

## İŞ MEVZUATINDA İKALE İŞLEMİ VE GEÇERLİLİĞİ

Bu Sirkülerimizde iş mevzuatında yer alan “ikale” ve ikalenin geçerliliği, yargı kararları ışığında değerlendirilecektir.

İşçiler ve işverenler, iş sözleşmesini anlaşarak sona erdirebilirler. Bu sona erdirme anlaşması uygulamada ve yargı kararlarında “örtülü bozma sözleşmesi” veya “ikale” olarak adlandırılmaktadır.

İş sözleşmesinin ikale sözleşmesi imzalanarak tarafların karşılıklı anlaşmaları ile sona erdiği durumlarda, işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasına olanak bulunmamaktadır (Yrg. 9. HD., T. 01.04.2013, E. 2013/1503, K. 2013/10619). Bu özelliğinden dolayı ikale kural olarak işverenin yararınadır.

İkale sözleşmesinin geçerliliği hususu, işçinin korunması ilkesi çerçevesinde değerlendirilmelidir. Zira iş sözleşmesinin bu yolla sona erdirilmesi, iş güvencesine veya iş sözleşmesinin feshine ilişkin kuralları etkisiz bırakmak amacıyla kullanılabilir.

İşçi ve işveren iradelerinin fesih konusunda birleşmesi, bir taraf feshi niteliğinde değildir. İş Kanunu’nda bu fesih türü yer almasa da taraflardan birinin karşı tarafa ilettiği iş sözleşmesinin karşılıklı feshine dair sözleşme yapılmasını içeren bir açıklamanın (icap) ardından, diğer tarafın da bunu kabulü ile bozma sözleşmesi (ikale) kurulmuş olur.

Bozma sözleşmesinin şekli, yapılması, kapsam ve geçerliliği Borçlar Kanunu hükümlerine göre saptanacaktır. Buna karşılık, iş sözleşmesinin bozma sözleşmesi yoluyla sona erdirilmesi, iş hukukunu yakından ilgilendirdiği için ikalenin yorumunda iş sözleşmesinin yorumunda olduğu gibi genel hükümler dışında iş hukukunda işçi yararına yorum ilkesi göz önünde bulundurulacaktır.

İkale ile bitirilen bir iş sözleşmesi fesih anlamına gelmediği için feshine bağlı sonuçlar yasal anlamda, yani ihbar tazminatı ve kıdem tazminatı yoktur. İşçinin işsizlik ödeneğine hak kazanması ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanması da söz konusu olmayacaktır. İşçinin bu kayıplarının ikale sözleşmesinde öngörülen ödemeler ile telafisi mümkündür. Yargıtay, tarafların bozma sözleşmesi yapması konusunda makul yararının olup olmadığının irdelenmesi gerektiği yolunda kararlar vererek “makul yarar ölçütü” koymuştur (Yrg. 9. HD., T. 16.03.2009, E. 2008/21649, K. 2009/21646).

Hayatın olağan akışı içerisinde hiçbir işçi makul bir yarar ve ek imkânlar olmadan ikale sözleşmesine yanaşmayacaktır.

İşveren ikale sözleşmesi yapma hakkını dürüstlük ilkelerine uygun olarak kullanmış olmalıdır. Bunu değerlendirirken işçiyi koruma-gözetme borcuna uygun olarak bu konuda özenli davranıp davranmadığı, işçiyi yeteri kadar aydınlatıp, yeterli bilgi verip vermediği, işçiyi yanıltıp yanıltmadığı dikkate alınmalıdır.

Uygulamada iki tür ikaleden bahsedebiliriz

Birincisi, işçinin özgür iradesine dayanan gerçek ikaledir.

İkincisi ise işçinin fesihden doğan hakları ve iş güvencesi hükümlerini dolanma (ya da ortadan kaldırma) amacı güden ve aslında işverenin feshini gizlemeye yarayan görünürdeki ikaledir.

Fesih tek taraflı bir işlem iken ikale karşılıklı olarak yapılan hukuki bir işlemdir. Normal şartlarda bir işçinin iş akdinin feshinden kaynaklanan haklarından vazgeçerek ikale sözleşmesini tercih etmesi hayatın olağan akışına ters bir durumdur. Bu nedenle bu sözleşme türü işçiler tarafından tercih edilmemektedir. Öte yandan işverenler işçilerini iş akdinin feshinden kaynaklanan kıdem ve ihbar tazminatı gibi haklarını vermemek amacıyla ikale sözleşmesi yapmaya zorlamamalıdır. Muvazaa, hata, hile, tehdit ve baskı gibi irade fesadı hallerinde imzalanan ikale sözleşmeleri gerçek sözleşmeler değildir.

