

**BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK TEZLİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

TÜRK İŞ HUKUKUNDA İBRA SÖZLEŞMELERİ

HAZIRLAYAN

EFE KAĞAN HELVACIOĞLU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ANKARA – 2022

**BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

TÜRK İŞ HUKUKUNDA İBRA SÖZLEŞMELERİ

HAZIRLAYAN

EFE KAĞAN HELVACIOĞLU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI

PROF. DR. EMİNE TUNCAY SENYEN KAPLAN

ANKARA - 2022

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS / DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

Tarih: 10/06/2022

Öğrencinin Adı, Soyadı:EFE KAĞAN HELVACIOĞLU.

Öğrencinin Numarası:21820199

Anabilim Dalı:Özel Hukuk Anabilim Dalı

Programı:Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Programı

Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı:Prof Dr. Emine Tuncay KAPLAN

Tez Başlığı:Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmeleri.

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans/Doktora tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam 128 sayfalık kısmına ilişkin, 27/05/2022 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 18'dir. Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç
2. Alıntılar hariç
3. Beş (5) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

“Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını” inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Öğrenci İmzası:.....

ONAY

Tarih: 10/06/2022

Öğrenci Danışmanı Unvan, Ad, Soyad, İmza:

Prof Dr. Emine Tuncay KAPLAN

TEŞEKKÜR

Öncelikle tezimin hazırlanma sürecinde değerlendirme ve yönlendirmeleriyle tezime önemli katkılarda bulunan, lisans döneminden itibaren öğrencisi olmaktan gurur duyduğum saygıdeğer hocam ve tez danışmanım Prof. Dr. Emine Tuncay SENYEN KAPLAN'a teşekkürlerimi sunarım.

Bugünlere gelmemi sağlayan ve her daim yolumu aydınlatan sevgili anne ve babam; Ömür HELVACIOĞLU ve Halil HELVACIOĞLU'na, ve ablam değerli Güniz GENÇER HELVACIOĞLU'na minnetlerimi sunarım.

Yoğun araştırma süreci içerisinde sağlamış olduğu katkı ve emekleri nedeniyle değerli dostum ve meslektaşım Stj. Av. Enver Burkan YILDIRIM'a yine bu süreçte destek ve katkılarını esirgemeyen meslektaşlarım ve arkadaşlarım Av. Meriç TUNA, Av. Doğuş MERCİMEKÇİ ve Av. M. Safa KOYUNCU, mesleki tecrübesi ile öncülük eden değerli arkadaşım Arş. Gör. Gözde KOCAOĞLU'na ve her daim yanımda olan Siyah & Beyaz Hukuk ailesine teşekkürlerimi sunarım.

Tez sürecinde yanımda olan ve manevi desteklerini benden esirgemeyen tüm dostlarıma teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na getirilen yenilikler çerçevesinde İbra sözleşmelerinin uygulanma alanları sınırlı bir kapsamdan çıkmıştır. Eski kanuna göre İbra sözleşmeleri Yüksek Mahkeme tarafından yorumlanarak somut uyuşmazlıklarda zayıf durumda bulunan işçinin korunmasına yönelik kararlar verilmeye çalışılırken yeni kanunun getirdiği düzenlemeyle Yargıtay'ın bu konudaki yorumu yerine kanun olarak düzenlenmiş olup Yargıtay'ın iş yükünün azaltılması hedeflenmiştir. Özellikle 01.07.2012 tarihinden sonra imzalanan İbra sözleşmeleri zayıf durumda bulunan işçiyi korumak amacıyla sıkı koşullara tabi kılınmıştır. İbra sözleşmesinin temeli borçlar hukuku müessesesi olup, TBK'daki 132. ve 420. madde hükümleriyle düzenlenmiştir. İbra kavramının temeli borç ilişkisi bulunan iki taraf arasındaki borç ilişkisinin sona ermesi anlamını ifade etmektedir. İbra bu anlamıyla sözleşme olarak anılmaktadır. Bu çalışmada İbranın hukuki niteliğinin üzerinde durulmuş, İbra sözleşmelerinin benzer sözleşmeler karşısındaki durumları ortaya konmuştur.

2019 – 2022 yılları arasında Yargıtay'ın içtihat haline getirdiği birtakım ilke kararları çerçevesinde yapılmış olan yenilikler ve İbra sözleşmesinin hukuki boyutu bu çalışmada ön planda tutulmuştur. 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu gereğince işçi – işveren arasında yapılan anlaşma belgeleri de konumuz arasına alınmıştır. Bu kapsamda arabuluculuk anlaşma belgesinin İbraname hükümleri içerip içermediği, anlaşma belgesinin yargı denetimine tabi olup olmadığı açıklığa kavuşturulmaya çalışılmıştır. Tüm bu açıklanan hususlar kapsamında tez konusunun İbra sözleşmeleri olarak seçilmesinin nedeni Yargıtay ilke kararları gereğince İbra sözleşmesinin değişen hukuk sistemine uyarlanmasını daha uygun bir şekilde açıklamaktır.

Anahtar Kelimeler: Borç, Borç İlişkisi, Borcun Sona Ermesi, Alacak hakkı, İbra Sözleşmesi

ABSTRACT

Within the framework of the innovations brought to the Turkish Code of Obligations No. 6098 (“TCO”), application areas of the release agreements have come out of a limited scope. According to the previous code, Court of Cassation were interpreting the release agreements and making decisions to protect the vulnerable worker in disputes. Within the regulation brought by the new law, a regulation was introduced instead of the interpretation of the Court of Cassation on this subject, and it was aimed to reduce the workload of the Court of Cassation.

In particular, the release agreements signed after July 1, 2012 are subject to strict conditions in order to protect the vulnerable worker.

The release agreement is based on the law of obligations and it is regulated by the provisions of Articles 132 and 420 of the TCO. The basis of the concept of release means the termination of the debt relationship between the two parties. In this sense, release is referred to as a contract. In this study, legal nature of the release is emphasized and the positions of the release agreements against similar agreements are revealed.

