

## İKALE(BOZMA) SÖZLEŞMESİ-İŞE İADE DAVASI

Av. Erdoğan KAYA - [www.gurselavukatlik.com](http://www.gurselavukatlik.com)

İkale ya da başka bir deyişle bozma sözleşmesi, işçi ve işverenin ortak iradeleri doğrultusunda iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma ile sona erdirilmesidir. İş Kanununda bu fesih türü yer almasa da, taraflardan birinin karşı tarafa iletmiş iş sözleşmesinin karşılıklı feshine dair sözleşme yapılmasını içeren bir açıklama (icap), ardından diğer tarafın da bunu kabulü ile bozma sözleşmesi (ikale) kurulmuş olur.

İkale sözleşmesinin kurulabilmesi için karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanı gereklidir. Ancak çalışma yaşamında birçok kez işverenler tek taraflı olan fesih iradelerini, işçiyi baskı altına alarak işçinin de iş sözleşmesinin feshine yönelik iradesi olduğunu göstermek amaçlı ikale sözleşmesi düzenlemeye çalışmakta ya da yapmış olduğu işlemleri ikale sözleşmesi olarak adlandırmaktadır.

İşverenin, işçiye ikale sözleşmesi imzalatmak istemesinin temel nedeni işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasının önüne geçmek oluşturmaktadır. Çünkü işe iade davasının açılabilmesi için işveren tarafından iş akdinin feshi gerekli olup, işçinin haklı sebeple feshi halinde dahi işçinin işe iade davası açma hakkı yoktur. Bu nedenle iş akdinin feshine yönelik olarak ikale sözleşmesi imzalatılarak işçinin fesih iradesi olduğu varmış gibi gösterilerek bu haktan mahrum kalması sağlanmaya çalışılmaktadır. Ancak Yargıtay çalışma yaşamında olan bu gerçekliği gördüğü için sadece şekli olarak hazırlanan sözleşmeye bakmakla yetinmeyip tarafların gerçek iradelerini ortaya çıkarabilmek için birçok ilke karara imza atmıştır.

Yargıtay 9. H.D.'nin konuya ilişkin olarak vermiş olduğu kararda: **“Somut uyuşmazlıkta, iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından feshedildikten sonra iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı ek ödeme ve sulh sözleşmesinin birlikte imzalandığı, bu sözleşmenin işverenin feshini ortadan kaldırmadığı, iş sözleşmesinin ikale ile sona ermediği, davalı işveren yeniden yapılanma ve bölüm kapanması sonrası kadro iptali nedeni ile iş sözleşmesinin feshinde, davacının istihdam fazlası olduğunu, bu işletmesel kararı tutarlı şekilde uyguladığını ve feshin kaçınılmazlığını kanutlayamadığı anlaşıldığından, mahkemece feshin geçersizliğine ve davacı işçinin işe iadesine karar verilmesi gerekirken fesihden sonra düzenlenen sözleşmeye dayanılarak davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.”** şeklinde karar vermiştir(2013/14354 E. , 2014/7505 K. sayılı ve 10.03.2014 tarihli kararı).

### İKALE SÖZLEŞMESİNİN BASKI ALTINDA İMZALATILMIŞ OLMASI

İşverence ikale sözleşmesinin baskı altında(irade fesadı) imzalanması halinde ilgili sözleşme geçersiz olacağı gibi ayrıca iş sözleşmesinin işverence feshedildiği ortaya çıkacaktır.

İşveren ilgili feshi haklı ya da geçerli sebeple yapmamışsa bu durumda işçinin iş güvencesi hükümleri çerçevesinde işe iade davası açma hakkı da söz konusu olacaktır.

Yargıtay 7. H.D.'nin konuya ilişkin olarak vermiş olduğu kararda: “*Dolayısıyla öncelikle işçinin istifa ettiğini iddia edip işçiye kıdem ve ihbar tazminatının ödenmesi çelişkili bir davranıştır. Davalı işveren tarafından yürütülen prosedürün ikale (bozma sözleşmesi) olarak değerlendirilmesi de somut olayda mümkün değildir. Çünkü iş sözleşmesini sonlandırma talebinin işçiden geldiği tereddüde yer bırakmayacak şekilde ispatlanmadığı gibi tanık beyanları ile bu dilekçenin baskı ile alındığı sabit hale gelmiştir. Buna göre somut olayda davacının iş sözleşmesinin davalı tarafından sonlandırıldığı, feshin haklı ve geçerli nedenle yapıldığı ispatlanmadığından davanın kabulü yerine reddine karar verilmesi hatalıdır.*” denilmiştir(2014/6653 E. , 2014/14266 k. sayılı ve 24.06.2014 tarihli kararı). Görüldüğü üzere tanık beyanları ile ilgili baskının gerçekleştiği ortaya konulabilir. Ancak işçiye baskı uygulanıp uygulanmadığı konusunda tanık beyanlarının itibar edilebilir nitelikte olması için görgüye dayalı da olması gerekir(Yargıtay 9. H.D.'nin 2015/25017 E. , 2016/583 K. sayılı ve 13.01.2016 tarihli kararı).

## **İLGİLİ FİİL YA DA EYLEMİN BASKI UNSURU OLUŞTURABİLECEK NİTELİKTE OLMASI**

Şu hususu da önemle belirtmek gerekir ki **ilgili fiil ya da söylemin objektif olarak baskı unsuru taşıyabilecek nitelik taşıması gerekir aksi takdirde ilgili fiil ya da söylem baskı unsuru olarak değerlendirilmeyebilir.**

Yargıtay 9. H.D.'nin konuya ilişkin olarak vermiş olduğu kararda: “Somut olayda davacının kıdem tazminatını alarak 10.06.2012 tarihince ayrılmak istediğini belirtir dilekçe verdiği, davacının bu talebinin işverence kabul edilerek davacıya kıdem tazminatı ödemesi yapıldığı, davacının söz ko-nusu dilekçesinin irade fesadına uğratarak alındığının dosyadaki beyanlarla ve belgelerle kanıtlanmadığı, kıdem tazminatının ödenmeyeceği yönündeki bir beyanın baskı olarak değerlendirilemeyeceği anlaşıldığından davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalıdır.” şeklinde değerlendirme yapılmıştır(2014/1926 E. , 2014/13285 K. sayılı ve 28.04.2014 tarihli kararı).