

**T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK BİLİM DALI**

**TÜRK İŞ HUKUKUNDA
İBRANAME UYGULAMALARI
Yüksek Lisans Tezi**

TUĞBA ÖZ

İstanbul 2006

**T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK BİLİM DALI**

**TÜRK İŞ HUKUKUNDA
İBRANAME UYGULAMALARI
Yüksek Lisans Tezi**

TUĞBA ÖZ

Danışmanı Doç.Dr.Nurşen Caniklioğlu

İstanbul 2006

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	II
KISALTMALAR	VII
KAYNAKÇA	VIII

§1. GİRİŞ	1
I. KONU VE ÖNEMİ	1
II. KONUNUN SUNULMASI	4

BİRİNCİ BÖLÜM

İBRA KAVRAMININ NİTELİĞİNİN BELİRLENMESİ

§2. GENEL OLARAK İBRA VE HUKUKİ NİTELİĞİ	
I. BORÇLAR HUKUKUNDA İBRA	5
1. Kavram	5
2. Tanım	9
II. İBRANIN HUKUKİ NİTELİĞİ	10
1. İbra İki Taraflı Hukuki İşlemdir	11
2. Tasarruf İşlemdir	15
3. Kazandırıcı işlemdir	16
III. İBRA SÖZLEŞMESİNİN BENZERLERİNDEN AYRILMASI	
1. Genel olarak	18
2. İbra sözleşmesinin benzerleriyle farkları	20
a) Olumsuz Borç İkrarı Sözleşmesi	20
b) Alacak Hakkını Kullanmama Taahhüdü	23
c) Makbuz	25
d) Feragat	28
e) Sulh	30

İKİNCİ BÖLÜM
İŞ HUKUKUNDA İBRANIN KONUSU, ŞEKLİ VE UYGULAMA
BİÇİMLERİ

§3. İŞ HUKUKUNDA İBRA	32
I. GENEL OLARAK	32
II. İBRA SÖZLEŞMESİNİN İŞ HUKUKUNDA BİR İHTİYACI KARŞILAYIP KARŞILAMADIĞI SORUNU	35
III. İŞÇİNİN İBRA SÖZLEŞMESİ YAPMASININ MÜMKÜN OLUP OLMADIĞI SORUNU	39
1. Mevcut Yasal Düzenlemeler Bakımından	39
a) İş Kanunu m.102. Çerçevesinde İbra	39
b) İşverenin İşçinin Alacaklarını Ödemesi Zorunluluğu ve İbra	42
2. Konu Bakımından	44
a) Genel Olarak	44
b) İbra Sözleşmesine Konu Olabilecek İşçilik Hakları	44
c) İbra Sözleşmesine Konu Olamayacak İşçilik Hakları	45
aa. Sosyal Güvenlik Hakkı	45
bb. Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Haklar	46
aaa. Genel Olarak	46
bbb. Yargıtay Kararları ve Değerlendirilmesi	48
cc. İş Güvencesi Hükümleri ve İbra	51
3. Zaman Bakımından	52
§4. İBRA SÖZLEŞMESİNİN ŞEKLİ	54
1. Borçlar Hukukunda İbra Sözleşmesinin Şekli	54
2. İş Hukukunda İbra Sözleşmesinin Şekli	55
a) Genel Olarak	55
b) Yazılı Şekil	57

§5. İBRA SÖZLEŞMESİNİN UYGULAMA BİÇİMLERİ	58
I. TAM İBRA- KISMİ İBRA	58
II. İVAZLI İBRA-İVAZSIZ İBRA	59
III. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI HALİNDE İBRA	61
1. Genel Olarak	61
2. Maddi Tazminat	63
a) Genel Olarak	63
b) Açık Oransızlığın Tespitinde Yöntem	66
3. Manevi Tazminat	68
IV. İŞ SÖZLEŞMESİ SONA ERDİKTEN SONRA İBRA	70
1. Genel Olarak	70
2. Miktar İçermeyen İbranameler	70
3. Miktar İçeren İbranameler	74
V. İHTİRAZİ KAYIT İÇEREN İBRA	75
VI. ŞARTA BAĞLI OLARAK YAPILAN İBRA	80
VII. KIYMETLİ EVRAKA BAĞLANMIŞ İBRA	81

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YARGITAY KARARLARI IŞIĞINDA İBRANIN GEÇERLİLİK KOŞULLARI VE SONUÇLARI

§6. GEÇERLİLİK KOŞULLARI	84
I. TARAFLARIN EHLİYET SAHİBİ OLMASI	85
1. İşçinin İbra Sözleşmesi Yapabilme Ehliyeti	85
a) Genel Olarak Ehliyet	85
b) Ehliyetin Genişleyip Genişlemediği Sorunu	86
2. İşverenin İbra Sözleşmesi Yapabilme Ehliyeti	88
3. İbra Sözleşmesinde İradi Temsil	89

II. İŞÇİ İRADESİNİN SAKATLANMAMIŞ OLMASI	90
1.Genel Olarak	90
2.Hata	92
3.Hile	94
a) Genel Olarak	94
b) Okunmadan İmzalanan İbraname	96
c) Beyaza İmza	98
4. İkrah	100
5.Gabin	102
6.İbranamenin İptali ve Sonuçları	106
a) İptal Hakkının Süresi ve Kullanılması	106
b) İptalin Sonuçları	109
III. İBRANAMENİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNDEN SONRA DÜZENLENMESİ	111
1.Genel Olarak	111
2.Matbu İbraname	115
3.Düzenlenme Tarihi Belirtilmeyen İbraname	116
4.Zincirleme İş Sözleşmelerinde İbraname	117
IV. İBRANAMENİN ÇELİŞKİLİ OLMAMASI	120
V. İBRANAMENİN İŞVERENE TESLİM EDİLMİŞ OLMASI VE İSPAT	123
1.Genel Olarak	123
2.Teslim ve İspat	124
a) İbranamenin Mahkemeye Sunulması	124
b) İbranamenin Mahkemeye Sunulamaması	127
aa) İbranamenin Kaybolması	127
bb) İşverenin İşçi Elindeki İbranameye Dayanması	127

VI. İBRANAMENİN AÇIKLIK İÇERMESİ	129
1.Kavram	129
2. Tarafların Belirli Olması	130
3.İbraname Kapsamının Belirli Olması ve İbranamenin Dar Yorumu İlkesi	131
a)İbranamede Yer Alan İfadelerin Fark Alacakları Talep Etmeye Engel Oluşturup Oluşturmayacağı	134
aa) Ücret Artışının Hesaplamada Dikkate Alınmadığı İbranameler	135
bb) İş Şartları Değiştikten Sonra İmzalanan İbranameler	137
4.İbranamenin Feragat kelimesini İçermesi	138
 §7. İBRANIN HÜKÜM VE SONUÇLARI	 143
I. İbra Sözleşmesinin Tarafları Bakımından Hüküm ve Sonuçları	143
1. Asıl Alacağın Sona Ermesi	143
2. Fer'i Alacakların Sona Ermesi	144
II. İbra Sözleşmesinin Birlikte Borçlular Bakımından Hüküm ve Sonuçları	148
1. İşyeri Devri ile Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Birlikte Borçluluk	148
2. İş Kazası Halinde Birlikte Borçluluk	150
3. Birlikte Borçlulukta İbranın Sonuçları	150
 SONUÇ	 153

KISALTMALAR CETVELİ

b.	: Bası
BK.	: Türk Borçlar Kanunu
Bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
ÇİD.	: Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası (ÇMİS) yayın organı, Ankara
dn.	: Dipnot
E.	: Esas
f.	: Fıkra
HD.	: Hukuk Dairesi
HGK.	: Hukuk Genel Kurulu
HUMK	: Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu
İBD.	: İstanbul Barosu Dergisi
İBK.	: İçtihadı Birleştirme Kararı
İD.	: İşveren Dergisi, Ankara
İHD.	: İş Hukuku Dergisi
İHU.	: İş Hukuku Uygulaması Kararlar ve İncelemeleri, İstanbul
İKİD.	: İlmi ve Kazai İçtihadlar Dergisi, Ankara-İstanbul
İşl. ve HD.	: İşletme ve Hukuk Dergisi
K.	: Karar
Kamu-İş	: İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara
LEGAL	: Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, İstanbul
m.	: Madde
MK.	: Medeni Kanun
RG.	: Resmi Gazete
S.	: Sayı
SSK.	: 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu
TİD.	: Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası Dergisi, İstanbul
TÜHİS	: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Dergisi, Ankara
vd.	: ve devamı
Y.	: Yargıtay
YD.	: Yargıtay Dergisi
YKD.	: Yargıtay Kararları Dergisi, Ankara

KAYNAKÇA	
<i>Akın Levent</i>	: İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara 2001.
<i>Alangoya/Yıldırım/ Deren Yıldırım</i>	: Medeni Usul Hukuku Esasları, İstanbul 2005.
<i>Aydoğdu Murat</i>	: “Hizmet Akdinin Sona Ermesine İlişkin İbraname”, G.S.Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Kemal Oğuzman 'a Armağan , Y.1, S.1, 2002.
<i>Berki Ali Himmet</i>	: “Sulh ve İbra”, Adalet Dergisi, Aralık 1969.
<i>Bilgili Abbas</i>	: İş Güvencesi Hukuku İşe İade Davaları, Adana 2005.
<i>Birsen Kemaleddin</i>	: Borçlar Hukuku Dersleri, İstanbul 1967.
<i>Centel Tankut</i>	: İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1985 (Ücret).
<i>Centel Tankut</i>	: İş Hukuku, İstanbul 1992.
<i>Çelik Nuri</i>	: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 1971.
<i>Çelik Nuri</i>	: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2004.
<i>Çelik Nuri</i>	: “İbranamenin Niteliği ve Kapsamı” Y.9HD., 10.12.1981, E.1981/12255, K.1981/ 14651 Karar İncelemesi, İHU, İş K.26, No.8.
<i>Çelik Nuri</i>	: “İbraname Kapsamı Dışında Kalan Miktarın Talebi” Y.9.HD., 2.7.1982, 1982/5687, K.1982/6349 Karar İncelemesi, İHU, İş K.26, No.10.
<i>Çenberci Mustafa</i>	: İş Kanunu Şerhi, 4.Bası, Ankara 1978; 5.Bası, Ankara 1984; 6.Bası, Ankara 1986.
<i>Çil Şahin</i>	: İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Ankara 2006.
<i>Çil Şahin</i>	: İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Kamu-İş, C.7, S.3, Ankara 2004.
<i>Develioğlu Ferit</i>	: Osmanlıca Türkçe Ansiklopedik Sözlük, Ankara 1997.

<i>Doğan Mürsel</i>	:	“Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi ”, Yargıtay Dergisi, C.5, S.1.
<i>Dural Mustafa</i>	:	Türk Medeni Hukukunda Gerçek Kişiler, İstanbul 1995.
<i>Dural Mustafa, Sarı Suat</i>	:	Türk Özel Hukuku Temel Kavramlar ve Medeni Kanunun Başlangıç Hükümleri, C.1, İstanbul 2004.
<i>Ekmekçi Ömer</i>	:	“İş Hukukunda İşçinin İşverenden Olan Alacağından Vazgeçmesi Sonucunu Doğuran Hukuki İşlemler”, İBD Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni , C.1, S.1, 1996, 4.
<i>Ekmekçi Ömer</i>	:	“Türk Borçlar Kanunu Tasarısının Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine”, MESS Mercek, Temmuz 2005.
<i>Ekmekçi Ömer</i>	:	“Toplu İş Sözleşmesinde Tarafların İradeleriyle Sonradan Değişiklik Yapılması”, CİD., Eylül 1996.
<i>Ekonomi Münir</i>	:	İş Hukuku Uygulaması Kararlar ve İncelemesi, Ankara 1975 (Kararlar).
<i>Ekonomi Münir</i>	:	Yargıtay’ın İş Kanununa İlişkin 1999 yılı Emsal Yargıtay Kararları, Ankara 2002(1999 Yılı Emsal Yargıtay Kararları).
<i>Eren Fikret</i>	:	Borçlar Hukuku Genel Esaslar, İstanbul 2003.
<i>Eyrenci Öner</i>	:	Ücret ve İşin Değerlendirilmesi Açısından Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi 1979-1983, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, İstanbul 1985.
<i>Feyzioğlu Necmeddin</i>	:	Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C.II, İstanbul 1977.
<i>Fındıklıgil Yavuz</i>	:	“İbranamenin Niteliği ve Kötü Niyet Tazminatı”, (Y.9HD., 25.2.1977, E.1977/2119, 1977/3817 sayılı Karar İncelemesi) İHU, C.II, İş K.26, No:5.

<i>Günay Cevdet İlhan</i>	:	Şerhli İş Kanunu, C.1.2.3, Ankara 2001.
<i>Günay Cevdet İlhan</i>	:	Toplu İş özlşemesi Grev ve Lokavt Hukuku, Ankara, 1999.
<i>Güzel Ali</i>	:	Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının değerlendirilmesi 1996, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, 1998.
<i>İnan Ali Naim</i>	:	Borçlar Hukuku Genel Hükümler Ders Kitabı, Ankara 1979.
<i>Kaplan Tuncay</i>	:	İşverenin Fesih Hakkı, Sınırları, Hüküm ve Sonuçları, Ankara 1987.
<i>Karademir Derya</i>	:	“Yargıtay Kararları Perspektifinde İbraname Uygulamaları”, Çimento İşveren Dergisi, C. 11, S.2.
<i>Keser Hakan</i>	:	“İş Hukukunda İbraname Uygulamaları”, Kamu-İş, C.5, S.1, Temmuz 1999.
<i>Kılıçoğlu Mustafa</i>	:	İş Kanunu Yorumu, Ankara 2005.
<i>Kuru/Arslan/Yılmaz</i>	:	Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, Ankara 2005.
<i>Mollamahmutoğlu Hamdi</i>	:	İş Hukuku, Ankara 2004.
<i>Oğuzman Kemal</i>	:	Türk Borçlar Kanunu Mevzuatına göre Hizmet (İş) Akdinin Feshi, İstanbul 1955.
<i>Oğuzman M. Kemal, Öz M. Turgut</i>	:	Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2005.
<i>Oğuzman M. Kemal</i>	:	Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri Olaylar-Kararlar, 5.b., İstanbul 1987.
<i>Önen Turgut</i>	:	Borçlar Hukuku, Ankara 1995.
<i>Özdemir Erdem</i>	:	İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü, İstanbul 2006.

<i>Özdemir Erdem</i>	:	“Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku’nda İbraname Uygulamaları”(İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu 23 Aralık 2005 Seminer Notları) İstanbul Barosu Yayınları, 2006.
<i>Özdemir Erdem</i>	:	“Karar İnceleme Toplu İş Sözleşmesi Taraflarının Sözleşmeden Sonradan Değişiklik Yapma Yetkisi”, Legal, S.3, 2004.
<i>Özel Çağlar</i>	:	“İş Hukuku Uygulamasında İbra Sözleşmeleri ve Yargıtay’ın İbra Sözleşmelerine Bakışı”, Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 2005.
<i>Öztan Fırat</i>	:	Kıymetli Evrak Hukuku, Ankara 2000.
<i>Postacioğlu İlhan E.</i>	:	Medeni Usul Hukuku Dersleri, İstanbul 1975.
<i>Reisoğlu Safa</i>	:	Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2006.
<i>Reisoğlu Seza</i>	:	Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, 1971 Ankara.
<i>Saleilles Raymond</i>	:	Alman Kanunu Medenisinin Birinci Tasarısına Göre Borcun Genel Teorisi Hakkında Etüt, Çev. Mifon Ventura, İstanbul 1949.
<i>Satılmış Mehmet</i>	:	“Türk İş Hukukunda İbra Belgesi” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1995.
<i>Saymen Ferit Hakkı</i>	:	Türk İş Hukuku, İstanbul 1954.
<i>Saymen Ferit H Köprülü Bülent</i>	:	Medeni Hukuk Dersleri, İstanbul 1965.
<i>Saymen Ferit H, Elbir Halid Kemal</i>	:	Borçlar Hukuku Dersleri Umumi Hükümler, C.1, İstanbul 1950.
<i>Schwarz Andreas B.</i>	:	Borçlar Hukuku Dersleri, Çev. Bülent Davran, İstanbul 1948.

<i>Sözen Mustafa</i>	:	Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Adalet Dergisi, Ekim 1973.
<i>Sungurbey İsmet</i>	:	Borç İkrarı ve Borç Vaadi, İstanbul 1957.
<i>Süzek Sarper</i>	:	İş Hukuku, İstanbul 2002.
<i>Şen Murat</i>	:	Karar İnceleme, Toplu İş SözleşmesindenDoğan Haklardan Feragat, TÜHİS, Ağustos, 2005.
<i>Tekil Fahiman</i>	:	Borçlar Hukuku, İstanbul 1981.
<i>Tekinay/Akman/ Burcuoğlu/Alttop</i>	:	Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1993.
<i>Tuncay Can</i>	:	İşe İade (Karar İncelemesi), Legal, S.2, 2004.
<i>Tunçomağ Kenan</i>	:	Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1976 (Borçlar Hukuku).
<i>Tunçomağ Kenan</i>	:	İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1989.
<i>Tunçomağ Kenan</i>	:	Türk İş Hukuku, İstanbul 1984.
<i>Turanboy Nuri</i>	:	İbra Sözleşmesi, Ankara 1998.
<i>Uygur Turgut</i>	:	İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar-Yargılama, Ankara 1980 (Temel Kavramlar).
<i>Uygur Turgut</i>	:	Açıklamalı-İçtihatlı Borçlar Kanunu Genel Hükümler, C.II, Ankara 1990 (Borçlar Kanunu).
<i>Von Tuhr Andreas</i>	:	Borçlar Hukuku, Çev. Cevdet Edege, Ankara 1983.
<i>Yavuz Cevdet</i>	:	Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler, İstanbul 2004.

§1.GİRİŞ

I.KONU VE ÖNEMİ

Bir alacak-borç ilişkisi sona erdiğinde o güne kadar bu ilişkiden kaynaklanan karşılıklı hak ve borçların da kesin bir şekilde ortadan kaldırılması çoğunlukla taraflar açısından büyük önem taşımaktadır. Bu sebeple taraflar, birbirlerinden hak ve alacakları kalmadığını belgeleme yoluna gitmektedirler. Tarafların karşılıklı taleplerinin sona erdiğini belgelemelerinin nedeni, ileride aleyhlerine dava açılmasını önlemek ya da dava açılrsa bile kısa sürede bu belge ile lehlerine sonuçlanmasını sağlamaktır¹.

Taraflar arasındaki ilişki sona erdiğinde böyle bir belge düzenleme gereksinimi, karşılıklı taleplerin çok olduğu ve nispeten uzunca bir zamana yayılmış bulunan sürekli borç ilişkilerinde daha fazla ortaya çıkar. Çünkü bu gibi hukuki ilişkilerde zamana yayılmış karşılıklı pek çok edim söz konusu olduğundan bu edimlerin gereğince yerine getirilip getirilmediğinin saptanması diğer borç ilişkilerine oranla daha güçlük gösterir².

İş Hukukunda, iş ilişkisi sürekli bir borç ilişkisi olduğundan, sona ermesi ile birlikte bu ilişki nedeniyle doğmuş ve doğabilecek çeşitli alacaklar söz konusu olabilmektedir. İş sözleşmesinin feshinden sonra işçinin talep edebileceği çeşitli tazminatlar, ücret ve prim alacakları bulunduğu gibi işverenin de işçiye karşı avans, işçinin meydana getirdiği zararlardan doğan tazminat ve sair alacakları doğabilmektedir.

¹ Aydoğdu, Murat, "Hizmet Akdinin Sona Ermesine İlişkin İbraname", Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Kemal Oğuzman' a Armağan, S.1, 2002, 711.

² Ekmekçi, Ömer, "İş Hukukunda İşçinin İşverenden Olan Alacağından Vazgeçmesi Sonucunu Doğuran Hukuki İşlemler", İBD Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni, C.1, S.1, 1996, 4.

Ayrıca iş kazası geçiren işçinin de kurumca karşılanmayan zararını işverenden talep hakkı bulunmaktadır. İşverenlerin söz konusu zararı tazmin etmek için tazminat davası açılmasını beklemelerine gerek yoktur. Bu nedenle işverenler, kaza sonrasında işçilerine zararlarını karşılamaları için parasal ya da aynı ödemeler yapmaktadırlar.

İşte bu alacaklara ilişkin taleplerin engellenmesi ve alacağın ortadan kaldırılması amacıyla işveren tarafından işçilere, ibra belgesi, ibra senedi, feragatname, ibraname adı altında işçinin işverenden tüm alacaklarını aldığı, başkaca alacağı bulunmadığı, başka alacağı varsa bundan feragat ettiğine ilişkin ibareleri içeren bir takım belgeler imzalatılmaktadır. İncelememizde kavram birliğini sağlamak için tüm bu ifadelerin yerine genel olarak ibraname terimi kullanılacaktır.

Şunu belirtmek gerekir ki, ibranameler, iş ilişkisi sona erdiğinde, bu ilişkiden doğmuş bulunan bütün borçların ortadan kaldırılması, hukuki belirsizliğin ve ileride meydana gelebilecek uyuşmazlıkların giderilmesi bakımından öncelikle işverenin yararınadır. Çünkü iş ilişkisinden doğan yükümlülükler, bu ilişkinin tarafları bakımından incelendiğinde bunların çoğunluğunun işverenin yükümlülükleri olduğu görülür. Nitekim bu tür belgeler genellikle işverenin işçiden başka alacağı kalmadığı şeklinde değil, işçinin işverenden başka alacağı kalmadığı yolunda ifadeler içermektedir³.

İşçinin işverenden alacağı kalmadığına ilişkin ibra ile bir borcun yerine getirilmeden sona erdirilmesi söz konusu olduğundan ibra hükmündeki belgeler, işçilerin aleyhine etkileri olabilen hukuki araç niteliğine bürünebilmektedirler⁴. İşçinin işveren karşısındaki konumu da dikkate alındığında kötüye kullanımlara çok müsait bir kurum olan ibraya İş Hukukunda çok dikkatli yaklaşılması gerekmektedir.

³ Ekmekçi, 4.

⁴ Centel, Tankut, İş Hukuku, İstanbul 1992, 196; Süzek, Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2002, 605; Aydoğdu, 711; Eyrenci, Öner, Ücret ve İşin Değerlendirilmesi Açısından Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi 1979-1983, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, İstanbul 1985, 157.

Günlük hayatta çok sık uygulanmasına ve özellikle işçilerin bir kısım alacaklarından vazgeçmesi sonucunu doğurması sebebiyle önem arz eden bir kurum olmasına rağmen ibraya Borçlar Kanununda yer verilmediği gibi ibra, İş Kanununda da bugüne kadar düzenlenmemiş, bu boşluk Yargıtay kararları ile doldurulmaya çalışılmıştır. Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlar incelendiğinde, İş Hukukunun işçiye koruyucu amacı da göz önünde bulundurularak, ibranamelere ayrı bir anlam verildiği, Borçlar Hukuku'nda kabul edilen sözleşme serbestisinin sınırlandırıldığı görülmektedir.

Yargıtay kararlarında, ibranamelerin geçerlilik koşulları belirlenmeye çalışılmıştır. Buna göre işçinin iradesi sakatlanmamış olmalı, taraflar ehliyet sahibi olmalı, ibraname iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra düzenlenmeli, çelişkili olmamalı, açıklık içermelidir. Yargıtay işçinin serbest irade ile hareket edebilmesini sağlamak amacıyla kararlılık kazanmış uygulaması ile ibranamenin mutlaka iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra düzenlenmesini aramış, çelişkili ifadeler içeren ibranamelere değer vermeyerek ibranameyi dar yorumlamış, sadece tek tek sayılan alacaklar için geçerli saymış, genel ifadeleri kabul etmemiştir.

Yargıtay, ibranameleri iş kazası ve meslek hastalığı sonrası düzenlenen ibranameler ile iş sözleşmenin sona ermesinden sonra düzenlenen ibranameler olmak üzere iki ana başlık altında değerlendirmiş, bu ibranamelere farklı sonuçlar bağlamıştır. İş kazası sonrası verilen ibranameler ile ilgili olarak Yargıtay'ın kararları yerleşik olmasına rağmen, iş sözleşmesinin feshinden sonra düzenlenen ibranameler ile ilgili kararları tam bir tutarlılık göstermemektedir. Yargıtay bu kararlarında miktar içeren ibranameleri genelde makbuz hükmünde kabul ederken miktar içermeyen ibranameleri bir dönem geçersiz kabul etmiş daha sonraları bu ibranamelere değer veren kararlar vermiştir. Son kararları da bu yöndedir.

Yeni Borçlar Kanunu Tasarısında bakıldığında ibra kurumuna yer verildiği görülmektedir. Bu yönüyle de ibra kavramının incelenmesi önem kazanmıştır. Tasarı'nın 131. maddesinde borcu sona erdiren sebepler arasında ibra düzenlenmiş ve ibranın bir sözleşme şeklinde yapılması gerektiği vurgulanmıştır. İş

sözleşmelerinde ibra ise 419. maddede düzenlenmiştir. Yargıtay kararları ile kabul edilen geçerlilik koşullarına Tasarı metninde de yer verilmesi sebebiyle Yargıtay kararları ışığında ibra kurumunun etraflıca incelenmesi gerekmektedir.

II.KONUNUN SUNULMASI

Yasal bir düzenlemenin olmaması ve Yargıtay'ın zaman zaman vermiş olduğu kararların değişiklik göstermesi sebebiyle ibra kavramının niteliğinin belirlenmesi incelememizin başlangıç noktasını teşkil etmektedir. Sonuçtan esasa değil de esastan sonuca varılması ve Yargıtay kararlarının bu şekilde yorumlanması kanaatimce doğru olacaktır. Öncelikle “İbra nedir?” sorusuna cevap aranmalıdır. Bununla birlikte, Borçlar Kanununun genel hükümleri ile İş Hukukunun işçiyi koruma amacı birlikte değerlendirildiğinde Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlar daha iyi anlaşılacaktır.

Bu sebeple incelememizin birinci bölümünde öncelikle ibra kavramı açıklanmış ve İş Hukukunda Yargıtay'ın feragatname, olumsuz borç ikrarı, sulh sözleşmesi adı altındaki belge ve sözleşmeleri ibraname kavramı altında değerlendirmesi sebebiyle, ibranın bu ve benzer kavramlardan farklarına, benzer yanlarına yer verilmiştir.

Her ne kadar uygulamada sıkça kullanılmakta ve Yargıtay tarafından geçerliliği kabul edilmekteyse de ibranamelerin İş Hukukunda bir ihtiyacı karşılayıp karşılamadığı sorununa, ikinci bölümde cevap aranmıştır. İbraya konu olabilecek ve olamayacak işçilik hakları ibranın konusu içerisinde değerlendirilmiş ve ibranın şekli Borçlar Hukuku'nda ve İş Hukuku'nda ayrı ayrı incelenmiştir.

Yargıtay kararlarından yola çıkarak ibranamenin uygulamadaki biçimleri saptanmış ve bu biçimlerle ilgili Yargıtay'ın zaman içinde değişen görüşlerine yer verilmiştir. Tamamen Yargıtay'ın kararları ile şekillenen geçerlilik koşulları üçüncü bölümde incelendikten sonra ibranamelerin hüküm ve sonuçları ile incelememize son verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İBRA KAVRAMI VE HUKUKİ NİTELİĞİ

§2. GENEL OLARAK İBRA VE HUKUKİ NİTELİĞİ

I. BORÇLAR HUKUKU ÇERÇEVESİNDE İBRA

1.Kavram

Borçlar Hukukunda ibra, borcu sona erdiren sebeplerden biridir. Borcun sona ermesi kavramı, bir edimi yerine getirme mükellefiyetinin hukuken ortadan kalkmasını ifade eder. Böylece borçlu borçtan kurtulur, alacaklının alacak hakkı kalmaz.⁵ Borcun sona ermesi, hüküm ve sonuçlarını geleceğe etkili olarak meydana getirir⁶.

Borçlunun edimini ifa etmesiyle, borç ilişkisinin içerdiği asli borcun yanı sıra yan borçlar ve diğer yükümlülükler de ilke olarak sona erer (BK. m.113). Borcu sona erdiren asli sebep, edimin tam ve usulüne uygun olarak ve bu amaçla ifasıdır. Bunun dışında kalan sona erme sebepleri genel bir deyimle “ifa olmaksızın sona erme” kavramı altında toplanmaktadır⁷. İfa dışı istisnai durumlar zamanaşımı, borçlu ve alacaklı sıfatlarının birleşmesi, takas, ibra, ikale, yenileme gibi durumlardır. İfa olmaksızın borcun sona ermesi içerisinde, tarafların anlaşmalarını ayrı bir kategori kabul edersek ibra bu kategori içerisine girmektedir⁸.

⁵ Oğuzman, M. Kemal/ Öz, M. Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2005, 427.

⁶ Oğuzman/Öz, 435; Eren, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Esaslar, İstanbul 2003, 1221; Turanboy, Nuri, İbra Sözleşmesi, Ankara 1998, 23-24.

⁷ Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1993, 984. Öğretide “alacaklıyı tatmin etmeksizin borcu düşüren sebepler” olarak da anılmaktadır. Birsen, Kemaleddin, Borçlar Hukuku Dersleri, İstanbul 1967, 541.

⁸ Turanboy, 24; Eren, 1221.

Borçlar Kanununun üçüncü babında “Borçların Sukutu” başlığı altında dar anlamda borcu sona erdiren sebepler düzenlenirken borcu sona erdiren en önemli sebeplerden biri olan ibra kavramına yer verilmemiştir⁹.

İbra Borçlar Kanununda düzenlenmediği için yasal bir tanıma sahip olmamakla birlikte diğer yabancı hukuklarda kanunla düzenlenmiştir. Ancak bu kanunlara da bakıldığında yasal bir tanımın olmadığı görülmektedir. İsviçre Borçlar Kanununun anlaşıma ile kaldırma başlığını taşıyan 115’nci maddesi hükmü¹⁰ şöyledir: “*Borç ilişkisinin kurulması için kanuni bir şekil öngörülmüş veya akdin taraflarınca kararlaştırılmış olsa bile , bir alacak tamamen ya da kısmen şekle bağlı olmadan kaldırılabilir.*” Bu maddede de ibra kavramı açıklanmış değildir. Sadece kanun ve taraflarca, bir borç ilişkisinin doğumu belirli bir şekle tabi tutulmuş olsa bile o ilişkiden doğmuş olan alacağın özel bir şekle uymak zorunluluğu bulunmaksızın tamamen veya kısmen ortadan kaldırılmasının mümkün olduğu ifade edilmiştir¹¹.

Yeni Borçlar Kanunu Tasarısına da İsviçre’deki düzenlemenin paralelinde bir hüküm konmuştur. Tasarının 131. maddesine göre “*Borcu doğuran işlem kanunen veya taraflarca belirli bir şekle bağlı tutulmuş olsa bile borç , tarafların şekle bağlı olmaksızın yapacakları ibra anlaşması ile tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabilir.*”

Alman Medeni Kanunu’nun 397’nci paragrafında ibra kurumuna yer verilmiştir. Bu paragrafa göre “*Alacaklı, borçluyu bir sözleşme ile ibra ederse borç*

⁹ Oğuzman/Öz, 436; Eren, 1221; Feyzioğlu, Necmeddin, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C.II, İstanbul 1977, 424; Tunçomağ, Kenan, Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1976, 1171; Turanboy, 25.

¹⁰ Schwarz, Andreas B., Borçlar Hukuku Dersleri, Çev. Bülent Davran, İstanbul 1948, 249; Von Tuhr, Andreas, Borçlar Hukuku, Çev. Cevdet Edege, Ankara 1983, 646; Tekinay/Akman/ Burcuoğlu /Altop, 988; Tunçomağ, Borçlar Hukuku, 1171; Saymen, Ferit Hakkı, Elbir, Halid Kemal, Borçlar Hukuku Dersleri Umumi Hükümler, C.1, İstanbul 1950, 562.

¹¹ Feyzioğlu, 425-426.

ilişkisi şekle tabi olmadan sona erer.” Gerçekte alacaklı borçluyu ibra etmemekte fakat alacaklı ve borçlu bir sözleşme ile borcu ortadan kaldırmaktadırlar.¹²

Avusturya Hukukunda ibra, Avusturya Medeni Kanunu 1444. maddede “Vazgeçme” başlığı altında düzenlenmiştir. Buna göre “*Alacaklı hak sahibi olduğu tüm durumlarda, hakkından sarfinazar edebilir, alacaklı bizzat alacak hakkından borçlunun menfaatine olarak vazgeçebilir. Ve bu suretle borçlunun borcunu ortadan kaldırabilir.*” Maddede geçen fiillerden borç ibrası tek taraflı bir hukuksal işlem gibi görülebilse de sınırlı sayıda yazarın dışında, Avusturya öğretisi, vazgeçmenin sözleşmesel karakterini kabul eder. Bu çerçevede hakim fikre göre borçlunun rızasına ihtiyaç vardır¹³.

Borçlar Kanununda borcu sona erdiren sebepler üçüncü Bab’da düzenlenirken, İsviçre Borçlar Kanununda yer alan ibranın kanuna alınmaması sebebiyle, hukukumuzda ibranın borcu sona erdirmeyeceği sonucuna varılamaz¹⁴. İbranın Türk Hukukunda da geçerli olduğu, öğretide¹⁵ ve inceleyeceğimiz mahkeme kararlarında kabul edilmektedir.

Kanunda düzenlenmemiş olmakla birlikte, ibranın borcu sona erdiren sebepler arasında kabulü, Borçlar Hukukunun temel prensibini oluşturan Anayasa m.48 ve BK. m.19’da da yer alan “sözleşme özgürlüğü ilkesine” dayanmaktadır¹⁶. Sözleşme özgürlüğü, hukuk düzeninin sınırları içinde, kişilerin irade beyanları ile diledikleri hukuki sonuçları meydana getirebilme özgürlüğüdür¹⁷. Taraflar, sözleşme yapma ve onun karşı tarafını seçmede özgür olduğu gibi aralarında anlaşarak

¹² Turanboy, 25; Gümüş, Mustafa Alper, “Alman Hukukuyla Karşılaştırılmalı Olarak İsviçre Türk Borçlar Hukukunda İbra Sözleşmesi” (Basılmamış Yüksek Lisan Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1995), 40.

¹³ Gümüş, 46.

¹⁴ İbranın Borçlar Kanununa alınmamasının tek sonucu ibranın şekline ilişkin tartışmalara sebep olmasıdır. Bu görüşler için bkz.: Feyzioğlu, 427; Oğuzman/Öz, 432; Tunçomağ, Borçlar Hukuku, 1171.

¹⁵ Oğuzman/Öz, 431; Eren, 1221; Feyzioğlu, 424; Tunçomağ, Borçlar Hukuku, 1171; İnan Ali Naim, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Ders Kitabı, Ankara 1979, 507; Birsen, 542; Turanboy, 19; Önen, Turgut, Borçlar Hukuku, Ankara 1995, 227.

¹⁶ Eren, 1221; Akın, Levent, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara 2001, 714; Gümüş, 8.

¹⁷ Yavuz Cevdet, Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler, İstanbul 2004, 6.

sözleşmeyi kısmen ve ya tamamen ortadan kaldıran bir ibra sözleşmesi yapmakta da serbestirler.

Bir görüşe göre, ibra sözleşmesi bir unutma sonucu olarak Türk Borçlar Kanununa alınmamıştır¹⁸. Ancak, aksi bir görüşe göre, hükmün tümden unutulduğunu ileri sürmek doğru değildir. Zira BK. m.111/III’de açık bir hüküm olarak ibra yer almaktadır. Bu hükme göre üçüncü kişi yararına sözleşmede, üçüncü kişi, haklarını kullanmak istediğini borçluya bildirdikten sonra alacaklı artık borçluyu ibra edemez. Bu hüküm İsviçre Borçlar Kanununun 112. maddesinde düzenlenmiştir. Kanun koyucunun bu maddede düzenlenen “ibra” ibaresini atlamayarak İsviçre Borçlar Kanununun 115. maddesinde başlı başına düzenlenen ibrayı unuttuğu söylenemez¹⁹.

Schwarz’ a göre ise, bu hükmün çeviri sırasında, Türkiye’de şekle bağlanmış olan ispat hukuku dikkate alınmış ve şekle bağlı olmadan yapılabilecek ibranın kabulü ile bir çatışmaya meydan vermemek amacıyla ibra Türk Borçlar Kanununa alınmamıştır²⁰.

¹⁸ Eren, 1221; Mollamahmutoğlu Hamdi, İş Hukuku, Ankara 2004, 638; Özel, Çağlar, “İş Hukuku Uygulamasında İbra Sözleşmeleri ve Yargıtay’ın İbra Sözleşmelerine Bakışı”, ÇİD., Temmuz 2005, 13.

¹⁹ Aydoğdu, dn.11, 713.

²⁰ Schwarz, 250-251; Birsen, 542.

2.Tanım

İbra Arapça kökenli bir kelime olup “hastayı iyi etme”, “borçtan kurtarma”²¹, aklama, beri kılma” anlamlarına gelmektedir²². Türk Borçlar Kanununda düzenlenmediği için ibranın Türk Hukukunda yasal bir tanımı bulunmamaktadır. Buna karşılık öğretide ibranın bir çok tanımına yer verilmiştir.

Öğretide *Von Tuhr*²³, ibranın tanımında, ifa olmaksızın borcun sona erdiğine yer vererek ibra kurumunu alacaklının edimini elde etmeksizin borçludan olan alacağını ortadan kaldırması olarak tanımlamıştır. Bazı yazarlar da ibranın sözleşme şeklinde yapılması gerektiğini belirterek ibrayı, borçluyu borçtan kurtaran bir sözleşme olarak tanımlamışlardır.²⁴

Tunçomağ ibra sözleşmesini, alacaklı ile borçlunun “varolduğundan kuşku duymadıkları” bir alacağı tamamen veya kısmen ortadan kaldırmak için yaptıkları tasarrufi bir sözleşme olarak tanımlamaktadır²⁵.

Gümüş ibra sözleşmesini, kaynağı ne olursa olsun var olan veya gelecekteki bir alacak hakkının alacaklının alacağından vazgeçmesi suretiyle ifa edilmeksizin ve doğrudan doğruya ortadan kalkmasına yönelik olarak, alacaklı ve borçlu arasında yapılan anlaşma olarak tanımlamıştır²⁶.

²¹ HUMK 288/II maddesinde “borçtan kurtarma” ifadesi kullanılmıştır.

²² *Develioğlu*, Ferit, *Osmanlıca Türkçe Ansiklopedik Sözlük*, Ankara 1997; *Feyzioğlu*, 426.

²³ *Von Tuhr*, 646.

²⁴ “Alacaklının alacak hakkından vazgeçmesine bu suretle borçlunun borçtan kurtarılmasına ilişkin bulunan akde ibra denir”, *Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop*, 985; “İbra; alacaklının borçlu ile yaptığı bir akitle alacağından kısmen veya tamamen vazgeçerek borçluyu borçtan kurtarmasıdır.” *Oğuzman/Öz*, 431; “Tarafların aralarında mevcut bir borcu kısmen veya tamamen ortadan kaldırmaya ve bu suretle borçlunun borçtan kurtulmasına yönelik sözleşmeye, ibra sözleşmesi denir” *Eren*, 1221; “Bir borcun ifa edilmeden sona erdirilmesini sağlayan özel bir sükut sebebi-ifa olmadan borçluyu borçtan kurtaran bir akitir”, *Feyzioğlu*, 426; “İbra, alacaklı ile borçlu arasında yapılan bir sözleşme ile alacaklının alacak hakkından vazgeçmesi, borçluyu edimi yerine getirmeden borcundan kurtarmasıdır”, *Reisoğlu*, Safa, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, İstanbul 2006, 348; “İbra bir alacaklının alacağından vazgeçmesi, borçlusuna karşı ileri sürmek yetkisine sahip olduğu haklarından feragat etmesidir. Alacaklının borçlu ile yaptığı bir akitle borçluyu borçtan kurtarmasıdır” *Önen*, 226.

²⁵ *Tunçomağ*, *Borçlar Hukuku*, 1171. *Eren* de tanımın da ibranın mevcut bir borcun bir kısmına veya tamamına ilişkin olarak yapılabileceğine yer vermektedir. *Eren*, 1221.

²⁶ *Gümüş*, 15.

Yargıtay da çeşitli kararlarında ibra sözleşmesinin tanımına yer vermiştir. Yargıtay’a göre ibra, bir borcun tam ya da kısmen ifa edilmeden sona ermesini sağlayan özel bir sukut nedenidir. Birçok kararında Yargıtay ibrayı alacaklının alacak hakkından vazgeçmesini bu surette borçlunun borçtan kurtulmasını sağlayan bir sözleşme olarak tanımlamıştır²⁷.

Yukarıda verilen tanımlamalar²⁸ ışığında genel olarak **ibra; alacaklının borçlu ile yaptığı bir sözleşme ile alacağından kısmen veya tamamen vazgeçerek borçluyu borçtan kurtarmasıdır**. Bu nedenle ibra, borcu sona erdiren sebeplerden biri olarak kabul edilmektedir. “**İbraname**” ise **ibra sözleşmesinin yazılı belgesi**²⁹ olmakla birlikte uygulamada ibraname yerine ibra senedi veya ibra belgesi terimleri de kullanılmaktadır³⁰.

II. İBRANIN HUKUKİ NİTELİĞİ

İbranın hukuki niteliğinin belirlenmesi, İş Hukukundaki yerinin tespiti için önem taşımaktadır. Zira Borçlar Hukukunda olduğu gibi Türk İş Hukukunda da ibra yasal olarak düzenlenmemiştir. Bu sebeple ibra kavramını açıklayabilmek için ibranın tam olarak hukuki nitelendirmesini yapmak gerekmektedir. Bu noktada, hukuki nitelendirmeyi yaparken Borçlar Hukukundan yararlanılıp yararlanılmayacağı, yararlanılacak ise bunun derecesi, önem kazanmaktadır.

²⁷ Y.4.HD., 13.4.1963, E.1963/2939, K.1963/3710, *Çenberci*, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, 6.b, Ankara 1986, 717; Y.4.HD., 31.3.1978, E.1977/11133, K.1978/4346, YKD, Ocak 1979, 74. Aynı yöndeki diğer kararlar: Y.HGK., 11.12.1971, E.1996/4-937, K.740, *Gümüş*, 15; Y.21.HD., 24.4.1995, E.1995/2055, K.1995/1779, YKD., Temmuz 1995, 1112; Y.21.HD., 3.10.1996, E.1996/5253, K.1996/5333, *Akın*, 276; Y.9. HD., 17.3.1998, E.1998/1519, K.1998/1870, TİD, Ekim 1998, S.238, 17; Y.9.HD., 7.11.2003, E.2003/5178, K.2003/18884, LEGAL, 2004, S.4, 1429; Y.HGK., 17.12.2003, E.2003/9-760, K.2003/760, *Kılıçoğlu*, Mustafa, İş Kanunu Yorumu, Ankara 2005, 780-781.

²⁸ Diğer tanımlar için bkz.: *Saymen/Elbir*, 562; *İnan*, 507; *Mollamahmutoğlu*, 638; *Süzek*, 604.

²⁹ *Çelik*, Nuri, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2004, 253; *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 6.b., 712; *Tunçomağ*, Kenan, İş Hukuku Esasları, İstanbul 1989, 128; *Centel*, Tankut, İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1985, 393.

³⁰ *Çelik*, 253; *Centel*, Tankut, İş Hukuku, 196.

Bir görüşe göre ibranın hukuki niteliği belirlenirken ibrayı Borçlar Kanununun sözleşme hukukuna egemen disiplin hükümleri ile birlikte yorumlamak haksızlıklara neden olacaktır. İş Hukukunun gerçekte Kamu Hukuku ağırlıklı olan özelliklerini (her ne kadar özel hukuk kapsamında gösterilmekte ise de) unutmamak gerekir ³¹.

Kanaatimce bu görüşü farklı şekilde ifade etmekte de mümkündür. İbra kavramını ele alırken genel prensiplerden vazgeçilmesi gerektiğine yer veren bir hüküm kabul edilmediğinden İş Hukukunda ibra kavramını Borçlar Hukuku alanında kabul edilen görüşlerle birlikte almak gerekmektedir. Ancak yukarıdaki gerekçe sebebiyle Borçlar Hukukunda sözleşmelere uygulanan genel hükümleri İş Hukukundaki uyuşmazlıklara uygularken İş Hukukunun işçiyi koruyucu karakterini göz ardı etmemeyerek işçiyi koruyucu yorumla söz konusu kurallara sıkı sıkıya bağlı kalmamak gerekmektedir³².

Borçlar Kanununun sözleşme hukukuna ilişkin kurallarını işçiyi koruyucu yorumla birlikte İş Hukukuna uygulamak, kavramın hukuki niteliğinin belirlenmesinde de yol gösterici olacaktır.

1. İbra İki Taraflı Hukuki İşlemdir

Aralarında anlaşma yapma özgürlüğünü sahip olan taraflar bir borcu sona erdirmeye özgürlüğüne de sahiptirler. Ancak alacak hakkında durum, aynı haklarda olduğundan farklıdır. Aynı haklarda ve yenilik doğuran haklarda hak sahibi tek taraflı iradesiyle hakkından vazgeçebilir, hakkını ortadan kaldırabilir. Alacak

³¹ Çenberci, İş Kanunu Şerhi, 6.b, 713; Aydoğdu, 716.

³² Yargıtay'ın ileride incelenecek kararlarında özellikle irade sakatlıklarında genel hükümlere ilişkin kuraları işçiyi koruyucu yorumla uyuşmazlıklara uyguladığı görülmektedir. Örneğin; işverenin işçiyi imzaladığı belge konusunda uyarmaması hile, tehdidin ağır olup olmadığı üzerinde durulmaksızın, işçinin hizmet sözleşmesinin sona ermesi sırasında ekonomik baskı altında olması da ikrah sayılmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz.: 88.

hakkının sona ermesi için ise alacaklının tek taraflı iradesi yetmez. Borçlunun da muvafakati gerekir³³.

Zira alacak hakkı alacaklıya hakimiyet bahşeden bir hak olmadığından borçlunun alacaklının iradesi altına girmesi kabul edilemez. Alacaklı, borçlunun borcunu ifa etmek hususundaki mevcut iradesini bertaraf edemez³⁴. Bir borcun ödenmesinin onur meselesi yapıldığı durumlarda alacaklının ibra iradesini yeterli görmek yanlış olacaktır³⁵. Bu nedenle ibra, alacaklının borçlu ile yaptığı bir akitle alacağından kısmen veya tamamen vazgeçerek borçluyu borçtan kurtarmasıdır³⁶.

Yargıtay da kararlarında, ibranın, hakları düşürücü bir irade açıklaması ve bunu kabul şeklinde gerçekleşen sözleşme olduğunu belirtmiştir³⁷. Yargıtay, bir kararında, ibranın nitelikçe olumsuz bir borç ikrarı olduğunu belirtmesine rağmen, kararın devamında “Alacaklının alacak hakkından vazgeçmesini ve bu suretle borçlunun borçtan kurtulmasını sağlayan sözleşmeye ibra denir.” diyerek ibranın mutlaka bir sözleşme şeklinde yapılması gereğine değinmiştir³⁸.

İsviçre Borçlar Kanununun 115. maddesine ve Alman Medeni Kanunu’nun 397’nci paragrafına göre de alacaklı ve borçlu, bir sözleşme ile borcu ortadan kaldırmaktadırlar³⁹. Ancak Fransız yargısı diğerlerinden farklı olarak ibranameyi “tek taraflı bir işlem” olarak nitelendirmektedir ve sınırlamalara tabi tutmaktadır. Bununla beraber sulh sözleşmesinin aynı sınırlamalara tabi olmaması sebebiyle sulh anlaşmaları Fransa’da yaygınlaşmaya başlamaktadır.

³³ Von Tuhr, 646; Eren, 1222; Reisoğlu, 342; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, 986; Saymen/Elbir, 562; Feyzioğlu, 426; Tunçomağ, Borçlar Hukuku, 1171.

³⁴ Turanboy, 56.

³⁵ Gümüş, 103.

³⁶ Bir görüşe göre ibra bir irade beyanıdır . İbra belgesi, İbraname, ibra sözleşmesi ise irade beyanının objektif unsurudur, irade beyanının yazılı bir türüdür. Tek taraflı olabileceği gibi varması gerekmeyen irade beyanı iki taraflı da olabilir. Buna ibra sözleşmesi denir. Kılıçoğlu, 776.

³⁷ Bkz.: dn.27, 11.

³⁸ Y.4.HD., 31.3.1978, E.1977/11133, K.1978/4346, YKD, Ocak 1979, 34; Y.21.HD., 7.2.2002, E.2001/9639, K.2002/833, Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Ankara 2006, 58.

³⁹ Ancak Fransız Yargısı, ibranameyi tek taraflı bir hukuki işlem olarak nitelendirmektedir. Özdemir, Erdem, İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü, 2006, 400.

Türk Hukuku ile Alman ve İsviçre Hukukuna göre ibranın mutlaka bir sözleşme ile yapılması gerektiği esastan yola çıkarsak ibra, Borçlar Kanunumuzda ve İş Hukukumuzda özel olarak düzenlenmediği için sözleşmelere uygulanan BK m.1-40’da yer alan genel hükümler ibraya uygulanmalıdır⁴⁰.

Azınlıkta kalan bir görüş, borçlunun kabul beyanının icabın yanında ikinci plana düştüğünü, esas itibarıyla alacaklının bir irade beyanının bulunmasının önem taşıdığını, bu nedenlerle ibranın tek taraflı bir hukuki işlem olarak kabul edilmesi gerektiğini belirtmektedir Bu görüşe yakın bir diğer görüş ise, ibranın esasen tam anlamda bir sözleşme niteliğini taşımadığını ileri sürmektedir⁴¹.

Türk İş Hukukunda *Çenberci*, ibra belgesinin mutlaka sözleşme şeklinde gerçekleşmesi zorunluluğu olmadığını, haktan vazgeçme durumunda olduğu gibi işçinin tek yanlı işlemine de bürünmesinin mümkün olduğunu savunmaktadır. Ancak bu görüş ibra belgelerinin geçerliliği için tesliminin zorunlu olduğunu ve teslimin zımnen kabul niteliğinde olduğunu ifade ederek bir bakıma ibranın mutlaka bir sözleşme şeklinde yapılacağını da kabul etmektedir. *Çenberci*, İş Hukukunda ibra belgelerini Borçlar Hukuku anlamındaki ibradan farklı ele alarak, ibra belgelerinin bazen olumsuz borç ikrarı, bazen haktan feragat, bazen makbuz olabileceğini, bazen de bunların karması niteliğini taşıyabileceğini savunmaktadır⁴².

Bu görüşün tamamen hatalı olduğunu söylemek mümkün değildir. Zira ibra belgesi, senedi ya da ibraname adı altında işçiye imzalatılan belgelerin çoğu zaman şekli açıdan ibra niteliğini taşımadığı bir gerçektir. Ancak tarafların bu belgeleri isimlendiriş şekilleriyle ibranın hukuki mahiyetini açıklamaya çalışmak kanaatimce doğru değildir. BK.m.18’e göre, bir sözleşmenin şekil ve şartlarını tayinde iki tarafın gerek hata nedeniyle, gerek sözleşmedeki gerçek amaçlarını gizlemek için

⁴⁰ Saymen/Elbir, 562; İnan, 507; Tunçomağ, Borçlar Hukuku, 1172; Gümüş, 20; Sungurbey İsmet, Borç İkrarı ve Borç Vaadi, İstanbul 1957, 59; Özel, 13.

⁴¹ Bu görüşler için bkz.: Turanboy, dn.28’de belirtilen eserler.

⁴² *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 6.b., 715. Aynı doğrultuda; Mollamahmutoğlu, 639; Doğan, Mürsel “Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi”, YD., C.5, S.1, 168; Çil, 2; Sözen, Mustafa, “Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi”, Adalet Dergisi, Ekim 1973, 846.

kullandıkları tabirlere ve isimlere bakılmayarak onların gerçek ve ortak maksatlarını aramak lazımdır⁴³.

Bu sebeple, ibranameden ibra iradesinin açıkça anlaşılması halinde ibranamenin hukuki niteliğinin tarafların kullandıkları sözcüklerle açıklanmaması gerekmektedir. Ayrıca İş Hukukunda feragat veya menfi borç ikrarının da Yargıtay kararları ile ibra kavramı altında değerlendirilmesi sebebiyle ibranın tek taraflı işlem olarak kabul edilmesi kanaatimce isabetli değildir. Bu kurumlar ileriki bölümlerde incelenecektir⁴⁴. Ancak kısaca değinecek olursak menfi borç ikrarı ile feragatin dahi sözleşme şeklinde yapılması gerekmekte olduğu söylenebilir.

Ekmekçi'ye göre işlemin ibra, menfi borç ikrarı veya başka bir şekilde ortaya çıkması önemli değildir. Önemli olan, işlemin münhasıran işçinin işverenden olan alacağından karşılıksız olarak vazgeçmesi sonucunu doğurup doğurmadığıdır. Ekmekçi bu sebeple isabetli olarak Yargıtay'ın ibraname kavramı altında değerlendirdiği bütün işlemleri alacak hakkından vazgeçme sonucunu doğuran hukuki işlemler olarak değerlendirmekte, işçinin işverenden olan alacağından vazgeçmesinin ancak sözleşme ile olabileceğini ifade etmektedir.

İbranın bir sözleşme olduğunu kabul eden Borçlar Kanunu Tasarısı'nın kabulü halinde bu konudaki tartışmalar son bulacaktır. Zira Borçlar Kanunu Tasarısının 131. maddesinde, tarafların yapacakları ibra anlaşması ile, borcu tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabileceğine yer verilmiştir. Yine Tasarının 419. maddesi de, işçinin işverenden olan alacaklarına ilişkin olarak “ibra sözleşmesi” ifadesine yer vermiştir⁴⁵. Görüldüğü üzere Tasarı, açıkça ibranın bir sözleşme ile

⁴³ Bir Yargıtay kararında da bu hususa değinilmiştir. Buna göre, “...Bir akdin şekilde ve şartlarını tayinde iki tarafın gerek sehven gerek akitteki hakiki maksatlarını gizlemek için kullandıkları tabirlere ve isimlere bakılmayarak onların hakiki müşterek maksatlarını aramak lazımdır.(BK. m.18/1) O halde davalı tarafından mahkemeye sunulan belgenin başında “ibraname” sözcüğünün bulunması bu belgenin ibraname olarak kabulüne yeterli neden olmaz...” Y.10.HD., 24.2.1978, 1250, 1293, Çenberci, İş Kanunu Şerhi, 4.b, 515. Aynı karar için bkz.: Karademir, Derya, “Yargıtay Kararları Perspektifinde İbraname Uygulamaları”, ÇİD., C.11, S.2., 17; Uygur, Turgut, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar- Yargılama, Ankara 1980, 767-768.

⁴⁴ Bkz. §2, III.

⁴⁵ Madde metni için bkz., 33.

gerçekleştiğini kabul etmiştir. Tasarı'nın bu hali ile yasalaşması halinde İş Hukukunda ibranın işçinin tek yanlı işlemi ile gerçekleştirebileceği görüşü kabul edilemeyecektir.

2.Tasarruf İşlemidir

Malvarlığının aktifinde yer alan bir hakkı doğrudan doğruya etkileyerek başkasına devreden, içeriğini sınırlayan, değiştiren veya sona erdiren işlemlere tasarruf işlemi denilir⁴⁶. İbra, alacaklının alacak hakkına doğrudan doğruya etki etmesi, alacağı ortadan kaldırması veya azaltması nedeniyle öğretide tasarruf işlemi olarak nitelendirilmektedir⁴⁷.

Alacaklı, malvarlığına dahil olan bir alacak hakkını ibra sonucu terk ederek ortadan kaldırmak suretiyle onun üzerinde tasarruf etmektedir⁴⁸. Yargıtaya göre de ibra, o tarihe kadar gerçekleşen hakları ortadan kaldıran ve ibrada bulunan kişiyi bağlayan bir tasarruf işlemidir⁴⁹.

İbra sözleşmesinin tasarruf işlemi olmasının temel sonucu bir borcu doğrudan doğruya kesin olarak sona erdirmesidir. İbra sözleşmesi ile borç artık ileride doğmamak ve geçerli olmamak sureti ile ortadan kaldırılmaktadır. Bu özelliği ile ibra sözleşmesinin ileriye etkili niteliği bulunmaktadır⁵⁰.

⁴⁶ Dural Mustafa/Sarı Suat, Türk Özel Hukuku Temel Kavramlar ve Medeni Kanunun Başlangıç Hükümleri, C.1, İstanbul 2004, 158; Eren, 160.

⁴⁷ Von Tuhr, 649; Oğuzman/Öz, 434; Dural/Sarı, 159; Eren, 1260; Feyzioğlu, 428; Keser, Hakan, "İş Hukukunda İbraname Uygulamaları", Kamu-İş, C.5, S.1, Temmuz 1999, 103; Kılıçoğlu, 777; Reisoğlu, 342; Saymen/Elbir, 563; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp, 987; Tunçomağ, Borçlar Hukuku, 1173, 1178; Aynı yazar, İş Hukukunun Esasları, 128; Çenberci, İş Kanunu Şerhi, 6.b., 719; Centel, Ücret, 391; Turanboy, 115; İnan, 507; Gümüş, 19.

⁴⁸ İbra sözleşmesi, Alman Hukukunda da bir tasarruf işlemi olarak kabul edilmektedir. Gümüş, 43.

⁴⁹ Y.9.HD., 27.3.1971, E.1971/1112, K.1971/201; Y.9.HD., 6.7.1967, E.1967/7072, K.1967/6175; Y.9.HD., 27.01.1970, E.1970/9519, K.1970/871, Çenberci, İş Kanunu Şerhi, 6.b., dn.124, 717. Y.9HD. 29.4.2003, E.2002/24725, K.2003/7268, LEGAL, 2004, S.2, 646-647.

⁵⁰ Turanboy, 116.

İbra sözleşmesinin tasarruf işlemi niteliği taşımasının bir diğer sonucu da tasarrufta bulunan bakımından bir tasarruf yetkisi gerektirmesidir⁵¹. İbra sözleşmesi borçlandırııcı değil de tasarrufi bir sözleşme olduğundan alacaklının medeni hakları kullanma ehliyetinden başka alacak üzerinde tasarruf yetkisi de bulunmalıdır. Örneğin; ibra sözleşmesi ile işçi ücret alacağı gibi bir takım alacakları üzerinde tasarrufta bulunduğu ondan ayrıca ücreti üzerinde tasarruf yetkisine de sahip olması gerekir⁵².

Özellikle taraflar, ibra sözleşmesini ivazlı olarak yapıyorlarsa tasarruf ehliyeti şarttır. Buna karşılık sözleşme ivazsız bir sözleşme ise yalnız alacaklı işçinin tasarruf ehliyetine sahip olması yeterlidir. Zira bu takdirde alacaklı alacak hakkından vazgeçmekte bu hakkın ondan malvarlığından kesin olarak çıkması sonucunu doğurmaktadır. İvazsız ibra sözleşmelerinde borçlu işveren bir borç altına girmeyip aksine bir borçtan karşılıksız olarak kurtulduğu için ondan temyiz kudretine sahip olması yeterlidir⁵³. Yani borçlu işverenin mümeyyiz küçük veya kısıtlı olması da yeterli sayılmalıdır. İflas etmiş olan alacaklı, iflas açıldıktan sonra iflas masasına girmiş alacak hakkından borçlusunu alacağı üzerinde tasarruf yetkisine sahip olmadığı için ibra edemez⁵⁴. Bu durumda iflas etmiş bir işverenin işçisini ibra etmesi tasarruf yetkisine sahip olmaması sebebiyle geçerli olmayacaktır.