This study prioritize the changes made within the framework of some principle decisions made by the Supreme Court between the years 2019-2022 and the legal dimension of the release agreement.

The agreement documents between the employer and the employee based on the Law on Mediation in Civil Disputes No. 6325 are also included in our subject.

In this context, this study aims to clarify whether the mediation agreement document contains the provisions of the release and whether the agreement document is subject to judicial review.

Within the scope of all these explained issues, the reason why this thesis topic was chosen as the release agreements is to explain the adaptation of the release agreement to the changing legal system in accordance with the principle decisions of the Court of Cassation.

Keywords: Debt, Debt Relationship, Termination of Debt, Receivable Right, Release Agreement,

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
KISALTMALAR LİSTESİ.....	vii
GİRİŞ	1
1. İBRA KAVRAMI VE HUKUKİ NİTELİĞİ VE BENZER SÖZLEŞMELERDEN	
AYRILMASI	3
1.1. Genel Olarak İbra Kavramı	3
1.2. İbranın Hukuki Niteliği	4
1.2.1. İbra iki taraflı bir hukuki işlemdir	6
1.2.2. İş hukuku açısından durum	6
1.2.3. Tasarruf işlemidir	7
1.2.4. Kazandırıcı işlem olması.....	8
1.3. İbranın Çeşitleri	9
1.3.1. İbra sözleşmelerinde ivazlı ve ivazsız ibra ayrımı.....	9
1.3.2. İbranameelerde tam ibra ve kısmi ibra ayrımı	10
1.4. İbra Sözleşmesinin Benzerlerinden Ayrılması	11
1.4.1. Genel olarak ibranın benzeri sözleşmelerden ayrılması	11
1.4.2. Alacağı talep etmeme taahhüdü.....	11
1.4.3. Sulh sözleşmesi	13
1.4.4. TBK anlamında ikale sözleşmesi	14
1.4.5. 4857 sayılı iş kanunu bakımından ikale sözleşmesi	14
1.4.6. Menfi borç ikrarı.....	17
1.4.7. Konkordato.....	18
1.4.8. Erteleme sözleşmesi.....	19
1.4.9. Makbuz.....	20
1.4.10. Takas sözleşmesi	21
1.4.11. Yenileme	22
1.4.12. İfa yerine geçen edim.....	23

1.4.13. Sorumsuzluk anlaşması.....	24
2. İŞ HUKUKUNDA İBRANIN KONUSU, ŞEKLİ, KURULMASI, GEÇERLİLİK KOŞULLARI VE UYGULAMA BİÇİMLERİ	26
2.1. İş hukukunda ibraname	26
2.2. Genel olarak.....	26
2.3. İbra sözleşmesi.....	26
2.4. İbra sözleşmesinin konusu.....	27
2.5. İbra Sözleşmesinin Tarafları ve Tarafların Ehliyet Durumu	29
2.6. İbra Sözleşmesinin Kurulmasında Öneri (İcap) ve Kabul.....	31
2.6.1. Öneri (icap)	31
2.6.2. Kabul.....	33
2.7. İbra Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları.....	35
2.7.1. Genel olarak	35
2.7.2. Şekle ilişkin şart.....	36
2.7.3. Yazılı şekilde yapılmış olması	39
2.8. Esasa Hakkındaki Koşullar.....	42
2.8.1. Alacağın miktar ve türünün açıkça belirlenmesi	42
2.8.2. Ödemelerin hak tutarına noksansız banka aracılığı ile yapılması	49
2.9. Düzenlenme Zamanına İlişkin Şartlar.....	53
2.9.1. Genel olarak düzenleme tarihine göre geçerlilik.....	53
2.9.1.1. Belgenin tarihi	53
2.9.1.2. İbranamenin düzenlenme tarihine göre geçerliliği	54
2.9.1.3. Bekleme süresi.....	56
3. İBRA SÖZLEŞMESİNDE İRADE FESADI HALLERİ	60
3.1. Genel Olarak	60
3.2. İrade Bozukluğu Halleri	60
3.2.1. Hata.....	63
3.2.2. Hile.....	65
3.2.3. İkrah.....	66
3.2.4. Gabin.....	66
3.2.5. Beyaza imza hali.....	67
3.3. İbra Sözleşmesinin Geçerliliğine İlişkin Haller	72
3.3.1. Sebebe bağlı olarak yapıp yapılamayacağı	72
3.3.2. Şarta bağlı olarak yapıp yapılamayacağı	75

3.3.3. Taraflar arasında düzenlenen ibra belgelerinin ihtirazı kayıt içerip içermeyeceği..	80
3.4. İbra sözleşmesinin yapılabileceği diğer haller	83
3.4.1. Kambiyo senedine bağlanan alacaklara dair düzenlenen ibra sözleşmesi	83
3.4.2. İşçinin Uğramış Olduğu İş Kazasından Doğan Tazminatlarla İlgili Düzenlenen İbra Sözleşmesi.....	86
3.4.3. Hizmet tespiti isteği ve ibraname	91
3.4.4. Rücuan tazminatlarda ibra sözleşmesi	92
3.4.5. İş güvencesi ve ibra sözleşmesi	94
3.4.6. Arabuluculuk kurumu ve ibra sözleşmeleri	99
3.4.6.1. Anlaşma Belgesinin Hukukî Niteliği	99
4. İBRA SÖZLEŞMESİNİN SONUÇLARI.....	106
4.1. Genel olarak	106
4.2. 6098 Sayılı Borçlar Kanununun Yürürlüğünden Önce İmzalanan İbranamaler Bakımından	106
4.2.1. Borcun sona ermesi.....	106
4.2.2. Fer’i borçlara etkisi.....	108
4.2.3. Müteselsil borçlarda durum.....	108
4.2.4. Genel anlamda ibra	110
4.3. 6098 Sayılı Borçlar Kanununun Yürürlüğünden Sonra İmzalanan İbranamaler Bakımından	112
4.3.1. Borcun sona ermesi.....	112
4.3.2. Fer’i borçlara etkisi.....	113
4.3.3. Müteselsil borçlulukta durum.....	113
4.3.4. Genel anlamda ibra	114
SONUÇ	116
KAYNAKÇA.....	121

