beyanında, “Normalde ayrılma gibi planım yoktu. Ancak Kıdem ve İhbar’ıma karşılık sözleşmeyi sona erdireceklerini söylediler. İlk başta çok şaşırımdı. Kıdemim yanması diye kabul ettim. 2-3 sayfalık bir sözleşmeye imza attım. Sözleşmede

*kendi isteğimle ayrıldığıma dair ibareler vardı. Dava açmayı hiç düşünmedim zaten tüm haklarımı eksiksiz olarak verdiler.”* demiştir. Buna paralel olarak **G18** ise *“Teknoloji marketinde 4 aydır çalışmaktaydım Ayrılma gibi niyetim yoktu. Bana kıdemim karşılığı ikale önerdiler. 4 aylık bir tazminat verip ayrıldım. Epey bir yazılı sözleşme imzaladık bu arada.”* diyerek ilgili iş yerinin ikale konusunda ne kadar hassas davrandığını belirtmiştir.

Şu an öğretim görevlisi olarak üniversitede çalışan **G20**, özel sektörde çalıştığı dönemlerde aynı şirkette çalıştıkları şu anki eşiyle olan ilişkilerinin şirket teamüllerine aykırı olduğu gerekçesiyle iş yerinde ayrılmak zorunda kaldığını belirtmiş *“Kağıt-ambalaj sanayinde faaliyet gösteren şirkette, 1,5 yıl çalışıp, işverenin isteği üzerine ikale yapıp ayrıldım. Eşimle o şirketteyken tanışmıştık. Daha aramızda söz, nişan vs. de yoktu. Sadece görüşüyorduk. Bu durum yönetim tarafından duyulunca, şirket teamüllerimize aykırı denilerek, eşimin şirketteki pozisyonu daha önemli olduğu için, benimle yolları ayırmak istediler. Ben de şirketin durumu kariyer planıma uymadığından bahisle kıdem ve ihbarı almak kaydıyla istifa ettiğime dair bir dilekçe verdim. Yaptığımız anlaşma sonucunda kıdem ve ihbar tazminatı ile diğer tüm hak edişlerimi alarak oradan ayrıldım”* diyerek şirket teamüllerinin iş ilişkisindeki etkisini vurgulamıştır

### **3.3.2.3 İşçinin Ailevi ve Ekonomik Sorunları**

Çalışma kapsamında görüşülen işçilerden bir kısmı ailevi ve ekonomik sorunlar nedeniyle ikale yaptıklarını belirtmişlerdir. Örneğin **G3**: *“Ayrıldığı yerden yaklaşık 2 yıldır çalışıyordum. Çocuğum hasta; sürekli hastane ve ilaç masrafı çıkıyor ayrıca 20.000 liralık kredi borcum var. Durumu şirkete açıkladım. Kıdem Tazminatımı alıp çıkmak istediğimi söyledim.”* diyerek ikale yapmasında sağlık sorunları ve ekonomik sorunlar nedeniyle kıdem tazminatına ihtiyaç duymasının etkili olduğunu belirtmiştir.

Başka bir örnek olarak **G8** özel olduğu için belirtmek istemediği ailevi sorunları nedeniyle köye taşınmak zorunda kaldığı için ikale yaptığını; *“3 yıldır bir mermer atölyesinde çalışıyordum. Bazı ailevi durumlarımız nedeniyle köye taşınmak zorundaydık. Bu yüzden işten ayrılmak istediğimi işverene bildirdim. Bana bir kaç ay içinde yeni işçi alımı yapacaklarını, 1-2 ay beklersem bana kıdemimi verip sözleşmeyle çıkaracaklarını söylediler.”* sözleriyle açıklamıştır. Yine özel bir okulda öğretmenlik

yapan **G10**, eşinin yurtdışı görevi nedeniyle çalıştığı okuldan kıdem tazminatı karşılığı imzaladığı ikale sözleşmesi ile ayrıldığını belirtmiştir.

Hizmet ve sanayi sektörlerinde bilgi işlem elemanı olarak çalışan **G21**, eşi ile olan şiddetli geçimsizlik ve boşanma süreci nedeniyle psikolojik sıkıntılar yaşadığını, bu durumun iş yerindeki tutum ve performansını olumsuz etkilediği için ikale yaptığını; *“Beni çağırıp ailevi sorunlarımı halletmemi, gerekirse 1 ay ücretli izin verebileceklerini aksi takdirde sözleşmeyi feshedeceklerini söylediler. Ben hali hazırda eşimle aramızda boşanma davasının görülmekte olduğunu ve bir arkadaşımın önerisi üzerine Muğla’ya taşınmak istediğimi söyledim. Bunun üzerine beni, kıdem tazminatı karşılığı sözleşme imzalatarak çıkardılar.”* sözleriyle beyan etmiştir.