3.Kazandırıcı İşlemdir

Malvarlığına ilişkin bir menfaatin sağlandığı hukuki işlemlerin bu menfaati elde eden yönünden görünümü esas alındığında bir kazandırıcı işlemden söz edilir⁵⁵. İbra, işçinin malvarlığında bir eksilmeye, buna karşılık işverenin malvarlığında bir çoğalmaya neden olmaktadır. Buradaki çoğalma pasifin azalması şeklindedir. Bu nedenle ibra kazandırıcı bir işlemdir⁵⁶.

⁵¹ Bkz.: dn.45’de anılan yazarlar.

⁵² *Tunçomağ*, İş Hukukunun Esasları, 128; *Centel*, Ücret, 391.

⁵³ *Eren*, 1224.

⁵⁴ *Tunçomağ*, Borçlar Hukuku, 1177-1178. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz.:§6,II.

⁵⁵ *Dural/Sarı*, 161.

⁵⁶ *Von Tuhr* 649; *Feyzioğlu*, 428; *Saymen/Elbir*, 564; *Tunçomağ*, Borçlar Hukuku, 1179; *Gümüş*, 16.

Her kazandırıcı işlem gibi, ibranın da bir hukuki sebebinin bulunması gerekmektedir. Ancak ibra sözleşmesi, diğer hukuki işlemlerdeki gibi genellikle tek ve belirli bir sebebe dayanmaz. Hukuki sebep bağışlama, iktisap ya da ifa sebebi olabilir. İbra sözleşmesinin tek bir hukuki sebebinin bulunmaması, ibranın kanunda yer verilen belirli bir borcu sona erdirme kurumu olmamasından kaynaklanmaktadır⁵⁷. Örneğin; işçilerin, alacaklarını kısa sürede ve tamamen alamama ihtimali sebebiyle hak edişlerinin bir kısmını ibra etmeleri halinde ibranamenin hukuki sebebi bağıştıdır. İbra, işçinin işverenden başka beklentilerinin olması sebebiyle yapıldığında, ibranamenin hukuki sebebi iktisaptır. İşçi bir eylemi ile işverene bir zararda bulunmuşsa bunu ifa amacıyla işverenden alacağı için ibraname verebilir. Burada ifa maksadı ile ibradan söz edilebilir.

İbra sözleşmelerinin, yukarıda bahsettiğimiz hukuki sebeplerden bağımsız olup olmadığı tartışmalıdır. Örneğin; işverenin, bir arsasının mülkiyetini devredeceği vaadi sebebiyle ibraname vermiş olan işçinin, bu devrin gerçekleşmemesi halinde yapmış olduğu ibranın geçerli olup olmadığı hususu tartışmalıdır

Bir görüş, temeldeki hukuki işlem geçersiz olsa bile ibra sözleşmesinin geçerli olduğunu ancak alacak, sebepsiz iktisap hükümlerine göre ortadan kalkacağından, yeniden kurulmasının istenebileceğini savunmaktadır⁵⁸. Karşı görüş ise, ibra sözleşmesinin, sebebe bağlı bir hukuki işlem olduğunu, hukuki sebebin geçersiz olması halinde ibra sözleşmesinin de geçersiz olduğunu savunmaktadır⁵⁹. Bu durumda alacak varlığını sürdürmektedir⁶⁰.

Öğretide savunulan diğer bir görüşe göre, ibranın sebebe bağlı veya soyut bir hukuki işlem olup olmadığı, tarafların iradesine bağlıdır. Mesela, şart belirtilmişse ibra sebeplidir. Halbuki ibra hiçbir şarta bağlanmamışsa her tasarrufi muamale gibi sebepten soyut bir nitelik gösterir. Haklı bir sebep olmasa veya sebep tahakkuk

⁵⁷ *Turanboy*, 105; *Gümüş*, 17.

⁵⁸ İsviçre ve Alman öğretisinde baskın görüş, ibra sözleşmesinin soyut bir işlem olduğudur. *Tekinay/Akman/ Burcuoğlu/Altop*, 987; *Gümüş*, 134-142.

⁵⁹ *Eren*, 1223; *Aydoğdu*, 717. Ayrıca bu görüşler için bkz., *Gümüş*, 134-142.

⁶⁰ Bir görüşe göre iş hukukunda ibra sözleşmesi tamamen sebebe bağlıdır. *Sözen*, 850.

etmese bile ibra geçerlidir. Ancak, alacaklı ibra ettiği borçlusunu haksız iktisap kurallarına göre takip edebilir⁶¹.

Kanaatimce bu son görüş isabetli olmakla beraber olayın özelliğine göre İş Hukukunda farklı bir çözüme de gidilebilir. Örneğin her hangi bir şarta bağlanmamış sebepten soyut bir ibranamenin varlığına rağmen Yargıtay, işçinin haklarının eline geçmesini amaç edinmiş ve karşılıksız ibra belgesinin geçerli olmadığına karar vermiştir⁶². Bu sebeple, yukarıdaki sorunun cevabı olarak; gayrimenkulün mülkiyetinin kazanılamadığının ve ibranameye rağmen işçiye ödeme yapılmadığının ispat edilmesi halinde ibraname geçersiz olup işçi tüm alacaklarını tamamen alır kanaatindeyim.

III. İBRA SÖZLEŞMESİNİN BENZERLERİNDEN AYRILMASI

1. Genel Olarak

Türk Mahkeme kararlarında birbirinden çok farklı hukuki nitelik taşıyan belgeler ibra senedi adı altında toplanmışlardır. Gerçekte işveren tarafından işçiye iş ilişkisinin sona erdirildiği anda imza ettirilen bu belgeler bazen ibra sözleşmesi, bazen olumsuz borç ikrarı, bazen sulh sözleşmesi veya makbuz niteliğini taşır. Örneğin; işçinin işverenden alacağı bulunmadığını beyan etmesi bir olumsuz borç ikrarı olmakla beraber ibra kavramı içerisinde değerlendirilmiştir. Burada önemli olan, ilişkin oldukları konuyla sınırlı olmak üzere işçilik haklarının işverende kalmadığı, elde edildiği hususunun işçi tarafından kabul edilmesidir⁶³.

⁶¹ Saymen/Elbir, 564; Feyzioğlu, 429; Tunçomağ, Borçlar Hukuku, 1171.

⁶² Bkz. §5, II, 55.

⁶³ Çenberci, İş Kanunu Şerhi, 6.b., 715.

Bir görüşe göre, içtihatteki anlayışla, ibra belgeleri ne İsviçre Hukuku anlamında bir ibra sözleşmesi, ne olumsuz borç ikrarı, ne haktan feragat, ne de makbuz anlamına gelir. Bazen bunlardan biri, bazen de bunların karması niteliğini taşımaları mümkündür. Büsbütün ayrı bir hukuksal kalıba bürünmeleri de söz konusu olabilir⁶⁴. Ancak bir görüşe göre bütün farklı kurumları ibra senedi içinde toplayan Yargıtay içtihatlarını isabetli bulmak güçtür⁶⁵.

Ekmekçi, yukarıda ifade edildiği üzere tüm bu kurumları, işçinin alacak hakkından vazgeçmesi sonucunu doğuran hukuki işlemler başlığı altında toplamakta ve işçinin alacaklarından vazgeçmesi için mutlaka bir sözleşmenin varlığının gerekliliğine işaret etmektedir. Kanaatimce bu görüş isabetlidir. Zira yukarıda sözü edilen kurumlar birbirinden büsbütün farklı kurumlar değildir. Hepsinde asıl amaç işçinin alacağından vazgeçmesidir. Ayrıca tarafların kullandıkları tabirlere değer vererek ibranın hukuki niteliğini açıklamaya çalışmak, yanıltıcı sonuçlar doğurabilir. Örneğin “Feragatname” başlığı taşıyan ve sanki sadece işçinin bir irade açıklaması gibi görünen bir belge, bir görüşe göre, tek taraflı bir hukuki işlem olarak kabul edilmelidir⁶⁶. Bu durumda ibranamelerin hukuki niteliği ve sonuçları tek taraflı hukuki işlemlerin hüküm ve sonuçlarına bağlanacaktır ki, bu görüşün kabulü Yargıtay’ın kararları ile belirlediği ibranamenin geçerlilik koşullarına aykırı olacaktır. Kaldı ki, aşağıda açıklayacağımız üzere alacağa ilişkin feragat ve olumsuz borç ikrarı dahi tek taraflı hukuki işlem değildirler. Bu sebeple “ibra belgesi” kavramı altında toplanmaya çalışılan hukuki işlemlerin niteliklerini ve sonuçlarını incelemenin ibranın hukuki niteliğini kavramada daha yararlı olacağı kanaatindeyim.

⁶⁴ *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 6.b., 715; *Tunçomağ*, Türk İş Hukuku, İstanbul 1984, 235; *Tekil*, Fahiman, Borçlar Hukuku, İstanbul 1981, 159. *Çelik*, 254.

⁶⁵ *Tunçomağ*, İş Hukuku, 235; *Centel*, Ücret, 390.

⁶⁶ *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 6.b., 715.

2. İbra Sözleşmesinin Benzerleriyle Farkları

a) Olumsuz Borç İkrarı Sözleşmesi

Olumsuz borç ikrarı, bir borcun veya borç ilişkisinin mevcut olmadığı yolunda bir irade açıklamasıdır. Genellikle ibranamelerde, işçinin işverenden tek tek belirttiği bazı alacaklarının olmadığını içeren ifadelere yer verilmektedir. Bu durumda öncelikle tartışılması gereken husus, metin içinde yer alan ifadeler sebebiyle sanki tek taraflı bir irade beyanı gibi görünen bu metinlerin, bir sözleşme olup olmadığıdır. Zira, öğretide ibranamenin olumsuz borç ikrarı ifadeleri içerebilmesi sebebiyle tek taraflı bir hukuki işlem olduğu savunulmaktadır⁶⁷.

Türk ve İsviçre Borçlar Kanununda olumsuz borç ikrarı düzenlenmemiştir. Türk Borçlar Kanununun 17. maddesinde ile İsviçre Borçlar Kanununun 17. maddesinde, olumlu borç ikrarı düzenlenmiş ve borcun sebebini içermese dahi, borç ikrarının geçerli olduğu kabul edilmiştir. Bu maddeye kıyasla ve borcun tarafların anlaşması ile her zaman sona erdirilebileceği esası ile birlikte olumsuz borç ikrarı hukukumuzda kabul edilmektedir⁶⁸.

Olumsuz borç ikrarı, yalnızca bir bilgi açıklaması olmayıp bir tasarruf işlemidir. Çünkü, alacağın gerçekten var olması halinde, olumsuz borç ikrarı ile birlikte, alacak ortadan kalkmaktadır. İsviçre, Türk Hukuk sisteminde vaad, karşı tarafın menfaatine olsa bile ancak kabulden sonra borç doğurabilir. BK. 236 ve 239. maddelerine göre bağışlama tek tarafa borç yükleyen bir sözleşme olup, BK. 238. maddeye göre bağışlama vaadi dahi karşı tarafın kabulüne ihtiyaç göstermektedir. Bu sebeplerle olumsuz borç ikrarında mevcut borç, tek taraflı beyandan değil karşı tarafın kabulü ile meydana gelen sözleşme ile ortadan kalkmaktadır⁶⁹.

⁶⁷ Çenberci, İş Kanunu Şerhi, 6.b., 715.

⁶⁸ Turanboy, 50-51; Gümüş, 60.

⁶⁹ Sungurbey, 58.

Olumsuz borç ikrarı tek taraflı bir işlem olmamakta ancak tek tarafa borç yükleyen bir sözleşme olmaktadır⁷⁰. Olumsuz borç ikrarında taraflar, varlığından şüpheli duydukları bir borcun varlığının öğrenilmesi halinde dahi sona ermiş kabul edileceğini aralarında kararlaştırmaktadır⁷¹.

Olumsuz borç ikrarı sözleşmesi ivazlı veya ivazsız olabilmektedir. Alacaklı bu ikrarının karşısında borçludan bir şey almış ise ortaya bir sulh sözleşmesi çıkar. Sözleşmeden sonra tereddüde yol açan alacağın gerçekte varolduğu meydana çıksa dahi sulh sözleşmesinden kural olarak geri dönülemez. Çünkü taraflar bu rizikoyu göze alarak ivazlı bir anlaşmaya varmışlardır⁷².

İbra sözleşmesinde tarafların varolduğundan kesin olarak kuşku duymadıkları bir borcu sona erdirmeleri söz konusu iken, olumsuz borç ikrarında borcun varlığı hususunda taraflar arasında çekişme bulunan, borçlu tarafından itiraza uğrayan bir alacağın ortadan kaldırılması söz konusudur. Olumsuz borç ikrarı sözleşmesi mevcudiyeti şüpheli veya ihtilafli bir alacak için ihtilafı sona erdirmek üzere yapılır. İbrada ise borcun varlığı hususunda ihtilaf yoktur. Bu özellik, iki kurum arasındaki farkı tam olarak ortaya koymaktadır⁷³. Ancak ibra veya olumsuz borç ikrarı bir sözleşme niteliğinde olduğuna göre iki tarafın rızasını gerektirir, alacaklının tek taraflı beyanı borcun akıbetini etkilemez⁷⁴.

İbra sözleşmesiyle bir borç ferileri ile birlikte sona ererken, olumsuz borç ikrarı sözleşmesiyle taraflar bir borcun mevcut olmadığı konusunda anlaşmaktadırlar. Bu tür bir olumsuz borç ikrarı anlaşmasından sonra artık borcun varlığı ileri sürülemez. Bu surette borç geleceğe etkili olarak sona erdirilmektedir⁷⁵. Olumsuz borç ikrarından sonra tarafların ibra sözleşmesi yapmaları da mümkün değildir. Olumsuz borç ikrarında taraflar borcun mevcut olmadığı şeklinde irade

⁷⁰ Sungurbey, 69.

⁷¹ Turanboy, 50; Gümüş, 59.

⁷² Von Tuhr, 652; Feyzioğlu, 427; Tunçomağ, Borçlar Hukuku, 1177.

⁷³ Von Tuhr, 652; Feyzioğlu, 427; Oğuzman/Öz, 434; Tunçomağ, Borçlar Hukuku, 1177; Turanboy, 53; Gümüş, 58.

⁷⁴ Saleilles, 71.

⁷⁵ Turanboy, 52.

açıklamasında bulunduklarından daha sonra olmayan bir borcun ortadan kaldırılması düşünülemez⁷⁶.

Bir görüşe göre olumsuz borç ikrarı ibra niteliğindedir⁷⁷. Bir görüşe göre de ibra ile olumsuz borç ikrarı birbirinden farklı iki hukuki müessese olmayıp, aralarındaki ilişki daha çok alt-üst kavram ilişkisi şeklindedir. Olumsuz borç ikrarı ibranın bir alt türüdür ve özel bir görünüm şeklindedir⁷⁸. Bu görüşün en büyük dayanağı Alman Medeni Kanununun 397'nci paragrafıdır.

Alman Medeni Kanunu'nun "İbra Sözleşmesi ve Olumsuz Borç İkrarı" başlığı altında 397'nci paragrafı 2. fıkrasına göre "*Alacaklının borçluyu bir sözleşme ile ibra etmesiyle borç ilişkisi sona erer. Alacaklının bir sözleşme ile borçluya borç ilişkisinin mevcut olmadığı hususunda ikrarda bulunması halinde aynı hüküm caridir.*" Görüldüğü gibi ibra sözleşmesi bu madde ile düzenlenirken ayrı bir hukuksal müessese olan olumsuz borç ikrarı ibra sözleşmesi hükümlerine tabi kılınmıştır⁷⁹.

Yargıtay kararlarına bakıldığında⁸⁰ işçinin işverenden tek tek belirttiği bazı alacaklarını aldığını ve başkaca alacağı olmadığını ifade ettiği belgelerin ibra kavramı adı altında incelendiği görülmektedir. Kanaatimce Alman Hukukundaki sistemin Yargıtay tarafından kabul edildiği söylenebilir. İşçinin işverenden başkaca alacağı olmadığı beyan etmesindeki amaç, alacağından mevcut olması halinde vazgeçmedir. Bu nedenle olumsuz borç ikrarının kanaatimce ibra ile aynı hukuki sonuçlara bağlanması isabetli olmaktadır.

⁷⁶ Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 136.

⁷⁷ Eren, 1223; Birsen, 543.

⁷⁸ Ekmekçi, 7.

⁷⁹ Alman Hukukunda menfi borç ikrarı ikili bir ayırım içinde ele alınmaktadır. Kurucu menfi borç ikrarında, mevcut olmadığı ikrar edilen alacağın sonradan var olduğu ortaya çıkarsa alacaklı, alacağın varlığını ve hatasını ispat etmek şartıyla sebepsiz zenginleşme hükümlerine göre bir iade talebinde bulunabilir. Menfi borç ikrarı beyan edici nitelikte ise tek taraflı bir ikrar niteliğinde ise bu ikrar salt bir ispat vasıtası olup, sebepsiz zenginleşme hükümlerine göre istenemez, Gümüş, 61.

⁸⁰ "İbra, nitelikçe olumsuz bir borç ikrar sözleşmesidir." Y.4.HD., 31.3.1978, E.1977/11133, K.1978/4346, Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Alttop, dn.1, 985.

b) Alacak Hakkını Kullanmama Taahhüdü

Alacağın talep edilmeyeceği taahhüdü, alacaklının alacağını borçludan muayyen bir surette veya daimi olarak dava yoluyla ya da dava dışında istemeyeceğini ifade eder⁸¹. Örneğin; işçinin işverenden olan alacağını talep etmeyeceğini beyan etmesi alacak hakkını kullanmama taahhüdüdür.

Alacaklının borçlusuna karşı alacak hakkını kullanmayacağını taahhüt etmesi ibra değildir. Bu durumda borç sona ermemekte, alacağı talep etme hakkı sona ermektedir⁸². Alacaklı bu alacağı bir borcu ile takas edebilir, başkasına temlik edebilir; lehine taahhütte bulunan şahıslardan başka şahıslar varsa onlardan talep edebilir, fakat taahhütte bulunduğu kimseden talepte bulunamaz. Zira alacağı talep etmeme taahhüdünde borç ilişkisi veya borç devam etmektedir. Halbuki ibra sözleşmesinde borç sukut eder⁸³. Bunun nedeni, ibra sözleşmesinin bir tasarruf işlemi, alacağı talep etmeme taahhüdünün ise bir borçlandırıcı işlem olmasıdır⁸⁴.

Alacağın talep edilmeyeceğine dair bir sözleşme yapılmış olsa bile, bu sözleşme, ibra sözleşmesi olarak kabul edilemez. Çünkü burada bir alacağı sona erdirmeye değil de, alacağı mahkeme içi veya dışında istememe söz konusudur ve bu anlaşma borçluya sadece bir def'i hakkı sağlar⁸⁵. İtiraz'da hak ya hiç doğmamıştır ya da son bulmuştur. Buna karşılık def'ide hak vardır, fakat davalı özel bir nedenle o hakkı yerine getirmekten kaçınabilir. Bu ayrım Medeni Usul Hukuku açısından çok önemlidir. Zira bir tasarruf işlemi olan ibra ile karıştırılmaması gereken ve sadece bir tarafa olumsuz bir edim yükleyen bu durumda, ibradan farklı olarak, söz konusu anlaşmayı hakim kendiliğinden göz önüne alamaz. Oysa ibra borcu sona erdirdiği için borçluya itiraz hakkı sağlar⁸⁶ ve itirazların mutlaka davalı tarafından ileri

⁸¹ Feyzioğlu, 427; Eren, 1222; Oğuzman/Öz, 433; Tunçomağ, Borçlar Hukuku, 1176-1177.

⁸² Feyzioğlu, 427.

⁸³ Oğuzman/Öz, 434; Turanboy, 32.

⁸⁴ Turanboy, 34.

⁸⁵ Tunçomağ, Borçlar Hukuku, 1176.

⁸⁶ Oğuzman/Öz, 433-434; Gümü, 55. Yargıtay'a göre "Gerçekten ibraname hakkı ortadan kaldıran bir **itiraz** niteliğinde olup, içeriğinin değerlendirilmesi ve nitelendirilmesi konusunda özellikle iş

sürülmesi zorunlu değildir. Hakim kendisine sunulan dava malzemesinden bir ibra sözleşmesinin varlığını öğrenirse bunu kendiliğinden gözetir⁸⁷. Yargıtay da itiraz niteliğinde olan ibranamelerin yargılamanın her aşamasında ileri sürülebileceğini kabul etmektedir⁸⁸.

Özellikle ifayı daimi olarak istememek⁸⁹ ile borçluyu ibra etmiş olmak arasında pratik bir fark gözükmaz. Nitekim bu hususun borç ibrasından başka bir şey olmadığı da öğreti de ifade edilmektedir⁹⁰ Fakat teorik olarak ibrada borç sona ermekte diğerinde ise devam etmektedir⁹¹.

Belirtelim ki, talep hakkından sürekli olarak feragat bazı yazarlarca reddedilmektedir. Burada edimin ifa edilebilirliğinin ortadan kalkmasının, borcun ve alacağın devam etmesini mümkün kılmadığı savunulmaktadır. Buna göre sürekli talep etmeme taahhüdü ibradan farklı bir kurumdur⁹².

Tarafların, ibra yerine böyle bir ifa talep etmeme anlaşması yapmayı tercih etmeleri, alacaklının ifa talebinden vazgeçmekle birlikte alacak hakkını muhafaza etmekte bir çıkarının olduğu ve taahhüdü bazı kayıtlarla yaptığı istisnai durumlarda karşılaşılabılır ki, bu durumda fark pratik yönden de belirir. Bu istisnai durumlara işverenin de işçiden tazminat talep etme ihtimaline karşı işçinin takas beyanında

hukukunda büyük bir hassasiyet gösterilmelidir.”, Y.HGK., 24.11.1999, E.1999/9-968, K.1999/983, TİD., Nisan 2000, 17-19.

⁸⁷ *Kuru/Aslan/Yılmaz*, Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, Ankara 2005, 371-373.

⁸⁸ Y.9HD., 6.7.1967, E.1967/7072, K.1967/6175, *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, dn.172, 728. İlk dava da ileri sürülmeyip ek davada ileri sürülen bir ibraname ile ilgili olarak Yargıtay “İtiraz niteliğinde olan bu belgeler, yargılamanın her aşamasında incelenmelidir.” şeklinde karar vermiştir.” Y.9HD., 12.9.2005, 2005/27708, K.2005/29333, *Çil*, 99. Yargıtay bir kararında da bu tür belgelerin sunulması, hakkı ortadan kaldıracı itiraz niteliğinde olduğundan yargılamanın her aşamasında sunulabileceğini belirtmiştir. Y.9.HD., 6.4.2004, E.2003/14714, K.2004/7414, *Çil*, 107; Aynı yönde Y. 9.HD., 22.1.2004, E.2003/11279, K.2004/670, *Çil*, 153; Y.9.HD., 19.12.2005, E.2005/36754, K.2005/40025, *Çil*, 166.

⁸⁹ “Eksik borçlar yapıları itibarıyla alacağı talep etmeme taahhüdüne benzerler. Bu benzerlik ibra ile alacağı talep etmeme taahhüdü arasındaki farkı da ortaya koymaktadır. Çünkü eksik borçlarda da alacaklının alacağı malvarlığının aktifinde bulunmaktadır. Borç ifa edilebilir durumdadır ancak talep edilememektedir.” *Turanboy*, 34.

⁹⁰ *Von Tuhr*, 650.

⁹¹ *Feyzioğlu*, 427.

⁹² *Turanboy*, 32.

bulunma imkanını muhafaza etmek istediği ya da ana para alacağını istemekten vazgeçip bunun faizini istemeye devam ettiği haller örnek gösterilebilir⁹³.

Bir görüşe göre yukarıdaki istisnai haller dışında alacaklının alacağını istemeyeceğini veya dava etmeyeceğini bildirmesi hemen daima bir ibra şeklinde anlaşılmalı, yani alacağı derhal sona erdirdiği kabul edilmelidir⁹⁴.

c) Makbuz

Borçlunun (işverenin) ifayı isbat konusunda sahip bulunduğu en kuvvetli delil, makbuzdur⁹⁵. Borçlar Kanunu, borcu ödeyen borçluya BK m. 87 ile makbuz isteme imkanı tanımıştır. Borçlunun talebi halinde alacaklının makbuz vermesi zorunludur. Makbuz, borçlanılmış edimin tamamının veya bir kısmının alındığını gösteren ve alacaklı veya temsilcisi tarafından imzalanmış bir belgedir ve ödemenin delilini teşkil eder. Makbuzda ödenen alacak miktarı, ödeyen işverenin adı ve ödemenin yapıldığı tarih gösterildiği gibi altı işçi tarafından da imzalanır⁹⁶.

Makbuzun hukuki durumu değiştiren yani hakların ortadan kalkmasına yol açan bir etkisi yoktur. Salt bir ispat aracıdır. Bu yüzden belirli ödemeler için makbuz verilmesi diğer taleplerin ileri sürülmesine engel değildir⁹⁷.

BK. m. 88'e göre, faiz, kira bedeli gibi, dönemli borçlardan biri hakkında ihtirazi kayıt öne sürülmeksizin makbuz verilmişse, daha önce muaccel olmuş dönemli borçlar da ödenmiş sayılırlar. Bir görüşe göre, ücret alacağı da bu dönemli edim kavramı içinde yer alır. Borçlar Kanunu 88. madde ihtirazi kayıt öne sürülmeden makbuz vermeyi düzenlemiştir. Bu itibarla işçinin ücret bordrosunu,

⁹³ Von Tuhr, 650; Oğuzman/Öz, dn.19a, 433; Feyzioğlu, 427; Tunçomağ, Borçlar Hukuku, 1176-1177; Gümüş, 56.

⁹⁴ Tunçomağ, Borçlar Hukuku, 1175.

⁹⁵ Oğuzman/Öz, 259-260.

⁹⁶ Tunçomağ, İş Hukuku, 234; Centel, Ücret, 390.

⁹⁷ Eyrenci, Öner, Ücret ve İşin Değerlendirilmesi Açısından Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi 1979-1983, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, İstanbul 1985, 158.

hakkını saklı tutmadan imzalaması önceki aylara ilişkin ücretini aldığı anlamına gelir. Kuşkusuz burada bir karine söz konusudur ve işçi bunun tersini yani daha önceki ücret alacaklarını almadığını ispat edebilir ancak işçi tanık dinletemez⁹⁸.

Yargıtay'ın eski tarihli bazı kararları işçinin sonraki aylara ait fazla çalışma ücretini bordro ile almış olmasının evvelki aylara ilişkin fazla çalışma ücretini aldığı anlamına geldiği yönündedir⁹⁹. Ancak daha sonraki kararlarında¹⁰⁰ bunun bir varsayım olduğuna, eğer yapılmış fazla çalışmanın karşılığının alınmadığı kanıtlanmaktaysa salt sonraki aylara ilişkin fazla çalışma ücretinin alınması sebebiyle davanın reddolunamayacağına karar vermiştir. Yargıtay öğretideki görüşün aksine bu durumda bordro imzalanmamış aylar için tanık deliline başvurulabileceğini kabul etmektedir¹⁰¹.

Alacaklı işçi, alacağını almadan¹⁰² işverene borcun ödenmiş olduğunu belirten bir makbuz verebilir. Burada ortaya çıkan sorun bunun bir ibra sözleşmesi özelliği gösterip göstermediğidir. Henüz ödeme yapılmadan makbuz verilmesi durumunda işçi, ödeme yapılmadan ileride **ödeme yapılacağı düşüncesiyle** makbuz verildiğini fakat ödeme yapılmadığını ispat ederek makbuzu hükümsüz kılabilir. Ancak burada sadece ödeme yapılmadan makbuz verildiğini isbat etmekle makbuz hükümsüz hale gelmez¹⁰³.

İşçinin kendisine ödeme yapılmadan işvereni ibra iradesi ile makbuz imzalaması durumunda ise makbuzun işlevi tartışmalıdır. Bir görüşe göre makbuz maddi hukuk açısından olumsuz bir borç ikrarı olabileceği gibi ibra özelliğini de

⁹⁸ Tunçomağ, İş Hukuku, 234; Aynı yazar, İş Hukukunun Esasları, 127; Centel, Ücret, 390.

⁹⁹ Y.HGK., 13.3.1971, 615/163; Y.9.HD., 4.5.1973, 18720/18170, Çenberci, İş Kanunu Şerhi, 1986, 752.

¹⁰⁰ Y.9.HD., 12.5.1972, 32215/ 16289 Çenberci, İş Kanunu Şerhi, 1986, 752. Y.9.HD., 21.11.1989, 10143/10077, Y.9.HD., 31.12.1998, 183329/19841, Özdemir, 188.

¹⁰¹ Y.9.HD., 09.05.2002, E.2001/20815, K.2002/7377, Özdemir, 188.

¹⁰² Bir görüşe göre taraflar arasında borcun tamamen ifasından sonra ibra sözleşmesi yapılamaz. İfa ile borç ilişkisi sona erer. O halde özellikle İş Hukuku uygulamasında sıkça ortaya çıkan işverence tüm tazminat ve işçilik haklarının ödenmesinden sonra bu ifayı açıklayan ve başkaca alacağının kalmadığını gösteren belge makbuz hükmünde olup ibraname değildir. Ancak varlığı kesin olan alacağın bir kısmının ödenmesi karşılığında kalan kısım için tarafların anlaşarak borcu sona erdirmeleri ivazlı ibra olarak değerlendirilmelidir. Çil, 136.

¹⁰³ Oğuzman/Öz, 260.

taşıyabilir¹⁰⁴. Her iki yanın da edimin ifa edilmediğini bilmelerine rağmen alacaklının ifayı kabul ettiğine dair bir makbuz vermesi halinde ibra sözleşmesi makbuz şekline bürünür. Burada alacaklının muvazaalı beyanı altında kendisi tarafından ciddi olarak açıklanmış ve borçlu tarafından da kabul edilmiş bir ibra iradesi vardır¹⁰⁵. Tarafların ibrayı gizlemek amacıyla anlaşarak alacağı tahsil etmeksizin makbuz düzenlemeleri halinde düzenlenen belge muvazaalı olması sebebiyle makbuz olarak hükümsüz olurken ibra olarak muteber olabilir¹⁰⁶.

Bir diğer görüşe göre makbuz sadece bir ispat vasıtasıdır. Bir hukuki işlem değildir; bir maddi olayın ikrarıdır. Bu nedenle makbuz düzenleme, irade beyanı değil bir tasavvur yani bir bilgi beyanıdır. Nitekim bu görüş Federal Mahkeme tarafından da benimsenmiştir¹⁰⁷. Makbuz tek taraflı hukuksal bir işlem bile olmayıp yalnızca bir irade açıklaması olduğundan muvazaa sebebiyle geçersiz olduğu ileri sürülemez¹⁰⁸. Makbuz düzenlediği halde alacağı elde etmediğini iddia eden alacaklı bunu ispat etmek zorundadır¹⁰⁹. Zira metinde ibra iradesine yer verilmemiş olsa bile makbuz paranın alındığına dair yazılı bir delildir. Bu durumda makbuz imzaladığı halde makbuzda yer alan rakamı almayan işçinin, İş Hukukunda karşılıksız ibranın geçerli olmaması sebebiyle¹¹⁰, işyeri kayıtları ile kendisine ödeme yapılmadığını ispat etmek suretiyle makbuzu geçersiz kılması mümkün olacaktır.

Yargıtay'ın bazı kararlarında işçilerin imzaladığı ibranamelerde yer alan alacak kalemlerinin ve bunlara karşılık gelen miktarların belirtilmek suretiyle sıralandığı görülmektedir. Örneğin işçi 10.000 YTL. kıdem tazminatını aldığını, işverenden başkaca hak ve alacağı olmadığını, işvereni ibra ettiğini ifade etmektedir. Yargıtay işçiye yapılmış ödemelerin miktarını belirleyen ve ibraname adı altında düzenlenmiş olan belgelerin makbuz niteliği taşıdığını kabul etmiştir¹¹¹. Miktar

¹⁰⁴ Von Tuhr, 652; Turanboy, 53.

¹⁰⁵ Tunçomağ, Borçlar Hukuku, 1175.

¹⁰⁶ Oğuzman/Öz, 432; Von Tuhr, 652.

¹⁰⁷ Turanboy, 53; Gümüş, 67.

¹⁰⁸ Gümüş, 67.

¹⁰⁹ Gümüş, 69.

¹¹⁰ Bkz., §5,II, 52.

¹¹¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. §5,IV,3.

içermeyen ibranameler ile ilgili olarak Yargıtay, bu ibranamelerin hesap pusulalarında yer alan miktarla sınırlı makbuz niteliğinde olduğunu kararlarında ifade ederken içtihat değişikliği ile bu ibranamelerin miktar içermemesi sebebiyle makbuz dahi sayılamayacağından alacak kalemlerinin açıkça belirtilmesi halinde ibranamenin geçerli olacağı yönünde kararlar vermiştir¹¹².

Bazen işçilere alacağını tahsil ederken alacağının geri kalan kısmında veya başka alacaklarından borçluyu kurtarmayı düşünmeksizin fakat geniş kapsamlı ifadelerle “ibraname” adı altında belgeler imzalatılmaktadır. Ancak, ibra niyeti ile imzalanan veya güven nazariyesine göre böyle değerlendirmekte haklı görülen belgeler, ibra olarak kabul edilebilir¹¹³. Bu nedenle, işçilerin işverenden tahsil etmedikleri bir para alacağından feragat etmeyi düşünmeksizin imzaladığı ibraname adını taşıyan belge ancak yapılmış ödeme için makbuz olarak değerlendirilmektedir¹¹⁴. Bunun tespitinde kuvvetçe güçsüz olan tarafın idrak kabiliyetine, belgenin yanlış anlaşılmaya müsaitliğine de değer verilmelidir¹¹⁵. Bu durumda ibraname başlığını taşıyan belgenin iradeyi sakatlayan sebeplerle iptali söz konusu olup içeriği el verdiği ölçüde makbuz olarak kabulü mümkündür.

d) Feragat

Feragat bir ayni hakkı veya yenilik doğuran hakkı ortadan kaldıran tek taraflı bir irade beyanıdır. Bir ayni haktan veya bir yenilik doğuran haktan vazgeçme için genellikle tek taraflı irade beyanı yeterlidir. Oysa kural olarak, bir şahsi hak olan alacak hakkından alacaklının tek taraflı olarak feragati mümkün görülmemektedir¹¹⁶. Vazgeçmeyi borçlunun da kabul etmiş olması gerekir. Bu sebeple, işçinin alacak hakkından feragat ettiğini içeren metnin, tek taraflı bir irade beyanı olarak kabul edilmesi mümkün değildir, işverenin de kabulü gerekmektedir. İbra belgeleri içinde değerlendirilen feragatin tek taraflı olduğunu ileri sürmek ve bu sebeple ibranın tek

¹¹² Ayrıntılı bilgi için bkz. §5, IV, 2.

¹¹³ *Oğuzman/Öz*, 433.

¹¹⁴ Y.HGK., 27.4.1983., 9-2356/422, YKD., Kasım 1983, 1579.

¹¹⁵ *Gümüş*, 73.

¹¹⁶ *Eren*, 1259; *Feyzioğlu*, 426; *Saymen/Elbir*, 562; *Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop*, 986; *Tunçomağ*, *Borçlar Hukuku*, 1175; *Keser*, 101-102; *Ekmekçi*, 8.

tarafalı bir hukuki işlem olduğunu söylemek doğru olmaz kanaatindeyim. Kural olarak bir aynı veya yenilik doğuran haktan veya def’iden tek tarafalı bir beyanla terk edilebileceğı halleri ifade etmek için “feragat” deyiminin kullanılması ve bunların ibra sözleşmesinden ayrı tutulması doğru olur¹¹⁷.

Alman Hukukunda ibra, feragatin bir alt türüdür. Fakat bu feragat, daha önce değindiğimiz gibi ancak sözleşme ile mümkündür. Diğer bir değışle Borçlar Hukukuna ilişkin taleplerden feragat sadece ibra sözleşmesi ile olanaklıdır. Alacaklı tek tarafalı bir beyanla bir alacağından vazgeçemez ve alacağı sona erdiremez¹¹⁸.

Dava açılmadan bir haktan feragat sırf bir maddi hukuk tasarrufu olarak mahkeme dışında olabilirse de haktan vazgeçildiğinin mahkeme kararı ile tevsiki istendiğı takdirde dava açılmasına ihtiyaç vardır. Davadan feragat, talep sonucundan vazgeçmeye ilişkin mahkemeye karşı yapılan tek tarafalı bir irade beyanıdır (HUMK.m.91/I) ve yazılı olabileceğı gibi veya sözlü feragat beyanının, duruşma sırasında tutanağı geçirilerek feragat eden davacı tarafından usulüne uygun şekilde imzalanması ile de gerçekleştirilir (HUMK.m.151/II)¹¹⁹.

Bir Yargıtay kararında ibraname başlıklı belgede mevcut davanın esas numarasından bahseden işçi, tüm haklarının ödendiğı ve dava hakkında vazgeçtiğini beyan etmektedir. Yargıtay, bu belge sadece ibraname niteliğinde olmayıp kısmi davadan feragati de içerdiğinden ve irade fesadı halleri kanıtlanmadığından davadan vazgeçme sebebiyle davanın reddine karar verilmesi gerektiğine karar vermiştir¹²⁰.

Öğretideki hakim fikre göre, davacı tek tarafalı feragati ile yalnız davadan değil, niteliğı ne olursa olsun o davanın konusu esas haktan da feragat etmiş olur¹²¹. Ancak dava konusu hakkın bir alacak hakkı olması durumunda, bu düşünce bir

¹¹⁷ Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, 986; Tunçomağ, Borçlar Hukuku, 1175.

¹¹⁸ Gümüş, 41.

¹¹⁹ Postacioğlu İlhan E., Medeni Usul Hukuku Dersleri, İstanbul 1975, 477; Üstündağ Saim, Medeni Yargılama Hukuku, İstanbul 2000, 571; Alangoya/ Yıldırım/ Deren Yıldırım; Medeni Usul Hukuku Esasları; İstanbul 2005, 456; Kuru/ Aslan/ Yılmaz, 612.

¹²⁰ Y.9.HD., 15.3.1005, E.2004/15461, K.2005/8542, Çil, 166.

¹²¹ Postacioğlu, 477; Üstündağ, 571; Alangoya/Yıldırım/Deren Yıldırım, 456; Kuru/Aslan/Yılmaz, 612

görüŖe göre maddi hukukun öngördüğü “anlaŖma ile ortadan kaldırma zorunluluğu” ile bir tezat oluŖturur. HUMK. 91.maddesinde “haktan vazgeçme” den söz edilmemekte, sadece “netice-i talepten feragat”ten bahsedilmektedir. HUMK. 63.maddeye göre ise “Sarahaten mezuniyet verilmemiŖse vekil, ibra ve davadan hiçbir suretle feragat...” edemez. Görölüyor ki kanun koyucu, ibra yetkisi ve feragat yetkisini iki farklı yetki olarak düzenlemiŖtir. Esas haktan vazgeçme, davadan feragat etmeye oranla daha farklı ve kapsamlı bir tasarruftur. Ancak alacaklının mahkemeye yapmıŖ olduğu beyana karŖı borçlu herhangi bir itirazda bulunmamıŖsa alacak hakkının örtölü meydana gelen bir ibra sözleşmesi ile sona erdiğı kabul edilmelidir¹²².

e) Sulh

Sulh sözleşmesi, tarafların birbirlerine karŖılıklı ödünlerde bulunarak aralarında mevcut iliŖki üzerindeki bir anlaŖmazlığa veya tereddüde son vermek amacıyla yaptıkları bir sözleşmedir¹²³. İcap ve kabul gerektirir.¹²⁴

Sulh sözleşmesinde mutlaka Ŗüpheli ve çekiŖmeli bir alacağın olması ve karŖılıklı tavizlerde bulunulması gerekir¹²⁵. Bu sözleşme tam iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir ve taraflar karŖılıklı olarak fedakarlıkta bulunmadıkları sürece sulh olmaz.¹²⁶ Aksi halde feragat, bağıŖlama, borç ikrarı gibi baŖka bir hukuki muamele söz konusu olur.

Sulh sözleşmesi ile tarafların amacı, dava açılmasını önlemek veya açılmıŖ bir davaya son vermektir. Adi sulh ve mahkeme önünde sulh olmak üzere iki çeŖidi

¹²² GümiŖ, 67.

¹²³ Yavuz, 13.

¹²⁴ İbra ise hak sahibinin ibra ettim, vazgeçtim gibi sözleri ile vücut bulur fakat red ile hükmü kalmaz. *Berki Ali Himmet, Sulh ve İbra, Adalet Dergisi, Aralık 1969, 754.*

¹²⁵ Fransız Hukuku’nda ibraname yerine sulh anlaŖmalarının yaygınlaŖmaya baŖladığı veiŖverenlerin bu yola baŖvurduğı görölmektedir. Fransız Yargısının “sulh sözleşmelerini” ibraname ile aynı sınırlamalara tabi tutmaması da bu geliŖimi desteklemektedir. *Özdemir, 401.*

¹²⁶ Çil, 12.

vardır. Adi sulh şekle tabi değildir. Mahkeme önünde sulh ise zabıtnameye yazılıp taraflarca okunur ve imza ettirilir(HUMK. m.151/son)¹²⁷.

İbranın hukuki sebebi çoğunlukla bir sulh anlaşması olur. Sulh sözleşmesinin bir borç doğuran sözleşme olması sebebiyle sulh sözleşmesinin konusu olan çekişmeli hususu bir alacak hakkının oluşturduğu hallerde, sulh sözleşmesini ifa etmeye yönelik tasarruf işlemlerini oluşturan ibra işleminin ayrıca yapılması gerekir. Alacaklı bu sulh anlaşmasının gereği olarak borçluyu ibra eder¹²⁸. İşçi ile işverenin aralarında sulh olmaları durumunda yani işverenin, işçinin alacaklarının bir kısmını ödemesi bakiye kısımdan işçinin işvereni ibra etmeyi taahhüt etmesi durumunda her iki taraf da borç altına girmektedir. Ancak tasarruf işleminin meydana gelmesi için ibra sözleşmesinin de yapılması gerekmektedir.

¹²⁷ Yavuz, 13.

¹²⁸ Gümüş, 24.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ HUKUKUNDA İBRANIN YERİ VE UYGULAMA BİÇİMLERİ

§3.İŞ HUKUKUNDA İBRA

I.GENEL OLARAK

İbra; İş Hukuku alanında iş kazası ve meslek hastalığı ya da iş sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle işçilere imzalatılan “ibra senedi” “ibra belgesi”, “ibraname”, “ibra kağıdı”, “ibra yazısı” gibi isimler altında çok yoğun olarak uygulama alanı bulmaktadır. İbranameler İş Hukukunda genellikle olumsuz borç ikrarını ve ayrıca işverenin ibra edildiğine ilişkin ifadeler içermektedir. İbraname iş sözleşmesinden doğan ilişkilerde işçinin alacaklarını tamamen aldığını ve herhangi bir alacağı kalmadığını gösteren bir belgedir¹²⁹ ve alacaklı durumunda bulunan işçinin borçlu durumundaki işverene karşı sahip olduğu bir veya birden fazla alacağını ortadan kaldıran bir sözleşmeyi içerir. Uygulamada işten ayrılan işçiden sadece ücret alacağının değil, diğer işçilik haklarının da kalmadığına dair bir ibraname alınması yoluna gidilmektedir¹³⁰.

İbranameler, genellikle işverenin belirli bir borcundan veya borçlarından ibra edildiği ifadesiyle yetinmeyip sözleşmeden veya sözleşmenin sona ermesinden doğan tüm işçilik haklarının alındığı, hiçbir alacak kalmadığı gibi çok kapsamlı ifadeler içermektedirler. Bu içerikleri nedeniyle ibranameler, işvereni borçlarından kurtardıklarından anayasadaki güçsüzün korunmasını amaçlayan sosyal devlet ilkesi ile İş Hukukunun temelini oluşturan işçinin korunması ilkesinin gereği olarak çok dikkatli yaklaşılması gereken belgelerdir¹³¹.

¹²⁹ Centel, 196; Centel, Ücret, 390; Çelik, 253; Tekil, 159; Keser, 103.

¹³⁰ Centel, 196; Süzek, 604.

¹³¹ Mollamahmutoğlu, 639; Centel, Tankut, İş Hukuku, 196; Süzek, 605; Aydoğdu, 711; Eyrenci, 157.

İbra, daha önce ifade edildiği üzere, Hukukumuzda farklı alanlarda düzenlenmiş ancak İş Kanununda düzenlenmemiştir. İş Hukuku alanında, uygulamada birçok soruna yol açan ibranamelerin ihmal neticesi kanuna alınmadığını ileri sürmek hatalı olur. 1954 yılı Şubat ayında, 2. Çalışma Meclisinde İş Kanununun 20. maddesinde ibranamenin içeriği ve iptal müddeti ile ilgili bir hükme yer verilmesi üzerinde çalışılmıştır¹³². Ancak bu çalışma sonuç vermemiştir. Bunun nedeni açıklanmamış olmakla beraber, nedeninin kötüye kullanımlara yol açmamak olduğunu söylemek yanlış olmaz. Kanaatimce kanundaki boşluğun nedeni, her somut olaya göre o alanın hakim tarafından tamamlanmasının istenmesinden kaynaklanmaktadır.

Kanundaki boşluk sebebiyle, İş Hukukunda ibranın yeri Yargıtay kararları ile belirlenmeye çalışılmıştır. Ancak, zaman içinde Yargıtay'ın ibranameler karşısındaki tavrının değişiklik göstermesi, bir dönem ibranameleri makbuz hükmünde sayarken daha sonra ibranamelere geçerlilik tanıyacak kararlar vermesi hukuk güvenliği ile bağdaşmamaktadır. Mahkemelerin benzer olaylar hakkında verdikleri kararlar arasında çelişki bulunması, Anayasanın 10. maddesinde düzenlenen kanun önünde eşitlik ilkesini zedeleyeceği gibi adalet duygusunu incitici ve yerine göre temelden sarsıcı bir etki de yapabilmektedir¹³³. Bu nedenle öğretilde yasal düzenleme gerekliliği her defasında vurgulanmıştır¹³⁴. Nihayet İbra yeni Borçlar Kanunu Tasarısına alınmıştır.

¹³² *Oğuzman* Kemal, *Türk Borçlar Kanunu Mevzuatına göre Hizmet (İş) Akdinin Feshi*, İstanbul 1955, 288.

¹³³ *Kuru/Aslan/Yılmaz*, 804; “Bir mahkemenin zorlayıcı herhangi bir sebep bulunmayan hallerde bir defa açıklamış olduğu düşüncesinden artık ayrılmamak gerekir. “Bu kural hem kendi otoritesini muhafaza etmeye ve hem de hukuki güvenlik ve adalet düşüncesine hizmet eder.” *Üstündağ* 59.

¹³⁴ *Çenberci*, *İş Kanunu Şerhi*, 6.b., 728; *Çelik*, 257; *Çelik*, Nuri, “İbraname Kapsamı Dışında Kalan Miktarın Talebi” Y.9.HD., 2.7.1982, 1982/5687, K.1982/6349 Karar İncelemesi, İHU, İş K.26, No.10; *Eyrenci*, 160, *Saymen Ferit Hakkı*, *Türk İş Hukuku*, İstanbul 1954, 614.

Tasarının “Ceza koşulunda ve ibrada” kenar başlıklı madde, değiştirilmeden önceki 424. madde olarak düzenlenmiş ve ikinci fıkrasında “*Hizmet sözleşmelerinde işçinin haklarına ilişkin olup o hakları yeterince korumadığı veya aşırı ölçüde sınırladığı açıkça belli olan ibra anlaşmalarının hizmet ilişkisinin sona erdiği tarihten başlayarak 2 yıl içinde iptali istenebilir.*” hükmüne yer verilmiştir..

Bu haliyle uygulamadaki ihtiyacı karşılamaktan uzak olduğu görülen madde metni değiştirilmiş ve 419. maddede düzenlenmiştir¹³⁵. Buna göre Borçlar Kanunu Tasarısı’nın son şeklinde yer alan “Ceza Koşulu ve İbra” başlıklı 419. madde şu şekildedir:

“Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir.

İşçinin işverenden olan alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması ve ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi şarttır.

Hizmet sözleşmesi devam ederken veya sona ermesinden başlayarak bir ay geçmeden işçi aleyhine yapılan ibra sözleşmeleri kesin olarak hükümsüzdür.

İşçinin haklarını yeterince korumadığı veya aşırı ölçüde sınırladığı açıkça belli olan ibra sözleşmelerinin, hizmet ilişkisinin sona erdiği tarihten başlayarak iki yıl içinde iptali istenebilir.”

Borçlar Kanunu Tasarısı, Yargıtay’ın kararlarında belirttiği ibranamede düzenlenme zamanı ve açıklık kavramına ilişkin esaslarını düzenlerken, Türk Hukuku’nda yeni sayılabilecek farklı hükümlere de yer vermektedir. Tüm bu düzenlemelere incelememizin ilgili bölümlerinde yer verilecektir.

¹³⁵ Çil, 384.

II. İBRANAMELERİN İŞ HUKUKUNDA BİR İHTİYACI KARŞILAYIP KARŞILAMADIĞI SORUNU

İbra kurumunun İş Hukukundaki yeri ve önemini belirlemek için öncelikle tartışılması gereken, işçinin ibrasını içeren bu belgelerin uygulamada gerçekten bir ihtiyacı karşılayıp karşılamadığı olgusudur.

Hakim görüşe göre, ibra belgeleri gerçek bir ihtiyaca cevap vermektedirler. İş sözleşmesinin feshinden sonra işçinin talep edebileceği çeşitli tazminatlar, ücret ve prim alacakları bulunduğu gibi işverenin de işçiye karşı avans, verdiği zararlardan doğan tazminat ve sair bir takım alacakları söz konusu olabilir. Hukuki ilişkinin sona ermesi halinde her iki yanın da karşılıklı istemlerini düzenlemeleri ve böylece hukuki ilişkilerini kesin olarak çözmeleri icap eder. İşçinin amacı bir an önce haklarını almak iken işverenin amacı işçiye haklarını verdikten sonra kendisine karşı dava açılmasını engellemektir. Bu hususta ibra çok önemlidir ve bir gereksinmeyi karşılamaktadır ve böyle bir yazının ahlaka veya sosyal ihtiyaçlara aykırı olduğu ileri sürülemez¹³⁶. Bu nedenlerle ibra belgelerine hukuki değer tanınmalı fakat İş Hukukunun koruyucu ruhuna uygun olarak dikkatle yaklaşılmalıdır.

Alman Federal Mahkemesi de kökleşmiş içtihadıyla iş ilişkisinin sonunda verilecek ibranın ihtiyacı karşıladığı, bu bakımdan genel ahlaka ya da toplumsal düzene aykırı olmadığını açıklamıştır¹³⁷. Türk Yargıtay'ı da aynı görüşü savunmaktadır¹³⁸. İş Hukuku'nda ibranameyi düzenleyen Borçlar Kanunu Tasarısının yürürlüğe girmesi halinde kanun koyucunun da aynı görüşte olduğu kabul edilecektir.

¹³⁶ Tunçomağ, İş Hukukunun Esasları, 128; Aynı yazar, İş Hukuku, 235; Saymen, 613; Centel, 196; Centel, Ücret, 391; Aydoğdu, 711; Doğan, 846.

¹³⁷ Çenberci, İş Kanunu Şerhi, 4.b., dn.146, 566.

¹³⁸ Y. TD., 1.11.1948, 4547, 4526, Saymen, dn.156, 614.

İşçi haklarına ilişkin hükümlerin kamu düzeni düşüncesiyle konulmuş olması o kanuna ilişkin haklardan, hakkın doğumundan sonra hak sahibinin vazgeçmesine engel olmaz. İbranın İş Hukukunda bir ihtiyacı karşıladığını savunan *Çenberci*' ye göre, bu görüş karşılıksız ibra belgeleri hususunda şüphe ile karşılanmalıdır. Yasa koyucu toplumsal açıdan işçi haklarının mutlak surette işçinin eline geçmesini öngörmüş, bu amaçla çeşitli teminat hükümlerine yer vermiş (İş Kanunu m.17, 35 vd.) ve bu sonucu sağlamak için ayrıca cezasal yaptırımlara (İş K m.99 vd.) başvurmuştur. Karşılıksız ibra belgesi vermek, çoğu zaman kanunun kamu düzeni düşüncesiyle koyduğu bu hükümlerin bertaraf edilmesi anlamına gelebilecektir. Bundan başka, bu gibi durumlarda genellikle işverenin gizli baskı ve zorlaması söz konusudur. İşçiyi, özellikle bugünkü koşullar karşısında bizzat kendisine karşı dahi korumakta toplumsal yarar vardır¹³⁹.

Bir borcun yerine getirilmeden sona ermesi sonucunu doğuran ibranın kısmi olduğu yani bir ivaz karşılığı yapıldığı durumlarda ibrayı bir gereklilik olarak görmek ancak ivazsız olduğu durumlarda yukarıdaki gerekçeleri ileri sürmek kanaatimce bir çelişki doğumaktadır. Zira yukarıdan sayılan gerekçeler işçinin bir miktar ivaz karşılığı işvereni ibra etmesi durumunda da ileri sürülebilir.

İşçinin hiç gerekmediği halde haklarından vazgeçmesi bir gereksinmeyle açıklanamaz. Hakim görüşü savunan yazarlara göre, her iki tarafın da birbirinden alacağı olabileceği ileri sürülse de uygulamada ibranameler genellikle “işçilerin işverenden, sayılan tüm haklarını tam olarak aldıkları ve dava haklarından feragat ettiklerini” içermektedir. 4857 sayılı İş Kanunu m.32/5'e göre “*işverenin iş sözleşmesinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerin tam olarak ödenmesi zorunludur.*” Birçok işveren ise bu yükümlülüklerinden kurtulabilmek için genellikle ibraname düzenleme yoluna gitmektedirler.

¹³⁹ *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 6.b., 724.

Ekonomik bakımdan güçsüz durumda olan, işten çıkarılmış veya çalışamayacak durumda olması sebebiyle acil paraya ihtiyacı olan işçilerin en azından hak ettiklerinin bir kısmını alabilmek için haklarının çoğundan vazgeçmek zorunda bırakıldıkları olaylara sıkça rastlanılmaktadır.

İbraname ile amaçlanan kanunen tam olarak ödenmek zorunda olan tüm menfaatlerin ödendiğinin ispatı ise, makbuz bu görevi yerine getirebilecektir. Amaç ayrıca dava açılmasını önlemek ise, zaten ibra İş Hukukunda bu işlevini yerine getirememektedir. Yasal olarak haklarının tam farkında olmayan işçi almış olduğu ivaz nedeniyle ibraname vermesinden sonra yine de dava açma yolunu seçmektedir. Yargıtay'ın ileride ele alacağımız kararlarında da görüleceği üzere Yargıtay işçi lehine olarak ibrayı dar yorumlamakta, çok defa ibra içeren belgeleri geçersiz saymaktadır. Miktar içeren ibranameler makbuz kabul edilirken iş kazası ve meslek hastalığı halinde düzenlenen miktar içermeyen ibranameler geçersiz kabul edilmektedir. İşçiler ibraya rağmen dava açmakta ve açılan davalar kabul görmektedir. Böylelikle İş Hukukunda ibra, işveren açısından tam olarak işlevini yerine getirememektedir.

Çelik, ibranamelere değer verilmemesinin bugüne kadarki sakıncalı uygulamaları ortadan kaldıracak görüşündedir. Zira, işçi ya da sendikası ile işveren arasında sürtüşmelere ve hatta sonuçta genellikle ihtirazi kayıtlı ibranamelerin doğumuna neden olan böylece çoğu kez bir işe de yaramayan ibraname uygulaması sürdürmenin gereksiz olduğunu savunmaktadır¹⁴⁰.

Yazara göre, işçinin imzasını taşımakla birlikte, ibranamenin uygulamada işçi tarafından imzalanmak istenmediği ve fakat ilişik kesme durumundan yararlanılarak işçinin buna zorlandığı bir gerçektir. Ayrıca, ibranamenin imzalanması sırasında özellikle kıdem tazminatı gibi hesaplanması güçlük yaratan konularda işçinin gerekli incelemeyi hemen yapması ya da yaptırabilmesi kolay da değildir. Kaldı ki, kendisine yapılan her ödeme karşılığında imza veren bir işçiden bazı ödemelerin

¹⁴⁰ *Çelik* Nuri, "İbramenin Niteliği ve Kapsamı" Y.9.HD., 10.12.1981, E.1981/12255, K.1981/14651 Karar İncelemesi, İHU, İş K.26, No.8.

eksik yapılması ya da hiç yapılmaması gibi durumlarda bunları isteyebilme hakkını ortadan kaldıracak, vazgeçme anlamındaki bir ibra belgesini işverenin talep hakkına sahip olduğunu savunmak zordur.

Eyrenci, Yargıtay'ın kararları doğrultusunda ibraname kurumunun bir değeri kalmadığı oysa bunun uygulama açısından pratik yararı olduğu ve bir ihtiyacı karşıladığı görüşünün ancak uygulamada bugüne kadar görülen sakıncaları ve kötüye kullanmaları önleyici yasal düzenlemelerin yapılması halinde haklı görülebileceğini savunmaktadır¹⁴¹.

Kanaatimce, İş Hukukunda her iki tarafın da birbirinden alacağını olduğu durumlarda ibra bir gereksinmeyi karşılayabilir. Ancak, ibra kurumunun işverenler tarafından sürekli suistimal edildiği günümüzde, ibra sözleşmesinin zararları yararlarından çoktur. Buna rağmen, işçinin ibra sözleşmesi yapmasını açıkça yasaklayan bir kanun maddesi olmadığı sürece işçi tarafından yapılan ibra sözleşmeleri, Yargıtay kararları ile kabul edilen şartlar mevcut olduğu sürece geçerli sayılmalıdır. Ayrıca Borçlar Kanunu Tasarısının kabul edilmesi halinde işçilerin haklarını yeterince korumayan veya aşırı ölçüde sınırlayan ibranamelerin iki yıl içinde iptali istenebilecektir. Kanaatimce bu hüküm sonucunda işçiler ibranameye rağmen dava açmaya devam edecek sonuçta yine ibranın İş Hukukunda dava açılmasını önleyici işlevi olmayacaktır.

¹⁴¹ *Eyrenci*, 160.

III.İŞÇİNİN İBRASININ MÜMKÜN OLUP OLMADIĞI SORUNU

1. Mevcut Yasal Düzenlemeler Bakımından

Kural olarak, iş ilişkisinin sona ermesi halinde beklenen, işçinin işverenden olan alacaklarını talep etmesi, işverenin de bu alacakları işçiye eksiksiz ödemesidir. İşçinin, talepte bulunmayarak işverenden olan alacağından fiilen vazgeçmesi de mümkündür. Bu noktada tartışılması gerekli husus işçinin işverenden olan alacağından hukuki bir işlemle vazgeçmesinin mümkün olup olmadığıdır¹⁴². Bu konudaki tartışmaları iki noktada ele almak gerekmektedir.

a) İş Kanunu m.102. Çerçevesinde İbra

Anayasanın 45.maddesi devlete, çalışanlara insanlık haysiyetine yaraşan bir yaşayış düzeni sağlanmasında elverişli ve adaletli bir ücret elde etmeleri için gerekli tedbirleri alma ödevini yüklemiştir.