KISALTMALAR LİSTESİ

AÜHFD: “Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi”

Ankbarder: “Ankara Barosu Dergisi”

B: “Baskı, Bası”

b: “bent”

BK: “818 sayılı Borçlar Kanunu”

Bankder: “Bankacılık Dergisi”

Bkz: “bakınız”

C: “Cilt”

Dn: “dipnot”

E: “Esas”

ETBK: “818 sayılı Borçlar Kanunu”

HD: “Hukuk Dairesi”

HGK: “Hukuk Genel Kurulu”

HMK: “6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu”

İBD: “İstanbul Barosu Dergisi”

İHU: “İş Hukuku Uygulaması Kararlar ve İncelemeleri”

İSGHD: “İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi”

K: “Karar”

m: “madde”

RG: “Resmi Gazete”

S: “Sayı”

s: “Sayfa”

SBF: “Siyasal Bilgiler Fakültesi”

TTK: “Türk Ticaret Kanunu”

TBK: “6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu”

TİSK: “Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu”

TMK: “Türk Medeni Kanunu”

UBGT: “Ulusal Bayram Genel Tatil”

vb: “ve benzeri”

GİRİŞ

Anayasamızda belirtilen çalışma hakkı her işçinin arzu ettiği, yaşamını asgari düzeylerde sağlayabilecek, onurunu koruyabilecek bir maddi faydayla yaşayabilmesini teminat altına alan temel bir insan hakkıdır.

Yaşamını çoğu zaman asgari ücretle idame ettiren işçi sınıfı işverenin çoğu zaman işverenin baskılarına maruz kalmış, yine de aynı işverenlikte çalışmaya devam etmiştir. Bu kapsamla 4857 sayılı İş Kan'ında belirli düzenlemelerle işçinin sosyal ve ekonomik hakları korunmaya çalışılmış, hem Yüksek Mahkeme içtihatlarıyla hem de doktrinindeki çeşitli tartışmalarla zayıf konumda olan işçi sınıfı korunmaya çalışılmıştır. Fakat kanun işçinin yanında olsa da işveren tarafın güçlü konumu ve ekonomik gücü her zaman daha ön planda kendini hissettirmiştir. Bu kapsamla çeşitli yükümlülüklerden kaçınmak isteyen işveren taraf çoğu zaman kanundan gelen yükümlülüklerini yerine getirmemiş, yerine getirse bile eksik yerine getirmiştir. Bu konudan örnek vermek gerekirse asgari ücretle çalışan bir işçinin sosyal güvenlik kurumuna bildirimini yapılması hep sekteye uğratılmış, deneme süresi adı altında belirtilen müddet tam anlamıyla işçinin haklarını kötüye kullanılması anlamı ifade etmiştir. Belirttiğimiz bu örnekleme işçinin sigorta primlerinin ilgili kuruma geç bildirilmesi veya hiç bildirilmemesi işçinin sosyal hayatından ve ailesine karşı olan yükümlülüklerinden mahrum kalmasına neden olmak anlamını ifade etmektedir. Gerçekten Sosyal Güvenlik Kurumu'nun reklam ve afişlerine bakıldığında geleceğinden ve sağlığından çalma ibarelerinin olduğu görülmekle işçinin sosyal hayatının koruma altına alındığı ifade edilmiştir.

Aynı işverenlikte yıllarca emek harcamış ve adeta dirseğini çürütmüş olan işçiyle işveren arasında her zaman uyuşmazlıklar olmuş çeşitli uzlaşma yöntemleriyle bu uyuşmazlıkların önüne geçilmeye çalışılmıştır. İşçinin işveren taraftan hak etmiş olduğu alacaklar işten çıkış aşamasında söz konusu olmuş, işçinin hak etmiş olduğu alacakların çok ufak bir miktarı tutarında alacak hakkı işveren tarafından teklif edilmiş, yaşamını güçlkle sağlayan işçi ise maddi faydaya ulaşmak için genellikle bu teklifleri kabul etmiştir. Açıklamak gerekirse eski borçlar kanunda taraflar arasında yapılan sözleşmeler hakkında kesin ve net bir düzenleme olmamakla yeni borçlar kanununda bu sözleşmeler yasal zemine oturtulmaya çalışılmıştır. İşçi ve işveren arasında işten çıkış sırasında veya iş akdi devam ederken akdedilen ve işçinin işverenden hak etmiş olduğu alacak mucibince aralarında yapmış

oldukları sözleşmeye ibra sözleşmesi veya ibra belgesi denilmektedir. İbra belgesinin tanımı borcu sona erdiren sözleşme olarak açıklanmaktadır. Eski kanun döneminde işçi ve işveren arasında ibra belgesine dayalı olarak çıkan uyuşmazlıklarda Yargıtay kararları ve içtihatlar etkili olmuştur. Eski kanun döneminde ibra belgesiyle alakalı pek bir düzenleme bulunmamakla söz konusu uyuşmazlıkların çözümünde yüksek mahkemeye büyük bir iş bölümü düşmekteydi. Yeni kanun düzenlemesiyle bu iş yükü büyük oranda azalmış olup ibra belgesinin nasıl yapılacağı yasal zemine oturtulmuştur.

