İkale (Bozma) Sözleşmesiyle İş Sözleşmesinin Sona Ermesinde “Makul Yarar” Kriteri ve Emsal Yargıtay Kararları

Mahmut Akman

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

Tarih: 08.11.2026

Kısa Cevap

İkale (bozma sözleşmesi), işçi ile işverenin karşılıklı ve birbirine uygun iradeleriyle iş ilişkisini sona erdirmesidir. Yargıtay’ın yerleşik içtihatlarına göre ikalenin geçerliliği; **teklifin (icabın) hangi taraftan geldiğine ve işçinin makul bir yararının sağlanıp sağlanmadığına** göre denetlenir. Teklif işverenden gelmişse, işçinin iş güvencesi tazminatı ve işsizlik ödeneği hakkından feragat etmesini dengeleyecek ölçüde kıdem ve ihbar tazminatına ek olarak **yeterli bir ek menfaat (makul yarar)** ödenmesi zorunludur. Teklif işçiden gelmişse ek menfaat aranmaz; ancak işçi "yasal haklarımı verin" demişse salt kıdem tazminatı ödenerek yapılan ikale geçersiz sayılıp feshin sonuçları doğar.

Düzenlemenin ve İkale Sözleşmesinin Kapsamı

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun sözleşme serbestisi hükümleri ile Yargıtay içtihatları çerçevesinde ikale sözleşmelerinde aranan temel ilkeler şunlardır:

- **İcabın (Teklifin) İşverenden Gelmesi Halinde "Makul Yarar" Kuralı:**İş sözleşmesini ikale ile sonlandırma teklifi işverenden geldiğinde, işçinin kıdem ve ihbar tazminatına ilaveten ek bir ekonomik menfaat (genellikle 4 ila 6 aylık ücret tutarında ek tazminat/prim) alması şarttır.
  - *Yargıtay 9. HD Kararı (24.03.2016 T., E. 2015/27608, K. 2016/7212):* İşçiye kıdem ve ihbarına ek olarak yalnızca 1,5 aylık ücret tutarında ek menfaat sağlanması makul yarar ölçütünü karşılamaz; bu işlem örtülü bir işveren feshi sayılır.

- **İcabın İşçiden Gelmesi Hali:**İkale talebi kendi kişisel veya mesleki nedenleriyle doğrudan işçiden gelmişse, işverenin ayrıca ilave bir menfaat veya ek tazminat ödeme zorunluluğu bulunmamaktadır (Yargıtay 22. HD, 14.04.2016 T., E. 2016/7161, K. 2016/11013).
- **"Yasal Haklar" Talebi ile Kıdem Tazminatı Ayrımı:**
  - İşçi ikale dilekçesinde açıkça "*tüm yasal haklarım ödensin*" talebinde bulunmuşsa, ihbar tazminatı dışarıda bırakılarak yalnızca kıdem tazminatı ödenmesi ikaleyi geçersiz kılar (Yargıtay 7. HD, 23.03.2016 T., E. 2016/3269, K. 2016/6967).
  - İşçi ayrılma dilekçesinde doğrudan ve açıkça "*kıdem tazminatımın ödenmesi kaydıyla*" ayrılmak istediğini belirtmiş ve işveren de kıdem tazminatını ödemişse ikale geçerli kabul edilir (Yargıtay 7. HD, 28.12.2016 T., E. 2016/20165, K. 2016/21875).
- **İrade Fesadı ve Manevi Baskı Yasağı:**İşçiye "*ya ikaleyi imzalarsın ya da seni tazminatsız Kod-46 ile kovarız*" şeklinde manevi baskı ve tehditle imzalatılan ikale sözleşmeleri irade fesadı (korkutma/ikrah) nedeniyle mutlak butlanla geçersizdir (Yargıtay 9. HD, 06.04.2015 T., E. 2016/4430, K. 2016/8553).
- **Fesihten Sonra İkale Yapılamaz:**İşveren tarafından önceden yazılı fesih bildirimi yapılarak feshedilmiş bir iş sözleşmesi için sonradan geriye dönük ikale sözleşmesi düzenlenemez; fesihten sonraya ait ikale hukuken geçersizdir (Yargıtay 7. HD, 02.03.2016 T., E. 2015/40050, K. 2016/5101).

