

TÜRK İŞ HUKUKUNDA İKALE

Serkan ELMAS

Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Özel Hukuk Anabilim Dalı
Doktora Öğrencisi

ÖZET

İkale, tarafların ortak iradesi ile kurulan sözleşmenin aynı yolla yürürlükten kaldırılmasını ifade eden hukuki terimdir. Diğer özel hukuk sözleşmeleri gibi iş sözleşmesinin de ikale ile yürürlükten kaldırılması mümkündür. Ancak iş hukukunun özellikle işçiyi korumaya yönelmesi, iş sözleşmesinin ikale yolu ile sona erdirilmesinin hukuki olarak incelenmesinin önemini arttırmaktadır. Bu çalışmada iş hukukunda ikalenin uygulanması hususu incelenmeye ve değerlendirilmeye çalışılacaktır.

ABSTRACT

As a legal term, compromise agreement means the termination of the contracts, which established with the common will of the parties, again with the common will of them. As other civil law contracts, labour contract shall be terminated by compromise agreement. But labour law aims to protect worker so the termination of the labour contract with compromise agreement has a bigger importance in this field. In this work, i will try to study and evaluate the execution of the compromise agreement in labour law.

GİRİŞ

Borçlar Hukukuna hakim olan sözleşme özgürlüğü ilkesi çerçevesinde, kişiler serbest iradeleri ile sözleşmeleri kurabilmekte ve kurdukları bu sözleşmeleri kendi serbest iradeleri ile yürürlükten kaldırabilmektedir. Sözleşmeyi kuran tarafların yine ortak iradeleri ile

bu sözleşmeleri ortadan kaldırılmasını konu edinen anlaşmalar, bozma sözleşmesi veya ikale olarak adlandırılmaktadır. İ kale'nin kurulmasında tarafların iradesi yürürlükte olan bir sözleşmenin yürürlükten kaldırılmasına yönelmektedir.

İş sözleşmeleri de diğer sözleşmeler gibi işçi ve işverenlerin serbest iradeleri ile kurulabildiği gibi yine tarafların serbest iradeleri ile sona erdirilebilecektir. Tipik iş sözleşmesi olan belirsiz süreli iş sözleşmesinin, taraflar arasında belirli bir süreye bağlı olmaksızın kurulması, bu sözleşmenin tarafların ortak iradesi ile yürürlükten kaldırılamayacağı anlamına gelmemektedir. Belirli süreli iş sözleşmesinin de kararlaştırılan süreden önce, tarafların ortak iradesi ile süresinden önce yürürlükten kaldırılması her zaman mümkündür. Bu anlamda ikale, iş sözleşmesini sona erdiren sebepler arasında da yer almaktadır.

Ancak iş hukukunun temel amacının işçinin korunması olması ve bu amaç doğrultusunda iş kanunları ile işçilerin haklarını teminat almak için emredici nitelikte hükümlerin getirilmesi nedeniyle işçi ve işverenler arasında kurulan ikalelerin geçerliliği hususu, salt borçlar hukuku kurallarının dışında iş hukukuna ilişkin düzenlemeler ve işçinin korunması ilkesi çerçevesinde ayrıca değerlendirilmelidir. Özellikle işçinin iş sözleşmesinin sona ermesi ile hak kazanacağı kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık izin ücreti gibi bazı haklarının ikale yoluyla sona erme halinde de teminat altına alınması gerekmektedir. İş sözleşmesinin bu yolla sona erdirilmesi, iş güvencesine veya iş sözleşmesinin feshine ilişkin kuralları da etkisiz bırakmak amacıyla kullanılabilir niteliktedir. Toplu işçi çıkarma uygulamasının da iş sözleşmesinin ikale ile sona erdirilmesi durumunda nasıl olacağı belirli değildir.

İşçinin korunmasını temin amacıyla iş kanunları ile getirilen düzenlemeler genellikle iş sözleşmesinin tarafların birinin iradesi ile feshedilmesi ihtimali dikkate alınarak kaleme alındıkları için ikale yolu ile sona erme durumunda nasıl bir yol izlenmesi gerektiği açık değildir. İ kalenin kapsamı ve geçerlilik şartları İş Kanunu veya Borçlar Kanunu hükümleriyle de düzenleme konusu yapılmadığı için uygulanacak kuralların yargı içtihatları ile açıklığa kavuşturulması gerekmektedir.

Aşağıda öncelikle iş hukuku bakımından tanımı, kapsamı ve kurulması hususları incelenecek, sonraki bölümde ikalenin geçerlilik şartları ve iş sözleşmesinin ikale ile sona ermesinin sonuçları konuya ilişkin Yargıtay kararları ışığında değerlendirilmeye çalışılacaktır.

I. İŞ HUKUKU BAKIMINDAN İKALENİN TANIMI VE KURULMASI

Giriş kısmında da belirtildiği üzere iş hukukunun işçilerin korunması amacına yönelmesi ve bu korumayı sağlamak üzere getirilen bazı düzenlemelerin iş sözleşmesinin ikale ile sona erdirilmesi durumunda uygulanmasının nasıl olacağı konusunda mevzuatta açık bir düzenleme yer almaması nedeniyle iş sözleşmesinin ikale ile sona erdirilmesi konusunun akademik olarak incelenmesi önem taşımaktadır. Özellikle iş sözleşmesinin bu yolla sona erdirilmesinden işçilerin olumsuz etkilenmemesini sağlamak ve işçilerin baskı altına alınarak iş sözleşmelerinin muvazaalı olarak sonlandırılmasının önüne geçilebilmesi için ibraname bakımından getirilen koşullara paralel olarak ikalenin de geçerli olarak kurulabilmesinin belirli şartlara bağlanması isabetli olacaktır. Aşağıda iş hukuku uygulaması bakımından ikalenin tanımı yapılmaya çalışılacak ve iş hukukuna ilişkin ikalelerin kurulması ve içeriğine ilişkin hususlara değinilecektir.

A. İş Hukuku Bakımından İkalenin Tanımı ve Şekli: İşçi ve işverenler, istedikleri anda iş sözleşmesi imzalama hakkına sahip oldukları gibi, istedikleri anda bu iş sözleşmelerini yürürlükten kaldırma hakkına da sahiplerdir¹. İş sözleşmesinin taraflarının bu sözleşmeyi yine ortak iradeleri ile yürürlükten kaldırma yolundaki anlaşmalar uygulamada ve yargı içtihatlarında ikale olarak adlandırılmaktadır².

Yargıtay'ın konuya ilişkin bir kararında; “İşçi ve işveren iradelerin fesih konusunda birleşmesi, bir taraf feshi niteliğinde değildir. İş Kanununda 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 olur³” şeklinde içtihat belirterek ikalenin tanımını ve kurulması şartlarını ortaya koymuştur.

¹ AYDIN, Ufuk; İş Sözleşmesinin Anlaşma ile Sona Erdirilmesi, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 2004, C.18, S.3, s. 4; ALP, Mustafa; ; İş Hukukunda İkale'nin (Bozma Sözleşmesi) Geçerlilik Koşulları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.17, 2008, s. 29; SÜZEK, Sarper; İş Hukuku, İstanbul, 2008, s. 448 v.d.

² MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi; İş Hukuku, Ankara, 2008, s. 580; ÇELİK, Nuri; İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2008, s. 180; ÇİL, Şahin; İbra Sözleşmesi ile İkale Sözleşmesinin İş Güvencesine Etkisi, Sicil Dergisi, Eylül 2007, Yıl 2, S. 7, s. 26; AKYİĞİT, Ercan; İş Hukuku, Ankara, 2008, s. 176.

³ Yargıtay 9. H.D., 18.3.2008 T., 2007/26232 E., 2008/5313 K. sayılı karar. (Kazancı İçtihat Bankası)

İkâlenin ibra sözleşmesinden en önemli farkı, ibra sözleşmesi ile belirli bir borç veya borçların sona erdirilmesi karşısında ikale ile mevcut borç ilişkisinin sona erdirilmesinin söz konusu olmasıdır⁴. İbraname, hakları ortadan kaldırmaya yönelik bir irade beyanı içermekte, ikale ise hakları ortadan kaldırmaya değil, sözleşmeyi sona erdirmeye yönelmektedir⁵. Bu bağlamda işçinin işverenle arasındaki iş ilişkisi sona ermeksizin sadece iş sözleşmesinin belirli bir kısmı veya tamamı üzerinde değişiklikler yapılması yönündeki anlaşmalar, mesela belirli süreli iş sözleşmesinin belirsiz süreliye çevrilmesi yönündeki anlaşma ikale kapsamında değerlendirilebilecek nitelikte değildir. Ancak doktrinde sıkça verilen örnekte olduğu gibi bir kamu kurumunda işçi statüsünde çalışan bir kişinin memur statüsüne geçirilmesi şeklindeki bir anlaşma, taraflar arasındaki iş ilişkisini sona erdirecek nitelikte olduğu için tarafların anlaşması bu konuda anlaşması ikale kapsamında değerlendirilmelidir⁶.