Gerçekten TBK ilgili hükümleri uyarınca sıkı şekillere bağlanan ibra sözleşmesi “zayıf durumda bulunan işçiyi koruma ilkesi” gereğince işçinin hak etmiş olduğu alacakları adeta teminat altına almış ve asgari sınırdaki işçinin sosyal statüsünü korumuştur. Bu durum akabinde işveren taraf TBK hükümlerine getirilen yeniliklere bir çözüm arayışında bulma çabasına girmiş ve kanunda belirtilen süreleri riayet etmeyerek eski tarihli düzenlenen belgelerle ispatlamaya çalışmıştır. Açıklamak gerekirse kanun ibra belgelerini bir aylık bekleme müddetine bağlayarak işçinin işe iade davası açması ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanma hakkını korumuştur. Çalışmamızda sıkı şekil şartlarına bağlanan ibra sözleşmeleriyle bu sözleşmelerin benzer sözleşmelerden ayrılmasını, ibra sözleşmelerinin hukuki boyutu, tarafların ortak irade beyanlarıyla ibra belgesinin düzenlenmesi, kıymetli evraklara bağlanan alacaklar ve ibra belgesi, iş güvencesi hükümlerine göre ibra sözleşmesi, yeni getirilen ve uygulamada sıkça karşımıza çıkan arabuluculuk müessesesinde ibra sözleşmesi gibi kavramların üzerinde durulmuştur. Ayrıca çalışma güncel Yargıtay kararlarıyla desteklenmeye çalışılmış ve Yüksek Mahkeme’nin 2019 – 2021 yılları arasında almış olduğu ilke kararları gereğince ibra belgesinin değişen hukuk sistemindeki yeri irdelenmiştir. Son olarak dördüncü bölümde ise ibra sözleşmelerinin hüküm ve sonuçları üzerinde durulmuş ibra belgesinin fer’i haklar üzerindeki etkisiyle müteselsil borç ilişkisindeki yapısı incelenerek ibra sözleşmelerinin güncel hukuk sistemindeki yeri açıklanmaya çalışılmıştır.

1. İBRA KAVRAMI VE HUKUKİ NİTELİĞİ VE BENZER SÖZLEŞMELERDEN AYRILMASI

1.1. Genel Olarak İbra Kavramı

Alacaklının borçlu ile arasında yaptığı bir sözleşme ile alacağından vazgeçerek borçluyu borçtan kurtarmasına ibra denilmektedir. İbra sözleşmesi borcun sona erme şekillerinden biri olup her zaman ödeme yapma veya bir edim yerine getirme çabası içerisinde olma gibi bir anlaşma içermemektedir. Yapılan ibra anlaşmasıyla alacaklı sıfatını taşıyan taraf, kendi alacağını veya muhtelif faydayı elde etmeksizin, borçluyu borçtan kurtararak ibra etmek suretiyle alacağını sona erdirebilir.

Öğretide ibra kavramı ise çeşitli şekilde tanımlanmıştır. Buna göre ibra alacaklının ivazlı veya ivazsız olarak sözleşme sonunda edineceğini muhtemel faydanın tamamından veya bir kısmından borçlu lehine feragat etmesi olarak açıklanmıştır.¹ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na göre ibra, alacaklı yönünden alacağın tamamen ortadan kalması, borçlu yönünden ise yapılacak edimin veya belirli bir para borcunun tamamen ve kesin olarak ortadan kalkmasını sağlamaktadır. İbra kısmi ibra ve tam ibra olmak üzere iki şekilde yapılabilmektedir. Kısmi ibra ve tam ibranın doğuracağı hukuki sonuçlar birbirinden farklıdır.²

6098 sayılı TBK'nın 132. Maddesindeki düzenlemeyle borcu sona erdiren bir husus olarak genel bir ibra kavramı ele alınmış, ayrıca m.420'de de işçinin işverenden olan alacaklarına ilişkin olarak taraflar arasında düzenlenen ibra metinleri birtakım külfetli geçerlilik şartları esas alınmak üzere yasal zemine oturtulmuştur.³ İş kanunlarına göre, genel kanun niteliğine haiz olan Türk Borçlar Kanunu'ndaki ibra kurumu hakkındaki gelişmeler, genel kanun- özel kanun ilkesi uyarınca, bu konuda bir düzenleme içermeyen İş kanunları bakımından da uygulama alanı bulmaktadır. Bu durumda, "4857 sayılı İş K.'nu, 854 sayılı

¹ Çil, Şahin, Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve Yargıtay İlke Kararlarına göre İş Hukukunda İbraname (İbraname), 3. Baskı 2013, Ankara, s. 79

² Kılıçoğlu, Ahmet M., Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 2014, 18. Bası, Ankara, s. 845.

³ Senyen-Kaplan, E. Tuncay, Bireysel İş Hukuku, 2015, 7. B., Ankara, sayfa 253

Deniz İş K’nu⁴ ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanz. Hak. Kan’ ile Türk Borçlar Kanunu kapsamında olup iş akdi ile çalışanlar için, TBK.m.420 hükmü uygulanacaktır.”⁵ İş hukukunda ibra sözleşmesi, sık görülen uygulamalara tanık olduğundan, ibra sözleşmesinin anlamı, şekli, geçerlilik koşulları ve hükümlerinin özellikle İş K. Gereğince işçiyi koruma ilkesi çerçevesinde kuralcı ⁶ bir bakış açısıyla hükme bağlanması gerektiği doktrinde genel olarak kabul görmektedir. Bilindiği üzere işçiyi koruma ilkesi Anayasamızda belirtilmiş olup, devlete işçinin hayatını asgari düzeyde idame ettirebileceği bakım giderleri, aylık maaş ve işçinin sosyal hayatındaki olanaklara kavuşmasını sağlayıcı yükümlülük getirmiştir.⁷ Aynı şekilde, devletin hükümlerlik ilkesi gereği yasama, yürütmeyle beraber bir başka ayrımı olan yargıya da bu kuralları getirmiştir. İşte işçinin korunması, “işçi lehine yorum ilkesi” anayasanın bu ilkesinin tezahürüdür.⁸

