

# TÜRK İŞ HUKUKUNDA İKALE SÖZLEŞMELERİ

## MUTUAL TERMINATION AGREEMENTS IN TURKISH LABOR LAW

21/03/2022



## GİRİŞ

İşçi ile işveren, mevcut iş sözleşmelerini ikale (bozma) sözleşmesi ile sonlandırabilirler. Günlük iş ilişkilerinde sıklıkla kullanılmasına rağmen mevzuatımızda ikale sözleşmelerine ilişkin bir düzenleme yoktur. Bu nedenle ikale sözleşmeleri kaynağını, Türk Borçlar Kanunu'nda (TBK) düzenlenen sözleşme serbestisinde bulmaktadır. İ kale sözleşmesinin mevzuatta düzenlenmemesi nedeniyle işçinin bazı haklardan yararlanamaması ve işveren karşısında dezavantajlı duruma düşmesi, işçinin korunması amacıyla Yargıtay içtihatlarıyla ikale sözleşmesinin geçerliliğine dair bazı şartlar öngörülmesine neden olmuştur.

## YARGITAY İÇTİHATLARINA GÖRE İKALE SÖZLEŞMELERİNİN GEÇERLİLİK ŞARTLARI

### 1. Türk Borçlar Kanununa Göre Geçerli Bir Sözleşme Olması

TBK m. 12 doğrultusunda ikale sözleşmesinin geçerliliği herhangi bir yazılı şekle tabi değildir. İ kale sözleşmesi sözlü veya yazılı, açık veya örtülü olarak yapılabilir. Ancak ispat kolaylığı açısından yazılı olarak yapılması gerekir.

İ kale sözleşmesinin geçerliliğinde, sözleşmenin kurulması esnasında TBK 30-39. maddeleri arasında düzenlenen "irade fesadı" hallerinin bulunmamasına dikkat edilmelidir. Yani tarafların, özellikle işçinin bu sözleşmeyi hür iradesiyle, bilerek ve sonuçlarını anlamış olarak kabul etmesi gerekir. Aksi durumda sözleşme gerçek iradeyi yansıtmayacağından geçersiz olması muhtemeldir.

### 2. Makul Yarar Ölçütünü Karşılması

#### a. İ kale sözleşmesinin kurulmasına yönelik teklifin işverence yapılması halinde

Yargıtay içtihatlarına göre ikale sözleşmesinin geçerli olması için işçinin ikale sözleşmesinin yapılmasında makul bir yararının olması da aranmaktadır. Bunun nedeni, iş sözleşmesinin işverence haklı veya geçerli bir neden bulunmaksızın feshinde iş güvencesi (işe iade hakkı) hükümlerinden yararlanabilecek olan

## INTRODUCTION

An employer and an employee may terminate their employment contract with a mutual termination agreement ("MTA"). Although this type of termination is frequently used in daily employment relations, there is a lack of provision regarding MTAs in Turkish legislation. That is why MTAs are based on the freedom of contract regulated in Turkish Code of Obligations. However, certain criteria have been created by the Supreme Court jurisprudences regarding the validity of MTAs in order to protect the employee; since the employee is enable to benefit from certain rights and is disadvantaged against the employer due to the lack of legislation.

## THE VALIDITY CONDITIONS OF MUTUAL TERMINATION AGREEMENTS ACCORDING TO THE JURISPRUDENCE OF THE SUPREME COURT

### 1. Being Valid According to the Turkish Code of Obligations

The validity of a MTA is not subject to any written form according to Article 12 of the Turkish Code of Obligations. A MTA can be made verbally or in writing, explicitly or implicitly. However, it should be done in writing for proving purposes.

For a MTA to be valid, it is important to regard that there is no defective intention regulated between Articles 30-39 of Turkish Code of Obligations, during the establishment of a MTA. This means that parties, especially the employee, must sign the contract with his/her own will, knowingly and by comprehending its consequences. Otherwise it is much likely that the MTA will be invalid since it does not reflect the actual will.

### 2. Meeting the "Reasonable Benefit" Criteria

#### a. In case the offer for the establishment of the MTA is made by an employer

According to the jurisprudences of the Supreme Court, the employee must also have a "reasonable benefit" to establish a MTA for a MTA to be valid. In view of the fact that it is likely that the re-employment lawsuit filed by the employee will be dismissed if he/she concludes a MTA, while he/she could have benefit from the job security

işçinin, ikale sözleşmesi yaptığı anda açacağı işe iade davasının reddedilmesinin muhtemel olmasıdır.

