

İkale (Sözleşmeyi Sona Erdirme) Sözleşmesi

İkale kavramı, hukukumuzda varolan, ancak hiçbir yasada düzenlenmemiş bulunan bir kavramdır. Herhangi bir sözleşmeyi, yapanların karşılıklı anlaşması ile bozması, sona erdirmesi anlamına gelir.

İş hukukunda çok az rastlanan ikale, iş güvencesi hükümlerinin uygulanmaya başlaması, işe geri dönüş davalarının çok hızlı bir biçimde artması ve çok büyük oranda bu davaların işçi lehine sonuçlanması sonucu gündeme gelmiştir. Davalar, her ne kadar, genellikle işçi lehine sonuçlansa da, çok uzun sürmesi, varolan işsizlik ortamında, ikaleyi bazen cankurtaran simidi durumuna getirmektedir. İşverenin büyük ödünceler ödemekten çekinmesi ve daha da önemlisi, işten çıkardığı bir kişiyi yeniden işe alması hem işverenin prestiji açısından, hem işyerinde yönetimi zor duruma düşürmesi yönünden, ikale yolu, iyi bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir. İşçi yönünden de davaların uzun sürmesi dolayısıyla, ödenceyi geç alabilmesi, ikale yolu ile gereksinimini bir süre karşılayacak maddesel olanağı elde etmesi açı-

sından seçilebilir bir yol olarak gözükmekte, zaman zaman da işçinin kişisel bazı nedenleri, bu yolu seçmeyi uygun göstermektedir. Sözleşmeler yapıldıktan sonra yine işe geri dönüş davalarının da açılabilmesi, mahkemelerin ve Yargıtay'ın gereklilik denetim ve ölçütleri, konuyu hep güncel tutmuş ve çeşitli hukuksal tartışmalar ve çatışmalar ortaya çıkmıştır.

Yargıtay pek çok kararında ikale sözleşmesinin gerekliliği ve hangi esaslara dayanarak denetlenebileceği yolunda güzel gerekçelere dayanan ve esas oluşturabilecek nitelikte kararlar verdi. Böylece, bu ciddi ve gerçekten çok önemli sonuçlar doğurabilecek nitelikteki konu, büyük ölçüde aydınlığa kavuştu. Ancak yine de bazı konularda çelişkiler ve duraksamalar ortaya çıkmaktadır.

1. İKALE KAVRAMI

İkale kavramının önce tanımını yapmak ve daha sonra özellik ve niteliklerini incelemek, Yasada tanımı bulunmayan bu kavramı daha iyi anlamaya yardım edecektir.

1- Tanımı

İkale, tarafların daha önce oluşturdukları bir hukuksal ilişkiyi, başka bir hukuksal işlemle ortadan kaldırma anlamını taşır. Daha hukuksal bir anlatımı da “Daha önce yapılmış olan bir sözleşmenin tarafların karşılıklı istençleriyle yeni bir sözleşme ile bozulması veya ortadan kaldırmasına ikale denir.” biçiminde yapılabilir. Buna benzer bir tanım da şöyle yapılmaktadır: “Bir sözleşmenin taraflarının o sözleşmenin ortadan kaldırılması noktasında yaptıkları sözleşmeye ikale denir.”¹ Yargıtay bir kararında, ikale sözleşmesini, bütün özelliklerini de belirterek şöyle tanımlamaktadır: “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.”²

2- Özellikleri

İkale sözleşmesinin belli başlı özellikleri şunlardır:

a) İkale iki yanlı (sinalagmatik) bir sözleşmedir. Bu nedenle sözleşmenin iki yanı vardır. Genel olarak kabul gören görüş, ikaleyi ancak sözleşme taraflarının yapabileceği yönündedir. Ancak, konu, iş hukuku gibi sözleşme tarafının kolayca değişebileceği bir hukuk dalında ele alınıyorsa bu kadar katı ve kesin değerlendirilemez. İşçi ile işvereni bağlayan ilişki iş veya hizmet sözleşmesidir. Taraflardan birinin, bu sözleşmenin kendisiyle sözleşme yapılan işçi olacağı kesindir. Fakat işveren yanı değişebilir. İşyerini devralan bir işveren bazı işçileri, işten çıkartmak yerine, özellikle işe geri dönme riskinden çekinerek, bu işçilerle ikale sözleşmesi yapabilir. İşveren değişmiştir, ancak devraldığı için bu değişikliğin hukuksal açıdan büyük bir önemi yoktur. Daha kısa bir anlatımla, ikaleyi, iş sözleşmesinin yanı olan işçi ile iş sözleşmesini imzalayan işveren yahut bu işveren değişmişse yeni işveren yapabilir.

Bir başka soru da işçileri temsil eden sendikanın ikale sözleşmesi yapıp yapmayacağıdır.

Kanımca, sendikanın işçilerin yerine geçerek ve onların özgür istençlerini kullanarak böyle bir sözleşme yapabilmesi söz konusu olmaz. Sendika, ancak işçilerin, ortak hak ve çıkarlarını koruyacak anlaşmalar yapabilir veya onları temsilen bazı başvurularda veya işlemlerde bulunabilir. Bireysel bir sözleşme olan iş sözleşmesini bozabilmek için bir ikale sözleşmesine taraf olmak, sendikanın etkinlikleri içinde olmadığı gibi asıl amacı ile de uygun düşmez. Fakat bir toplu çıkarma söz konusu olduğu zaman, işverenle bir çalışma yapıp işçilere değişik çıkarlar sağlayabilir. Nitekim uygulamada bu örneğe çok rastlanmaktadır. Kabul etmek gerekir ki böyle bir anlaşma, yalnızca, işçilere sağlanan çıkarları belirleyebilir. Yoksa ikale sözleşmesinde olduğu gibi sözleşmeyi bozma yolunda bir icapta sendika bulunamaz veya işverenin böyle bir icabını kabul edemez. Böyle bir anlaşma yapılsa bile işçi, bu anlaşmanın özgür istenci ile yapılmadığını belirterek bir işe geri dönme davası açarsa çok büyük bir olasılıkla mahkeme işçiyi haklı görecektir.

b) Sözleşmenin biçimi konusu da ilginç bir niteliktedir. Yasada böyle bir sözleşme olmadığı için herhangi bir biçim koşulu da bulunmamaktadır.

İkalenin en önemli özelliği, tarafların varolan iş veya hizmet sözleşmesini bozma (ortadan kaldırma) yolunda ortak istençlerinin birleşmiş olmasıdır. Bu istencin de sözleşmeyi bozmaya yönelik olduğunun açık biçimde kanıtlanması gerekir. Genel olarak düşünülürse, bu istenç bildirimleri açık ve belirgin biçimde olacağı gibi bazen de örtülü biçimde olabilir. Örneğin, kamu kesiminde işçi olarak çalışan bir kişi, memur statüsüne geçirilir ve işçi de itiraz etmeden bu statüde çalışmaya devam ederse, üstü örtülü bir istenç bildirimlerinin birleştiği, eski hizmet sözleşmesinin ortadan kaldırıldığı ve statü hükmüne bağlı yeni bir hizmet sözleşmesinin yapıldığı rahatlıkla söylenebilir.³

İşçinin tek yanlı bir istenç bildirimini ile ödenecilerinin ödenmesi koşulu ile işverene işten ayrılmak istediğini bildirmesinin ikale sayılıp sayılmayacağı konusunda Yargıtay kararları çelişkili bir durumdadır. 9. Hukuk Dairesi E.6998-K.7700 sayılı ve 1.9.2007 tarihli bir kara-

Sözleşme başka bir yolla sona erdikten sonra ikale sözleşmesi düzenlenecek olursa, bu sözleşme ikale sözleşmesi olmaz.

rında, işçinin işten ayrılmayı bildirmiş olmasının ve işverenin de bildirim ve kıdem ödencesini ödemesinin, ikale anlaşmasının üstü örtülü yapıldığı anlamına geldiğini kabul etmiştir.⁴ Öte yandan E.34079-K.26691 sayılı ve 13.10.2008 tarihli kararı ise, ilk kararın tam tersi yönündedir. Bu kararda, Yargıtay'ın yerleşik içtihadına uygun olarak, istifanın koşula bağlanamayacağı ve karar olarak geçerli olmayacağı belirtilmiş ve ancak bu istemin istifa olarak değil ikaleye yönelik bir icap olarak kabul edileceği öngörülmüştür.⁵ Kanımca, Yargıtay'ın ikinci kararındaki görüş, daha doğru bir yaklaşımdır. İşçi, böyle bir davranışla ancak bir icapta bulunmuş olabilir. İşverenin kabulü de bir sözleşme yapıldığını değil yalnızca işçinin bir istencini yerine getirmek olarak düşünülebilir. Çünkü işveren herhangi bir biçimde sözleşmeyi sonlandırma istencini belirtmemiştir.

II. İKALE SÖZLEŞMESİNİN KURULMASI

İkale sözleşmesi için mevzuatta herhangi bir özel hüküm yoktur. Ancak, bu sözleşme borçlar hukuku kapsamında bir sözleşme olduğu için, Borçlar Yasası'ndaki sözleşmelerle ilgili genel hükümler ikale sözleşmesi için de geçerli olacaktır.⁶

Öncelikle tarafların hakları kullanma yetkinliğine ve ayrıca sözleşme yapabilme yetkinliğine sahip olmaları gerekir. Örneğin 18 yaşından küçük bir çocukla yapılan iş sözleşmesi, ikale yoluyla bozulmak istenirse ve çocuk hâlâ 18 yaşından küçükse, ikale sözleşmesinin velisi ile yapılması gerekecektir.

Tarafların istenç bildirimlerinin karşılıklı olarak hukuka uygun biçimde yapılması da, doğal bir zorunluluktur. İkale sözleşmesinde en önemli nokta, iş sözleşmesinin sona erdirilmesi yolundaki karşılıklı istençlerdir. Bir taraf sözleşmeyi karşılıklı olarak bozma yolunda istenç bildiri-

minde bulunacak, öteki taraf da bu karşılıklı bozma istencini kabul edecektir. *Çil'in* de isabetle belirttiği gibi, tarafların ikale sözleşmesi kurma yolundaki icabının öteki tarafça, bozma bildirimini olarak değerlendirilmesi olanaklı değildir.⁷ Gerçekten, bildirimde bulunurken karşılıklı bozma niyetinin açıkça belirtilmesi gerekmektedir.

İkale sözleşmesinin kurulmasında, iş sözleşmesinin türü önemli değildir. Sözleşme, belirli veya belirsiz süreli olabileceği gibi mevsimlik iş sözleşmesi de olabilir. Aynı biçimde sözleşmenin kısmi süreli olması veya çağrı üzerine sözleşme olmasının da önemi olmadığı gibi sürekli veya süreksiz olmasının da bir önemi yoktur.

İkale sözleşmesi, iş sözleşmesi kurulduktan sonra herhangi bir zamanda kurulabilir. Bunun zamanına taraflar karar verir.

Fakat dikkat edilecek nokta, iş sözleşmesinin daha önce başka bir yolla sona ermiş olmasıdır. Sözleşme başka bir yolla sona erdikten sonra ikale sözleşmesi düzenlenecek olursa, bu sözleşme ikale sözleşmesi olmaz. Tarafların yaptıkları sözleşmenin içeriğine göre sulh sözleşmesi ve aklanma sözleşmesi olarak nitelendirilebilir.⁸ Örneğin 1 Mayıs'ta sona eren belirli bir iş sözleşmesinden sonra taraflar anlaşarak 3 Mayıs'ta bir ikale sözleşme yaparlarsa, bu büyük bir olasılıkla bir aklanma veya sulh sözleşmesi olacaktır. İşveren, belirsiz süreli bir sözleşmeyi erdirdikten sonra, işçisi ile bir ikale sözleşmesi yapar ve işçinin bütün haklarını aldığı ve ayrıca bir ek ödeme yapıldığı bu sözleşmede belirtilse bile bu sözleşme bir aklanma sözleşmesi olacak ve geçerli bir ikale sözleşmesindeki gibi iş güvencesini ortadan kaldırmayacaktır.

Sözleşmenin biçiminde ise öğretide iki görüş vardır. Birinci görüşe göre Borçlar Yasası'nın 12. maddesinde yazılı olarak yapılması gereken sözleşmenin de değiştirilmesinin aynı biçimde yapılması gerekir. Bu nedenle ikale sözleşmesinin de yazılı yapılması zorunludur.⁹ İkinci görüşe göre ise ikale sözleşmesi bir değişiklik sözleşmesi değildir, sona ermeye yöneliktir. Bu nedenle bu bağımsız sözleşme herhangi bir biçim koşuluna bağlı değildir.¹⁰

Kanımca, ikale sözleşmesi herhangi bir biçime bağlı değildir. Özellikle, iş sözleşmelerinde

Feragat, doğmamış bir hak için kullanılamaz. Bu nedenle, ikale sözleşmesinden ayrılır.

yalnızca belirli süresi bir yıl ve daha çok olanlar, yazılı biçimde olduğuna göre, ikale sözleşmesinin bir bölüm iş sözleşmesinde yazılı, bir bölümünde yazılı olmama gibi tuhaf bir uygulama ortaya çıkabilir.

Ayrıca gerçekten ikale sözleşmesi bağımsız bir sözleşmedir ve ilk sözleşmenin biçimine bağlı olması gerekmez. Ancak, kanıtlanma açısından ikale sözleşmesinin yazılı olmasının çok yararlı olacağı söylenebilir. Gerçekten, çok önemli sonuçlar doğuran bu sözleşmenin yazılı olması doğru olabilir. Borçlar Yasası'nın yeni düzenlenmesinde, ikale sözleşmesinin biçimi ve koşullarının da belirtilmesinin yararlı olacağını düşünüyorum.

III. İKALE SÖZLEŞMESİNİN AKLANMA VEYA FERAGATTAN AYRIMI

İkale sözleşmesi, aklanma (ibra) sözleşmesi veya feragate benzer. Ancak aralarında önemli ayrımlar vardır.

1- Aklanma Sözleşmesinden Ayrımı

Alacak hakkının ortadan kaldırılması için borç ilişkisinin taraflarının bu konudaki istenç açıklamalarının uyuşması gerekir. Daha hukuksal deyişle bir sözleşme yapılmalıdır. İşte aklanma sözleşmesi de böyle bir sözleşmedir. Alacaklının, borçluyu yaptığı bir sözleşme ile alacağının tümünden veya bir bölümünden vazgeçerek, borçluyu borçtan kurtarmasına aklanma (ibra) sözleşmesi denilir.¹¹

Aklanma sözleşmesi borcu ortadan kaldırır. Oysa ki ikale sözleşmesi, borcu yalnızca sona erdirir. Aklanma sözleşmesiyle, eskiye ait olan veya geleceğe dönük borçlar tümüyle veya bir bölümü ile ortadan kaldırılırken, ikale sözleşmesi yalnızca geleceğe dönüktür. İş sözleşmesi devam ederken doğmuş bulunan borçları ortadan kaldırmaz. Örneğin kullanılmayan izin hakkının parası, ücret borcu, fazla çalışma

ücretleri gibi doğmuş bulunan haklar ortadan kaldırılamaz. Yalnızca sözleşme sona erdirilir ve bu sona erme dolayısıyla doğabilecek hukuksal uyuşmazlık ve çıkarların çözülmesi amaçlanır.

2- Feragattan Ayrımı

Feragat, aslında bir usul hukuku işlemidir. Davacının davayla ilgili isteminin bir bölümünden veya tümünden vazgeçmesi anlamına gelir. Feragat, bir kesin hüküm niteliğindedir ve feragat edilen haklar tekrar dava konusu yapılamaz. Feragat, doğmamış bir hak için kullanılamaz. Bu nedenle, ikale sözleşmesinden ayrılır. İkale sözleşmesinde, dava hakkından vazgeçilmemektedir. Yalnızca sözleşmeyi sona erdirmeye yolunda bir istenç uyumu vardır. İşçi, rahatlıkla mahkemeye gidip hakkı olduğu şeylerin vermediği konusunda dava açabilir. Şu halde ikale sözleşmesinde, işe geri dönme davasından feragat edilmesine ilişkin hükümler varsa ve bunlar bir dava açılırsa geçersiz sayılacaktır. Ancak mahkeme ikale sözleşmesini geçerli sayarsa, işe iade davası hüküm doğurmayacaktır.

IV. GEÇERLİLİK DENETİMİ

İkale sözleşmesi yapıldıktan sonra bile sorun tam anlamı ile çözülememektedir. Çünkü gerek iş mahkemeleri ve gerekse Yargıtay ikale sözleşmesi yapıldıktan sonra iş mahkemesinde işe geri dönme davası açan işçinin bu davasını incelemekte ve bu sözleşmenin geçerliliğini denetlemektedir. Yargıtay'ın bazı kararlarındaki çelişkiler de konunun önemini artırmaktadır.

1- Kavram ve Nedenleri

Yargıda ikale sözleşmesi incelenmekte ve sözleşmenin geçerli olup olmadığı konusunda bir hüküm oluşturulmaktadır. Bu duruma kısaca geçerlilik denetimi denilmektedir. Bu denetimin nedeni esas olarak, işçinin bazı temel haklarından yoksun kalıp kalmadığını araştırmaktır. İşçiye 4857 sayılı Yasa ile verilmiş olan iş güvencesi, gerçekten işçinin korunma ilkesini en fazla sağlayabilecek bir kavramdır. İkale sözleşmesi ile bu güvencenin kaldırılması, her zaman Yasanın amaçladığı ikaleyi zedeleyebilir, ortadan kaldırabilir. Gerçekten, geçerli nedene dayanmadan işçi işten çıkarılabilir ve kendisi-

İşçi-işveren ilişkilerinin sağlıklı olabilmesi için en önemli öğelerden biri aralarındaki çıkar ilişkisinin adil bir dengede tutulmasıdır.

ne sağlanan çıkar karşılığında, mahkemeden alabileceği yüksek bir ödenceden yoksun kalabilir. Bu nedenle geçerlilik denetimi yapılarak çeşitli ölçütlerle, sözleşmenin geçerliliği araştırılmalıdır. Sözleşme özgürlüğü kavramı ileri sürülerek, böyle bir denetimin yapılmaması gerektiği de zaman zaman ileri sürülmektedir. Kanımca, bu denetimin mutlaka yapılması çok uygun olacaktır. Çünkü ülkemizde işsizlik en önemli ekonomik ve toplumsal bir gerçektir. İşçinin ekonomik durumunun zayıflığından yararlanarak, hiç olmazsa manevi baskı ile bir ikale sözleşmesi yapılabilir. İşe geri dönme davalarının da çok uzun bir süreçte sonuçlanması, ikale yapma heves ve isteğini kamçılamaktadır. Bu nedenle yargının bu konuyu titizlikle araştırması, hem yasaların uygulanmasını sağlamak gibi hukuksal bir açıdan ve hem de maddesel yönden korunması gereken bir kitleyi koruması ve toplumsal adaleti sağlaması açısından çok uygun bir yaklaşımdır. Ancak, bu denetim yapılırken, ölçütlerini çok adil seçmek, işçi-işveren çıkarlarındaki çok duyarlı dengeyi bozmamak gerekir.

2- Geçerlilik Denetiminin Hukuksal ve Toplumsal Dayanakları

Geçerlilik denetiminde genel olarak iki temel dayanak vardır. Tarafların çıkar dengesi ve işçiye özel bir güvence sağlamak.

a- Çıkar Dengesi

İşçi-işveren ilişkilerinin sağlıklı olabilmesi için en önemli öğelerden biri aralarındaki çıkar ilişkisinin adil bir dengede tutulmasıdır.

İlk bakışta, bozma sözleşmesinin işçinin çıkarına olmadığı söylenebilir. İş sözleşmesi işveren tarafından bozulursa, işçi, kıdem ve bildirim ödencesi alabileceği gibi işsizlik sigortasından da yararlanacaktır. Ayrıca dava sonucu, işe geri dönmesi ve işe alınmasa bile

önemli ödünceler alması söz konusudur. Oysa ki bozma sözleşmesinde, işsizlik sigortasından para alamayacağı gibi, iş güvencesinden yararlanma olanağı da önemli ölçüde ortadan kaldırılmaktadır. Böylece denge işveren lehine bozulmuş gibi gözükmektedir. Yargıtay da aynı düşüncede olup vermiş olduğu bir kararında “bozma sözleşmesindeki uyumsuzlukta, işçi lehine değerlendirmek gerekir. Çünkü işçi, iş güvencesinden yoksun bırakılmış ve geçerli olmayan bir aklamaya belgesi ve feragatnameye dayanarak sözleşme sona erdirilmiş” demiştir.¹²

Bu genel yaklaşıma karşın, bozma sözleşmesinin işçi lehine olması da olanaklıdır. Özellikle, sözleşmeyi bozma isteği işçiden geliyorsa, durumu bu açıdan ele almak gerekir. İşçi, böylece bildirim ödencesinden, belki de bir cezai koşuldan kurtulacaktır. Örneğin, işçinin kendisine iş bulduğu durumlarda, sözleşmenin anlaşma ile bozulmasını istemesi olasıdır.¹³ Satış temsilcilerinin veya bankada çalışanların sözleşmelerinde genellikle rekabet yasağı koşulu vardır. İşçi, bir bozma anlaşması ile bu rekabet yasağını ortadan kaldıracaktır. Yine aynı biçimde, işe geri dönme davalarının uzun sürmesi dolayısıyla, işçi anlaşma yolunu yeğleyip bir an önce kıdem ve bildirim ödüncelerini ve bir miktar da ek ödemeyi alarak ayrılmak isteyebilir. Kıdemi fazla olan ve kıdem ödencesi yüksek tutarlarında bulunan işçinin bu yolu seçmesinde yararı olduğu kolaylıkla söylenebilir. Yargıtay yine bir kararında “ikale sözleşmesinin işçi lehine yapılarak yapılmadığının denetlenmesi gerekir. Ayrıca icabın işçiden veya işverenden gelmesi ile olayın somut özellikleri de irdelenmelidir” demektedir.¹⁴

b- İşçiye Özel Güvence

Dengenin sağlanabilmesi ve bozma sözleşmesinin işçinin çıkarları aleyhine bir durum yaratmaması için gereklilik denetimi yapılırken, yalnızca borçlar hukukunda var olan istenci sakatlayan durumların incelenmesi yetmez. Ayrıca Medeni Yasa'daki iyiniyet kuralları da her zaman yeterli olmaz. Çünkü her şeye karşın, işe geri dönme, işçi açısından çok

önemli bir güvencedir. İşçinin her zaman tam anlamı ile özgür biçimde istencini kullandığı söylenemez. İşçi kısa süreli çıkarlar için, belki de maddesel bir borçtan kurulmak için, iş sözleşmesini bozma yolunu seçebilir. Böyle durumlarda, işçinin hukuksal bakımdan bir eksiği olmayan ve fakat gönülsüz bir rızasının varlığı kabul edilmelidir ve buna karşı ayrı bir güvence getirilmesi gerekir.

Yabancı hukuk sistemlerinde de bu biçimde bazı özel güvenceler taşıyan ölçütler getirilmektedir. İş hukuku bakımından gelişmekte olan bir ülke durumundaki Amerika Birleşik Devletleri'nde bile özel güvenceler taşıyan geçerlilik denetimi ölçütleri getirilmiş bulunmaktadır.¹⁵

c- Dar ve İşçi Yararına Yorum

Dayanılacak hukuksal yaklaşımlardan bir tanesi de işçi lehine yorum ilkesidir.

Yargıtay bazı kararlarında bu ilkeye değinmiştir. (Yarg. 9. HD. E. 27825-K. 7827 ve 08.04.2008 tarihli karar, E. 30760-K. 9208 ve 21.04.2008 tarihli karar). Bu kararda bozma sözleşmelerinin titizlikle ele alınması; bozmanın yorumunda iş hukukundaki işçi yararına yorum ilkesinin gözönünde bulundurulması ve aklanmanın dar yorumu ilkesinin bozma sözleşmesinde de uygulanması gerektiği noktalarını açıkça belirtmiştir.¹⁶

Gerçekten bozma sözleşmesinin geçerliliğinin denetiminde aklanma sözleşmesi veya belgelerinin geçerliliği konusundaki özen ve titizliğin gösterilmesi çok yerinde olacaktır.

V. GEÇERLİLİK ÖLÇÜTLERİ

Geçerlilik denetimi genel olarak iki hukuksal esasa bağlı olarak yapılmaktadır. Bu esaslardan birincisi Borçlar Yasası'ndaki istenci bozan, sakatlayan durumlar olarak kabul edilen nedendir. İkincisi ise İş Yasası'nın işçiyi koruma yaklaşımıdır.

1- Borçlar Yasası'nın İstenci Bozan, Sakatlayan Durumlar Olarak Kabul Ettiği Olaylar

Bu olaylar, muvazaa, gabin, hata, dolan, kor-

kutma olarak sıralanabilir. Ayrıca, işverenin iyiniyetli olup olmadığı da önem kazanmaktadır.

a- İyiniyet Ölçüsü

Eğer sözleşmenin bozulması konusunda işverenin kötüniyeti saptanamamışsa, sözleşmeyi geçerli saymak, sözleşme yapma özgürlüğüne uygun bir yaklaşım olacaktır. İşveren, bu sözleşme yapma hakkını dürüstlük ilkelerine uygun kullanmış, gerekli dikkat ve özeni göstermişse başka bir deyişle, hakkını kötüye kullanmamışsa ikale sözleşmesi geçerli olacaktır. Yargıtay bazı kararlarında bunu açıkça belirlemiştir. Yarg. 9. HD. bir kararında "işçi ayrılmak istemiş ve işveren kabul etmiştir. Karşılıklı zımni rıza vardır. Bu nedenle sözleşme geçerlidir" demiştir.¹⁷

Başka bir kararında da "toplu çıkarmada, işveren önce gönüllü çıkmak isteyenleri çıkaracağını bildirmiş, işçi ile gönüllü olarak ikale yapılmıştır. Bu durumda sözleşme geçerli olacaktır"¹⁸ diyerek, açık olmasa da iyi niyet kuralarını uygulamış bulunmaktadır.

b- İstenci Sakatlayan veya Bozan Durumlar

Borçlar Yasası'nda, istenci sakatlayan durumlar olarak belirtilen olayların ikaleyi (bozma sözleşmesini) de bozacağı kabul edilmiştir. Ancak, son bir iş mahkemesi kararında "fesih karşılıklı anlaşma ile yapılmışsa ve iradenin sakatlandığı kanıtlanamamışsa, bu anlaşma geçerli olur" diyerek istencin sakatlandığının kesin kanıtla bağlanması istenmiştir.¹⁹

aa- Muvazaa

İkale sözleşmesini bozabilecek nedenlerden biri de muvazaadır. Örneğin, işçinin başka bir işverene geçici olarak gönderilmesi hususunda taraflar anlaşabilirler. Ancak, Yasanın 7. maddesinin getirdiği sınırlamalardan kaçınmak için, işçi ile bir ikale sözleşmesi imzalayıp iş sözleşmesini ortadan kaldırabilir, dolayısıyla iş güvencesi yaptırımlarından da kurtulur. İşçiyi üçüncü kişiye göndererek geçici iş ilişkisi gibi çalıştırabilir. Bu durum saptandığı takdirde bir muvazaa olduğu açıktır ve sözleşme geçersiz sayılacaktır.²⁰

bb- Gabin

Zincirleme belirli süreli sözleşme yapmak isteyen ancak Yasanın getirdiği sınırlamalar dolayısıyla bunu yapamayan işveren, belirsiz süreli bir iş sözleşmesini, belirli süreler sonunda ikale ile sona erdirip, sonra tekrar kurabilir. Ancak bu durumda, muvazaadan daha çok yasaya karşı dolan ile birlikte gabin vardır. Çünkü işveren toplumsal ve ekonomik üstünlüğünü kullanarak sözleşme eşitliğini kendi lehine bozmuştur. Doğaldır ki bu ikale sözleşmeleri de geçersiz sayılacaktır.²¹

cc- Hata

Bozma sözleşmesi yapılırken her iki yanın ve özellikle daha donanımsız olan işçinin hata yapması doğaldır. Örneğin, ikale sonucu işten ayrılacak işçi ikale dolayısıyla kendisine işsizlik yardımı yapılmayacağını bilmeyebilir. Çünkü bu konu, gerçekten karmaşıktır ve bilgi ister. Özellikle ücreti düşük olanlarda, ek bir ödeme yapılsa bile, işsizlik ödeneği tutarı, bu ödemededen yüksek olabilir. Bu nedenle Yargıtay, bir kararında “ikale ile sözleşme sona ermişse işsizlik sigortası ödenmez. Bu nedenle işçinin bilgilendirilmesi ve kendisine makul bir yarar sağlanması gerekir” diye bu hususu açıkça belirtmiştir.²²

Bu bakımdan bozma (ikale) sözleşmesi yapılırken işçinin bilgilendirildiği sözleşmeye açıkça yazılmalıdır. İşçi, yoksun kaldığı veya kalacağı haklar ile kendisine sağlanan çıkarlar konusunda açık bir biçimde aydınlatılmalı ve bu hususlar sözleşmeye yazılmalıdır. Böylece, sözleşme üzerindeki baskı savları bir ölçüde ortadan kaldırıldığı gibi, işveren de dürüst davranma ilkesine uyarak gerekli dikkat ve özeni göstermiş olacaktır.

dd- Dolan (Hile)

Dolan da istenci sakatlayan bir olaydır. Gerçekten de yasaların bazı boşluklarından veya eksik yahut hatalı yazımlardan dolayı yasaya karşı dolanma olanağı bulunabilir. Yargıtay bu konuda da titiz davranmış ve ilginç bir kararında dolanı kabul etmeyerek, bozma sözleşmesini geçersiz saymıştır. Yargıtay 9. HD. E. 34013-K. 10531 sayılı ve 28.04.2008 tarihli kararında “iş devam ederken karşılıklı anlaş-

İkale sözleşmesi yapılırken işçinin bilgilendirildiği sözleşmeye açıkça yazılmalıdır.

ma ile sözleşmenin sona erdirilme tarihini 32 gün ücretli izin vererek imzalatması, iş güvencesini ortadan kaldırmaya yöneliktir ve bu ikale sözleşmesi geçersizdir” diyerek bu noktayı açıkça belirtmiştir.²³ Bir başka kararında da “ihbar, kıdem tazminatı ve işsizlik sigortası kaybının ödenmesi makul yarar anlamına gelmez. Ödemenin 32 gün sonra yapılması, iş güvencesini bertaraf etme anlamına gelir” diyerek sözleşmeyi geçersiz saymıştır.²⁴

ee-Tebdit (Korkutma)

Korkutma, istenci sakatlayan en önemli olaylardan biridir. İş hukukunda sıklıkla manevi baskı biçiminde görülür. İşverenin bozma sözleşmesi görüşmelerinde işçiyi baskı altına alması olanaklıdır. En sık yapılan baskılardan başlıcası, işçiye kıdem, bildirim ödemelerinin ve öteki işçi haklarının ödenmeyeceği yolunda olmaktadır. Eninde sonunda, işçi, bu haklarını mahkeme kararı ile alabilecektir. Ancak, davaların uzun sürede bitmemesi ve işçinin, ekonomik durumunun zayıflığı, iş bulmada güçlük çekmesi ve dolayısıyla geçinebilmek için paraya gereksinimi olması, bu baskı öğesinin önemini arttırmaktadır.

Ayrıca, işçinin ve özellikle daha üst pozisyonlarda çalışan işçinin uğrayabileceği bir başka baskı yolu da, kendisinin kara listeye alınacağı, başka işverenlere bu kişinin işe alınmaması yolunda tavsiyelerde bulunulacağı biçiminde yapılan tehditlerdir. İş bulma şansının zor olduğu dönemlerde, işveren ile davalı olan veya uyuşmazlık çıkartan bir işçinin öteki işverenlerce de işe alınma olasılığının azalacağı bir gerçektir. Bu nedenle, böyle bir baskı, işçinin, en azından gönülsüz rızası ile bozma sözleşmesini imzalaması sonucunu doğurmaktadır.

Bir başka baskı yolu da mobbing denilen psikolojik yıldırma yoludur. Bozma sözleşmesini imzalamak istemeyen çalışanın yetkileri kaldırılmakta, kendisine iş verilmemekte, öteki çalışanlarla bağlantısı kesilerek, işyerinde

yalnız adam durumuna getirilmektedir. Böylesine ağır bir psikolojik durumun, işçiyi yıldıracağı, hatta zaman zaman ruhsal travmalara neden olduğu gözlenmektedir. Pek doğaldır ki daha pek çok baskı ögesinden söz etmek olasıdır. Ancak, dikkat edilmesi gerekli bir başka nokta da baskı kavramının, çalışan tarafından kötüye kullanılması yoludur. Uygulamada zaman zaman, oldukça iyi koşullarla imzalanmış bir bozma sözleşmesinden sonra, işçi tarafından açılan işe geri alma davalarında, sözleşmenin baskı altında imzalandığı savı ileri sürülmektedir. Böyle durumlarda, çalışanın pozisyonu, eğitimi gibi noktalar derinliğine incelenmeli, yalnızca uydurma tanık sözleri ile baskı yapıldığı yolunda karar verilmemelidir. Ayrıca, bozma isteminin hangi yandan geldiği de gözönüne alınmalıdır. Daha açık bir deyişle, baskı ögesi savı çok yönlü olarak araştırılmalı, yalnızca işçi lehine yorum kuralı ile bu sav kabul edilmemelidir. İş mahkemeleri ve Yargıtay bu konuda titiz davranmakta ve derinliğine inceleme yapılmasının gerekliliğini belirtmektedir. Bir kararında “fesih, karşılıklı anlaşma ile yapılmışsa ve iradenin sakatlandığı kanıtlanmamışsa, bu anlaşma geçerli olur” gerçeğini belirtmiştir.²⁵ Bir başka Yargıtay kararında “Birim birleşmesi yapılmış ve istihdam fazlası ortaya çıkmıştır. İşçinin de muvafakatinin olması dolayısıyla işe iade reddedilmiştir.”²⁶ Daha ilginç bir kararda ise “Bölge Çalışma Müdürlüğüne getirilen bir işçinin baskı ile bir belgeyi imzalaması hayatın olağan akışına aykırıdır. Bu nedenle işe iade istemi reddedilmelidir.”²⁷ denilerek her baskı savının geçerli olmayacağı belirlenmiştir.

2- İş Yasası'nın Koruma Anlayışına Bağlı Ölçütler

Borçlar Yasası'nın getirdiği istenci sakatlayan durumlar, her ne kadar, bozma sözleşmesinin geçerliliği konusunda önemli yaklaşım ve ölçütler de getirirse, işçi-işveren ilişkilerinin özelliği, çıkar dengeleri, ekonomik durum ve işsizlik gibi bazı ekonomik ve toplumsal kavramlar, bu ölçütleri zaman zaman yetersiz kılmaktadır.

Bu nedenle gerek öğretilerde gerekse Yargı-

Baskı ögesi savı çok yönlü olarak araştırılmalı, yalnızca işçi lehine yorum kuralı ile bu sav kabul edilmemelidir.

tay kararlarında iş hukukunun işçiyi koruyucu yaklaşımına uygun bazı değişik ölçütler getirilmiştir. Bu ölçütlerin en önemli iki tanesi akla uygun yarar ve ek olanaklardır.

a- Akla Uygun Yarar Ölçütü

Bozma sözleşmesinin geçerli kabul edilebilmesi için bu sözleşmenin işçiyeye “akla uygun bir yarar” sağlama ölçütü esas tutulmaktadır. Bu ölçüt, işverenin sözleşmeyi bozmasına göre, işçi açısından çok daha zararlı bir durum yaratacak olan bozma sözleşmesini işçinin kabul etmesi için akla uygun bir yarar elde etmesi varsayımına dayanmaktadır.²⁸ Bu bir nesnel (objektif) ölçüttür. Ancak akla uygun bir yarar olduğu kanıtlanabilirse, işçinin iş güvencesi gibi önemli bir hakkından vazgeçmesinin haklı ve nesnel bir nedeni olacağı söylenebilir.

İş hukukunda, bu akla uygun yarar ölçütünün çok önemli bir dayanağı vardır: İşverenin işçiyi gözetme yükümlülüğü. Bu yükümlülük gözönünde tutulduğu zaman, bozma sözleşmesi yapılırken, işveren işçiyi bilgilendirmeli, aceleye getirmemeli, yoksun kalacağı haklar konusunda aydınlatmalı ve baskı uygulamamalıdır. Ayrıca olağan yaşam koşullarında hiçbir işçinin, böyle bir yararı olmadan bozma sözleşmesi yapmayacağı da düşünülürse, işçisini gözeten bir işverenin, ona, bu bozma sözleşmesinden dolayı akla uygun bir yarar sağlaması, bu sözleşmeden zarar görmemesini sağlaması gerekir.²⁹

Akla uygun yarar ölçütü değişken olabilir. Önerinin işçiden gelmesi, işverenin iş sözleşmesini bozabilecek gerçek bir haklı veya geçerli nedenin bulunmasına göre bu akla uygun yarar saptanabilir.

Akla uygun yararın ne olabileceğinin veya tutarının değerlendirilmesi de yargıca bırakılmalıdır. Başka bir deyişle sağlanan yararın, akla uygun olup olmadığı yargıcın, somut

koşulları değerlendirmesi ile saptanmalıdır. Yukarıda belirtilen durumlar, bu somut saptamaya dayanarak oluşturulabilir. Yargıtay bir kararında bu noktaya şöyle değinmiştir: “İkale sözleşmesinin işçi lehine yapılıp yapılmadığının, işçinin makul yararının olup olmadığının, irade sakatlanması bulunup bulunmadığının denetlenmesi gerekir. Ayrıca icabın işçiden veya işverenden gelmesi ile olayın somut özellikleri de gözönünde tutulmalıdır.”³⁰

Gerçekten Yargıtay’ın değindiği nokta çok önemlidir. İcabın işçiden gelmesi ve herhangi bir baskının kanıtlanmaması durumunda, bu istemin gerekçesine bakmak uygun olur. Belki işçi yeni bir iş bulmuştur, ancak bildirim süresinde çalışmak istemeden bildirim ve kıdem ödencesini istemektedir. İşveren de bunu kabul etmiştir. Böyle bir durumda başkaca bir olanak sağlanmasa bile işçiye ciddi bir çıkar ve dolayısıyla akla uygun bir yarar sağlanmaktadır. Ayrıca rekabet yasağından veya sözleşmesinin bitirilmesi ile ilgili bir cezai koşuldan kurtulmak amacı ile de bozma sözleşmesi yapılabilir.

Yine işyerinde kıdemi daha az olana daha az bir ek ödeme yapmak, eşit davranma ilkesine aykırı olmadığı gibi akla uygun bir yaklaşım olacaktır. Bu ölçütlerin değerlendirilmesinde en önemli nokta, yalnızca hukuksal değil, ekonomik, işletmesel, toplumsal, bireysel ve psikolojik boyutların bir arada ele alınması ve birlikte gözden geçirilmesidir. Böylece sorun bir bütün olarak ele alınmış ve doğru çözüme götürecek bir yaklaşım sağlanmış olur.

b- Ek Olanaklar

Akla uygun bir yarar sağlanmasında, doğallıkla ilk düşünülen kavram bazı ödemelerin yapılması ve hatta yasal sınır ve yükümlülük-

Bozma sözleşmesi geçersiz sayılıp bir iş sözleşmesinin bozulması söz konusu olsa bile, ikale sözleşmesinin geçersizliği, iş sözleşmesinin geçerli nedenle bozulmadığını ifade etmez.

lerin üzerinde olanaklar sağlanmasıdır. Ancak, paranın yanı sıra bazı değişik ek olanaklar da sağlanabilir. Örneğin bildirim önelinde işçinin çalıştırılmaması ve bildirim ödencesinin ödenmesi gibi... Yahut, işçinin kolaylıkla iş bulabilmesi için bazı aracı kurumlarla anlaşma sağlanarak, işçinin bu olanaktan yararlanması veyahut kendisinin ve ailesinin özel sağlık sigortasının, sözleşmenin bittiği tarihten sonraki bir zamanda, örneğin poliçenin bitim tarihine kadar sona erdirilmesinin sağlanması gibi... Zamanın koşullarına göre daha değişik, özgün ve işçinin yararına olanaklar da düşünülebilir.

Ek olanaklar konusunda en önemli kavramın bazı ödemeler olduğu yukarıda belirtilmiştir. İşçinin bildirim öneline ait ödence ile bir yılını doldurmuşsa kıdem ödencesinin mutlaka, bu bozma sözleşmesinde yer alması gerekir. Çünkü eğer iş sözleşmesinin bozulması geçersiz sayılacaksa zaten bu ödemeler kendisine ödenecektir. Ayrıca hak edilip de kullanılmayan yıllık ücretli izinlere ait tutarlar da bu sözleşmeye konulursa yararlı olur. Böylece, işçinin bütün hakları bir defada ödenmiş olur. Alacağı ücret varsa doğaldır ki bu da derhal ödenmelidir.

Bunların yanı sıra, işsizlik sigortası alamayacağına işçiye anlatıldığı da bozma sözleşmesinde yer almalıdır. Ayrıca işsizlik ödeneği kadar bir tutarın, ek ödeme olarak sözleşmeye konulmasında yarar vardır. Özellikle düşük ücretli çalışanlar için bu tutar çok önemlidir. Bu nedenle bozma sözleşmesinde yer alması önemlidir.

Bütün bunların dışında, iş güvencesi dolayısıyla alabileceği ödemelerin de bir tutarının sözleşmeye konulması gerekir. En azından üç-dört aylık bir ödencenin sözleşmeye konulması, akla uygun bir yarar sağlandığı yolundaki yaklaşımı güçlendirecektir. Yargıtay’ın, bu tutarlarla ilgili kesin bir görüşü yoktur. Zaten tek ve kesin bir görüşün belirlenmesi de uygun değildir. Durumun gereğine göre ek olanaklar değerlendirilecektir. Önemli olan gerçekten bir yarar sağlayıp sağlanmadığının belirlenebilecek ölçütte ek olanak verilmesidir.

Bütün bu ödeme kalemlerinin tek tek yazılması da her zaman zorunlu değildir. Yargıtay bir kararında “... işveren tarafından iş akdi sona eren her işçiye on aylık ek ücret ödemesi yapılması hayatın olağan akışına aykırıdır. Bu ödeme ile iş güvencesi davası sonunda alınabilecek ücret ve tazminatların da ödendiği ve bunları kapsadığı anlaşılmaktadır.”³¹ denilmiştir. Kanımca, böyle bir karara karşın yine de sağlanan çıkar ve yararların olumlu biçimde yapılması, baskı savlarını azaltacağı gibi yapılan sözleşmenin de geçerliliği konusunda çok önemli bir kanıt değeri taşıyacaktır.

VI. BOZMA SÖZLEŞMESİNİN SONUÇLARI

Bozma sözleşmesi iki konuda önemli sonuçlar vermektedir: İş güvencesi ve vergileme.

1- İş Güvencesi Açısından

İş güvencesi açısından, bozma sözleşmesinin geçerliliğine göre sonuç doğmaktadır.

a- Bozma Sözleşmesi Geçerli İse:

Eğer bozma sözleşmesinin geçerliliği mahkeme kabul edilirse veya bu sözleşmeden sonra bir işe iade davası açılmazsa, iş güvencesi ile ilgili herhangi bir yaptırım uygulanmayacaktır. Yargıtay’ın da yerleşik içtihadı bu yoldadır.

Geçerli bir bozma sözleşmesi, iş güvencesi ile ilgili bütün yaptırımları ve yükümlülükleri ortadan kaldırır.

b- Bozma Sözleşmesi Geçerli Değilse:

Bozma sözleşmesi, mahkeme ve Yargıtay’ca geçerli olarak kabul edilmezse, tümüyle hükümlerini yitirir. Açılmış olan işe geri dönme davaları devam eder. Ancak Yargıtay bazı konularda, bozma sözleşmesini geçerli saymamış ve daha sonra yapılan feshin de geçersiz olduğuna karar vermiştir. Kanımca bu hatalı bir yaklaşımdır. Bozma sözleşmesi geçersiz sayılıp bir iş sözleşmesinin bozulması söz konusu olsa bile, ikale sözleşmesinin geçersizliği, iş sözleşmesinin geçerli nedenle bozulmadığını ifade etmez. İkisi ayrı kavramlardır. Bundan dolayı ikale sözleşmesi geçersiz olsa bile, mahkeme iş sözleşmesinin bozulmasında geçerli neden

Bildirim ve kıdem ödencesi verilmesi bozma sözleşmesinin yasal bir sonucu değildir.

Bildirim ve kıdem ödemelerinden vergi kesilecek, ancak bunlar sigorta priminden bağışık olduğu için prim ödenmeyecektir.

olup olmadığını aramalı ve ona göre karar vermelidir.

2- Vergileme Sorunları

İşçi bozma sözleşmesi ile işten ayrılınca, kendisine işsizlik sigortasından yardım yapılmayacaktır. Yargıtay’ın bir kararı ile de bu açıkça belirtilmiştir.³² Çünkü Yasada, işsizlik sigortasından yardım almayı gerektirecek durumlar arasında bozma (ikale) sözleşmesi yoktur.

Aynı biçimde bildirim ve kıdem ödencesi verilmesi de bozma sözleşmesinin yasal bir sonucu değildir.

Bundan dolayı bildirim ve kıdem ödemelerinden vergi kesilecek, ancak bunlar sigorta priminden bağışık olduğu için prim ödenmeyecektir.

Bozma sözleşmesinde işsizlik sigortası tutarı kadar bir ödeme öngörülmüşse bu ödemeden de hem vergi ve hem de sigorta primi kesilecektir.