Gerçek bir ikale sözleşmesinden bahsedebilmek için işçi ve işverenin ortak iradelerinin aynı yönde olması gerekmektedir. İşverenlerin “görünürde” bir ikale sözleşme yapmaları hâlinde hukuksal bir yaptırımla karşılaşabileceklerini bilmelerinde fayda vardır.

İkalede tarafların serbest iradeleri ile kararlaştırılmış olması, işverenden geldiğinde işçinin makul yararının olması, işçinin iradesinin fesada uğratılmaması gerekir. Keza işçinin ihtirazi kayıt koyması halinde bunun bozma sözleşmesi olduğundan söz edilemez. Zira böyle bir sözleşmede karşılıklı anlaşma vardır (Yrg. 9. HD., T. 22.01.2018, E. 2016/234336, K. 2018/747).

Taraflar arasındaki iş ilişkisinin bozma sözleşmesi yoluyla sona erip ermediği hususu temel uyuşmazlığı oluşturmaktadır. Davacı, 27.01.2015 tarihli-imzalı dilekçesi ile açıkça, 14.11.2014 tarihli 160 sayılı Tamim kapsamında kıdem tazminatı, ihbar öneli ve 6 aylık ücretinin ödenmesi şartıyla sağlık sorunları sebebiyle kendi isteği ile işten ayrılmak istemiş; davalı işveren de davacı işçiden gelen bu icabı kabul etmiş ve davacıyı teşvik kapsamında işten ayırmıştır. Dolayısıyla davacı ve davalı işveren aralarında ikale sözleşmesi yapmak suretiyle davacıya kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve 6 aylık brüt ücreti kadar menfaat sağlanarak iş akdi sona erdirilmiştir. Davacı, ikale sözleşmesini imzalarken iradesinin fesada uğradığını ispatlayamamıştır. Bu nedenle, davacı temyizi yerinde değildir. O halde, ikale sözleşmesini geçerli kabul edip davanın reddine karar vermek gerekir (Yrg. 9. HD., T. 16.03.2016, E. 2015/42584, K. 2016/6451).

Taraflar arasındaki iş ilişkisinin “bozma sözleşmesi” yoluyla sona erip ermediği hususu uyuşmazlık konusudur. Davacının iş akdi davacı tarafından işverene verilen 11.04.2017 tarihli “.. çalışmakta olduğum fabrikamızda kendi ve ailevi sıkıntılardan dolayı kendimi işe verememekteyim. Aynı zamanda verimli olmadığımı düşünmekteyim. Bundan dolayı kıdem ve ihbar tazminatımın ödenerek iş sözleşmemin feshedilmesini talep ediyorum.” şeklindeki el yazılı dilekçe sonrasında bu dilekçe ikaleye icap niteliğinde kabul edilerek 14.04.2017 tarihli fesih yazısıyla “.. 11.04.2017 tarihli dilekçenizde bahsetmiş olduğunuz sıkıntılarınızdan kaynaklı olduğunuzu düşündüğümüz düzensiz ve dikkatsiz çalışmalarınız, performans düşüklüğü ve verimsizliğinizden dolayı dilekçenizdeki talebinizde göz önünde bulundurularak iş sözleşmeniz kıdem ve ihbar tazminatlarınız peşin ödenmek suretiyle 14.4.2017 tarihi itibarıyla feshedilmiştir.” denilerek feshedilmiş olup davacıya kıdem ve ihbar tazminatları ödenmiştir.

Davalının işçiden gelen teklif sonrası imzalanan ikaleyle iş akdinin sona erdirildiği savunması karşısında davacının dilekçenin irade fesadı altında baskıyla imzalandığı iddiasını ileri sürdüğü ancak davacıya doğrudan zorlama ve baskı yapıldığı iddiası kanıtlayamadığı, ikale yapılırken teklifin işçiden

gelmesi halinde de kıdem ve ihbar tazminatının ödenmesinin yeterli olduğu, davacıya ek menfaat sağlanmasının gerekmediği gözetilmelidir.(Yrg. 9. HD., T. 23.09.2019, E. 2019/2019, K. 2019/16546).

İşverenlerimizin ikale yolunu kullanmaları halinde yukarıda yapılan açıklamalar ve yargı kararları doğrultusunda işlem yapmalarını tavsiye ederiz.

Saygılarımızla...

Vizyon Grubu