Bu maddenin amacına uygun olarak 4857 sayılı İş Kanunun 102. maddesinin a bendi 32. maddede belirtilen işçi ücretlerini süresinde kasten ödememeyi veya eksik ödemeyi ceza müeyyidesine bağlamıştır. Aynı yöndeki düzenleme 1475 sayılı İş Kanunun 99. maddesinde de olup 1475 sayılı İş Kanununun 98. maddesindeki kıdem tazminatının ödenmemesi halindeki cezai müeyyide 4857 sayılı İş Kanununa alınmamıştır. Bu noktada tartışılması gereken İş Kanununun eksik ödemeyi suç saydığı hallerde eksik ücret ödemek suretiyle alınan ibranamenin geçerli olup olmadığıdır.

Ekmekçi'ye göre, işçinin işverenden olan alacağından vazgeçmesine ilişkin sözleşmeler, kanunun yasakladığı sonucun başka bir işlemle gerçekleştirilmesi anlamına gelir. İş Hukukuna ilişkin mevzuat, işçilere ücret, iş süresi, yıllık izin, fesih

¹⁴² *Ekmekçi*, 16.

gibi belirli konulara ilişkin olarak asgari bir takım haklar sağlamaktadır. İş mevzuatındaki emredici kuralların işçiye en az çalışma koşulları sağlayıcı niteliği gereği bu hükümlerin sağladığı korumadan hak doğmadan önce vazgeçilemeyeceği gibi hak doğduktan sonra da vazgeçilemez. Çünkü bu kuralların amacı işçinin bu asgari koşulların altında çalıştırılması ve hak elde etmesinin engellenmesidir.

BK m.19/II'e göre, emredici yasa hükümlerine aykırı olan hukuki işlemler geçersizdir. Bu geçersizlik emredici hukuk kurallarının aksinin kararlaştırılmaksızın hükmün dolanılmasıyla aynı sonucu elde eden işlemler için de geçerlidir. Yazar bunu kıdem tazminatının ödenmemesini cezai müeyyidesinin olduğu dönemle ilgili olarak şöyle bir örnekle açıklamaktadır. İş sözleşmesi sona erdiğinde işçiyle işveren bir sözleşme imzalayarak kıdem tazminatının her yıl için 20 günlük ücret tutarında ödeneceğini kararlaştırmış olabilirler. Bu anlaşmanın 1475 s. İş Kanunu m.14'de yer alan kıdem tazminatının her yıl için 20 günlük ücret tutarında ödeneceğine ilişkin düzenlemeye aykırı olduğu için her zaman butlanının ileri sürülebileceğinde tereddüt yoktur. İşverenin 20 gün üzerinden kıdem tazminatını ödemesi hali ile işçinin kalan kısım için işvereni ibra etmesi halinde, her iki işlemin hukuki sonucu aynı olup bu durum yasanın yasakladığı bir sonucun başka bir işlemle gerçekleştirilmesidir. Kaçınılan işlemin yaptırımı ne ise, dolanmayla gerçekleştirilen sonuca da aynı yaptırım uygulanmalıdır¹⁴³.

¹⁴³ *Ekmekçi*, 16-19. Yargıtay'ın, *Ekmekçi*'nin görüşü doğrultusunda verilmiş, 1962 tarihli bir kararı bulunmaktadır. Buna göre "Davacı işyerine 45 dakika gidip yine 45 dakikada döndüğünü böylece geçen günde 90 dakikalık süreye ilişkin gündelik tutarlarının ödenmediğini ileri sürerek bunların %50 zammıyla birlikte toplamı olan 4606 liranın davalıdan alınmasına karar verilmesini istemiş davalı vekili de davacının işe girerken işyerinin uzakta olduğunu bildiğini, oraya gidip gelirken geçecek zaman için ücret istememeyi önceden kabul ettiğini işten çıkarken de müvekkili işvereni bütün borçlarından dolayı ibra eylediğini bildirmiştir. Davalı işveren, davacıdan işe girerken müessesesinin işyerinin Sarısu mevkiinde olduğunu bilerek bu konuda hiçbir hak iddiasında bulunmayacağı" yolunda bir taahhütname almış bulunmaktadır.

İş Kanununun 40. maddesinin 1. fıkrasının b bendi uyarınca orada sayılan işlerde işyerine gidip gelirken geçen zamanlar günlük iş süreleri içinde sayılır. Aynı fıkranın son cümlesi uyarınca da bu sebeplerden dolayı işçi ücretleri hiçbir eksiltmeye uğratılamaz. 40.maddenin sözü geçen 1.fıkrasının son cümlesinin yazılışından (hiçbir tereddüde yer bırakmayacak şekilde kesin olarak) anlaşıldığı gibi, sözü edilen fıkra hükmü, kanuna Kamu düzeni düşüncesiyle konulmuştur. Bu yönde ayrıca kanuni çalışma süreleri içinde sayılan hallerden dolayı işçi ücretlerini eksiltmeye uğratan işveren veya vekiline hafif para cezası verileceğinin kabul edilmiş olmasıyla de belirtmiş bulunmaktadır.

Davalının davacı işçiden işe girerken almış olduğu belgedeki kabul beyanı, hukuki değerden yoksundur. Çünkü bu beyan İş Kanunun 40.maddesinin 1. fıkrası hükmüne aykırıdır ve kanunun kamu düzeni düşüncesiyle veya kesin olan hükümlerine aykırı bulunan irade beyanlarının hukuki

Çenberci, konuyu ivazsız ibra belgeleri çerçevesinde ele almıştır¹⁴⁴. Yazara göre ivazsız ibra belgelerini işçi haklarının mutlak surette işçi eline geçmesini sağlamayı amaçlayan 1475 sayılı İş Kanununun 98 ve 99. maddelerine göre geçersiz olduğunu kabul etmek gerekmektedir. Karşılıksız ibra belgesi vermek çok kez kanunun kamu düzeni düşüncesiyle koyduğu bu hükümlerin bertaraf edilmesi anlamına gelebilecektir. Bir Yargıtay Ceza Genel Kurulu kararında belirtildiği gibi¹⁴⁵ “Bir özel hukuk anlaşmasıyla veya işlemiyle ceza müeyyidesine bağlı bir hükmün bertaraf edilmesi yoluna gidilemez.”

Buna karşılık *Fındıklıgil* aksi görüşü savunmaktadır. İş yasasının ücret veya tazminatların ödenmemesini suç sayması başka işçinin alacağı meydana geldikten sonra bazı nedenlerle veya diğer konularda sağlanan yararlarla haklarının bir kısmından veya tamamından vazgeçmesi başkadır. İşçinin alacağının bir kısmından vazgeçmesi ikrah altında olmuşsa işçinin ibranamenin geçersizliğini istemek yetkisi vardır. Ancak, işçinin ücret alacağından dolayı yaptığı her vazgeçmeyi manevi baskı altında yapılmış saymaya mevzuatımız müsait değildir. İşçi de diğer kişiler gibi doğmuş haklarından bir anlaşma ile feragat etme olanağına sahiptir. Esasen iş yasasının amacı işçinin kabulü hilafına eksik veya geç ödeme yapılmamasını sağlamaktır¹⁴⁶.

Yazar, *Çenberci* 'nin belirttiği Ceza Genel Kurulu kararında yer alan “bu konuda yapılan özel bir anlaşma ile suç sayılan bir fiilin bertaraf edilmiş olacağı” şeklindeki gerekçeye katılmamaktadır. İş sözleşmesi esasen tarafların anlaşmasına bağlı bir sözleşme olduğuna göre bilahare anlaşma koşulları değiştirilebilir.

Ayrıca, yazara göre, ibra dolayısıyla paranın eksik ödenmesi halinde aradaki farkı suç ürünü olarak müsadereye tabi saymaya da imkan yoktur. Bu farkın istenebilmesinin düşünülmesi halinde, fark bakımından Borçlar Kanununun 61–69

sonuç doğurması, Borçlar Kanununun 20. maddesi gereğidir.” Y.HGK., 10.1.1962, E.4/33, K.2, *Ekonomi Münir*, İş Hukuku Uygulaması Kararlar ve İncelemesi, Ankara 1975, 66.

¹⁴⁴ *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 4.b, 582.

¹⁴⁵ Y.CGK., 14.12.1964, E.527/D-7, K 521, *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 4.b, dn.211, 582.

¹⁴⁶ *Fındıklıgil* Yavuz, İbranamenin Niteliği ve Kötü Niyet Tazminatı, (Y.9.HD., 25.2.1977, E.1977/2119, K.1977/3817 sayılı Karar İncelemesi) İHU, C.II, İş K.26, No:5.

maddelerindeki haksız mal iktisabı hükümlerinin uygulanması gerekir. 62.maddeye göre borçlu olmadığı şeyi ihtiyarı ile veren kişinin hata ile kendisini borçlu zannederek verdiğini ispatlamadıkça onu geri alamayacağına göre, bilerek yapılan ibradan doğan fark geri istenemez.

b. İşverenin İşçinin Alacaklarını Ödemesi Zorunluluğu ve İbra

4857 sayılı İş Kanunu m.32./5’de “İş sözleşmesinin sona ermesinde işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerin tam olarak ödenmesi zorunludur.” hükmü yer almaktadır. Aynı yöndeki düzenleme mülga 1475 Sayılı Kanunun 26.madde 5.fıkra da mevcuttur. Bu esasa aykırılık 4857 sayılı Kanunun 102. maddesinde cezai müeyyideye bağlanmıştır.

Ekmekçi’ye göre¹⁴⁷ 1475 sayılı İş Kanunu m.26/5, yalnızca işçi alacaklarının ödeme zamanını düzenleyen bir madde olmayıp bu ödemenin tam olarak yapılması zorunluluğunu öngören, ödemenin kapsamını da belirleyen bir hükümdür. İbra sözleşmesi ile menfi borç ikrarı veya başkaca şekilde ortaya çıkabilen ve sonuç itibariyle işçinin işverenden olan alacağından karşılıksız olarak vazgeçmesi sonucunu doğuran hukuki işlemler, emredici nitelikteki 1475 Sayılı Kanunun m.26/5. hükmüne de aykırıdır. Bu nedenle uygulamada düzenlenen bu belgeler mevcut yasal düzenleme içerisinde yalnız üzerinde yazılı miktarın alındığını gösteren bir makbuz niteliğinde kabul edilmelidir.

Yazar, ayrıca makbuzun da iptalinin mümkün olduğunu vurgulamaktadır. Yazara göre, işçinin işverenden olan alacağından karşılıksız olarak vazgeçme yasağı iş sözleşmesinin sona ermesinde ödenmesi gereken menfaatlerden hiçbir şekilde kesinti yapılamayacağı anlamına gelmez. İşçi kredi almış veya kusuruyla işverenin bir malına zarar vermiş ise bu miktarların işçinin alacaklarından mahsup edilmesi mümkündür¹⁴⁸.

¹⁴⁷ *Ekmekçi*, 20.

¹⁴⁸ *Ekmekçi*, 20.

Öğretide, *Gümüş* de 1475 Sayılı Kanunun m.26/5 hükmü, ücret ve para veya para ile ölçülebilen işçilik alacakları için işçi aleyhine ibra sözleşmesi yapma yasağını öngördüğünü belirtmektedir. Bu nedenle ibra belgesi ödenen meblağ ile sınırlı makbuz şeklinde yorumlanmalıdır. Ancak iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan tazminat alacakları bu madde kapsamına girmez¹⁴⁹.

Fındıklıgil'e göre ise, anılan hükmün amacı işçinin hilafına işverenin eksik veya geç ödeme yapmasının önüne geçmek olup işçinin hür iradesi ile haklarının bir bölümü ya da tümünden vazgeçmesine, anılan hükümler engel değildir. İşçi de her kişi gibi vazgeçme iradesi Borçlar Kanununda öngörülen iradeyi bozan nedenlerden biri ile sakatlanmadığı müddetçe haklarından karşılıksız olarak vazgeçebilmelidir¹⁵⁰.

Bu hükmün emredici hüküm kabul edilmesi halinde işçinin susması sonucunun ne gibi bir yaptırım getireceği belirsizdir. İşçinin sessiz kalması ve yargıya başvurmaması halinde, ibra meydana gelebilirken, işçinin ibraname imzalayıp mahkemeye müracaat etmesi durumunda ibrayı geçersiz saymak adaletsizlik yaratır. Kanaatimce ibranın hukuki sonuçlarını bilerek ibranameyi imzalayan kişi ile alacağını aramaktan vazgeçen kişi arasında fark olmamalı, her iki hal de aynı sonuçları doğurmalıdır. Her ne kadar kanun, alacakların tam olarak ödenmesi şartını getirmişse de, bu durumu işçinin rızasının olmadığı haller için mümkün saymak doğru olacaktır. Zira açıkça işçinin ibrasını yasaklayan bir hüküm kanunda bulunmamaktadır. İbranameye geçerlilik tanıyan kararları ile Yargıtay da bu görüştedir. Ayrıca, iki yıl içinde iptali talep edilmeyen ibranamelerin geçerli olacağını kabul eden, Borçlar Kanunu Tasarısının kabulü halinde 4857 sayılı İş Kanunu m.32/5 hükmünün emredici olduğu ve ibra sözleşmesi yapma yasağı içerdiği görüşü Borçlar Kanunu ile çelişkili olacak yani ibranamelerin bu sebeple geçersiz olduğu görüşünden vazgeçilmesi gerekecektir.

¹⁴⁹ *Gümüş*, 176.

¹⁵⁰ *Fındıklıgil*, Karar İncelemesi, İHU, No:5.

2. Konu Bakımından

a. Genel Olarak

İbra sözleşmesinin konusunu, kural olarak, geçerli olarak kurulmuş, tek başına bir alacak hakkı oluşturabileceği gibi borç ilişkisinden doğan bütün alacakları da oluşturabilir¹⁵¹. Söz konusu alacak hakkı, bir borç ilişkisinden, haksız fiilden veya sebepsiz zenginleşmeden doğabileceği gibi doğrudan doğruya kanunun öngördüğü şartların somut olayda gerçekleşmesinden dolayı da doğabilir¹⁵².

İbraname içeriğindeki hakların sona ermesi sonucunu doğurduğu için öncelikle hangi işçilik haklarının ibra belgesine konu olabileceğinin saptanması ve düzenlenen ibra belgesinin belirlenmesinde uyulacak kuralların ortaya konması, önem taşır¹⁵³.

Alman Hukukunda ibra sözleşmelerine konu olabilecek hak ve konu olamayacak hak ayrımı bulunmaktadır¹⁵⁴. Zamanla sınırlı olmaksızın işçinin bazı haklarından vazgeçmesi mümkün değildir. Örneğin; yıllık ücretli izin hakkından işçi hiçbir zaman vazgeçemez. Türk Hukukunda da aşağıda açıklanacağı üzere bu ayrıma gidildiği söylenebilir.

b. İbra Belgesine Konu Olabilecek İşçilik Hakları

İş sözleşmesinin, her ne sebeple olursa olsun sona ermesi halinde taraflar, ibra sözleşmesi düzenleme yoluna gitmektedirler ve işçinin işverenden olan bütün alacakları ibraya konu olabilmektedir. Ancak belirtmelidir ki; alacağın, tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri çeşitten bir alacak olması gerekir¹⁵⁵. Zira

¹⁵¹ Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, 987.

¹⁵² Gümüş, 107.

¹⁵³ Satılmış Mehmet, "Türk İş Hukukunda İbra Belgesi" (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1995), 10.

¹⁵⁴ Özdemir, İbraname Uygulamaları, 55.

¹⁵⁵ Tunçomağ, Borçlar Hukuku, 1176.

BK. m.19/1'e göre “*Bir akdin mevzuu, kanunun gösterdiği sınır dairesinde serbestçe tayin olunabilir.*” Sözleşmenin konusu, emredici hukuk kaidelerine, kamu düzenine, genel ahlaka ve şahsiyet haklarına aykırı olmamalıdır.

İşçinin ücreti, fazla çalışma ücretleri, hafta tatili ve genel tatil ücretleri, yıllık izin ücreti gibi İş Kanunundan doğan haklar yanında iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle sağlanan haklar; yakacak yardımı, ikramiye, izin harçlığı, bayram harçlığı, yemek, yol vb. ve sözleşmenin sona ermesi üzerine doğacak ihbar ve kıdem tazminatı ibraya konu olabilir¹⁵⁶. Ayrıca ibraname uygulaması sadece iş sözleşmesinin feshinde söz konusu olmamakta iş kazası geçiren işçinin maddi ve manevi zararları da ibranameye konu olabilmektedir. Söz konusu alacaklarla ilgili olarak, hangi durumlarda ibranamenin geçerli olacağı hususu ileride incelenecek olup, bu noktada ibranameye konu olabilecek, kamu düzeninden olmayan alacakları bakımından, Yargıtay'ın kararlarında herhangi bir sınırlama getirmediği söylenebilir.

b. İbra Belgesine Konu Olamayacak İşçilik Hakları

aa. Sosyal Güvenlik Hakkı

İbranameye konu olacak işçilik hakkının tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebileceği türden bir alacak olması gerekmektedir. Kamu düzenini sağlama amacıyla konulmuş alacaklar ortadan kaldırılamaz¹⁵⁷. Bu nedenle işçinin işvereni sosyal güvenlik haklarından ibra etmesi geçerli değildir. Zira sigortalı olmak hakkından kaçınılamaz ve vazgeçilemez (SSK. m.6/3).

Anayasanın 12. maddesine göre “Herkes kişiliğine bağlı dokunulamaz, devredilemez, vazgeçilemez temel hak ve hürriyetlere sahiptir.” 60. maddede ise “Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir” hükmüne yer verilmiştir. Bu iki hüküm birlikte değerlendirilecek olursa sosyal güvenlik hakkının kişiye sıkı sıkıya bağlı dokunulmaz ve feragat edilemez bir hak olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

¹⁵⁶ Satılmış, 10.

¹⁵⁷ Tunçomağ, Borçlar Hukuku, 1176.

Uygulamada, görülmekte olan hizmet tespit davaları ile ilgili olarak işçilerin, ibraname verdiklerine rastlanmaktadır. İşçinin sigorta primlerinin ödenmesinden vazgeçtiğine ilişkin bu ibranameler hiçbir hüküm ifade etmemektedir. Bu nitelikteki bir feragat uluslararası hukuk belgelerinde ve Anayasada yer alan ilkeler ile Sosyal Sigortalar Kanunun 6. maddesinin emredici hükmüne ters düşmektedir¹⁵⁸. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında, açılmış olan hizmet tespit davası görülmekte iken davacı işçinin tüm işçilik haklarını aldığına işverende hiçbir alacağı kalmadığına, sosyal güvenlik haklarından dahi vazgeçtiğine ilişkin beyanını doğrudan kamu düzenine ilişkin sigortalılık hakkından vazgeçilemeyeceği gerekçesiyle kabul etmemiştir¹⁵⁹.

bb. Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Haklar

aaa.Genel Olarak

2822 sayılı Kanun'da toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra değişiklik yapılabilmesine ilişkin açık bir hüküm bulunmamaktadır. Kanunun m.7/1 hükmüne göre toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez. Öğretide, bu hükmün sadece toplu iş sözleşmesinin süresine ilişkin bir değişikliği engellemesi sebebiyle, sözleşme taraflarının anlaşarak süre dışındaki konularda, yani sözleşmenin içeriğine ilişkin konularda her türlü değişikliği yapabilecekleri sonucuna varılmaktadır¹⁶⁰.

Ancak tarafların değişiklik yapma yetkisi sınırsız değildir. Tarafların işçiler açısından kazanılmış olan haklar üzerinde düzenleme yapma yetkisi

¹⁵⁸ Y.10.HD., 1.2.1985, E.1985/223, K.1985/418, *Çil*, 159-161.

¹⁵⁹ Yargıtay HGK, işçinin, işçilik alacakları talebinden vazgeçtiği gibi hizmet tespiti davasından da feragat ettiğini bildirdiği ibraname ile ilgili olarak ibranamenin sigortalı olmak hak ve yükümlülüklerinden kaçınmak ve vazgeçmek amacıyla düzenlenmiş olduğu, davadan da bu nedenle feragat edildiğinin açıkça anlaşıldığından feragat nedeniyle tespit davasının reddine karar verilmesini usul ve yasaya aykırı bulmuştur.Y.HGK., 11.2.2004, E.2004/25-54, K.2004/54, *Çil*, 161. Aynı yönde, Y.10.HD., 6.6.1988, E.1988/3685, K.1988/3669; Y.10.HD., 1.6.1992, E.1992/301, K.1992/6164, *Satılmış*, 10.

¹⁶⁰ Güzel Ali, 1996 Yılı Kararları Semineri, 193; Ekmekçi Ömer, "Toplu İş Sözleşmesinde Tarafların İradeleriyle Sonradan Değişiklik Yapılması", CİD.,Eylül 1996, 14-15.

bulunmamaktadır¹⁶¹. Ancak işçilerin, örneğin; tahakkuk etmiş bir ücret zammının ortadan kaldırılması, düşürülmesi gibi bir konuda işverenle anlaşarak ibra sözleşmesi yapmasının mümkün olup olmadığı hususu öğretide tartışmalıdır.

Öğretide bir görüş meseleye kazanılmış hak-kazanılmamış hak çerçevesinden bakmaktadır. Buna göre kazanılmış olan ücret zammını, toplu iş sözleşmesi taraflarının anlaşarak kaldırması mümkün değil iken, işçinin işverenle ibra sözleşmesi yaparak bu hakkından vazgeçmesi mümkündür¹⁶². Ancak hakların ödeme zamanının gelmesi ile birlikte bunlar üzerinde tasarruf imkanı doğar ve işçi dilerse işverenle anlaşarak bunlardan vazgeçebilir. Örneğin; toplu iş sözleşmesi Ocak ve Haziran aylarında ücret zammı öngörüyorsa toplu iş sözleşmesi tarafları anlaşarak Şubat ayında sadece Haziran ayındaki zammı kaldırabilecekler Ocak ayından Haziran ayına kadar ki zam artık işçi için kazanılmış olacağından bu zammın ortadan kaldırılması ancak işçinin ibrası ile mümkün olacaktır.

Öğretide başka bir görüş ise hakkın kazanılma tarihine göre yapılan ayrımı eleştirmekte ve bu ayrımın işçiyi yeterince korumadığını, toplu iş sözleşmesinin emredici hükümlerinin bu şekilde anlamını yitireceğini bu durumun kanuna karşı hile teşkil edeceğini ifade etmektedir¹⁶³. “Buna göre ekonomik açıdan işveren karşısında güçsüz durumda bulunan işçinin toplu iş sözleşmesinden doğan haklarından vazgeçebilmesi konusunda bu hakkın kazanılma tarihine göre bir ayırım yapan görüş işçinin işverenin baskıları karşısındaki güçsüzlüğünü gözardı etmektedir. Zira gerek toplu iş sözleşmeleri gerekse kanunlar işçi ve işveren açısından uyulması zorunlu hukuk kurallarını oluşturmaktadır. Bu kurallardan hizmet ilişkisi boyunca işçinin vazgeçebilmesini kabul etmek iş hukukunun koruma amacını tamamen ortadan kaldırmak demektir. Nitekim Fransız Yüksek Mahkemesi de işçinin kendisine uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan haklardan vageçemeyeciğini açıklamıştır. Öğretide belirtildiği üzere bu içtihat kazanılmış hakları da kapsamaktadır. Sonuç

¹⁶¹ Güzel, 193; Çelik, 525; Günay Cevdet İlhan, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Ankara, 1999, 258; Ekmekçi, 13.

¹⁶² Güzel, 193; Çelik, 525, Çil, 44; Şen Murat, Karar İnceleme, Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Haklardan Feragat, TÜHİS, Ağustos 2005,

¹⁶³ Reisoglu Seza, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, 1971 Ankara, 103; Tunçomağ, İş Hukuku Esasları, 439; Özdemir Erdem, “Karar İnceleme Toplu İş Sözleşmesi Taraflarının Sözleşmede Sonradan Değişiklik Yapma Yetkilerinin Kapsamı”, LEGAL, S.3, 2004 İstanbul, 964.

olarak Fransız Hukukunda işçinin toplu iş sözleşmesinden doğan haklarından vazgeçebilmesi hizmet akdi süresince kabul edilmemektedir. Ancak hizmet akdi sona erdikten sonra, toplu iş sözleşmesinden doğan ödenmemiş haklar üzerinde işçinin tasarruf olanağının ortaya çıkabileceği ifade edilmektedir. Fransız Hukukunda gerek yargı gerekse öğretide kabul edilen bu görüşler hukukumuz açısından da benimsenmelidir. Bilindiği gibi iş hukuku akid serbestisini işçilehinde, işveren aleyhinde kısıtlamak amacıyla ortaya çıkmıştır ve varlığını da bu mantığa dayalı olarak sürdürmektedir. İşçinin hizmet akdinin devamı boyunca kanunların ve toplu iş sözleşmesinin kendisine tanıdığı haklardan vazgeçebileceği kabul edildiğinde bu düzenlemelerin emredici niteliği de anlamını kaybedecektir. Bize göre sadece işçiye belirli haklar tanıyan ancak bunlar üzerindeki tasarruf yetkisine karışmayan bir İş Hukuku düzeni kabul edilebilir değildir.¹⁶⁴”

İşçinin işverenden olan alacaklarından vazgeçememesine ilişkin hükümlere, Alman Hukuku’nda da yer verilmiştir. Nitekim Alman Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun m.4/4.’e göre “*Toplu iş sözleşmesinden doğmuş bulunan haklardan vazgeçme yalnızca toplu iş sözleşmesi taraflarınca uygun bulunmuş bir uzlaşmayla mümkündür*”. Bu hüküm işçiyi her türlü vazgeçmeye karşı koruduğu gibi borcun nakline ve ifa yerine edime karşı koruduğu da kabul edilmektedir. İşçinin sözleşme özgürlüğü sadece gelecek için değil geçmiş için de sınırlandırılmış olmaktadır. Vazgeçilmesi mümkün olmayan haklara ilişkin davalarda talep hakkının ortadan kalkmasına yol açmayan davanın geri alınması mümkün iken, işçinin davadan feragat etmesi pratikre talebin kaybına yol açtığı için geçersizdir.¹⁶⁵

bbb.Yargıtay Kararları ve Değerlendirilmesi

Yargıtay bir kararında doğmuş hak doğmamış hak çerçevesinde işçinin TİS hükümlerine ilişkin ibra sözleşmesi yapmasının mümkün olup olmadığını değerlendirmektedir. Yargıtay kararında iş sözleşmesi devam ederken imzalanan ve üç ay sonra yürürlüğe girecek olan TİS zamlarından işçinin feragat ettiğine dair

¹⁶⁴ Özdemir, Karar İnceleme, 963-964.

¹⁶⁵ Ekmekçi, 10.

dilekçesinin geçerli olmadığına karar verilmiştir. Buna göre işçinin gelecekte doğacak haklarına ilişkin ibra sözleşmesi yapması mümkün olmamaktadır. Yargıtay'ın kararı şu şekildedir. “ ...davacının hizmet aktinin 14.12.2001 tarihinde feshedildiği yasal haklarının 1.7.2001 tarihinde yürürlüğe giren TİS zammı nazara alınmadan hesaplanıp ödendiği anlaşılmaktadır. Davacının TİS zamlarından feragat ettiğine dair dilekçesi 25.4.2001 tarihli dir. Davacı henüz yürürlüğe girmeyen zamlardan ve sosyal haklardan feragat etmiştir. TİS uygulanan bu işyerinde TİS' den yararlanan davacının düzen ilkesi ve 2282 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 6.maddesi gereği TİS'de kabul edilmediği takdirde aleyhine bir düzenleme yapılması mümkün olmadığı gibi doğmayan bir haktan feragatten de söz edilemez. Sendika ile işveren arasında imzalanan protokol de aktin feshinden sonraki 20.2.2002 tarihidir. Bu protokolün geçmişe etkili olduğu düşünülemez. Açıklanan bu nedenlerle davacının 1.7.2001 tarihinde yürürlüğe giren TİS zamlarından yararlandırılarak fark ikramiye ve fark izin ücretleri hesaplanmalı ve sonucuna göre bir hüküm kurulmalıdır¹⁶⁶.”

Bir Yerel Mahkeme kararında işçinin iş sözleşmesi devam ederken işverene toplu iş sözleşmesinde öngörülen zamdan feragat ettiğine dair bir ibraname verdiği anlaşılmaktadır. Bu ibraname henüz doğmamış bir alacak hakkına ilişkindir. Yerel Mahkeme işçinin işveren tarafından tehdit edildiğini ispat edememesi ücret ve bordroları hiçbir ihtirazı kayıt koymasızın imzalaması sebebiyle işçinin eksik ücrete rızası olduğuna karar vermiştir. Bununla birlikte karara zamanaşımı ve yeni TİS anlaşmaları ile ücretlerin düşürülmesi gerekçe yapılmış işçinin fark ücret ve haklarını talep edemeyeceğine karar verilmiş ve karar Yargıtay tarafından onanmıştır¹⁶⁷.

Bir Yerel Mahkeme kararında¹⁶⁸ toplu iş sözleşmesi taraflarının imzaladıkları bir protokol ile TİS de yer alan zam oranlarının düşürüldüğü işçinin bu ücreti ihtirazi kayıt koymaksızın aldığı ve bu durumun işçi için fesih sebebi olmasına rağmen bunu kullanmadığı ve iş sözleşmesi sona erdiği tarihteki ibraname ve kıdem tazminatı

¹⁶⁶ Y.9.HD., 15.3.2004, E.2003/16584, K.2004/5143, *Çil*, 169.

¹⁶⁷ Y.9.HD., 06.07.2004, E.2004/12658, K.2004/17179, *Şen*, Karar İnceleme, 21-25.

¹⁶⁸ Kartal 2.İş Mahkemesi, 24.10.2003, E.2003/138, K.2003/567, Y.9.HD., E.2003/20252, K.2004/4018 *Özdemir*, Karar İnceleme, 965.

makbuzunu ihtirazi kayıt koymaksızın imzalaması sebebiyle ücret azaltılmasını kabul ettiği fark ücret ve hak talep edemeyeceğine yer verilmiştir. Yargıtay kararı söz konusu protokolün geçerliliğinin araştırılması konusunda bozmuş yerel mahkemenin yukarıdaki gerekçesine değinmemiştir.

Kanaatimce Yerel Mahkeme kararlarının işçinin rızasının varlığını dayanak yaparak vermiş olduğu kararlar hatalıdır. Yargıtay iş sözleşmesi sona erdikten sonra imzalanan ibranameler ile ilgili olarak toplu iş sözleşmesi ile kazılan hakların ödenmemesi halinde ibranamelerin geçersiz olduğuna fark ücret talep edilebileceğine karar vermektedir. Yargıtay bir kararında davacıya toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl zamlarıyla oluşan ücreti üzerinden değil daha önceki düşük ücretten tazminatları hesaplanıp ödendiği belli olduğuna göre, **ibraname ve bordroların bu kapsamı ile geçerli olduklarından fark tazminatların ödenmesinin kabulü gerekeceğine** karar vermiştir¹⁶⁹. 1970 tarihli bir kararında Yargıtay, kıdem tazminatının verildiği tarihten sonra imzalanan ve iş sözleşmesinin bozulmasından önceki bir tarih için yürürlüğe konulan toplu iş sözleşmesinin sağladığı hak ve menfaatlara göre, miktar içeren ibranamenin varlığına rağmen fark kıdem tazminatı talep edilebileceğine karar vermiştir¹⁷⁰.

Yargıtay iş sözleşmesi sona erdikten sonra imzalanan ibranamelerin varlığına rağmen işçinin fark alacaklarını alabileceğine karar verirken iş sözleşmesi devam ederken imzalanan bordro ve ibranameler sebebiyle işçinin fark alacaklarını alamayacağını kabul etmek adaletsiz sonuçlar yaratır. Bu durumda yukarıdaki Yargıtay kararında olduğu gibi doğmuş hak doğmamış hak ayrımı dahi yapılmamalıdır. Toplu iş sözleşmesinden doğan hakların ibrası ancak iş sözleşmesi sona erdikten sonra mümkün olmalıdır. Çünkü iş sözleşmesi devam ederken işçinin işverenin baskıları karşısındaki güçsüzlüğünü gözardı etmemek gerekmektedir¹⁷¹ Bu sebeple işçinin işverenle ibra sözleşmesi yapması ancak iş sözleşmesi sona erdikten

¹⁶⁹ Y.HGK., 25.9.1991, E.91/9-338, K.91/426, *Aydoğdu*, 721

¹⁷⁰ Y.9.HD., 29.6.1970, E.7321, K.7255, *Oğuzman*, İşçi-İşveren İlişkileri, 288.

¹⁷¹ *Reisoğlu*, Grev ve lokavt şerhi, 121.

sonra mümkün olmalıdır. Bu görüş iş sözleşmesi devam ederken yapılan ibra sözleşmelerini geçersiz kabul eden Yargıtay kararları ile de aynı doğrultudadır.

Borçlar Kanununun 419/3 hükmüne göre “*Hizmet sözleşmesi devam ederken veya sona ermesinden başlayarak bir ay geçmeden işçi aleyhine yapılan ibra sözleşmeleri kesin olarak hükümsüzdür.*” Tasarının yasalaşması halinde iş sözleşmesi devam ederken işçinin ücret zammından feragati mümkün olmayacaktır.

cc. İş Güvencesi Hükümleri ve İbra

İş güvencesi hükümlerinin yasalaşması ile birlikte işverenler ibranamelere “ Hizmet akdinin feshinde usul ve yasaya aykırı bir davranış olmadığı yapılan feshin haklı ya da geçerli bir sebeple yapıldığı”na dair ifadeler koymaktadırlar. Açılan işe iade davaların da tarafların ibraname ile feshin geçerli bir sebeple yapıldığı hususunda anlaşmaya vardıkları işveren tarafından iddia edilmektedir.

Yargıtay’ın 2004 yılında vermiş olduğu bir kararından, ibranamenin işe iade ve iş güvencesi hükümlerini dahi içerebileceğinin kabul edilip edilmediği tam olarak anlaşılamamaktadır. Bu karara göre, ibraname, içerdiği kıdem tazminatı için geçerli olabilir. İşe iade ve iş güvencesi hükümlerini içermediğinden süresi içinde işe iade talebinde bulunan davacının davasının kabulüne karar vermek gerekmektedir¹⁷². Yargıtay daha sonra vermiş olduğu kararları ile bu konudaki görüşünü netleştirmiştir. Buna göre, işçinin imzaladığı ibranamede, iş sözleşmesinin feshinde usul ve yasaya aykırı bir davranışın olmadığı belirtilmiş olsa da iş güvencesine ilişkin düzenlemelerin işçiye sağladığı güvenceden, önceden feragat mümkün bulunmamaktadır¹⁷³. Yargıtay yine bir kararında, ibranamede, işçinin feshin geçersizliğini iddia etmeyeceği, işe iade talebinde bulunmayacağı, işe iade

¹⁷² Y.9.HD., 26.5.2004, E.2004/1424, K.2004/12595, LEGAL, 2005, S.5, 341-342.

¹⁷³ Y.9.HD., 11.11.2004, E.2004/9480, K.2004/25643, *Bilgili Abbas, İş Güvencesi Hukuku İşe İade davaları*, 2005, 149. Y. 9.HD., 23.12.2004, E.2004/16670, K.2004/29135, Y.9.HD., 7.6.2005, E.2005/1639, K.2005/20516, *Çil*, 169, 285. “İş akdinin kanun hükümlerine uygun olarak feshedilmesi üzerine, ibaresi feshi kabul niteliğinde değildir” Y.9.HD., 14.9.2005, E.2005/22120, K.2005/29889, *Çil*, 326.

alınmaması halinde ücret ve tazminat talebinde bulunmayacağı sözcükleri yer alsa da 4857 sayılı İş Kanununun m.21 son fıkrası hükmü karşısında, vazgeçmenin geçerliliğinin kabul edilemeyeceğine karar vermiştir¹⁷⁴.

Öğretide de yasanın açık hükmü karşısında işçiye dava açamayacağına, bu haktan vazgeçtiğine dair imzalatılan belgelerin hiçbir geçerliliği bulunmadığını kabul etmektedir¹⁷⁵. İş Kanunu m.21 son fıkradaki düzenlenmenin iş güvencesi kapsamındaki işçilerin sadece tazminatlarını arttırmak için değil fakat aynı zamanda bu hakkın kullanımının önlenmesini de içerdiği kabul edilmelidir¹⁷⁶.

Fransa'da feshe karşı koruma hükümlerinden işçinin vazeçebileceği kabul edilmektedir. Ancak Fransız Yargısı, işçinin bu düzenlemelerden vazgeçerken gerçekten yaptığı işlemin farkında olup olmadığını gerçek iradesinin feshe karşı koruma hükümlerinden vazgeçmek olup olmadığını denetime tabi tutmaktadır. Alman Yargısı da aynı şekilde, işçinin feshe karşı koruma hükümlerinden vazgeçebileceğini kabul ederken bu konuda düzenlenen ibranamelerde işçinin iradesinin açık biçimde yansıyıp yansımadığını sorgulamaktadır¹⁷⁷.

3.Zaman Bakımından

İsviçre Borçlar Kanunun 341. maddesinde işçinin, iş ilişkisinin devamı süresince ve sona ermesinden itibaren bir ay içinde yasaların emredici hükümlerinden ve toplu iş sözleşmesinin emredici hükümlerinden doğan talep haklarından vazgeçemeyeceği hükme bağlanmıştır¹⁷⁸. Bu düzenleme ile amaç işçinin üzerindeki baskıyı azaltmak ve ibranamelerdeki her türlü irade sakatlıklarının önüne geçmektir.

¹⁷⁴ Y.9.HD., 21.04.2005, E.2004/23961, K.2005/14007, İstanbul Barosu Dergisi, 2005, S.5, 1782-1783.

¹⁷⁵ Tuncay Can, İşe İade (Karar İncelemesi), LEGAL, 2004, S.2, 536.

¹⁷⁶ Günay, C.1, 664.

¹⁷⁷ Özdemir, 401.

¹⁷⁸ Ekmekçi, 9.

Borçlar Kanunu Tasarısı ile bu düzenlemeye paralel bir düzenleme getirilmeye çalışılmıştır. Borçlar Kanunu Tasarısının 452. maddesinde işçinin sözleşme devam ederken ve sözleşmenin sona ermesini izleyen bir ay içinde, kanunun veya toplu iş sözleşmesinin emredici hükümlerinden doğan alacaklardan feragat edemeyeceği düzenlenmiştir. Ancak bu madde, Tasarının 424. maddesinde ibranın da düzenlendiği göz önünde bulundurularak, ibra ve feragat kavramlarının farkının ortaya konulamaması sebebiyle öğretide eleştirilmiştir¹⁷⁹.

Tasarının son metninde, 452. maddedeki bu düzenlemeye benzer bir düzenlemeye 419.maddedenin 3. fıkrasında yer verilmiştir. Buna göre “*Hizmet sözleşmesi devam ederken veya sona ermesinden başlayarak bir ay geçmeden işçi aleyhine yapılan ibra sözleşmeleri kesin olarak hükümsüzdür.*” Böylelikle ibranameye konu olabilecek hak, konu olmayacak hak ayrımı ortadan kalkmıştır. Zira eski düzenlemeye göre kanunun veya toplu iş sözleşmesinin emredici hükümleri dışında feragat mümkündür. İkinci olarak feragat sözcüğü çıkatarak “işçi aleyhine yapılan ibra sözleşmeleri” ifadesi getirilmiştir. Böylelikle ifadeler arasındaki farklılık giderilmiş, birlik sağlanmıştır. Ayrıca işçi aleyhine ibra sözleşmesi yapılması yasaklandığından eski düzenlemeyle paralel olarak işverenin işçiyi ibra etmesi her zaman geçerli kabul edilcektir.¹⁸⁰.

Kanaatimce uygulamada işverenler bu düzenleme karşısında iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte, bu itibaren bir ay sonrasının tarihini içeren ibraname imzalatma yoluna gideceklerdir. Ancak bu durumda zaten sözleşmeyle bağlı kalmak niyetinde olmayan işçiler bu ibranameyi hemen çektikleri ihtarname veya açacakları dava ile iptal ettirebileceklerdir. Böylelikle işçinin haklarını aşırı ölçüde sınırlayıp sınırlamadığına bakılmaksızın ibranameler düzenlenme zamanına ilişkin şart gerçekleşmediğinden geçersiz olacaktır.

¹⁷⁹ Ekmekçi Ömer, Türk Borçlar Kanunu Tasarısının Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine, MESS Mercek, Temmuz 2005, 176; Özdemir, 399.

¹⁸⁰ Alman Hukukunda ise, işçinin iş sözleşmesinin feshine bağlı haklarından, fesih öncesinde vazegebilmesi kesin biçimde reddedilmekle birlikte sözleşme sona erdikten sonra, iş sözleşmesinin feshine bağlı haklardan ve özellikle feshe karşı koruma hükümlerinden işçinin vazgeçilebileceği kabul edilmektedir. Özdemir, İbraname Uygulamaları, 55.

II. İBRANIN ŞEKLİ

1.Borçlar Hukukunda İbranın Şekli

İsviçre Borçlar Kanununun 115. maddesi gereği borç ilişkisinin kurulması, kanun ve tarafların arzusu gereğince şekle bağlı olsa bile alacağı ortadan kaldırmak veya azaltmak için yapılacak ibra anlaşması şekle bağlı değildir.

Fransız Medeni Kanununun 1285. maddesi, ibrayı bir şekle tabi tutmamış açık ve kapalı irade beyanı ile olabilmesine imkan bırakmıştır¹⁸¹.

Alman Hukuku'nda da ilke olarak ibra şekle tabi değildir. Sözleşmenin kurulması, iade edilen senedin veya düzenlenen makbuzun kabulü gibi kanaat verici davranışlar ile gerçekleşebilir. Ancak Alman Hukuku'nda istisnai olarak ibra şekle tabidir. Örneğin gayrimenkule ilişkin satış bedelinin kısmi ibrasında resmi şekil zorunludur. Öte yandan ibra sözleşmesi alacaklının bir feragati olarak Alman Medeni Kanununun 151. maddesine göre kabul beyanının icapta bulunana karşı beyan edilmesine ihtiyaç olmaksızın meydana gelir¹⁸².

Yukarıdaki düzenlemelerin Borçlar Kanunumuza alınmamış olması, hukukumuzda şekle tabi bir sözleşmeden doğan alacağın ibrasının da şekle riayet etmeksizin mümkün olup olmayacağı yönünde tartışmalara neden olmuştur. İbranın, yani alacağı ortadan kaldıran ya da azaltan sözleşmenin, alacağın dayandığı sözleşmede değişiklik anlamını taşıdığı görüşünde olanlar, şekle tabi sözleşmelerden doğan borçların ibrasının, BK. m.12 uyarınca aynı şekle tabi olması gerektiğini savunmaktadırlar¹⁸³. Buna karşılık ibranın borcu doğuran sözleşmede değişiklik

¹⁸¹ Birsen, 542; Aydoğdu, 716.

¹⁸² Bu konuda bilgi için bkz. Gümüş, 43.

¹⁸³ Oğuzman/Öz, 432; Saymen/Elbir, 562; İnan, 507; Feyzioğlu, 425. Öğretide bir görüş bu noktada bir ayrıma gitmiş; şekil, sözleşen taraflardan yalnız birini korumak amacını güdüyorsa, onun borcunu kaldıran ya da azaltan değişikliklerin şekle bağlı olmadığını ancak şekil zorunluluğu her iki tarafı da korumak amacıyla konmuşsa taraflardan yalnız birinin borcunu kaldıran ya da azaltan anlaşmanın şekle bağlı olduğunu kabul etmiştir, Tekinay/Burcuoğlu/Altop, 989.

anlamına gelmediği görüşünde olanlar, ibrayı şekle tabi kılan başka bir hüküm de bulunmadığı için ibranın şekle tabi olmadığını savunmaktadırlar¹⁸⁴.

Yargıtay’a gelince; kararlarında daima “ibra senedi” veya “ibraname”den söz eden yüksek mahkemenin ibranın şekle bağlı olduğunu zımnen kabul ettiği söylenebilir¹⁸⁵.

İsviçre Borçlar Kanunundaki hüküm, Borçlar Kanunu Tasarısının 131. maddesine aynen alınmıştır. Buna göre “*Borcu doğuran işlem kanunen veya taraflarca belirli bir şekle bağlı tutulmuş olsa bile borç tarafların şekle bağlı olmaksızın yapacakları ibra anlaşması ile tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabılır.*” Bu hükmün kabulü öğretideki şekil tartışmalarını sona erdirecektir. Ancak bu durumda dahi Medeni Yargılama Usulündeki ispata ilişkin kurallar önem arz edecektir.

2.İş Hukukunda İbranın Şekli

a) Genel Olarak

İş Hukukunda ibranın şekli konusundaki tartışmaların bir değeri bulunmamaktadır. Çünkü İş Hukukunda iş sözleşmesi herhangi bir sıhhat şartına bağlı olmadığı için tartışmalar diğer alanlar için geçerli olabilir¹⁸⁶. İş sözleşmelerinin şekli konusunda genel hüküm niteliği taşıyan Borçlar Kanunu 314. maddesi aksi düzenlenmedikçe iş sözleşmesi hususunda bir şekil şartı olmadığını belirtmektedir. İş Kanunu m.8/I hükmü gereği, iş sözleşmeleri, genel olarak sözleşmenin geçerliliği kanunda aksi belirtilmiş olmadıkça özel bir şekle bağlı değildir. Ancak İş Kanununda, Basın ve Deniz İş Kanunlarında yazılı yapılması gerekli iş sözleşmelerine yer verilmiştir. İş Kanunu m.8/2’e göre belirli süresi bir veya daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Aynı şekilde belirli

¹⁸⁴ Schwarz, 250; Önen, 227; Eren, 1224; Tunçomağ, Borçlar Hukuku, 1173.

¹⁸⁵ Tunçomağ, Borçlar Hukuku, 1173.

¹⁸⁶ Centel, 197; Keser, 102; Aydoğdu, 720.

sürelî iş sözleşmesini düzenleyen 11. madde, belirli süreli sözleşmeleri süresi üzerinde durmaksızın yazılı şekilde yapılan sözleşmeler olarak tanımlamıştır. Öğretide¹⁸⁷ bu kanun hükmü nedeniyle yazılı şeklin geçerlilik şartı olarak olduğu görüşü yaygınsa da¹⁸⁸ Yargıtay’a göre bu hükümdeki yazılı şekil koşulu bir ispat koşuludur¹⁸⁹. Belirsiz süreli iş sözleşmeleri konusunda ise bir düzenleme olmadığından şekil şartının olmadığı kabul edilir. Bu sebeple ibra sözleşmelerinin de yazılı şekilde yapılmak zorunluluğunun olmadığı söylenebilir¹⁹⁰. Yazılılık, sadece ispat şartıdır.

Bununla beraber Borçlar Kanunu Tasarısının kabul edilmesi halinde İş Hukuku’nda ibra sözleşmeleri ancak yazılı şekilde yapılabilecek yazılılık geçerlilik şartı olacaktır. Çünkü Tasarının m.419/2’de işçinin işverenden olan alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı şekilde yapılmasının şart olduğu düzenlenmiştir.

Mevcut duruma dönecek olursak, İş Hukukunda şekil, bir ispat şartı olarak kabul edildiğinde ibranamelerin de belli bir şekil şartına bağlı olmadığı söylenebilir. Ancak böyle bir durumda HUMK. hükümleri gözden kaçırılmamalıdır¹⁹¹. HUMK m.288’deki parasal sınırdan fazla miktar içeren hukuki işlemlerin senetle ispatı zorunludur. Bu kuralın önemi çok büyüktür. Zira böyle bir durumda tanık deliline başvurulamaz. HUMK. m.292-294 de yer alan istisnalar¹⁹² gerçekleşmediği sürece işveren işçinin kendisini ibra ettiğini tanıkla ispat edemez.

İbranameler sadece ispat şartına bağlı olduğu için, ancak varlığı konusunda karşı tarafın rızasıyla tanık dinlenmesi mümkündür. Bu konuda karşı tarafın ikrarı geçerlidir ve yine varlığı konusunda karşı tarafa yemin teklif etmek mümkündür¹⁹³.

¹⁸⁷ Bu yazarlar için, *Çelik*, dn.21, 114.

¹⁸⁸ “Hizmet sözleşmesi herhangi bir biçime bağlı olsa dahi, ibra sözleşmesinin yazısız yapılabileceği, genellikle benimsenen bir esastır.” *Centel*, 197.

¹⁸⁹ Y.9.HD., 28.5.1985, E.1985/2971, K.1985/5867, TÜHİS, Ocak 1986, 15-16; Y.HGK, 19.3.1986, E.1984/9-555, K.1986/251, YKD., Ocak 1988, 11-12, *Çelik*, dn.21a, 115.

¹⁹⁰ Aynı doğrultuda, *Özdemir*, 382.

¹⁹¹ *Tunçomağ*, Borçlar Hukuku, 1173; *Eren*, 1224; *Reisoğlu*, 343; *Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp*, 989; *Centel*, Ücret, 393.

¹⁹² Ayrıntılı bilgi için bkz. §6, V, b.

¹⁹³ *Aydoğdu*, 720.

Bu nedenle tam olarak varlığı ispat edilmiş olan sözlü ibranameye geçerlilik tanınmamalıdır. Salt yazılı olarak yapılmamış olması sebebiyle geçersiz sayılması doğru olmaz¹⁹⁴.

b)Yazılı Şekil

Şekil geçerlilik koşulu olmasa da bir ispat şartı olunca ispatı kolaylaştırmak amacıyla ibra yazılı şekilde¹⁹⁵ yapılmalıdır¹⁹⁶. Zaten İş Hukukunda ibraname kural olarak yazılı şekle bürünmüş bir metindir¹⁹⁷. İbranamenin yazılı olması onun mutlaka ayrı bir kağıda yazılmış olmasını gerektirmez. Bu anlamda söz gelimi bir makbuz içinde dahi ibranamenin yer alması mümkündür. Ancak belirtilen durumda ibranamenin varlığı açıkça anlaşılmalıdır. Bunun gibi ibranamenin hiçbir ilgisi bulunmayan bir kağıt üzerinde yer alabileceği de düşünülemez. Çünkü böyle bir durumda imzalanan yazının amacıyla bağdaşmayacak bir iddia söz konusu olacak ve bunun doğruluğu da kural olarak reddedilecektir¹⁹⁸.

Ayrıca ibranamenin biçimi bakımından basit yazılı şeklin varlığı yeterlidir. Buna göre, işçinin imzasını taşıyan ve işvereni borçtan kurtarmaya yönelik herhangi bir belge noterde düzenlenmiş bulunabileceği gibi yazı makinesiyle veya elle yazılmış¹⁹⁹ ve hatta taraflarca doldurulmuş basılı bir metin dahi olabilir²⁰⁰. Ancak ibranamelerin, veren işçinin imzasını taşıması genel bir geçerlilik şartıdır²⁰¹.

¹⁹⁴ Çil, 19.

¹⁹⁵ Akın'a göre iş sözleşmeleri ile ilgili yazılı şekil şartı geçerlilik şartıdır ve bir yıl ya da üstünde belirli süreli bir akit söz konusu ise İş kanunu gereği ibraname adi yazılı şekilde yapılmalıdır. Aynı durum ispatı kolaylaştırmak amacıyla belirsiz süreli iş sözleşmeleri için de geçerlidir, Akın, 275.

¹⁹⁶ Yargıtay görme özürlü kimselere imzalatılan ibranamelerin okunarak ve mümkün olduğunda üçüncü kişi yanında imzalanması gerektiğine karar vermiştir. Y.9.HD.,04.04.2005, E.2004/22169, K. 2005/11994, LEGAL, 2005/7, 1753.

¹⁹⁷ Keser, 105.

¹⁹⁸ Centel, 197; Akın, 275.

¹⁹⁹ “Fransız Hukukunda her türlü hesap bakiyesinin alındığını gösteren makbuzların tamamen işçinin el yazısıyla yazılmış olması aranmaktadır.” Çenberci, İş Kanunu Şerhi, 6.b, dn.168, 727.

²⁰⁰ Centel, 197; Centel, Ücret, 393.

²⁰¹ “Mahkemece yapılan incelemede davacı tarafından inkar edilen imzanın davacıya ait olduğu saptanamamıştır. Bu durumda söz konusu ibranameye değer verilemez” Y.9.HD., 26.9.2003, E.2003/2506, K.2003/15484, LEGAL, 2004, S.4, 1463-1464.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi vermiş olduğu kararlarında, imza inkarı iddiasının araştırılmaksızın davanın karara bağlanmasını, eksik soruşturma nedeniyle bozmuştur²⁰². Buna göre, işçinin imzasını taşıyan ve işvereni borçtan kurtarmaya yönelik herhangi bir belge, ibraname olarak kabul edilebilecektir²⁰³. Y. 4. Hukuk Dairesi'nin bir kararına göre ise, imza inkarı durumunda ihtisas sahibi kimseler ya da üç kişilik bilirkişi marifetiyle inceleme yapılması ve bu incelemenin sonucuna göre karar verilmesi gerekir²⁰⁴.

Ancak şu da belirtilmelidir ki, imzaya itiraz halinde itiraz edilen imzanın işçiye aidiyetinin anlaşılması başlı başına işçi aleyhine bir sonuç doğurmamalıdır. İbraname, Yargıtay kararlarınca belirlenen diğer geçerlilik şartlarını taşımalıdır. Örneğin bir Yargıtay kararında²⁰⁵ itiraz edilen imzanın işçiye aidiyetinin anlaşılmasının mücerret olarak işçi aleyhine sonuç doğurmayacağı, savunma ile çelişkili olan ibranameye göre hüküm kurulamayacağına yer verilmiştir.

§5. İBRANIN UYGULAMA BİÇİMLERİ

I. TAM İBRA- KISMİ İBRA

İbra alacak ve borcu kesin olarak ortadan kaldırır. Tam ibrada alacaklı miktar belirtmeksizin borçludan olan tüm alacağından vazgeçmektedir. Tam ibra ile BK. m.133/1 hükmüne göre istisnai olanlar hariç, asli borca bağlı fer'i borçlar da ortadan kalkar.

Alacaklı, borçlunun borcunu en azından daha kolay ödeyebilmesini sağlamak için ibra sözleşmesi ile borçlunun edim yükümünü kısmen hafifletmeye yönelebilir. Alacaklı, böylelikle normalde tamamını kurtaramayacağı alacağını kısmen dahi elde edebilecek, borçlu da borcun bir kısmını ödeme yükümlülüğünden

²⁰² Y.9.HD., 12.9.1995, E.1995/6723, K.1995/25091, *Karademir*, 13; Y.9.HD., 1.11.2004, E.2004/8113, K.2004/24576, *Çil*, 54.

²⁰³ *Keser*, 105.

²⁰⁴ Y.4.HD., 26.11.1954, E.6450, K.5004, *Tunçomağ*, Borçlar Hukuku, 1174-1175; Y.9.HD., 24.4.1974, 6214, 7792, *Karademir*, 13.

²⁰⁵ Y.9.HD., 12.4.1991, E.1991/7835, K.1991/9527, *Karademir*, 14.

kurtulabilecektir²⁰⁶. Bu nedenle tarafların başvurdukları kısmi ibra²⁰⁷, alacağın bir kısmından ivazlı ya da ivazsız olarak vazgeçilmesi bu miktar bakımından borçlunun borçtan kurtulmasıdır²⁰⁸.

Kısmi ibrada, alacaklının borçludan olan tüm alacağı ibra edilmemektedir. Alacaklı miktar belirterek ya da o borç ilişkisi nedeniyle doğmuş alacaklardan yalnızca bir kısmını sayarak borçluyu ibra etmektedir. Böylelikle borcun yalnızca ibra edilen kısmı sona ermektedir²⁰⁹.

Örneğin; işçiler bazı işçilik hakları sayıldıktan sonra başkaca hiçbir alacağın kalmadığına ilişkin ibranameler imzalamaktadırlar. Yargıtay bu gibi durumlarda ibranamelerin dar yorumu esasını benimseyerek ibranamenin sadece sayılmış haklar bakımından geçerli olacağını, genel ifadelerin geçerli olmayacağını kabul etmiştir²¹⁰.

Borçlar Kanunu Tasarısının 131. maddesine bakıldığında borcun tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabilmesi belirtilmiş olmakla, kısmi ibra ve tam ibra ayırımının benimsendiği görülmektedir.

II. İVAZLI İBRA -İVAZSIZ İBRA

İvazlı ibra, bir eda veya bedel karşılığında yapılan ibra sözleşmesidir²¹¹. İvazsız ibra ise, bir karşılık edim olmaksızın yapılan ibra sözleşmesidir. Bu halde alacaklının hiçbir karşılık almaksızın alacağından vazgeçmesi söz konusudur²¹².

²⁰⁶ *Gümüş*, 163.

²⁰⁷ Kısmi ibra, Alman Hukukunda da sınırsız olarak mümkündür. *Gümüş*, 45.

²⁰⁸ *Çil*, 7.

²⁰⁹ *Eren*, 1225.

²¹⁰ Dairemizin istikrar kazanmış uygulamasına göre ibranamedeki genel ifadeler ibranamede sayılmayan alacakları kapsamamaktadır. Y.9.HD., 22.11.2004, E.2004/10565, K.2004/25739, *Kılıçoğlu*, 782-783. Ayrıntılı bilgi için bkz.: §6, VI, 3.

²¹¹ *Doğan*, 170.

²¹² “İvazlı ibra sözleşmesi” “İvazsız ibra sözleşmesi” denildiğinde bununla kastedilen ibra sözleşmesi ile ifa edilen temeldeki borçlandırıcı işlemin İvazlı veya İvazsız oluşudur, *Gümüş*, 80.

İbranın hukuki sebebi genellikle bir bağışlama sebebidir²¹³. İbra sözleşmesi karşılık alınmadan yapılmış olduğu durumda bir elden bağışlama söz konusudur. Ancak işçinin bir ücret veya tazminat alacağından, hele bunun miktarı yüksekse karşılıksız vazgeçmesinin olağan olmadığı bunun hayat olaylarının doğal akışına uymadığı da gözden kaçırılmamalıdır²¹⁴.

Yargıtay'ın 1957 tarihli bir kararında, ibranın bir edim karşılığında veya karşılıksız yapılabileceği belirtilmiştir. 4. Hukuk Dairesinin bu kararında²¹⁵ "...ibranın muteber olması onun her zaman bir şey karşılığında verilmiş olması şartına bağlı değildir. İşçi de kanuni ehliyeti bulunan her kimse gibi kendi lehine doğmuş olan hakkın tamamından veya bir kısmından vazgeçebilir. İbra edilen her iki ibra kağıdının beraberce incelenmesinden ve bilhassa sonraki ibranameden işçinin bütün haklarından dolayı davalıyı kayıtsız ve şartsız ibra eylemiş bulunduğu anlaşılmaktadır. Mahkemece bu cihetler göz önünde tutulmaksızın ve ibranın ancak karşılıklı olabileceği kabul edilerek ibraya dayanan müdafaanın reddedilmiş bulunması kanuna aykırıdır."

Fakat bu görüş yalnızca 4. Hukuk Dairesi'nin görüşü olarak kalmış daha sonra diğer daireler ve Hukuk Genel Kurulu tarafından verilen kararlarda işçinin karşılıksız ibra belgesi vermesinin olağan olmadığı bunun hayatın olağan akışına uymadığı kabul edilmiştir. Yargıtay "Bir kişinin hele günlük kazancı ile yaşayan bir işçinin zararının karşılığını almadan zarardan sorumlu olanı ibra etmesi hayatın olağan akışı ile de bağdaşmaz." demektedir²¹⁶.

²¹³ Feyzioğlu, 428.

²¹⁴ Tunçomağ, İş Hukuku, 236.

²¹⁵ Y.4.HD., 18.3.1957, E.547, K.1420, Tunçomağ, Borçlar Hukuku, 1179.