İkâlenin, diğer sona erme sebeplerinden ayrılan en önemli yönü tarafların ortak iradesine dayanmasıdır. Tarafların bu iradelerini açık veya zımni olarak belirtilmesi mümkündür⁷. Yukarıda verilen örnekte olduğu gibi işçi olarak çalışan kişinin memur olarak çalışmaya başlaması, ikâlenin zımni olarak yapıldığı hallere örnek olarak gösterilebilir. İkâlenin mevcut olduğundan bahsedebilmek için tarafların açık veya zımni olarak açıkladıkları karşılıklı irade beyanının iş sözleşmesini sona erdirmeye yönelik olması gerekmektedir⁸. Yargıtay'da konuya ilişkin bir kararı ile işçinin işverene işten ayrılmak istediğini bildirmesi üzerine işverenin işçiye ihbar ve kıdem tazminatını ödemesi durumunda iş sözleşmesinin tarafların karşılıklı anlaşması yolu ile feshedilmiş (sona ermiş) sayılması gerektiği yönünde içtihat bildirerek ikale kurulması yönündeki anlaşmasının zımnen yapılabileceğini kabul etmektedir⁹. Yargıtay, konuya ilişkin diğer bir kararında ise işçinin şarta bağlı istifasının kural olarak geçerli olmayacağı için ihbar ve kıdem tazminatının ödenmesi şartı ile istifa

⁴ ÇİL, s. 26; ÖZEL, Çağlar; İş Hukuku Uygulamasında İbra Sözleşmeleri ve Yargıtay'ın İbra Sözleşmelerine Bakışı, Çimento İşveren Dergisi, Temmuz, 2005, s. 6, www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale11.pdf (Erişim tarihi: 9/5/2009).

⁵ ALP, s. 36.

⁶ MOLLAMAHMUTOĞLU; s. 581; ÇİL, s. 28; ÇELİK, s. 181.

⁷ MOLLAMAHMUTOĞLU; s. 581; ÇİL, s. 27; AKYİĞİT, s. 177; GÜVEN, Ercan; AYDIN, Ufuk; Bireysel İş Hukuku, Eskişehir, 2007, s. 133; EREN, Fikret; Borçlar Hukuku: Genel Hükümler, İstanbul, 2006, s. 1210.

⁸ AYDIN; s. 6.

⁹ Yargıtay 9. H.D. 19.2.2007 tarih, 2007/6998 E., 2007/7700 K sayılı karar. ASTARLI, Muhittin; Toplu İşçi Çıkarma Kapsamında Öncelikli Olarak İşten Çıkarılmayı Kabul Eden İşçilerle İşveren Arasında Bir İkale Sözleşmesinin Yapılmış Olduğu Kabul Edilebilir mi?, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.20, S. 6, Mayıs 2007, s. 33.

talebi iletmesi durumunda bu ayrılma talebinin istifa olarak değil, olsa olsa ikale hususunda anlaşmaya yönelik bir icap olarak değerlendirilebileceğini belirtmektedir¹⁰.

İkalenin şekli bakımından ise farklı görüşler mevcuttur. Doktrinde bir görüş Borçlar Kanununun 12. maddesinde yer alan yazılı olarak yapılması gereken sözleşmelerin değiştirilmesinin de yazılı olması gerektiği yönündeki hükmüne dayanarak ikalenin, sona erdirilecek sözleşmenin yapıldığı şekle tabi olduğunu savunmakta¹¹; diğer bir görüş ise bu maddenin sözleşmenin değiştirilerek ayakta tutulmasına yönelik olduğu, sona ermesine yönelik olmadığını ve ikalenin önceki sözleşmeden bağımsız bir sözleşme olması nedeniyle sona erdirilecek sözleşmenin geçerliliği şekil şartına tabi olsa dahi, ikalenin herhangi bir şekil şartına tabi olmadığı yönünde görüş bildirmektedir¹². Borçlar Kanunu Tasarısında da borcu doğuran işlemlerin kanunen veya taraflarca belli bir şekle bağlı tutulmuş olsa dahi, borcun tarafların şekle bağlı olmaksızın yapacakları ibra sözleşmesiyle tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabileceği şeklinde düzenleme bulunmaktadır¹³.

Borçlar Kanununun 11. maddesi uyarınca akdin şeklinin Kanunda açıklık olmadıkça herhangi bir şekle tabi olmadığını düzenlenmesine karşın, Kanunun şekle bağladığı bir irade açıklamasının ortadan kaldırılmasına yönelik irade beyanının da aynı şekle tabi olduğunun kabul edilmesinin daha uygun olacağını düşünüyorum ve ikalenin, sona erdirdiği sözleşmenin şekil şartlarına tabi olduğu yönündeki görüşlere katılıyorum.

Ancak özellikle işçilerin hakları üzerinde etkili olabilecek nitelikte bir irade açıklaması olduğu dikkate alınarak, iş sözleşmelerinin sona erdirilmesine yönelik kurulan bozma sözleşmeleri bakımından yazılı şekil şartının aranması daha uygun olacaktır¹⁴. Bu yolla hem tarafların sözleşmeyi sona erdirme yönündeki iradelerinin daha açık bir şekilde ortaya konulması söz konusu olacak ve ikalenin kurulduğu ve hükümlerinin ispat edilmesi daha kolaylaşacak, hem de yazılı şekil şartı, işçiyi sözleşmeyi sona erdirme yönündeki irade beyanı hususunda bir kez daha düşünmeye sevkedecektir.

¹⁰ Yargıtay 9. H.D. 13.10.2008 tarih, 2008/34079 E., 2008/26691 K. sayılı karar. (Kazancı İçtihat Bankası)

¹¹ MOLLAMAHMUTOĞLU; s. 582; NARMANLIOĞLU, Ünal; İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, İzmir, 1994, s.240.

¹² EREN; s. 1210; AYDIN; s. 8; ÇİL, s. 27.

¹³ ÇİL, s. 27.

¹⁴ ALP, s. 37.

B. İkalenin Kurulması ve Kapsamı : İkalenin kurulmasına ve kapsamına ilişkin mevzuatta herhangi bir özel hüküm bulunmamaktadır. Bozma sözleşmesinin de borçlar hukuku kapsamında bir sözleşme olması nedeniyle kural olarak sözleşmelerin kurulmasında uygulanacak hükümler ikale bakımından da geçerli olacaktır¹⁵. Ancak özellikle iş hukuku alanında sözleşmenin sona erdirilmesine bağlanan sonuçların önemi nedeniyle iş sözleşmesini sona erdirme amacıyla kurulacak olan ikalenin kurulmasına ilişkin hükümler doktrinde belirtilen görüşler ve konuya ilişkin yargı kararları kapsamında belirlenmelidir.

İkalenin kurulmasında iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli, sürekli veya süreksiz olmasının önemi bulunmamaktadır¹⁶. İkalenin imzalanacağı an bakımından da herhangi bir sınırlama bulunmamaktadır. İş sözleşmesinin tarafları, sözleşmenin kurulmasından sonra diledikleri bir anda ikale sözleşmesi imzalayarak bu sözleşmeyi yürürlükten kaldırabilirler¹⁷. Ancak daha önce başka bir yolla (fesih, istifa, sürenin dolması v.b.) sona ermiş olan bir iş sözleşmesi bakımından imzalanan sözleşmenin niteliğinin ikale olduğu söylenemez¹⁸. Sözleşme başka bir yolla sona erdikten sonra taraflar arasında imzalanan belge içeriğine göre ibra sözleşmesi veya sulh olarak nitelendirilebilir.

İkalenin, sözleşmeden doğan bir hakkı ortadan kaldıran, hukuki niteliği itibariyle bir tasarruf işlemi olması nedeniyle bu sözleşmeyi imzalayan tarafların tasarruf ehliyetine ve akdi nitelikte bir işlem olması nedeniyle sözleşme ehliyetine sahip olması gerekmektedir¹⁹. İş sözleşmesi sona erdirecek bir ikaleyi imzalama konusundaki yetkinin, iş sözleşmesini imzalama hususundaki yetkiye paralel olarak belirlenmesi uygun olacaktır²⁰. Ancak vekilin ikale imzalamaya yetkili olabilmesi için Borçlar Kanununun 388. maddesi uyarınca vekâletnamesinde özel olarak yetkilendirilmesi gerekecektir²¹.

Borçlar hukukuna tabi diğer sözleşmeler gibi ikale sözleşmesinin de kurulabilmesi ve hukuki sonuçlarını doğurabilmesi için yukarıda belirtildiği üzere ehliyete sahip tarafların karşılıklı ve birbirine

¹⁵ EREN, s. 1210.

¹⁶ AYDIN, s. 4; AKYİĞİT, s. 176; GÜVEN/AYDIN, s. 132.

¹⁷ GÜVEN/AYDIN, s. 132; AYDIN, s. 4.

¹⁸ AYDIN, s. 6.

¹⁹ EREN, s. 1210.

²⁰ ÇİL, s. 27.

²¹ AYDIN, s. 5.

uygun irade beyanlarının açıklanması gerekmektedir²². İrade beyanlarının birbirine uygunluğu tarafların birbirlerinin irade beyanlarına aynı anlamları yüklemeleri ile oluşan tabi veya hukuki uygunluk olabileceği gibi, tarafların irade beyanlarının karşı tarafın dürüstlük kuralları çerçevesinde bildiği veya bilmesi gereken şartlar çerçevesinde anlamaya mecbur olduğu şekilde yorumlanması suretiyle oluşan uygunluk olan hukuki uygunluk ta olabilir²³.