### 3.3.2.4 Dava Sürecinin Uzun ve Pahalı Olması

Yukarıda sayılan sebepleri de kapsayacak şekilde değerlendirecek çalışmaya katılan görüşmecileri belki de ikale yapmaya iten en genel sebep Türkiye’de yargılama süreçlerinin çok uzun ve masraflı olmasıdır. Nitekim Kılıç (2016) Denizli iş gücü piyasasındaki işçiler hakkında yaptığı çalışmada, özellikle dava masrafların pahalı ve yargılama sürelerinin uzun olmasının Denizlili işçileri haklarını arama konusunda olumsuz etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmanın bulgularıyla paralel olarak bizim çalışmamızda da işçilerin bir kısmı itibariyle dava masraflarının pahalı ve yargılama süreçlerinin uzun olması sebebiyle ikale yapmaya meyilli olmaktadır. Örneğin uzun yıllar perakende satış sektöründe çalıştığını belirttiğimiz **G19**: *“Dava yolu tercih edilmez. Özellikle çalışan kişi için dava süresi, avukatlık ücreti, yargılama masrafı derken uğraşmaya değmez. Bir an önce sana teklif edilen tazminatı kabul edip, yoluna gitmek en iyisidir. Zaten öyle seni mağdur etmezler. En geç 1,5 ay içinde parayı hesabına yatırırılar.”* durumu açık bir şekilde ifade etmiştir.

Benzer olarak **G5**: *“Dava işi uzun sürüyor; bir de şimdi uzlaşma işi falan çıkardılar. Ayrıca Denizli’deki bazı avukatlar şirketle anlaşığı için çalıştığım yerden daha önce ayrılan bazı arkadaşların davalarını almadılar. O yüzden hiç bulaşmak istemedi mahkeme içine. Kıdemimi alıp çıktım oradan.”* diyerek adalet sistemindeki çarpıklıklara vurgu yapmıştır. **G16** ise gönülsüz olarak ikale yapmasına rağmen hem dava sürecinin sıkıntılı olması hem de kendisine ikale kapsamında teklif edilen ödemelerin eksiksiz ve zamanında yatırılması nedeniyle dava açmayı düşünmediğini belirtmiştir. Aynı şekilde **G17** ise; *“Kıdem ve ihbarımı alıp, ilişkiyi sona erdirdik.*

*Davaya uğraşmak istemedim. Ben memnun, onlar memnun sözleşmeyi sona erdirdik”* diyerek yargılamanın uzun ve masraflı olmasına vurgu yapmıştır.

Önemle vurgulamak gerekir ki, yukarıdaki görüşmecilerin beyanlarından anlaşıldığı üzere, ikale kapsamındaki ödemelerin eksiksiz ve zamanında yapılmış olmasını bu görüşmecileri dava yoluna başvurmalarının önüne geçmiştir. Ancak ikale yapmayan ve işverence haksızlığa uğradıkları algısına sahip olanlar ile mevcut ekonomik durumu nedeniyle işçilik tazminatı ve alacaklarına tabiri yerindeyse mecbur olanlar, her ne pahasına olursa olsun haklarını dava yoluyla aramayı düşünmektedir. Örneğin işveren feshi ile işinden ayrılan ve işyerindeki çalışma ortamında şikayetçi olan **G12**; *“Öyle bir yerde çalışılmaz. İnsanlık dışı tavırları geçtim, orada çalışmaya devam etseydim sağlığımı kesinlikle kaybederdim, demir döküm işinde çalışıyoruz hem sağlığımız koruyacak önlemler yok hem de iş kazasına müsait bir ortam var. Şimdi dava açmayı kesinlikle düşünüyorum. İş iyice inada bindi zaten.”* diyerek bu konudaki kararlılığını belirtmiştir. Yine yirmi üç yıldır çalışma hayatında olan ve üç yıldır çalıştığı yerden ayrılan **G6**; *“Bazı ailevi problemlerim oldu. Bir kaç defa mazeret iznim almıştım. En son izin talebim kabul edilmedi, bu problemler yüzünden bir kaç gün devamsızlık yaptığım da olmuştu. Ailevi problemi olanlarla çalışmayayız diyerek ihbar verip çıkardılar. 10 Nisan’da kıdem ve diğer hak edişlerimi alacağım. Yaklaşık 12.000 TL’lik bir ödeme almam gerekiyor. Alamazsam dava açarım çünkü başka çarem de yok, dava ne kadar sürerse sürsün.”* diyerek içinde bulunduğu durumu izah etmiştir.