Kimler Etkileniyor?

2026/189 sayılı Sirküler konusunu teşkil eden ikale içtihatlarından doğrudan etkilenen taraflar:

- Karşılıklı anlaşma yoluyla işten ayrılmak isteyen veya personel azaltımına giden tüm kurumsal işverenler
- İkale sözleşmesi imzalayarak iş akdi sonlandırılan 4/a (SSK) kapsamındaki tüm özel ve kamu sektörü çalışanları
- Şirketlerin İnsan Kaynakları (İK) departmanları, Personel/Özlük İşleri ve Bordro birimleri
- İşe iade, kıdem/ihbar farkı ve geçersiz ikaleye dayalı işçilik alacakları davalarını yürüten İş Hukuku Avukatları ile Arabulucular

Emsal Yargıtay Kararları Işığında İkale Geçerlilik Matriksi

Uyuşmazlık Konusu / Senaryo	Yargıtay Dairesi ve Karar Bilgisi	Yargıtay Hükmü ve Gerekçesi
İşçi Teklifinde Sadece Kıdem İstemişse	Yargıtay 7. HD (28.12.2016, E. 2016/20165, K. 2016/21875)	**Geçerlidir.** İşçinin kıdem talebi karşılanmış olup ikale kurulmuştur.
İşçi Teklifinde "Yasal Haklar" Demişse	Yargıtay 7. HD (23.03.2016, E. 2016/3269, K. 2016/6967)	**Geçersizdir.** İhbar tazminatı ödenmeden sadece kıdem ödenmesi yetersizdir.
İşveren Teklifinde 1,5 Aylık Ek Ücret	Yargıtay 9. HD (24.03.2016, E. 2015/27608, K. 2016/7212)	**Geçersizdir.** 1,5 aylık ücret makul yarar sağlamaz; işveren feshidir.
İşçi Teklifinde 6 Aylık Brüt Ek Menfaat	Yargıtay 7. HD (16.03.2016, E. 2015/42584, K. 2016/6451)	**Geçerlidir.** Makul yarar tamdır; işçi sonradan işe iade davası açamaz.
Manevi Baskı / Tehdit ile İmza	Yargıtay 9. HD (06.04.2015, E. 2016/4430, K. 2016/8553)	**Geçersizdir.** İrade fesadı mevcuttur; geçersiz fesih sayılır.
Fesih Yapıldıktan Sonra İkale Yapılması	Yargıtay 7. HD (02.03.2016, E. 2015/40050, K. 2016/5101)	**Geçersizdir.** Fesihle sözleşme bitmiştir; sonradan ikale tanzim edilemez.

Operasyonel Kontrol Listesi

- İkale süreçlerinde ilk teklif yazısının kimden geldiğini net olarak belgelendirin:
  - Teklif işçiden geliyorsa, el yazısıyla yazılmış ve imzalanmış ıslak imzalı **"İkale Teklif Dilekçesini"** özlük dosyasında saklayın.
  - Dilekçe içeriğinde işçinin talebinin "sadece kıdem tazminatı" mı yoksa "ihbar dahil tüm yasal haklar" mı olduğunu açıkça yazdırın.
- İkale teklifi işverenden gidiyorsa, kıdem ve ihbar tazminatına ek olarak çalışanın kıdemine uygun **makul bir ek menfaat paketi (piyasa teamülü ve Yargıtay kriteri olarak en az 4-6 aylık brüt ücret)** tanımlayın.
- İşçiyi ikale imzalamaya zorlayıcı, tehdit veya baskı içeren görüşmelerden kesinlikle kaçının; görüşmeleri İK ve işçi arasında tutanakla kayıt altına alın.
- Şirketçe fesih bildirimi tebliğ edildikten sonra işe iade davası riskinden kaçınmak amacıyla geriye dönük ikale protokolü düzenlemeyin; yargı bu evrakları doğrudan geçersiz saymaktadır.
- İkale ile ayrılan personele SGK çıkış kodu verilirken işsizlik ödeneğine ilişkin kuralları dikkate alarak doğru kod bildirimini (genellikle Kod 22) yapın.