İş sözleşmesinin sona erdirilmesine ilişkin olarak imzalanacak ikalenin esaslı noktasını, tarafların iş sözleşmesini sona erdirmeye yönündeki iradeleri oluşturmaktadır. İşverenin veya işçinin karşı tarafa yönelttiği irade beyanı, iş sözleşmesinin karşılıklı olarak anlaşılması suretiyle sona erdirilmesi olup, diğer tarafın bu icabı kabulü ile taraflar arasında ikale sözleşmesi kurulmuş olur. Doktrinde belirtildiği üzere tarafların ikale sözleşmesi kurma yönündeki icabının diğer tarafça fesih beyanı olarak değerlendirilmesi mümkün değildir²⁴.

İkale sözleşmesinin kapsamı konusunda ise herhangi bir özel sınırlama bulunmamaktadır. Bu bağlamda kanuna, ahlaka ve kamu düzenine aykırı olmamak üzere taraflar ikalenin içeriğini serbestçe belirleyebilirler²⁵. Yargıtay konuya ilişkin bir kararında, işverenin sosyal ve ekonomik üstünlüğünü kullanarak sözleşme eşitliğini kendi lehine bozması durumunda ahlaka aykırılıktan bahsedilmesi gerektiğini ve bu tip bir ikalenin Borçlar Kanununun 20. maddesi gereğince geçerli olmayacağını kabul etmiştir²⁶.

²² ASTARLI, s. 41.

²³ ASTARLI, s. 41.

²⁴ ÇİL; s. 27.

²⁵ AYDIN; s. 7.

²⁶ "Dosya içeriğine ve özellikle davalı tanık anlatımına göre, işverenin yeniden yapılanmaya gittiği, bazı kadroların iptalinin düşünüldüğü, davacının pozisyonun da kaldırılacağına kendisine bildirildiği, mağdur olmaması için ya kadrosu iptal edileceği tarihe kadar bekleyip, çalışması ya da iş arayıp bulması halinde hakları ödenerek iş sözleşmesinin feshinin önerildiği, çalışacak başka bir birim olmadığı söylenildiği anlaşılmaktadır. Davacı tanıkları ise, işverenin işçi fazlalığı ve ücretin yüksekliği nedeni ile işten çıkarmalarda karşılıklı anlaşma yolu ile belgeyi imzalattığını, bu şekilde her yıl uygulama yaptığını belirtmişlerdir. Dosya içeriğine anlaşma yolu iş sözleşmesinin sona erdirilmesi yolu ile bir çok işçiye imzalatılan belgenin sunulması, davacı iddiası ve davacı tanık anlatımlarını doğrulamaktadır.

İş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma yolu ile sona ermesi, kısaca ikale sözleşmesi; borçlar hukuku anlamında bir sözleşme olduğu için, sözleşmeler için genel şartların ikale sözleşmesinde de bulunması ve aranması gerekir. Özellikle sözleşme özgürlüğünü olumsuz biçimde sınırlayan nedenlerden Borçlar Kanunu'nun 19 ve 20. maddeleri ikale sözleşmesinin geçerlilik incelemesi sırasında doğrudan gözönünde tutulmalıdır. İkale sözleşmesinin ahlaka aykırı olması halinde geçerliğinden söz edilemez. Bu hal genellikle ikale sözleşmesinde bir tarafın diğeri üzerinde ekonomik ve sosyal üstünlüğünü kullanarak ikale sözleşmesinde eşitliği kendi lehine bozacak hususlar kabul ettirmesi halinde kendini gösterecektir Bu şekilde yapılan bir ikale sözleşmesi de Borçlar Kanunu'nun. 20. maddesi gereğince batıl olacaktır.

İş sözleşmesinin ikale ile sona erdirilmesi durumunda, aşağıda ayrıntılı olarak inceleneceği üzere ihbar ve kıdem tazminatının ödenmesi zorunluluğu bulunmayacağı için, ikalede bu hususlara ilişkin açık hüküm bulunması zorunlu değildir. İbranamenin aksine ikale sözleşmesi belirli borçları sona erdirme amacına değil, iş ilişkisini tamamen sona erdirerek iş sözleşmesini yürürlükten kaldırmaya yönelmektedir²⁷. Diğer taraftan ikale sözleşmesinin içeriğinde işçilerin doğmuş olan bazı haklarından feragat etmesi de mümkün olabilecektir. Ancak işçilerin çalışma mevzuatı ile tanınan bazı haklardan feragatini içeren şartların geçersiz olduğu kabul edilmelidir²⁸. Nitekim aşağıda ayrıntılı olarak inceleneceği üzere Yargıtay işçilik haklarından vazgeçilmesi konusunda objektif kriterler belirlemekte ve bu kriter bulunmadan kurulan ikaleleri geçersiz saymaktadır.

İşveren, ikale kurulması ile bazı yükümlülüklerinden kurtulacağı için sözleşmede işçilere belirli bir miktar para ödenmesi veya işçiler lehine farklı hükümler yer alması beklenebilir²⁹. Bununla birlikte tarafların ikale sözleşmesi ile rekabet yasağına, gizlilik yükümlülüğüne ilişkin de düzenlemeler getirilmesi söz konusu olabilecektir³⁰. Yukarıda da belirtildiği gibi tarafların ikalenin içeriğini belirleme konusundaki sınırı, Borçlar Kanununun 20. maddesine göre belirlenecektir.

II. İKALENİN GEÇERLİLİK ŞARTLARI VE İMZALANMASININ SONUÇLARI

İş sözleşmesinin işveren tarafından haklı neden bulunmaksızın veya kendisi tarafından haklı nedenle feshedilmesi yolu ile sona ermesi durumunda, işçi Kanun ile öngörülen kıdem ve ihbar tazminatı gibi

Somut uyumsuzlukta, protokolün fesih yanında, işçinin işçilik haklarının da ödenmesini içerdiği, bir bakıma bu hakların ödenmesinin bu sözleşmenin imzalanmasına bağlanıldığı, davacının imzalamak zorunda bırakıldığı, davalı şirketin davacı işçi üzerinde, ekonomik ve sosyal üstünlüğünü kullandığı, karşılıklı anlaşma yolu ile fesih konusunda davacının gerçek iradesinin bulunmadığı, davalı işverenin iş güvencesi hükümlerini bertaraf etmek için bu yönde uygulama yaptığı anlaşılmaktadır. Dolayısı ile davalı işveren ile davacı işçi arasında imzalanan ve iş sözleşmesinin karşılıklı feshini içeren protokol Borçlar Kanunu'nun 20. maddesi uyarınca geçersizdir. İş sözleşmesi davalı işveren tarafından feshedilmiştir. Davalı işveren iş sözleşmesinin feshinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca fesih sebebini açık ve kesin olarak belirtmediği gibi, yargılama aşamasında da feshin işyeri ve işletme gereklerine dayandığını da savunmamıştır. Davanın kabulü yerine yazılı şekilde reddi hatalıdır." Yargıtay 9. H.D. 30.10.2007 tarih, 2007/17192 E., 2007/31723 K. sayılı karar. (Kazancı İçtihat Bankası), Ayrıca bkz. ŞAHLANAN, Fevzi; İşe İade Davası Açma Hakkını Ortadan Protokolün Geçersizliği, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren Dergisi Hukuk Eki, Aralık 2005. Söz konusu karar için bkz. <http://www.tekstilisveren.org/content/view/56/34/>, Erişim tarihi: 11/4/2009.

²⁷ ÇİL, s. 26.

²⁸ MOLLAMAHMUTOĞLU; s. 580.

²⁹ AYDIN; s. 7.

³⁰ AYDIN; s. 7; MOLLAMAHMUTOĞLU; s. 580; ALP, s. 30.

bazı mali haklara sahip olabileceği gibi, bu feshinin haksız veya geçersiz olması hallerinde belirli şartlar altında bu feshin haksız veya geçersizliğinin tespit edilmesini ve işe iade edilmesini mahkemeden talep edebilmektedir. İşverenlerin işçilerini Kanunda belirtilen hükümler çerçevesinde toplu sayılacak şekilde işten çıkarması da İş Kanunumuz ile belirli kurallara bağlanmıştır.

Ancak yukarıda belirtildiği üzere iş sözleşmesinin tarafların ortak iradesi ile yani bozma sözleşmesi imzalanması suretiyle sona erdirilmesi halinde işçinin işten çıkarılması söz konusu olmadığı için, işçinin feshe bağlanan bu sonuçlardan yararlanması söz konusu olmayacaktır³¹. Bu nedenle, işçiye Kanunla düzenlenen bu hakları karşılığı ödeme yapmayan işverenin, bu yükümlülüklerden kurtulmak amacıyla işçiyi ikale kurmaya zorlaması ihtimali bulunmaktadır; yani ikalenin esas amacı dışında kötüye kullanılması durumu söz konusudur.