## SONUÇ

Netice itibariyle ikale iş hukukumuz için yeni bir kavramdır. Ancak uygulamada iş sözleşmesinin sona erme yöntemlerinden biri olarak hızla yaygınlaşmaktadır (Astarlı, 2016: 2). Özellikle ikale hakkında kanuni düzenlemelerin olmaması işçi ve işveren açısından bir muamma oluşturmaktadır. Diğer yandan ikale, iş güvencesi hükümlerini geçersiz kıldığı için işverenler açısından önemli bir fırsat olarak da karşımıza çıkmaktadır. Nitekim yukarıdaalıntıladiğimiz üzere ikalenin iş güvencesi hükümlerinden sonra yaygınlık kazandığı Yargıtay'ın da kabul ettiği bir durumdur. İ kale iş hayatında yaygınlaştıkça şüphesiz bu alanda yapılan akademik çalışmaların sayısı da artacak ve kanun yapıcıların dikkatini çekecektir artacaktır. Nitekim GVK'ye ilişkin yukarıda bahsettiğimiz 2018 yılındaki değişiklikle ikalenin artık kanun koyucunun gündemine girdiğini düşünebiliriz..

Hem yaptığımız saha çalışması, hem de karar incelemeleri neticesinde belirtmeliyiz ki ikale sözleşmeleri iş gücü piyasalarında yeterince bilinmemektedir. Hiç şüphesiz bunun en önemli sebebi ikalenin iş mevzuatımızda doğrudan düzenlenmemesidir. Hem sözleşme serbestliği hem de işçiyi koruma ilkesi çerçevesinde yer alan ikale sözleşmeleri bu anlamda oldukça kırılgan bir zemin üstünde yer almaktadır. Bu kadar hassas dengeler üzerine oturmuş hukuki bir kurumun yasa yoluyla düzenlenmesi gerektiği ortadadır. Zira tarafların ve bilhassa işçilerin ikale sözleşmelerini tanımaması, bu kapsamdaki hak ve sorumluluklarını yeterince algılayamaması, aleyhlerine bir durum olarak göze çarpmaktadır.

Alan araştırmasında ulusal ve uluslararası düzeyde faaliyet yürüten, kurumsal yapıları güçlü olduğu görülen işletmelerin ikale konusunda daha bilgili oldukları ve ikale sözleşmelerini daha çok uyguladıkları gözlemlenmiştir. Bunun aksine daha yerel düzeyde faaliyet yürüten ve aile işletmesi görünümündeki işletmeler iş sözleşmelerini İş Kanunu'nun öngördüğü sürece bağlı kalarak, biraz da ahbab çavuş ilişkileri çerçevesinde yürütmektedir. İşçilerin genel anlamda ikaleye ilişkin bilgileri oldukça kısıtlıdır. İşçiler, ikale sözleşmesini iş hayatında uyguladıkları ve işverenlerin onu bilgilendirdikleri kadarıyla bilmektedir. Bazı işçiler işlerinde işverenle anlaşarak ayrıldıklarının farkında olmalarına rağmen, bu işlemin ikale veya bozma sözleşmesi gibi spesifik bir adının olduğunu bilmemekte, dahası yukarıda tartıştığımız gibi ikale sözleşmelerinin geçerlilik şartları gibi önemli ayırım noktalarını bilmemektedir. Beyaz

yakalı işçilerin ise genellikle ikale konusunda daha bilgili ve duyarlı oldukları gözlemlenmiştir. Aynı durum sektörel teamüller gereği sık sık ikale sözleşmesi yapan işçiler için de geçerlidir.