Yine bozma sözleşmesinde yer alan öteki ek ödemelerden de vergi ve sigorta kesintisi yapılacaktır. Doğaldır ki bu sigorta kesintileri yapılırken, sigorta tavanı ve bununla ilgili yasal düzenlemeler gözönüne alınarak işlem yapılacaktır.

SONUÇ

Hukukumuzda yeni olarak görülmeye başlanan bozma (ikale) sözleşmesi, gerçekten önemli sonuçlar doğuracak bir belgedir.

İşçinin akla uygun yararının korunduğu ve baskı yapılmadığı kanıtlandığı takdirde, iş güvencesinden dolayı işverenin yükümlülükleri biraz hafiflemiş olacağı gibi işçi de çok uzun

süre beklemeden bazı çıkarlar ve yararlar sağlanmış olacaktır.

Gereklik denetimi uygun biçimde yapıldığı ve işçi-işveren tarafları da hukuksal ve ahlaksal yaklaşımlarını koruyup dürüst hareket ettikleri takdirde bozma sözleşmesinin yarar sağlayacağı açıktır.

DİPNOTLAR

- 1 Sevimli, Ahmet; İş Hukukunda İbra ve İkale Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları Konusundaki Gelişmeler, Sicil Derg. Yıl/4, Sy/14, Sf/85, Haziran 2009-İstanbul.
- 2 Yarg. 9. HD. E. 26232-K. 5313 ve 13.08.2008 tarihli karar (Kazancı İçtihat Bankası).
- 3 Aynı düşüncede Mollamahmutoğlu, Hamdi; İş Hukuku, Sf/581, 2008 Ankara.
- 4 Karar için bkz. Tühis İş Hukuku ve İktisat Derg. C/20, S/6, Sf/33 Ankara.
- 5 Karar için bkz. Kazancı İçtihat Bankası.
- 6 Elmas, Serkan; Türk İş Hukukunda İkale, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Derg. C/11, Sy/1, Sf/90, 2009 Ankara.
- 7 Çil, Şahin; İbra Sözleşmesi ile İkale Sözleşmesinin İş Güvencesine Etkisi, Sicil Derg. Y/2, Sy/7, Sf/27, Eylül 2007-İstanbul.
- 8 Aydın, Ufuk; İş Sözleşmesinin Anlaşma ile Sona Erdirilmesi, Çimento İşveren Derg. C/18, Sy/3, Sf/6, Mayıs 2004.
- 9 Mollamahmutoğlu; a.e.g. Sf/582 - Elmas; a.e.g. Sf/89.
- 10 Aydın; a.g.m. Sf/8 - Çil; a.g.m. Sf/27.
- 11 Sevimli, Ahmet; a.g.m. Sf/85.
- 12 Yargıtay Kararları için bkz; Yarg. 9. HD. E. 26232-K. 5313 ve 18.03.2008 tarihli karar (Legalbank).
- 13 Alp, Mustafa; İş Hukukunda İkalenin (Bozma Sözleşmesinin) Geçerlilik Koşulları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derg. C/17, Sf/30-31, 2008-İstanbul.
- 14 Yargıtay Kararı için bkz; Yarg. 9. HD. E. 27825-K. 7827 ve 08.04.2008 tarihli karar (Legalbank).
- 15 Alp, Mustafa; a.g.m Sf/35.
- 16 Sevimli, Ahmet; a.g.m Sf/94.
- 17 Yarg. 9. HD. E. 2473-K. 2638 sayı ve 21.12.1994 tarihli karar (Legalbank).
- 18 Yarg. 9. HD. E. 9198-K. 8641 sayı ve 14.04.2008 tarihli karar (Legalbank).
- 19 Üsküdar 3. İş Mahkemesi E. 611-K. 961 sayı ve 16.11.2009 tarihli karar (Özel Dosya No: 2117).
- 20 Elmas, Serkan; a.g.m. Sf/95.
- 21 Elmas, Serkan; a.g.m. Sf/95.
- 22 Yarg. 9. HD. E. 1888-K. 25058 sayı ve 25.09.2008 tarihli karar (Özel Dosya No: 2116).

- 23 Karar için bkz. (Legalbank).
- 24 Yarg. 9. HD. E. 1888-K. 25058 sayı ve 25.09.2008 tarihli karar (Legalbank net).
- 25 Üsküdar 3. İş Mahkemesi E. 611-K. 961 sayı ve 16.11.2009 tarihli karar (Özel Dosya No: 2117).
- 26 Yarg. 9. HD. E. 27843-K. 10113 sayı ve 29.01.2007 tarihli karar (Legalbank).
- 27 Yarg. 9. HD. E. 13434-K. 18102 sayı ve 08.07.2004 tarihli karar (Legalbank).
- 28 Sevimli, Ahmet; a.g.m. Sf/94.
- 29 Alp, Mustafa; a.g.m. Sf/38-39.
- 30 Yarg. 9. HD. E. 27825-K. 7827 sayı ve 08.04.2008 tarihli karar (Legalbank).
- 31 Yarg. 9. HD. E. 1156-K. 62 sayı ve 09.03.2007 tarihli karar (Alpagut, Gülsevil; İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Sözleşmesel Kayıtlar ve Sözleşmenin Tarafların Anlaşması ile Sona Ermesi, 11, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, Sf/47-48, 2008-İstanbul).
- 32 Yarg. 9. HD. E. 1888-K. 25058 sayı ve 25.09.2008 tarihli karar (Özel Dosya No: 2116).

KAYNAKÇA

- Akyiğit, Ercan; İş Hukuku, Ankara, 2008.
- Çelik, Nuri; İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2008.
- İnce, Ergun; İş Hukuku, İstanbul, 2007.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi; İş Hukuku, Ankara, 2008.
- Süzek, Sarper; İş Hukuku, Ankara 2008.
- Alp, Mustafa; İş Hukukunda İkale (Bozma) Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersi, İstanbul, 2008.
- Alpagut, Gülsevil; İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Sözleşmesel Koşullar ve Sözleşmenin Tarafların Anlaşması ile Sona Ermesi, 11. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2008.
- Aydın, Ufuk; İş Sözleşmesinin Anlaşma ile Sona Erdirilmesi, Çimento İşveren Dergisi, C/18, S/3, Ankara, Mayıs 2004.
- Çil, Şahin; İbra Sözleşmesi ile İkale Sözleşmesinin İş Güvencesine Etkisi, Sicil Dergisi, Y/2, S/7, İstanbul, Eylül 2007.
- Elmas, Serkan; Türk İş Hukukunda İkale, Kamu İş Dergisi, C/11, S/1, Ankara 2009.
- Sevimli, Ahmet; İş Hukukunda İbra ve İkale Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları Konusundaki Gelişmeler, Sicil Dergisi, Y/4 S/14, İstanbul, Haziran 2009.