²¹⁶ Y.10.HD., 24.2.1978, 1250, 1293, Uygur, Temel Kavramlar, 797. "İşçinin işvereni karşılıksız olarak ibra etmesinin ihtimal dışı olması." Y.HGK., 16.6.1971, E.1215, K.378, Mollamahmutoğlu, 640. Aynı karar için bkz. Çelik, 255; Y.HGK., 17.3.1978, E.1977/10-26, K.1978/250 Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altın, 987.

Bu kararı ile bağlantılı olarak bir başka kararında Yargıtay, işçiye ödeme yapılmış olduğunun mutlaka ibranamede belirtilmiş olması şartını aramaktadır²¹⁷. Buna göre “...ibranameye itibar edilerek ihbar ve kıdem tazminatı istekleri reddedilmiş ise de anılan ibranamede bu tazminatların davacıya ödendiğine dair bir kayda yer verilmemiştir. İbraname gibi hakkı ortadan kaldıran bir belgenin İş Hukuku uygulamasında yorumlanırken özen gösterilmesi gerekir. Bu nedenle bir alacak ya da tazminatın ödenmesi söz konusu ise bunun metin bölümünde kuşkuyla yer vermeyecek biçimde açıklanması gerçeğin ortaya çıkarılması bakımından zorunludur. Dosyadaki belge bu niteliği taşımadığından hükme esas alınamaz.” İşçiye ödeme yapıldığının ibranamede belirtilmesi halinde ise Yargıtay aksini ispat külfetini işçiye yüklemiştir²¹⁸.

Öğretide ağırlıklı görüş de işçinin karşılığını almadan alacağından vazgeçmesinin mümkün olmadığını savunmaktadır²¹⁹. Buna karşılık öğretide bu görüşün aksi de ifade edilmektedir. Buna göre işçi de her kişi gibi haklarından karşılıksız olarak vazgeçebilir. İş Kanunundaki cezai hükümlerin amacı işçinin aleyhine işverenin eksik veya geç ödeme yapmasının önüne geçmek olup işçinin hür iradesi ile haklarının bir bölümü ya da tümünden vazgeçmesine bu hükümler engel değildir²²⁰.

III. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI HALİNDE İBRA

1. Genel Olarak

İş kazası veya meslek hastalığı sonrasında işverenler işçilerine veya onların yakınlarına zararlarını karşılamaları için parasal ya da ayni ödemeler yapmaktadırlar. Bunun karşılığında işçi veya mirasçıları tarafından düzenlenen ibranameler genellikle, işçinin uğradığı zararlar karşılığında işverenden bir miktar para aldığını ve

²¹⁷ Y.9.HD., 26.6.2011, E.2000/19872, K.2001/3451, İşveren Dergisi, Nisan 2001, 15.

²¹⁸ Bkz. 66.

²¹⁹ Çelik, Karar incelemesi, İHU, No:8; Tunçomağ, İş Hukuku, 236, Ekmekçi, 22.

²²⁰ Fındıklıgil, Karar incelemesi, İHU, No:5.

zararları konusunda ileride işvereni dava etmeyeceği beyanlarını içerir. İşverenlerin bu ibranameleri almaktaki amacı işçinin ileride açacağı tazminat davalarını önlemektir.

Tartışılması gereken nokta, imzalanan bu nitelikte belgelerin açılmış tazminat davalarını ortadan kaldırmasının mümkün olup olmadığıdır. Öğretide savunulan bir görüşe göre, feragati içeren bu tür belgeler değerlendirilirken iş sözleşmesinin özellikleri göz önünde tutulmalıdır. Kaza sonrası işverenden yardım gören ve kendisinden feragat beyanında bulunması istenen işçinin buna direnebilmesi son derece güçtür. Kazaya uğrayan işçi, genellikle tedavi sonrasında bünyesi izin verdiği ölçüde aynı işyerinde çalışmak isteyecektir. Ayrıca, işçinin uğramış olduğu zararı bilebilmesi ve onu kendisine yapılan yardımlarla kıyaslaması da mümkün değildir. Mahkemeler dahi anılan zararları uzman bilirkişiler aracılığıyla öğrenmektedirler. Her ne kadar böyle bir durumda ilgili belgeyi imzalamak zorunda kalan işçinin irade fesadı hükümlerinden yararlanarak onun geçersizliğini ileri sürebilmesi mümkünse de bu durumda ispat sorunu ile karşılaşabilir²²¹(BK.m.23.vd.). Bu nedenle ibranamenin varlığına rağmen işçilere, dava açma hakkı tanınmalıdır²²².

Yargıtay'a göre iş kazası sonucunda işçinin vermiş olduğu ibranamelerde davacının başka zararı bulunmadığına dair beyanı gerçek dışıdır. Çünkü o tarihte maluliyet durumu ve kusur oranları konusunda davacı kesin fikir sahibi değildir. Yapılan beyanlar bir zarar hesabına dayanmamaktadır. İş hukukunda dar yorum esasının yürürlükte bulunması ve kural olarak bir işçinin işvereni karşılıksız olarak ibra etmesinin ihtimal dışı olması da bu görüşü destekler²²³. Bu sebeplerle Yargıtay iş kazası sonrası düzenlenen ibranamelere geçerlilik tanımamaktadır.

²²¹ “Aradan bir yıl geçtikten sonra açılan bu davada söz konusu ibranamenin geçersiz olduğu da iddia ve ispat olunamamıştır. Esasen bir yıllık hak düşürücü süre de geçmiştir.Ödenen miktar dikkate alındığında olay tarihi itibarıyla maddi zararın tamamen karşılandığının kabulü gerekir.” Y.9.HD, 6.6.1994., E.1994/3409, K.1994/8575, ÇİD., Temmuz 1994, 30.

²²² Akın, 279.

²²³ Y.9.HD., 17.3.1998, E. 1998/1519, K. 1998/1870, TİD., S.238, Ekim 1998, 17. Y.9.HD., 6.3.1998, E.1998/396, K.1998/3472, Çil, 114.

2.Maddi Tazminat

a. Genel olarak

Yargıtay'ın yerleşik kararlarına göre iş kazası veya meslek hastalağı sonrası düzenlenen bir ibranamede işçinin kendisine ödenen maddi tazminat miktarını belirtmeksizin işvereni ibra etmesi halinde, söz konusu ibraname geçersizdir²²⁴. İşçinin aldığı tazminat miktarını belirterek işvereni ibra etmesi halinde “açık oransızlık” ölçütü ibra belgelerinin geçerliliği bakımından belirleyici olmaktadır.

Yargıtay'ın ödenen maddi tazminatın miktarını içeren ibranamelere ilişkin tüm kararlarında aranan ortak kriter, işçiye ödeme yapılması gerektiği ve yapılan ödeme ile hak edilen miktar arasında açık oransızlığın bulunmamasıdır²²⁵. Aksi halde düzenlenen belge bir ibraname değil “kısmi ifayı içeren makbuz olarak değerlendirilmektedir²²⁶. Bu durumda zarara uğrayan işçi kurum ve işveren tarafından karşılanmayan bakiye zararı için aynı işveren aleyhine maddi tazminat davası açabilir²²⁷. İbramede yer alan ödeme miktarı ile gerçek zarar arasında açık oransızlık bulunmaması halinde ibraname geçerli olacak ve işçi fark alacağı talep edemeyecektir.

²²⁴ Y.9.HD., 17.3.1998, E. 1998/1519, K. 1998/1870, TİD., S.238, Ekim 1998, 17. “...Kuşkusuz işverenin işçiye yapmış olduğu ödemeyi ispat etmesi durumunda, taraflar arasında yapılan akdin ibra niteliğini kazanacağı ve tazminat hesabında işveren tarafından kanıtlanan miktarın değerlendirileceği söz götürmez....” Y.9. HD., 17.3.1998, E.1998/1519, K.1998/1870, TİD, Ekim 1998, S.238, 17. Y.21.HD., 24.6.2003, E.2003/6207 K.2003/6096, Özdemir, İbraname Uygulamaları, 34.

²²⁵ Y.9. HD., 28.11.1989, E. 1989/7948, K. 1989/10423, YKD, Haziran 1999, 848-850.

²²⁶ Y.21.HD., 29.1.1996, 381/299; Y.21. HD., 22.1.1996, 8079, 105, Akın, 276. Y.21.HD. 7.2.2002, E.2001/9639, K.2002/833, Çil, 58.

²²⁷ Y.21.HD., 24.4.1995, E. 1995/2055, K. 1995/1779, YKD., Temmuz 1995, 1112. “...İş hukukuna egemen bulunan ilkelerden biri de kuşkusuz işçiye koruma ilkesi olup gerek yasa ile getirilen düzenleyici kuralların ve gerekse tarafların yani işçi veya hak sahipleri ile işveren arasındaki ilişkilere ait irade açıklamalarının yorumunda bu ilkenin ışığında hareket olunması zorunludur. Olayda davacılar, iş kazası sonucu ölen işçinin eşinin kendi adına esaleten ve yedi çocuğuna velayeten noterde düzenlettiği belge, az önce açıklanan ilkenin ışığında ve tarafların sosyal durumları ile belgedeki sözlerin kapsamı dikkate alınarak yorumlandığında, hak sahiplerinin tek taraflı irade açıklaması ile beliren bir makbuz olarak kabul edilmelidir.” Y.HGK., 25.1.1978, E.1976/10-3435, K.1978/23, YKD., C.IV., S.10, Ekim 1978, 1606. Aynı karar için bkz.: Oğuzman, Kemal, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri Olaylar-Kararlar, 5.b., İstanbul 1987, 372.

Yargıtay’a göre açık oransızlık bulunan durumlarda davalının bu belgeye dayanarak davanın reddini istemesi Medeni Kanunun 2. maddesinde öngörülen evrensel nitelikteki iyiniyet ilkeleriyle de bağdaşmaz ve içerdiği miktarın üstünde hukuksal bir değer de taşımaz²²⁸. Herkes haklarını kullanmakta ve borçlarını ifada hüsnüniyet kaidelerine riayetle mükelleftir²²⁹. Bu nedenle geçersiz olan ibraname makbuz olarak kabul edilmelidir.

Yargıtay’ın söz konusu açık oransızlık kavramına ilişkin kararlarına karşı birçok karşı oy yazısı mevcuttur. Bu karşı oyların ortak noktası bu tür ibranamelerin geçerli kabul edilmesi yönündedir.

Bir karşı oy yazısına göre²³⁰ “1475 sayılı İş Kanununda özel ve genel mahiyetteki ibrayı kısıtlayıcı bir hüküm yoktur. Türk Hukuk mevzuatının belirlediği şeklin dışında ibraya bir mana verilmesinde imkan görülememiştir. Davacı 12.11.1973 günlü genel ibraname ve feragatte gerçek maksadını zimmetlerini tamamen ibra ettiğini açılmış ve açılacak hukuki, mali, maddi manevi ve cezai bütün davalardan feragat ettiğini bildirmiştir. Mutlak şekilde vaki olan irade açıklamasını ibranameyi-sair bir şekilde yoruma tabi tutmak ve makbuz olarak nitelendirmek Borçlar Kanununun umumi hükümlerine de aykırı olur.”

Hem ibra hem de feragat kelimelerini içeren bir ibranameye ilişkin açık oransızlığın varlığının araştırılması gerektiğine dair Yargıtay’ın vermiş olduğu bir karara şu gerekçelerle karşı çıkılmaktadır. “Bir haktan dava konusu yapılmadan önce de feragat edilebilir. Esas haktan feragat edilince, ona bağlı olan dava hakkı ortadan kalkar. Esas haktan feragat, maddi hukuka tabidir. Esas haktan feragatin tamamlanması için bu feragatin karşı tarafa ulaşması zorunludur. Dosyadaki belge feragatin davalı tarafa ulaştığını göstermekte olup zaten bu konuda bir çekişmede yoktur. Esas haktan feragat maddi hukuk anlamında bir itiraz olup hakimnin kendiliğinden dikkate alması zorunludur. İbranamenin içerisinde miktarın olay

²²⁸ Y.10.HD., 24.2.1978, 1250, 1293, *Uygur*, Temel Kavramlar, 797; *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 6.b., 734; *Karademir*, 17; *Mollamahmutoğlu*, 641. Aynı yönde Y.9.HD., 17.3.1998, E. 1998/1519, K. 1998/1870, TİD., S.238, Ekim 1998, 17.

²²⁹ Y.10.HD., 18.1.1977, E.9472, K 55, *Çenberci*, 4.b., 1212.

²³⁰ Y.HGK., 25.1.1978, E.1976/10-3435, K.1978/23, YKD., C.IV., S.10, Ekim 1978, 1606.

tarihindeki tazminat miktarını karşılayıp karşılamadığının araştırılması da doğru değildir. İbraname makbuz değildir. İbranameyi makbuz kabul etmek ibraname olgusunun inkarı demektir.”

Karşı oy yazılarına bakıldığında doğrudan doğruya Borçlar Kanunu genel hükümlerinin uygulandığı ve işçiyi koruyucu yorumun göz ardı edildiği görülmektedir. Ayrıca Borçlar Kanunu genel hükümlerde dahi bir kimsenin içinde bulunduğu zor durumdan faydalanılarak kendi yararına açık oransızlık teşkil edecek şekilde yarar sağlayanın yaptığı sözleşme iptal edilebilmektedir. Bu sebeple Borçlar Kanunu genel hükümlere işçiyi koruyucu yorumla bakıldığında dava açan işçinin gabin itirazında bulunduğu re’sen kabul edilerek açık oransızlık olması halinde ibranameyi makbuz hükmünde kabul etmek kanaatimce doğrudur.

Öğretide bir görüş açık oransızlıktan anlaşılması gerekenin tahammül edilebilecek bir farklılık olduğunu savunmakta ve bu ölçütü isabetli saymaktadır²³¹. Örneğin 100 birimlik zararın 80-85 birimini önceden karşılayan işveren bakımından, ibraname geçerli kabul edilmeli ve fark alacaklara hükmedilmelidir. Bu çözüm biçimi, işverenleri iş kazası sonrasında dava sonucunu beklemeksizin işçinin zararını karşılamaya sevk edebilecektir.

Bir görüşe göre, Yargıtay kararlarında kullanılan “rakamlar arasındaki büyük fark” ya da açık oransızlık ölçütü oldukça sübjektif ve geniş bir takdire yer verici niteliktedir. Bu nedenle sözü edilen türden kıstasların tamamen terk edilmesi gerekmektedir. Tazmin edilecek zarar ile işverene ödenen miktar arasında fark olması hali, ibranamenin geçersiz sayılması için yeterli olmalıdır,. Böylelikle açıklık ve kesinlik sağlanmış olacak ve işçiler üst düzeyde korunmuş olacaktır²³².

Borçlar Kanunu Tasarısı 419.maddede “işçinin haklarını yeterince korumadığı veya aşırı ölçüde sınırladığı açıkça belli olan” ibra sözleşmelerinin, hizmet ilişkisinin sona erdiği tarihten itibaren iki yıl içinde iptal edilebileceğine yer

²³¹ Ekmekçi, 22; Özdemir, İbraname uygulamaları 22.

²³² Çelik, Karar İncelemesi, İHU, No:8; Akın, 276.

vermiştir. Tasarının yasalaşması halinde açık oransızlık ifadesi yerine bu ölçütler esas alınacaktır. Öğretide bir görüş, Borçlar Kanunu Tasarısındaki söz konusu ifadesiyi eleştirmektedir²³³. Bu görüşe göre bu ifadenin ne anlama geldiğini anlamak güçtür. Buna göre; işçinin haklarını aşırı nitelikte değil fakat bir miktar sınırlayan ibra sözleşmeleri geçerli olacaktır. Kanaatimce de bu eleştiriler isabetli olup bu anlaşılması güç ifadenin yasalaşması ile uygulamada yine Yargıtay'ın açık oransızlık kavramı ile ilgili vermiş olduğu kararlara bakılacak ve açık oransızlığın tespitinde uygulanan yöntem bu olaylara da uygulanacaktır.

b) Açık Oransızlığın Tespitinde Yöntem

Yargıtay'ın kararlarında uyguladığı “açık oransızlık” ölçütünün tespiti önem taşımaktadır. Çünkü işçiler kendilerine ödeme yapılmasından çok sonra dava açma yolunu seçmektedirler²³⁴. Bu durumda davanın açıldığı tarihe göre tespit edilecek tazminattan ödenmiş miktarın mahsubu ile yapılacak bir hesaplama adaletsiz sonuçlar doğmasına yol açmaktadır²³⁵.

Yargıtay'a göre ibra sözleşmesinin miktar içermesi durumunda ibranamenin doğrudan makbuz niteliğinde olduğunun kabulü hatalıdır²³⁶. Açılan davada, mahkemeye ibraname sunulması halinde yapılacak iş; ibranamenin verildiği tarih göz önünde tutularak hak sahiplerinin gerçek zararının uzman bilirkişiler aracılığı ile saptanmasıdır. İbranameyi veren hak sahiplerinin, ibranamenin verildiği tarihteki veriler esas alınarak gerçek zararları saptanmalı, böylece tazmin edilecek miktar ile buna karşılık ibraname ile alınan meblağ arasında açık oransızlığın bulunup bulunmadığı denetlenmeli, açık oransızlığın bulunması durumunda, ibranameyi "kısmi ifayı içeren makbuz" niteliğinde kabul etmek ve belirlenen tazminattan

²³³ *Ekmekçi*, Türk Borçlar Kanunu Tasarısının Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine, 167. *Özdemir*, 401.

²³⁴ Yargıtay'a göre, "...olaydan 9 yıl, ibranameden de 7 yıl sonra açılan bir davada söz konusu ibranamenin mücerret olarak makbuz niteliğinde kabulü ile hüküm kurulması isabetsizdir." Y.9.HD., 6.6.1994, E.1994/3409, K.1994/8575, ÇİD, Temmuz 1994, 30.

²³⁵ *Ekmekçi*, 14.

²³⁶ Y.9.HD., 5.10.1993, E. 1993/2285, K. 1993/14105, TİD, Mart 1994.

indirmek, açık oransızlığın bulunmadığının tesbiti²³⁷ halinde davanın reddine karar vermek gerekmektedir²³⁸.

Yargıtay açık oransızlığın tespiti için gerekli hesaplama yöntemini de belirtmiş açık oransızlığın tespiti halinde dahi işçiye verilen belgenin niteliğini belirlemek için yapılan hesaplamanın gerçek zarar kabul edilemeyeceği sonucuna ulaşmıştır. Bu karara²³⁹ göre “Yapılacak iş; işçinin günlük net geliri tesbit edilerek, bilinen dönemdeki kazancı, mevcut veriler nazara alınarak iskontolama ve artırma işlemi yapılmadan hesaplamak, bilinmeyen dönemdeki kazancı ise, yıllık % 10 arttırılıp % 10 ıskontoya²⁴⁰ tabi tutularak 60 yaşına kadar (aktif) dönemde, 60 yaşından sonra da bakiye ömrüne kadar (pasif) dönemde elde edeceği kazançları ortalama yönteme başvurmada hesaplamak, ve işçiye makbuz karşılığında verilen "meblağın" hüküm tarihine en yakın tarihteki, (yıllık enflasyon oranı, değerlendirmede tesbit edilen zararın makbuz bedeline oranı) gibi etkenler göz önünde tutularak güncelleştirme ve uyarılama sonucu gerçek değerini saptamak, ve hüküm tarihine en yakın tarihteki katsayı ile sigortalıya bağlanan peşin sermaye değeri kurumdan sorularak, bildirilen miktar ve güncelleştirilen. "kısmi ifayı içeren makbuz" bedeli ile birlikte zarardan indirmek ve sonucuna göre karar vermekten ibarettir. Buna göre işverenin yaptığı kısmi ödemenin ödeme tarihinden yasal faiz işletilerek güncelleştirilmek suretiyle maddi tazminatın belirlenmesi hatalıdır²⁴¹.

²³⁷ Yargıtay bir kararında “imzası noterlikçe tasdik olunan ibranamede (...bütün haklarından mutlak şekilde ibra-ıam suretiyle ibra ettim) denilmesine ve davacıya 25.281 lira masraf ve ödemede bulunulduğunun anlaşılmasına göre bu iş kazasından dolayı artık dava açma hakkının olmadığına karar vermiştir. Y.9.HD., 13.12.1973, E.11484, K.34992, *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 4.b., 1219.

²³⁸ Y.21. HD., 9.3.2000, E. 2000/9561 K. 2000/2012, YKD, Haziran 2000, 930-932; Y.21. HD., 11.3.1996, E.1997/592, K.1997/1637; Y. 9.HD., 1.5.1995, 675/14276, *Akın*, dn.359, 277.

²³⁹ Y.21.HD., 9.3.2000, E. 2000/9561, K. 2000/2012, YKD, Haziran 2000, 930-932.

²⁴⁰ Yargıtay daha önceleri yıllık artırım ve ıskonto oranını %5 olarak uygulamaktadır. Y.9.HD., 28.11.1989, E.1989/7948, K.1989/10423, YKD, Haziran 1999, 848-850.

²⁴¹ Y.21.HD., 13.4.2004, E.2004/1580, K.2004/3956, *Özdemir*, İbraname Uygulamaları, 20.

4. Manevi Tazminat

Yukarıda da belirtildiği üzere Yargıtay’a göre iş kazası sonucunda imzalanan ve miktar içermeyen ibraname geçersizdir²⁴². Borçlar Kanunu Tasarısının 419. maddesi 2.fıkrasında da “...ibra konusu alacağın ... miktarının ibranamede açıkça belirtilmesi şarttır.” hükmüne yer verilmiştir. Bu sebeple Tasarının yasalaşması halinde Yargıtay’ın kararı yasal bir dayanak bulacaktır. Miktar içeren ibranamelerde ise, Yargıtay ibranamede miktarın maddi ve manevi zarar için ayrı ayrı gösterilip gösterilmemesine göre farklı sonuçlara ulaşmaktadır.

İbramede manevi tazminata hiç değinilmemesi halinde manevi tazminattan vazgeçildiği açıkça ortaya konmadığından bu yönde hüküm kurulması Yargıtay’a göre hatalıdır²⁴³. Bu durumda işçi ibranamede yer almaması sebebiyle manevi tazminat talep edebilmektedir.

İbramede maddi ve manevi tazminat için yalnızca tek bir miktarın belirtilmesi durumunda ödenen miktarın davacının tüm maddi ve manevi zararının ne kadarını karşıladığının²⁴⁴ tespiti gerekmektedir. Açık oransızlığın tespiti halinde davacı bakiye maddi tazminat talep edebileceği gibi ayrıca manevi tazminat da talep edebilecektir²⁴⁵. İbraname ile ödenen ve alınan miktar taraflara açıklattırılıp bu

²⁴²Bkz.: 61.

²⁴³ “...Davacının manevi tazminat talebi reddedilmiş ise de, bu sonuç usul ve yasaya uygun bulunmamaktadır. Davacıya manevi tazminat ödendiğine ilişkin bir bilgi ve belge mevcut değildir. Dosyadaki ibraname sadece maddi tazminata yönelik düzenlenmiştir. Ayrıca manevi tazminat talebinden vazgeçildiği de açıkça ortaya konmadığına göre bu yönün hüküm altına alınmaması usul ve yasaya aykırıdır...” Y. 21. HD., 29.04.2002, E.2002/3135, K.2002/3614, Özdemir, İbraname Uygulamaları, 23. Aynı karar için bkz.: Çil, 236.

²⁴⁴ “O halde ibraname ile ödenen ve alınan miktar taraflara açıklattırılıp bu miktarın hesaplanan ve takdir edilecek manevi tazminattan düşülmesi gerekmektedir” Y.9.HD., 20.12.1984, E.1984/11662, K.1984/11447, Çil, 229. “...maddi ve manevi tazminat karşılığı olmak üzere 7.000.000.000 TL. ödendiğinin anlaşılmasına göre yapılan harici ödemenin ibraname içeriğinin gerçek olduğunun saptanması halinde maddi tazminat kısımlarının ayrıştırılıp....gerçek zarardan düşülmesi gerektiği...” Y.9.HD., 06.07.2004, 2004/4769, K.2004/6486, Çil, 262.

²⁴⁵ “Her şeyden önce anılan belgede bildirilen 2500 TL.nın davacının tüm maddi ve manevi zararının ne kadar karşıladığını saptamak gerekir.”, Y.10.HD., 24.2.1978, 1250, 1293, Uygur, Temel Kavramlar, 797. “Dava, iş kazası sonucu oluşan maluliyet nedeniyle davacının uğramış olduğu maddi ve manevi zararın giderilmesi istemine ilişkindir. Mahkemece ibranameye dayanarak dava reddedilmiş, Yargıtay özel dairesince meydana gelen iş kazası sonucu %14 oranında malul kalan davacı işçiye taraflarca imzalanan 20.5.1996 tarihli belge ile zararı karşılığı 2.000.000.000 TL.

miktarın hesaplanan ve takdir edilecek manevi tazminattan düşülmesi gerektiğini belirtilmiştir.

İbranamede işçiye ödenen maddi tazminat miktarı ile manevi tazminat miktarı ayrı ayrı belirtilmişse Yargıtay açık oransızlığın mevcudiyeti halinde işçinin bakiye maddi tazminat talep edebileceğini kabul ederken bakiye manevi tazminat talepleri için açılan davaların reddedilmesi görüşündedir. İbranamenin iş kazasındaki makbuz etkisi manevi tazminatlarda bulunmamaktadır. Yargıtay manevi tazminatların bölünemeyeceğini sadece bir defa talep edilebileceğini kabul etmektedir. Dolayısıyla ibranamede maddi zararı yanında manevi zararının da karşılandığını belirten işçinin ileride manevi zararını daha fazla olduğu iddiasıyla ek talepte bulunması mümkün değildir²⁴⁶.

tazminatın davalı işveren tarafından ödendiğine ilişkin belge içeriğinden ödemenin hangi tazminat türüne (maddi-manevi) ait olduğu belli olmadığı gibi, aidiyete ilişkin miktarlarda da belirginlik bulunmadığı gerekçesiyle karar bozulmuştur. 21. HD.nin kararına karşı oy yazısı şu şekildedir: “Yargıtay’ın yerleşmiş uygulamasına uygun olarak düzenlenen bilirkişi raporunda, davacının ibra tarihindeki veriler esas alınarak yapılan hesap sonucu, davacının maddi zararı, SSK’ca bağlanan gelirin peşin sermaye değeri düşülmeden 360.459.323 TL olarak saptanmıştır. İşverenin geri kalan ve bu miktarın yaklaşık 6 katı tutarında bulunan 1.639.540.677 TL’nin sadece maddi tazminat olarak ödemesi yaşam deneyi kurallarına aykırıdır. Hal böyle olunca; somut olayın özelliği gereği, davacıya geçirdiği iş kazası nedeniyle ödenen 2.000.000.000 TL tazminatın sadece maddi tazminat değil manevi tazminatı da kapsadığı kabul edilmelidir. Yerel mahkemenin direnme kararı yerinde bulunduğundan, onanması gerekir.” Yerel mahkemece önceki kararda direnilmiştir. Hukuk Genel Kurulu Yerel Mahkeme kararını haklı bulmuş ve kararı onamıştır. Burada sözleşme yorumu söz konusu olup işçiye ödenen miktarın küçük bir kısmının maddi tazminata karşılık gelmesi sebebiyle tarafların manevi tazminatı da ibraname kapsamı altına almak istediği sonucuna ulaşılmaktadır. Y.HGK., 12.02.2004, E.2003/11333, K.2003/1027, *Özdemir*, 23-24.

²⁴⁶ Örnek verecek olursak: “Bir olayda duyulan elem ve acı ve bunun karşılığı olarak istenebilecek manevi tazminat miktarı bir bütündür, bölünerek zaman zaman talep ve dava konusu yapılamaz. Gerek dairemizin ve gerekse Y.HGK. nun kararları bu yöndedir. Davacı zamanında manevi tazminatını almıştır. Bu durum karşısında 9 sene sonra dava açıp tekrar manevi tazminat isteyemez. Bu nedenle manevi tazminat isteğinin reddi gerekir.” Y.9.HD., 28.11.1989, E.1989/7948, K. 1989/10423, YKD., Haziran 1990, 648-650. Aynı yönde, Y.21.HD., 21.9.2000, E.2000/5595, K.2000/5922, *Çil*, 194. “...Davacıların miras bırakanı, 20.8.1980 tarihinde geçirdiği iş kazası sonucu hayatını kaybetmiştir. Olayı müteakip, davacılarından ölen işçinin babası Mahmut’un da imzasını taşıyan 29.8.1980 tarihli ibranamede, toplam 10.000 TL. manevi tazminat ödendiği ve başkaca bir hak ve alacağı kalmadığının belirtildiği görülmektedir. Yargıtay HGK.nun 2.7.1980 gün ve 1979/3-1477 esas, 1980/2115 karar sayılı ilamında da açıkca vurgulandığı üzere, manevi tazminat, niteliği itibarıyla bölünmesi ve bir kısmının sakli tutulması mümkün olmayan bir tazminat türüdür. Davacı baba az önce anılan ibraname ile manevi tazminat olarak bir miktar para aldığına göre, artık başkaca manevi tazminat isteğinde bulunamaz. Bu nedenle babanın manevi tazminat talebinin reddi gerekir.” Y.9.HD., 15.03.1988, E.1988/843, K.1988/2990, *Özdemir*, İbraname Uygulamaları, 23.

IV. İŞ SÖZLEŞMESİ SONA ERDİKTEN SONRA İBRA

1. Genel olarak

İş sözleşmesinin feshinden sonra düzenlenen ibranamelerde, işçinin sözleşme ya da sözleşmenin sona ermesi nedeniyle doğmuş alacaklarına yer verilmektedir. İşçi söz konusu alacaklarını miktar belirtmeden ya da miktar belirterek aldığını, başkaca alacağı olmadığını fazlaya dair haklarından işvereni ibra ettiğini beyan etmektedir. Bir ibraname tek başına miktar içeren veya içermeyen bir ibraname olabileceği gibi bunların karması niteliğinde de olabilmektedir. Örneğin; ibranamede işçiye ödenen ihbar ve kıdem tazminatı miktarı belirtildikten sonra miktar belirtilmeksizin bazı işçilik haklarının eksiksiz ödendiğine yer verilebilmektedir.

İş Hukukunda Yargıtay, işçiyi korumak amacıyla iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra düzenlenen, miktar içeren ve içermeyen ibranameler hususunda birbirinden farklı kararlar vermekte, ibranamenin hükmünü her iki çeşit ibraname açısından farklı değerlendirmektedir. Yargıtay'ın bu çeşit ibranamelerle ilgili olarak bazı dönem kararları, istikrar kazanmış gibi görülse de aşağıda inceleyeceğimiz kararlardan da görüleceği üzere Yargıtay, zaman zaman içtihat değişikliğine gitmektedir. Bu durum ise hukukun güvenliğine uygun düşmemektedir.

2. Miktar içermeyen ibranameler

Uygulamada sıkça rastlanılan bir durum, ibranamelerin herhangi bir miktar içermemeleridir. Yargıtay'ın bu gibi hallerde iki farklı çözüme ulaştığı görülmektedir.

Yargıtay'ın bir dönem kararları kararları²⁴⁷, miktar ihtiva etmeyen ibranamelerin işçilerin haklarının tam olarak ellerine geçmesini sağlamak amacıyla dar yoruma tabi tutulması ve iddia edildiği gibi eksik ödeme yapıldığının araştırılması, ödenen miktar ile bilirkişi raporunda belirtilen miktar arasında davacı işçi yararına bir farkın olduğu anlaşıldığında, farkın davalıdan tahsil edilmesi gereğinin kabul edildiği²⁴⁸ kararlardır²⁴⁹.

Yargıtay'a göre ibranamenin içerdiği haklar konusunda diğer tüm delillerin araştırılarak sonuca gidilmesi gerekmektedir²⁵⁰. Bunun için işçiye ödeme yapılıp yapılmadığı konusunda senetle ispatı gereken bir rakamla ilgili olarak, makbuzun varlığı ya da işyeri defterlerinin araştırılması ihtiyacı doğacaktır. Ancak Yargıtay'ın bu dönemde verilmiş kararların içinde dahi bu görüşün aksine vermiş olduğu bir kararı mevcuttur. Yargıtay bu kararında ödemenin ayrıca makbuz ile ispatlanmasına gerek olmadığını ibranamenin geçerli olduğunu belirtmiştir²⁵¹.

Yargıtay'ın bu ilk dönem kararlarına göre, işçiye yapılan ve miktarları ayrıntılı olarak hesap pusulalarında gösterilen ödemelere ilişkin olarak alınan ibranameler ise, dayanakları olan hesap pusulalarındaki miktarla sınırlı makbuz niteliğinde kabul edilmeli ve varsa gerçekte hak ettiği miktarlar arasındaki farkların ödetilmesine karar vermek gerekmektedir²⁵².

²⁴⁷ Y.9.HD., 2.7.1982, E.1982/5687, K.1982/6349, *Çelik*, İHU, No:10; Y.9.HD., 25.5.1993, E.1992/14058, K.1993/8969; Y.9.HD., 2.2.1995, E.1994/15864, K.1994/2225, *Karademir*, 16.

²⁴⁸ Öğretide bir görüş bu kararların doğruluğunu savunmaktadır. *Çelik*, İHU, No:8.

²⁴⁹ Karşı oy: "Davacı aktin feshinden sonra ihbar ve kıdem tazminatının ödenmesini müteakip verdiği ibranamedeki imzayı inkar etmemiş, ibranamenin yasal olmayan şekilde alındığını da savunmamıştır. İbraname açıkça ihbar ve kıdem tazminatlarını aldığını ve işvereni ibra ettiğini kabul etmiştir. İbraname miktar da belirtilmediğinden makbuz mahiyetinde de kabul edilemez. İş Hukukunda ibraname ayrıca düzenlenmediğinden ibranamelerin değerlendirilmesinin genel hükümlere göre yapılması zorunludur. Bu durumda, gerekli araştırma ve inceleme yapılarak, davacıya işten ayrılırken hak ettiği ihbar ve kıdem tazminatlarının eksik ödendiğinin gerçekleşmesi halinde, bunların davalıdan tahsiline karar verilmelidir. Bu durumda yasal bir ibranamenin varlığının kabulü ve buna dayanarak davanın reddi doğrudur. Bu nedenle çoğunluğun bozma görüşüne katılmıyorum." Y.9.HD., 25.5.1993, 1992/14058, K.1993/8969 *Karademir*, 16.

²⁵⁰ Y.9.HD., 28.5.1996, E.1995/38219, K.1996/12005, *Çil*, 153..

²⁵¹ Y.9.HD., 25.12.1989, 1989-7737, 1989-11393, TÜHİS, Şubat 1990, 18-19.

²⁵² Y.9HD., 10.12.1981, E.1981/12255, K.1981/14651, *Çelik*, İHU, No:8.; Y.9.HD., 1.11.1996, E.1996/16706, K.1996/20407, *Mollamahmutoğlu*, 642.

Yargıtay'ın son dönem kararları ise miktar içermese de tazminat ve alacak kalemlerinin açıkça belirtilmesi durumunda ibranamenin geçerli olduğu şeklindedir²⁵³. Bu kararlarında Yargıtay, önceki miktar içermeyen ibranemenin hesap pusulalarındaki miktarla sınırlı makbuz hükmünde olduğu görüşünden vazgeçmiş²⁵⁴ ve ibranamede anılan miktarlar açıklanmadığından ibranamenin makbuz niteliğinde değerlendirilmesinin mümkün olmadığına²⁵⁵ bu nedenle bu tür ibranamelere değer vermek gereğine değinmiştir²⁵⁶. Bu kararlara göre ibraname kapsamı içinde olan alacaklar yönünden davanın reddine karar verilmesi gerekmektedir. İbranameye miktarın belirtilmemiş olması onun geçersizliğini göstermez. Buna karşılık eğer miktar gösterilmişse, bu durumda ibranameyi o miktarla sınırlı olmak üzere geçerli saymak yani ibranameyi makbuz niteliğinde görmek gerekir²⁵⁷.

Yargıtay, miktar içermeyen ibranameye o kadar değer tanımıştır ki, ibranamede yer alan alacağın ödenmediğini iddia eden işçiye bunun aksini ispat külfetini yüklemiş ve aksinin ancak yazılı bir delille ispat edilebileceğine karar vermiştir. Ancak ibranameye ekli tahakkuk belgelerine yer verilmesi durumunda ibranameyi bu belgelerde görülen ödemelerle sınırlı makbuz olarak nitelendirmiştir²⁵⁸.

²⁵³ Y.9.HD., 3.6.1997, E.1997/7572, K.1997/10644, TİD., Ekim 1998, S.226, 18-19.; Y.9.HD., 23.6.1998, E.1998/2326, K.1998/5614, İKİD, Eylül 2000, 15146.; Y.9.HD., 18.11.1999, E.1999/15210, K.1999/17604, *Ekonomi* Münir, Yargıtay'ın İş Kanununa İlişkin 1999 yılı Emsal Yargıtay Kararları, Ankara 2002, 253; Y.9.HD., 25.09.2003, E.2003/2690, K.2003/15379, LEGAL, 2004, S.1, 210-211; Y.9.HD., 27.10.2004, E.2004/7559, K.2004/24429, İBD., C.79, S.2, 2005, 585.

²⁵⁴ Y.9.HD., 12.7.2004, E.2004/18581, K.2004/18209, LEGAL, 2004, S.4, 1412-1413; Y.9.HD., 4.11.2004, E.2004/8374, K.2004/24956, LEGAL, 2005, S.6, 748; Y.9.HD., 12.7.2004, E.2004/18581, K.2004/18209, LEGAL, 2004, S.4, 1412-1413.

²⁵⁵ İş sözleşmesinin sona ermesi ile imzalanmış miktar içermeyen bir ibraname ile ilgili Yargıtay açık oransızlık nedeniyle ibranamenin makbuz hükmünde kabul edilemeyeceğini ibranamenin geçerli olduğuna karar vermiştir. Y.9.HD. 8.7.2004, E.2004/13434, K.2004/18102, *Çil*, 75.

²⁵⁶ Bir kararında ise yine eski görüşü doğrultusunda karar vermiştir. "...Ayrıca ibraname, kıdem ve ihbar tazminatı bordrosuna ekli olup, bu ibranamenin sadece bordroda yazılı miktarlar yönünden geçerli ve makbuz niteliğinde olduğunun kabulü gerekir. Davacının kıdem süresinin ve ihbar öneli süresinin tazminat bordrosunda eksik saptandığı bilirkişi marifetiyle de belirlendiğine göre bu miktar alacakların kabulü gerekirken reddide hatalıdır." Y.9.HD., 16.10.2003, E.2003/4872, K.2003/17224, LEGAL, 2004, S.4, 1449.

²⁵⁷ Y.9.HD., 11.11.1997, E. 1997/14340, K. 1997/18894, ÇİD., Ocak 1998, 63; Y.9.HD., 20.12.1999, E.1999/16567, K.1999/19444, *Günay* Cevdet İlhan, Şerhli İş Kanunu, C.2., Ankara 2001, 2230.

²⁵⁸ "...Dosyaya davalı işverence sunulan ibraname ekinde, ihbar ve kıdem tazminatı tahakkuk bordrosu bulunmaktadır. Davalı işverence anılan belgede 212.605.556 TL kıdem tazminatı, 55.141.333 TL ihbar tazminatı hesaplandığı görülmektedir. İbranameye geçen ödemenin ihbar ve kıdem tazminatı yönünden bu miktarlarla sınırlı olduğunun kabulü gerekir. Dairemizce, ibranamede miktar yazılı

Bir kararında Yargıtay, tediye belgesinde belirtilmediğine bakarak fazla çalışma ücretine hükmetmenin isabetli olmadığını zira fazla çalışma ücretlerinin makbuz düzenlenmesinden önce ödenmiş olmasının da mümkün olduğunu, ibraname içeriğinin aksine bir belge sunulmadığından davanın reddedilmesi gerektiğini belirterek alt mahkeme kararını bozmuştur²⁵⁹.

Borçlar Kanunu Tasarısının kabulü ile Yargıtay mevcut görüşünden dönmek zorunda kalacaktır. Çünkü Tasarının 419. maddesine göre ibranamede alacağın *türünün* ve *miktarının* açıkça ibranamede gösterilmesi gerekmektedir. Kanaatimce bu hüküm çok isabetlidir. Böylelikle tek tek alacakların sayılması yetmeyecek ayrıca her alacak için ne miktarda ödeme yapıldığına ibranamede yer verilmesi gerekecektir. Bu hüküm, kanaatimce karşılıksız ibranın önüne geçecek ve uygulamadaki adaletsiz sonuçların ortadan kalkmasını sağlayacak bir hükmüdür. Zira birazdan görüleceği gibi işverenin iyiniyetli olarak ibranameye miktar yazması durumunda ibraname makbuz hükmünde olurken miktar yazmaması sebebiyle ibranameyi geçerli saymak İş Hukukunun işçiyi koruma amacıyla bağdaşmamaktadır.

Ancak Tasarının kabulü ile miktar içeren ibranameler doğrudan makbuz olarak kabul edilemeyecektir. Miktar içirme zorunluluğu ile bağlantılı olarak ancak işçinin haklarını yeterince korumadığı veya aşırı ölçüde sınırladığı açıkça belli olan ibra sözleşmeleri Tasarının kabulü ile tazminatın cinsine bakılmaksızın iptal edilebilecektir.

olması veya ibraname ekinde bu tür tahakkuk belgelerine yer verilmesi durumunda, ibranamenin makbuz hükmünde olduğu kabul edilmektedir.” Y.9.HD.,5.10.2004, E.2004/23719, K.2004/22044, Özdemir, İbraname Uygulamaları, dn.6, 13.

²⁵⁹ Y.9.HD., 1.2.2001, E.1999/15210, K.2001/1646, Kılıçoğlu, 1316, Mollamahmutoğlu, 642

3. Miktar İçeren İbranameler

Uygulamada düzenlenen bazı ibranamelerde alacaklar ve işçiye yapılmış ödemelerin miktarları gösterilmektedir. Ayrıca bu ibranamelerde işçinin başkaca hiçbir hak ve alacağının kalmadığı, ibranamenin imzalanmasından sonra her ne nam altında olursa olsun ilave ve hak doğsa bile bunları talep etmeyeceği bu haklardan vazgeçtiği açıklanmaktadır.

Yargıtay işçiye yapılmış ödemelerin miktarını belirleyen ve ibraname adı altında düzenlenmiş olan belgelerin makbuz niteliğini taşıdığını kabul etmiştir²⁶⁰. İbranamede yer alan miktar kısmi ödeme olarak kabul edilmektedir. İşçinin işverene verdiği ibranamenin kural olarak işçiye yapılmış olan ödemeyle sınırlı olmak üzere bağlayıcılığı asıldır. İşçinin eksik kalan haklarının ödenmesini engelleyen bir durum bulunmadığından²⁶¹ mahkemece, davacının talepleri hakkında tarafların gösterecekleri deliller toplanarak bir değerlendirmeye gidilmeli daha sonra tazminat ve işçilik alacaklarına ilişkin hesaplama yaptırılıp ibranamelerde belirtilen miktarlar düşüldükten sonra bakiye tazminat ve alacaklar hüküm altına alınmalıdır²⁶².

İbranamelerin karma nitelik göstermesi halinde Yargıtay, miktarı gösterilen alacaklar yönünden ibranamenin makbuz hükmünde olduğunu miktar içermeyen alacaklar yönünden ise geçerli olduğuna karar vermektedir²⁶³.

Yargıtay yukarıdaki kararlarını verirken kararlılık kazanmış bir görüşe dayandığını belirtmektedir. Ancak bu kararlarından sapmalar olabilmektedir. Örneğin; 18.2.2003 tarihli kararında Yargıtay, ihbar ve kıdem tazminatlarına ilişkin miktar içeren bir ibranamede, işçinin başkaca hiçbir hak ve alacağı kalmadığını ifade

²⁶⁰ Y.HGK., 17.03.1978, E.1977/10-26, K.1978/250, Y.HGK., 16.06.1971, E.1215, K.378, Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, 987, Mollamahmutoğlu, 640; Y.9.HD., 27.10.2004, E.2004/7559, K.2004 /24429, İBD., C.79, S.2, 2005, 585; Y.9.HD., 16.2.2005, E.2004/13375, K.2005/4441, LEGAL, 2005, S.6, 696; Y.9.HD., 25.09.2003, E.2003/2690, K.2003/15379, LEGAL, 2004, S.I, 211.

²⁶¹ Y.HGK., 27.04.1983, E.1980/9-3055, K.1983-427, YKD., Kasım 1983, 1581.

²⁶² Y.9.HD., 24.4.2000, E.2000/2242, K.2000/6176, Günay, 2184; Y.9.HD., 4.2.2003, E.2002/13863, K.2003/1378, LEGAL, 2004, S.3, 1080-1081; Y.9.HD., 5.11.2003, E.2003/5343, K.2003/18724, LEGAL, 2004, S.4, 1433-1433.

²⁶³ Y.9.HD., 31.3.2004, E.2003/16537, K.2004/6651, Çil, 78.

etmesi sebebiyle fark ihbar ve kıdem tazminatı talep edilemeyeceğine karar vermiştir²⁶⁴.

Borçlar Kanunu Tasarısının kabul edilmesi halinde Yargıtay miktar içeren ibranameleri doğrudan makbuz hükmünde kabul edemeyecektir. Bu durumun kabulü, 419. maddeye göre ibra sözleşmesinin işçinin haklarını yeterince korumaması veya aşırı ölçüde sınırlaması halinde mümkün olacaktır. Kanaatimce bu durumda uygulamada, Yargıtay'ın açık oransızlık kavramı ile ilgili kararlarından yola çıkılarak sonuca varılacaktır.

V.İHTİRAZİ KAYIT İÇEREN İBRA

Bir ibra sözleşmesinde, işçinin alacaklarından vazgeçtiğine ilişkin beyanı, ibranamenin içeriğinden açıkça anlaşılmalıdır. Yargıtay'a göre, ihtirazi kayıt dermeyen edilmeden imzalanan ibranameler geçerlidir²⁶⁵. Tersine bir ifade ile ibra iradesinin aksini uyandıracak kayıtların bulunması halinde ibraname geçersizdir.

İşçiler ibranameyi imzaladığı sırada hesaplama güçlüğü nedeniyle ya da sağlıklı karar veremediklerinden ibranameye ihtirazi kayıt koyabilmektedirler²⁶⁶. İhtirazi kayıt herhangi bir hakkın tamamına veya fazlaya ilişkin kısmına yönelik olabileceği gibi ibranamenin tamamına yönelik de olabilmektedir.

²⁶⁴Y.9.HD., 18.2.2003, E.2003/24164, K.2003/1808, LEGAL, S.3, 2004, 1074-1075.

²⁶⁵ Y.9.HD., 18.2.1976, E. 33775, K.6467, TİD., Ağustos 1977, S.17, 8. Aynı karar için bkz. *Uygur*, Temel Kavramlar, 768; *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 4.b., 1218. Y.9.HD.26.5.2005, E.2005/18084, K.2005/19426; Y.9.HD., 30.3.2005, E.2005/3781, K.2005/109, *Çil*, 123.

²⁶⁶ Yargıtay bir kararında ibranameye çekince kaydı konulmasını istifanın baskı altında verilmediğinin göstergesi olarak kabul etmiştir. "Baskı altında olduğunu beyan eden bir kimsenin bu şekilde ihtirazi kayıt şerhi koyması hayatın olağan akışına uygun değildir." Y.9.HD., 26.1.2004, E.2003/11398, K.2004/1196, *Çil*, 78.

İşçinin ihtirazi kaydı, özellikle belirttiği bir hakkının saklı olduğu²⁶⁷ ya da bir hakkının fazlasının saklı olduğu şeklinde bir ifade içerebilir. Bu tür bir çekince, herhangi bir hakka ilişkin çekinedir. Örneğin; ibranamede belli bir alacağın ödenmemiş olduğunun bildirilmesi bu alacakla ilgili ibra etmeme beyanıdır. Buna karşılık herhangi bir hak belirtmeden “fazlaya ilişkin haklarım saklıdır.” “Her türlü kanuni haklar saklı...” şeklinde kayıtlar²⁶⁸ ibra belgesinin bütününe yönelik çekince sayılır²⁶⁹. Yargıtay “Kanuni haklar aranmak üzeredir ve arayacağım”²⁷⁰ ya da “kanuni haklarım bakidir.”²⁷¹ şeklinde ifadeleri ihtirazi kayıt olarak kabul etmiştir. Bir kararında Yargıtay, dava dilekçesinde paraya ihtiyacı olduğundan ibraname imzalamak zorunda kalacağından bahseden ve ihtirazi kayıt koymadan ibraname imzalayan işçinin dava dilekçesini ihtirazi kayıt olarak kabul etmiştir²⁷².

İbra belgesinde ihtirazi kaydın varlığı halinde çekince konusu haklar açısından ibra belgesi dikkate alınmayarak mahkemece, söz konusu hakların gerçekte işçiye ödenip ödenmediği araştırılıp varılacak sonuç uyarınca bir karar verilmesi

²⁶⁷ “İbraname davacı işçi açık biçimde 11 günlük alacağını saklı tutmuştur... Bu durumda ücret alacağı hüküm altına alınmalıdır.” Y.9.HD., 20.12.1999, E.1999/16567, K.1999/19444, Günay, 2230. “...Davacı işçinin hizmet akti feshedilirken kendisinden ibraname alındığı, bu ibraname ile işçilik alacaklarını aldığı sadece kıdem ve ihbar tazminatı bakımından ihtirazi kayıt koyduğu anlaşıldığından fazla mesai alacağının ibraname karşısında reddi yerine kabulü hatalıdır...” Y.9.HD., 24.04.2001, E.2001/3951, K.2001/6881; “...Taraflar arasındaki bir başka uyuşmazlık ise, ibranamenin altında ihtirazi kayıt olup olmadığı konusudur. Davacı işçinin sunduğu ibraname fotokopisinin altında dava konusu alacaklar yönünden ihtirazi kayıt bulunmakta, davalı işverenin sunduğu belge fotokopisinde ise bu ibare yer almamaktadır. Mahkemece ibranamenin aslı getirilmiş olup bu belgenin ise alttan ve üstten kesilmiş olduğu anlaşılmaktadır. İş Hukukunun işçiyi koruyucu ilkesi de gözetilerek anılan çelişkilerden hareket edilerek davacı işçi lehine yorum yoluna gidilmelidir. Böyle olunca davacının kanıtlanan fazla mesai, hafta tatili ve bayram, genel tatil alacaklarının kabulüne karar verilmelidir. Bu konuda bilirkişinin düzenlediği rapor ile davacı vekilinin bu rapora itirazları üzerinde durularak, gerekirse taktiri indirim yapılması hususu da düşünülerek suretiyle bir karar verilmelidir...” Y.9.HD., 20.12.1999, E.1999/19795, K.1999/4950, Özdemir, İbraname Uygulamaları, dn.41, 30.

²⁶⁸ Yine Yargıtay’ın aynı dairesinin iki ayrı kararında “...her türlü kanuni haklar saklı...” tutulduğundan bunun dava konusu istekleri kapsamayacağı belirtilmiştir. Y.9HD., 9.3.1976, E.1976/1958, K.1976/975, Çil 134-135; Y.9.HD., E.2005/24106, K.2005/37492, Çil, 122.

²⁶⁹ Satılmış, 11.

²⁷⁰ Y.HGK., 27.6.1957, E.60., K 53, Çenberci, İş Kanunu Şerhi, 4.b., dn.193, 578.

²⁷¹ Y.9HD., 11.3.1965, 1753, 2306, Çenberci, İş Kanunu Şerhi, 4.b., dn.194, 578.

²⁷² Karar şöyledir: “Her ne kadar ihtirazi kaydın hukuksal bir kavram olarak bir tarafın diğer tarafa bildirmesi gereken bir irade beyanı niteliğinde olduğu bu nedenle dava dilekçesinde bu hususun açıklanmasının doğrudan davalıya ulaştırılmış bir ihtirazi kayıt olarak kabul edilemeyeceği düşünülebilir ise de somut olayda işverenin güçlü işçinin ise zayıf durumda olması dolayısıyla ortada davacı yönünden müzayaka benzeri bir durumun bulunması karşısında dava dilekçesinin 88 günlük izin alacağı dışında kalan alacak için ihtirazi kayıt olarak kabulü hakkaniyetin gereğidir.” şeklinde karar vermiştir. YHGK., 17.12.2003, E.2003/9-760, K.2003/760, Kılıçoğlu, 780-781.

gerekir. İbra belgesinin bütününe yönelik bir ihtirazi kayıt durumunda ise, işçinin sonradan talep ettiği haklarla ilgili olarak, ibra belgesi hüküm ifade etmeyecek, mahkeme işin esasına girerek işçinin taleplerinin yerinde olup olmadığı araştırılacaktır²⁷³.

İbranamede yer alan ihtirazi kayıt faizi de kapsamaktadır. Bu nedenle ihtirazi kayıt konusu alacağa ilişkin olarak işçi, faiz talep edebilecektir²⁷⁴. Aksi bir ifade ile faiz hakkı saklı tutulmadan imzalanmış ibranameler alacağı fer'ileri ile birlikte sona erdirdiğinden sonradan faiz talep edilemez²⁷⁵. BK. m.113 f.2'ye göre evvelce işleyen faizleri talep hakkının mahfuz bulunduğu beyan edilmiş veya hal icabından neşet eylemiş olmadıkça bu faizler talep olunamaz²⁷⁶.

²⁷³ Y.HGK., 27.12.1961, 4-61/307; Y. 9.HD., 18.02.1976, 33727/6447, *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 5.b., 519.

²⁷⁴ "...Mahkemece kıdem tazminatı geçmiş günler faizinin reddine karar verilmiş ise de 20.6.2000 tarihli ibranamede davacı işçi kıdem tazminatını alırken fazlaya ait talep haklarını açıkça saklı tutmuştur. "Fazlaya ait hak" kavramı faizi de içerir.Bu bakımdan Borçlar Kanunun 113. maddesinde sözü edilen "ihtirazi kayıt" mevcuttur. Mahkemece böyle bir kaydın bulunmadığı şeklinde gösterilen gerekçe dosya içeriğine uygun düşmez Böyle olunca bilirkişi tarafından daha önce hesaplanmış olan faiz miktarı bir değerlendirmeye tabi tutularak hüküm kurulmalıdır..."Y.9.HD., 09.05.2002, E.2002/7965, K.2002/7378, *Özdemir*, İbraname Uygulamaları, dn.42, 30. Y.9.HD., 1.4.1997, E.1996/22759, K.1997/6464, TİD., Ekim 1997, 17; Y.9.HD., 16.3.1998, E.1998/511, K.1998/4801, *Çil*, "İş Hukukunda İbra Sözleşmesi", 151. Y.9.HD.,27.1.2005, E.2004/27150, K.2005/1552, *Çil*, 124.

²⁷⁵ Karşı oy: Davacıyı ilk ödeme 1.5.2001 diğer ödeme 18.5.2001 tarihinde yapılmıştır. İkinci ödeme için davacının ihtirazi kayıta bulunduğu daha sonra bu belgenin iptal edilerek yeni bir ibraname düzenlendiği dosya içerisinde bulunan fotokopiden anlaşılmaktadır. Başka bir anlatımla ibranameler işverenin ödememe tehdidi ile alınmıştır.

Davacı 17.5.2001 tarihide çektiği ihtarname ile gerçek iradesini belirterek faiz isteminde bulunmuştur. Dört ay kıdem tazminatından yoksun kalan bir işçinin İş Kanunun 14.maddesi ve toplu iş sözleşmesi ile tanınan faiz hakkından işveren lehine ibrada bulunması yaşamın olağan akışına uygun olmadığı gibi hakkaniyete de aykırıdır. Y.9.HD., 11.12.2003, E.2003/9583, K.2003/2066, LEGAL, 2004, S.I, 646-648.

²⁷⁶ "...Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının imzasını inkar etmediği 21.1.2002 tarihli ibranamede ihbar ve kıdem tazminatı alacaklarının ödendiği belirtilmiş olup, bu ibraname dairemizin ve Hukuk Genel Kurulu'nun yerleşik uygulamasında geçerli kabul edilmektedir. Böyle olunca davacının kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarını tamamen aldığının kabulü gerekir. Bu durumda aslı ihtirazi kayıt konulmadan alınan kıdem tazminatı için artık faize de hükmedilemez. Bu husus Borçlar Kanunu'nun 113/2. maddesinde açıkça düzenlenmiştir..." Y.9.HD., 17.03.2004, E.2003/15376, K.2004/5288, *Özdemir*, İbraname Uygulamaları, dn.46, 31. Yargıtay "Davacı kıdem tazminatını alırken ya da daha önce faiz hakkını saklı tutmamıştır. Borçlar Kanununun 113 ncü maddesine göre asıl borç ödendiğinde, saklı tutulmadığı takdirde faiz gibi fer'i haklar da düşer. Buna göre davacıya ödenen kıdem tazminatının geçmiş günler faizine ilişkin talebin reddi gerekirken kabulü hatalıdır." şeklinde karar vermiştir. Y.9.HD., 2.1.1999, E. 1999/12252, K. 1999/16507, TİD., Şubat 2000, 17-19.

"İbraname içeriğine göre bayram, hafta tatili, ücretli izin alacaklarının da davacıya ödendiği belirtilmiş olmakla, bu hak faizleri ile ilgili isteklerin de reddine karar verilmelidir. ; Y. 9. HD., 18.3.1997, E. 1996/1907, K. 1997/5269, TİD., Kasım 1997, 14 . Y.9.HD., 9.5.1996, 1996/8694, K.1996/9984., İD., Haziran 1996, 13. 12.9.1995,1995/26421,1995/25219, Karademir, 20.

Ancak Yargıtay kararlarında kıdem tazminatının geç ödenmesinden doğacak faiz hakkına ilişkin çekincenin mutlaka ibra belgesinde yer alması gerekmediğini, ibra belgesinin imzalanmasından önceki bir tarihte işverene ulaşan bu yöndeki bir irade bildiriminin de yeterli olduğunu kabul etmiştir²⁷⁷. Yani işçi daha önceden faiz hakkını saklı tuttuğunu işverene örneğin bir ihtarla bildirmişse ibra belgesinde faiz hakkına ilişkin çekince koymasa da sonradan faiz talep edebilecektir. Ancak ihtarın ibranamenin tebliğinden itibaren işverene ulaşması gerekmektedir. Aksi halde ibranameye dayanarak hüküm verilmelidir²⁷⁸.

Yargıtay bir başka kararında da ibranamenin verilmesinden sonra, kıdem tazminatının son taksitinin ödenmesi sırasında, işçinin fazlaya dair hakların saklı tutulduğu şeklindeki ihtirazi beyanda bulunması halinde, taksitlerden her birinin ödenme tarihine kadarki faizlerin talep edilebileceğine karar vermiştir²⁷⁹. Yargıtay son taksit ödeninceye kadar faize ilişkin ihtirazi kaydı kabul etmektedir²⁸⁰. Bir başka kararında da aynı hususa değinmiş ve her ödeme sırasında ihtirazi kayıt konmasının gerekmediğini belirtmiştir. Buna göre taksitlerin tamamı ödenmeden dava açılması veya son taksit ödeninceye kadar ihtirazi kayıt konulması yeterlidir. Bu durumda

277 “...Davacı, daha önceki bir dilekçesinde kıdem tazminatının geç ödenmesinden dolayı faiz hakkını saklı tutmuş olduğuna göre, daha sonraki ödeme tarihinde verdiği ibranamede bu hakkını saklı tuttuğunu ayrıca belirtmemiş olması bu konuda ihtirazi kayıt dermeyer etmediğini göstermez. Bu durumda, gerçekleşecek olan geçmiş günler faizine karar vermek gerekirken yazılı şekilde reddi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir...” Y.9.HD., 5.10.1992, 3245/10789, Özdemir, İbraname Uygulamaları, 31. Bir başka kararda ise “Davacı hernekadar 17.5.2001 tarihli noter ihtarnamesi ile faiz isteğinde bulunmuş ise de bu ihtarname ödeme ve ibranamenin imzalandığı tarihten sonra 23.5.2001 günü işverene tebliğ edilmiştir. Ulaşma teamim gereği kaydı itirai son ödemeden sonra gerçekleşmiştir.” Y.9.HD., 11.12.2003, E.2003/9583, K.2003/2066, LEGAL, 2004, S.I, 646-648.

“ Bir sigorta rücu davasında Yargıtay ibranamenin imzalanmasından bir gün önce faiz ve masraflara ilişkin ihtarın ihtirazi kayıt niteliğinde olduğuna karar vermiştir. Y.11.HD., 18.5.2004, E.2004/5051, K.2004/5582, Çil, 127.

²⁷⁸ Karşı oy : Dört ay kıdem tazminatından yoksun kalan bir işçinin İş Kanunun 14.maddesi ve toplu iş sözleşmesi ile tanınan faiz hakkından işveren lehine ibrada bulunması yaşamın olağan akışına uygun olmadığı gibi hakkaniyete de aykırıdır. Y.9.HD.,11.12.2003, E.2003/9583, K.2003/20666, Çil, 130.

²⁷⁹ Y.HGK., 3.2.1999, E.1999/9-35, K.1999/54, Çil, 121; Y.9.HD., 15.02.1999, E.1998/19727, K.1999/2077, Özdemir, İbraname Uygulamaları, dn.44, 31.

²⁸⁰ “...Davacı her ne kadar ibranamede ve ek ibranamede geç ödeme ve taksitli ödeme nedeniyle ileride faize ve sair bir nam altında herhangi bir hak ileri sürmeyeceğini belirten ibranameyi imzalamış ise de “ek ibraname ile birlikte yasal haklarını saklı kalmakla kabul ettim” şeklinde ihtirazi kayıt ileri sürmüştür. 15 adet bono ile kıdem tazminatı dahil bir kısım haklarını alan davacının ibranamelere ihtirazi kayıt koyması Borçlar Kanununun 113/2. maddesi uyarınca evvelce işleyen faizleri talep hakkını saklı tutma olarak kabul edilmelidir. Y.9.HD., 19.12.2005, E.2005/14259, K.2005/39785, Çil, 121-122.

sözleşmenin feshi tarihinde davacının verdiği ibranamede faize ilişkin ihtirazı kayıt koymuş olmaması faiz alacağını dava etmesini engellemez²⁸¹.

17.03.2004 tarihli bir kararında ise Yargıtay, çekle ödemeyi kabul ederek ibraname veren ve ibranamede kıdem taminatı faizi hakkından feragat eden işçinin aradan üç ay geçtikten sonra faiz talep hakkından vazgeçmesine ilişkin iradesini geri almasını ihtirazi kayıt olarak kabul edilemeyeceğine karar vermiştir²⁸². Karar şu şekildedir. “...Mahkemece verilen ibranamenin davacının gerçek serbest iradesini yansıtmadığı gerekçesiyle geçersiz olarak kabul edilerek kıdem tazminatı faizinin tahsiline karar verilmiştir. Ancak, davacının ibranamede vadeli de olsa çek ile ödemeyi kabul ederek faiz talebinden vazgeçmesi geçerlidir. Öte yandan davacının yaklaşık üç ay sonra faiz talep hakkından vazgeçme iradesini geri alması BK. 113/2. maddesi uyarınca faiz istenme hakkını saklı tutma olarak nitelendirilemez. Kaldı ki kıdem tazminatı hakkı doğduktan yani fesihten sonra verilen ibraname Dairemizin yerleşik kararlarında geçerli sayılmaktadır. Başka bir anlatımla ibraname işçinin serbest iradesini yansıttığından faiz talep hakkı düşmüş olduğundan davanın reddi yerine kabulü hatalıdır...”

Bu kararda ihtarizi kayıt ileri sürülmeksizin imzalanan bir ibraname yoktur. İşçi açıkça faiz hakkından ibraname ile feragat etmiştir. Bu feragat sebebiyle işçinin faiz talebinin reddine karar verilmesi isabetlidir. Üç ay beklendikten sonra ödmeden bir gün önce işçinin vazgeçme iradesini geri almak üzere ihtar çekmesi, işçinin ibraname imzalarken iradesinin sakatlanmadığına dair bir belirti olup, iyiniyet ilkesi ile bağdaşmamaktadır. İbra iradesinin karşı tarafa ulaştıktan sonra geri alınması mümkün değildir. Genel kural ödmeden önce ihtirazı kayıta bulunulması gerektiği yönünde ise de burada bir ihtirazı kayıt olmayıp ihtirazı kaydın geri alınması söz konusu olduğundan işçinin faiz talebinin reddedilmesi doğrudur.

Ancak kanaatimce kararda işçinin çekle ödemeyi kabul etmesi de başlı başına faiz talebinin reddi için yeterli olmamalıdır. Nitekim kıdem tazminatının çeklerle

²⁸¹ Y.9.HD., 29.11.1994, E.1994/12478, K.1994/16918, TİD, Kasım 1995, 12.

²⁸² Y.9.HD., 15.04.2004, E.2004/103, K.2004/8524, *Özdemir*, İbraname Uygulamaları, 31-32.

ödendiği bir davada ibranamenin varlığına rağmen faiz talebi ile ilgili Yargıtay, davacının daha önce ya da en geç ödeme sırasında faiz hakkını saklı tutup tutmadığının önem kazandığını belirtmektedir²⁸³.

VI. ŞARTA BAĞLI İBRA

Bir ibra sözleşmesi, Borçlar Kanununda yer alan sözleşmelerin genel hükümlerine tabi olması sebebiyle, şarta bağlı olarak da yapılabilir²⁸⁴. İbranın şarta bağlı yapılabilirliği, şartın erteleyici veya bozucu olmasına göre ikiye ayırarak ele alınmalıdır.

İbra sözleşmesi şarta bağlı olarak yapıldığı takdirde, erteleyici şartın gerçekleşmesinden önceki dönemde, alacaklının alacak hakkı ortadan kalkmadığından alacaklı, alacaklı olarak kalmaya devam eder²⁸⁵. Ancak alacaklı, şart askıda bulunduğu sürece ibra sonucunun doğmasını engelleyecek her türlü davranıştan kaçınmak zorundadır. Erteleyici şartın ortadan kalkması ile alacak hakkı da ortadan kalkar²⁸⁶. Örneğin; işçi, işvereni alacağının yarısını peşin verilmesi şartıyla alacağının diğer yarısından işvereni ibra edeceğini beyan ettiği durumda işveren de kabul ile yarısını hemen verirse yarı borcundan kurtulur. Ancak işveren alacağın yarısını ödeyene kadar ibraname hüküm ifade etmez.

İbra sözleşmesi bozucu şartla bağlı olarak yapılmışsa, sözleşme baştan itibaren şarta bağlı olmayan bir ibra sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur. Bozucu şartın gerçekleşmesi halinde ise, bozucu şarta bağlı ibra

²⁸³ “...Somut olayda, kıdem tazminatı karşılığı verilen çeklerin davacıya teslim edildiği gün çekin yukarıda belirtilen özelliği nedeniyle ödemenin gerçekleştiğinin kabul edilmesi gerektiğinden davacının daha önce ya da engeç ödeme sırasında faiz hakkını saklı tutup tutmadığının önem kazanmaktadır. Dosya içeriğine göre, davacı çekle yapılan ödemeden önce ya engeç ödeme sırasında faiz haklarını saklı tutmadığı gibi, ödeme sırasında imzalanan ibranameden çeklerin gününde ödendiği anlaşılmaktadır...”Y.9.HD.21.6.2004, E.2004/13272, K.2004/14579, *Çil*, 126.

²⁸⁴ *Von Tuhr*, 648; *Saymen/Elbir*, 563.

²⁸⁵ “Sendika üyesi olduğu davalı tarafından da kabul olunan davacı, 15.8.1970 tarihli ibranameyi (toplu sözleşmenin 73ncü maddesiyle 69 uncu maddenin b bendinin tefsir ve uygulamasında, sendika ile idare arasında ihtilaf bulunduğunu bildirerek bu ihtilafın neticesine itibar olunmak ve kanuni hakları baki kalmak şartıyla imzalamıştır. Bu durum karşısında mahkemenin sendika ile idare arasındaki bu ihtilafın sonunu araştırması....gerekir.” Y.9HD., 11195, K.936, *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 4.b., 1219.

²⁸⁶ *Berki*, 755.

sözleşmesinin hüküm ve sonuçları kendiliğinden ortadan kalkar ve ibra edilen borç, başka işleme gerek olmaksızın yine kendiliğinden tekrar doğar. Bozucu şartın kesin olarak gerçekleşmeyeceği anlaşıldığında ise borç kesin olarak sona erer²⁸⁷. İşçi işveren anlaşarak borçların bazılarını vadeye bağlayabilirler. İşçi de vadeye bağlanmış kıdem tazminatı alacağının vadesinde ödenmemesi halinde işvereni fazla mesai ücreti alacağından ibrasının geçerli olmayacağını şart koşabilir. Bu şart gerçekleştiği takdirde ibra yine hükümsüz olur²⁸⁸. Burada ayrıca fazla mesai alacağı yönünden işçinin karşılıksız bir ibrası olduğu düşünülmemelidir. Çünkü kanaatimce uygulamada işçilere tek tek miktarları belirtmeksizin toplam bir bedel ödendiğinden ve Yargıtay da bu ibranameleri geçerli kabul ettiğinden karşılıksız ibra işçinin alacaklarının tümünü elde edemediği halde mevcuttur. Burada işçi toplam alacaklarının bir kısmını elde ettiğinden ivazlı bir ibra vardır ve geçerlidir.

VI. KIYMETLİ EVRAKA BAĞLANMIŞ İBRA

Her ne kadar işverenin işçiye İş K. m.32./5.'e göre iş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte tüm hak ve menfaatlerini derhal ödemesi gerekteyse de uygulamada işveren, iş sözleşmesi veya kanundan doğan borçlarını ileriki tarihe vadeli bono veya çekle²⁸⁹ ödemeyi teklif etmektedir. Paraya ihtiyacı olan işçi de alacağını mahkeme süreci ile uzun zaman sonra elde etmek yerine bu şekilde bir ödemeyi kabul etmektedir. Böylelikle imzalanan bir kıymetli evrak ile asıl borç ilişkisinden bağımsız bir kambiyo ilişkisi doğmaktadır²⁹⁰.

Eğer işçi işverenden bir senet alıp daha sonra senedi iade etmeksizin işvereni ibra ettiyse bu durum bir alacağı talep etmeme taahhüdü olarak kabul edilmelidir. İbra, yalnızca buna muvafakat eden alacaklıya karşı dermeyeran edilebilen bir def'i hakkı doğurur daha sonraki kıymetli evrakın zilyetlerine karşı def'i olarak ileri

²⁸⁷ Von Tuhr, 648.

²⁸⁸ Gümüş, 164-166.

²⁸⁹ Çekle ödeme yapılması halinde Yargıtay çeklerin teslim edildiği gün ödemenin gerçekleştiğinin kabul edilmesi sebebiyle çekle ödmeden önce ya da ödeme sırasında faize ilişkin hakkın saklı tutulmaması halinde faiz talep edilemeyeceğine karar vermiştir. Y.9.HD., 21.6.2004, E.2004/13272, K.2004/14579, Çil, 126.

²⁹⁰ Öztan Fırat, Kıymetli Evrak Hukuku, Ankara 2000, 67.

sürülemez²⁹¹. Çünkü bu durum bir şahsi def’idir ve kural olarak şahsi def’iler ancak doğrudan doğruya ilişkilerde ileri sürülebilir²⁹².

Eğer işçi böyle bir kambiyo senedinin kendisine devrinden önce ibraname imzalayarak işverene verdiğyse, bu ibraname sonradan düzenlenen senedi bedelsiz kılar. Ancak böyle bir iddia kural olarak senedin iyiniyetli hamiline karşı ileri sürülemez²⁹³.

Yargıtay’a göre senet iade edilmeksizin yapılan ibra sözleşmesinde ibraname metninin ortadan kaldırılan alacağın bağlı olduğu kıymetli evrakı açıkça içermesi zorunludur. Yine Yargıtay’a göre senet iade edilmeksizin yapılan ibra sözleşmesinde, ibra tarihinden sonra keşide edilen senetler, söz konusu ibraname kapsamında değerlendirilemeyeceği gibi ibraname tarihi ile aynı tarihi taşıyan senetlerin düzenlenmesi de hayatın olağan akışına aykırıdır²⁹⁴. Yani ibranamenin üzerindeki tarihle aynı ya da daha sonraki tarihi içeren kambiyo senetlerinde ibra işveren tarafından işçiye karşı şahsi def’i olarak ileri sürülemez. Bu husus, ibraname alınmasına rağmen işçiye haklarının ödenmediğini gösterir ki, yukarıda da açıkladığımız gibi karşılıksız ibra geçersizdir.

18.2.2002 tarihli kararında Yargıtay dosya içindeki çek ile ibranamenin bağlantısının araştırılmasını istemiştir²⁹⁵. “...Dosya içinde davacı işçinin imzasını taşıyan 28.11.1999 havale tarihli bir ibraname mevcuttur. Bundan başka yine davacıya verildiği anlaşılan 400.000.000TL. muhtevalı bir çek bulunmaktadır. Mahkemece ibraname ve çekle ilgili olarak bir inceleme ve değerlendirme yapılmalıdır. Çek konusunda Eskişehir Bankasınca yazılan bir yazı örneği de dosyaya konmuştur. Öncelikle davacıdan bu belgelerle ilgili diyecekleri sorulmalı buna göre müphem noktalar açıklığa kavuşturularak sonuca gidilmelidir. Bu konuda

²⁹¹ *Von Tuhr*, 651.

²⁹² *Öztañ*, 46.

²⁹³ *Gümüş*, 167.

²⁹⁴ Y.12.HD., 11.12.1986, E.1986/3533, K.14114, *Gümüş*, 168.

²⁹⁵ Y.9.HD., 18.2.2003, E.2001/17562, K.2001/2819, *Özdemir*, İbraname Uygulamaları, 47.

davacının kooperatif başkanından kişisel alacağı karşılamak üzere kendisine çek verildiğini davacı söylediğine göre bunun dayanağı deliller sorularak toplanmalıdır.”

Kıymetli evraka bağlanmış ibra sözleşmelerinde en çok uyuşmazlık konusu olan husus faizdir. Bu durumda Yargıtay yukarıda açıkladığımız üzere²⁹⁶ en geç ödeme sırasında faiz hakkın saklı tutulduğuna ilişkin bir ihtirazı kaydın karşı tarafa ulaşması şartını aramaktadır. Bu sebeple ister çek ister bono ile ödeme kabul edilsin faiz hakkından ibranamede açıkça feragat edilmediği sürece en geç ödeme tarihinden önce faize ilişkin ihtirazı kayıt geçerli kabul edilmelidir.

²⁹⁶ Ayrıntılı bilgi için bkz.: 77-79.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YARGITAY KARARLARI IŞIĞINDA İBRANIN GEÇERLİLİK KOŞULLARI VE SONUÇLARI

§6.GEÇERLİLİK KOŞULLARI

Öncelikle belirtilmelidir ki ibra, sözleşme şeklinde yapılması sebebiyle Borçlar Kanununda yer alan sözleşmelerin genel hükümlerine tabidir. Bu nedenle, ibra sözleşmesinin konusunun emredici hukuk kurallarına, kamu düzenine veya genel ahlaka ve adaba, kişilik haklarına aykırı olması halinde ibra sözleşmesi mutlak butlanla sakattır (BK.m.19)²⁹⁷ .

Borçlar Hukukunda yer alan irade sakatlığının olmaması, tasarruf ehliyeti gibi her sözleşme için söz konusu olabilecek genel geçerlilik koşullarının yanında Yargıtay İş Hukukunda ibranameler hususunda özel bir takım geçerlilik koşulları kabul etmiştir. Bunlar ibranamenin iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra düzenlenmesi, işçiye teslim edilmiş olması, çelişkili olmaması ve açıklık içermesidir. Yargıtay'ın bu şekilde ibranamenin geçerlilik koşullarını tespit etmesinin nedeni, bu konuda kanuni bir düzenleme olmayışı ve işçilerin, işveren karşısındaki güçsüz konumları nedeniyle korunmaları gereğidir.

Yukarıda belirtildiği gibi Borçlar Kanunu Tasarısı'nın 419. maddesi, ibra sözleşmesinin geçerlilik şartlarını belirlemiştir. Buna göre, ibra sözleşmeleri yazılı yapılmalı, alacağın türü ve miktarı açıkça belirtilmelidir. İş sözleşmesi devam ederken imzalanan ibranameler Yargıtay kararlarında belirtildiği gibi geçersiz olurken iş sözleşmesinin sona ermesinden başlayarak bir ay geçmeden işçi aleyhine

²⁹⁷ Butlan hakkında bilgi için bkz.*Oğuzman/Öz*, 137-139.

ibra sözleşmesi yapılamayacaktır. Ayrıca ibranameler işçi haklarını yeterince korumalı ve aşırı ölçüde sınırlamamalıdır.

I) TARAFLARIN EHLİYET SAHİBİ OLMASI

MK. madde 14'e göre mümeyyiz, ergin ve kısıtlanmamış olan her kişi MK.m.10 bağlamında fiil ehliyetinin içerdiği tüm yetkilere sahiptir. Bu niteliklere sahip alacaklı ve borçlu, serbestçe ibra sözleşmesi yapabilmektedir. Ancak tarafların tam ehliyetli olmaması halinde ibra sözleşmesinin geçerliliği işçi ve işveren açısından farklı şartlara tabidir. Ayrıca ibra ile ortada tasarrufi ve kazandırıcı bir işlem söz konusu olduğu için kazandırmada bulunan işçi ve lehine kazandırmada bulunulan işveren açısından tasarruf ehliyeti de ayrı ayrı incelenmelidir.

1. İşçinin İbra Sözleşmesi Yapabilme Ehliyeti

a) Genel Olarak Ehliyet

Tam ehliyetli işçi kendi fiilleri ile hak edinebilip borç altına girebileceğinden, doğal olarak ibra sözleşmesine de taraf olabilmektedir. Ancak ibra eden işçi ayırt etme gücüne sahip küçük veya kısıtlı ise ibra sözleşmesinin geçerliliği bazı koşulların gerçekleşmesine bağlıdır.

MK. m.16/1'e göre, ayırt etme gücüne sahip küçük ve kısıtlılar yasal temsilcilerinin rızası olmadıkça kendi işlemleri ile borç altına giremezler. Ancak böyle bir rıza olmadan yapılmış olan ibra, sonradan icazet verme ile geçerlilik kazanabilir²⁹⁸. Kanuni temsilcisi, önceden rızası olmadan, sınırlı ehliyetsiz tarafından yapılan işleme icazet vermezse, işlem askıda hükümsüz olmadan kesin hükümsüz olmaya dönüşür ve hiç bir sonuç doğurmaz²⁹⁹. MK.m.449 hükmüne göre ise kanuni

²⁹⁸ *Tunçomağ*, Borçlar Hukuku, 1178; *Eren*, 1223.

²⁹⁹ *Oğuzman/Öz*, 70; *Dural Mustafa*, Türk Medeni Hukukunda Gerçek Kişiler, İstanbul 1995, 89.

temsilcinin rızası ile dahi sınırlı ehliyetsizin önemli bir bağış yapması mümkün değildir.

Ayrıca ibra tasarrufi bir işlem olup bu türde işlemlerin yapılabilmesi için sadece medeni hakları kullanma ehliyeti yeterli değildir. Bunun yanında tasarruf ehliyeti de gerekmektedir³⁰⁰. Mesela müflis borçlusunu ibra edemez³⁰¹. Bu halde alacaklının medeni hakları kullanma ehliyeti mevcut olmakla beraber tasarruf yetkisi sınırlıdır³⁰².

b) Ehliyetin Genişleyip Genişlemediği Sorunu

Kural olarak sınırlı ehliyetsizlerin bir borçlanma ya da tasarruf işlemi yaparken kanuni temsilcisinin iznini alması gerekli olmakla beraber bazı hallerde bu yetki, kanun tarafından genişletilmiştir. Şöyle ki; MK.m.359'a göre bir meslek ve sanatla uğraşmasına izin verilen çocuğun kişisel kazancının yönetimi ve bunlardan yararlanma hakkı çocuğa aittir. Buna benzer bir hüküm MK.m.455'de vesayet altındaki kişiler için kabul edilmiştir. Vesayet altındaki kişi vasisinin izni ile çalışarak kazandığı malları serbestçe yönetir.

Bu nedenle öğretide, ana babasının yahut vesayet organının açık ve örtülü izni sonucunda bir meslek veya sanatla uğraşan kişinin, velisinin veya vasisinin onayı olmadan ücreti üzerinde serbestçe tasarrufta bulunmaya yetkili olduğu, bu kişilerin yasal temsilcisinin onayı olmaksızın da ibra sözleşmesi yapabileceği, ibranameyi kendi başına imzalayabileceği görüşü mevcuttur³⁰³.

Ancak Yargıtay'ın kararları bu fikrin aksi yönündedir. Yargıtay bir kararında yasal temsilci tarafından mümeyyiz küçüklere verilmiş çalışma izninin ibraname

³⁰⁰ Von Tuhr, 649; Oğuzman/Öz, 434; Tunçomağ, Borçlar Hukuku, 1178; İnan, 507.

³⁰¹ Feyzioğlu, 428; Reisoğlu, 342; Saymen/Elbir, 563.

³⁰² Tunçomağ, İş Hukuku, 237.

³⁰³ Centel, Ücret, 392; Keser, 104.

verebilmeyi içermediği esasını kabul etmektedir³⁰⁴. Bu karara göre, 17 yaşındaki işçinin, MK. m.16'ya göre kanuni temsilcisinin rızası olmadıkça kendi tasarrufu ile borç altına girmesi mümkün olmadığından, vermiş olduğu ibranamenin geçerli olması mümkün değildir. İş Kanununun reşit olmayan küçüğe işçi olma hakkını vermesi MK. m.16'daki hukuki kuralın işlemlerini engellemeyecektir.”

Yargıtay'ın diğer bir kararına³⁰⁵ göre “İbraname reşit bulunmayan davacı tarafından imza ve tevdi edilmiştir. İbraname verilmesine kanuni temsilcinin rızasının bulunduğu iddia ve ispat edilememiştir. Şu duruma göre “MK.’nun madde 16'ya göre ibranamenin ehliyet yönünden geçerli sayılması mümkün değildir.”³⁰⁶.

Öğretide Yargıtay'ın kararını savunan görüşe göre; küçükler için kanuni temsilci tarafından verilmiş çalışma izninin, ibra yetkisini kapsamayacağının kabulü, İş Hukukunun gereklerine daha uygun olup, kanuni temsilcisinin izniyle çalışmakta ve çalışma yaşamının gerektirdiği işlemleri yapmakta mezun kabul edilse bile küçüğün, ibra yetkisinin bulunmadığı kabul edilmektedir³⁰⁷.

Yargıtay bir kararında yukarıda değindiğimiz kararlarından farklı yönde bir karar vermiştir. Bu kararda işçin ergin olmasını aramamış, temyiz kudretinin varlığını ibra belgesinin geçerliliği için yeterli saymıştır. Kararda ibra belgesine konu olan para miktarının az olması nedeniyle işçinin bu miktar üzerinden hayatın olağan koşullarında serbestçe tasarruf edebileceğini kabul etmiştir³⁰⁸.

³⁰⁴Y.9.HD., 6.8.1964, E.1964/5288, K.1964/5147, *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 6.b., 719; Y.10.HD., 4.4.1975, E.1222, K.1865; Y.10.HD., 25.2.1977, E.5466, K.1351, *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 4.b., 1209.

³⁰⁵ Y.9.HD., 25.11.1968, E.1968/9122, K. 1968/14716; Y.9.HD., 6.8.1964, E.1964/5288, K.1964/5147, *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 6.b., 719.

³⁰⁶ “...Mahkeme ibranameye dayanarak davanın reddine karar vermiştir. Oysa ibranamenin verildiği tarihte ibranameyi veren davacı 18 yaşını ikmal etmemiştir. Medeni Kanunun 16.maddesi gereğince bu ibraname davacıyı ilzam etmez ve ancak alınan bedel için bu makbuz niteliğinde sayılabilir...” Y.10.HD., 25.2.1977, E.5466, K.1351, *Uygur*, Açıklamalı-İçtihatlı Borçlar Kanunu Genel Hükümler, C.II, Ankara 1990, 523; “İbraname tarihi işçinin akıl hastanesinde bulunduğu zamana tesadüf edince mahkeme işçinin ehliyetini araştırmaya mecburdur.” Y.9.HD., 9.12.1957, E.10737, K.7244 , *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 5.b., dn.126, 502.

³⁰⁷ Çelik Nuri, İş Hukuku Dersleri, 1971, İstanbul 266; Mollamahmutoğlu, 639; Centel, Ücret, 392; Çil, 16; Doğan, 170; Aydoğdu, 724.

³⁰⁸ Y.9.HD., 24.12.1982, E.9313, K.10094, *Satılmış*, dn.11, 39.

Yukarıda belirtildiği gibi, MK.m.359’da “...kendi kişisel kazancının yönetimi ... çocuğa aittir.” hükmü yer almaktadır. Yine MK.m.455’de vesayet altındaki kişilerin çalışarak kazandığı malları serbestçe yönetebileceği hükmü yer almaktadır. Kanaatimce bu yönetim hakkı kişiye kazandıkları ile ilgili bir tasarruf yetkisi de vermektedir. Tasarruf yetkisi olmadan yönetim düşünülemez. Bu nedenle mümeyyiz küçük veya vesayet altındaki işçinin para miktarına bakılmaksızın ve yasal temsilcilerinin rızası aranmaksızın geçerli bir ibra sözleşmesi yapabilecekleri kabul edilmelidir.

2. İşverenin İbra Sözleşmesi Yapabilme Ehliyeti

Tam ehliyetli, borçlu işveren açısından ibra sözleşmesi yapabilmek hususunda, herhangi bir sınırlama yoktur. İşverenin tüzel kişi olması durumunda işveren, medeni hakları kullanma ehliyetini ancak organları vasıtasıyla kullanabilir.

Sınırlı ehliyetsizler ise kural olarak taraf oldukları hukuksal işlemlerde kanuni temsilcileri tarafından temsil edilirler. Ancak MK.m.16/2 bu kurala istisna olarak sınırlı ehliyetsizlerin “karşılıksız kazandırma” da bulunmaları için kanuni temsilcilerinin rızasına muhtaç olmadıkları yazılıdır. Bu noktada kazandırma bakımından önemli olan kazandırmayı oluşturan hukuksal işlemin sınırlı ehliyetsiz bakımından bir yükümlülük doğurmamasıdır. Bu nedenle ibra sözleşmesi yapıldığı takdirde, işverenin malvarlığında karşılıksız olarak pasifin azalması şeklinde bir karşılıksız kazandırma oluşturacağından, sınırlı ehliyetsiz işveren tarafından kanuni temsilcinin katılımı olmaksızın da ibra kabul edilebilir. İşverenin mümeyyiz olması yeterlidir³⁰⁹. Buna karşılık ibra sözleşmesi işçi tarafından bir karşı alacak elde etmek maksadıyla yapılıyorsa söz konusu ibra karşılıksız bir kazandırma teşkil

³⁰⁹ Tunçomağ, İş Hukuku, 237.

etmeyeceğinden bu noktada MK. m.16/2, 349 ve 455 hususunda yukarıda işçi için belirttiğimiz tartışma söz konusu olacaktır. Ayrıca belirtmek gerekir ki müflis işverenin tasarruf ehliyeti bulunmadığından işçiyi borcundan ibrası geçerli olmamaktadır³¹⁰.

3. İbra Sözleşmesinde İradi Temsil

Alacaklı, bir borçlusunu doğrudan doğruya kendisi ibra edebileceği gibi üçüncü bir kişiye de kendi nam ve hesabına ibra sözleşmesi yapmak üzere tek taraflı bir işlemle temsil yetkisi verebilir. Ancak çoğu zaman verilen bu temsil yetkisi, alacaklı ve üçüncü kişi arasındaki bir sözleşmeye, özellikle de vekalet sözleşmesine dayanır³¹¹.

BK.m.388'e göre özel bir yetkisi olmadıkça vekil, dava ikame edemez, sulh olmaz³¹², bağışlamada bulunamaz. HUMK.m.63'e göre de dava vekilinin ibra sözleşmesi yapabilmesi, özel bir yetkiye bağlanmıştır. Bu nedenle öğretide³¹³ tasarruf yetkisinin gerekliliğinin bir sonucu olarak borçlunun üçüncü bir şahıs tarafından ibra edilmesinin geçerli olabilmesi, bu konuda üçüncü kişinin alacaklı tarafından özel yetki almış olması veya böyle bir yetki olmamasına rağmen, ibraya alacaklının icazet vermesi ya da işlemin sonradan sağlık kazanması koşullarına bağlanmaktadır. BK.m.388/II uyarınca işçi dışında işçinin özel olarak yetkilendirdiği kişiler de onun adına ibra sözleşmesi yapabileceklerdir. Ancak böyle bir durumda verilecek vekaletin ya münhasıran ibraya ilişkin olması ya da "ibra" yetkisini içermesi gerekmektedir. Böyle bir yetkinin bulunmadığı durumlarda ise yapılan ibra işlemi ancak işçinin icazeti ile geçerlilik kazanabilecektir³¹⁴. Ancak Yargıtay bir kararında, davacı işçinin eşi tarafından genel vekil olarak imzalanmış ibra belgesinin geçerli

³¹⁰ Feyzioğlu, 428; Reisoğlu, 342; Saymen/Elbir, 563.

³¹¹ Gümüş, 130.

³¹² Yargıtay'ın çeşitli kararlarındaki ifadelerden sulh yetkisinin sulh sözleşmesiyle eş zamanlı gerçekleşen ibra sözleşmesini de kapsadığı anlaşılmaktadır. Y.13.HD., 24.12.1992, E.4615, K.969; Y.13.HD., 7.7.1992, E.4375, K.6195, Gümüş, 131-132.

³¹³ Feyzioğlu, 428; Keser, 104; Saymen/Elbir, 562; Tunçomağ, Borçlar Hukuku, 1177-1178; Centel, 392.

³¹⁴ Keser, 104.

olduğuna bu belgeye dayanarak işverenin ibra savunmasında bulunma hakkına sahip olduğuna karar vermiştir³¹⁵.

Ayrıca ölen işçinin de mirasçılarının ibraname düzenlemeye hak ve yetkileri vardır. Ancak mirasçılar adına verilmiş ibraname buna rızası olmayanları bağlamayacaktır³¹⁶.

II. İŞÇİ İRADESİNİN SAKATLANMAMIŞ OLMASI

1. Genel Olarak

İbra sözleşmesinin kurulması için icap, kabul ve bu iki irade beyanı arasında uygunluk bulunması zorunludur. İbranın ancak bir sözleşme şeklinde yapılması gerektiği görüşünün kabul edilmesinin doğal sonucu olarak, yapılan açıklama ile iradenin birbirine uygun olmaması durumunda, BK. m.23 vd. maddelerine göre işçi, bu sözleşmenin hata, hile ve tehdit sebebiyle geçersizliğini hata veya hilenin anlaşıldığı veya korkunun ortadan kalktığı andan itibaren bir yıllık süre içinde ileri sürebilecek ve ibra konusu alacağın tamamını elde edebilecektir³¹⁷.

Tek taraflı olarak yapılabilen hukuki işlemlerin dahi hata, hile, tehdit sebebiyle geçersizliğinin talep edilebilmesi mümkün olduğundan³¹⁸ öğretideki ibranın tek taraflı hukuki işlem olabileceği görüşü³¹⁹ kabul edildiğinde dahi bu sebeplerle iptal mümkün olacaktır.

³¹⁵ Y.9.HD.,16.6.1967,E.6297,K.5644, *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 4.b., 1209.

³¹⁶ Y.9.HD., 9.12.1969, E.9592, K.11587, *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 5b., dn.130, 502; Y.9HD., 12.11.1971, E.16432, K.22512; Y.9.HD., 9.12.1960, E.9592, K.11587, *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 4.b., 1209-1210. “...(Söz konusu) belge ibraname olarak nitelendirilse dahi sadece orada imzası bulunanları bağlayabilir” Y.HGK, 22.10.1976, E.88, K.2644, *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 4.b., 1211.

³¹⁷ *Saymen*, 614; *Oğuzman*, Fesih, 287; *Centel*, 198; *Centel*, Ücret, 395; *Tunçomağ*, İş Hukuku Esasları, 130; *Süzek*, 607; *Kaplan Tuncay*, İşverenin Fesih Hakkı, Sınırları, Hüküm ve Sonuçları, Ankara 1987, 112.

³¹⁸ *Oğuzman/Öz*, 103.

³¹⁹ *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 6.b., 725.

Acil paraya ihtiyacı olan ya da iş kazası nedeniyle işverenden yardım gören işçinin ibraya direnebilmesi güçtür. Hata, hile, ikrah gibi irade sakatlıkları işçinin işvereni borçtan ibra etmesi konusunda ayrıca bir koruma sağlamamaktadır. Bu durumda işçi, BK.23 vd. maddeleri gereğince ispat sorunu ile karşılaşmaktadır³²⁰. Bu nedenle işçinin tüm haklarından vazgeçmesini sağlayan bu tür belgeleri değerlendirirken iş sözleşmesinin özelliklerinin göz önünde tutulması ve Borçlar Kanununda yer alan iptal nedenlerinin geniş yorumlanması gerekmektedir. Nitekim bu nedenlerle, Yargıtay da Borçlar Kanununda yer alan iptal nedenlerini geniş yorumlamaktadır. Örneğin işverenin işçiyi imzaladığı belge konusunda uyarmaması³²¹ hile, tehdidin ağır olup olmadığı üzerinde durulmaksızın işçinin iş sözleşmesinin sona ermesi sırasında ekonomik baskı altında olması da ikrah sayılmaktadır³²².

Alacaklı irade fesadı hallerini şekle bağlı olmayan bir beyanla ileri sürebileceği gibi ayrı bir dava ile ya da açılmış bir davada dahi ileri sürebilir. Ayrıca sözleşmelerdeki hata, hile, ikrah veya gabin iddiaları sözleşmenin konusunun miktar ve değerine bakılmaksızın HUMK. m.293/5' e göre tanıkla ispat edilebildiğinden işçi irade fesadı hallerini tanıkla dahi ispat edebilecektir³²³.

³²⁰ Öğretide bir görüş ibra belgelerinin tamamen işçinin el yazısı ile yazılması veya eliyle yazmaya muktedir olmayan ya da yazı bilmeyen işçilerin verecekleri ibra belgelerinin geçerliliğinin resmi senet şeklinde düzenlenme şartına bağlı tutulması ve masrafın işverene ait olması ibra belgesi kapsamı hakkında irade bozukluklarını bir ölçüde bertaraf edilebileceğini savunmaktadır. *Kılıçoğlu*, 785 , *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 729. Yargıtay da bir kararında ihtirazı kayıt koymaksızın işçinin el yazısı ile yazdığı ibranameye itibar edilmesi gerektiğine yer vermiştir.Y.9.HD.,19.12.2002, E.2002/8475, K.2002/24475, *Çil*, 112. Bir başka kararında da Yargıtay iş sözleşmesi sona erdikten sonra ve dava açılmadan önce noterde düzenlenmiş bir ibranameyi geçerli kabul etmiştir. Y.9.HD., 29.05.2001, E.2005/6498, K.2005/9027, *Özdemir*, 383.

³²¹ Y.9.HD.24.1.1969,8140/476, *Centel*, 204

³²² *Ekmekçi*, 16.

³²³ Y.4.HD., 20.5.1969, E.2122, K.4900, *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 4.b., 1224.

2.Hata

BK. m.23'e göre sözleşme, kurulması sırasında esaslı bir hataya düşmüş olan taraf için bağlayıcı değildir³²⁴. Bir kimse sözleşme yaparken, bu sözleşmeyi yapmasına etkili olabilecek olan bir olay veya durum hakkında ya eksik ya da yanlış bir fikir sahibi ise hataya düşmüş demektir³²⁵.BK. 24. maddede ise hata halleri yol gösterici olarak sayılmıştır. Bunlar sözleşmenin niteliğinde yanılma, sözleşmenin konusu olan nesnede veya kişide yanılma, miktarda yanılma, sözleşme yapma arzusunun oluşmasına etki yapan hususta yanılma halleridir. Bunların ilk üçü beyan hataları son bendi ise temel hatası yani açık saik hatasıdır.

İşçinin, ibranamenin niteliği ve kapsamı konusunda yanılması bunun hata nedeniyle iptali için yeterlidir³²⁶. Bir kimsenin bir sözleşme yapmak hususunda iradesini beyan ederken farkında olmadan arzusundan farklı bir beyanda bulunması halinde sözleşmenin niteliğine ilişkin bir beyan hatası vardır. Örneğin işçi ödenmiş ücretlere ilişkin bir makbuz olduğu düşüncesiyle belgeyi imzaladığını kanıtlayarak iptal hakkını kullanabilir³²⁷.

BK. m.24/ son' a göre hata, adi hesap hatası ise esaslı bir beyan hatası değildir. Adi hesap hatalarında buna dayanarak iptal söz konusu olmaz. Zira karşı tarafın fark etmesi gereken böyle bir durumda sözleşme doğru hesaba göre kurulmuş olur. Yalnızca hata düzeltilir³²⁸. Adi hesap hatası olmayan durumlarda yani; hata ettiğini iddia eden tarafın yüklendiği edimin kastettiği edimden önemli şekilde çok veya mukabil edimden önemli şekilde az olması halinde, beyan hatası esaslı hata niteliğindedir.

³²⁴ Hata hakkında geniş bilgi için bkz. *Oğuzman/Öz*, 80 vd.

³²⁵ *Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altın*, 427.

³²⁶ *Centel*, 199.

³²⁷ *Tunçomağ*, İş Hukuku, 241; *Centel*, 199.

³²⁸ Çıkarılan bir hesabın doğru olduğu sanılarak ibra belgesinin imzalanmış olduğu halde Yargıtay bunu hata olarak kabul etmiş, bu konuda gerekli inceleme yapılması gerektiğine karar vermiştir, Y.HGK., 21.3.1962, E.10, K.11, *Çenberci*, İş Hukuku Şerhi, 4.b. 1226.

Temel hatasında ise işçinin gerçek durumu bilseydi bu sözleşmeyi yapma iradesinin ortaya çıkmayacağı söylenebiliyorsa ortada temel hatası vardır ve bu esaslı hata sebebiyle sözleşme geçersizdir. Yoksa bunun dışındaki saik hataları esaslı olmadığından sözleşmenin geçerliliğini etkilemez. Örneğin,³²⁹ izin alacağında beş yıllık zaman aşımı olduğunu bilen ancak iş akdinin devamı sırasında bunun işlemeyeceğinden habersiz olan bir işçi son beş yıl için yapılan bazı ödemeler karşısında bu alacakla ilgili başkaca hiçbir hakkının kalmadığına işvereni tamamen ibra ettiğine dair bir irade açıklamasında bulunmuşsa, esaslı hatanın varlığı kabul edilmelidir. İşçinin çalıştığı tüm süreye ait izinlerini talep edebileceğini bilseydi bu ibra sözleşmesinin yapmayacağı söylenebiliyorsa irade beyanı ile bağlı olmadığı kabul edilmelidir.

Yine yazılı iş sözleşmesinde işçi aleyhine tek taraflı cezai şart öngörülmüş olması karşısında bunun İş Hukuku uygulamasında geçersiz olduğunu bilmeyen bir işçi cezai şart yükümlülüğünden kurtulmak için bazı işçilik haklarından vazgeçtiğine dair ibraname verdiğinde yine esaslı saik hatasından söz edilebilir³³⁰.

Sözleşmenin hata nedeniyle iptali için dava açmaya gerek yoktur. Ancak karşı taraf iptal hakkının varlığına itiraz ederse, şartların varlığını ispat için dava açılabilir. MK.6 maddesine göre taraflardan her biri hakkını dayandırdığı olguları ispatla mükelleftir. Bu kurala uygun olarak Yargıtay, bu konuda ispat yükünü, hata sebebiyle ibra sözleşmesinin geçersizliğini ileri süren işçiye yüklemiştir³³¹.

Hatanın belirlenebilmesi bakımından objektif ölçütlerin yanında subjektif değerlendirmeler yapılması hakkaniyete uygun olacaktır. Örneğin³³² muhasebe müdürü olarak çalışmış olan bir işçi tarafından tazminat ve diğer işçilik alacaklarından açıkça belirtilerek ibraname verilmesi durumunda sadece kıdem tazminatı bakımından ibra sözleşmesi yapılmak istendiğini söylemek pek mümkün olmaz. Genelde diğer işçilere alacaklarını ödeyerek ibraname imzalatan bir

³²⁹ Çil, 23.

³³⁰ Çil, 23.

³³¹ Çenberci, İş Kanunu Şerhi, 727.

³³² Çil, 23.

muhasibecinin ibranamenin sadece kıdem tazminatını içerdiğini zannettiğini iddia etmesi, hayatın olağan akışına aykırı olmaktadır. Yargıtay işveren adına ihalelere giren bir kimsenin imzaladığı belgenin anlamını bilebilecek durumda olduğundan hata iddialarına değer vermemiştir³³³.

3. Hile

a) Genel olarak

Hile bir kimsenin davranışı ile diğer şahsı irade beyanında bulunmaya sevk etmek için o şahısta hatalı bir fikrin doğumuna veya teyidine ya da devamına kasden sebebiyet vermesidir³³⁴. Bir taraf sözleşme yapma hususunda aldatılmış yani karşı tarafın davranışı ile hataya düşürülmüş olmalıdır. Hata halinde olduğu gibi esaslı bir yanılmanın varlığı aranmamaktadır³³⁵.

Hile, aktif davranışla ya da pasif davranışla yapılabilir. İşveren yalan beyanda bulunursa aktif davranışla hile yapılmış olabileceği gibi, dürüstlük kuralı uyarınca diğer tarafa açıklaması gereken bir hususu açıklamayarak mesela işçinin hataya düştüğünü anlamasına rağmen dürüstlük karalına aykırı şekilde onu ikaz etmekten kaçınırsa hile pasif davranışla yapılmış olur. Üçüncü kişinin aldatması durumunda hataya düşenin sözleşmeyle bağlı olmaması için BK. m.28'e göre diğer tarafın hileyi bilmesi veya bilecek durumda olması gerekmektedir³³⁶.

Yargıtay, hileyi bir kimsenin bir irade beyanında bulunmaya veya sözleşme yapmaya sevk etmek için o kimsede yanlış bir düşünüş uyandırma amacı ile yapılmış hareketler olarak tanımlamış ancak işçinin az bir çaba ile öğrenebilmesi mümkün bir olayda hile olamayacağını belirtmiştir³³⁷.

³³³ Y.9HD., 4.2.2003, E.2002/13863, K.2003/1378, LEGAL, 2004, S.1, 1080-1081.

³³⁴ Oğuzman/Öz, 93; Eren, 358; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp, 144.

³³⁵ Oğuzman/Öz, 94; Eren, 358; Von Tuhr, 311; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp, 144; Tekil, 104.

³³⁶ Oğuzman/Öz, 94.

³³⁷ Y.9.HD., 2.7.1973, E.1943, K.24868, Çenberci, İş Kanunu Şerhi, 1224.

İbranamenin, işverenin yanıltıcı davranışları sonucunda alındığını kabule elverişli bütün durumlarda hilenin varlığından söz etmek gerekir. İşçi işverenin yanıltıcı davranışları sonucu ibraname imzalamaya ikna olmalıdır. İşverenin bu davranışı olmasaydı ibranameyi imzalamayacağını kabul edilmesi gerekir. Burada önemli olan ibranameyi imzalayan işçinin bunun hukuki sonuçlarından haberdar olması ancak bu ibranameyi imzalamaya işverenin hilesi sonucu yönelmesidir³³⁸. Örneğin; işveren diğer tüm tazminatların işçiye ödenmesi vaadiyle işçiden fazla mesai alacaklarından vazgeçmeye dair ibraname almış olsun. Ancak sonradan çok az bir tazminat ödemesi yaptığında işçinin, işverenin hilesi ile hataya düşürüldüğü söylenebilir. Yine, yeniden işe alınacağı söylenerek önceki hizmetleri yönünden işçi tarafından ibraname verilmesinin sağlanması ve taahhüdün yerine getirilmemiş olması durumunda işverenin hilesi söz konusudur³³⁹.

Keza işçiye makbuz diye bir ibraname imzalatılırsa bu ibraname kabili iptal değil fakat yoklukla maluldür, zira bu hukuki muamele hileli değil fakat birbirine uygun iradelerden mahrumdur: işçinin makbuza ilişkin iradesi ile işverenin ibranameye ilişkin iradesi birbirine uygun olmadığından hukuki muamele meydana gelmemiş demektir³⁴⁰. Bu sözleşme yoktur ve senetle ispatı mümkün olmayan bu maddi vakıaya karşı tanıkla ispat mümkündür³⁴¹. Ayrıca herhangi bir davada bir sözleşmenin yokluğu anlaşılırsa, yokluğu hiç kimse ileri sürmemiş olsa dahi hakim re'sen nazara almak zorundadır³⁴².

İş Hukukunun işçiyi koruma ilkesi de göz önünde tutularak ibranameler İş Hukukunda ancak tarafların özellikle işverenin, mevcut haklar üzerinde açıklık

³³⁸ “Hile, gerçeği bilmiş olması halinde kişinin o yolda irade açıklamayacak iken, karşı tarafın davranışları ile iradesinde yanlış bir karar meydana gelecek açıklama yolu ile bir sözleşmenin gerçekleşmesi ve hukuki ilişkinin kurulmasının sağlanmasıdır.” Y.4.HD., 20.5.1969, E.2122, K.4900, *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 1224.

³³⁹ *Çil*, 24. “...Davacı bu ibranamedeki imzanın kendisine ait olduğunu ancak tekrar işe alınacağı vaadi ile kandırılarak elinden alındığını aslında dava konusu haklarının kendisine ödenmediğini ileri sürmüştür. Davacının iddiası böyle olmakla birlikte ibranamenin elinden alınan biçimde kandırılarak alındığı ispat etmiş değildir. Ödemenin ayrıca tahakkuk belegesini ile ispatlanmasına gerek yoktur...” Y.9.HD., 25.12.1989, E.1989/7737, K.1989/11393, TÜHİS, Şubat 1990, 18-19.

³⁴⁰ *Saymen*, 614. *Özel*, 5.

³⁴¹ *Kuru/Arslan/Yılmaz*, 472.

³⁴² *Oğuzman/Öz*, 137.

sağlamak için gerekli özeni göstermiş olduğu hallerde geçerli kabul edilmelidir³⁴³. Kural olarak, bir taraf diğer tarafı her zaman ikaz etmek zorunda değildir. Ancak kanun tarafından açıkça düzenlendiğinde³⁴⁴ ya da dürüstlük kuralı gerektirdiği hallerde ikaz etmeme, hile teşkil edebilir. Ülkemiz şartlarında işçilerin eğitim düzeyleri ele alındığında imzaladıkları belgelerin hukuki sonuçlarını anlayıp değerlendirmeleri oldukça güçtür. Bu nedenle işverene aydınlatma görevi yüklemek ve bu açıdan iptal sebeplerini geniş tutmak en doğru yoldur³⁴⁵.

Alman Hukukunda işverenin işçiye yazının basit bir makbuz olmadığı konusunda dikkatini çekmeden formlar biçiminde bir ibra yazısı imzalatması ve işverende bir aldatma kasdı bulunması halinde bu durum aldatma olarak nitelenmektedir³⁴⁶. Bu konuda bir Yargıtay kararında da “işverenin işçiyi imzaladığı belgenin önemi hakkında uyarmaması dahi yanıltma durumunun gerçekleşmiş sayılması için yeterli bulunmaktadır. Bu bakımdan “ibraname irade bozukluğundan ötürü hükümsüzdür.” anlatımına yer verilerek işverenin işçiyi gözetme borcu çerçevesinde ibranamenin düzenlenişi sırasında işçiyi aydınlatması gerektiği belirtilmiştir³⁴⁷.

b) Okunmadan İmzalanan İbraname

Bir kimse arzusuna uygun olduğunu zannederek bir metni okumadan imzalayabilir³⁴⁸. Bu durumda öğretide bir görüş, senet içeriğinin düşünüldüğü şekilde çıkmaması halinde hata hükümlerinin ileri sürülebileceğini fakat okumadan imzalayanın bu davranışı karşı yanda senet metnine hiçbir itirazı olmadığı kanısını

³⁴³ Eyrenci, 158.

³⁴⁴ TKHK.,m.,4/f.7, 6/f.3, 12 ve 18. maddelerinde, tüketicilere mal ve hizmetin arzı sırasında somut aydınlatma ve koruma yükümlülükleri düzenlenmiştir. Oğuzman/Öz, 95.

³⁴⁵ Eyrenci, 158.

³⁴⁶ Centel, 199; Eyrenci, 158.

³⁴⁷ Y.9.HD., 24.1.1969, 8140/476, Centel, 204; Aynı karar için bkz. Centel, Ücret, 396; Akın, dn.363, 279.

³⁴⁸ Yargıtay görme özürlü kimselere imzalatılan ibranamelerin okunarak ve mümkün olduğunda üçüncü kişi yanında imzalanması gerektiğine karar vermiştir. Y.9.HD.,04.04.2005, E.2004/22169, K. 2005/11994, LEGAL, 2005/7, 1753.

uyandırmışsa karşı tarafın bu haklı güveninin korunması gerektiğini savunmaktadır³⁴⁹.

Öğretide bir görüşe göre ise, metnin imzalayanın arzusuna uygun olmadığını karşı tarafın bilip bilmemesine göre uygulanacak hüküm değişir. Şayet, karşı taraf, metnin imzalayanın arzusuna uygun olmadığını biliyorsa veya bilmesi gerekiyorsa, atılan imza sözleşmenin kurulmasına imkan vermez ve hata hükümlerinin uygulanması söz konusu olmaz. Karşı tarafın korunacak bir güveninden söz edilemez. Şayet, karşı taraf, metnin imzalayanın arzusuna uygun olmadığını bilmiyorsa ve bilmesi de gerekmiyorsa, sözleşme imzalı metne göre kurulur. Bu durumda ibra sözleşmesinin okumadan imzalanması, başlı başına bir hata durumu olarak nitelendirilemez³⁵⁰.

Bu açıklama ışığında eğer işveren, okumadan ibraname imzalayan işçinin ibra iradesi ile hareket etmediğini biliyorsa ya da bilebilecek durumda ise geçerli şekilde kurulmuş bir sözleşmenin varlığından bahsedilemez. İbraname ister işe alınırken, ister iş sözleşmesinin devamı sırasında ya da sonunda düzenlenmiş olsun sonuç değişmeyecek, ibra sözleşmesinin iptali değil yokluğu söz konusu olacaktır.

Ancak işverenin işçinin arzusunu bilmemesi durumunda İş Hukukunda farklı bir çözüme gidilmektedir. Yukarıda açıkladığımız gibi Yargıtay işverenin işçiyi imzaladığı belgenin önemi hakkında uyarmamasını dahi hilenin varlığı için yeterli bulmaktadır. Böylelikle İş Hukukunda işverenin, ibranameyi okumadan imzalayan işçinin arzusunu bilmiyor olması sözleşmenin geçerliliği için yeterli değildir. Okumadan imzaladığı belgenin içeriği konusunda uyarılmayan işçi ibranameyi okumadan imzaladığını ve sonradan da ibranamenin konusunun düşündüğü gibi çıkmadığını kanıtlayarak ibranameyi geçersiz kılabilir³⁵¹. Ayrıca işçinin arzusuna tam olarak uygun olmayan ancak ibraname olduğunu bildiği bir metni

³⁴⁹ *Tunçomağ*, Borçlar Hukuku, 230.

³⁵⁰ *Oğuzman/Öz*, 84.Bir Yargıtay kararında da bir belgeyi bile bile okumadan imzalayan kişinin, o belgeyi kayıtsız şartsız, kendi irade beyanının muhtevası olarak kabul etmiş ve benimsemiş olacağına karar vermiştir. Y.4.HD., 30.5.1978, E.1977/9842, K.1998/7238, *Çil*, 90.

³⁵¹ *Centel*, 199; *Centel*, Ücret, 396.

imzalaması bizzat işverenin metni işçiye okutmamaya yönelik davranışından doğmuşsa burada hata değil bir hile durumu mevcuttur³⁵².

c) Beyaza imza

Beyaza imza ya tamamen boş bir kağıdın altına imza ya da ibranamedeki boşlukların sonradan doldurulması amacıyla arada boşluk bırakıp kağıdın altını imzalamak suretiyle olur³⁵³.

Uygulamada beyaza imza attırılması suretiyle işçinin imzasının elde edilmesi ve ardından bu kağıdın ibraname olarak düzenlenmesine ya da boşlukların sonradan işçiye yapılan ödemeden farklı şekilde doldurulmasına sıkça rastlanmaktadır. Bazen bu imza işçinin işe girebilmek için rızası ile alınmakta, böylece işçinin üzerinde psikolojik bir baskı kurulması amaçlanmakta, bazen ise kredi kartı alınması, özlük işlemleri, SSK'ya bildirim gibi gerekçelerle işçiden imza alınarak daha sonra bu belgenin ibraname şeklinde düzenlenmesi söz konusu olabilmektedir.

İşçiye işe girdiği zaman veya işin devamı sırasında boş bir kağıda atırılan imzanın üzerine işçinin arzusundan farklı şekilde yazılan ibranamenin hiçbir hukuki kıymeti yoktur³⁵⁴. Ayrıca bu davranış 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun “Açığa İmzanın Kötüye Kullanılması” başlıklı 209. maddesine göre suç teşkil etmektedir³⁵⁵.

Bir görüşe göre burada bir hata ya da hile değil imza atanın iradesinin kötüye kullanılması söz konusudur³⁵⁶. Karşılıklı uygun irade beyanları olmadığından sözleşme kurulmamıştır.

³⁵² Gümüş, 202.

³⁵³ Eren, 248.

³⁵⁴ Centel, 197.

³⁵⁵ Bir Yargıtay kararında işçi ibranamede yer alan rakamın iradesi dışında doldurulması sebebiyle Cumhuriyet Savcılığı'na suç duyurusunda bulunmuştur. İşveren ise ibranamede yer alan rakamın işçiye ödendiğini kendi kayıtlarının araştırılmasını talep etmiştir. Yargıtay “...davalının savunması sırasında yer alan kayıtların incelenmesi Cumhuriyet Savcılığı'na yapılan şikayetin sonucunun araştırılması ve gerekli görülür ise ibranamede sonradan ilave yapılıp yapılmadığı hususlarının da teknik yönden araştırılması sonucunda varılacak kanata göre karar vermek gerekirken ...” şeklinde eksik inceleme sebebiyle kararı bozmuştur. Y.9.HD.17.6.2004, E.2004/14300, K.2004/15144, *Çil*, 55.

³⁵⁶ Oğuzman/Öz, 85; Eren, 249.

Karşı görüşe göre ise, bir kimse metnin önceden kararlaştırılan belirli bazı esaslara göre doldurulacağı inancı ile beyaza imza vermişse, bu esaslar dışında kaleme alınmış metinle karşılaştığı zaman sözü geçen kanaatine dayanak teşkil eden olguları kanıtlamak koşuluyla hatayı ileri sürebilir³⁵⁷.

Yargıtay ise beyaza imzalatırılan ibranameleri hile çerçevesinde değerlendirmiştir³⁵⁸. *Çenberci*, hile kavramı yerine beyaza imzalatırılan ibra belgelerinin zaman esasının doğal bir sonucu olarak geçersiz olduğunu savunmaktadır³⁵⁹.

İbranamenin beyaza imzalatırılması yolu ile düzenlendiğini ispat yükü işçiye düşer³⁶⁰. Bir Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararına³⁶¹ göre, beyaza atılmış imzanın üstünün beyaza imza verenin iradesine aykırı şekilde doldurulduğu hususunda kesin delillerle ispat gerekecektir. Bu durumda tanık dinlenemeyecektir. Oysa İş Hukukunda Yargıtay bu konuda farklı bir karar vermiştir. Bu karara göre davacı vekili ibranamenin müvekkiline boş imzalatıldığını kararlaştırılan hususun senede yazılmayarak ibra keyfiyetinin yazıldığını ileri sürmüştür. Yargıtay bu durumu işverenin hilesi olarak kabul ettiğinden tanık dinlenmesinin mümkün olduğuna karar vermiştir³⁶².

Ayrıca bu gibi durumlarda Yargıtay imzalanan metni de bütünü ile inceleme konusu yapmakta ve ibranamenin düzenleniş tarzından işe girerken boş olarak imzalandığı ve sonradan işveren tarafından doldurulduğu sonucuna dahi varabilmektedir³⁶³.

³⁵⁷ *Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop*, 120; *Tunçomağ*, 228.

³⁵⁸ Y.HGK.,12.10.1955, E.119, K.113, *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, dn.149., 722.

³⁵⁹ *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 723.

³⁶⁰ *Centel*, Ücret, 395; *Kılıçoğlu*, 783. Y.9.HD.,29.5.1969, 2545, 5924, *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 738; Y.9.HD.,27.2.2003, E.2003/2530, K.2003/2516, *Çil*, 81.

³⁶¹ Y.İBK, 24.3.1989, 88/1-2, RG. 5.2.1990, S.20424, *Alangoya/Yıldırım/Deren Yıldırım*, 423; Aynı karar için bkz. *Aydoğdu*, 725.

³⁶² Y.HGK.,12.10.1955, E.119, K.113, *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, dn.149., 722.

³⁶³ İbranamenin düzenleniş biçimi tarih ve davacı isminde yapılan düzeltmeler dikkate alındığında bu belgeye dayanılması mümkün değildir. Gerçekten ayrıldığını gösteren tarihin rakamında düzeltme yapıldığı gibi yazılı olan isimde karalanmış onun yerine davacının adı yazılmıştır.Daktilo ile oluşturulan metnin alt tarafında bulunan davacıya ait imza da metnin oldukça alt tarafında yer

4. İkra

İkra, hukuka aykırı şekilde yapılan tehditle, istenilen irade beyanında bulunmadığı takdirde bir kimsede ağır ve derhal meydana gelebilecek nitelikte bir kötülüğe maruz kalacağı kanaati uyandırılması, o kimsenin korkutulmasıdır³⁶⁴. Her korku, iradeyi sakatlayan hallerden sayılmaz. Tehlike şahsın kendisinin veya yakın akrabasından birinin hayatına, vücut tamlığına, namusuna veya mallarına yönelik ve derhal meydana gelebilecek nitelikte ve hukuka aykırı olmalıdır (BK.m.30) .

İşverenin, işçinin birtakım haklardan vazgeçmesi koşuluyla ödemeyi kabul etmesi aksi halde hiçbir işçilik hakkının ödenmeyeceğini söylemesi gibi bir davranışı sonucunda, işçi ödenmeyen alacaklarını da kapsayacak bir ibranameyi imzalarsa, bu durum bir ikrah hali oluşturur³⁶⁵. Uygulamada iş sözleşmesinin son bulması sırasında, işçinin o andaki ekonomik ve psikolojik baskı altında bulunması durumundan yararlanılarak, işçiye ibraname imzalatılmasına sıkça rastlanılmaktadır ve böyle bir durumda işçi irade bozukluğuna dayanarak ibranamenin iptalini isteme hakkına sahip olmaktadır³⁶⁶.

Kanuni bir hakkın ya da yetkinin kullanılacağını belirtilmesi ikrah sayılmaz. Ancak yine de BK.'nın 30/II. maddesi hükmüne göre bu noktada fahiş menfaatler sağlanmışsa bu korku nazara alınır. Örneğin iş yerinde hırsızlık suçunu işleyen bir işçi, hakkında şikayette bulunulacağı belirtilerek tüm işçilik haklarından vazgeçtiğine dair ibra belgesi düzenlenmesi ikrah olarak değerlendirilmelidir. Yine iş sözleşmesi

almıştır.Böyle olunca davacı tanık anlatımlarına itibar edilerek ibranamenin hizmet akdi kurulurken boş olarak düzenlenmiş olduğu sonradan doldurulduğu anlaşılabilmektedir.” Y.9.HD., 18.10.1999, E.1999/13237, K.1999/15918, 1999 Yılı Emsal Yargıtay Kararları, 105-106.

³⁶⁴ Oğuzman/Öz, 97; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, 619; Eren, 449.

³⁶⁵ Yargıtay bir kararında, ibranamenin bir kısım işçilik haklarından vazgeçilmesi aksi halde kıdem tazminatı ödenmeyeceği tehdidi ile düzenlendiğini, işçinin kanıtlaması gerektiğine yer vermiştir. Y.9.HD., 16.2.2005, 2004/13638, K.2005/4450, Çil, 72.

³⁶⁶ Centel, 199; Centel, Ücret, 394; Çenberci, İş Kanunu Şerhi, 726. “...Hükme esas alınan ibranamenin mahiyeti itibarıyla davacının hastanedeki tedavi masrafları karşılığı olduğu anlaşılmaktadır. Esasen bu ibranamenin davacının bacağına kesilmesi ve takma bacak takılması sırasında kendisinden hastanede alındığı görülmektedir. Bu şartlar altında alınmış olan bir ibranameye dayanılarak tazminat isteğinin reddi doğru değildir. O halde işin esası incelenerek sonuca göre karar verilmelidir...”Y.9.HD., 5.7.1991, E.1991/6164, K.1991/10536, Karademir, 15.

fesh edilen işçinin, ibraname vermemesi durumunda, bir yakınının da işine son verileceği şeklinde korkutulması halinde, bu da ikrah sayılmalıdır. Zira işsizliğin çok yoğun olduğu ülkemizde bir yakınının işini kaybedeceği belirtilerek korkutulması ciddi ve ağır bir tehlikedir³⁶⁷.

İbranamenin baskı altında imzalatıldığını işçi ispat etmelidir³⁶⁸. İspat, tanık beyanı ile olabilmektedir. Ancak Yargıtay bir kararında davalı ile aynı şekilde işten çıkarılan işçilerin tanıklığına, tarafsız olmadıkları gerekçesiyle itibar etmemiştir³⁶⁹. Ayrıca Yargıtay, hatanın belirlenmesinde olduğu gibi ikrahın belirlenmesinde de sübjektif değerlendirmeler yapmaktadır. Şöyle ki; bir kararında Yargıtay, Bölge Müdürlüğüne getirilen kişinin baskı ile bir belgeyi imzalayacağını kabulünün hayatın olağan şartlarına aykırı olduğuna karar vermiştir. Yine aynı kararına göre, başka davacıların belgeleri ihtirazi kayıtlarla imzalamış olmasını, davacının ibranameyi serbest iradesi ile imzaladığının delili olarak kabul etmiştir. Bu nedenlerle Yargıtay’a göre, 31.12.2001 tarihli ibranamenin imzalanması şartıyla 1.1.2002 tarihli sözleşmenin imzalanacağını belirtilmesinin davacının iradesine baskı teşkil ettiği yönünde mahkemenin vermiş olduğu karar yerinde değildir³⁷⁰.

³⁶⁷ Çil, 24.

³⁶⁸ Y.9HD., 21.6.2004, E.2004/13272, K.2004/14576, LEGAL, 2005, S.5, 322-323; Y.9HD, 29.4.2003, E.2002/24725, K.2003/7268, LEGAL, 2004, S.2, 646-647; Y.9HD., 4.2.2003, E.2002/13863, K.2003/1378, LEGAL 2004, S.3, 1080.

³⁶⁹ “..davacı, ibranameyi davalının baskısı ile imzalamak zorunda kaldığını, imzalamaması halinde kendisine ödeme yapılamayacağını bildirildiğini, bu hususları da tanıklarca kanıtlayacağını ileri sürmüş ve mahkemece de bu tanıklar dinlenmiş ise de, dinlenen tanıklar davacı gibi iş akdi feshedilen ve aynı durumda bulunan işçiler olup tarafsız değillerdir. Bu bakımdan yazılı belge karşısında bu tanık anlatımlarına itibar edilemez. Talimatla dinlenen tanık ise baskı yapıldığı konusunda açıklamada bulunmuş değildir.” Y.9 HD.,17.01.1996,E.1995/24631 K.1996/144, TİD., Kasım 1996, S.205, 13.

³⁷⁰ Y.9.HD., 12.7.2004, E.2004/18581, K.2004/18209, LEGAL, 2004, S.4, 1412.

5.Gabin

Gabin bir sözleşmede bir tarafın edimi ile diğer tarafın edimi arasında açık bir oransızlık bulunmasıdır. Şayet böyle bir oransızlık taraflardan birinin güç bir durum içinde olması, tecrübesizliği veya düşüncesizliğinden diğer tarafça istifade edilmesi suretiyle meydana gelmişse gabin sözleşmenin geçerliliğini etkiler, sözleşme iptal edilebilir hale gelir³⁷¹ (BK.m.21).

Gabinin varlığına karar verebilmek için üç unsurun aynı anda gerçekleşmesi gerekmektedir. Bunlardan ilki objektif unsur, yani edimler arasında açık oransızlık bulunmasıdır. Öğretide³⁷² haklı olarak belirtildiği gibi açık oransızlık kavramı sübjektif ve geniş takdire yer verici niteliktedir. Bu konuda kanunda açık oransızlığın ölçüsünün tayinine esas olacak bir kural konulmamış olmasına rağmen Yargıtay kararları ile kesin bir ölçü belirlenmeye çalışılmıştır. Yargıtay %50 ivaz farkı durumunda açık oransızlık olduğunu kabul etmektedir³⁷³. Bir Yargıtay kararında ise ivazlar arasında en az %25'ten fazla bir fark olması durumunda açık oransızlıktan söz edilebileceğine yer verilmiştir³⁷⁴. İş Hukuku ile ilgili Yargıtay kararlarına baktığımızda ise Yargıtay'ın açık oransızlığın tespiti gerekliliğine değinirken herhangi bir ölçü belirlemediğini görmekteyiz.

Öğretide bir görüş açık oransızlıktan anlaşılması gerekenin tahammül edilebilecek bir farklılık olduğunu savunmakta ve bu ölçütü isabetli saymaktadır³⁷⁵. Örneğin 100 birimlik zararın 80-85 birimini önceden karşılayan işveren bakımından, ibraname geçerli kabul edilmeli ve fark alacaklara hükmedilmelidir. Bir diğer görüşe göre açık oransızlık ölçütünden vazgeçilmeli işçinin alacaklarının tam olarak eline geçmesi sağlanmalıdır³⁷⁶.

³⁷¹ Oğuzman/ Öz, 113; Eren, 377, Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, 458.

³⁷² Çelik, İHU, No:8; Akın, 276.

³⁷³ Y.1.HD., 4.3.1969, E.1969/391, K.1969/1133, Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, 5.b.,dn.1b ve 1c., 459.

³⁷⁴ Y.1.HD.,27.12.1976, E.1976/10791, K.1976/12751, Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, 5.b.,dn.1c, 459-460.

³⁷⁵ Ekmekçi, 22; Özdemir, İbraname uygulamaları 22.

³⁷⁶ Çelik, İHU, No:8.

Açık oransızlık, sözleşmenin yapıldığı an ve yerdeki piyasa ve pazar, arz ve talep şartlarına göre mevcut olmalıdır. Daha sonra edimlerin değerlerinde meydana gelen değişiklik gabinin objektif unsurunu oluşturmayacağı gibi bir tarafın edimine verdiği sübjektif değer de dikkate alınmaz³⁷⁷. Yargıtay kararları da bu yöndedir. Yargıtay'a göre açılan davada mahkemeye ibraname sunulması halinde yapılacak iş; ibranamenin verildiği tarih göz önünde tutularak hak sahiplerinin gerçek zararının uzman bilirkişiler aracılığı ile saptanmasıdır. Böylece tazmin edilecek miktar ile buna karşılık ibraname ile alınan meblağ arasında açık oransızlığın bulunup bulunmadığı denetlenmeli, açık oransızlığın bulunması durumunda, ibranameyi "kısmi ifayı içeren makbuz" niteliğinde kabul etmek ve belirlenen tazminattan indirmek, açık oransızlığın bulunmadığının tespiti halinde davanın reddine karar vermek gerekmektedir³⁷⁸.

Ancak gabinden söz edebilmek için objektif unsurun yanında diğer iki sübjektif unsurun da gerçekleşmesi gerekmektedir. Sübjektif unsurlardan ilki, karşı tarafın özel durumundan yararlanmadır. Kanuna göre zayıflığı doğuran bu özel durumlar, zarar görenin mali sıkıntı içinde olması (müzayaka), yapılan sözleşme ile ilgili yeterli bilgi ve deneyim eksikliği (tecrübesizlik), yapılan sözleşme yönünden özen göstermeme ve kendi menfaatlerini iyi hesaplamadan karar vermekteki düşüncesizlik, acelecilik (hafiflik) halleridir³⁷⁹. İkinci sübjektif şart, taraflardan birinin diğerinin özel durumunu bilmesi ve bu durumdan yararlanmak istemesidir³⁸⁰.

İbra gibi teknik bir tabiri içeren ve tüm alacakların sona ermesi sonucunu doğuran, bu türde bir belgeyi imzalamak için gerekli bilgiye sahip olmayan ve işten çıkarıldığı için zor durumda olan işçinin ibraname imzalaması halinde açık oransızlığın tespiti ile ibra sözleşmesi iptal edilebilecektir. Bu sebeple gabin, İş Hukuku uygulamasında ibra sözleşmesini geçersiz kılan en önemli nedenlerden biri

³⁷⁷ Eren, 378; Oğuzman/Öz, 114.

³⁷⁸ Y.21. HD., 9.3.2000, E. 2000/9561 K. 2000/2012, YKD, Haziran 2000, 930-932; Y.21. HD., 11.3.1996, E.1997/592, K.1997/1637; Y. 9.HD., 1.5.1995, 675/14276, Akın, dn.359, 277.

³⁷⁹ Eren, 379-381; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp, 461.

³⁸⁰ Y.HGK., 5.2.1969, 66/I-263/90, Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp, dn.4, 463; Eren, 381; Oğuzman/Öz, 115; Çil, 25.

olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir görüşe göre ibranamenin makbuz hükmünde olduğuna dair çok sayıda Yargıtay kararının temel noktası budur³⁸¹.

Yargıtay'ın işçiye ödenen miktar ile hak ettiği miktar arasında açık oransızlık olması durumunda ibra belgesinin ödenmiş haklar bakımından makbuz niteliğinde sayılacağına ilişkin kararlarına³⁸² bakıldığında hepsinin ortak noktasının iş kazası sonucu verilen ibranamelere ilişkin olduğu görülecektir. Buradan da anlaşılabacağı üzere Yargıtay bu gibi durumlarda gabinin varlığını kendiliğinden kabul etmekte ve açık oransızlığın varlığını araştırmaktadır.

Yargıtay'ın iş kazası ile ilgili bir kararı gabin ve açık oransızlık kavramlarını bir arada içermesi sebebiyle önemlidir. Yargıtay bu kararında, işçinin müzayaka halinde bulunduğu sırada kendisine imzalatılan ibra belgesine itirazın, gabin iddiasını kapsadığını kabul etmiştir. Yani mahkeme işçinin ibranameye itiraz ederken gabinin varlığını ayrıca ileri sürmesini gerekli görmemiştir. İşçinin boşta kaldığı süre zarfında geçimini temin bakımından çok zor durumda kalacağı dikkate alınırca edimler arasında aşırı bir oransızlık bulunması halinde ibranamenin geçersiz olduğu sonucuna varılmıştır³⁸³.

³⁸¹ *Aydoğdu*, 728; *Çil*, 25.

³⁸² Bkz. § 5,III.

³⁸³ Karar metni şöyledir: “Davacı müzayaka halinde bulunduğu sırada kendisine imzalatılan ibra belgesini kabul etmiştir. Bu itiraz ile davacı, gabin iddiasında bulunmuş sayılır. Gerçekten davacı, geçirdiği bir iş kazası sonucu bir kolunu kaybetmiş ve çalışma gücünde %50 oranında azalma meydana gelmiştir. Bu itiraz ile davacı gabin iddiasında bulunmuş sayılır. Gerçekten davacı, geçirdiği iş kazası sonucu bir kolunu kaybetmiş ve çalışma gücünde %50 oranında azalma meydana gelmiştir. Geçimini çalıştığı sürece sağlayan ve boşta kaldığı zamanlarda geçim bakımından çok zor durumlarda kalacağı tabi bulunan davacının ibranameyi imza ettiği sırada müzayaka halinde olması tabidir. Davalı işveren, bu yönün aksini ispat etmedikçe davacı işçinin müzayaka içinde bulunduğunun kabulü doğru olur. **Bu durumda Borçlar Kanununun 21. maddesine göre gabin iddiasının incelenmesi ve ivazlar arasında açık bir nispetsizlik bulunup bulunmadığının araştırılması gerekir...**” Y.9.HD., 22.12.1972, E.21133, K.32476, *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 4.b., 1224.

BK m. 21’de aranan şartlar gerçekleşirse gabine maruz kalan işçi, ibra sözleşmesinin yapıldığı tarihten itibaren bir yıl içinde sözleşmeyi iptal edebilir³⁸⁴. Her ne kadar BK. m. 21’de “fesih” deyimi kullanılmışsa da hakim görüşe³⁸⁵ göre söz konusu olan geriye etkili olarak sözleşmenin iptalidir.

Kural olarak, gabin, iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerde, karşılıklı edimler arasında açık orantısızlık halinde mümkündür³⁸⁶. Bu nedenle, öğretide bir görüş, ibranın sadece bir tarafa borç yükleyen bir tasarruf işlemi olmasından, yani bir karşı edimi bulunmamasından dolayı, gabin sebebiyle iptalinin talep edilebilirliğini mümkün görmemektedir³⁸⁷. Ancak kanaatimce İş Hukukunda bu görüşün savunulması doğru değildir. Çünkü İş Hukukunda ibranın görünümü farklı olup Yargıtay kararları ile işçinin karşılıksız ibrasının geçersiz olduğu kabul edilmiştir³⁸⁸. Bu durumda bir sulh sözleşmesi ve iki tarafın da yerine getirmesi gereken edimler söz konusu olur ki, ibranamenin de gabin sebebiyle iptali mümkün hale gelir.

Burada şu nokta önemle belirtilmelidir ki, gabin sebebiyle ibra sözleşmesinin iptali halinde işçi hata, hile, ikrahta olduğu gibi öğrenme tarihinden değil sözleşmenin kurulması tarihinden itibaren 1 yıl içinde iptal hakkını kullanmalıdır. Aksi halde bu süre hak düşürücü süre niteliğinde olduğundan iptal hakkı sona ermektedir. İptal hakkı kullanılınca sözleşme baştan itibaren hükümsüz hale gelir³⁸⁹.

³⁸⁴ Saymen, 614; Oğuzman, Fesih, 287; Centel, 198; Tunçomağ, İş Hukuku Esasları, 130; Süzek, 607; Kaplan, 112.

³⁸⁵ Fesih geçerli bir sözleşmenin hükümlerini kaldırmak için söz konusu olur. Gabin ise bir geçersizlik halidir, Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, 464. Aynı görüşte, Eren, 381; Oğuzman/Öz, 115.

³⁸⁶ Oğuzman/Öz, 115; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, 461; Eren, 381.

³⁸⁷ Saymen Ferit H./Köprülü Bülent, Medeni Hukuk Dersleri, İstanbul 1965, 310.

³⁸⁸ Y.10.HD., 24.2.1978, 1250, 1293, Uygur, Temel Kavramlar, 797. “İşçinin işvereni karşılıksız olarak ibra etmesinin ihtimal dışı olması..” Y.HGK., 16.6.1971, E.1215, K.378; Y.HGK., 17.3.1978, E.1977/10-26, K.1978/250 Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, 987.

³⁸⁹ Eren, 381; Oğuzman/Öz, 115.

6.İbranamenin İptali ve Sonuçları

a) İptal Hakkının Süresi ve Kullanılması

İşçinin hata veya hileyi öğrendiği veya tehdidin sona erdiği, gabin halinde sözleşmenin kurulduğu andan itibaren 1 yıl içinde iptal hakkını kullanılması³⁹⁰ ve bu beyanın işverene ulaşması gerekir³⁹¹. Yargıtay da bir yıllık süreyi uygulamakla birlikte bir yıllık hak düşürücü sürenin dayanağını bazı kararlarında belirtmemektedir. Bir görüşe göre, bu süre, aslında irade beyanındaki sakatlıklara dayalı olarak sözünü ettiğimiz bir yıllık hak düşürücü süredir (BK.m.31)³⁹².

İptal beyanı hiçbir şekle tabi değildir³⁹³. Sözleşmenin iptali için dava açmaya gerek olmadığı gibi alacaklı irade fesadı hallerini ayrı bir davayla ya da açılmış bir davada dahi ileri sürebilir³⁹⁴. Ayrıca iptal hakkı açık bir irade beyanı ile kullanılabileceği gibi zımni bir irade beyanı ile de kullanılabilir, ancak şarta bağlanamaz³⁹⁵. Örneğin; işçinin ibra konusu alacağı işverenden talep etmesi kapalı bir iptal beyanıdır. Yargıtay da dava açılmasını iptal için yeterli görmüş ayrıca işçinin iptal sebebini dava dilekçesinde bildirmesi şartını aramamıştır³⁹⁶. Öğretide bir görüş de hakimın tavsif yetkisinin varlığı sebebiyle iptal sebebinin iptal beyanında veya iptal davasında bildirilmesinin gerekli olmadığını savunmaktadır³⁹⁷. Ayrıca belirtilmelidir ki iptal hakkı inşai bir hak olması sebebiyle bu haktan kullanıldıktan

³⁹⁰ Y.9.HD., 27.06.1994, 5371/10122, *Akın*, 275; Y.9HD., 6.6.1994, E.1994/3409, K.1994/8575, ÇİD.,Temmuz 1994, 30; Y. 9HD.5.12.2005, E.2005/12277, K.2005/37913, *Çil*, 92.

³⁹¹ *Eren*, 372; *Oğuzman/Öz*, 101.

³⁹² *Aydoğdu*, 720. Yargıtay'ın da bu doğrultuda bir kararı bulunmaktadır. Buna göre, "...Öte yandan olay 1989 tarihinde meydana gelmiş olup o tarih itibariyle davacıya 25.000.000TL. maddi tazminat ödenmiş ve ibraname alınmıştır.Aradan bir yıl geçtikten sonra açılan bu davada söz konusu ibranamenin geçersiz olduğu da iddia ve ispat olunamamıştır.Esasen bir yıllık hak düşürücü süre de geçmiştir..." Y.9.HD.,6.6.1994, E.1994/3409, K.1994/8575, ÇİD.,Temmuz 1994, 30.

³⁹³ *Oğuzman/Öz*, 101; *Eren*, 372.

³⁹⁴ *Oğuzman/Öz*, 101; *Gümüş*, 204.

³⁹⁵ *Eren*, 372; *Oğuzman/Öz*, 101.

³⁹⁶ Y.9.HD., 22.12.1972, E.21133, K.32476, *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 4.b., 1224.

³⁹⁷ *Eren*, 373.

sonra geri dönmek mümkün değildir³⁹⁸. Bu nedenle iptal hakkının kullanılmasından sonraki davranışlar icazet teşkil etmez³⁹⁹.

İptal hakkının bir yıllık süre dışında ayrıca sözleşmeler için kabul edilmiş genel zamanaşımı süresi ya da kanunda kabul edilmiş azami süreler ile sınırlandırılıp sınırlandırılmayacağı tartışmalıdır. Örneğin, kıdem tazminatı ile ilgili ibraname imzalayan işçinin 10 yıl geçtikten sonra iradesinin sakatlandığını fark etmesi halinde hala sözleşmenin iptalini talep edebilip edemeyeceği öğretide tartışmalıdır. Bir görüşe göre⁴⁰⁰ iptal hakkı bu kadar uzun bir süre için tanınmamalıdır. Azami bir süre tanınmaması halinde işlerde güven ilkesi zedelenir.

Diğer bir görüşe göre ise kanunda açıkça olmayan böyle bir üst süre, yorum yolu ile kabul edilerek bir hakkın kullanılması sınırlandırılmaz. Genel zamanaşımı süresi geçmiş olsa dahi, ibranamenin iptali talep edilebilmelidir. Ancak aradan geçen zaman bakımından hakkın kullanılması dürüstlüğe aykırı düşüyorsa MK. m. 2 uyarınca hakkın kötüye kullanılması sayılarak iptal engellenebilmelidir⁴⁰¹.

İş hukukunda Yargıtay kararlarına baktığımızda Yargıtay'ın üst sınırı kabul etmediği görülmektedir. Ancak Yargıtay, dürüstlük kuralını kararlarında dikkate almaktadır. Yargıtay'a göre şayet dava, ibranamenin düzenlenmesinden yıllar sonra açılmışsa (MK.m.2/1) iyiniyete aykırılık ve güven ilkesi bağdaşmayacağından davalar red edilmelidir. Bu noktada davanın ne kadar süre sonra açıldığı durumun özelliğine göre değerlendirilmektedir⁴⁰². İbramenin imzalanmasından 8 yıl sonra açılan bir davada Yargıtay, uzun bir süre bu konuda bir uyuşmazlık çıkarmamış olan

³⁹⁸ Eren, 372

³⁹⁹ Oğuzman/Öz, 101.

⁴⁰⁰ Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, 454. Federal Mahkeme bir kararında tabloyu alanın bir yıl geçtikten sonra sahteliğin öğrenilmesi durumunda bile bir yıllık beyanda bulunma süresinden yararlanılabileceğine karar vermiştir. Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, dn.4, 454.

⁴⁰¹ Oğuzman/Öz, 106; Eren, 373. Y.1.HD., 17.3.1989, E.3333, K.3063, Oğuzman/Öz, 106.

⁴⁰² “Olaydan ve söz konusu ibranamenin verilmesinden sonra uzun bir süre bu konuda bir uyuşmazlık çıkarmamış olan davacının ibranameye rağmen istekte bulunması, iyiniyet kuralları ve güven ilkesi ile bağdaştırılmaz. Bu nedenle davacının açtığı davanın reddi gerekir.” Y.9.HD., 5.10.1993, E.1993/2285, K.1993/14105, TİD, Mart 1994. Yargıtay'ın kararında değinilmemiş olsa da karşı oy yazısında yasal süresi içinde ibranamenin yasal olmayan yollarla alındığı iddia etmeyerek 4 yıl geçtikten sonra açılan bir davada iddiaları kanıtlayan delil ileri sürülemediğinden davanın reddi gerektiği belirtilmiştir. Aynı yönde ; Y.9.HD., 6,7,1993, E.1993/2043, K.1993/11582, Karademir, 19.

davacının, yıllar sonra ve ibranameye rağmen istekte bulunmasının iyi niyet kuralları ve güven ilkesiyle bağdaşmayacağına karar vermiştir⁴⁰³. Olaydan ve ibranamenin imzalanmasından 5 yıl sonra açılmış bir davada da Yargıtay aynı gerekçeyle davanın reddine karar vermiştir⁴⁰⁴.

Yargıtay kanaatimce isabetli olarak bir kararında, bir yıl sonra açılan bir maddi tazminat davasında ibranamenin geçersizliğinin ispat edilememesi ve 1 yıllık hak düşürücü sürenin geçmesi sebebiyle davanın reddine karar verilmesi gerektiğini belirtmiştir⁴⁰⁵.

Yargıtay bir başka kararında ise, işçinin bir süre bekledikten sonra noterden ihbarname ile kendisine baskı yapıldığı gerekçesiyle ibranameyi iptal etmesini geçerli kabul etmemiştir. Ancak belirtilmelidir ki, bu kararda söz konusu süre yalnızca 15 gündür⁴⁰⁶. Yargıtay bu durumda baskı ortadan kalkar kalkmaz iptal hakkının kullanılmasını aramış ve 15 gün beklenilmesinin aslında bir baskı olmadığının göstergesi kabul etmiştir.

Borçlar Kanunu Tasarısının 419 maddesinin ikinci fıkrasına göre, “*Hizmet sözleşmelerinde işçinin haklarına ilişkin olup o hakları yeterince korumadığı veya aşırı ölçüde sınırladığı açıkça belli olan ibra anlaşmalarının hizmet ilişkisinin sona erdiği tarihten başlayarak 2 yıl içinde iptali istenebilir.*” Bu maddenin kabulü ile iş sözleşmelerine ilişkin ibranameler için hak düşürücü süre kesin olarak kanuna

⁴⁰³ Y.9 HD., 12.04.1994, E.1993/13361, K.1994/5427, ÇİD., Temmuz 1994, S.4, 28. Aynı karar: Aydoğdu, 729. Yargıtay aynı uygulamayı altı yedi yıl sonra açılan davalar için de sergilemiştir. Y.9.HD., 31.3.1994, E.1993/17327, K.1994/5037; Y.9.HD. 27.6.1994,5371/10122, Akın, 275. Bir kararında Yargıtay, iş kazası dolayısıyla 1986 tarihinde verilmiş olan ibranameden sonra 1991 yılında dava açılmasını şu şekilde değerlendirmiştir.”Olaydan ve söz konusu ibranamenin verilmesinden sonra uzun bir süre bu konuda bir uyuşmazlık çıkarmamış olan davacının ibranameye rağmen istekte bulunması, iyiniyet kuralları ve güven ilkesi ile bağdaştırılmaz.Bu nedenle davacının açtığı davanın reddi gerekir.”sonucuna varılmıştır. Oysa yukarıda bahsi geçen davada dava olaydan 4 yıl sonra açılmış iken Yargıtay bu hususa hiç değinmemiş ancak karşı oy yazısında bu hususa dikkat çekilmiştir. Y.9.HD., 6,7,1993, E.1993/2043, K.1993/11582, Karademir, 19.

⁴⁰⁴ Y.9.HD., 6,7,1993, E.1993/2043, K.1993/11582, Karademir, 19. Aynı yönde Y.9.HD., 31.3.1994, 1993/17327, K.1994/5037; Y.9.HD., 27.6.1994, 5371/10122, Akın, 275.

⁴⁰⁵ Öte yandan olay 1989 tarihinde meydana gelmiş olup o tarih itibariyle davacıya 25.000.000TL. maddi tazminat ödenmiş ve ibraname alınmıştır. Aradan bir yıl geçtikten sonra açılan bu davada söz konusu ibranamenin geçersiz olduğu da iddia ve ispat olunamamıştır. Esasen bir yıllık hak düşürücü süre de geçmiştir. Y.9.HD., 6.6.1994, E.1994/3409, K.1994/8575, ÇİD., Temmuz 1994, 30.

⁴⁰⁶ Y.9.HD., 17.1.1996, E.1995/24631, K.1996/144, TİD., Kasım 1996, S.206, 13.

girecek ve işçinin ibranamenin iptali için hizmet ilişkisinin sona erdiği tarihten itibaren 2 yıl içinde dava açması gerekecektir⁴⁰⁷.

İbramenin iptali ile açılacak davada mahkemenin öncelikle hizmet ilişkisinin sona erdiği tarihi tam olarak tespit etmesi bu tarihten itibaren iki yıllık hak düşürücü süreyi hesap etmesi, hak düşürücü sürenin gerçekleşmemesi halinde esasa girerek iptal sebeplerini araştırması gerekmektedir.

Bu noktada tartışılması gereken husus söz konusu maddenin süre yönünden nasıl uygulanacağıdır. Hizmet ilişkisi sona ermiş ya da iş kazası geçirmiş bir işçi 2 yıl 1 ay sonra ibraname imzalamış ise durum ne olacaktır?

Kanunun lafzına uygun olarak hizmet ilişkisinin sona erdiği tarihten itibaren 2 yıl sonra bir ibraname imzalanması halinde Borçlar Kanunu Tasarısının madde 419.'da yer alan 2 yıllık süre olaya uygulanamayacaktır. Ancak kanaatimce, Borçlar Kanunu genel hükümlere göre sözleşmelerin 1 yıl içinde iradenin sakatlanması sebebiyle iptali her zaman mümkün olduğundan bu durumda ibranamenin 1 yıl içinde iptali talep edilebilecektir.

b) İptalin Sonuçları

İptal hakkının kullanılması ve iptal beyanının karşı taraf ulaşması ile birlikte askıda bulunan sözleşme, kesin olarak hükümsüz hale gelir⁴⁰⁸ ve bundan sonraki bir ihtilafta sözleşmenin iptal edilmiş olduğunu hakim re'sen dikkate alır. Ancak bu beyan yapılmadıkça hakim sakatlığı re'sen dikkate alamaz.

⁴⁰⁷ Fransa tarafından terk edilen bir sistem hukukumuzda alınmıştır. Fransız Hukukunda da ibraname düzenlendikten 2 ay sonra işçinin buna itiraz ederek ibranameyi geçersiz kılacağı kanunla düzenlenmişti. Buna karşılık 2002 yılında çıkan bir yasa ile ibranameye itiraz süresi kaldırılmış bulunmaktadır. Bu durumda işçiler her zaman ibranameye itiraz edebileceklerdir. *Özdemir*, 401.

⁴⁰⁸ *Oğuzman/Öz*, 101; *Eren*, 374; *Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop*, 452.

Ayrıca irade bozukluğu ibranamede yer alan işçilik haklarından biri ya da birkaçına ilişkin ise bu bölümler olmaksızın sözleşmesinin hiç yapılmayacağı kabul edilmedikçe ibraname yalnızca bu bölümler açısından batıl olur (BK.m.20/II)⁴⁰⁹

HUMK. 222. maddesine göre, görülmekte olan bir davaya ilişkin olup, davanın esası hakkında hüküm verilmesine engel olan, davanın incelenip karara bağlanmasından önce aydınlanması gereken sorunlara hadise denir⁴¹⁰. Bu nedenle açılmış olan bir tazminat davasında, işçinin irade fesadı nedeniyle ibranamenin iptal edilip edilmediği öncelikle çözülmesi gereken bir mesele olduğundan, bu iddianın aynı dava içinde bekletici mesele yapılmadan hadise hükümleri çerçevesinde çözümlenmesi gerekmektedir⁴¹¹.

İşçinin dava sırasında irade fesadı hallerinden birinin varlığını ileri sürmesi halinde bu husus araştırılmalı ve ona göre karar verilmelidir⁴¹². İşçi ibra belgesini iradeyi bozan durumlardan birisinin etkisi altında imzaladığını kanıtlamak yükümünde olup bu iddiasını her türlü delille ispat edebilmelidir (HUMK m.293/5).

Burada ayrıca belirtilmelidir ki daha önce de ifade ettiğimiz⁴¹³ gibi Yargıtay iş kazası halinde açılan davalarda ibranamenin iptali için iradeyi bozan sebeplerin varlığının ayrıca ileri sürülmesini aramamıştır.

⁴⁰⁹ Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, 464; Oğuzman/Öz, 106; Eren, 374.

⁴¹⁰ Bu konuda geniş bilgi için bkz. Kuru/Arslan/Yılmaz, 554; Üstündağ, 604.

⁴¹¹ Y.9.HD., 15.5.1967, E.2355, K.4124; Y.9.HD., 29.1.1968, E.12049, K.891; Y.HGK., 27.3.1971, E.1112, K.201, Çenberci, İş Kanunu Şerhi, 4.b., dn.214b, 584-585.

⁴¹² Y.9.HD., 29.1.1968, E.12049, K.891, Çenberci, İş Kanunu Şerhi, 4.b., dn.214b, 584-585. Yargıtay'ın bir kararının karşı oy yazısında bu hususa değinilmiş ibranın tazminat baskısı ile alındığı iddia edildiğine göre bu konu irdelenmeden davanın reddi kararını kısmen onayan çoğunluk görüşü eleştirilmiştir. Y.9.HD., 10.12.2002, E.2002/10815, K.2002/23500, Kılıçoğlu, 784.

⁴¹³ Bkz. §6, 5, 97.

III) İBRANAMENİN İŞ AKDİNİN SONA ERMESİNDEN SONRA DÜZENLENMESİ

1. Genel Olarak

Bazı işverenler işçi alımlarında, iş sözleşmesi süresince veya iş sözleşmesinin sona ermesiyle doğacak bazı haklarından peşinen işçinin vazgeçmesi şartını ileri sürmektedirler. Bu nedenle geçimini sağlamak için işe ihtiyacı olan işçiler, ibraname imzalamak zorunda kalmaktadırlar. Ayrıca iş sözleşmesi devam ederken işini kaybetmemek uğruna işçilerin ibraname imzalamak zorunda kaldığı durumlara rastlanmaktadır⁴¹⁴.

İş Hukuku öğretisine⁴¹⁵ ve Yargıtay’a göre iş akdinin son ermesinden önce düzenlenen ibranameler geçersizdir⁴¹⁶. Başka bir deyişle işçinin işe girerken⁴¹⁷ veya işin devamı sırasında⁴¹⁸ imzaladığı ibranamelerin hiçbir hukuki değeri yoktur⁴¹⁹.

⁴¹⁴ Beyaza imza hususunda bkz. §6,II,3,c. Fransa ve Almanya’da da iş sözleşmesi sona ermeden işçinin düzenlediği ibranameler geçersizdir. Almanya’da fesihten sonra bir süre olmamakla beraber Fransa’da iş sözleşmesi sona erdikten sonraki iki aylık sürede ibraname düzenlenmesi yasaklanmış ancak 2002 yılında çıkarılan bir Kanunla bu hüküm uygulamadan kaldırılmıştır. *Özdemir*, 400-401.

⁴¹⁵ *Saymen*, 614; *Oğuzman*, Fesih, 287; *Çelik*, 214; *Centel*, 203; *Süzek*, 604; *Mollamahmutoğlu*, 642; *Tekil*, 198.

⁴¹⁶ Y.9HD., 14.4.1975, E.33051, K.23526, *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 4.b, 1215; “... iş akdinin devamı sırasında alınan ibraname hukuksal bakımdan geçersiz bulunduğundan ihbar ve sendikal tazminat ve yıllık ücretli izni kapsamaz.” Y.9HD., 25.2.1977, E.1977/2119, K.1977/3817, *Fındıklıgil* karar incelemesi. Y.HGK., 19.9.2001, E.2001/9-570, K.2001/592, LEGAL, 2004, S.I, 659; Y.9HD., 8.12.2003, E.2003/8998, K.2003/20326, LEGAL, 2004, S.2, 659-660; . Y.9HD.,4.10.2005, E.2005/10762, K.2005/32338; Y.9 HD.,12.7.2005, E.2005/19439, K.2005/25797, , Y.9.HD.,2.5.2005, E.2004/24994, K.2005/15355; Y.9.HD., 22.3.2005, 2004/15509, K.2005/9397, *Çil*, 96-102.

⁴¹⁷ İşe girerken alındığı iddia edilen bir ibraname ile ilgili Yargıtay kararı şöyledir: “ İşe girerken boş olarak alındığı bir ibraname ile ilgili Yargıtay “Davalı işverenin tüm kayıtları incelenerek davacıya ve 330 işçiye bu ödemenin yapılıp yapılmadığı tespit edilmeli, ibranamedeki imza ile miktarların aynı tarihte yazılıp yazılmadığı uzman bilirkişiye tespit ettirilmeli ve sonuca göre hüküm kurulmalıdır. Davalı tanıkları işe girişte boş ibraname imzalatıldığını söyledikten sonra akdi feshedilenlerin muhasebeye gittiklerini de söylemektedirler. Yazılı ve imzalı ibranamenin doru olup olmadığı yukarıda belirtildiği şekilde kesin olarak belirlenmeden tanık ifadelerine göre yazılı şekilde eksik inceleme ve hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir.” Y.9HD., 28.4.2005, E.2004/24413, K.2005/14789, *Çil*, 100.

⁴¹⁸ Yargıtay bu kuralı sıkı sıkıya uygulamaktadır. Hatta bir kararında iş ilişkisinin sona ermesinden üç gün önce düzenlenen bir ibranamenin bu sebeple geçersiz olduğuna karar vermiştir. Y.9.HD., 4.10.2005, E.2005/10762, K.2005/32338, *Çil*, 96.

⁴¹⁹ “Fransa’daki düzenlemeye baktığımızda ise her türlü hesap bakiyesinin alındığını gösteren alındının, zamanına ilişkin bir şart aranmadığını görmekteyiz. Fransız Kanunun metni yan bir

Borçlar Kanunu Tasarısının 419. maddesinde de iş sözleşmesi devam ederken imzalanan ibranameler geçersiz kabul edilmiştir. Bunun dayanağı bir sözleşme olan ibranın uygun irade beyanları ile meydana gelmemesidir. İş sözleşmesi devam eden işçi, işverene bağımlı olarak çalıştığından, iradesini özgürce oluşturamamaktadır⁴²⁰. İşçi ancak iş akdi sona erdikten sonra bu tür baskılardan kurtulacak ve işverene bir ibraname verip vermeme konusunda özgür iradesiyle bir karar alabilecektir. Bu nedenle iş sözleşmesinin imzalanması sırasında alınan matbu nitelikte ibranameleri geçersiz kabul etmek işçiyi koruma ilkesinin de bir gereğidir.

Ayrıca, yalnızca iş sözleşmesinin sona ermiş olması, düzenleme tarihi açısından ibranamenin geçerliliği için yeterli değildir⁴²¹. Borçlar Hukukunda kural olarak doğmamış bir alacağın önceden ibrası geçerli iken⁴²² İş Hukukunun niteliği gereği ibra belgesine konu olacak hakkın doğmuş ve miktar olarak kesinleşmiş olması gerekir. Buna göre, ileride ortaya çıkacak olan bir alacakla ilgili olarak şimdiden bir ibra sözleşmesi düzenlenmesi olanaksızdır⁴²³. Bu anlamda, ibraname; hukuki niteliği açısından geçmişe yönelik olup, gelecekteki işçi alacaklarını etkilemez⁴²⁴.

Borçlar Kanunu Tasarısı'nın kabulü halinde iş sözleşmesinin sona ermiş olması da işçinin ibra sözleşmesi yapabilmesi için yeterli olmayacaktır. Şöyleki;

ifadeyle, alınının sözleşmenin feshi ya da süre dolması sebebiyle sona ermesi sırasında düzenleneceğini açıklamıştır. Böylece alınının kurtarıcı bir değeri olması için hesap bakiyesi için makbuzun sözleşmenin sona ermesinden önce düzenlenmemiş olması gerekir.” *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 6.b., dn.143, 722; *Mürsel*, 173. Avusturya Hukukunda da iş ilişkilerinde ilişki sona ermeden önceki işçinin hiçbir feragat hüküm ve sonuç doğurmamaktadır. *Gümüş*, 47.

⁴²⁰ *Kılıçoğlu*, 778.

⁴²¹ “...henüz doğmamış işçilik haklarının işe giriş tarihinde ve önceden ibra edilmiş olmasa da geçerli sayılmaz...” Y.9.HD., 26.2.1971, E.644, K.2561. “...İbra belgesi, hizmetin devamı sırasında alınmış olduğu için işçilik haklarının da elde edilmesi konusunda dava açılmasını engellemez. Kaldı ki kıdem tazminatı, ancak iş sözleşmesinin feshi sonucu doğan haklardandır ve henüz doğmamış bir haktan ibra alınma söz konusu değildir.” Y.9HD., 25.2.1977, E.2119, K.3817, *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 4.b, 1216.

⁴²² *Tunçomağ*, Borçlar Hukuku, 1178. BK m.234/I “Henüz iktisap edilmemiş bir haktan feragat... bağışlama değildir.” Bu hükümden doğmamış bir haktan feragatin mümkün olduğu sonucuna varılabilir. Ancak Borçlar Hukuku alanında dahi manevi tazminat talebinden bu hak doğmadan önce feragat edilemez *Tekinay/Burcuoğlu/Altop*, 927.

⁴²³ *Saymen*, 614; *Çil*, 17. Y.9.HD., 6.2.1971, E.644, K.2561, *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 5.b., 518; Y.9.HD.19.12.1984, E.1984/11370, K.1984/11383, *Çil*, 89.

⁴²⁴ *Centel*, 198; *Centel*, Ücret, 395.

Tasarının m.419./3 hükmüne göre “*Hizmet sözleşmesi devam ederken veya sona ermesinden başlayarak bir ay geçmeden işçi aleyhine yapılan ibra sözleşmeleri kesin olarak hükümsüzdür.*” Böylelikle işçilerin ibra sözleşmesi yapabilmeleri için bir ay beklemleri gerekecektir. Böylelikle işçi üzerindeki baskının azaltılmaya çalışıldığı söylenebilir.

Bir görüşe göre, işçinin işveren karşısında güçsüz olması, her an iş sözleşmesinin feshi olgusuyla karşı karşıya olması sebebiyle, iş sözleşmesinin devamı sırasında düzenlenmiş olan ibra sözleşmesinin geçersiz olduğundan söz edilmesi, ibranamenin dar yorumlanması prensibinin çok aşırıya kaçmış halidir⁴²⁵. Gerçekten iş akdinin devamı sırasında da feshe bağlı olan ihbar, kıdem tazminatları dışında kalan fazla mesai, hafta tatili gibi alacakların geçmiş dönem için bir kısmının ödenmesi ve bakiyesi için ibra sözleşmesi düzenlenmesi durumunda ibranamenin salt iş sözleşmesi içinde düzenlendiği için geçersiz olduğundan söz edilemez. İşçinin bu konuda iradesinin fesada uğratıldığını çok açık bir şekilde ileri sürmesi ve kanıtlaması gerekir⁴²⁶. Nitekim Yargıtay vermiş olduğu bazı kararlarında, iş sözleşmesinin devam ettiği bir dönemde alınan ibranameleri geçerli saymıştır⁴²⁷.

Yargıtay bir kararıyla, iş sözleşmesinin feshinden iki ay önce düzenlenen, hafta tatili ve genel tatil ve ulusal bayram günlerine ait ücretlerinin ödendiği yazılı ibranameye geçerlilik tanımış, bu hususlar dışında kalan ihbar ve kıdem tazminatları ile yıllık ücretli izinleri ibranamenin kapsamayacağı gerekçesiyle sözleşmenin haklı olarak bozulup bozulmadığının araştırılması gerektiğine karar vermiştir⁴²⁸. Yine benzer diğer kararlarında Yargıtay iş sözleşmesinin feshinden önce düzenlenen ibranamenin o güne kadar ki normal işçilik haklarını kapsadığını, o tarihten sonra gerçekleşmiş işçilik hakları ile ihbar ve kıdem tazminatlarını kapsamadığına karar vermiştir⁴²⁹.

⁴²⁵ Çil, 18.

⁴²⁶ Çil, 18.

⁴²⁷ Y.9.HD., 21.5.2002, E.2002/2872, K.2002/8664, Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi,138.; Çil, 18. Y.9HD., 9.5.1969, E.2348, K.5197, Çenberci, İş Kanunu Şerhi, 4.b., 1216-1217.

⁴²⁸ Y.9.HD., 18.2.1969, E.14406, K.1746, Çenberci, İş Kanunu Şerhi, 4.b, dn.200, 580.

⁴²⁹ Y.9.HD., 25.12.1970, E.9636, K.15095, Çenberci, İş Kanunu Şerhi, 4b., dn.200, 580.

Yargıtay’a göre işçinin ibranamenin iş akdinin başında veya devamı sırasında alındığını iddia etmesi durumunda öncelikle tarafların bu yönle ilgili delilleri üzerinde durulmak, deliller karşılaştırılmak ve değerlendirilmek ve varılacak sonuca göre karar vermek gerekir⁴³⁰. Ancak MK.m.6’ya göre kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça taraflardan her biri, hakkını dayandığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür. Bu nedenle ibranamenin iş sözleşmesinin başında veya devamı sırasında düzenlendiğini işçi ispat etmelidir⁴³¹.

İspatın şekline gelince; İbranamede tarih yazılı olması ve bu tarihin işçinin işten ayrılma tarihinden sonraya rastlaması halinde, ibranamedeki tarihin doğru olmadığına dair tanık dinlenebilmesi için hata, hile, ikrah veya gabin hallerinden birinin veya yazılı delil başlangıcının mevcut olması gerekir⁴³². Örneğin; bir kararda⁴³³ işyerinde bazı kanun dışı davranışlar yapıldığının tutanakla tespit edilmesi ve bu tutanaklarda davacı işçinin de imzası bulunması halinde bu tutanaklar yazılı delil başlangıcı niteliğinde olup ibranamedeki tarihin doğru olmadığına dair tanık dinlenebilecektir⁴³⁴.

Yargıtay ibranamenin işçinin elinden önceden alındığını işçinin ispat edememesi halinde ibranemeyi geçerli kabul etmekte ve davanın reddine karar vermektedir⁴³⁵.

⁴³⁰ Y.9.HD., 11.6.1970, E.16000, K.6202, *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 6.b., 722.

⁴³¹ Y.9.HD., 25.2.1977, E.1977/2119, K.1977/3817, *Fındıklıgil*, İHU, No:5. “Mahkemece “ibraname” başlıklı belgede davacının fazla mesai yapmadığı, hafta tatili ve genel tatillerde çalışmadığı yolundaki beyanlarına dayanılarak bu isteklerin reddine karar verilmiştir. Ne var ki ibraname matbu olarak düzenlenmiş olup bırakılan boşlukların sonradan doldurulduğu görülmektedir. Dinlenen ve ibranamede imzası bulunan tanık ibranamenin önceden alındığını ve işverenin bir uygulama yapmakta olduğunu bildirmiştir. Bu durumda ibranamenin geçerli olduğu kabul edilemez. Aynı doğrultuda Y.9.HD., 28.1.1993, E.1992/6412, K.1993/999, İHD., C.3, 1993, 129.

⁴³² *Fındıklıgil*, Karar incelemesi, İHU., No:5

⁴³³ Y.9.HD., 25.2.1977, E.1977/2119, K.1977/3817, *Fındıklıgil*, Karar incelemesi, İHU, C.II, İş K.26, No:5.

Fındıklıgil, Karar incelemesi, İHU., No:5

⁴³⁴ Yargıtay bir kararında ibranamelerin işçinin elinden iş sözleşmesi devam ederken alındığını destekler nitelikteki iş müfettişlerince düzenlenen raporlara değer vererek ibranameye geçersiz kabul etmiştir.Y.9.HD., 04.11.1996, E.1996/11034, K.1996/20443, *Özdemir*, 387.

⁴³⁵ Y. 9.HD., 11.11.1997, 14340/18894; Y.HGK., 19.9.2001, E.2001/9-570, K.2001/592, *Özdemir*, İbraname Uygulamaları, 38.

2. Matbu İbraname

İşverenler kendilerine kolaylık olması sebebiyle çoğu zaman üzerinde boşluklar bulunan form şeklinde matbu ibranameler düzenlemektedirler. İşçi çıkışlarında bu matbu formlar tüm işçilere imzalatılmaktadır. Bu durum çoğu zaman mevcut durumla çelişkili ibranamelerin doğumuna yol açmaktadır. Bundan da öte işçilere imzalatılan bu ibranameler, işçilere işe girerken imzalatılmış olabileceği şüphesini uyandırmaktadır.

Yargıtay kararlarına bakıldığında matbu olarak düzenlenen ve boşlukları sonradan doldurulan ibranamelerin geçersiz kabul edildiği görülmektedir. Ancak Yargıtay yalnızca ibranamenin matbu olması sebebiyle geçersizliğine karar vermemektedir.

Bir kararında matbu ibraname hem savunma ile hem de kendi içinde çelişkilidir. İbranamenin tanzim tarihi 2001 yazılı olduğu halde ayrılma tarihi olarak 07.11.2002 yazılıdır. Boşluklar değişik yazılarla doldurulmuştur. Bu sebeple Yargıtay bu ibranameye değer vermemiştir⁴³⁶. Bir diğer Yargıtay kararında da⁴³⁷ matbu ibraname olup tanık ibranamenin önceden alındığını ve işverenin bir uygulama yapmakta olduğunu bildirmiştir. Bu sebeple ibraname geçersiz kabul edilmiştir.

Kanaatimce de ibranamenin matbu olması işe girerken alındığının kabulü için yeterli olmamalıdır. Çünkü işçi çıkışları sırasında da işçilere matbu formlar

⁴³⁶ "...İbraname savunma ile çelişkili olduğu gibi kendi içerisinde de çelişmektedir. Tanzim tarihi 2001 yılı olarak yazılı olduğu halde ayrılma tarihi olarak 07.11.2002 yazılıdır. Savunma ile ibraname çelişkili olduğundan Dairemizin uygulamasına göre bu tür ibranamelere değer vermek mümkün değildir. İbramedeki imzanın davacıya ait olduğu anlaşılmakta ise de boşlukların değişik yazılarla bilahare doldurulduğu gözlemlenmiştir. Bu sebeple bu ibranameye değer verilerek kıdem ,ihbar tazminatı ve izin ücret alacağının reddi hatalıdır."Y.9.HD. T.08.11.2004,E.2004/8622,K.25098, Kılıçoğlu, 784

⁴³⁷ "...Mahkemece "ibraname" başlıklı belgede davacının fazla mesai yapmadığı, hafta tatili ve genel tatillerde çalışmadığı yolundaki beyanlarına dayanılarak bu isteklerin reddine karar verilmiştir. Ne varki ibraname matbu olarak düzenlenmiş olup bırakılan boşlukların sonradan doldurulduğu görülmektedir. Dinlenen ve ibranamede imzası bulunan tanık ibranamenin önceden alındığını ve işverenin bir uygulama yapmakta olduğunu bildirmiştir. Bu durumda ibranamenin geçerli olduğu kabul edilemez." Y.9.HD., 28.1.1993, E.1992/6412, K.1993/999, 384, İHD. C.3, 1993, 129.

imzalatılmaktadır. Bu durumda tanık delili ile ya da mevcut emrallerle ibranamenin işçinin gerçek iradesini yansıtmadığının desteklenmesi gerektiği kanaatindeyim⁴³⁸.

3. Düzenlenme Tarihi Belirtilmeyen İbraname

İmzası ikrar edilen veya mahkemece imzanın senette ismi yazılı olan kişiye ait olduğuna karar verilen senetteki tarih, imza eden ile mirasçıları hakkında geçerlidir (HUMK.m. 299,I). Senetteki düzenlenme tarihi ile bağlı olan işçinin, ibranamenin düzenlenme zamanına itiraz etmesi ve bu iddiasını kanıtlaması gerekmektedir. Ancak ibranamede tarih olmaması durumunda sonucun ne olacağı tarih olmamasının ibranameyi geçersiz kılıp kılmayacağı sorgulanmalıdır.

Borçlar Kanununun 11. maddesine göre, sözleşmenin sıhhati kanun tarafından emredilmediği sürece hiçbir şekle tabi değildir. Meseleye bu açıdan bakmak gerekmektedir. İbranameler adi senet şeklinde düzenlenmekte olup herhangi bir kanun maddesiyle, tarih bulunması bir geçerlilik şartı olarak kabul edilmemiştir. Bu nedenle kanun tarafından emredilmeyen tarih, ibranamede olmazsa olmaz bir unsur değildir. Adi yazılı biçimde düzenlenen belgenin düzenlendiği tarihin yazılması adetten olsa da, yanlış yazılmış veya hiç yazılmamış olması onu geçersiz kılmaz⁴³⁹. Bir görüşe göre adi yazılı biçimde düzenlenmiş ibra belgesine tarih içermediği için sözleşmede sona ermeden düzenlenmiş olabileceği kuşkusuyla yaklaşmak düzenlenme tarihi içeren belgeye de bu tarihin yanlış olabileceği kuşkusuyla yaklaşmayı gerektirir⁴⁴⁰. Ancak Mecelle’de hangi tarihte yapıldığı belli olmayan ibralar batıl sayılmıştır. Öğretide bir görüş, tarihsiz bir ibra belgesinin önceden alındığı varsayılarak geçersiz saymak gerektiğini savunmaktadır⁴⁴¹.

⁴³⁸ Aynı görüşte; Özdemir, *İbraname Uygulamaları*, 37.

⁴³⁹ *Von Tuhr*, 250, *Tunçomağ*, Borçlar Hukuku, 228, *Eren* 253. Bir Yargıtay kararında düzenlenen ibranameye yerel mahkeme tarafından tarihsiz olduğu gerekçesiyle değer verilmemiştir. Yargıtay “Mahkemece, ibranamenin ne zaman verildiğinin belli olmadığı redde gerekçe gösterilmişse de davacı vekili 28.4.2003 tarihli oturumda bu ibranamenin ihbar kıdem tazminatı ödenirken alındığını kabul etmiştir....Dairemizin uygulamasına göre bu tür ibranamelere değer vermek gerekir.” Şeklinde karar vermiştir. Y.9.HD.,18.3.2004, E.2003/15915, K.2004/5451, *Çil*, 108. Bir başka kararında Yargıtay, tarihsiz bir ibranamenin baskı altında alındığının kanıtlanamaması sebebiyle ibranamenin geçerli olduğuna karar vermiştir. Y.9.HD.,19.10.2005, E.2005/5186, K.2005/33992, *İBD.*, C.80, S.2006/2, 794.

⁴⁴⁰ *Satılmış*, 54.

⁴⁴¹ *Sayılı İhsan*, “İbraname ve Hukuki Değeri”, *İD.*, 1968, S.1, 28.

4. Zincirleme İş Sözleşmelerinde İbraname

Birbirini takip eden zincirleme iş sözleşmelerinde, bir dönem için alınan ibra belgesinin, düzenlendiği andan önceki ve sonraki döneme ait işçilik haklarını kapsayıp kapsamayacağının belirlenmesi önem arz eder. İş sözleşmesinin sona ermesi üzerine verilmiş ibra belgesinin, işçinin aynı iş yerinde yeni bir iş sözleşmesi ile çalışmaya devam etmesi halinde, yeniden doğacak işçilik haklarına herhangi bir etkisi olmayacaktır⁴⁴². Zira ibra belgesine konu olacak işçilik hakları henüz doğmamıştır. Yargıtay’a göre hak doğmadan önce yapılan bir ödeme olsa olsa hukuksal anlamda, ileride doğacak olan haktan indirilmek üzere yapılan avans ödemesi niteliğindedir⁴⁴³.

Özellikle işverenler işyeri devirlerinde işçiye ibraname imzalatmaktadır. Yargıtay böyle bir durumda kıdem tazminatını kabul eden işçinin, başka bir seçeneği

⁴⁴²“ ... 1.500.000 TL’lik ödemeye ilişkin 7.2.1990 tarihli ibranamenin içeriğine, davacının açıklama dilekçesine ve davalının Bölge Çalışma Müdürlüğü’ndeki beyanına göre, Mayıs 1985 tarihine kadar gerçekleşen kıdem tazminatını ve diğer işçilik haklarını kapsadığı anlaşılmaktadır. Bu durumda mahkemenin ibranameye dayanan red kararı davacının Mayıs 1985 tarihinden önceki çalışmaları için doğrudur. Ne var ki, davacı bu tarihten sonra da, davalıya ait işyerinde çalıştığını ve Aralık/1990 tarihinde hizmet aktinin feshedildiğini iddia ederek, bu son çalışması için de ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık ücretli izin parası istemiştir. O halde, 1985 yılından sonraki iddia için tarafların delilleri toplanıp sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken, sözü edilen son dönemin de ibraname kapsamında olduğu düşüncesi ile davanın tamamen reddine karar verilmiş olması doğru değildir.” Y.9.HD., 02.06.1992, E.1992/384, K.1992/5891; “...Mahkemece, Dairemizin bozma kararına uyularak yapılan yargılama sonunda, davacının imzasını taşıyan 31.8.1994 tarihli ibranamenin geçerli olduğu kabul edilerek sonuca gidilmiştir. Ne var ki, anılan ibraname davacının 1994 yılına kadar olan çalışmalarını kapsamaktadır. Davacının davalıya ait işyerinde 1.1.1996 tarihinde yeniden çalışmaya başladığı ve 20.5.1998 tarihinde hizmet sözleşmesinin davalı işverence haklı bir sebep olmaksızın feshedildiği dosya içindeki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Mahkemece 31.8.1994 tarihli ibraname dikkate alınarak davacının bu tarihten sonraki çalışmaları karşılığı ihbar ve kıdem tazminatlarının ödendiği sonucuna varılması hatalı olmuştur. Davacının 1.1.1996 tarihinden sonraki çalışmaları karşılığında hak kazandığı kıdem ve ihbar tazminatlarının hesaplatılarak hüküm altına alınması gerekir...” Özdemir, İbraname Uygulamaları, dn.40, 29.

⁴⁴³ “...Kıdem ödencesi hakkı, mutlak surette iş akdi ilişkisinin yasada öngörülen nedenlerle sona ermesi halinde doğan haklardanır. Sözleşme ilişkisi sona ermeden böyle bir hakkın doğduğundan söz edilemez. Hak doğmadan önce yapılan bir ödeme olsa olsa hukuksal anlamda, ileride doğacak olan haktan indirilmek üzere yapılan bir avans ödemesi niteliğini taşır...” Y.9.HD., 26.12.1985, E.1985/10295, K.1985/12710, YKD., Temmuz 1986, C.12, S.7, 981. Y.9.HD., 4.11.1996, E.1996/11034, K.1996-20443...Y.9.HD., 26.12.1985, E.1985/10295, K.1985/12710, YKD., Temmuz 1986, C.12, S.7, 980; Y.9.HD., 14.6.2004, E.2004/2487, K.2004/14871, LEGAL, 2005, S.5, 327; Y.9.HD., 18.11.1999, E.1999/15210, K.1999/17604, *Ekonomi*, 1999 Yılı Emsal Yargıtay Kararları, 253. Y.HGK., 24.11.1999, E. 1999/9-968, K. 1999/983 TİD, Nisan 2000, 17-19. Bu durumda ibraname, iş sözleşmesi devam ederken alındığından geçersizdir. Y.9.HD.6.5.2004, E.2004/607, K.2004/10743, *Çil*, 104

olmadığını belirtmektedir. Çünkü işçi işverene karşı zayıf durumdadır. Böyle bir ödemeyi kabul etmeyen işçinin, işyerini devralan yeni işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedileceği, hayatın olağan akışının tabi bir sonucudur. Bu nedenle, Yargıtay yapılan ödemeyi ileride hak edileceği düşünülen kıdem tazminatına mahsuben, avans niteliğinde kabul etmektedir⁴⁴⁴.

Buna karşılık Yargıtay doğmuş işçilik hakları yönünden ibranamenin geçerliliğini kabul etmektedir. Ancak bu kararlarında, zincirleme iş sözleşmelerinde ibra belgesinin, verildiği dönemden önceki dönemlere ait doğmuş işçilik haklarını da hükümden düşürecek görüşünü savunmaktadır⁴⁴⁵. Yargıtay'ın bir kararında, 31.12.1968 tarihli ibraname ile davacı, 1.1.1968 ila 31.12.1968 tarihler arasındaki sürede gerçekleşen fazla çalışma ile hafta ve genel tatil günlerindeki çalışma karşılığını davalıdan tamamen aldığını bildirmiştir. Yargıtay'a göre bu ibraname davacının 1.1.1968 tarihinden önceki aylara ait bu nevi istihkakların da ödendiği anlamına gelmektedir. Bu sebeple 1.1.1968 tarihinden önceye ait sözü edilen çalışma paralarının hüküm altına alınması da usul ve yasaya aykırıdır⁴⁴⁶.