Her ne kadar çalışmamız, netice itibariyle genellemeye müsait değilse de gerek çalışmanın teorik bölümünde, gerekse çalışma kapsamında yapılan görüşmelerden elde ettiğimiz işgücü piyasası ve ikale ilişkisine dair bazı ipuçlardan yol çıkarak bir takım önerilerde bulunabiliriz. Buna göre ilk önerimiz ikale sözleşmelerinin doğrudan yasa maddeleri ile düzenlenmesidir. Bu düzenlenmeler yapılırken, çalışma boyunca sıklıkla üzerinde durduğumuz gibi, sözleşme serbestisi ve işçiyi koruma ilkesi arasında hassas bir dengenin kurulması ikalenin varoluş amacına da uygun olacaktır. Ayrıca bu yasal düzenlemeler yoluyla ikale ile fesih kurumu arasındaki ayrımın net bir şekilde yapılması da oldukça önemlidir. Nitekim Yargıtay kararlarında bile zaman zaman ikale sözleşmesi uygulamada karşılıklıya mahal verecek şekilde “fesih” sözcüğü ile açıklanmaktadır. Bu anlamda kanun koyucuya yol göstermek adına, ikale ile ilgili yasal düzenlemelerde mutlaka yer almasını önemli gördüğümüz hususlar ise şunlardır ;

- I. İkale sözleşmelerinin açık ve net tanımına yer verilmesi,
- II. İkale sözleşmeleri neticesinde işçilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağını açıkça belirtilmesi,
- III. İkale teklifini işveren yapacaksa, teklifin işçiye ikalenin sonuçlarını açık bir şekilde içerir noter onaylı bildirim vasıtasıyla yapılması ve işçiye teklifi düşünmesi için en az 48 saat süre verilmesi,
- IV. İkale teklifini işçi yapacaksa, tamamı işçinin el yazısıyla yazılmış dilekçeyle, teklifin işverene bildirilmesi; şayet işçinin okuma ve yazması yoksa teklifin iş müdürlükleri veya noterler aracılığı ile yapılması,
- V. Teklifin işçiden geldiği durumlarda işverenin gerekli kabul veya red cevabını vermek için 36 saat beklemek zorunda olması ve işçinin bu süre zarfında aynı yollarla ikale teklifini geri alma hakkına sahip olması,
- VI. Yargıtay’ın makul yarar ölçütünün yasalara aynen aktarılması. Bu ölçütün işverenin, hakkında iflas süreci işletilmesi veya konkardato teklifi verilmesi gibi, ekonomik olarak sıkıntılı olduğuna dair somut olguların varlığı halinde, işveren lehine olacak şekilde düzenlenmesi,

VII. İşyerinde yeniden yapılandırma, toplu işçi çıkarma ve rekabet yasağı gibi iş hukukunda yer bulmuş kurumların ikale sözleşmeleri kapsamında yeniden düzenlenmesi.

VIII. İ kale sözleşmelerinin mutlak surette yazılı şekil şartına sahip olması..

Çalışmamızda katılan işçilerin önemli bölümü yüksek kıdemlerine nazaran düşük ücretlerle çalışmaktadır. Bu tablo yukarıda da belirttiğimiz gibi işçiler açısından kıdem tazminatını daha önemli kılmaktadır. Nitekim görüştüğümüz işçilerin bazıları ekonomik açıdan kıdem tazminatından gelecek miktara büyük ihtiyaç duymaktadırlar. Böyle durumlarda ikale sözleşmelerinin, işçilerin lehine bir kurum olduğunu düşünebiliriz.. Ancak bazı işverenlerin zaman zaman, işçilerin bu zor durumundan faydalanmaya çalıştıkları ve genellikle ikalede Yargıtay uygulaması dışına çıkıp işçilere daha az miktarda maddi edimler verdikleri görülmektedir. Biz bu yüzden ikale sözleşmelerinin daha etkin hukuki denetimi için, ikalenin kuruluş aşamasında dahi sıkı bir şekil şartı ön görülmesi gerektiğini düşünmekteyiz.

İ kale sözleşmeleri, iş mevzuatında hem taraflar arasında sözleşmeye dayalı olan dengeyi koruyarak, hem de işçiyi koruma ilkesi çerçevesinde, işçinin mağduriyet alanlarını kapatacak şekilde düzenlenirse pekâlâ bu kurum iş uyuşmazlıklarının çözümünde alternatif bir yol olarak işgücü piyasasında daha sıklıkla kullanılabilir hale gelebilir. İ kale konusunda bir başka önerimiz, ikale yoluyla işten ayrılan işçilerin işsizlik sigortasından kanuni olarak yararlandırılmasıdır. En azından ikale teklifinin işverenden geldiği hallerde işçinin işsizlik ödeneğinden yararlanma imkanının olması, çalışmanın ikinci bölümünde bahsettiğimiz muvazaalı durumları ortadan kaldırılabilir.