1.2. İbranın Hukuki Niteliği

TBK. md. 132 uyarınca borcun alacaklı taraf ile borçlu arasında yapılacak ibra sözleşmesiyle tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabileceği kanun koyucu tarafından hüküm altına alınmıştır. Kanun maddesinden de anlaşılacağı üzere, ibra, sadece alacaklı sıfatı taşıyan tarafın yapabileceği, tek taraflı ivazlı bir işlem değildir. Borçlu tarafın, alacaklının vazgeçme iradesini açık bir şekilde kabul etmesi ve bu durumu bildirmesi gerekmektedir.⁹

İbra, alacaklı ile borçlunun karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarının yansıtılmasıyla birlikte davet ve kabul içermekte olan fakat şekle tabi olmayan, iki taraflı, karşılıklı bir hukuki işlem, bir sözleşmedir. İbra, alacaklının mevcut alacak hakkını ortadan kaldırmak veya ulaşacağı maddi faydaya ulaşmasını sağlamaktır. Bu nedenle borçlandırıcı bir işlem olmayan ibra, yapısı itibarıyla tasarruf işlemidir.¹⁰ Bir tasarruf işlemi olan ibra sözleşmesi, alacaklı tarafın malvarlığındaki aktif kısmı azaltmaktadır.¹¹ İbra sözleşmesinin yapılabilmesi için, alacaklının sözleşmeye konu alacak üzerinde tasarruf yetkisine sahip olması gerekmektedir. Bir başka deyişle alacaklı sıfatına haiz olan alacaklının alacağını tahsil

⁴ Çil, Şahin, s. 43

⁵ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, İş Hukuku, 335.

⁶ SİCİL İş Hukuku Dergisi, S. 34, Mart 2016, s. 42

⁷ Senyen-Kaplan, E. Tuncay, s.7

⁸ Süzek, Sarper, İş Hukuku, 2018, 16.B., İstanbul, 20.

⁹ Turanboy, Kürşad Nuri, İbra sözleşmesi, 1998, Ankara, s.55

¹⁰ Hatemi, Hüseyin / Gökyayla K. Emre, Borçlar Hukuku Genel Bölüm 5. Bası, 2021 s.303

¹¹ Turanboy, Kürşad Nuri, İbra sözleşmesi, 1998, Ankara, s.104

etmesi için başvuruda bulunması ve alacağın muaccel hale gelmesi önemlidir.¹² Uygulamadan örnek vermek gerekirse, hakkında iflas kararı verilmiş alacaklının, iflas itibarıyla artık alacak üzerinde tasarruf yetkisi bulunmadığından, yapılan ibra sözleşmesi hükümsüzdür. Yine aynı şekilde Konkordato talebi kabul edilen alacaklı tarafın, alacak üzerinde tasarruf yetkisi kalmadığı için yapılan ibra sözleşmesi hükümsüzdür.¹³

İbraname aynı zamanda yapısı gereği, borçlu tarafın lehine bir kazandırma işlemi olup, alacaklı tarafın malvarlığının aktifinde oluşacak olan azalmaya bağlı olarak borçlunun da malvarlığının pasif kısmında azalma söz konusu olacaktır.¹⁴ İbra sözleşmesi her kazandırıcı nitelikteki hukuki işlem gibi, hukuki bir sebebe dayanmaktadır.

Uygulamada çoğu zaman bağışlama sebebine dayanarak yapılmakla birlikte, iktisap sebebi, ifa sebebi ve inanç sebebi ile de yapılabilmektedir. Türk hukukunda tüm tasarruf konusu işlemleri ilke olarak sebebe bağlı olarak yapılabildiği için, ibranamelerin de sebebe bağlı olduğu kabul edilmektedir. Bu nedenle, ibra sözleşmesinin hukuki sebebini oluşturan işlemin geçersiz olması halinde, alacak ve borç sona ermeyecektir. Bu nedenle Borçlar Kanunu'nda belirtilen borcu sona erdiren sebeplerden olan ifa, ifa imkânsızlığı, süreli sözleşmelerde sürenin dolması, zamanaşımı takas, tecrit ve borçlu ve alacaklı sıfatlarının birleşmesi gibi durumlardan farklıdır.¹⁵

Alacaklı taraf ile borçlu taraf arasında yapılan ibra sözleşmesi sağlar arası bir hukuki işlem olarak yapılabileceği gibi, maddi anlamda bir ölüme bağlı tasarruf ile de gerçekleştirilebilir. Doktrinde, ibra sözleşmesi, en geniş anlamıyla bir sözleşme değişikliği olarak da yorumlanmakta ve kabul edilmektedir.

Usul Hukuku yönünden ibra sözleşmesi dava tarihinden önce düzenlenmişse davaya cevap aşamasında düzenlenen bu ibra sözleşmesinin sunulması ve tahkikat aşaması başlamadan mahkemeye sunulması gerekmektedir. İbraname iş yargılaması sırasından düzenlenirse her tarafların arasında düzenlenmiş olan ibra metnini her aşamada ileri sürmeleri olanaklıdır.

İbraname yargı aşaması bittikten sonra düzenlenirse karar Yüksek Mahkeme tarafından ibranamenin tekrar incelenmesi gerektiği yönünden bozularak ilgili mahkemeye gönderilecektir. Burada ibra sözleşmesinin yargılamanın her aşamasında sunulabildiğinin göstergesi tespit edilmiştir.

¹² Eren, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, 2015, Ankara, s.679

¹³ Kılıçoğlu, Ahmet M. s. 846.

¹⁴ Hatemi / Gökyayla, s.303;

¹⁵ Kılıçoğlu, Ahmet M., s. 846.