Özellikle, ikalenin İş Kanunları veya Borçlar Kanunu ile düzenlenmemiş olması ve “çalışma yaşamında” çok rastlanan bir sona erme sebebi olmaması³², bu konudaki uygulamanın belirlenmesinde konuya ilişkin akademik çalışmaların değerini arttırmaktadır. Ancak son zamanlarda ikale konusunun Yargıtay kararlarına da konu teşkil ettiği ve Yargıtayın ikale yolu ile iş sözleşmesinin sona ermesinde belirli kriterler belirleme amacına yöneldiği görülmektedir. Aşağıda öncelikle ikalenin geçerliliği hususu doktrin görüşleri ve yargı içtihatları çerçevesinde değerlendirilecek, sonraki bölümde ise ikalenin imzalanmasının sonuçları farklı başlıklar altında incelenecektir.

A. İkalenin geçerliliği: Yukarıda belirtildiği üzere ikaleye ilişkin özel bir düzenleme olmaması nedeniyle ikalenin geçerliliği, Borçlar Kanununun genel hükümlerine tabidir³³. Bu anlamda sözleşmelerin geçerliliği bakımından Borçlar Kanununda düzenlenen hükümler, ikalenin geçerliliğinin tespitinde de uygulama alanı bulacaktır.

Ancak iş hukukunun işçinin korunması amacına yönelmiş olması nedeniyle iş sözleşmesinin ikale ile sona ermesinin, diğer borç ilişkilerine nazaran farklı değerlendirmeye tabi tutulması gerekmektedir. Nitekim işçinin Kanundan kaynaklanan haklarının önemli bir kısmı, iş sözleşmesinin niteliği gereği iş sözleşmesinin sona erdiği anda muaccel olmaktadır. Diğer taraftan iş sözleşmesinin sona ermesine

³¹ ÇİL, s. 27; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 582; ALP, s. 30.

³² MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 582.

³³ AYDIN, s. 4; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 580; ÇİL, s. 27.

bağlanan sonuçların büyük bir kısmı işçinin sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi durumunda uygulama alanı bulmaktadır.

İkalenin, iş sözleşmesinin sona erme sebebi olarak kabul edilmesi, sözleşme özgürlüğü ilkesi çerçevesinde teorik olarak rahatlıkla açıklanabilecektir. Ancak uygulamada herhangi bir sınırlama olmaksızın, diğer hukuki ilişkilerde olduğu gibi herhangi bir kural getirilmeksizin tarafların iş sözleşmesini ortak iradeleri ile sona erdirebileceklerinin kabulü işçiler aleyhine sonuçlar doğurabilecektir. Özellikle iş güvencesi, kıdem tazminatı ve bunun gibi diğer bazı hükümlerin, iş sözleşmesinin ikale yolu ile sona ermesi durumunda uygulama alanı bulmayacak olması nedeni ile işçilerin ikale kurulması konusundaki beyanlarının tamamiyle serbest iradelerine dayandığını gösterecek nitelikte objektif geçerlilik kriterlerinin belirlenmesi isabetli olacaktır³⁴.

İş sözleşmesinin ikale yolu ile sona erdirilmesi, öncelikle ikalenin genel hükümlere göre geçerli olmasına bağlıdır. Yukarıda da belirtildiği üzere Borçlar Kanununun 20. maddesi hükmü uyarınca kanuna, ahlaka veya kamu düzenine aykırı olduğu tespit edilirse, ikalenin batıl olduğu söylenebilecektir³⁵. Yargıtay'ın da konuya ilişkin kararlarında özellikle ahlaka aykırı olarak ikale imzalanmasının geçerli olmadığı yönünde içtihat bildirmektedir³⁶.

³⁴ ALP, s. 30.

³⁵ AYDIN; s. 7.

³⁶ Bkz. dn. 22'deki karar. Ayrıca Yargıtay konuya ilişkin diğer bir kararında da işveren ve işçi arasında iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin imzalanan protokolde yer alan tahkim şartının, kanuna ve ahlaka aykırı olması nedeniyle geçerli olmayacağına hükmetmiştir. "Dosya içeriğine göre, davacının iş sözleşmesi 14.11.2006 tarihli noter kanalı ile gönderilen ve 15.11.2006 tarihinde tebliğ edilen, ancak davacının hükümsüz olduğuna dair dilekçe verdiği fesih bildiriminde, performansındaki beklenen iyileşmenin gerçekleşmemesi nedeni ile feshedilmiştir. Bu bildirim ertesi günü, davalı işveren ve davacı işçi 15.11.2006 tarihli "İş sözleşmesinin anlaşma yolu ile feshi ve sonuçlarına ilişkin protokol"ü imzalamışlardır. Bu protokolde, iş sözleşmesinin karşılıklı olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca sona erdiği, ihbar tazminatı ve kıdem tazminatı yanında işe iade davasında feragat etmesi karşılığı ilave 4 aylık ücret tutarında tazminat ödeneceği, işe iade davası açıldığı takdirde, bu tazminatın yasal faizi ile geri ödeneceği, iş güvencesinden doğabilecek itilafların özel hakeme götürüleceği, işçinin işveren aleyhine herhangi bir konuda dava açmayacağını beyan ettiği kararlaştırılmış, ancak davacı imzalarken fazlaya ilişkin dava ve talep haklarını saklı tutmuştur.

"Belirtmek gerekir ki, anılan protokolün davacı tarafından ihtirazı kayıt konulması nedeni ile, tahkim şartı yönünden geçersiz kabul edilerek davalının görev itirazının reddine karar verilmesine karşın, aynı sözleşmesinin ikale hükümlerinin geçerli kabul edilerek, iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma yolu ile sona erdiğinin kabul edilmesi çelişkidir. Diğer taraftan, tahkim şartını içeren sözleşmesinin ahlaka aykırı olması halinde geçerliğinden söz edilemez. Bu hal genellikle tahkim sözleşmesinde bir tarafın diğeri üzerinde ekonomik ve sosyal üstünlüğünü kullanmasında karşımıza çıkar. Somut uyuşmazlıkta, protokolün fesih yanında, işçinin işçilik haklarının da ödenmesini içerdiği, bir bakıma bu hakların ödenmesinin tahkim

İşçinin veya işverenin ikale kurma yönündeki iradesi Borçlar Kanununun 23 ve devamı maddelerinde düzenlenen hata, hile veya ikrah nedenleri ile sakatlanmış olabilir. Böyle bir durumun varlığı halinde Kanun ile düzenlenen hükümlere uygun olarak taraflar ikalenin hata, hile ve ikrah sebepleri ile geçmişe etkili olarak iptal edilmesini talep edebilir.

Genel hükümler uyarınca ihalenin geçerli olarak kurulmasına yol açabilecek diğer gerekçeler ise muvazaa ve gabindir. İkalenin muvazaalı olarak kurulmasına, işçi ve işverenin, işçinin üçüncü bir işverene geçici olarak gönderilmesi hususunda anlaşması, ancak İş Kanununun 7. maddesi ile geçici iş ilişkisine getirilen sınırlamalara tabi olmamak için aralarında bir ikale sözleşmesi imzalayarak işçinin üçüncü bir kişiye bağlı olarak çalışmak üzere göndermesi gösterilebilir. Yine tarafların zincirleme belirli süreli iş sözleşmesi kurulması konusunda Kanun ile getirilen sınırlamadan kurtulmak için imzaladıkları belirsiz süreli iş sözleşmesini, belirli süreler sonunda ikale ile sona erdirerek tekrar kurmaları söz konusu olabilir. Belirtilen haller ayrıca Kanuna karşı hile de teşkil etmektedir³⁷. Ancak yukarıda belirtilen örneklerde işçinin muvazaalı işlemi yapma konusundaki iradesinin serbest bir irade olması düşük bir ihtimaldir ve bu nedenle daha önce değinilen Yargıtay kararlarında belirtildiği üzere, işverenin sosyal ve ekonomik üstünlüğünü kullanarak sözleşme eşitliğini kendi lehine bozması gerekçesi ile sözleşmenin ahlaka aykırılık nedeni ile batıl olduğunun kabul edilmesi daha makul bir çözüm yoludur.

Genel hükümlere uyarınca ikalenin geçerliliğine ilişkin hususlar kısaca yukarıda açıklanmış olmakla birlikte, iş hukuku uygulaması bakımından salt genel hükümlere dayanılması yukarıda de belirtildiği

şartını içeren bu sözleşmenin imzalanmasına bağlanıldığı, davacının imzalamak zorunda bırakıldığı, davalı şirketin davacı işçi üzerinde, ekonomik ve sosyal üstünlüğünü kullanarak tahkim sözleşmesinde eşitliği kendi lehine bozacak hususlar kabul ettirdiği anlaşılmaktadır. Ayrıca, anılan protokolde, işçinin işveren aleyhine herhangi bir konuda dava açmayacağı belirtilmiştir. İşçinin, feshin geçersizliğini ileri sürerek işe iade davasını açma hakkı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21.maddesinde düzenlenmiş olup aynı yasanın 2.maddesi son fıkrasına göre yasa ile getirilen bu hakkın değiştirilmesini veya ortadan kaldırılmasını öngören sözleşme hükümleri geçersizdir.

Sonuç itibarı ile, davacı tarafından ihtirazi kayıt konulan protokol geçersizdir. Davacının iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından, performansındaki beklenen iyileşmeyi gerçekleşmemesi nedeni ile feshedilmiş, davacıya ihbar ve kıdem tazminatı ödenmiştir. Belirtilen fesih nedeni işçinin verimi ile ilgili olup bu durumda 4857 sayılı İş Kanununun 19.maddesi uyarınca fesihten önce işçiden savunmasının alınması gerekir. Davalı işveren fesihte yasal bu koşulu yerine getirmemiştir. Fesih geçerli nedene dayanmamaktadır. Davanın kabulü yerine, yazılı şekilde reddi hatalıdır." Yargıtay 9. H.D. 24.9.2007 tarih ve 2007/13995 E., 2007/12723 K. sayılı karar. (Kazancı İçtihat Bankası)

³⁷ ALP, s. 37.

üzere işçinin korunması ilkesinin gereklerini sağlamada yetersiz kalabilecektir. Doktrinde bir görüş, ikalenin geçerliliği konusunda işyeri ortamı, işyeri gelenekleri ve tarafların durumları gibi dışsal faktörler de değerlendirilerek yorum yapılması ve bu yorumlar yapıldıktan sonra dahi ikalenin varlığı konusunda şüphe bulunması halinde çoğunlukla Borçlar Kanununun 23. ve devamı maddelerine dayanılarak iş sözleşmesinin iptalinin dava edilebileceğinin kabul edilmesi gerektiği belirtilmektedir³⁸.

Diğer bir görüş ise ikalenin geçerli olabilmesi için, işçinin sözleşmenin feshedilmesi durumunda kazanacağı haklardan vazgeçmesini haklı gösteren bir ölçüt olarak "makul yarar" ölçütünün kullanılmasını önermektedir³⁹. Buna göre işçinin özellikle iş güvencesine ilişkin haklarından vazgeçmesine yol açabilecek makul bir yararı bulunuyorsa, ikale kurma konusunda da serbest iradesinin var olduğu, bu objektif kriterden yola çıkılarak ikalenin kötüye kullanılmadığının kabul edilmesi gerekmektedir ve bu durumda işçi ve işveren arasında yapılan anlaşmaya müdahale edilmemesi gerekir⁴⁰.

Makul yarar kriterinin dayanağı olarak ise işverenin işçiyi gözetme borcu gösterilmektedir. İşçinin normal şartlarda hak kaybına uğrayacağı bir sözleşmeyi imzalamayacağı varsayımından hareketle, işçinin bu tip bir anlaşma kurulması yönündeki iradesinin oluşmasında işverenin baskı uygulamasının, işçiyi yeterince bilgilendirmemesinin veya anlaşmayı aceleye getirmesinin etkisi olduğu ve bu hareketlerin de işçiyi gözetme borcu ile örtüşmediği belirtilmektedir⁴¹.

Makul yararın uygulanması konusunda esas alınması gereken kriter, bozma sözleşmesinin imzalanmasının işçiye sağladığı yarar olarak belirtilmektedir. Şöyle ki; herhangi bir geçerli sebep bulunmaksızın iş sözleşmesi sona erdirilen iş güvencesine sahip bir işçinin, sadece ihbar ve kıdem tazminatı karşılığında iş sözleşmesini ikale ile sonlandırmada makul yararı kural olarak bulunmamakla birlikte; bu işçinin iş güvencesine sahip olmaması veya iş sözleşmesinin sona erdirilmesini işçinin talep etmesi hallerinde makul yararının bulunduğu kabul edilmelidir. Yine işverenin sözleşmenin feshini haklı veya geçerli bir nedene dayandırabilecek durumda olması halinde de makul yarar şartı, bu durumda işçinin alabileceği miktara göre belirlenecektir⁴².

³⁸ AYDIN, s. 8.

³⁹ ALP, s. 37; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 581, dn. 9.

⁴⁰ ALP, s. 38.

⁴¹ ALP, s. 38.

⁴² ALP, s. 39-40.

Doktrinde önerilen makul yarar ölçütü, Yargıtay'ın konuya ilişkin güncel tarihli kararlarında da uygulama alanı bulmaktadır⁴³. Yargıtay mezkur kararlarında işçinin ikale imzalamak suretiyle

⁴³ "İş ilişkisi taraflardan her birinin bozucu yenilik doğuran bir beyanla sona erdirmeleri mümkün olduğu halde, bu yola gitmeyerek karşılıklı anlaşma yoluyla sona erdirmelerinin nedenleri üzerinde de durmak gerekir. 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 dolanılması şüphesi ortaya çıkmaktadır. Bu itibarla irade fesadı denetimi dışında tarafların bozma sözleşmesi yapması konusunda makul yararının olup olmadığına da irdelenmesi gerekir. Makul yarar ölçütü, bozma sözleşmesi yapma konusunda icabın işçiden gelmesi ile işverenden gelmesi ve somut olayın özellikleri dikkate alınarak ele alınmalıdır.

Bozma sözleşmesi yoluyla iş sözleşmesi sona eren işçi, iş güvencesinden yoksun kaldığı gibi, kural olarak feshine bağlı haklar olan ihbar kıdem tazminatlarına da hak kazanamayacaktır. Yine 4447 sayılı yasa kapsamında işsizlik sigortasından da yararlanamayacaktır. Bütün bu hususlar, İş Hukukunda hakim olan ibranamenin dar yorumu ilkesi gibi, hatta daha da ötesinde, ikale sözleşmesinin geçerliliği noktasında işçi lehine değerlendirmenin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Tarafların bozma sözleşmesinde ihbar ve kıdem tazminatı ile iş güvencesi tazminatı hatta boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklardan bazılarını ya da tamamını kararlaştırmaları da mümkündür. Bozma sözleşmesinin geçerliliği konusunda bütün bu hususlar dikkate alınarak değerlendirmeye gidilmelidir.

Somut olayda sakat statüsünde çalışan davacının performansının düşük olduğu gerekçesi ile iş sözleşmesinin feshedilmek istendiği, ancak iş güvencesi hükümlerinin getireceği külfetlerden kaçınmak amacıyla iş sözleşmesinin anlaşma suretiyle sona erdirildiğine dair belgenin davacıya imzalatıldığı, davacıya anlaşma karşılığında ihbar ve kıdem tazminatı ile izin ve son aya ilişkin ikramiyesinin ödendiğinin belirtildiği anlaşılmaktadır. Ancak iş sözleşmesi feshedilecek işçiye zaten ihbar ve kıdem tazminatı ile diğer işçilik alacaklarının ödenmesi yasa gereğidir. Davacının söz konusu tazminat ve alacakların ödenmesi için iş sözleşmesinin anlaşma ile sona erdirilmesini istemesinde somut olay bakımından makul bir yararı bulunmamaktadır. Mahkemece iş sözleşmesi davalı işverence feshedildiği kabul edilmesine rağmen feshin davacının yaşı, vasıfsız olması, sağlık durumu ve işin özelliği nedeni ile zorunlu nedene dayandığı belirtilmiştir. Ancak, zorunlu nedenlerle de olsa iş sözleşmesinin İş Kanununun 17. maddesi uyarınca feshi halinde aynı Kanununun 19. maddesinde belirtilen şekli koşulların yerine getirilmesi gerekir. Davacının iş sözleşmesi yazılı bir fesih bildiriminde bulunulmadan ve performans düşüklüğüne dayanılmasına rağmen fesihten önce savunması istenmeden feshedilmiş olduğundan feshin geçerli nedene dayanmadığı kabul edilmelidir.

Belirtilen nedenlerle, 4857 sayılı İş Kanununun 20.maddesinin 3.fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir.

SONUÇ : Yukarıda belirtilen nedenlerle;

- 1-) Beyoğlu 2. iş Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,
- 2-) İşverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine,
- 3-) Davacının yasal sürede işe başvurmasına rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının 'fesih nedeni ve kıdemli dikkate alınarak 5 aylık ücreti olarak belirlenmesine,25.09.2008 tarihinde oybirliğiyle karar verildi."Yargıtay 9.H.D.25.9.2008 tarihli ve 2008/1888 E.ve 2008/25058 K.sayılı karar. Yargıtay 9.H.D.si'nin 14.4.2008 tarih ve 2007/31218 E.,2008/8677 K.sayılı; 31.4.2008 tarih ve 2007/30760 E., 2008/9208 K. sayılı kararlarında ve dipnot 10'da belirtilen kararda da bu kritere dayanmaktadır. (Kazancı İçtihat Bankası)

vazgeçtiği haklar karşılığı olarak, bunlardan bazılarının veya tamamının kendisine ödenmesinin kararlaştırılmasının dikkate alınması gerektiğini belirtmektedir. Ayrıca ikale kurulması hususunda icabın kimden geldiği de varılacak sonuç bakımından belirleyici olmaktadır.

Yargıtay, belirtilen kararlarında ikalenin şartlarını kendisini işçi yerine koyarak değerlendirmekte ve ikalenin imzalanmasında işçinin yararı yoksa ikalenin geçerli olmadığına karar vermektedir. Bu tip bir denetimin sözleşme özgürlüğü ilkesine uygun olduğunun kabul edilmesi mümkün değildir. Nitekim yargı organı ikale sözleşmesini yorumlarken tarafların iradesi ve beyanı arasındaki uyum hususunun ötesine geçerek işçinin çıkarlarını dikkate almakta ve işçinin haklarını yeterince korumayan bir ikalenin geçerli olmayacağına hükmetmektedir. İşçinin çıkarlarının korunması, sadece doğrudan hak kazanacağı işçilik alacakları bakımından değil, bunların ötesinde yargılama sonucunda hak kazanılabilecek unsurları da kapsamaktadır. Örnek olarak verilen içtihadın incelenmesinden de anlaşılacağı üzere Yargıtay sadece ihbar ve kıdem tazminatı ile izin ve son aya ilişkin ikramiyesinin ödenmesini yeterli görmemiş, bunların zaten Kanun gereği ödenmesi gereken haklar olduğunu belirtmiş ve ikalenin imzalanmasında işçinin makul yararının bulunmadığına hükmetmiştir.

Bununla birlikte yukarıda belirtildiği üzere iş hukukunun işçiyi koruma amacına yönelmesi ve sadece genel hükümlere bağlı kalınarak ikalenin yorumlanmasının bu amacı gerçekleştirmede yetersiz kalacağı gerçeği karşısında, ikalenin geçerliliğinin makul yarar gibi objektif bir kritere bağlanmasının isabetli olacağı yönündeki görüşlere iştirak ediyorum⁴⁴. Nitekim ibraname, alt işverenlik ve belirli süreli iş sözleşmesi örneklerinde olduğu gibi bazı kurumların işçi aleyhine uygulandığının tespiti nedeni ile yargı içtihatları ile geçerliliklerinin belirli kriterlere bağlandığı ve bu kriterlerin alt işverenlik ve belirli iş sözleşmelerinde olduğu gibi Kanuni düzenlemeler yapılırken dikkate alındığı gerçeği göz ardı edilmemelidir.

Ancak makul yarar ilkesinin, örnek olarak gösterilen Yargıtay kararındaki ölçüde geniş yorumlanmasının ikalenin uygulanabilirliğini ortadan kaldıracaklarını düşünüyorum. Kararda işçinin geçerli fesih halinde yasal olarak elde edeceği hakları almasına rağmen ikalenin imzalanmasında makul yararın bulunmadığına hükmedilmiş ve iş sözleşmesinin sona ermesi bakımından süreli feshe ilişkin şartların aranması gerektiği belirtilmiştir. Feshin İş Kanununun 19. maddesinde belirtilen usule aykırı olduğu gerekçesi ile geçersiz sayılmasından anlaşıldığı

⁴⁴ ALP, s. 37; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 581.

kadarıyla işverenin ikale hususundaki iradesinin iş sözleşmesinin feshine tahvil edilmesi söz konusu olmuştur. Ancak feshin Kanununun 18. maddesinde düzenlenen hususlara uygunluğuna ilişkin inceleme yapılmaksızın Kanununun 19. maddesinde belirtilen şekil şartlarına uymama nedeni ile yapılan bu feshin geçersiz sayılması yoluna gidilmiştir.

İkalenin amacı tarafların ortak iradesi ile iş sözleşmesinin yürürlükten kaldırılmasıdır. Bu nedenle tarafların ikale ile sona erdirmeye feshe ilişkin şekil şartlarına dikkat etmeleri beklenemez. İş sözleşmesini geçerli nedenle feshetme hakkı olduğunu düşünen işverenin konuyu yargı organına taşımaksızın işçiyle anlaşarak sözleşmeyi ikale yolu ile sona erdirmesi ve ikalenin yargı yolu ile geçersizliğine hükmedilerek geçerli feshe ilişkin şekil şartlarının sağlanmadığı nedeni ile geçersiz feshe ilişkin sonuçların uygulanması, işvereni iş sözleşmesini geçerli nedenle feshettiğini beyan eden işverenden daha kötü bir konuma getirmektedir. Nitekim bu işverenin geçerli bir fesih nedeninin bulunup bulunmadığı dahi yargılama konusu yapılmamaktadır.

Bu nedenle örnekte belirtilen Yargıtay kararında olduğu gibi, ikalenin geçersiz sayılmasına ve şekil şartlarına aykırılık nedeni ile işçinin işe iadesine hükmedilmesi yerine, öncelikle işçinin sözleşmesinin feshinde geçerli bir nedenin bulunup bulunmadığının değerlendirilmesi gerekir. Eğer işçinin sözleşmesinin feshedilmesinde geçerli bir neden bulunduğu takdir edilirse, işçi bu durumda hak edeceği işçilik alacaklarını ikale karşılığı aldığı için ikalenin geçersizliğine hükmedilmemesi, ancak geçerli bir nedenin bulunmaması halinde kararda olduğu gibi işçinin işe iade edilmesine hükmedilmesi daha adil bir çözüm yolu olacaktır⁴⁵.

B. İkalenin kurulmasının sonuçları : İkalenin kurulmasının amacı yukarıda da belirtildiği üzere iş sözleşmesinin sona erdirilmesidir. Bu bağlamda ikalenin kurulması ile iş sözleşmesi tarafların ikale ile belirlediği tarihte ve şartlarda sona ermiş olacaktır. Ancak iş sözleşmesinin sona ermesine bağlanan bazı hususların, sözleşmenin tarafların ortak iradesi ile sona ermesi halinde uygulamasının nasıl olacağının incelenmesi gerekmektedir.

İkale, sözleşmenin feshi niteliğinde olmadığı için sözleşmenin feshine bağlanan sonuçlar, kural olarak ikale ile sona erme duru-

⁴⁵ Nitekim doktrinde de işçinin sözleşmesinin feshedilmesinde geçerli neden bulunduğu hallerde sözleşmenin iş güvencesi tazminatına ikame bir hüküm içermeyen bir ikale ile sona erdirilmesinin makul yararı sağlayabileceği ve bozma sözleşmesinin geçersizliğinin kabul edildiği hallerde feshin geçerli sayılıp sayılmayacağına denetlenmesi gerektiği yönünde görüş belirtilmektedir. ALP, s. 39-40.

munda uygulama alanı bulmayacaktır⁴⁶. Aşağıda farklı başlıklar altında ikale ile sona ermenin, iş hukukuna ilişkin farklı düzenlemelerin uygulanmasına etkileri incelenecektir.

1- İkalenin iş güvencesine ilişkin hükümlerin uygulanmasına etkisi: İş güvencesi, işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından herhangi bir gerekçe gösterilmeksizin sonlandırılmasına karşı belirli şartlar altına korunması olarak tanımlanabilir⁴⁷.

İşçinin iş güvencesinden yararlanmasına ilişkin şartlar İş Kanununun 18. maddesinde düzenlenmiştir. Bu madde ile işçinin iş güvencesinden yararlanarak işe iadeyi talep etmesi, sözleşmenin işverence feshedilmesi durumuna hasredildiği için iş sözleşmesinin geçerli bir ikale ile sona erdirilmesi halinde iş güvencesine ilişkin hükümler uygulama alanı bulmayacaktır⁴⁸. İş güvencesine ilişkin hükümlerin uygulanabilirliğinin belirlenmesinde, ikalenin kurulmasına yönelik irade beyanının (icabın) kimden geldiğinin bir önemi bulunmamaktadır⁴⁹. Tarafları ikale ile iş sözleşmesini sonlandırmaya yönelten saikin, işçinin yetersizliği veya işyerine ilişkin sebeplerden kaynaklanmış olması da, ikalenin tarafların ortak iradesine dayanması ve fesih niteliğinde olmaması nedeniyle durumu değiştirmeyecektir⁵⁰.

Ancak yukarıda ikalenin geçerliliğine ilişkin başlıkta da incelendiği üzere Yargıtay, iş sözleşmesinin ancak işçinin makul yararı olduğu hallerde ikale ile sonlandırılabilirliği yönünde içtihat bildirmektedir⁵¹. İlgili kararında Yargıtay'ın işçiye yasal olarak ödenmesinin makul yarar kriterini sağlamakta yeterli olmayacağına hükmettiği için, makul yararın tespitinde, açılacak bir işe iade davasının olası sonuçlarına göre hesaplanacak bir tutarın işçiye ödenmesi hususunun da ikale içeriğine eklenmesi gerektiği söylenebilecektir.

İş güvencesi tazminatının Kanun ile işçinin en az dört, en çok sekiz aylık ücreti tutarı olarak belirlenmesi karşısında, işçinin makul yararının sağlamak için ödenecek miktarının nasıl hesaplanacağı açık değildir. Doktrinde Yargıtay'ın özel bir neden bulunmadıkça dört aylık iş güvencesi tazminatına hükmetmesi karşısında dört aylık tazminatın ödenmesinin makul yararı sağlamada yeterli olacağı yönünde görüş bildirilmektedir⁵². Ödenecek karşılığın doğrudan iş güvencesi tazminatı miktarına paralel olarak belirlenmesinin ikalenin geçerliliğine etki

⁴⁶ ÇİL, s. 33.

⁴⁷ ÇİL, s 28; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 703 v.d.

⁴⁸ ÇİL, s 33; AYDIN, s. 9.