Çalışmada özellikle perakende satış sektöründe ikalenin yoğun bir şekilde uygulandığı bulgusuna ulaşılmıştır. Ancak bu sektörde faaliyet yürüten firmalar ile görüşme yapma imkânı olmamıştır. Ulaşılan bu bulguyla çalışmamız, ikaleye ilişkin sonraki çalışmalarda özellikle perakende satış ve AVM sektörüne yoğunlaşılması konusunda yol gösterici olabilir. Yine İstanbul, Kocaeli, Bursa gibi Türkiye'nin önemli sanayi kentlerinde ikale konusunda yapılacak çalışmalarda çok farklı bulgular elde edilebilir. Bu yönüyle çalışmamız ikaleye ilişkin salt teorik bilgiye ve yargı kararlarına bağlı kalmayarak, bu konuda iş gücü piyasalarının nabzını tutan ilk çalışma olma özelliği ile daha fazla örneklem üzerinde yapılacak sonraki kapsamlı çalışmalara da esin kaynağı olabilir.



## KAYNAKLAR

- Akbaş Sezgi; Ünlütürk Ulutaş, Çağla (2018). *Küresel Fabrika Kentinin Görünmeyen İşçileri: Denizli İşgücü Piyasasında Suriyeli Göçmenler*, Çalışma ve Toplum Dergisi 2018/1, 167-192.
- Akbaş, Sezgi (2015). *Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etki Değerlendirilmesi: Denizli İli Örneği*, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli
- Akdağ, Ezgi (2010). *İş Sözleşmesi Türleri ve İkale Sözleşmesi*, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Alpagut, Gülsevil (2008). *Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik*, Bankacılar Dergisi, Sayı 65, 89-110.
- Alper, Yusuf.; Kılış, İlknur (2017). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Dora Basım Yayın, Bursa.
- Astarlı, Muhittin (2016). *İş Hukukunda İkale Sözleşmesi*, Turhan Kitapevi, Ankara
- Avrupa Konseyi (2017). Mahkeme Temelli Arabuluculuk Hizmetleri El Kitabı, <http://www.arabuluculuk.adalet.gov.tr/ekitap/e-k.pdf> (25.06.2018)
- Ayverdi, İlhan (2005). *Misalli Büyük Türkçe Sözlük* (Cilt 1, Cilt 2 ve Cilt 3), Kubbealtı İktisadi İşletmesi, İstanbul
- Bilgili Fatih; Demirkapı, Ertan (2017). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Dora Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- Bozkurt, Mehtap (2017). *İş Sözleşmesinin İkale Yoluyla Sona Erdirilmesi*, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik, Nuri (2010). *İş Hukuku Dersleri*, Beta Basım, İstanbul.
- Demir, Feyzi (2014). *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*, Albi Yayınları, İzmir.
- Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü (2015) *İşgücü Piyasası Araştırma Raporu* 2015, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

- Develioğlu, Ferit (2005). *Osmanlı – Türkçe Ansiklopedik Lugat*, Aydın Kitabevi Yayınları, Ankara.
- Doğanay, Ahmet; Ataizi, Murat; ŐimŐek, Ali; Balaban Salı, Jale; Akbulut, Yavuz (2013). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Ali ŐimŐek (ed), Anadolu Üniversitesi Yayınları, EskiŐehir.
- Dulay, Dilek (2011). *İŞçi Ücretinin Ödenmemesinin Yaptırımı*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Gerek, Hasan Nüvit (2011). *İŞ Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi ile Sona Ermesi*, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011/4, 43-58.
- Güler, Ahmet; Halıcıoğlu, Mustafa; Bülent; TaŐađın (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Seçkin Yayınları, Ankara.
- Günay, Cevdet İlhan (2009). *İkale Sözleşmesi*, Çimento İŞveren Dergisi, Sayı 5 Cilt 23, 1-25.
- Güzel, Ali (2014). *Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İŞverenler Sendikası İŞ Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu*, Legal Yayıncılık, Ankara.
- Helvacı, Serap (2007). *Gerçek Kişiler*, Arıkan Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- İspenoğlu, Fatma (2014). *Türk İŞ Hukukunda İkale Sözleşmesi ve Yargıtay Uygulamaları*, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Kabakçı, Mahmut (2011). *İŞçinin Eğitimi Düzeyi Ve İŞyerindeki Konumunun İkalenin Geçerliliğiyle İlişkisi – İkaleye İlişkin İctihatta Bir YumuŐama Mı?*, Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:15, Sayı:3-4, 179-206.
- Kılıç, Mustafa (2016). *İŞçilerin Çalışma Hayatıyla İlgili Haklarını Aramada KarŐılaŐtıkları Sorunlar Ve Çözüm Önerileri*, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli
- Kuru, Baki; Arslan, Ramazan; Ejder, Yılmaz (2011). *Medeni Usul Hukuku*, Yetkin Basım Yayım Dağıtım, Ankara.
- Lokmanoğlu, Salim Yunus (2018). *İŞ Mahkemeleri Kanunu IŞığında Arabuluculuk Kavramı*, Türkiye Adalet Akademisi Yayınları, Yıl 9, Sayı 33, 863-885.