İş Hukuku Yönünden ibra sözleşmesi incelendiğinde sözleşmenin farklı hukuki boyutları mevcuttur. Buna göre alacaklı olan işçinin, borçlu olan işveren taraftan olan alacağını kısmen veya tamamen tahsil ettiğine veya bu alacağın ödenmiş olduğu hakkında düzenlenmiş olan belgeler ibra belgesi olarak adlandırılmıştır.¹⁶ Ayrıca, iş kazalarından sonra zarara uğrayan sigortalı veya hak sahiplerinin haksız fiil¹⁷ işleyenden aldıkları maddi ve manevi tazminat tutarları için sözleşmeye bağladıkları belgeler, ibraname olarak kabul edilmiştir.¹⁸

1.2.1. İbra iki taraflı bir hukuki işlemdir

İbra Türk hukukunda iki taraflı bir hukuki işlem olarak kabul edilmiş olup akit niteliğindedir. Türk hukuku açısından incelendiğinde genel olarak sözleşme niteliğine haizdir. İbra birçok kaynakta iki taraflı bir akit yani bir sözleşme olarak nitelendirilmesi ibranamenin hukuki boyutları bakımından önemli bir etkidir. Fakat bir Yargıtay kararında ibranın tek taraflı da yapılabileceğinden bahsedilmiştir. Bahsedilen bu Yargıtay kararına göre Bu karara göre ibra işlemi; tek taraflı irade beyanıdır.¹⁹ Anılan kararda ibra sözleşmesinin niteliğine değinilerek ibra'nın "ibra işlemi" olarak irdelenmesi hukukumuzda farklı bir bakış açısı katmıştır. İçerikte ise, tek tarafın imzasının ibranın geçerli olması için yeterli olduğu, çünkü ibranın tek taraflı bir irade beyanı olduğu belirtilmektedir.²⁰ Yargıtay kararında asıl anlatılmak istenen, ibranın yapılması aşamasında tek tarafın iradesinin yeterli olduğu çünkü diğerinin iradesinin karine olarak var olduğuna değinilmiştir. Fakat kararın muhtevasında birkaç kez ibradan "tek yanlı irade beyanı" diye bahsedilmiş olması bu ihtimali düşürmektedir.

1.2.2. İş hukuku açısından durum

İş hukukuna göre ibraname iki taraflı bir işlemdir. Tarafların aralarında uzlaşarak birbirlerine uygun irade beyanlarıyla oluşturdukları bir akittir. İş hukuku açısından sıklıkla başvuru ibra sözleşmesi ise bir belgedir. Bu belge düzenlenip işçi tarafından el yazısıyla imzalanması akabinde işverene sevk edilmektedir. İbranamenin hukuki bir sonuca

¹⁶ Turanboy, Kürşad Nuri, s.57

¹⁷ Eren, Fikret, s.490

¹⁸ Çil, Şahin, s. 287

¹⁹ "YARGITAY 11. H.D. E. 2005/11207 K. 2007/1479 T. 8.2.2007".

²⁰ Hatemi / Gökyayla, s.303

varabilmesi için Yüksek Mahkeme ve yerel içtihatlar gereğince bunun işverene teslim edilmiş olması koşulu şart olarak öngörülmüştür. Yerel uygulamaya göre; ibranamenin işçi tarafından imzalanıp işverene verilmesi gerektiğinden sadece işçinin imzasının bulunması durumunda da ibraname geçerli sayılacaktır. Fakat ibra sözleşmesinde durum biraz farklıdır. İbra sözleşmesi tanımlamalardan da ortaya konduğu üzere bir akit ilişkisi olmasından bahisle yazılı bir ibra sözleşmesinden bahsedilmesi için her iki tarafın da irade beyanlarını ortaya koyduğu imzalarının taraflar arasında uzlaşma sağlanan akit üzerinde bulunması uygun olur. Uygulamada ibra, ibraname ve ibra sözleşmesi gibi müesseseler birbirlerini karşılar anlamlar olduğu için yerlerine kullanıldığı sıkça görülmüştür. Bahse konu belgenin ibra belgesi mi yoksa tek taraflı ibra beyanı içeren ibraname mi olduğunun saptanması için zikredilen belgenin adının ne olmasından daha çok, ilgili hukuki metnin tamamının hukuki durumunun ortaya konulmasına gerekmektedir. Bu nedenle metne ibraname adı verilmiş olsa bile her iki tarafın irade beyanlarını nitel hale getiren ve bir akdin olmazsa olmazı imzaların varlığı durumunda belgenin ibra sözleşmesi olacağı aşikârdır.

1.2.3. Tasarruf işlemidir

İbra, her iki tarafı da borca sokan bir işlem olmamakla bir tasarruf işlemidir. Çünkü ibra belgesiyle alacaklı alacak hakkını dosdoğru ve muhakkak etkilemektedir. Alacaklı böyle bir haktan kısmen veya tamamen vazgeçmekte; mevcut bir alacak hakkını yok etmektedir. Yalnızca ibra tek taraflı değil, iki taraflı yani akdi nitelikte bir tasarruf işlemidir. Alacaklının ibra metninin içeriğini oluşturan alacak üzerinde tasarruf sahibi olabilmesi, tasarruf yetkisine haiz olması gerekmektedir.²¹

Tasarruf yetkisini biraz açıklamak gerekirse; Bir kişinin tasarruf muamelesini yapabilme yetkisine tasarruf yetkisi denir.²² Geçerli bir tasarruf işlemi ortaya koyabilmek için, hukuksal normlarımıza göre, tasarruf yetkisine sahip olmak gerekir. Genellikle, hak sahibi olan kimse, bu hak üzerinde tasarrufta bulunabilme yetkisine haizdir. Fakat bazı durumlarda, hak sahibinin tasarruf yetkisinin kısıtlanmış olması ortaya çıkabilmektedir. Kişinin tasarruf yetisi bir hukuki işlemle kısıtlanmış olabilir. Örnek vermek gerekirse, dükkânındaki eşyaları ve duran malvarlığı haczedilmiş olan veya iflasına karar verilmiş

²¹ Kılıçoğlu, Ahmet M. s. 846.

²² Hatemi / Gökyayla, s.305

bulunan bir kimse, söz konusu malları üzerinde tasarrufta bulunamaz.²³ Bir kimsenin malları ve hakları üstündeki tasarruf yetkisi, kanun hükmüyle veya kanundan gelen yetkiye dayanarak bir hükümet tasarrufu ile kısıtlanabilir. Örnek vermek gerekirse, halkın sağlığını korumak gayesiyle temel gıda maddelerinin satışının yapılması sınırlandırılabilir veya bu maddelerin satışı zaman zaman sıkı koşullara bağlanabilir. Ancak, hemen belirtelim; bir kimsenin ayırt etme kudretinden yoksun olması sebebiyle hukuki işlem yapamaması bu anlamda değildir. Hak ve fiil ehliyetine haiz ya da ehliyetsiz olmak kişinin kendisine has bir özelliktir. İflas ve buna benzer nedenlerle alacak üzerinde tasarruf yetisi bulunmayan alacaklının düzenlediği ibra belgesi hükümsüzdür.

1.2.4. Kazandırıcı işlem olması

Kazandırıcı işlem, bir kişinin malvarlığındaki aktif kısmı arttıran, malvarlığına ilişkin olarak ona maddi ve manevi fayda veren bir işlemdir. Bahsedilen bu fayda, malvarlığındaki aktif kısmın artması şeklinde olabileceği gibi, pasif kısmında azalma ya da aktif kısmın azalmasının önlenmesi halinde de ortaya çıkabilmektedir. Kazandırıcı işlem, lehine kazandırma yapılan kimse bakımından bir tasarruf işlemi veya bir borçlandırıcı işlem halinde olabilir. Örnek vermek gerekirse, mülkiyet hakkının değişmesinde, bir tasarruf işleminin yapılmasıyla kazandırıcı işlem ortaya çıkmaktadır. Bunun yanında, bağışlama sözleşmesi yapılmasıyla lehine bağışlamada bulunulan kimse bağış edilen faydanın mülkiyetini talep hakkına sahip olmaktadır. Bahse konu örneğin ilk kısmı kazandırıcı işlem, ikinci kısmı ise taraflar arasında bir borçlandırıcı işlem niteliğindedir.²⁴

Tasarruf işlemi olarak ibra, bir kazandırma olduğundan her kazandırma gibi hukuki bir sebebe ihtiyaç göstermektedir. Uygulamada genellikle şu sorular karşımıza çıkar; acaba ibranın hukuki sebebini oluşturan temel işlemdeki sakatlık, ibrayı da etkiler mi? Bu sorunun çözümü ibranın sebebe bağlı (illi) veya soyut bir işlem olup olmamasına bağlıdır. İbra sözleşmesinin borçlandırıcı ve tasarruf ettirici yönlerini birbirinden ayırt etmek, bunlar aynı işlem içinde bulunduklarından dolayı daima mümkün olmaz. Türk hukuku yönünden tasarruf işlemleri ilke olarak sebebe bağlı işlemler olduklarından, ibrayı da sebebe bağlı bir işlem saymak gerekmektedir. Bu açıklamalar eşliğinde temel işlem

²³ Kılıçoğlu, Ahmet M., s. 896

²⁴ Kılıçoğlu, Ahmet M., s. 846.

geçersiz olduğu anda ibranın da geçersiz olduğunu varsaymak Türk hukuk düzeni için yadsınamaz gerçektir. Bu bakımdan, temel işlem geçersiz olduğu takdirde ibra da geçersiz olur, fikrinden yola çıkarak borç ortadan kalkmadığı gibi, alacak da sona ermez.

1.3. İbranın Çeşitleri

İbraname, Hukukumuzda sui generis bir kavram olmakta olup kendine özgü hukuki sebepleri ve sonuçları vardır. Genel kabulde, yargısal içtihatlar ve uygulamanın ibraname hakkındaki çalışmaları ibranamenin bu kapsamı yönünden önemli rol üstlenmiştir. Bu başlık altında ibranın yerel uygulamadaki çeşitleri ve hukuki sonuçları ele alınacaktır.

1.3.1. İbra sözleşmelerinde ivazlı ve ivazsız ibra ayrımı

İbra sözleşmelerini türlerine göre ivazlı ve ivazsız olarak iki ayrı şekilde incelemek gerekmektedir. Türk hukukunda ibra sözleşmesinin karşılıksız olarak yapılması gerektiğine dair bir koşul bulunmadığından, ivazlı bir şekilde ibra sözleşmesi yapılması mümkündür. Bu konu hakkında Yargıtay kararını daha önceden belirtmiştik. İbra sözleşmesi kural olarak ivazsız yapılmakla beraber, uygulamada ivazlı olarak yapılmasına da bir engel bulunmamaktadır. Fakat uygulamada ibra denilince, bundan genellikle “alacaklının alacağından karşılıksız olarak vazgeçtiği” bilinmektedir. Ancak günümüz koşullarındaki değişiklikler ve uygulamadaki kararlardan görüleceği üzere, İşçinin haklarının aşırı ölçüde sınırlandığı ibranamelerin iptalinin istenebileceği kuralına yer verilmiştir. Bu sebeple ibra sözleşmesinin ivazlı yapılmasının mümkün hale gelmesinden bahsetmek gerekmektedir.