Öğretide bir görüş işçinin ücret alacağının BK. 88. maddede yer alan dönemli edim kavramı içerisinde kabul edilmesi gerektiğini savunmaktadır⁴⁴⁷. Buna göre dönemli bir edim hakkında ihtirazi kayıt öne sürülmeksizin makbuz verilmişse, daha önce muaccel olmuş dönemli borçlar da ödenmiş sayılırlar. Her ne kadar Yargıtay kararlarında BK. m.88'e değinilmemişse de kararların temelini bu madde olduğunu kanaatindeyim.

⁴⁴⁴ Y.9.HD., 29.6.1999, E.1999/8258, K.1999/11701 Ancak Yargıtay HGK. Bu içtihadından farklı bir karar vererek işyeri devrinden önceki dönemle ilgili olarak fark kıdem tazminatı talep edilemeyeceğini son dönemle ilgili olarak verilen ibranamenin dava açma hakkını ortadan kaldıran feragatname niteliğinde olduğu, feragatin dava konusu uyuşmazlığı esastan sona erdireceğini, 1475 sayılı İş Yasası'nın 14/8 maddesine göre aynı kıdem süresi içinde birden fazla kıdem tazminatı ödenemeyeceğini, bu kuralın kamu düzeni ile ilgili olduğu nedeniyle buna aykırı olan Toplu İş Sözleşmesi'ne dayanılarak kıdem tazminatı ödenen önceki çalışmaların yeniden değerlendirilemeyeceğini belirtmek suretiyle mahkemenin önceki kararda direnmesini usul ve yasaya uygun bulmuştur. Bu karara karşı oy yazısında 9. Hukuk Dairesinin kararının doğruluğu üzerinde durulmuştur. Y.HGK., 24.11.1999, E. 1999/9-968, K. 1999/983. TİD, Nisan 2000, 17-19; Y.9HD., 28.9.1972, E.2053, K.26299, *Uygur*, Borçlar Kanunu, 522.

⁴⁴⁵ Y.9HD., 12.11.1965, E.9024, K.9141, *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 4.b., dn.201, 580.

⁴⁴⁶ Y.9HD., 28.9.1972., E.2053, K.26299, *Uygur*, Borçlar Kanunu, 522.

⁴⁴⁷ *Tunçomağ*, İş Hukuku, 234; *Tuncay Can*, İHU., Den. İş. K. m.31 (No:1).

Öğretide bir görüşe göre bu durumda bir karine söz konusudur ve işçi daha önceki aylar için kendisine ödeme yapılmadığını ispat edebilir ancak tanık dinletemez⁴⁴⁸. Ancak Yargıtay'ın bir kararları tam aksi yöndedir. Şöyle ki; “..Dairemizin kararlılık kazanmış içtihatlarına göre, ücret bordrolarında fazla çalışma ücretinin tahakkuk ettirilmesi ve işçinin herhangi bir ihtirazi kayıt ileri sürmeden imzalaması halinde o aylar için fazla çalışma ücretinin ödendiğinin kabulü gerekir. Dava dosyasında dava tarihine göre hesaplanan zamanaşımı süresi içinde kalan tüm bordrolar bulunmamaktadır. Buna göre, bu süre içindeki tüm bordrolar getirtilerek incelenmeli, fazla çalışma tahakkuku bulunan ve davacının ihtirazi kayıt ileri sürmeksizin imzaladığı aylara ilişkin fazla çalışma ücreti istekleri reddedilmeli; tahakkuk bulunmayan ya da imzalı olmayan aylara ilişkin fazla çalışma istekleri ise, tanık beyanlarına göre bir değerlendirme yapıp davacının bordrodaki çıplak ücreti üzerinden hesaplanarak hüküm altına alınmalıdır. Yazılı şekilde hiç ödenmemiş gibi kabulü ve hüküm altına alınması hatalıdır.” diyerek Yargıtay bu durumda bordro imzalanmamış aylar için tanık deliline başvurulabileceğini kabul etmektedir⁴⁴⁹.

Öğretide işçi alacağını dönemli edim olarak kabul etmeyen bir görüşe göre⁴⁵⁰ bu karar yerinde değildir. İbranamede bu konuda açıklık yoksa, ibraname sadece kapsadığı tarihler açısından geçerli kabul edilmeli, her dönem birbirinden bağımsız ele alınmalıdır. İbra belgelerinin işçilik haklarının ödenmesi karşılığında düzenlenmesi asıl olduğundan, önceki dönemlere ait işçilik haklarının gerçekten işçinin eline geçip geçmediği araştırılmadan salt sonraki döneme ait ibra belgesine dayanarak davayı reddetmek doğru değildir. Kanaatimce bu durum işçinin karşılıksız ibrası sonucunu doğurabileceği gibi işçiyi koruyucu yorum ve ibranamede açıklık ilkesi gereği ibraname, sadece kapsadığı tarihler açısından sonuç doğurmalıdır.

⁴⁴⁸ Tunçomağ, İş Hukuku, 234.

⁴⁴⁹ Y.9.HD., 09.05.2002, E.2001/20815, K.2002/7377, Özdemir, 188.

⁴⁵⁰ Çenberci, İş Kanunu Şerhi, 4.b., 505; Aydoğdu, 719; Satılmış, 56.

IV) İBRANAMENİN ÇELİŞKİLİ OLMAMASI

İbranamenin çelişkili olması, ibraname içeriğinin kendi içinde veya işverenin savunması ile tutarlı olmamasıdır. İbranameler işçinin iş sözleşmesini kendisinin fesh ettiğine aynı zamanda ihbar ve kıdem tazminatı aldığına dair ibareler içerebilmektedir. Bu tür ibranameler kendi içinde çelişmekte olup geçersiz sayılmalıdır⁴⁵¹.

Aynı zamanda bir uyuşmazlık halinde, savunmayla çelişkili bir ibranameye itibar olunmamaktadır. Bir hakkın ibra edilebilmesi için her şeyden önce o hakkın varolması gerekir ve bir alacağın varolmadığı iddiasında bulunan işverenin varolan bir alacağı ortadan kaldırmayı amaçlayan ibra sözleşmesine dayanması düşünülemez⁴⁵².

Uygulamada sıkça görüldüğü üzere ücret ve diğer işçilik hakları yanında ihbar ve kıdem tazminatı talebinde bulunan işçiye karşı işveren, işçinin işten kendi isteğiyle ayrıldığı savunmasında bulunmakta, aynı zamanda tüm işçilik haklarıyla birlikte ihbar ve kıdem tazminatlarını eksiksiz aldığını içeren işçi imzalı ibranameyi delil olarak mahkemeye sunmaktadır⁴⁵³.

Aslında bu tür çelişkilerin nedeni işverenin bir ibraname hazırlaması ve işten çıkan veya çıkarılan tüm işçilere boşlukları doldurulan bu matbu ibranameyi

⁴⁵¹ “Dosya içinde mevcut tarihsiz matbu ve boşlukları doldurulan ibranamede bir yandan davacı işçi sözleşmeyi kendisinin fesh ettiği bildirmekte diğer yandan da özellikle kıdem ve ihbar tazminatını aldığını kabul etmektedir. İçeriği çelişkili ve işten çıkarılan diğer işçilerin de dosyalarında aynı biçimde yer alan bu ibranamenin dikkate alınmış olması hatalıdır.” Y.9HD., 10.12.1996, E.1996/14576, K.1996/22643, TİD. Şubat 1997, 16-17. Yargıtay bir kararında bu tür belgeler geçersiz sayılsa da ibranameye ekli ödeme belgelerini dikkate alınması gerektiğine hükmetmiştir. Y.9HD.,30.05.2000, E.2000/5999, K.2000/7478, Özdemir, 391.

⁴⁵² Çenberci, İş Kanunu Şerhi, 6.b., 728; Tunçomağ, İş Hukuku, 237; Tunçomağ, İş Hukukunun Esasları, 129; Centel, Ücret, 394; Aydoğdu, 714.

⁴⁵³ “...Davalı cevap-karşı dava dilekçesinde iş sözleşmesinin ihbar ve kıdem tazminatını hak etmeyecek şekilde sona erdirildiğini belirtiyor, devamında ise ibraname gereği bu alacakların davacı tarafından alındığını belirtiyor. Cevap dilekçesi kendi içerisinde çeliştiği gibi 17.06.2002 tarihli belge ile de çelişmektedir. Bu nedenle iş sözleşmesinin işveren tarafından ihbar ve kıdem tazminatı hak edecek şekilde sona erdirildiğinin kabulü gerekir...” Y.9HD., 21.09.2004, E.2004/4914, K.2004/19628, Kılıçoğlu, 783. Aynı yönde: Y.9.HD.,11.11.2004, E.2004/9974, K.2004/25681, Çil, 77, Y.9.HD., 15.11.2005, E.2005/20962, K.2005/ 36175, İBD., C.80, S.2, 2006, 796.

imzalatmasıdır⁴⁵⁴. Her fesih halinin ve sonuçlarının birbirinden farklı olması, mevcut duruma uymayan ibranamelerin doğumuna sebep olmaktadır. Yargıtay⁴⁵⁵ işverenin savunmasıyla çelişen, gerekmediğini veya doğmadığını savunduğu bir hakka ilişkin olarak mahkemeye sunduğu bu tür ibranamelerin hüküm ifade etmeyeceği görüşündedir. Yargıtay, ibranamenin sadece işverenin mahkemede yaptığı savunmayla değil, yargılama öncesinde Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne verdiği savunmayla da çelişip çelişmediğine önem vermektedir⁴⁵⁶.

Bir Yargıtay kararında⁴⁵⁷ dava konusu ibraname içeriği çelişkili olmamakla birlikte işverenin davranışının çelişkili olması durumunda bu ibranameye değer verilemeyeceğine karar verilmiştir. Şöyle ki “Davacının imzasını taşıyan 5.4.2002 tarihli ibranamede kıdem tazminatı olarak 8.537.473.973 TL. İhbar tazminatı olarak 5.659.148.432 TL. ve izin ücreti olarak da 11.939.546.640 TL. ödendiği belirtilmiştir. Bu tarihten 12 gün sonra davacının banka hesabına “tazminat avansı” açıklamasıyla 12.600.000.000 TL. yatırıldığı da dosyadaki belgelerden anlaşılmaktadır. 5.4.2002 tarihli ibranameye rağmen davacıya yapılan bu ödemenin nedeni anlaşılamamıştır.... İbramede her türlü hakların ödendiği yazılı olmasına

⁴⁵⁴ Y.9HD., 10.12.1996, E.1996/14576, K.1996/22643, TİD. Şubat 1997, 16-17. “...İbraname savunma ile çelişkili olduğu gibi kendi içerisinde de çelişmektedir. Tanzim tarihi 2001 yılı olarak yazılı olduğu halde ayrılma tarihi olarak 07.11.2002 yazılıdır. Savunma ile ibraname çelişkili olduğundan Dairemizin uygulamasına göre bu tür ibranamelere değer vermek mümkün değildir. İbramedeki imzanın davacıya ait olduğu anlaşılmakta ise de boşlukların değişik yazılarla bilahare doldurulduğu gözlemlenmiştir. Bu sebeple bu ibranameye değer verilerek kıdem ,ihbar tazminatı ve izin ücret alacağının reddi hatalıdır.”Y.9.HD. T.08.11.2004,E.2004/8622,K.25098, Kılıçoğlu, 784

⁴⁵⁵ Y.HGK., 10.1.1962, E.4/33, K.2, *Ekonomi*, Kararlar, 66; Y.HGK., 10.1.1962, E.46, K.14, *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 4.b, 1214; Y.9.HD., 5.2.1982, E.1982/125, K.1982/1044, *Günay*, 1538-1540; Y.9.HD., 3.11.1982, E.1982/7305, K.1982/8681, *Günay*, 1538-1540; Y.9.HD.13.12.1984, E.1984/11704, K.21984/11097, *Çil*, 62; Y.9.HD., 2.4.1991, E.1991/7835, 1991/9527, *Karademir*, 14; Y.9.HD., 29.06.1995, E.1995/5431, K.1995/22861, *ÇİD.*, Eylül 1995, 28-29; Y. 9.HD., 21.9.2004, E.2004/4914, K.2004/19628, *LEGAL*, 2005, S.6, 786-787; Y.9HD., 24.10.2003, E.2003/4939, K.2003/17956 *LEGAL*, 2004, S.4, 1443; Y.9.HD., 22.06.2004, E. 2003/18590, www.yargitay.gov.tr., 30 Aralık 2004.

⁴⁵⁶ “...İbramenin içeriği ile davalı işverenin savunması arasında çelişkili bir durum söz konusudur. Kaldı ki davalı işveren Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne verdiği ifadesinde işlerin azalması nedeniyle diğer işçilerle birlikte davacının işine son verildiğini belirtmiştir. Öte yandan hizmet sözleşmesi 15.5.2002 de sona ermiştir. İbraname ise 31.3.2002 tarihli. İşçiden çalışırken alınan ibraname geçersidir. Hal böyle olunca davacı isteklerinin bir değerlendirmeye tabi tutularak gerektiğinde bilirkişi incelemesi yaptırılarak sonucuna göre hüküm alıtına alınması gerekirken davanın reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Y.9.HD., 3.3.2005, 2004/17310, K.2005/7218, *Özdemir*, 393.

⁴⁵⁷ Y.9.HD., 15.06.2004, E.2003/19557, K.2004/14884, *LEGAL*, 2005, S.5, 328-329.

rağmen sonradan yapılan ödeme çelişkili bir durum oluşturmaktadır. Bu noktada salt ibranameye değer verilerek sonuca gidilmesi doğru olmaz.”

Yargıtay 2001 yılında, ödeme belgeleri ve ibraname arasında çelişki olup olmadığının belirlenmesi bakımından önem taşıyan bir karar vermiştir. İbranamede yer alan bir alacağın aynı tarihte düenlenen tediye belgesinde yer almamasını çelişki olarak nitelendirmemiş bu alacağın daha önce ödenmiş olabileceği ihtimali sebebiyle ibranameyi geçerli kabul etmiştir⁴⁵⁸.

Ancak uygulamada bazı durumlarda işverenin borcu olmadığı halde insani bir düşünceyle ya da çekişmeye yer vermemek amacıyla işçiye bazı ödemeler yaptığı, bununla ilgili olarak işçiden ibra belgesi aldığı görülmektedir⁴⁵⁹. Bu durumda kanaatimce ibraname ile savunma arasında çelişki mevcut olmayacağından işveren ibranameye dayanabilecektir⁴⁶⁰.

Kanaatimce, çelişkili bir ibranameye işverenin dayanamaması, ibranın bir sözleşme şeklinde gerçekleştiğini göstermektedir. Aksinin kabulü halinde sadece işçinin tek taraflı bir ifadesinin işveren aleyhine sonuç doğurmaması gerekir.

Öğretide bir görüş savunma ile çelişkili ibranamelerin geçersiz kabul edilmesini eleştirmektedir. Buna göre işveren veya vekilinin başka bir savunma yapmaması ve sadece ibranameye dayanması halinde işçinin alacakları aldığının kabul edilmesi ancak çelişkili savunma yapması halinde ibranamenin geçersiz kabul

⁴⁵⁸ Y.9.HD., 1.2.2001, E.1999/15210, K.2001/1646, *Kılıçoğlu*, 1316, *Mollamahmutoğlu*, 642, *Özdemir*, İbraname Uygulamaları, dn.90, 46.

⁴⁵⁹ *Satılmış*, 15 “...işveren, kusursuz olmasına ve kusurun tümü işçide bulunmasına ve bu yüzden tazminatla sorumlu tutulmamasının gerekmesine rağmen davacı işçiye 15.000 lira ödemiştir.Burada amaç işçiye bir lütuf ve ihsanda bulunmak olduğuna göre bu konuda düzenlenen bir belgeyi iş kazası sebebiyle taraflar arasında hak ve borçları tayin ve tasfiye eden ibra belgesi olarak kabul etmeye imkan yoktur. O halde, iş kazası sebebiyle ileri sürülen iddianın esası soruşturulup araştırılmalı ...davalının kusurlu olması halinde kusuruna göre davacıya ödemesi gereken tazminat tesbit olunmalı,ayrıca manevi tazminat isteği üzerinde durulmalı ve ödenen 15.000 lira tazminat miktarından indirilmelidir.” Y.9.HD., 9.11.1971, E.17761, K.22350, *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 4.b., 1218.

⁴⁶⁰ “ Davalı kural olarak, davaya esas olan alacağın ödenmesinin gerekmediğini ileri sürmüşse, artık ibra savunmasında bulunamaz. Çünkü ibranamenin verilmesi için Aslolan, bir hakkın varlığıdır. Öbür yandan davalı ödeme mecburiyeti bulunmamasına rağmen insani bir düşünce yada çekişmeye yer vermemek gibi bir nedenle ödemede bulunmuş olduğunu da iddia etmiş değildir.” Y.9.HD., 28.3.1969, 17204/3513, İH., Kasım 1970, S.21, 2.

edilmesi doğru olmayıp çelişkili savunma yapılması, ibranamenin her zaman geçersiz olduğu anlamına gelmemelidir⁴⁶¹.

V) İBRA SÖZLEŞMESİNİN İŞVERENE TESLİM EDİLMİŞ OLMASI VE İSPAT

1.Genel olarak

Uygulamada işverenin hazırladığı ibraname, işçi tarafından imzalandıktan⁴⁶² sonra işverene verilmektedir. İbranamenin hukuki bir sonuç doğurması için hem öğreti⁴⁶³ hem Yargıtay⁴⁶⁴, işverene teslim edilmiş olma koşulunu aramaktadır.

Öğretide bir görüş⁴⁶⁵ bu sonucu, ileri sürülen iddia veya karşı savunmanın kanıtlanması gerekliliğine bağlamaktadır. Buna göre bir belgenin hukuk hayatında sonuç doğurabilmesi için uyumsuzluk anında belgeden kendi yararına haklar çıkaran tarafın elinde bulunması çoğu kez bir zorunluluktur. Zira ileri sürülen iddia veya karşı savunmaların ispatı, bu belge ile olmaktadır.

Bu görüş doğru olmakla beraber meseleye sadece ispat açısından bakılmamalıdır. Kanaatimce bu kural, dayanağını ibranın bir sözleşme olduğunun kabulünde bulmaktadır⁴⁶⁶. Daha önce de değindiğimiz gibi⁴⁶⁷ işçi tarafından imzalanan ibranamenin işveren tarafından teslimi zımni kabul niteliğindedir. İşçi

⁴⁶¹ Özdemir, 396.

⁴⁶² “İşçi yazı bilmiyorsa HUMK’nun 297. maddesi uyarınca ihtiyar heyeti veya mahallince maruf iki kişi tarafından onaylanmış ve elle yapılmış bir işaret veya mühür kullanması yeterlidir.” Y.9.HD.,8.7.1968, E.1968/8355, K.1968/9750, Çelik, İş Hukuku, dn.7, 254. Aynı yönde Y.9.HD., 16.6.2005, E.2004/30825, K.2005/21797, Çil, 138.

⁴⁶³ Tunçomağ, İş Hukuku Esasları, 130; Mollamahmutoğlu,639; Çenberci, İş Kanunu Şerhi, 6.b., 719; Aydoğdu, 717

⁴⁶⁴ Y.9.HD.,29.1.1968, E.12061, K.932, Çenberci, İş Kanunu Şerhi, 4.b., dn.131, 502; Y.9.HD., 13.2.1968, E.13293, K.1770, Çenberci, İş Kanunu Şerhi, 4.b., 1210; Y.9.HD., 17.11.1969, E.7809,K.10788, İşl. ve HD., Ağustos 1970, 28-29, Aynı karar için bkz., Çenberci, İş Kanunu Şerhi, 4.b., 1210.

⁴⁶⁵ Satılmış, 61.

⁴⁶⁶ Öncelikle ibraname işçi ve işveren arasında düzenlenmelidir. Y.9.HD.17.11.1969, E.7908, K.10788, İşletme ve Hukuk Dergisi, Ağustos 1970, 28-29. “...İşçinin üçüncü kişiye vermiş olduğu bir belgedeki bazı kayıtlara dayanılarak işverenin borcundan salıverilmesi amacının izlendiği sonucu çıkarılamaz..”Y.9.HD., 17.11.1969, E.7809, K.10788, İşl. ve HD., Ağustos 1970, 28-29.

⁴⁶⁷ Bkz. §1, II, 2.

tarafından imzalanmış ibranamenin işverenin elinde bulunmuyor olması bir sözleşme olan ibranın kurulmadığına işarettir. Bu nedenle işveren işçi elindeki ibranameye dayanamaz.

Sözlü bir ibra sözleşmesinin yapılması halinde ise ispat önem kazanacak HUMK. m.228'deki parasal sınırdan fazla hukuki işlemlerin senetle ispatı gerekeceğinden ibra sözleşmesinin kurulduğuna işaret edecek başka yazılı belgelerin işverence mahkemeye sunulması gerekecektir.

2. Teslim ve İspat

a) İbranamenin Mahkemeye Sunulması

İbranın hüküm ve sonuçları ibranamenin teslimi ile meydana geldiğinden kendisine ibraname teslim edilmedikçe işveren, borçlarından ibra edilmiş olmaz. Bunun bir uzantısı olarak açılmış olan bir davada işverenin, borcu bulunmadığını kanıtlamak için delillerinin arasında ibranameyi belirtmesi halinde, dayanılan ibranameyi istek halinde mahkemeye vermeye zorunludur (HUMK. m.326). İbranamenin suretinin sunulması halinde ise işçi, senedin aslının mahkemeye verilmesini isterse yine davalı işveren ibranamenin aslını mahkemeye vermeye mecburdur⁴⁶⁸.

Çoğu kez işçiler tarafından ibranamede yer alan imzaya itiraz edilmektedir. Böyle bir durumda sağlıklı bir imza incelemesi için ibranamenin aslının mahkemeye ibrazı gerekmektedir⁴⁶⁹. Yargıtay'a göre ibranamedeki imzanın işçi tarafından inkarı halinde imzanın işçiye ait olup olmadığı konusunda gerekli inceleme ve araştırma yapılarak sonuca göre karar verilmesi gerekir⁴⁷⁰. Bu durumda imzanın işçiye ait

⁴⁶⁸ Kuru/Arslan/Yılmaz, 458; Alangoya/Yıldırım/Deren Yıldırım, 367.

⁴⁶⁹ Y.9.HD., 9.3.1973, E.32422, K.5234, *Uygur*, Borçlar Kanunu, 521. Y.9.HD.15.2.2005, E.2004/12329, K.2004/4320, *Çil*, 73.

⁴⁷⁰ Y.9.HD., 12.9.1995, E.1995/6723, K.1995/25091, *Karademir*, 13. Aynı karar için bkz. *Kılıçoğlu*, 720. Aynı yönde: Y.9.HD., 23.2.2005, E.2004/16598, K.2005/6058; Y.9.HD., 11.1.2005, E.2004/5848, K.2005/463; Y.10.HD., 2.12.2003, E.2003/8055, K.2003/8812; Y.9.HD., 19.11.2003,

olduğunu ispat yükü bu belgeden yararlanacak olan işverendedir⁴⁷¹. İmza incelemesine ilişkin bilirkişi raporuna itiraz halinde belge üzerinde Adli Tıp Kurumunca inceleme yapılmalıdır⁴⁷²

Aslı ibraz edilemeyen bir ibranamenin fotokopisi, senet delili hükmünde kabul edilmemekle beraber yazılı delil başlangıcı olarak kabul edilebilecektir. Yazılı delil başlangıcı bulunması durumunda hukuki işlemin ispatı için tanık dinlenebilecektir⁴⁷³ (HUMK.m.292). Ayrıca imzaya itiraz halinde Yargıtay altında imza bulunan bir metnin fotokopisinin imzanın “açık ve seçik” olması halinde m.308 ve son. hükümlere göre araştırılması ve aidiyeti tespit edilince bunun yazılı delil başlangıcı olabileceğini kabul etmiştir⁴⁷⁴.

İbra sözleşmesine dayandığı halde, davada onu ibraz edemeyen işverenin HUMK.m.326. maddesi gereği şahit dinletmesi mümkün değildir. Yalnız işverenin işçiye yemin teklif etme hakkı vardır⁴⁷⁵. Mahkemeye sunulmuş olan bir ibranamenin varlığı halinde ise senede karşı senetle ispat kuralı (HUMK. m.290) uygulama alanı bulacak ve işçi ibranamenin aksini ancak kesin bir delille ispat edebilecek bu konuda irade fesadı hariç tanık dinletemeyecektir⁴⁷⁶. İşverenin davaya delil olarak ibraname sunması durumunda işçi başka bir kesin delili bulunmaması halinde yemin deliline başvurabilecektir⁴⁷⁷.

E.2003/6270, K.2003/19548; Y.9.HD.,18.6.1986, E.1986/5159, K.1986/6234, *Çil*, 139-143. Yargıtay, imzanın grafolojik incelemede işçiye ait olduğu, ibranamedeki yazıların ise işçiye ait olmadığına tespit edildiği bir kararında, imzanın boş kağıda hile ile atırıldığının ispat edilmemesi sebebiyle ibranameye itibar ederek hüküm kurmuştur.Y.9.HD.,15.6.2005, E.2004/32045, K.2005/21368, *Çil*, 139.

⁴⁷¹ “Mahkemece davalı tarafa usulüne göre uygun mehil verilip davalı taraf bunu kesin mehile rağmen masrafını yatırmadığı takdirde bilirkişinin tespit ettiği miktar bir değerlendirmeye tabi tutularak karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi bozmayı gerektirmiştir.” Y.9.HD.14.4.2003, E.2002/21827, K.2003/6279, *Çil*, 81.

⁴⁷² Y.9.HD.,22.5.2005, E.2004/10603, K.2005/5991, *Çil*, 140.

⁴⁷³ *Alangoya/Yıldırım/Deren Yıldırım*, 418; *Kuru/Arslan/Yılmaz*, 469; *Üstündağ*, 676.

⁴⁷⁴ Y.13 HD., 2.11.1981, E.6777, K.7320, *Alangoya/Yıldırım/Deren Yıldırım*, 419. Ayrıca işçinin el yazısı ile yazılmış ancak işçinin imzasını taşımayan bir metin, makine ile düzenlenmiş ve altında işçinin parafının bulunduğu ibranameler de yazılı delil başlangıcı sayılır ve bu hususta tanık dinlenebilir. *Alangoya/Yıldırım/Deren Yıldırım*, 419.

⁴⁷⁵ Y.9.HD., 13.2.1968, E.13293, K.1770, *Doğan*, 183.

⁴⁷⁶ *Alangoya/Yıldırım/Deren Yıldırım*, 422; *Kuru/Arslan/Yılmaz*, 473; *Üstündağ*, 578.

⁴⁷⁷ Karar şu şekildedir. “İşçinin kıdem tazminatını hak etmeyecek şekilde sözleşmenin bozulduğunu ve izin hakkının kullanıldığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. Ne var ki somut olayda davalı

Ayrıca belirtilmelidir ki işçi de herkes gibi açmış olduğu davayı sonuna kadar takip etmeye zorlanamaz. Bu nedenle işçinin duruşma sırasında sözlü veya yazılı şekilde davadan feragati olmaksızın dava açıldıktan sonra işverenle anlaşarak işverene bir ibraname vermiş olması da söz konusu olabilir. Burada hukuki işlemin esasını sulh oluşturmaktadır ve tarafların mahkeme dışında imzalamış oldukları bir ibranamede mahkeme dışında sulh olarak değerlendirilmelidir. Açılan bir dava sonrasında işçi ve işverenin anlaşması sonucu imzalanan ibranamenin mahkemeye verildiği duruşma tutanağına yazılıp tarafların önünde okunması ve her iki tarafa da tutanağın imza ettirilmesi halinde sulh mahkeme içinde sulh haline dönüşür ki bu durumda dava bu ibranameye göre sonuçlandırılmalıdır⁴⁷⁸.

Ayrıca ibranamenin mahkemeye sunulması imzanın işçiye aidiyetinin tespiti halinde dahi sulh sözleşmesinin varlığı kesin bir delil olan senet delili ile ispatlanmış olacağından yargılamanın sona ermesi gerekmektedir⁴⁷⁹.

Yargıtay kararlarına bakıldığında dava devam ederken işçinin ibraname imzalaması halinde ibraname ile açıkça dava hakkında feragat edilmesi sebebiyle davanın reddi gerekeceğine değinilmektedir. Yani Yargıtay söz konusu ibranameleri sulh sözleşmesi olarak nitelendirmemekte davadan feragat olarak kabul etmektedir⁴⁸⁰.

işveren ibraname ibraz etmek suretiyle yükümlülüğünü yerine getirmiş bu aşamadan sonra davacı işçi ibranameyi geçersiz kılmak için yemin teklifinde bulunmuştur. Böyle bir aşamada artık ispat külfetinin işverende olduğundan söz edilerek eda edilen yeminin dikkate alınmamış olması hatalı olup hükmün bu nedenle bozulması gerekmiştir.” Y.9.HD., 6.7.1998,1998/9953, K.1998/11357 <http://www.yargitay.gov.tr/Mevzuat/emsal/989953-9h.txt>,30 , 30 Aralık 2004. Aynı karar ve eleştirisi için bkz., Aydoğdu, 720.

⁴⁷⁸ Kuru/Arslan/Yılmaz, 624-625; Alangoya/Yıldırım/Deren Yıldırım, 465.

⁴⁷⁹ Kuru/Arslan/Yılmaz, 624-625.

⁴⁸⁰ Y. 9.HD., 15.3.2005, E.2004/15461, K.2005/8542, Çil, 166.

b) İbranamenin Mahkemeye Sunulamaması

aa) İbranamenin Kaybolması

İşçi tarafından imzalanan ve işveren tarafından teslim alınıp saklanan ibraname kaybolduğu için işveren tarafından mahkemeye sunulamayabilir. Bu durumda işverenin kaybolan ibranamenin konusu hakkında tanık dinletebilmesi ancak HUMK. m.294'teki şartların gerçekleşmesine bağlıdır. İbraname ya ani bir olay veya mücbir sebep ile işverenin elinden kaybolmalı ya da işveren, ibranameyi usulüne uygun bir resmi memura vermiş ve senet bu resmi memur elinde kaybolmuş olmalıdır. Ayrıca işverenin bu durumların varlığını kanaat verici delil ve emarelerle kanıtlaması gerekmektedir. İşverenin yalnızca ibranamenin elinden iradesi dışında çıktığının ispatı yeterli olmamakta ayrıca ibranamenin içeriğini de tanıkla ispatlaması gerekmektedir⁴⁸¹.

Bu hususların ispatlanamaması ve işçinin HUMK.m.289 uyarınca işverenin tanık dinletme talebine muvafakat etmemesi halinde işverenin başvurabileceği son çare HUMK. m. 344'e göre yemin teklifidir⁴⁸².

bb) İşverenin İşçi Elindeki İbranameye Dayanması

Öncelikle belirtilmelidir ki her iki taraf da dayandıkları delilleri kendileri göstermekle yükümlüdürler. Taraflardan hiçbiri kendi aleyhine bir delili göstermeye zorlanamaz. Ancak kanun senetler bakımından bu kurala istisna getirmiştir. Bir taraf kanunda sayılan belgeleri kendi aleyhine de olsa mahkemeye vermekle yükümlüdür (HUMK.m.326).

⁴⁸¹ Kuru/Arslan/Yılmaz, 468-469; Alangoya/Yıldırım/Deren Yıldırım, 421; Üstündağ, 649.

⁴⁸² Çenberci, İş Kanunu Şerhi, 5.b., 502, Aydoğdu, 717.

Bir tarafın dayandığı ve mahkemeye verilmesini istediği senet karşı tarafın elinde ise belirli şartların gerçekleşmesi halinde, karşı tarafın bu senedi mahkemeye vermesi zorunludur. Mahkemeye verilmesi istenen senetle ilgili olarak hakim, o senedin mahkemeyi ilgilendirip ilgilendirmedığı veya o hususun kesin olarak ispat edilmiş olup olmadığına bakar. Hakim senedin davanın aydınlatılması için gerekli olduğu kanısına varırsa, mahkeme karşı taraftan o senedin mahkemeye verilmesini ister. Tabi ki böyle bir durumda karşı tarafın belgenin varlığını inkar etme ve yemin teklif edildiğinde de yemin etmesi söz konusu olabilir⁴⁸³. Ancak İş Hukukunda HUMK.m.326'nın uygulanıp uygulanmayacağı tartışmalıdır.

Çenberci'ye göre işveren kendisine teslim edilmiş olduğunu iddia ettiği ibra belgesini mahkemeye ibraz edemezse HUMK m.326 ve ardından gelen maddelerin uygulama olanağı olmayacaktır. Ancak işveren yemin deliline başvurabilir⁴⁸⁴.

İbraname, bir sözleşme olması sebebiyle ancak tarafların birbirine uygun irade beyanları ile oluşabilir. İbranamenin işverende olmayıp işçinin elinde bulunması karşı tarafa yöneltilmiş olan işçinin ibra iradesinin olmadığı ve sözleşmenin kurulmadığının bir kanıtıdır. Örneğin işveren imzalaması için işçiye bir ibraname verdiyse işçi imzalamasına rağmen bunu işverene teslim etmekten vazgeçtiyse ortada bir ibra iradesinin ve sözleşmesinin olduğu söylenemez ve HUMK.m.326'dan işveren faydalanamaz. Ancak kanaatimce işverenin HUMK.m.326'dan faydalanmasını engelleyen herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. İki nüsha düzenlendiğinin ve birinin işçiye verildiğinin tanıkla ispatı durumunda işveren, işçi elindeki nüshanın mahkemeye ibrazı için HUMK.m.326'ya dayanabilmelidir. İşverenin elindeki nüshanın HUMK. m.294'e göre kaybolduğunun ispatı durumunda da işveren yine HUMK. m.326'ya dayanabilmelidir.

İşverenin HUMK. m.326'dan faydalanması ile ilgili olmamakla birlikte bir kararında Yargıtay ibra belgesinin bir nüshasının işçinin elinde olması durumunda mahkemenin buna dayanarak hüküm verebileceğini kabul etmiştir. Ancak bu olayda

⁴⁸³ Kuru/Arslan/Yılmaz, 459; Postacıoğlu, 631.

⁴⁸⁴ Çenberci, İş Kanunu Şerhi, 4.b., 502.

makine ile kopyalı olarak yazılmış bir ibraname mevcuttur ve bu ibranameye işveren değil işçi delil olarak başvurmuştur. Yargıtay, ibranamede yer alan ihtirazi kayda itiraz eden işverenin elindeki nüshayı ibraz edememesi nedeniyle mahkeme işçi elindeki ibranameye göre hüküm verilmesi gerektiğine karar vermiştir⁴⁸⁵.

IV) İBRANAMENİN AÇIKLIK İÇERMESİ

1.Kavram

İbranameler genellikle sadece işçinin işverene karşı sahip olduğu salt ücret alacağını kapsamamaktadır. Bunun yanında çoğu zaman iş ilişkisi nedeniyle doğmuş tüm haklar ibranamenin kapsamı içerisine girmekte ve bu alacaklar ibraname ile sona erdirilmektedir. Bu niteliği ile işçilerin aleyhine sonuçlar doğurabilen ibranamelere dikkatle yaklaşılması bir gereklilik olup, ibranamelerin hiçbir kuşkuya yer vermeyecek şekilde açıkça düzenlenmesi şartı, hem öğretide⁴⁸⁶ hem de Yargıtay tarafından kabul edilmiştir. İş hukukun işçiyi koruyucu temel ilkesi bunu gerektirmektedir.

İbranamenin açıklığının anlamı, o ibranamenin taraflarının belirli olması içeriğinin ve ibra iradesinin hiçbir kuşkuya yer vermeyecek şekilde saptanabilmesidir. Yargıtay bu kuralı İş Hukukunun genel kuralı olarak kabul etmiştir⁴⁸⁷.

Borçlar Kanunu Tasarısının 419. maddesinin 3. fıkrasına göre de ibra konusu alacağın türünün ibranamede açıkça belirtilmesi şarttır.

⁴⁸⁵ Y.9.HD., 13.2.1968, E.13293, K.1770, *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 4.b., 1210.

⁴⁸⁶ *Saymen*,614; *Oğuzman*, Fesih, 288; *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 506; *Tunçomağ*, İş Hukukunun Esasları, 129. Karşı görüşe göre ibranamenin metni, ibranın kısıtlı olarak yorumlanmasına müsait olmadıkça “hiçbir alacağım kalmamıştır.” ibaresi karşısında ibranamenin kısıtlı şekilde yorumlanmasına doğru değildir. *Fındıklıgil*, Karar İncelemesi, İHU, No:5.

⁴⁸⁷ Y.9HD., 14.6.1973, E.695, K.22364, *Uygur*, Borçlar Kanunu, 521-522.

İbra sözleşmesinin açık ve kesin olması, bunun mutlaka bağımsız bir kağıt üzerinde yazılmasını zorunlu kılmaz. Bu nedenle bir ibra sözleşmesi başka bir kağıt, örneğin bir makbuz içine de yazılmış olabilir. Ancak bu halde sözü edilen kağıt içinde ibra sözleşmesinin yer aldığı açıkça anlaşılmalıdır⁴⁸⁸. Öte yandan bir ibra sözleşmesi hiç ilişkisi olmayan bir kağıt örneğin izin kağıdı üzerine yazıldığı takdirde çok daha dikkatli davranılmalıdır. Çünkü bu gibi hallerde imza edilen yazının amacı ile bağdaşmayan bir iddia söz konusu olacağından bunun doğruluğu kural olarak reddolunmalıdır⁴⁸⁹.

2. Tarafların belirli olması

İbranın, sözleşme ile meydana geldiğinin kabulü ile ibraname, mutlaka işçi ve işveren arasında düzenlenmelidir. Bu durum ibranameden açıkça anlaşılmalıdır. Aksi takdirde uygun irade beyanları olmadığından ibra sözleşmesi kurulmamış olacaktır. Bu nedenle Yargıtay, işçinin üçüncü kişiye verdiği bir belgedeki bazı kayıtlara dayanılarak işverenin borcundan kurtulamayacağı görüşünü benimsemiştir⁴⁹⁰. Örneğin bir kararında, işçinin üçüncü kişi durumunda olan bir sigorta şirketine verdiği bir belgedeki bazı kayıtlara dayanılarak işvereni borcundan salıverilmesi amacının izlendiği sonucunun çıkarılamayacağına karar vermiştir⁴⁹¹.

⁴⁸⁸ “Ödeme fişlerinin arkalarına basılmış olan ibra klişelerinde ödemenin ilişkin bulunduğu dönemde davacının başka bir alacağı gerçekleşmiş ise ödenmemiş bulunmasına rağmen onu istemekten davacının vazgeçmiş olduğu anlamına gelen açık ve kesin sözler yoktur... Bu nedenle mahkemenin ibra savunmasını reddetmesi kanuna uygundur.” Y.HGK., 10.1.1962, E.4/33, K.2, *Ekonomi*, Kararlar, 66.

⁴⁸⁹ Y.9.HD., 9.07.1968, E.7809, K.9784, *Tunçomağ*, İş Hukukunun Esasları, 129. *Centel*, Ücret, 393.

⁴⁹⁰ Y.9.HD., 25.02.1964, E.1139 K.974, *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 5.b., dn.131, 502. “İbraname niteliği itibarıyla bir sözleşmedir. Bu nedenle sözleşme taraflarını bağlar. Somut olayda Bölge Çalışma Müdürlüğü’ne verilen ifade işverene verilmeyişi nedeniyle hüküm doğurmaz. Davacının anılan isteği dava etmesinde hukuki engel bulunmamaktadır. Mahkemece yapılacak iş fazla mesai konusunda taraf delilleri toplamak gerektiğinde bilirkişiden rapor alınarak bir sonuca varmaktan ibarettir. Yazılı şekilde hüküm tesisi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.” Y.9.HD., 7.11.2003, E.2003/5178, K.2003/18884, *LEGAL*, 2004, S.4, 1429. Aynı yönde: Y.9.HD., 17.11.1969, E.7908, K.10788, *İşletme ve Hukuk Dergisi*, Ağustos 1970, 28-29; Y. 9.HD., 11.11.1998, E.1998/13813, K.1998/16121, *Çil*, 113.

⁴⁹¹ “İşçinin üçüncü kişiye vermiş olduğu bir belgedeki bazı kayıtlara dayanılarak işverenin borcundan salıverilmesi amacının izlendiği sonucu çıkarılamaz....” Y.9.HD., 17.11.1969, E.7809, K.10788, *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 4.b., 1210. Aynı doğrultuda bir kararında Yargıtay “...davalı ile yapılmış bir ibraname bulunmadığından, başka bir şirketle yapılmış ibranameye dayanarak yıllık izin ücreti

Ayrıca ibraname tahrif edilmemiş olmalı, ibranameden taraflar açıkça anlaşılabilir olmalıdır. Yargıtay bir kararında, tarih ve davacı isminde yapılan düzeltmeler karşısında böyle bir belgeye dayanılmasının mümkün olmadığına karar vermiştir⁴⁹².

3. İbraname Kapsamının Belirli Olması Ve İbranamenin Dar Yorumu İlkesi

İşverenler, iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte işçilere sözleşme süresince ve sözleşmenin sona ermesiyle birlikte doğmuş tüm işçilik haklarını içeren, genel ifadelerle yer veren ibranameler imzalatma yoluna gitmektedirler. Böylelikle işverenler bu iş sözleşmesi ile ilgili, ileride doğabilecek her türlü uyuşmazlıklara karşı bir savunma vasıtası elde etmeye çalışmaktadırlar.

İmzalanan bu ibranameler, geçimini sağlamak zorunda olan işçinin hak ettiği tüm alacakların sona ermesine neden olmaktadır. Bu nedenle işçinin korunması ilkesi gereği ibranamenin kapsamının belirlenmesi önem arz etmektedir⁴⁹³. Yargıtay, ibranamelerin geçerli olabilmesi için bütün kapsamı ile şüphe ve tereddütten uzak açıklık ve kesinlikte düzenlenmesi gerektiğini ve işçilerin mağduriyetlerini önlemek amacıyla ibranamelerin dar yorumlanması gerektiğini kabul etmiştir. Bu durumda işçinin kendisine yapılan ifa dışında işvereni borcundan kurtarmak gibi bir amaç gütmeyeceği olayların akışından anlaşıldığı hallerde, tarafların bu yönde iradelerinin oluşmadığı sonucuna varılarak söz konusu belgeler ibraname değil alelade makbuz niteliğinde kabul edilmelidir⁴⁹⁴.

isteminin reddine karar verilmesi hatalıdır.” şeklinde karar vermiştir. Y.9.HD., 13.6.2005, E. 2004/30960, K.2005/20777, *Çil*, 67.

⁴⁹² Y.9.HD., 18.10.1999, E.1999/13237, K.1999/15918, *Ekonomi*, 1999 yılı Emsal Yargıtay Kararları, 105-106.

⁴⁹³ *Centel*, 197; *Centel*, Ücret, 394.

⁴⁹⁴ *Süzek*, 604. İş sözleşmesi süresinden önce fesh edilen kapıcının kalan süreye ilişkin ücretini talep ettiği davada davalı tarafından ileri sürülen ve herhangi bir alacağı bulunmadığı şeklinde düzenlenen ibranameye ilişkin olarak Yargıtay “...ibraname içeriğinden davacının ifade etmek istediği alacağının geçmişe yönelik olduğu sonucuna varılmalıdır. Bu kapsamı itibarıyla sözleşmenin kalan süresi açısından irade açıklamasında bulunulduğu şeklinde yorumlanması doğru olmaz. Öğretide de benimsenen dairemizin kararlılık kazanmış uygulamasına göre iş hukukunun işçiyi koruyucu temel

Bu geçerlilik koşulunun çeşitli görünüşleri vardır. Buna göre öncelikle, yalnızca “tüm haklarımı aldım” gibi genel bir ifade taşıyan ibranameler geçersizdir. Genel sözlerle geçirilen, içeriği tam belli olmayan ibra sözleşmeleri dar yorumlanmalıdır⁴⁹⁵. İbra edilen borç bütün kapsamıyla kuşkuyla yer vermeyecek şekilde⁴⁹⁶ kesin olarak metin içinde belirtilmelidir⁴⁹⁷. Aksi takdirde böyle bir ibraname geçersiz kabul edilecektir⁴⁹⁸.

İbranamede işçinin hak etmiş olduğu alacakların tek tek sayılması halinde ise ibraname, içinde sınırlı olarak sayılanlar için sonuç doğurur. Kapsamı dışında kalan zarar kalemleri için ibranameye dayanılmaz⁴⁹⁹. Bu nedenle tek tek sayılan hakların

ilkesi gereği ibranamenin sınırlı yorumlanması uyuşmazlıkların çözümünde göz önünde tutulmalıdır.” şeklinde karar vermiştir. Y.9.HD., 21.4.1998, E. 1998/3170, K. 1998/7549, TİD., Mayıs 1999, 18-19.

⁴⁹⁵ “...delil olarak sunulan ibraname “tüm haklarımı aldım” şeklinde genel bir ifade taşımakta olup bu ibranameye değer verilerek kıdem tazminatı isteğinin reddedilmesi doğru değildir. Devir sırasında davacının hizmet akdinin sona erdirildiği kendisine kıdem tazminatı ödendiği kanıtlanamamıştır Y.9.HD., 27.5.1999, E.1999/8209, K.1999/9443, *Günay*, 1152. Hakkı ortadan kaldırıcı nitelikte olan ibranın açık ve kesin şekilde düzenlenmiş olması gerekir. Alacaklar tek tek sayılmayıp “hiçbir alacağım kalmadı” şeklinde genel ve soyut bir açıklamanın bulunduğu belgeden hareketle bazı işçilik haklarının reddine karar verilmesi doğru değildir. Deliller toplanıp değerlendirilmeye tabi tutularak sonuca gidilirken yıllık ücretli izin alacağı konusunda İŞ K.58’de öngörülen izin defteri üzerinden durulmalıdır. Y.9.HD., 1.3.1999, E.1999/2427, K.1999/3759, ÇİD., Mayıs 1999, 45. Aynı karar için bkz. *Ekonomi*, 1999 Emsal Yargıtay Kararları, 251. Aynı yönde Y.9 HD., 7.10.1971, E.15082, K.21037, *Çelik*, 255. Aynı karar için bkz. *Tunçomağ*, İş Hukukunun Esasları, 129.

⁴⁹⁶ Y.9HD., 26.2.2001, E.2000/19872, K.2001/3451, İD., Nisan 2001, 15. Aynı karar için bkz., *Çil*, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 139.

⁴⁹⁷ Ancak bir kararda Yargıtay, “*bilumum mesai*” kavramını yorumlayarak fazla mesainin de bu kavrama dahil olduğuna karar vermiş ibranamenin kapsadığı süreye ait fazla mesai talebini reddetmiştir. Y.9.HD., 25.11.980, 7256/12264, *Özdemir*, İbraname Uygulamaları, 33.

⁴⁹⁸ “Ödeme fişlerinin arkalarına basılmış olan ibra klişelerinde ödemenin ilişkin bulunduğu dönemde davacının başka bir alacağı gerçekleşmiş ise ödenmemiş bulunmasına rağmen onu istemekten davacının vazgeçmiş olduğu anlamına gelen açık ve kesin sözler yoktur. Belli ödemelerin söz konusu edildiği bir kağıt üzerindeki ibra beyanları genel sözleri kapsasa bile Yargıtay’ın ve iş mahkemelerinin kökleşmiş içtihatları uyarınca ancak ve ancak ödendiği o kağıtta bildirilen alacaklara ilişkin olarak yorumlanmaktadır.Yine kökleşmiş içtihatlarla göre dava konusu alacağı ödemesi gerekmediğini savunan bir davalı kural olarak o alacağın ibra edilmiş olduğunu ileri süremez.Nihayet işçinin alacaklarına ilişkin ibra beyanlarının dar bir yorum tabi kılınması işçinin almamış olduğu bir alacaktan vazgeçmiş olduğunun yalnız , hiçbir tereddüte yer bırakmayacak derecede kesin ve açık bir beyan karşısında kabul edilmesi İş Hukukunun genel kurallarındandır. Bu nedenle mahkemenin ibra savunmasını reddetmesi kanuna uygudur.” Y.HGK., 10.1.1962, E.4/33, K.2, *Ekonomi*, Kararlar, 66.

⁴⁹⁹ “İbraname ücret, yıllık ücretli izin ve kıdem tazminatı haklarını içerdiğinden bu isteklerin hüküm altına alınması hatalıdır.” Y.9.HD., 27.3.1995, E.1994/18648,K.1995/9774, ÇİD., Mayıs 1995, 29. Bir Yargıtay kararına göre, “Sadece ücretler için geçerli olan ibranameye dayanılarak davacının ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddine karar verilmesi isabetsizdir.” Y.9.HD., 1.12.1994, E.1994/13092, K.1994/17089, Kamu-İş, 1990-1995 Yılı Yargıtay kararları, 362. Aynı yönde; Y. 9.HD., 1.2.2005, E.2004/8761, K.2005/2729, *Özdemir*, 28. “Davacı noterlikten verdiği ibraname ile kıdem tazminatının tamamını aldığını açıkça bildirmiştir. Bu durumda ibranamenin kıdem tazminatını kapsamadığından söz edilemez. Y.9.HD., 8.2.1988, E.1987/12017, K.1988/834, TİD., Şubat 1989, 16. Aynı yönde:

yanında başkaca hiçbir alacağın kalmadığına ilişkin genel ifadeler yalnızca bu sayılan hakları kapsamaktadır⁵⁰⁰. Ayrıca ibranamenin hangi haklara ilişkin olduğu belirlenirken ibranamenin tümü göz önünde tutulmalı⁵⁰¹ ve söz konusu belgeye dürüst kişilerin verecekleri anlam araştırılmalıdır⁵⁰².

Yargıtay’a göre⁵⁰³ “Dava konusunu teşkil eden isteğin anılan belgede özel olarak belirtilmediği yönü açıktır. Bir belgede ödenmiş olan haklar bir bir sayıldıktan sonra başkaca hak ve alacağın kalmadığına ilişkin genel anlatımlı kayıt sadece haklara ait ve onlarla ilgili fer’i nitelikteki haklardan vazgeçilme anlamına gelir. Zira, ibra edilen hakların teker teker belirtilmesi yolunun izlenmesi durumunda aslaolan bağımsız hak kalemlerinin mutlaka belgede gösterilmesidir. Özellikle bu davada olduğu gibi istek sayılanlardan daha önemli bir mahiyet arz etmekteyse, daha az önemlilerinin ibra belgesinde gösterilmesine rağmen bunun belirtilmemesi düşünülemez. Bundan başka, bir konuda ibranın varlığından bahsedebilmek için

Y.9.HD., 23.2.2005, E.2004/15013, K.2005/6124, *Çil*, 148. “İşveren cezai şartları vazgeçildiğine ilişkin herhangi bir kayıt taşımayan ibranameye dayanarak borcun itfa olunduğunu savunamaz. Davada konu olan diğer işçilik alacaklarının bir kısmı ibranamede belirtilmiş değildir. Böyle olunca davacının ibranamede yer olmayan dava konusu işçilik hakları bakımından toplu iş sözleşmesi, işyeri kayıtları ve ödeme belgeleri getirilerek bir inceleme yapılmak suretiyle sonuca gidilmelidir. Mahkemece eksik incelemeyle karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Y.9.HD., 10.12.2002, E.2002/10815, K.2002/23500, *Kılıçoğlu*, 784. Aynı karar için bkz. *Çil*, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 155. “işverenden hiçbir alacak ve hakkım bulunmadığını ikrar ve beyan ederim” cümlesi; bir önceki çalıştığım müddet zarfında normal ve munzam mesai ücretlerimi bitamam aldım” cümlesine ilişkindir; yoksa, bu cümleden bağımsız olarak bütün işçilik haklarının alındığının ikrar olunduğu sonucuna varılamaz.” Y.9.HD., 9.11.1970, E.9612, K.12060, *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 6.b., 736-737. Aynı şekilde genel bir ifade sendikal tazminat veya kötüniyet tazminatını kapsamaz. Y. HGK., 4.10.2000, E.2000/9-1204, K.2000/1214, *Çil*, 181. Aynı yönde diğer kararlar için bkz. Y. HGK., 4.6.1997, E.1997/9-258, K.503, İçtihatlar, Eylül 1998, 13610. Y.9.HD., 22.11.2004, E.2004/10565, K.2004/25739, *Kılıçoğlu*, 782-83. Y.4.HD.4.4.1989, E.11148, K.31102, Uygur, Borçlar Kanunu, 526. Y.9.HD., 16.9.1975, E.1959, K.4722; Y.9.HD., 30.4.1974, E.24562, K.8255; Y. 9HD., 10.12.1968, E.9827, K.15252; Y.9HD., 30.9.1968, E.9047, K.11330; Y.9.HD., 11.10.1973, E.39492, K.28701, *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 4.b., 1217-18-19. Y.9.HD., 12.12.2005, E.2005/13634, K.2005/39085, Y.9.HD., 21.11.2005, E.2005/34703, K.2005/36619; Y.9.HD., 15.6.2005, E.2004/29588, K.2005/21441; Y.9.HD.8.11.2004, E.2004/7159, K.2004/25140; Y.9.HD.22.4.2004, E.2003/16760, K.2004/9270, Y.9.HD., 5.4.2004, E.2003/18590, K.2004/7269 Y.9.HD., 9.2.2004, E.2003/12284, K.2004/1685, *Çil*, 146-152; Y.9.HD., 16.2.2005, E.2004/13375, K.2005/4441, *Özdemir*, İbraname Uygulamaları, 27.

⁵⁰⁰ *Saymen*, 614; *Oğuzman*, Fesih, 288.

⁵⁰¹ “İbramenin tefsirinde sadece son satırdaki cümle tek başına göz önünde tutulmayıp, ibranamenin tamamının küll olarak nazara alınması tefsir hakkındaki kaideler icabıdır.” Y.TD., 11.6.1954, 3869, 4491, *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 6b., dn.136, 721.

⁵⁰² *Tunçomağ*, İş Hukuku Esasları, 129, *Centel*, 198.

⁵⁰³ Y.9.HD., 25.9.1969, E.8153, K.9096 ve aynı yönde kararlar için bkz. *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 6.b., dn.135, 720.

öğretide de kabul edildiği üzere gerçekleşme şartlarından biri olan “şüphe” ve “tereddüt”ten uzak bir açıklık ve seçiklikte bulunması zorunludur. O halde mahkemeye sunulmuş olan ibra belgesinin, dava konusu isteği de kapsadığı kabule elverişli bulunmamaktadır.”

Ayrıca yukarıda açıkladığımız⁵⁰⁴ üzere Yargıtay, belirli bir döneme ilişkin ibraname verilmesi halinde bu ibranamenin, kapsadığı dönemden önceki dönemler açısından da sonuç doğuracağını kabul etmektedir. Kanaatimce bu kararlar ibranamede açıklık ilkesine aykırıdır. İşçinin önceki dönemlere ilişkin alacaklarını alıp almadığı belli olmayan bir durumda bu dönemlere ilişkin olarak işvereni ibra ettiğini kabul etmek işçinin karşılıksız ibrasının geçerli olması sonucunu doğurur ki Yargıtay’ın yerleşik içtihadına göre bu mümkün değildir.

a)İbranameye yer alan ifadelerin fark alacakları talep etmeye engel oluşturup oluşturmayacağı

İbranamenin dar yorumlanmasına ilişkin Yargıtay’ın görüşü, özellikle ibraname konusu alacakların hesabında temel alınan, işçinin ücretinin taraflar arasında ihtilafli olması durumunda önem kazanmaktadır. Uygulamada işçiler işveren tarafından yapılan hesaplamalara itibar ederek ibraname imzalamakta ve daha sonrasında alacağının daha fazla olduğu iddiası fark alacak talebinde bulunmaktadırlar. Dar yorum ilkesi gereği ibranameyi düzenlenmesine esas alınan ücret miktarı ile geçerlidir kabul edilip edilmemesi konusunda Yargıtay, ücret artışının hesaplamada dikkate alınmadığı ibranameler ile iş şartları değiştikten sonra işçinin imzaladığı ibranameler hakkında birbirinden farklı karar vermektedir.

⁵⁰⁴ Bkz., §3, III, 4.

aa)Ücret Artışının Hesaplamada Dikkate Alınmadığı İbranameler

Düşük ücret üzerinden ibranamelerin hesaplanarak imzalanması, uygulamada sıkça rastlanılan bir durumdur. Genellikle uygulamada alacak miktarları işveren tarafından hesap edilmektedir. Çoğu zaman alacağının tümünün, işverenin söylediği meblağ kadar olduğunu zanneden işçiler, miktar konusunda hataya düşmektedir ve sonradan bunu ileri sürerek fazla haklarını isteyebilmelidir⁵⁰⁵.

Yargıtay bir kararında davacıya toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl zamlarıyla oluşan ücreti üzerinden değil daha önceki düşük ücretten tazminatları hesaplanıp ödendiği belli olduğuna göre, ibraname ve bordroların bu kapsamı ile geçerli olduklarından fark tazminatların ödenmesinin kabulü gerekeceğine karar vermiştir⁵⁰⁶. 1970 tarihli bir kararında Yargıtay, kıdem tazminatının verildiği tarihten sonra imzalanan ve iş sözleşmesinin bozulmasından önceki bir tarih için yürürlüğe konulan toplu iş sözleşmesinin sağladığı hak ve menfaatlere göre, miktar içeren ibranamenin varlığına rağmen fark kıdem tazminatı talep edilebileceğine karar vermiştir⁵⁰⁷.

Bir davada her ay devamlı ödenen primin kıdem tazminatına yansıtılmadığı iddiasıyla fark kıdem tazminatı talebinde bulunan işçiye karşı işveren, hiçbir alacağı kalmadığı beyanını içeren işçi tarafından verilmiş ibranameye dayanmıştır. Yargıtay, bordrolardan işçiye her ay prim verildiğinin anlaşıldığını, daimilik ve kararlılık arz eden ödemelerin kıdem tazminatında dikkate alınması gerektiğini böyle olunca da ibranamenin makbuz niteliği taşıdığını belirtmiştir⁵⁰⁸.

Davacı işçi, işyerinde altı ayda bir zam yapıldığını, kendisine son 6 aylık zammın uygulanmadığını ileri sürerek ihbar, kıdem tazminatı ile ücret alacaklarının eksik ödendiğini ileri sürerek fark alacak talebinde bulunmaktadır. Davalı işveren ise, sözleşmenin feshedildiği 31.1.1996 tarihini taşıyan ibranameye dayanarak

⁵⁰⁵ Aydoğdu, 721.

⁵⁰⁶ Y.HGK., 25.9.1991, E.91/9-338, K.91/426, Aydoğdu, 721

⁵⁰⁷ Y.9.HD., 29.6.1970, E.7321, K.7255, Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, 288.

⁵⁰⁸ Y.9.HD., 28.11.2000, E.2000/12627, K.2000/17643, Mollamahmutoğlu, 641.

isteklerin yersiz olduğunu savunmaktadır. Mahkemece ibraname dikkate alınarak istekler reddedilmiştir. Yargıtay’a göre ibraname düzenlenmesine esas alınan ücret miktarı ile geçerlidir. Şayet ücretlere zam yapılmışsa davacı ibranamede dikkate alınmayan böyle bir zamdan kaynaklanan hakları isteme olanağına sahiptir. Bu durum karşısında mahkemece gösterilen tüm deliller toplanmalı, tanıklar dinlenmeli, gerektiği takdirde işyeri ücret bordroları, kayıtları ve defterleri bilirkişi marifetiyle incelemeye tabi tutularak işyerinde son 6 aylık dönemde ücret zammı yapılmış olup olmadığı açıklığa kavuşturulmalıdır⁵⁰⁹.