- Oğuzman M.Kemal; Barlas, Nami (2000). *Medeni Hukuk*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Orhan, Kaml, (2011). *Odak Grup Çalışması: Emekçi Ne Söylüyor*, Kamil Orhan ve Handan Kumaş (ed), *Kıdem Tazminatı (Uygulamada Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri)* içinde (207-237), Gazi Kitabevi, Ankara.
- Öz, Turgut; Oğuzman, M. Kemal (2009). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Vedat Kitapçılık, İstanbul.
- Özdemir, Erdem (2013). *İkale ve Alternatif Bir Öneri Olarak "Sulh Sözleşmesi"*, Çimento İşveren Dergisi, Cilt:27 Sayı:3, 34-51
- Özgenç, A. Selçuk (2016). *Gelir Vergisi Kanunu Açısından İkale Sözleşmesi*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt:22, Sayı:2, 115-130.
- Öztan, Bilge (2006). *Medeni Hukuk'un Temel Kavramları*, Turhan Kitapevi, Ankara.
- Özyörük, Hasan Ali (2017). *İkale Sözleşmesi, İş Davaları Dizisi: Üçüncü Kitap*, Seçkin Yayıncılık, Ankara
- Pekcanitez, Hakan; Atalay, Oğuz; Özekes, Muhammet (2014). *Hukuk Muhakemeleri Kanununa Göre Medeni Usul Hukuku Temel Bilgiler*, Yetkin Yayınları, Ankara.
- Şahlanan, Fevzi (2012). *İkalede Makul Yarar Ölçüsünün Gabin (Aşırı Yararlanma) Açısından Değerlendirilmesi*, Tekstil İşveren Dergisi Hukuk Eki, Sayı:386, 2-8.
- Şakar, Müjdat (2018). *İş Hukuku Uygulaması*, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Sarı Mustaoğlu, Neslihan (2011). *Türk İş Hukukunda İkale Sözleşmesi*, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Şişli, Zeynep (2012). *Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Yargısal Çözüm*, Ankara Barosu Dergisi, 2012/2, s.44-67
- Sosyal Sigortalar Kurumu (2017). *SGK İstatistik Yıllıkları 2016*, [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari)  
**erişim tarihi:** 19.07.2018
- Süzek, Sarper (2018). *İş Hukuku*, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Taşkent, Savaş (2011). *İş Sözleşmesinin İkale Yolu İle Son Erdirilmesi*, Kamu-İş Dergisi, C:11, S:4, 1-7

Türk Dil Kurumu

[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&view=bts&kategori1=veritbn&kelime=178329](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts&kategori1=veritbn&kelime=178329) , erişim tarihi: 12.10.2017

Türkiye İş Kurumu (2018). *2017 Yılı İşgücü Piyasası Araştırması TR32 (Aydın, Denizli, Muğla) Bölgesi Raporu*, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü., Ankara.

Türkiye İstatistik Kurumu (2014). *Seçilmiş Göstergelerle Denizli*, <http://www.tuik.gov.tr/ilGostergeleri/iller/DENIZLI.pdf>, erişim tarihi: 10.06.2018.

Yavuz, Hacer Vildan (2017). *Sanayi ve Hizmet Sektöründe İşgücü Devir Oranlarının Yüksek Olmasının Nedenleri Ve Çözüm Önerileri*, Türk Meta Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi, Ankara.

## ÖZGEÇMİŞ

Doğum Tarihi: 22.10.1989  
Doğum Yeri: Erzurum  
Lise: 2004-2008 Servergazi Lisesi, Denizli  
Üniversite: 2008-2013 Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul