**İş Akdinin Anlaşma İle Son Bulma Hali: İkale Sözleşmesi Nedir?**

**İkale Sözleşmesi**

**Fatih ÇOŞKUN**
Sosyal Güvenlik Denetmeni
fatihsgk.uzman@hotmail.com

İş Hayatında nasıl ki işçi ve işveren arasındaki ilişki iş sözleşmesi ile kuruluyorsa her iki tarafın anlaşarak farklı bir sözleşme ile bu ilişkiyi sonlandırma hakkı mevcuttur. Bu hakkı kullanarak sözleşmeyi sona erdirme işlemine**ikale-bozma** denilmekte olup bu amaçla yapılan sözleşmeye ise ikale sözleşmesi denir. İkale sözleşmesi, kişilerin başka bir sözleşmeyi ortadan kaldırmak için yaptıkları bağımsız bir sözleşmedir.

İkale Sözleşmeleri, **[4857 Sayılı İş Kanunu](http://www.alomaliye.com/2003/06/10/is-kanunu-4857-sayili-kanun/)** ve ilgili mevzuatta düzenlenmemiş olup nitelik itibariyle **[Borçlar Kanunu](http://www.alomaliye.com/2011/02/04/turk-borclar-kanunu-6098-sayili-kanun/)**’nda yer alan geçerlilik koşullarına tabidir. İş bu sebeple sözleşme Kanuna, ahlaka, kamu düzenine, kişilik hakkına aykırı olmamalı ve yanılma, hile ve korkutma gibi irade bozukluklarına dayanmamalıdır. Belirli ve Belirsiz İş sözleşmeleri fark etmeksizin ikale ile sona erdirilebilir.

İkale ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesi durumunda, işçi işçilik alacaklarından(Kıdem tazminatı, İhbar tazminatı, işsizlik sigortası) mahrum kalacak ve iş güvencesinden de faydalanamayacaktır. İş bu nedenle ikale sözleşmelerinin uygulanması esnasında (İş Hukukunda yer alan) işçi lehine yorum ilkesi kullanılır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 22/10/2015 tarihli 2015/20354 E, 2015/29742 nolu kararında; *“Bozma sözleşmesi yoluyla iş sözleşmesi sona eren işçi, iş güvencesinden yoksun kaldığı gibi, kural olarak feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanamayacaktır. Yine 4447 Sayılı Kanun kapsamında işsizlik sigortasından da yararlanamayacaktır. Bütün bu hususlar, iş hukukunda hakim olan ibranamenin dar yorumu ilkesi gibi, hatta daha da ötesinde, ikale sözleşmesinin geçerliliği noktasında işçi lehine değerlendirmenin gerekliliğini ortaya koymaktadır.”* denilmiştir.

İkale sözleşmesi işçi veya işveren tarafından gelebileceği gibi ilk sözleşme teklifi yapan taraf icapçı konumunda olup icabın kabul edildiği anda da sözleşme kurulmuş sayılmaktadır. Fakat bu tip sözleşmelerde işçi lehine yorum ilkesi gereğince işçinin makul bir faydasının bulunması gerekir. Ayrıca örnek vermek gerekirse, işçinin tüm haklarını isteyerek teklif ettiği bir ikale sözleşmesinde, işveren işçinin haklarından bir tanesinin eksik ödenmesi şartıyla teklifi kabul edemez, bu şekilde yapılan ikale sözleşmeleri geçersizdir. (Yargıtay 7. HD. 2015/37347 E, 2016/6965 K. 23/03/2016 T, YHGK, 2016/22-2627 E, 2018/102 K, 24/01/2018 T.)

Taraflar arasından birinin ikale sözleşmesi için teklifi sonucu işverenin veya işçinin ikaleyi kabul etme gibi bir zorunluluğu bulunmamaktadır. İşçi, ikale için işverene teklif ettiği koşulların kabul edildiği beyanını beklemeden işi terk edemez, eğer ki işveren teklifi kabul etmediği halde işçi işi terk ederse bu durum işçi tarafından istifa şeklinde yorumlanır.

Yargıtay kararlarında genel kabul gördüğü üzere, işçinin hiçbir yararı bulunmadan iş sözleşmesinin ikale ile sonlandırılması durumu hayatın olağan akışına aykırıdır. Bu nedenle yargı organlarınca ikale sözleşmelerinde teklifin kimden gelip gelmediğine göre ayrım yapılmakta olup işçi tarafından gelen tekliflerde yasal tazminatların ödenmesi yeterli iken işveren tarafından gelen icaplarda ise işçiye ek bir yarar sağlanması gerekmektedir. Bunun sebebi işçinin işsizlik maaşı, işe iade tazminatı vb. talep haklarının ikale sözleşmesi ile ortadan kaldırılması ve işçinin bu haklarından vazgeçmesi durumudur. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 14/09/2015 tarihli kararında; *“İkale yönündeki icabın işverenden geldiği durumlarda işçiye yasal tazminatları dışında ek bir yarar sağlanmamış olması halinde sözleşmenin ikale ile sonlandırıldığından artık bahsedilemez.”* demiştir. (Y.9 HD. 2015/17239 E, 2015/25415 K, 14/09/2015).

İkale Sözleşmesi yapılırken işçi sözleşmenin sonuçları hakkında aydınlatılmalı(özellikle hangi haklardan mahrum kalacağı hususu), baskı altına alınmamalı ve imza atması bir şarta bağlanmamalıdır. Bu hallerde yapılan sözleşmeler kişinin özgür iradesi ve kabulü ile mümkündür. Yargıtay emsal kararında; işçinin mesai saatleri içerisinde toplantı salonuna çağrılarak ikale sözleşmesinin okunması ve düşünülmesine imkan vermeyecek şekilde imzalanmasının ikaleyi geçersiz kıldığına hükmetmiştir. (Y.9.HD. 2016/4430 E, 2016/8553 K, 06/04/2015 T.) Benzer şekilde işçinin isteği dışında işten çıkarılması halinde ödenmesi gereken tazminat ve diğer alacakları ikale sözleşmesi imzalanması halinde ödeneceği yoksa ödeme yapılmayacağı hususu da aynı şekilde kişinin iradesini sakatlamakta ve ikaleyi geçersiz kılmaktadır.