Yargıtay, özellikle ikale sözleşmesi kurulması teklifinin işverence yapıldığı hallerde makul yarar ölçütünün varlığını incelerken, işverence iş sözleşmesinin feshi gerçekleşseydi işçiye ödenecek kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı dışında ek menfaatlerin de sağlanmış olmasını aramaktadır.

Yargıtay, makul yararın varlığına ilişkin her somut olaya göre ayrı karar vermektedir. Ancak ikale teklifinin işverenden gelmesi halinde makul yararın varlığına kanaat getirirken, kıdem ve ihbar tazminatına ek olarak, en azından işe başlatmama tazminatının alt sınırı olan 4 aylık brüt ücret tutarında ilave bir ödemenin yapılmış olmasını aramaktadır.

#### **b. İ kale sözleşmesinin kurulmasına yönelik teklifin işçi tarafından yapılması halinde**

İ kale sözleşmesi teklifinin işçi tarafından yapılması halinde ise, işçiye kıdem ve ihbar tazminatının ödenmesi makul yarar ölçütünün varlığı için yeterli olmakta ve ayrıca ek menfaat sağlanması aranmamaktadır. Yargıtay 22. HD 2016/25614 E. 2019/23988 K. Sayılı kararında da, işçinin kendisine ihbar ve kıdem tazminatı ödemesi şartıyla istifa edeceğini işverene iletmesinin ikale sözleşmesine icap (öneri/teklif/talep) olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir.

İ kale isteğinin işçi tarafından gelmesi de tek başına yeterli değildir. Zira bu konuda işçinin iş sözleşmesini neden sona erdirmek istediğini gösteren bir dayanağının olması ve hatta bunu belgelemesi aranmaktadır. (Borç ödemesi için tazminata ihtiyaç duyma, il değişikliği gibi kişisel bir neden)

### **İKALE SÖZLEŞMESİNİN SONUÇLARI**

#### **İşe iade davaları bakımından:**

Geçerli bir ikale sözleşmesiyle iş sözleşmesi sona erdirildiği takdirde, işçi İş Kanunu m. 18 ve ilgili maddelerde düzenlenen iş güvencesinden yararlanamayacak ve açacağı işe iade davası

provisions (right to file for re-employment) in case of a termination of the employment without a valid reason or just cause contract by an employer.

The Supreme Court examines whether the employer provided additional benefits to the employee other than the severance and notice payments, to prove the existence of the reasonable benefit criteria especially in cases where the employer offers to establish a MTA.

The Supreme Court rules case by case regarding whether the criteria of reasonable benefit has been realized. However, in cases where the MTA offer comes from the employer, the Court pays attention to an additional payment of at least 4 months' gross salary, which is the minimum limit of the compensation for non-reemployment, together with severance and notice pay to decide the existence of the reasonable benefit criteria.

#### **b. In case the offer for the establishment of the MTA is made by an employee**

In case an employee offers for a MTA, the severance and notice payment made to the employee is sufficient for the existence of a reasonable benefit criteria and additional benefits are not have to be provided. Accordingly, the 22nd Civil Department of Supreme Court has stated in his decision numbered 2016/25614 E. 2019/23988 K. that a statement of an employee saying that he/she will resign on the condition that he/she will be paid notice and severance pay should be considered as an offer for establishing a MTA.

It is not sufficient by its own that the MTA offer comes from the employee. Employee should have a reason and even provide evidence why he/she wishes to terminate the employment contract. (Personal reasons like being in need of the compensation to pay his/her debt, change of location.)

### **THE EFFECTS OF A MUTUAL TERMINATION AGREEMENT**

#### **Regarding re-employment lawsuits:**

The employee cannot benefit from job security provisions regulated in article 18 of the Turkish Labor Code and related articles and his re-employment lawsuit will be dismissed in case

reddedilecektir. Ancak yukarıda sayılan şartların bulunmaması nedeniyle ikale sözleşmesinin geçersizliği söz konusuysa açılacak işe iade davası kabul edilecektir.

#### **İhbar ve kıdem tazminatı bakımından:**

İkale sözleşmesi yapılmasıyla iş sözleşmesinin sona erdirilmesi, ihbar ve kıdem tazminatı gibi hakların doğumuna doğrudan neden olmaz. Ancak Yargıtay, bir ikale sözleşmesinde aranan makul yarar ölçütünün sağlanabilmesi için ihbar ve kıdem tazminatının mutlaka ödenmesini aramaktadır. İkale teklifinin işverence yapılması halinde ise ayrıca ek ödemelerin de (işçi tarafından işe iade davası açma gereğini ortadan kaldırmak amacıyla) yapılmış olması aranmaktadır.

#### **Yıllık izin ücreti ve diğer işçilik alacakları bakımından:**

İş Kanunu m. 59 uyarınca iş sözleşmesi her ne sebeple sona ererse ersin işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin ücretleri işçiye ödenir. İkale sözleşmesi yoluyla da iş sözleşmesi sona erdiğinden, bu durumda da işçiye bakiye yıllık izin ücretlerinin ödenmesi gerekir.

Paralel şekilde işçinin çalışmasından kaynaklanan alacakları (bakiye ücret, prim gibi) varsa bunların da sözleşmenin sona erme nedeninden bağımsız olarak ödenmesi gerekir.

#### **İşsizlik ödeneği bakımından:**

Belirtildiği üzere, ikale sözleşmesine ilişkin mevzuatta yer alan bir hüküm olmaması ve İşsizlik Sigortası Kanunu'na göre de işsizlik ödeneğine hak kazanmanın şartları arasında ikale sözleşmesiyle iş sözleşmesinin sona erdirilmesinin yer almaması nedenleriyle, bu tür bir sona ermede işçinin işsizlik ödeneğine hak kazanabilmesi mümkün değildir.

#### **İş sözleşmesi ile iş sözleşmesinin sona ermesinden sonrası için belirlenen yükümlülükler bakımından:**

İş sözleşmesinin ikale yoluyla sona ermesi durumunda mevcut iş sözleşmesi hükümlerinin tamamen ortadan kalkıp kalkmayacağı tartışılan

his/her employment contract is terminated with a valid MTA. However, if the MTA is invalid due to the absence of the above-mentioned conditions, the re-employment lawsuit filed by employee will be accepted.

#### **Regarding notice and severance pay:**

Termination of the employment contract with a MTA is not a direct reason for an entitlement of notice and severance payments. However, it is required for a valid MTA that these payments are made in order to meet the reasonable benefit criteria established by jurisprudences of the Supreme Court. Additional payments also must be made (to prevent a re-employment lawsuit filed by the employee) if the MTA offer is made by the employer.

#### **Regarding annual leave payment and other employment receivables:**

Pursuant to Article 59 of the Turkish Labor Code, the annual leaves which the employee was entitled but had not use are paid to the employee regardless of the reason the employment contract is terminated. Since a MTA also terminates the employment contract, the remaining unused annual leave payment must be made to the employee.

Parallely, if there is any receivable of the employee arising from his labor (such as remaining salary or bonus) must be paid regardless of the termination reason.

#### **Regarding unemployment benefits:**

Since there is a lack of provision regarding MTAs as stated and termination of the employment contract with a MTA is not among the conditions for entitlement to unemployment benefits according to Unemployment Insurance Code, employee is not entitled to unemployment benefit when the employment contract is terminated with a MTA.

#### **Regarding the post-termination obligations stated in the employment contract:**

It is a matter of discussion whether the existing provisions of the employment contract will be

bir konudur. Dolayısıyla, iş sözleşmesinin devam etmesi istenen kuralları varsa (sözleşmenin sona ermesinden sonrasına ilişkin rekabet yasağı gibi) yapılacak ikale sözleşmelerine bu kuralların geçerli olmaya devam edeceği yönünde bir hüküm konulması tavsiye olunur.

completely eliminated in case the employment contract is terminated with a MTA. Accordingly, if the employment contract has provisions that parties wish to continue (such as post-termination non-compete); it is recommended to include an article to the MTA stating that these provisions will continue to be valid.

## **TİLEGAL AVUKATLIK BÜROSU**

*Bu belge sadece bilgi vermek amacıyla hazırlanmıştır. Tüm hakları TİLEGAL Avukatlık Bürosu'na aittir. Kısmen dahi olsa izinsiz kullanılamaz. Genel hukuki konularla ilgili olarak hazırlanan bilgi notu, somut hukuki problemlere doğrudan uygulanmayabilir. Somut uyuşmazlıklarınız için hukuk danışmanlarınıza başvurmanızı tavsiye ederiz.*

## **TILEGAL LAW FIRM**

*This document has been prepared for informational purposes only. All rights belong to TİLEGAL Law Firm. Even partially, this document can not be used without permission. This document including information note on general legal issues may not be applied directly to the concrete cases. To discuss the legal implications, please get in touch with legal consultants.*