⁴⁹ ÇİL, s 33.

⁵⁰ Aksi yöndeki Yargıtay kararı için bkz. dn. 43.

⁵¹ Bkz. dn. 43'deki karar.

⁵² ALP, 41.

etmemesi gerektiğini düşünüyorum. Nitekim ikaleyi imzalamakla işçi de feshin geçersizliğini tespit ettirmek için dava açma yükümlülüğünden kurtulmaktadır. Bu nedenle tarafların, iş güvencesi tazminatından çok düşük olmamak kaydıyla serbest iradeleri ile belirledikleri miktarın dahi makul yarar ölçütünü gerçekleştirmede yeterli olabileceğinin kabul edilmesinin daha uygun olacağını düşünüyorum.

2- İhbar ve kıdem tazminatına ilişkin hükümlerin uygulanmasına etkisi : İhbar tazminatı, iş sözleşmesinin süreli fesih yoluyla sona erdirilmesinde, bildirim sürelerine uyulmamasının yaptırımını olan bir tazminattır ve iş sözleşmesinin geçerli bir ikale ile sona ermesinde ihbar süreleri uygulanmayacağından ihbar sürelerine ve dolayısıyla ihbar tazminatına ilişkin hükümlerin uygulanması söz konusu değildir⁵³. Kıdem tazminatının ödenmesi gereken haller ise iş kanunu ile açıkça düzenlenmiş ve bu haller arasında ikale sayılmamış bulunduğu için, ikale yolu ile sona ermede kıdem tazminatının ödenmesi de söz konusu olmayacaktır⁵⁴.

Ancak tarafların ikale sözleşmesinin içeriğinde ihbar ve kıdem tazminatına karşılık gelecek ödemeleri kararlaştırmaları mümkündür⁵⁵.

⁵³ AYDIN, s 8.

⁵⁴ ÇİL, s. 27, AYDIN, s. 9.

⁵⁵ Kararlaştırılan tazminatların her halükarda ihbar veya kıdem tazminatı niteliğinde sayılmayacağı yönündeki görüş için bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 583; Aksi görüş için bkz. ÇİL, s 27. Yargıtay da konuya yönelik bir kararında tarafların kıdem tazminatının ödenmesini kararlaştırabileceklerini, ancak ihbar tazminatının açıkça belirtilmemesi durumunda, bunun talep edilemeyeceği yönünde içtihat belirtmektedir.; "Davacı işçi, işyerinde organizasyon yapısında meydana gelen değişikliğin ardından 2.6.2005 tarihinde imzalayarak işverene verdiği dilekçesinde, bu şartlarda çalışmayacağını açıklamış, kıdem tazminatının ödenmesi ve ihbar öneli tanımak suretiyle karşılıklı anlaşma suretiyle sözleşmesinin feshinin kabul edilmesini talep etmiştir. Davalı işveren ise, 9.6.2005 tarihli yazı ile iş sözleşmesinin anlaşmalı olarak feshinin talep edildiğini, istifa talebinin 10.6.2005 tarihi itibarıyla kabul edildiğini bildirmiştir. Davacının işverenin anılan yazısı üzerine işyerinden ayrıldığı dosya içeriğinden anlaşılmaktadır.

Bu davada ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinde bulunulmuş, mahkemece işçinin usulüne uygun olarak tanıdığı ihbar öneli içinde işverenin feshi şeklinde gerçekleşen işlem sebebiyle davacının ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazandığı kabul edilmiştir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, davacının 2.6.2005 tarihli dilekçesi istifa olarak değerlendirilemez. Davacı işçi işverenden kıdem tazminatı ödenmesi suretiyle iş sözleşmesinin feshini talep etmiş, bu arada ihbar öneli içinde çalışabileceğini açıklamıştır. Davalı işveren de 9.6.2005 tarihli yazısı ile davacının karşılıklı anlaşma yönündeki talebini kabul etmiştir. Bu durumda kıdem tazminatı ödenmek üzere, tarafların karşılıklı anlaşması yoluyla (ikale) iş sözleşmesi sona ermiştir. 4857 sayılı İş Kanunu döneminde tarafların tazminatlar ödenmek üzere iş sözleşmesinin feshin kararlaştırmaları mümkündür. Bu itibarla mahkemenin kıdem tazminatının kabulü yönünde vermiş olduğu karar yerindedir.

Somut olayda ihbar tazminatının ödenmesi noktasında taraflar arasında bir anlaşmanın varlığından söz edilemeyeceği gibi, iş sözleşmesinin tarafların ortak iradesi suretiyle sona erdirilmesinde ihbar öneli tanınması da gerekmemektedir. Böyle olunca ihbar tazminatı

Hatta ikalenin geçerliliğine ilişkin kısımda belirtilen makul yarar ilkesine ilişkin Yargıtay'ın yorumu karşısında, ikale imzalanması yönündeki icabın işverenden gelmesi halinde, ikale içeriğinde ihbar ve kıdem tazminatlarının ödeneceğinin belirlenmemesi halinde, ikalenin büyük bir ihtimalle geçersiz sayılacağı söylenebilecektir.

Kıdem tazminatı hususunda tek istisna, Kanunun düzenlenme şekli itibariyle kadın işçinin evlenmesi nedeniyle evlilik tarihinden sonra bir yıl içerisinde sona erdirmesi hali olarak gösterilebilir. 1475 sayılı Kanunun, 4857 sayılı Kanunun 120. maddesinde yer alan düzenleme uyarınca halen yürürlükte olan 14. maddesi ile kıdem tazminatına neden olan diğer haller, feshe bağlanmışken evlilik durumu "kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi" şeklinde düzenlenmiştir. Bu düzenleme karşısında evlenen kadının evlilik tarihinden sonra bir yıl içinde ikale yolu ile iş sözleşmesini sona erdirmesi halinde, ikale içeriğinde açıkça düzenlenmesi dahi, kıdem tazminatına hak kazanacağı kabul edilmelidir. Ancak ikale ile tarafların kıdem tazminatının ödenmeyeceğini kararlaştırmaları durumunda ve makul yarar kriteri de sağlanıyorsa ikalede yer alan bu hüküm sonucu kıdem tazminatının ödenmemesi söz konusu olabilir. İ kale içeriğinde işçinin kıdem tazminatına karşılık bir miktarın kararlaştırılmasına rağmen, işçinin kıdem tazminatını talep etmesi halinde ise işverenin de ikale uyarınca ödediği miktarı sebepsiz zenginleşme hükümlerine göre işçiden talep etmesi söz konusu olabilecektir.

3- Yıllık izin ücretine ilişkin hükümlerin uygulanmasına etkisi: İşçinin Kanun uyarınca hak kazandığı izinleri kullanmaması durumunda, yıllık ücretli izin hakkı ücret alacağına dönüşür ve işçi bu izinlere ilişkin ücreti işverenden talep edebilir⁵⁶. Bu husus İş Kanununun 59. maddesinde açıkça düzenlenmiştir. Kanunun düzenlemesinde iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin izin ücretine hak kazanacağının açıkça düzenlenmesi karşısında, iş sözleşmesinin ikale ile sona ermesinde dahi işçi kullanmadığı izinlere ilişkin ücreti işverenden talep edebilecektir.

Ancak ikalenin içeriğinde tarafların işçinin yıllık ücretli izin hakkını talep edemeyeceğini açıkça kararlaştırmaları halinde işçinin bu ücreti talep hakkı söz konusu olmayacaktır. Her ne kadar İş Kanununun 53. maddesinin 2. fıkrası hükmü uyarınca yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemeyeceği düzenlenmişse de, bu düzenleme iş

isteğinin reddi gerekirken yazılı şekilde isteğin kabulü hatalı olup hükmün bu yönden bozulması gerekmiştir." ÇİL, dn. 23'de belirtilen karar. (Kazancı İçtihat Bankası)

⁵⁶ MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 957.

sözleşmesinin devamı esnasında izin hakkının kullanılmasına ilişkin haktan vazgeçilememesine yönelik olup sözleşmenin sona ermesinden sonra ücret alacağına dönüşecek olan izin hakkına ilişkin düzenleme getirmemektedir. Ancak geçerliliğe ilişkin kısımda belirtildiği üzere işçinin makul yararı olmaksızın izin ücretinin ödenmeyeceği yönünde düzenlenen bir ikale geçersiz olacaktır.

Diğer taraftan, işçi ve işverenin ikale içeriğinde işçinin yıllık ücretli izin alacağına ilişkin feragatini içermeksizin sadece yıllık ücretli izin alacağı karşılığı bir miktar belirlemeleri halinde, işçinin yıllık ücretli izin alacağını dava konusu edebileceği ve böyle bir durumda işverenin ikale uyarınca ödediği miktarı sebepsiz zenginleşme hükümleri uyarınca işçiden talep edebileceği kabul edilmelidir.