Yanlış Yorumlanabilecek Noktalar

İşçiye sadece yasal kıdem ve ihbar tazminatını ödemek, **işverenden gelen ikale teklifini geçerli kılmaya yetmez**. Çünkü işveren fesih yapsaydı da işçi bu iki tazminatı zaten alacaktı; üstüne iş güvencesi (işe iade) ve işsizlik maaşı haklarına sahip olacaktı. Dolayısıyla işverenin teklif ettiği ikalede bu haklardan vazgeçmenin karşılığı olarak mutlaka **ilave bir makul yarar (ek ödeme)** bulunması şarttır. Aksi halde açılacak işe iade davasında mahkeme ikaleyi işveren feshi kabul ederek davayı kabul edecektir.

Sık Sorulan Sorular

İkale sözleşmesi imzalayan işçi işe iade davası açabilir mi?

Usulüne ve makul yarar kriterine uygun geçerli bir ikale sözleşmesi varsa işe iade davası açılamaz. Ancak baskı altında imzalatılmışsa, makul yarar sağlanmamışsa veya fesihten sonra yapılmışsa ikale geçersiz sayılarak işe iade davası açılabilir.

İkale teklifini işçi yaparsa ek tazminat ödemek şart mıdır?

Hayır. Yargıtay kararlarına göre teklif işçiden gelmişse işverenin ayrıca ilave bir menfaat ödemesi zorunlu değildir; mutabık kalınan tutarların ödenmesi yeterlidir.

Resmî Kaynaklar

- 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Madde 19 ve Madde 26 (Sözleşme Serbestisi)
- 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 18-21 (İş Güvencesi Hükümleri)
- Yargıtay 7. Hukuk Dairesi – E. 2016/20165, K. 2016/21875; E. 2016/3269, K. 2016/6967; E. 2015/42584, K. 2016/6451; E. 2015/40050, K. 2016/5101
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi – E. 2015/27608, K. 2016/7212; E. 2016/4430, K. 2016/8553
- Yargıtay 22. Hukuk Dairesi – E. 2016/7161, K. 2016/11013

PROZON'DAN

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HIZMET

Bordro ve Özlük Yazılımı
Karmaşık bordroyu tek motorda çalıştırın.
prozon.net/bordro-ve-ozluk-yazilimi/

Bordro Outsource
Operasyon bizde, ekran ve veri sizde.
prozon.net/insan-kaynaklari/bordro-outsource/

Ar-Ge, Teknopark, TEKMER
Kurgu, başvuru ve muafiyet süreçleri.
prozon.net/yatirimlar-ve-ar-ge/

ÜCRETSIZ ARAÇLAR

Hesap Makineleri
Bordro ve tazminat hesapları; üyelik gerekmez.
prozon.net/hesap-makineleri/

Analiz Merkezi
Teknopark ve teşvik analizleri.
analiz.prozon.net

Yıllık Parametreler
SGK ve vergi parametreleri, yıl yıl.
prozon.net/yillik-parametreler/

GÜNCEL KALIN

Mevzuat Takvimi
Beyan ve ödeme günleri tek takvimde.
prozon.net/mevzuat-takvimi/

Mevzuat Sirkülerleri
Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni.
prozon.net/sirkuler/#bulten

Bu belge https://prozon.net/sirkuler/ikale-bozma-sozlesmesiyle-is-sozlesmesinin-sona-ermesinde-makul-yarar-kriteri-ve-emsal-yargitay-kararlari/ adresindeki sirkülerden 09.11.2026 10:44 tarihinde üretilmiştir. Mevzuat değişebilir; güncel metin için siteyi ziyaret edin. Sirküler, bilgilendirme amaçlıdır; somut olaylar için danışmanlarımızla görüşün.
Prozon Kurumsal Teknoloji Çözümleri A.Ş. · Artan Plaza, Bağlarbaşı, Feyzullah Cd. No:140 Kat:5, 34844 Maltepe / İstanbul · +90 216 808 02 39 · bilgi@prozon.net