

Sosyal Güvenlik Bülteni

25.09.2026 - 2026/24

Sayın Üyemiz,

İş sözleşmesinin işçi ve işverenin ortak iradeleri ile sona erdirilmesine **bozma sözleşmesi (ikale)** denilmektedir.

İkalenin işveren ve işçi açısından önemi şudur: İş sözleşmesi ikale ile sona ermişse, işçi, 4857 sayılı Kanunun 18 ve devamı maddelerinde düzenlenmiş olan, iş güvencesi hükümlerine dayanarak feshin geçersizliğine karar verilmesini ve işe iade edilmesini **talep edemeyecektir.**

30 veya daha fazla çalışanı olan bir işyerinde en az 6 ay kıdemi olan işçiler, iş güvencesi kapsamındadır.

Yargıtay kararları uyarınca, ikalenin (bozma sözleşmesinin) geçerli sayılabilmesi için işçi ve işverenin dikkat etmesi gereken önemli hususlar aşağıda belirtilmiştir.

İKALEYİ İŞVEREN TEKLİF ETMİŞSE:

İkale talebi işverenden gelmişse, ikalenin geçerli sayılması için, işverenin işçiye işçinin ihbar ve kıdem tazminatına ilaveten makul yarar(ek menfaat) sağlaması da gereklidir.

Bu makul faydanın işçinin 4 aylık tutarındaki ücretine tekabül ettiği, Yargıtay kararlarında ağırlık kazanmaktadır.

Bu nedenle işveren, işçiye ikale teklif etmişse, işçiye kıdem ve ihbar tazminatına ilaveten en az 4 aylık ücret tutarında ek menfaat sağlaması gerektiği hususuna dikkat etmesi gerekmektedir.

Aksi takdirde, işçiye ek menfaat sağlanmadan, sadece kıdem ve ihbar tazminatının ödenmesi halinde, ikaleden söz edilemeyeceği, işçinin sonradan feshin geçersizliğine karar verilmesini ve işe iade edilmesini talep edebileceği bilinmelidir.



Ankara Ticaret Odası

Sosyal Güvenlik Bülteni

25.09.2026 - 2026/24

İKALEYİ İŞÇİ TEKLİF ETMİŞSE:

İkale talebi işçiden gelmiş ise, ikalenin geçerli sayılması için, işçiye kanuni tazminatlarına ilaveten yukarıda belirttiğimiz ek menfaatin (makul yararın) sağlanması gerekmez.

Başka bir anlatımla, işçinin imzasını inkar etmediği bir dilekçe ile iş sözleşmesinin kanuni tazminatlarının ödenerek sona ermesi konusunda iradesini açıklaması, işverenin de bunu kabul etmesi durumunda, ikalenin geçerli sayılması için, yukarıda bahsettiğimiz en az 4 aylık ücreti tutarında ek menfaatin(makul yararın) işçiye sağlanması gerekmez.

Kaynak:

Yargıtay 22. HD. 14.4.2016 gün, 2016/7161 E, 2016/11013 K.

Yargıtay 9. HD. 24.03.2016 gün, 2015/27608 E, 2016/7212 K.

İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (Şahin Çil Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesi Başkanı)

Saygılarımızla.

Hazırlayan: Ahmet Metin Aysoy
E. SGK Başmüfettişi