4. Toplu işten çıkarmaya ilişkin hükümlerin uygulanması: Toplu işten çıkarma hususu İş Kanununun 29. maddesinde düzenlenmektedir. Söz konusu düzenleme ile belirlenen sayıda işçinin işine süreli fesih yolu ile son verilmesi durumunda, maddede düzenlenen usullerin izlenmesi gerektiği düzenlenmektedir. Madde ile toplu işten çıkarmanın fesih durumunda söz konusu olacağının açıkça düzenlenmesi karşısında geçerli bir ikale ile iş sözleşmesine son verilen işçilerin sayısı Kanunda düzenlenen sayıyı aşsa dahi toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümlerin uygulama alanı bulmayacağı kabul edilmelidir. Ancak Yargıtay'ın makul yarar olmaksızın işçilerin iş sözleşmelerinin ikale ile sona erdirmeleri durumunda işveren tarafından sözleşmenin feshedildiğini kabul etmesi karşısında, geçersiz sayılan ikaleler ile iş sözleşmesi sona erdirilen işçilerin sayısının Kanun ile düzenlenen sayıyı aşması halinde, toplu işten çıkarmaya ilişkin hükümlerin uygulama alanı bulması söz konusu olacaktır.

Yargıtay konuya ilişkin bir kararında Kanunda belirtilen usule uygun olarak toplu işten çıkarma yoluna giden işverenin, gönüllü olan işçilerin iradesine öncelik verilmesi durumunda, bu şekilde iş sözleşmesine son vermenin ikale kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini ve işverenin bu işçilere ilişkin geçerli feshin söz konusu olduğunu ispatlama yükümlülüğünün bulunmadığı yolunda içtihat belirtmiştir⁵⁷.

⁵⁷ "Somut uyuşmazlıkta, toplu işçi çıkarma kuralına başvuran davalı işveren, öncelikle gönüllü olanları çıkaracağını belirtmiş olup, davacı bu işlemi kabul ederek, emekliliğe hak kazanması nedeni ile ihbar tazminatı da ödenerek iş sözleşmesinin feshedilmesini kabul etmiştir. Toplu işçi çıkarmada gönüllü işçilerin iradesine öncelik verilmesi ve işçi tarafından bu icabın kabul edilmesi halinde, karşılıklı olarak iş sözleşmesinin anlaşma yolu ile bozulması söz konusu olduğundan, bu işlemde artık işverenin toplu işçi çıkarmaya konu ettiği fesih nedenlerinin geçerli olup olmadığı araştırılmamalıdır. Bir başka anlatımla ikale sözleşmesinin bulunduğu durumda, feshin son çare veya işçinin seçiminin objektif ölçütlere uygun olup olmadığı ayrıca yargı denetimine tabi tutulamamalı, işçinin iradesini sakatlayan bir durum olmadığı sürece işe

Söz konusu kararı değerlendiren ASTARLI, toplu işten çıkarmada işverenin gönüllü olanları belirleme hususundaki beyanının ikalenin kurulması için gerekli olan icap, işçinin gönüllü olmasının da kabul beyanı olarak değerlendirilemeyeceğini ve bu nedenle tarafların iradeleri arasında uyuşmazlık bulunduğu için ikalenin kurulmuş sayılmayacağı yönünde görüş bildirmektedir⁵⁸. Söz konusu kararda tarafların iradesinin uyuştugu kabul edilse dahi, Yargıtay'ın güncel tarihli kararlarında kabul ettiği işçinin makul yararının bulunmadığı açıktır.

SONUÇ

İş sözleşmesinin sona ermesi, işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisini sona erdirmekte ve işçinin bazı haklarının talep edilebilir hale gelmesine yol açmaktadır. İş hukukunun varoluş nedeninin işçinin korunması olması nedeniyle işçinin haklarını önemli ölçüde etkileyen iş sözleşmesinin sona ermesi konusu, iş hukukunun inceleme konuları arasında önemli bir yere sahiptir ve yargı içtihatlarına da sıklıkla konu edilmektedir. Ancak iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hukuki düzenlemeler, çoğunlukla iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi halinde işçinin korunmasını sağlama amacına yönelmektedir.

Tarafların anlaşması ile sözleşmenin sona ermesi anlamına gelen ikale, çalışma mevzuatımızda düzenleme konusu yapılmadığı gibi, genel hükümlerde de ikaleye ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu durum ikalenin uygulamasının belirlenmesini konuya ilişkin yargı kararlarına bırakmaktadır. Yukarıda açıklandığı üzere Yargıtay, konuya ilişkin kararlarında ikalenin uygulanması konusunda doktrinde belirtilen ilkeye uygun olarak "makul yarar" kriterini aramaktadır.

İkalenin sözleşme özgürlüğü kapsamında değerlendirilerek tarafların serbest iradesine bırakılmasının, uygulamada işçilerin Kanundan doğan haklarından mahrum bırakılmasına yönelik olarak kullanılmasına yol açabileceği göz ardı edilmemesi gereken bir gerçektir

iade konusu yapılamamalıdır. Davacının iradesinin sakatlayan bir durum söz konusu olmadığı gibi, bu konuda somut bir kanıtta sunulmamıştır. İhbar tazminatının ödenmesi sonuca etkili değildir. Davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalı bulunmuştur." Yargıtay 9. H.D. 19.2.2007 T., 2007/3713 E., 2007/4229 K sayılı karar, ASTARLI, s. 33 v.d. Söz konusu kararda işçiler ile ikalenin kurulmasının toplu işten çıkarma sürecinin başlatılmasından sonra olması nedeni ile ikale ile iş sözleşmesi sona erdirilen işçilerin toplu işçi çıkarma için Kanunla belirlenen sayıların tespitinde dikkate alınıp alınmayacağı hususunda değerlendirme yapılmamıştır.

⁵⁸ ASTARLI, s. 42 v.d.

ve Yargıtay'ın ikalenin geçerliliğini makul yarar gibi objektif bir kritere bağlamasının olumlu bir gelişme olduğunu kabul etmek gerekir.

Ancak ikalenin işçi ve işverenin iş sözleşmesini sona erdirmeye hususunda ortak iradelerinin olduğu durumlarda sözleşmenin sona erdirilmesinde faydalı olacağı açıktır. Tarafların fesih yolu ile sözleşmeyi sona erdirmek ve haklarını yargı yolu ile aramak yerine bozma sözleşmesi kurarak ilişkiyi sonlandırmaları, tercih edilecek bir yol olmalıdır. Özellikle işverenin sözleşmeyi feshetmede haklı veya geçerli bir nedeni bulunduğu hallerde dava yükünden kurtulmak için işçi ile anlaşma yoluna gitmesi ve işçiye bazı menfaatler sağlamasının iki taraf için de olumlu sonuçlar sağlayacağı açıktır.

Bu nedenle makul yararın bulunup bulunmadığı değerlendirilirken Yargıtay'ın sadece belirli ödemelerin yapılıp yapılmadığı ile ilgili kalmaksızın, somut olayın niteliklerini de dikkate alarak değerlendirme yapmasının daha uygun olacağını düşünüyorum. Aksi takdirde ikale ile sona erme işverenlerin her halükarda aleyhine sonuç doğuran bir sona erme hali olacaktır ve kullanımı büyük ölçüde azalacaktır. Tarafların serbest iradelerine dayanan bir ikalenin, sona erme nedeniyle açılacak davaları önleyeceği ve bu yolla yargının iş yükünün de kısmen dahi olsa hafifleyeceği dikkate alınarak Yargıtay'ın işçinin yararını korurken ikalenin uygulanma imkanını da ortadan kaldırmayacak şekilde içtihat belirlemesi isabetli olacaktır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

AKYİĞİT, Ercan; İş Hukuku, Ankara, 2008.

ALP, Mustafa; ; İş Hukukunda İkale'nin (Bozma Sözleşmesi) Geçerlilik Koşulları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.17, 2008.

ASTARLI, Muhittin; Toplu İşçi Çıkarma Kapsamında Öncelikli Olarak İşten Çıkarılmayı Kabul Eden İşçilerle İşveren Arasında Bir İkale Sözleşmesinin Yapılmış Olduğu Kabul Edilebilir mi?, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.20, S. 6, Mayıs 2007.

AYDIN, Ufuk; İş Sözleşmesinin Anlaşma ile Sona Erdirilmesi, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 2004, C.18, S.3.

ÇELİK, Nuri; İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2008.

Kamu-İş; C:11, S:1/2009

ÇİL, Şahin; İbra Sözleşmesi ile İ kale Sözleşmesinin İş Güvencesine Etkisi, Sicil Dergisi, Eylül 2007, Yıl 2, S. 7.

EREN, Fikret; Borçlar Hukuku: Genel Hükümler, İstanbul, 2006.

GÜVEN, Ercan; AYDIN, Ufuk; Bireysel İş Hukuku, Eskişehir, 2007.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi; İş Hukuku, Ankara, 2008.

NARMANLIOĞLU, Ünal; İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, İzmir, 1994.

ÖZEL, Çağlar; İş Hukuku Uygulamasında İbra Sözleşmeleri ve Yargıtay'ın İbra Sözleşmelerine Bakışı, Çimento İşveren Dergisi, Temmuz, 2005.

ŞAHLANAN, Fevzi; İşe İade Davası Açma Hakkını Ortadan Protokolün Geçersizliği, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren Dergisi Hukuk Eki, Aralık 2005.

SÜZEK, Sarper; İş Hukuku, İstanbul, 2008.