Ancak Yargıtay’ın aksi yönde kararları da mevcuttur. Bu kararlara göre her türlü alacağın açık ve kesin olarak alındığını ifade eden ibraname içeriği geçerli olup ,davacı fark alacak talebinde bulunamaz⁵¹⁰. Ayrıca Yargıtay bazı kararlarında ibranamede brüt ücretin yer alması ve bu ücretin hesaplamada temel alınması halinde brüt ücrete itiraz eden ve daha fazla ücret aldığını iddia eden işçilerin fark kıdem tazminatı taleplerini reddetmiştir⁵¹¹.

⁵⁰⁹ Y.9.HD., 20.4.1998, E.1998/5079, K.1998/6864, <http://www.Yargitay.gov.tr>, 30. Aralık 2004 “Bu ibranamenin %42 zam oranı uygulanmaksızın alınan miktarlara göre düzenlendiği intiba uyanmaktadır. Bunun için istek konusu hakların bilirkişi marifetiyle %42 zamlı olarak miktarlarının belirlenmesi ve böylece bulunacak miktarla ibranamedeki miktarlar karşılaştırılarak davacı yararına fark olduğu takdirde, bu farkların hüküm altına alınması gerekir” Y.9.HD., 13.5.1997, E.1996/3755, K.1997/8805, YKD., Kasım 1998, 1639-1640.

⁵¹⁰ KARŞI OY: “...davacı ücret artışına hak kazanmış olup ibraname tarihine kadar bu artış davacıya yapılmamış ve uygulanmamıştır. İşverence kabul edilmeyen uygulanmayan bir alacağın ibrası söz konusu olmayacağından davacının isteklerini red eden mahkeme kararının bozulması görüşündeyiz.” Y.9HD., 29.5.2003, E.2003/11173, K.2003/23699, LEGAL, 2004, S.4, 1478-1479. İbramede çalıştığı günlerin ücretlerini, Pazar yevmiyelerini... tamamen aldığını başkaca alacağı kalmadığını ibra ve imza ederim” diye yazılıdır. Bu yoldaki bu ibranamenin çalışılan Pazar günü ücretinin zamlı kısmını da kapsadığı hiç olmazsa bu istekten işçi tarafından feragat edildiği anlamına geldiğinin kabulü gerekir. Y.9.HD.11.10.1973, E.39492, K.28701, *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 4.b, 1219. Bir kararında Yargıtay, gerçekte daha yüksek ücret alınmasına karşın asgari ücret üzerinden hesaplandığı iddia edilen ibraname ile ilgili olarak, fark alacak talep edilemeyeceğini ibranamede ihbar ve kıdem tazminatının tam ve eksiksiz alındığına ve işverenin ibra edildiğine dair kayıt bulunduğundan davanın reddedilmesi gerektiğini belirtmiştir.Y.9.HD., 14.4.1999, E.5826, K.7314, *Özdemir*, 389.

⁵¹¹ “...Hizmet sözleşmesinin davalı işveren tarafından feshinden sonra davacı işçiye 1.650.000 TL brüt ücret üzerinden kıdem tazminatının ödendiği ve bu dönemden sonra da davacı işçi diğer bir kısım işçilik hakları ile birlikte kıdem tazminatını aldığını ve artık bu konuda hiç bir alacağının kalmadığını imzalı ibranamede açıklamış bulunmaktadır. Bu ibranamede, hesaplamada baz alınan 1.650.000 TL aylık brüt ücret davacıyı bağlar. Davacı, artık bu miktarın üzerinde ücret aldığını iddia ederek fark kıdem tazminatı isteğinde bulunamaz. Bu yön dikkate alınarak düzenlenmiş bulunan ilk bilirkişi raporuna göre, kıdem tazminatı isteğinin reddi gerekirken, hatalı değerlendirmeye dayanan sonraki rapora göre davanın kabulü isabetsiz görülmüştür...” Y.9.HD., 18.3.1997, E.1996/1907, K.1997/5269, TİD., Kasım 1997, 14. “...ibranameye ekli hesap pusulasında davacıya ödenen kıdem tazminatı 340 gün için 70.200 lira yevmiye üzerinden hesaplanmış ve bu hesap şeklini davacı itiraz etmeden imza

bb) İş Şartları Değiştikten Sonra İmzalanan İbraname

Uygulamada işverenler, işçileri mevcut görevlerinden daha niteliksiz görevlere getirerek iş şartlarını esaslı surette değiştirebilmekte, işçilerin ücretlerini azaltabilmektedirler. Bu duruma sessiz kalarak rıza gösteren işçiler işten ayrıldıktan sonra ibraname imzalamış olmalarına rağmen fark alacakları için dava açmaktadırlar.

Yargıtay iş şartları değiştikten sonra buna itiraz etmeyen ve iş sözleşmesi fesh edildiğinde bu hususa değinmeyip, ihtirazi kayıt ileri sürmeden ibraname imzalayan işçinin ise fark ücret alacağına hükmedilemeyeceğine karar vermektedir. Yargıtay HGK.'nın 1998 yılında vermiş olduğu bir karar bu açıdan dikkat çekicidir.

Yargıtay 9.HD.'nin kararına⁵¹² göre davacı, açmış olduğu davayla eksik ödenen ücretin tahsiline karar verilmesini istemiştir. Davacı işçi, 21.10.1981 tarihinde çalışmaya başlamış ve 20.10.1995 tarihinde demirbaş eşya kontrol şefliğinden alınarak müdürlükte kadrosuz olarak çalıştırılmıştır. Atamadan sonra aylığı düşmüştür. Davacının iş sözleşmesi 29.1.1997 tarihinde işveren tarafından sona erdirilmiş ve işveren davacıdan çalıştığı süre boyunca ücret, sosyal hakları, ihbar tazminatı ve kıdem tazminatı gibi İş Kanunu ve toplu iş sözleşmesinden doğan tüm haklarını tamamen aldığına ilişkin ibraname almıştır. Davacı davalıyı tam anlamıyla ibra etmiş ve herhangi bir alacağı bulunmadığını ihtirazi kayıt öne sürmeden açıklamış ve imzalamıştır. Yargıtay 9.HD., davanın reddi gerekeceğine karar vermiş, bozularak dosya geri çevrilmiş ve yapılan yargılama sonunda mahkeme önceki kararında direnmiştir. Yargıtay HGK.⁵¹³ 9.HD.nin kararını benimsemiş ve işçinin 28.1.1997 tarihine kadar çalışması sonucu verdiği ibranameyi görevinin değiştirilmesine ve ücretinin düşürülmesine itiraz etmeden imzalaması sebebiyle fark ücret alacağına hükmedilemeyeceğine karar vermiştir.

etmiştir.Bu belgenin hilafı şahitle ispat edilemez. Bu nedenle belgeye karşı şahadet geçersizdir.” Y.9.HD., 18.2.1976, E.33775, K.6467, *Uygur*, Temel Kavramlar, 769.

⁵¹² Y.9.HD., 23.3.1998, E.1998/2326, 1998/5614, İKİD., Eylül 2000, 15146.

⁵¹³ Y.HGK., 7.10.1998, E.1998/9-648, 1998/683, TİD., Mayıs 1999, 21-22.

4. İbra Belgesinin Feragat Kelimesini İçermesi

İşçinin ibra iradesinin yani haklarından vazgeçme iradesinin ibranameden hiçbir kuşkuyla yer vermeyecek şekilde anlaşılması gerekmektedir. Bu durumda işçinin, ödendiği belirtilen haklarından ayrıca feragat ettiğini de beyan etmesinin ibranamenin geçerliliği için gerekli olup olmadığı tartışmalıdır. Öğretide bu hususta iki görüş vardır.

Bir görüş, feragat ya da vazgeçme sözcüklerine yer verilmiş olmasını ibra belgelerinin unsurları bakımından gerekli görmektedir. İbranamede yazılı miktar dışında açıkça bir vazgeçme söz konusu ise ibra gerçekleştirmiş demektir. Buna göre “...yukarıda yazılı miktarın ödendiği işverenin ibra edildiği ...” şeklinde ifade tarzı ibranamenin makbuz hükmünde sayılmasını gerektirmelidir⁵¹⁴.

Karşı görüşe göre ise “hiçbir alacağım kalmamıştır.” ibaresi ibranın kabulü için yeterlidir. Burada önemli olan ilişkin oldukları konuyla sınırlı olmak üzere işçilik haklarının işverende kalmadığı, elde edildiği hususunun işçi tarafından tanınması keyfiyetinden ibarettir⁵¹⁵.

İbra iradesinin senetten hiçbir kuşkuyla yer vermeyecek şekilde anlaşılması gerektiği görüşünün bir yansıması olarak Yargıtay’ın bazı kararlarında feragat sözcüğünün varlığına önem verdiği görülmektedir⁵¹⁶. Yargıtay, ibranamede davadan feragat şeklinde bir hüküm olmaması sebebiyle ibranameye dayanılamayacağına karar vermektedir⁵¹⁷. Ancak Yargıtay’ın aksi yönde kararları çoğunluktadır. Bu

⁵¹⁴ *Çil*, 34.

⁵¹⁵ *Fındıklıgil*, Karar İncelemesi, İHU, No:5; *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 6.b., 715.

⁵¹⁶ Y.9.HD., 26.5.2004, E.2004/1055, K.2004/12569, *Çil*, 103.

⁵¹⁷ Mahkemece 24.5.1993 tarihli ibraname gözönünde tutularak davanın reddine karar verilmiş ise de, ibranamede hak türleri sayılarak ve kuruşlandırılmak suretiyle davacı hiçbir alacağının kalmadığını açıklamış bulunmaktadır. Bu ibranamenin %42 zam oranı uygulanmaksızın alınan miktarlara göre düzenlendiği intiba uyanmaktadır. Bunun için istek konusu hakların bilirkişi marifetiyle %42 zamlı olarak miktarlarının belirlenmesi ve böylece bulunacak miktarla ibranamedeki miktarlar karşılaştırılarak davacı yararına fark oluştuğu takdirde, bu farkların hüküm altına alınması gerekir. Hüküm kurulurken de tarafların, daha açık anlatımla davalıların sorumlulukları da tesbitlenmek suretiyle bir değerlendirme yapılarak hüküm kurulmalıdır.İbraname davadan feragat şeklinde bir hüküm içermemektedir. Bu niteliği itibarıyla buna dayanılarak yazılı şekilde davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.Y 9.HD, 13.5.1997, E. 1996/3775, K. 1997/8805, YKD,

kararlarında, işçinin bir takım alacakları sayılarak bunların ödendiği ve başkaca bir alacağının olmadığını içeren ibranamelere geçerlilik tanınması gerektiği kabul edilmiş, ayrıca feragat kelimesinin varlığı aranmamıştır⁵¹⁸. Yani olumsuz borç ikrarına ilişkin ifade yeterli görülmüştür.

Yargıtay'ın kararlarındaki çelişkinin sebebi kanaatimce dönem içinde ibranamelerin geçerliliği konusunda birbirinden farklı kararlar verilmesi ve bu sebeple, dayanak olarak alınan feragat kelimesine verilen anlamın zamanla farklı değerlendirmesidir.

Yargıtay'ın miktar içeren ibranameler ile iş kazası⁵¹⁹ sonrasında ibranameler ile ilgili vermiş olduğu kararlara bakıldığında ibranamelerde yer alan feragat ya da olumsuz borç ikrarı ifadelerine değer verilmediği görülmektedir. Bu durumlarda miktar içeren ibranameyi makbuz hükmünde kabul ederek fark alacağı hükmetmektedir. Söz konusu iş sözleşmesinin sona ermesi halinde düzenlenen ibranameler olduğunda, Yargıtay, ibranamede işçinin feragati yada olumsuz borç ikrarı olması sebebiyle bu kelimelere değer vermektedir. Bu sebeple Yargıtay kararlarının zaman içinde ibranamenin konusuna göre feragat kelimesine verdiği değer değiştiği söylenebilir.

13.05.1997 tarihli Yargıtay kararında ibraname miktar ve bununla birlikte olumsuz borç ikrarı içermesine rağmen Yargıtay, ibranamenin davadan feragat

Kasım 1998, 1639-1640. Aynı yönde Y.9.HD., 3.5.2001, E.2001/5118, K.2001/7737, Çil, "İş Hukukunda İbra Sözleşmesi", 151. İşçinin her türlü kanuni istihkakını tamamen aldığını ve başkaca herhangi bir namla şirketten bir alacak ve hakkının bulunmadığını her ne nam altında olursa olsun hiçbir sebep ve şekilde hak ve alacak talep ve iddiasında bulunmayacağını, beyan ederim biçiminde açıklamada bulunmuş ve böylece davalıyı ibra etmekle yetinmeyip ayrıca haklarından feragat ettiğini de açıklaması halinde böyle bir belge geçerli bir ibra olup içeriğe göre makbuz olarak nitelendirilemez Y.9.HD., 23.9.1996, E.1996/6060, K.1996/17615, Mollamahmutoğlu, 641. Y.HGK., 16.4.1997, E.1997/9-86, K.1997/339, TİD, Kasım 1998.

⁵¹⁸ Y.9.HD., 10.12.2002, E.2002/10815, K.2002/23500, Kılıçoğlu, 784. KARŞI OY: Karar dayanak yapılan ihbarnamede davacıya ihbar ve kıdem tazminatı olarak ödenen miktarların açıkça yazılmış ve davacı bu miktarları aldığını kabul etmiştir. Davacı ayrıca fazlaya ilişkin ihbar ve kıdem tazminat alacaklarından feragat ettiğini bildirmemiştir. Bu nedenle yapılan belge sulhname ve feragatname niteliğinde değildir. Bu tür belgeler dairemizin istikrar kazanmış uygulamasına göre ödenen miktarları açıklanan ihbar ve kıdem tazminatları yönünden makbuz niteliğinde kabul edilmektedir. Somut olayda dairemizin bu görüşünden dönülmesini gerektiren bir düzenleme de mevcut değildir. 17-18. Aynı yönde; Y.9.HD., 27.3.1995, E.1994/18648, K.1995/9774, ÇİD., Mayıs 1995, 29.

⁵¹⁹ Y.9.HD., 05.10.1993, E.1993/2285, K.1993/14105, TİD, Mart 1994. Aynı karar, Özdemir, İbraname Uygulamaları, 17.

şeklinde bir hüküm içermemesi sebebiyle %42 zam oranı uygulanarak fark alacakların hüküm altına alınması gerektiğine karar vermiştir⁵²⁰.

Miktar içeren bir başka ibraname ile ilgili 30.06.2004 tarihli Yargıtay Kararında ise henüz doğmayan dava haklarından feragat edildiği böyle bir feragatin ise geçerli olmadığı sonucuna varılmıştır. Görüldüğü üzere burada asıl amaç Yargıtay'ın miktar içeren ibranameler ile ilgili vermiş olduğu kararları desteklemektir. Yine miktar içeren bir ibraname ilgili olarak Yargıtay “dayanak belgenin davacı işçiye ödenen paraya ilişkin makbuz olarak kabul edilmesi, bu konuda istikrar kazanan yargısal kararlara da uygun bulunduğu göre” diyerek işçinin ödemeler dışında herhangi bir istekte bulunmayacağı ve işverenle bu konuda sulh olduğu şeklindeki ibranameye değer tanımamıştır⁵²¹.

Miktar içeren ibranameye ilişkin olarak 27.6.1996 tarihli kararında Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, işçinin doğmuş ve doğması muhtemel haklarından feragat ettiğini açık ve kesin bir şekilde ibranamede belirtmesi sebebiyle miktar içeren bu belgenin makbuz hükmünde kabul edilmesinin mümkün olmadığına karar vermiştir. Yerel Mahkemece önceki kararda direnilmesi üzerine Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da 9. Hukuk Dairesini haklı bulmuştur. Ancak HGK. dava hakkından vazgeçmeye ilişkin ifadeye değil, dosya içeriğindeki diğer delillerle işçinin alacaklarını almış olması olgusunu kararına gerekçe yapmıştır.

Yargıtay'ın miktar içeren ibranamelerin makbuz olduğu görüşünü kabul ettiği kararların aksine işçinin başkaca hiçbir hak ve alacağı kalmadığı şeklindeki olumsuz borç ikrarı ifadelerine değer vererek fark alacağına hükmedilemeyeceğine ilişkin kararları bulunmaktadır. Miktar ve bununla birlikte olumsuz borç ikrarı içeren bir ibraname ile ilgili Yargıtay fark kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarını reddetmiştir. Yargıtay'ın yerleşik içtihadından aksi yönde verilen bu karar Karşı Oy yazısı ile

⁵²⁰ Y 9.HD, 13.5.1997, E. 1996/3775, K. 1997/8805, YKD, Kasım 1998, 1639-1640.

⁵²¹ Y HGK, 30.6.2004, E. 2004/9-380, K. 2004/401, Özdemir İbraname Uygulamaları, 14-15.

eleştirilmiştir⁵²². 18.02.2003 tarihli bir kararında Yargıtay ihbar ve kıdem tazminatlarına ilişkin miktar içeren bir ibranamede, işçinin başkaca hiçbir hak ve alacağı kalmadığını ifade etmesi sebebiyle fark ihbar ve kıdem tazminatı talep edemeyeceğine karar vermiştir⁵²³.

Yargıtay bir kararında⁵²⁴ ise davadan feragat içeren bir belgenin ibra niteliği taşımadığından ibraname olarak kabul edilemeyeceğine karar vermiştir. Karar şu şekildedir : "...Mahkeme olaydan on gün sonra hastaneye giden noterce alınmış olan 31.10.1967 tarihli ifade tutanağına dayanarak davanın reddine karar vermiştir. Sözü edilen noter yazısı belirli bir alacaktan vazgeçmeyi ve davalıyı ibrayı kapsar nitelikte olmayıp olayın oluş tarzını anlatan olayın vukuunda kusurun kendisine ait olduğu başkalarının kusuru bulunmadığı hiç kimseden davacı olmadığı, dava hakkından feragat ettiği yolundaki ifadesini tespit etmektedir. Davalının herhangi bir ödemesinden bahsetmeyen davalıyı borcundan ibra eder nitelik taşımayan bu vesikaya dayanılarak davanın reddedilmesi doğru değildir⁵²⁵. Eğer bu belge

⁵²² "Dosya içerisinde bulunan 17.05.2001 tarihli ibranamede miktar belirtilmek suretiyle ihbar ve kıdem tazminatlarının ödendiği yazılıdır.Öte yandan anılan ibranamenin son paragrafında ihbar ,kıdem tazminatı ile birlikte ,ücret ,ikramiye,hafta tatili,ulusal bayram,genel tatil fazla çalışma yıllık izin ,prim, giyim, sosyal yardımlarla ilgili alacağının olmadığı belirtilmiştir.Davada konu olan diğer işçilik alacaklarının bir kısmı ibranamede belirtilmiş değildir.Böyle olunca davacının ibranamede yer olmayan dava konusu işçilik hakları bakımından toplu iş sözleşmesi ,işyeri kayıtları ve ödeme belgeleri getirilerek bir inceleme yapılmak suretiyle sonuca gidilmelidir.Mahkemece eksik incelemeyle karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.KARŞI OY:Davacının fark ihbar ve fark kıdem tazminat istekleri mahkemece ibranameye dayanarak red edilmiş ve dairemiz çoğunluğu da kararı bu yönden benimsenip onamıştır.Karar dayanak yapılan ihbarnamede davacıya ihbar ve kıdem tazminatı olarak ödenen miktarların açıkça yazılmış ve davacı bu miktarları aldığını kabul etmiştir.Davacı ayrıca fazlaya ilişkin ihbar ve kıdem tazminat alacaklarından feragat ettiğini bildirmemiştir.Bu nedenle yapılan belge sulhname ve feragatname niteliğinde değildir.Bu tür belegeler dairemizin istikrar kazanmış uygulamasına göre ödenen miktarları açıklanan ihbar ve kıdem tazminatları yönünden makbuz niteliğinde kabul edilmektedir.Somut olayda dairemizin bu görüşünden dönülmesini gerektiren bir düzenleme de mevcut değildir.Mahkemece ihbarnamede ödendiği açıklanan miktarları aşan fark ihbar ve fark kıdem tazminat alacağının mevcut olup olmadığı da belirlenmiş değildir.Eksik inceleme ile fark ihbar ve fark kıdem tazminatı isteklerinin reddedilmesi hatalıdır.Mahkemece kararın yukarıda açıklanan nedenlerle de bozulması görüşünde olduğundan daire çoğunluğun bu yöne ilişkin onama kararına katılmıyorum." Y.9.HD., 10.12.2002, E.2002/10815, K.2002/23500, Kılıçoğlu, 784.

⁵²³ Y.9.HD., 18.2.2003, E.2003/24164, K.2003/1808, LEGAL, S.3, 2004, 1074-1075.

⁵²⁴ Y.9.HD., 4.4.1974, E.8835, K.6413, *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, 6.b., 734.

⁵²⁵ Karşı oy yazısına göre ise "Dosyada mevcut 31.10.1967 tarihli vesika noterden re'sen tanzim edilmiştir. Davacı bu belgede kusurun kendisine olduğunu ve dava hakkından feragat ettiğini açıkça beyan etmiştir. Feragatın işverenin sorumluluğu sebebiyle ona matufiyetinde şüphe yoktur. Vesikadaki feragat umumi olup cezai ve hukuki sorumluluğu da kapsar. Bundan başka feragatte para alındığının ve muayyen bir sebebin gösterilmesi de şart değildir. Davacı bu belgenin iradesini ifsat

davacının dava hakkından feragat ettiğine ilişkin bir ifade taşısaydı bile kanaatime iş kazası sonrası verilen ibranamelerle ilgili Yargıtay'ın yerleşik içtihadı ileri sürülerek ya da 30.06.2004 tarihli kararda olduğu gibi henüz doğmayan dava hakkından feragat edilemeyeceği ileri sürülerek söz konusu ibraname geçersiz sayılacaktı. Nitekim bir Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında Yerel Mahkeme'nin ibranameyi dikkate alarak davadan feragat nedeniyle tazminat taleplerinin reddedilemeyeceğine karar verilmiştir⁵²⁶.

Özetleyecek olursak ibranamelerde yer alan ifadelerin bağlayıcı sayılıp sayılmadığını kronolojik olarak değerlendirmektense ibranamelerin ilişkin oldukları konu ile birlikte değerlendirmek kanaatimce doğru olacaktır. Yargıtay'ın ibranamenin konusuna göre geçerliliğine ilişkin farklı kararlar vermesi, feragat vb. kelimelerin bağlayıcılığı konusunda farklı kararlar vermesinin asıl sebebini teşkil etmektedir.

Kanaatimce ibranamede feragat sözcüğünün bulunması bir geçerlilik şartı olarak kabul edilmemelidir. İşçinin Yargıtay kararlarında olduğu gibi olumsuz borç ikrarı yani başkaca bir alacağının olmadığı beyanı da ibra kapsamında değerlendirilmelidir. Ancak yukarıda değindiğimiz⁵²⁷ gibi imzaladığı belgenin hukuki sonuçları ile ilgili olarak işverenin işçiyi uyarması ve ibra iradesinin ibranameden açıkça anlaşılması doğru olacaktır.

eden sebepler altında tanzim edildiği yolunda bir iddia da ileri sürmediğine göre hükmün onanması oyundayız.”

⁵²⁶ Y.HGK. 31.5.2000, E.2000/21-915, K.2000/942, Özdemir, İbraname Uygulamaları, 19.

⁵²⁷ Bkz., 86.

§7. İBRANIN HÜKÜM VE SONUÇLARI

I.İBRA SÖZLEŞMESİNİN TARAFLARI BAKIMINDAN SONUÇLARI

1-Asıl Alacağın Sona Ermesi

İbra sözleşmesinin genel sonucu, bir alacak hakkının bir daha doğmamak üzere, doğrudan doğruya ve kesin olarak ortadan kalkmasıdır⁵²⁸. Açık bir kabule ihtiyaç olmayan hallerde alacak, ibraya yönelik icabın karşı tarafa ulaştığı andan itibaren ortadan kalkar. İbra sözleşmesinin bir borcu kesin ve bir daha doğmamak üzere ortadan kaldırması onu alacağı talep etmeme taahhüdünden, değiştirme sözleşmesinden ve yenilemeden ayırd eder⁵²⁹.

İbra borcu sona erdirir. Borcun sona ermesi bir edimi yerine getirme mükellefiyetinin hukuken ortadan kalkması ile borçlunun borcundan kurtulmasını ve alacaklının alacak hakkının kalmamasını ifade eder⁵³⁰. Tam ibrada borcun tamamı kısmi ibrada ise borcun ibra edilen kısmı sona erer. Bunun sonunda borçlu da borcundan tamamen veya kısmen kurtulur⁵³¹. Borcun ne miktarda ibra edildiği bir yorum meselesidir. Aksi anlaşılmadıkça ibra borcun tamamı için yapılmış kabul edilir⁵³².

İbra borcu kesin olarak sona erdirir. Eğer bir kimse bir alacaktan diğer bir kimseyi ibra ederse hayatında kendisi ve ölümünden sonra mirasçıları o hakkı talep edemezler⁵³³. Bu durum, ibranın tasarrufi bir işlem olmasından

⁵²⁸ Oğuzman ,433; Tekinay/Burcuoğlu/Altıparmak , 989; Önen, 227; Reisoğlu, 343; Eren 1261; Tunçomağ, Borçlar Hukuku, 1171

⁵²⁹ Eren, 1261; Oğuzman ,433; Önen, 227.

⁵³⁰ Eren ,1258.

⁵³¹ Eren, 1261.

⁵³² Oğuzman ,433; Önen, 227.

⁵³³ Berki, 755.

kaynaklanmaktadır⁵³⁴. İbra ile sona eren alacak hakkı, ancak taraflar arasında şekil şartlarına uyularak yapılacak yeni bir sözleşme ile yeniden kurulabilir.

Eğer borçlu, ibra ile ortadan kalkan alacağı hataen kendisini borçlu zannederek yeniden öderse, ödediği miktarı BK. m.62 hükmüne dayanarak geri isteyebilecektir⁵³⁵.

2-Fer'i Alacakların Sona Ermesi

Borçlar Kanunun 113. maddesine göre asıl borç ödemeye veya diğer bir şekilde sona erdiği takdirde kefalet rehin ve diğer fer'i haklar dahi sona erer.

Borcun sona ermesi ile ilgili olarak Borçlar Kanununun 113. maddesi, ibra hususunda da geçerlidir⁵³⁶. Kural olarak bir asıl sözleşmeyle bağlı fer'i nitelikteki alacak hakları, asıl sözleşmeden doğan alacak hakkının varlığına dokunulmaksızın, bağımsız olarak ibra sözleşmesine konu olabilirler. Fer'i alacakların ibrası çerçevesinde faiz ve cezai şart alacakları da ibra sözleşmesine konu olabilir⁵³⁷. Buna karşılık asıl alacağın ibra ile ortadan kalkmasıyla birlikte asıl alacağa bağlı fer'i haklar da asıl alacakla beraber sona erer.

BK.113/II'ye göre, evvelce işleyen faizleri talep hakkının saklı tutulduğu beyan edilmiş veya halin icabından anlaşılmış olmadıkça bu faizler de talep edilemez.

Yargıtay kararlarına göre de BK. m.113/2 hükmü⁵³⁸ gereği asıl borç ödendiği tarihte faiz hakları saklı tutulmadığı takdirde faiz gibi fer'i haklar düşer. Aksi bir

⁵³⁴ *Turanboy*, 116.

⁵³⁵ *Schwarz*, 250; *Saleilles* Raymond, Alman Kanunu Medenisinin Birinci Tasarısına Göre Borcun Genel Teorisi Hakkında Etüt, Çev. Mifon Ventura, İstanbul 1949, 70; *İnan*, 508; *Gümü*ş, 184.

⁵³⁶ *Oğuzman*, 433; *Tekinay/Burcuoğlu/Altop* , 989; *Önen*, 227; *Reisoğlu*, 343; *Eren* 1261; *Tunçomağ*, Borçlar Hukuku, 1171; *Önen*, 227.

⁵³⁷ *Eren*, 1261; *Gümü*ş, 184-185.

⁵³⁸ "...Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının imzasını inkar etmediği 21.1.2002 tarihli ibranamede ihbar ve kıdem tazminatı alacaklarının ödendiği belirtilmiş olup, bu ibraname dairemizin ve Hukuk Genel Kurulu'nun yerleşik uygulamasında geçerli kabul edilmektedir. Böyle olunca davacının kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarını tamamen aldığı kabulü gerekir. Bu durumda aslı ihtirazi kayıt konulmadan alınan kıdem tazminatı için artık faize de hükmedilemez. Bu husus Borçlar Kanunu'nun

ifade ile faiz hakkı saklı tutulmadan imzalanmış ibranameler alacağı fer'ileri ile birlikte sona erdirdiğinden sonradan faiz talep edilemez⁵³⁹. Bunun için işçinin ibranameyi imzalarken ya da en geç ödeme sırasında faiz hakkını saklı tutması gerekmektedir⁵⁴⁰.

Yargıtay'a göre "Tüm yasal haklarımı saklı tutuyorum" gibi bir ifade yeterlidir. İhtirazi kayıt biçimindeki sözcükler faiz alacağını da içerir. Faiz sözcüğünün kullanılmamış olması bu hakkın istenmediğini göstermemektedir⁵⁴¹. Bu nedenle ihtirazi kayıt konusu alacağa ilişkin olarak işçi, faiz talep edebilecektir⁵⁴².

113/2. maddesinde açıkça düzenlenmiştir..." Y.9.HD., 17.03.2004, E.2003/15376, K.2004/5288, *Özdemir*, İbraname Uygulamaları, dn.46, 31. Yargıtay "Davacı kıdem tazminatını alırken ya da daha önce faiz hakkını saklı tutmamıştır. Borçlar Kanununun 113 ncü maddesine göre asıl borç ödendiğinde, saklı tutulmadığı takdirde faiz gibi fer'i haklar da düşer. Buna göre davacıya ödenen kıdem tazminatının geçmiş günler faizine ilişkin talebin reddi gerekirken kabulü hatalıdır." şeklinde karar vermiştir. Y.9.HD., 2.1.1999, E. 1999/12252, K. 1999/16507, TİD., Şubat 2000, 17-19.

"İbraname içeriğine göre bayram, hafta tatili, ücretli izin alacaklarının da davacıya ödendiği belirtilmiş olmakla, bu hak faizleri ile ilgili isteklerin de reddine karar verilmelidir. ; Y. 9. HD., 18.3.1997, E. 1996/1907, K. 1997/5269, TİD., Kasım 1997, 14 . Y.9.HD., 9.5.1996, 1996/8694, K.1996/9984., İD., Haziran 1996, 13. 12.9.1995,1995/26421,1995/25219, Karademir, 20.

⁵³⁹ Karşı oy: Davacıyı ilk ödeme 1.5.2001 diğer ödeme 18.5.2001 tarihinde yapılmıştır. İkinci ödeme için davacının ihtirazi kayıta bulunduğu daha sonra bu belgenin iptal edilerek yeni bir ibraname düzenlendiği dosya içerisinde bulunan fotokopiden anlaşılmaktadır. Başka bir anlatımla ibranameler işverenin ödememe tehdidi ile alınmıştır.

Davacı 17.5.2001 tarihinde çektiği ihtiraze ile gerçek iradesini belirterek faiz isteminde bulunmuştur. Dört ay kıdem tazminatından yoksun kalan bir işçinin İş Kanunun 14.maddesi ve toplu iş sözleşmesi ile tanınan faiz hakkından işveren lehine ibrada bulunması yaşamın olağan akışına uygun olmadığı gibi hakkaniyete de aykırıdır. Y.9.HD., 11.12.2003, E.2003/9583, K.2003/2066, LEGAL, 2004, S.I, 646-648.

⁵⁴⁰ Yargıtay'a göre "Somut olayda, kıdem tazminatı karşılığı verilen çeklerin davacıya teslim edildiği gün çekin yukarıda belirtilen özelliği nedeniyle ödemenin gerçekleştiğinin kabul edilmesi gerektiğinden davacının daha önce ya da en geç ödeme sırasında faiz hakkını saklı tutup tutmadığı önem kazanmaktadır." Y.9HD.,21.6.2004,E.2004/13272,K.2004/1457, LEGAL,2004/5... Yargıtay bir kararında çek karşılığı verilen bir ibraname ile ilgili olarak çekle ödemeden üç ay sonra faiz talep hakkından vazgeçme iradesinin geri alınmasının BK.113/2 maddesi uyarınca faiz isteme hakkını saklı tutma olarak nitelendirilemeyeceğine karar vermiştir. Y. 9.HD., 15.4.2004, E.2004/100, K.2004/8521, *Çil*, 151.

⁵⁴¹ Y.9 HD., 17.01.1996, E.1995/24631, K.1996/14, TİD., Kasım 1996, 13. Aynı karar, *Karademir*, 20.

⁵⁴² "...Mahkemece kıdem tazminatı geçmiş günler faizinin reddine karar verilmiş ise de 20.6.2000 tarihli ibranamede davacı işçi kıdem tazminatını alırken fazlaya ait talep haklarını açıkça saklı tutmuştur. "Fazlaya ait hak" kavramı faizi de içerir.Bu bakımdan Borçlar Kanunun 113. maddesinde sözü edilen "ihtirazi kayıt" mevcuttur. Mahkemece böyle bir kaydın bulunmadığı şeklinde gösterilen gerekçe dosya içeriğine uygun düşmez Böyle olunca bilirkişi tarafından daha önce hesaplanmış olan faiz miktarı bir değerlendirmeye tabi tutularak hüküm kurulmalıdır..."Y.9.HD., 09.05.2002, E.2002/7965, K.2002/7378, *Özdemir*, İbraname Uygulamaları, dn.42, 30. Y.9.HD., 1.4.1997, E.1996/22759, K.1997/6464, TİD., Ekim 1997, 17; Y.9.HD., 16.3.1998, E.1998/511, K.1998/4801, *Çil*, "İş Hukukunda İbra Sözleşmesi", 151. Y.9.HD.,27.1.2005, E.2004/27150, K.2005/1552, *Çil*, 124.

Ancak Yargıtay kararlarında kıdem tazminatının geç ödenmesinden doğacak faiz hakkına ilişkin çekincenin mutlaka ibra belgesinde yer alması gerekmediğini, ibra belgesinin imzalanmasından önceki bir tarihte işverene ulaşan bu yöndeki bir irade bildiriminin de yeterli olduğunu kabul etmiştir⁵⁴³. Yani işçi daha önceden faiz hakkını saklı tuttuğunu işverene örneğin bir ihtarla bildirmişse ibra belgesinde faiz hakkına ilişkin çekince koymasa da sonradan faiz talep edebilecektir. Ancak ihtarın ibranamenin tebliğinden itibaren işverene ulaşması gerekmektedir. Aksi halde ibranameye dayanarak hüküm verilmelidir⁵⁴⁴.

Faiz hakkının saklı tutulduğuna ilişkin ihtirazi beyanın ibraname imzalandığı sırada konmaması halinde ödeme yapılmadan ya da en geç son taksit ödeninceye kadar ihtirazi kayıt ileri sürülebileceği, Yargıtay kararları ile kabul edilmektedir. Yargıtay, ibranameye konu alacağın ibraname imzalandığı tarihte taksitle ödenmesi halinde; bir başka kararında da ibranamenin verilmesinden sonra, kıdem tazminatının son taksitinin ödenmesi sırasında, işçinin fazlaya dair hakların saklı tutulduğu şeklindeki ihtirazi beyanda bulunması halinde, taksitlerden her birinin ödenme tarihine kadarki faizlerin talep edilebileceğine karar vermiştir⁵⁴⁵. Yargıtay son taksit ödeninceye kadar faize ilişkin ihtirazi kaydı kabul etmektedir⁵⁴⁶. Bir başka

543 “...Davacı, daha önceki bir dilekçesinde kıdem tazminatının geç ödenmesinden dolayı faiz hakkını saklı tutmuş olduğuna göre, daha sonraki ödeme tarihinde verdiği ibranamede bu hakkını saklı tuttuğunu ayrıca belirtmemiş olması bu konuda ihtirazi kayıt dermeyer etmediğini göstermez. Bu durumda, gerçekleşecek olan geçmiş günler faizine karar vermek gerekirken yazılı şekilde reddi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir...” Y.9.HD., 5.10.1992, 3245/10789, Özdemir, İbraname Uygulamaları, 31. Bir başka kararda ise “Davacı hernekadar 17.5.2001 tarihli noter ihtarnamesi ile faiz isteğinde bulunmuş ise de bu ihtarname ödeme ve ibranamenin imzalandığı tarihten sonra 23.5.2001 günü işverene tebliğ edilmiştir. Ulaşma teamim gereği kaydı itirai son ödmeden sonra gerçekleşmiştir.” Y.9.HD., 11.12.2003, E.2003/9583, K.2003/2066, LEGAL, 2004, S.I, 646-648.

Bir sigorta rücu davasında Yargıtay ibranamenin imzalanmasından bir gün önce faiz ve masraflara ilişkin ihtarın ihtirazi kayıt niteliğinde olduğuna karar vermiştir. Y.11.HD., 18.5.2004, E.2004/5051, K.2004/5582, Çil, 127.

⁵⁴⁴ Karşı oy : Dört ay kıdem tazminatından yoksun kalan bir işçinin İş Kanunun 14.maddesi ve toplu iş sözleşmesi ile tanınan faiz hakkından işveren lehine ibrada bulunması yaşamın olağan akışına uygun olmadığı gibi hakkaniyete de aykırıdır. Y.9.HD.,11.12.2003, E.2003/9583, K.2003/20666, Çil, 130.

⁵⁴⁵ Y.HGK., 3.2.1999, E.1999/9-35, K.1999/54, Çil, 121; Y.9.HD., 15.02.1999, E.1998/19727, K.1999/2077, Özdemir, İbraname Uygulamaları, dn.44, 31.

⁵⁴⁶ “...Davacı her ne kadar ibranamede ve ek ibranamede geç ödeme ve taksitli ödeme nedeniyle ileride faize ve sair bir nam altında herhangi bir hak ileri sürmeyeceğini belirten ibranameyi imzalamış ise de“ek ibraname ile birlikte yasal haklarını saklı kalmakla kabul ettim” şeklinde ihtirazi kayıt ileri sürmüştür. 15 adet bono ile kıdem tazminatı dahil bir kısım haklarını alan davacının ibranamelere ihtirazi kayıt koyması Borçlar Kanununun 113/2. maddesi uyarınca evvelce işleyen faizleri talep

kararında da aynı hususa değinmiş ve her ödeme sırasında ihtirazı kayıt konmasının gerekmediğini belirtmiştir. Buna göre taksitlerin tamamı ödenmeden dava açılması veya son taksit ödeninceye kadar ihtirazı kayıt konulması yeterlidir. Bu durumda sözleşmenin feshi tarihinde davacının verdiği ibranamede faize ilişkin ihtirazı kayıt koymuş olmaması faiz alacağını dava etmesini engellemez⁵⁴⁷.

17.03.2004 tarihli bir kararında ise Yargıtay, çekle ödemeyi kabul ederek ibraname veren ve ibranamede kıdem taminatı faizi hakkından feragat eden işçinin aradan üç ay geçtikten sonra faiz talep hakkından vazgeçmesine ilişkin iradesini geri almasını ihtirazi kayıt olarak kabul edilemeyeceğine karar vermiştir⁵⁴⁸. Genel kural ödemeden önce ihtirazı kayıta bulunulması gerektiği yönünde ise de burada bir ihtirazı kayıt olmayıp ihtirazı kaydın geri alınması söz konusu olduğundan işçinin faiz talebinin reddedilmesi doğrudur.

Ancak kanaatimce kararda işçinin çekle ödemeyi kabul etmesi başlı başına faiz talebinin reddi için yeterli olmamalıdır. Nitekim kıdem tazminatının çeklerle ödendiği bir davada ibranamenin varlığına rağmen faiz talebi ile ilgili Yargıtay, davacının daha önce ya da en geç ödeme sırasında faiz hakkını saklı tutup tutmadığının önem kazandığını belirtmektedir⁵⁴⁹. İbraname karşılığı muhtelif bonolarla yapılan bir ödememe de Yargıtay aynı esası kabul etmiştir⁵⁵⁰.

hakkını saklı tutma olarak kabul edilmelidir. Y.9.HD., 19.12.2005, E.2005/14259, K.2005/39785, *Çil*, 121-122.

⁵⁴⁷ Y.9.HD., 29.11.1994, E.1994/12478, K.1994/16918, TİD, Kasım 1995, 12.

⁵⁴⁸ Y.9.HD., 15.04.2004, E.2004/103, K.2004/8524, *Özdemir*, İbraname Uygulamaları, 31-32.

⁵⁴⁹ "...Somut olayda, kıdem tazminatı karşılığı verilen çeklerin davacıya teslim edildiği gün çekin yukarıda belirtilen özelliği nedeniyle ödemenin gerçekleştiğinin kabul edilmesi gerektiğinden davacının daha önce ya da engeç ödeme sırasında faiz hakkını saklı tutup tutmadığının önem kazanmaktadır. Dosya içeriğine göre, davacı çekle yapılan ödemeden önce ya engeç ödeme sırasında faiz haklarını saklı tutmadığı gibi, ödeme sırasında imzalanan ibranameden çeklerin gününde ödendiği anlaşılmaktadır..."Y.9.HD.21.6.2004, E.2004/13272, K.2004/14579, *Çil*, 126.

⁵⁵⁰ İbraname karşılığı muhtelif tarihli bonolar ile yapılan bir ödemede Yargıtay "Taksitlerin tamamı ödenmeden dava açılması veya son taksit ödeninceye kadar ihtirazı kayıt konulması yeterlidir. Bu durumda akdin feshi tarihinde davacının verdiği ibranamede faize ilişkin ihtirazı kayıt koymuş olmaması faiz alacağını dava etmesini engellemez" şeklinde karar vermiştir. Y.9.29.11.1994,1994/12478,k.1994/16918, TİD., Kasım 1995, 12.

II- İBRA SÖZLEŞMESİNİN BİRLİKTE BORÇLULAR BAKIMINDAN SONUÇLARI

1. İşyeri Devri ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Birlikte Borçluluk

İş Hukuku'nda işçiye karşı müteselsil borçluluğun sıkça rastlandığı durumlar işyeri devri ve asıl işveren- alt işveren ilişkisidir.

4857 sayılı İş Kanununun 6. maddesi ve BK. 179. maddesine göre işyerinin devri halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan, devreden ve devralan işveren, iki yıl boyunca müteselsilen sorumludurlar.

Yine 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesine göre asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur. Bu birlikte sorumluluk müteselsil sorumluluk olarak kabul edilmektedir⁵⁵¹.

BK.145. maddeye göre müteselsil borçlulardan biri veya birkaçı borcu ifa ederek veya takas beyanında bulunarak borcu kısmen veya tamamen sona erdirirse, diğer borçlular da borcun sona eren kısmı için alacaklıya karşı borçtan kurtulur. Örneğin iş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte kıdem tazminatına hak kazanan işçiye, işyerini devralan işveren, kıdem tazminatını öderse, diğer işveren de bu ifadan yararlanacaktır.

BK. m.145/2'ye göre müteselsil borçlulardan biri, ifa veya takas dışında bir sebeple borçtan kurtulmuşsa, durum ya da borcun niteliği haklı gösterdiği oranda diğer müteselsil borçlular da bundan yararlanır. Yani işçinin işverenlerden birini ibra etmesi halinde ibranameden açıkça anlaşılmıyorsa yani “sizinle birlikte diğer işvereni de ibra ediyorum!” dememişse, bu durumda Kanundaki durum ya da borcun niteliği

⁵⁵¹ Çelik, 47.

kavramı bizi asıl amaca götürecektir⁵⁵². Yani ibranın tüm borçlular için yapıp yapılmadığı bu kıstaslara göre belirlenecektir.

Bir görüşe göre, ibra sözleşmesinin karşı tarafının, devreden ve devralan olmasına farklı sonuçlar bağlanmalıdır. Devreden işverenle alacaklı işçi arasında ibra sözleşmesi yapılması halinde, devreden işverenin sorumluluğu kadar devralanın da borcu sona erer. Devralan işveren ile işçi arasında ibra sözleşmesi yapılması halinde ise borcu doğuran işlemle en fazla ilgili olan borçlunun ibra edilmiş olması sebebiyle devreden de borcu sona erer. Ancak bu ikinci durumda borcun daha çok kimin döneminde olduğu belirlenmelidir. Devreden nezdinde uzun yıllar çalıştıktan sonra devralana bağlı olarak kısa bir süre çalışan işçinin devralana ibraname vermesi halinde önceki işverenin borcunun da ibra edilmiş sayılabilmesi ibra sözleşmesinde bu yönde açık düzenleme olmasına bağlıdır.

Yine aynı görüşe göre asıl işveren- alt işveren ilişkisinin mevcut olduğu bir durumda da işçinin doğrudan bağlı bulunduğu alt işverene verilen ibranamede aksi açıkça öngörülmedikçe ve halin icabından anlaşılmadığı sürece asıl işveren bakımından sonuç doğurur⁵⁵³.

Kanaatimce müteselsil borçluluk durumunda özel bir ayrıma gidilmeksizin işçinin amacına önem verilmelidir. İşçinin diğer sorumlu işvereni de ibra etmek amacıyla olup olmadığı her olayın durumuna göre değerlendirilmelidir. Zira BK.1.maddeye göre bir sözleşme birbirine uygun irade beyanları ile kurulur. Aksi halde iradenin sakatlanması sebebiyle sözleşmenin iptali ya da yokluk sebebiyle hükümsüzlüğü söz konusu olacaktır. İşçinin işverenlerden her ikisini de ibra edip etmediği açıkça belli olmayan ibranamelerle ilgili olarak kanaatimce, öncelikle işçiye yapılan ödeme araştırılmalıdır. İşçiye yapılan ödeme, sadece sözleşmenin karşı tarafındaki işverenin borcu kadar bir meblağ ise işçinin yalnızca o işvereni ibra niyeti ile hareket ettiği sonucuna varılmalıdır.

⁵⁵² Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Alttop, 302. Tunçomağ, Borçlar Hukuku, 1052; Von Tuhr, 861.

⁵⁵³ Çil, 29.

3. İş Kazası Halinde Birlikte Borçluluk

Hizmetin ifası sırasında bir işçi diğer bir işçinin iş kazası geçirmesine sebebiyet verirse işveren BK. 55. maddeye göre kazaya sebep olan işçisinin bu davranışından ve zarardan sorumlu olurken işçi de zarardan haksız fiil hükümleri çerçevesinde işverenle birlikte sorumlu olacaktır. Burada bir şahsın uğradığı zararı birden çok kimse ayrı sebeplerle tazmin etmekle yükümlü olduklarından BK. 51. maddeye göre eksik teselsül durumu mevcuttur⁵⁵⁴.

İşveren kazaya uğrayan işçinin zararını tazmin edince kendisini bu suretle zarara sokmuş olan diğer işçisine BK. m.55. uyarınca rücu etme hakkına sahiptir. Ancak bunun için işçinin kusuru bulunması gerekmektedir. İşveren işçisine yanlış talimat veya bozuk alet vermek suretiyle zarara sebebiyet verdi ise rücu hakkı bu kusurun ağırlığına göre tamamen veya kısmen ortadan kalkar⁵⁵⁵. Ayrıca şu hususta belirtilmedir ki, BK. m. 51., haksız fiilde müteselsil sorumluluğu düzenleyen BK. m.50.'ye yollama yapmakta ve tazminatını tamamını veya bir kısmını ödeyen bir sorumlunun diğer sorumlulara rücu edip edemeyeceğini, edebileceksene ne oranda edebileceğini eksik teselsülde de hakimin takdirine bırakmaktadır. Şayet tazminata karar verirken hakim rücu konusunu karara bağlamamışsa, rücu ayrı bir dava konusu olabilir. Bu takdirde tazminat kararı rücu davasında kesin hüküm teşkil etmez⁵⁵⁶.

3.Birlikte Borçlulukta İbranın Sonuçları

Bir borçlunun ibra edilmiş olması halinde ibranın iç ilişkide ona rücu edilmesine engel teşkil edip etmeyeceği tartışmalıdır.

İbranın objektif etkili olduğunu savunan görüşe⁵⁵⁷ göre müteselsil borçlulardan birini ibra etmiş olan alacaklı bu borçlu ile diğer borçlular arasındaki iç ilişkide düşen borç payı miktarınca diğer borçluları da ibra etmiş sayılır. Kanun diğer

⁵⁵⁴ Oğuzman/Öz, 710.

⁵⁵⁵ Eren, 587.

⁵⁵⁶ Oğuzman/Öz, 709-710.

⁵⁵⁷ Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altın, 302.

borçluların ibradan yararlanıp yararlanamayacağına ilişkin bir ölçü düzenlememekte yalnızca ne nispette faydalanacakları hakkında bir ölçü vermektedir. Zira m.145/2.'de durum ya da borcun müsaade ettiği “*nispette*” sözcüğüne yer verilmiş “takdirde” sözcüğü kullanılmamıştır. Bu sebeple alacaklının ibra sözleşmesini sadece buna taraf olan borçluyu borçtan kurtarmak amacıyla yapması halinde diğer borçlular ibra edilen borçlunun iç ilişkide payına düşen miktar kadar borçtan kurtulabileceklerdir. Aksi halde örneğin, iş kazasına uğrayan işçi iş kazasına sebebiyet veren arkadaşı işçiyi ibra etmesine rağmen borcun tamamını işverenden tahsil ettiğinde, işveren ibra edilen işçiye rücu edebilecek, bu sefer ibra edildiği halde kusuru oranında borcu ödemek zorunda kalacaktır. Bu durumda işçi kazaya uğrayan işçiye giderek ibra ettiğin halde işverenin rücuuna maruz bıraktın, o halde işverene ödediğim parayı bana vermelisin diyebilecektir. Bu durumda da ibranın bir etkisi kalmamaktadır⁵⁵⁸.

İbranın subjektif etkili olduğunu savunan görüşe⁵⁵⁹ göre ise ibra edilmiş olan müteselsil borçlu borçtan kurtulur fakat diğer borçluların da borcu sona erer. Sonuçta alacağı tamamen ödeyen borçlu iç ilişkide kendisine düşen pay oranında ibra edilen borçluya karşı rücu hakkını kullanabilir. Bu görüş, ibranın objektif etkili olduğu görüşünü, borçlunun iç ilişkiye yabancı olan alacaklıya karşı savunma yapma imkanı vermesi bakımından eleştirmektedir⁵⁶⁰. Alacaklı yaptığı ibra sözleşmesi ile diğer borçluları daha kötü bir duruma düşüremeyeceğinden, alacaklı tarafından ibra edilen borçlu gene de iç ilişkideki payına düşen miktarı rücu eden borçluya ödeyecek fakat daha sonra ödediği miktar için alacaklıya başvurabilecektir.

Bir Yargıtay kararına göre müteselsil sorumlu işçinin sorumluluk dışı bırakılması iş kazasında işçiye düşen kusur oranında işvereni sorumluluktan kurtarır⁵⁶¹. Ancak kazaya uğrayan işçiye işverenin sorumlu olduğu tüm oran hesaplanarak işveren tarafından bir ödeme yapıldıysa, kazaya uğrayan işçinin diğer

⁵⁵⁸ Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp, 306.

⁵⁵⁹ Von Tuhr, 861; Tunçomağ, Borçlar Hukuku, 1052; Eren, 862; Oğuzman/Öz, 854.

⁵⁶⁰ Oğuzman dnot 202, 854. Subjektif etki görüşüne göre bu gerekçe yetersizdir. Çünkü bu görüş ibra edilen borçlunun ödediği parayı alacaklıdan tekrar isteme hakkını mahfuz tutmakta ve yine iç ilişki alacaklıya yansımaktadır. Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp, 306.

⁵⁶¹ Y.9.HD.28.4.1994, 903/6557, ÇİD, Temmuz.1994, 28.

bir işçi lehine vermiş olduğu ibraname işverenin rücu hakkını sınırlandırmaz. İşveren ibranameye rağmen kazaya sebep olan diğer işçiye rücu edebilir. Zira herkes kendi kusurundan sorumludur⁵⁶². Buna göre Yargıtay'ın sübjektif etki görüşünü kabul ettiği söylenebilir.

Borçlar Kanunu Tasarısının 165. maddesinde ise öğretideki bu tartışmaları sona erdirmek amacıyla “*Alacaklının borçlulardan biriyle yaptığı ibra sözleşmesi, diğer borçluları da ibra edilen borçlunun iç ilişkideki borca katılma payı oranında borçtan kurtarır.*” hükmü düzenlenmiştir. Bu madde ile ibranın objektif etkili olduğu görüşünün kabul edildiği ve ibraya rağmen alacağın tümünü tahsil eden alacaklıya karşı, borcu ödeyen borçlunun sebepsiz zenginleşme hükümlerine başvurabileceği sonucuna ulaşılabilir.

⁵⁶² Akın, Levent, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, 275. Y.9.HD., 10.6.1998, 7408/10183, YKD, Ekim 1999, 1390.

SONUÇ

Türk Borçlar Hukukunda olduğu gibi İş Hukukunda da ibra düzenlenmemiş ve bu boşluk Yargıtay kararları ile doldurulmaya çalışılmıştır. İbra ile işçinin alacağının ifa olmaksızın sona ermesi söz konusu olduğundan ibra kurumunun İş Hukukunda gerçekten bir ihtiyacı karşılayıp karşılamadığı hususu öğretilerde tartışmalıdır.

Yargıtay'ın, kararlarında feragatname, sulh sözleşmesi, menfi borç ikrarı adı altında düzenlenen belgeleri de ibra kavramı altında değerlendirdiği görülmektedir. Örneğin Yargıtay; işçinin işverenden alacağı olmadığı yönündeki menfi borç ikrarını ve alacaklarından feragat ettiğine dair feragat beyanını da ibra kavramı altında değerlendirmiştir. Öğretilerde bu durum ibranın hukuki niteliğini tartışmalı hale getirmiştir. Ancak öğretilerde ağırlıklı görüş ibranın İş Hukukunda da sözleşme şeklinde gerçekleştiğini savunmaktadır. Alacak hakkından tek taraflı feragatin mümkün olmaması ve menfi borç ikrarının da hüküm ifade etmesi için karşı tarafın kabulüne ihtiyaç göstermesi sebebiyle ibranın tek taraflı bir işleme de bürünebileceği görüşü tarafımızca kabul edilmemiştir.

Yargıtay kararları ile İş Hukukunda ibranamelerin geçerlilik koşulları belirlenmeye çalışılmıştır. Buna göre ibra sözleşmesi kurulurken işçinin iradesi sakatlanmamış olmalı, taraflar ehliyet sahibi olmalı, ibraname iş sözleşmesi sona erdikten sonra düzenlenmeli, çelişkili olmamalı, işverene teslim edilmiş olmalı, açıklık içermeli ve kapsamı belirli olmalıdır. Bu konuda Yargıtay'ın görüşünün kararlılık kazandığı söylenebilir.

Ancak Yargıtay'ın ibra konusunda vermiş olduğu tüm kararlar tutarlılık göstermemektedir. Yargıtay bir dönem karşılıksız ibrayı mümkün görürken daha sonra içtihat değişikliğine gitmiş ve karşılıksız ibranın mümkün olmadığına karar vermiştir. Ancak Yargıtay'ın bu görüşünün de istikrarlı olduğu söylenemez. Çünkü Yargıtay bir dönem miktar içermeyen ibranameleri geçersiz kabul ederken daha

sonraları miktar olmayan ibranamelere değer vermiş ayrıca işverenin ödeme hususunu ispat etmesini aramamıştır.

Ayrıca Yargıtay'ın iş sözleşmesinin feshi sebebiyle sona ermesinden sonra düzenlenen ibranameler ile iş kazası ve meslek hastalığı sonrasında maddi ve manevi tazminata ilişkin düzenlenen ibranameler hususunda ayrı ayrı kararlar verdiği görülmektedir. İş kazası sonrası düzenlenen ibranamelerden miktar içermeyenleri geçersiz kabul ederken, miktar içeren ibranameler ile ilgili açık oransızlık kıstasını uyguladığı görülmektedir. Buna göre ibranamede yer alan miktar ile gerçek zarar arasında açık oransızlık teşkil edecek şekilde bir fark varsa ibraname makbuz hükmünde kabul edilmektedir.

İş kazasında durum böyle iken iş sözleşmesinin sona ermesi halinde Yargıtay farklı bir çözüm yolu izlemektedir. Buna göre miktar içeren ibranameler makbuz hükmündedir. Açık oransızlık kıstası bu kararlara uygulanmamıştır. Miktar içermeyen ibranameler ile ilgili ise ilk dönem bu ibranameleri geçersiz kabul ederken son dönem kararlarında geçerli kabul etmiştir.

Yargıtay'ın ibranameler karşısındaki bu istikrarsız tavrı hukukun güvenliğini zedelemektedir. Öğretide yasal düzenleme zorunluluğu sürekli dile getirilmiş ve nihayetinde Borçlar Kanunu Tasarısı'nda ibra düzenlenmiştir. Tasarının yasalaşması ile hukukun birliği sağlanmış olacaktır. İş sözleşmelerinde ibra başlı başına 419. maddede düzenlenmiş ve uygulama açısından yeni kabul edilebilecek bir çok hüküm getirilmiştir. Tasarı, yazılılık şartını getirirken Yargıtay kararlarındaki açıklık ilkesi de benimsenmiştir. Yargıtay kararlarında olduğu gibi iş sözleşmesi devam ederken imzalanan ibra sözleşmeleri geçersiz kabul edilmiştir. Bununla birlikte uygulamayı kökten etkileyecek hükümlere de Tasarıda yer verilmiştir. Şöyle ki; artık taraflar ibraname imzalamak için bir ay beklemek zorunda kalacaklardır. Zira iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren bir ay geçmedikçe ibra sözleşmesi yapılamayacaktır. Ayrıca ibranamede alacağın türü ve miktarının açıkça belirtilmesi gerektiğinden miktar içermeyen ibranameler geçersiz olacaktır. Tasarı, işçinin haklarını yeterince korumayan aşırı ölçüde sınırlayan ibra sözleşmelerinin iş

sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren iki yıl içinde iptali imkanını sağlayarak, işçiyi korumayı amaçlamaktadır.

Tasarı metninin tamamen işçileri korumak amacıyla düzenlendiği görülmektedir. Ancak “işçinin haklarını yeterince korumadığı veya aşırı ölçüde sınırladığı açıkça belli olan” ifadesi sübjektif ve geniş bir takdire yer verici olması nedeniyle eleştirilebilir de Yargıtay’ın kararlarında uyguladığı açık oransızlık kavramı için de aynı eleştiriler getirilebilir. Kanaatimce, Borçlar Hukuku’nda gabin konusunda dahi açık oransızlık kavramına yer verildiği düşünülürse Yargıtay’ın bugüne kadar vermiş olduğu kararlar ışığında bir çözüme ulaşılabilir.

Yargıtay’ın zaman içinde değişen kararları karşısında hukuk bütünlüğünün sağlanması bakımında Borçlar Kanunu Tasarısı’nda iş sözleşmelerinde ibra kurumun düzenlenmesi sevindiricidir. Bu hükümler ile Yargıtay’ın bugüne kadar ki içtihatları birlikte değerlendirildiğinde işveren karşısında güçsüz durumda olan işçinin büyük ölçüde korunduğu söylenebilir.

Marmara Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Tez Onay Belgesi

HUKUK Anabilim Dalı ÖZEL HUKUK Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi
TUĞBA ÖZ nın TÜRK İŞ HUKUKUNDA İBRANAME UYGULAMALARI
adlı tez çalışması ,Enstitümüz Yönetim Kurulunun 22.06.2006 tarih ve 2006-6/13 sayılı
kararı ile oluşturulan jüri tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi : 5.10.2006.

1) Tez Danışmanı : DOÇ. DR. NURŞEN CANIKLIOĞLU

2) Jüri Üyesi : YRD. DOÇ.DR. MEHMET ERDEM ÖZDEMİR

3) Jüri Üyesi : YRD. DOÇ.DR. İBRAHİM SUBAŞI