İbra sözleşmesinde, kısmi ifayı²⁵ takiben borcun sona erdiği veya borçlunun ibra edildiğinin açıklanması hallerinde ivazlı ibra gündeme gelmektedir. Uygulamada İvazlı ibra bir eda, bir bedel karşılığında yapılan borçtan kurtulma sözleşmesidir. Bu husus ışığında bakıldığında, borcun bir kısmı eda edilmekte ancak bakiye kalan borç için alacaklı borçluyu borcundan kurtarmaktadır. Belirtilen bu akitte önem verilmesi gereken husus, borcun tamamının ödeme yoluyla sona ermesi veya tüm borca karşılık gelen bir edimde bulunulması halinde bunun ibra sözleşmesi olmayacağı, yerine getirme ediminin

²⁵ Eren, Fikret, s.919

sonuçları ortaya çıkacağıdır. Gerçekten borcun tümüne karşılık gelen bir edim mukabilince verilen ibra belgesi, ibrayı değil ifayı göstermektedir. Zira ibranameler, borcun tatmin edilmeyen sona erme sebeplerinden birisi olduğuna göre borcun ödenmesi veya yerine getirilmesi asla ibra sözleşmesi sayılmayacaktır. Borcun hepsinin ödendiğini gösteren makbuz ifa sebebiyle borcun sona ermesi anlamını taşımaktadır.²⁶ İvazsız yapılan ibra sözleşmeleri ise, borca karşılık gelen bir edim olmaksızın kayıtsız şartsız düzenlenen bir ibra sözleşmesiyle karşımıza çıkmaktadır. İvazsız ibra sözleşmelerinde, alacaklı tarafın hiçbir karşılık talep etmeden alacağından vazgeçmesi söz konusudur.

1.3.2. İbranamelerde tam ibra ve kısmi ibra ayrımı

İbra sözleşmelerinde kısmi ve tam ibra olarak iki şekilde yapılabilmektedir. Kısmi ibrada alacağın bir kısmından ivazlı ya da ivazsız olarak tarafların irade beyanlarıyla borcun tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabilceği belirtilmiştir. Bu anlatımdan lafzi yorum yapılarak ibranın tam ibra²⁷ veya kısmi ibra olarak yapılabilmesi tezi ortaya çıkmaktadır.

Kısmi ibrada alacağın bir kısmından ivazlı ya da ivazsız olarak vazgeçilmesi ve bu tutar açısından borçlunun borçtan kurtulması mevzubahisken, tam ibrada borcun tamamının ödendiğini veya ortadan kaldırdığına yönelik bir tasarruf işleminin ortaya konduğu anlamı çıkmaktadır.

Doktrine göre tam ibra halinde taraflar arasındaki borcun tamamı, kısmi ibrada ise ibra edilen kısım yönünden borcun sona erdiği kabul görmüştür. TBK'na göre asıl borcun ifa edilmesi durumunda, fer'i alacak niteliğinde olan rehin, kefalet, faiz ve ceza koşulu gibi buna bağlı hak ve borçlar da sona ermektedir.²⁸ Ortak borçlular yönünden ise durum farklıdır. Ortak (Müteselsil) borçlularda alacaklı, istediği borçludan istediği miktarda borcun ifa edilmesini talep edebilir. Bu aşamada hukukumuz alacaklıya tahsilde kolaylık imkânı sağlamıştır. Fakat zorunlu dava arkadaşlığı gibi kavramlar çeşitli hukuki zorunluluklardan doğduğu için müteselsil borçluluk bazen zorunlu durumlarda mümkündür. Alacaklı açısından borcun bir borçlu tarafından ifa edilmesi uyarınca TBK hükümleri gereğince müteselsil borçluların tümü borçtan kurtulmuş sayılır. Bu kısımda borç mütesilsiliyet ilişkisi içerisinde de olsa da borcun ifa edilmesi yeterli görülmüştür.

²⁶ Günay, Cevdet İlhan, İş Kanunu Şerhi, Cilt 2 madde 32-122, Genişletilmiş 3. Baskı, Ankara, 2009, s.1681

²⁷ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.335.

²⁸ Kılıçoğlu, Ahmet M., s. 848.

1.4. İbra Sözleşmesinin Benzerlerinden Ayrılması

TBK'ya göre ibraname, içerdiği anlam bakımından borcu sona erdirici bir sona erme olarak tanımlanmıştır. Hukukumuzda sadece ibraname olarak tanımlanmamış aynı zamanda ibra sözleşmesi, ibra belgesi gibi tanımlamalar da göze çarpmaktadır. Yukarıda ibranın hukuki niteliği açıklanmış olup ibranın benzer sözleşmelerden ayrılması incelenecektir. Gerçekten de ibra sözleşmesine benzer bazı hukuki kavramlar bulunmaktadır. Bunlar Alacağı Talep Etmeme Taahhüdü, Sulh Sözleşmesi, İ kale Sözleşmesi, Menfi Borç İkrarı, Konkordato, Erteleme Sözleşmesi, Makbuz, Takas Sözleşmesi, Yenileme, İfa yerine geçen edim, Sorumsuzluk anlaşması olarak nitelendirilmiştir.²⁹

1.4.1. Genel olarak ibranın benzeri sözleşmelerden ayrılması

İbra sözleşmesinin TBK'da yasal bir zemine oturtulmaması hasebiyle uygulamada; ibra belgesi, ibra senedi, ibra sözleşmesi gibi farklı isimlerle düzenlenmekte fakat kapsam olarak bazen değişik bir sözleşme, feragat, menfi borç ikrarı veya bir ödeme makbuzu niteliği taşıdığı görülmektedir. Yargıtay, her ne kadar birbirinden farklı bu müesseseleri tek bir müessese (ibra belgesi) içinde barındıran içtihatlar çıkarmış olsa da, bu içtihatların isabetli olduğunu düşünmek oldukça güç ve bir o kadar da sağlıklı bir değerlendirme olacaktır.

1.4.2. Alacağı talep etmeme taahhüdü

Alacaklının alacağından vazgeçmeyip sadece bunu takip etmekten vazgeçmesi ve bunu karşı tarafa bir irade beyanı ile iletmesi mümkün olabilmektedir. Bu anlaşma sonucunda alacaklının alacağını başka bir zaman diliminde tekrar talep etmesi durumunda borçlunun alacağı talep etmeme taahhüdünden doğan defî hakkı ortaya çıkmaktadır. Alacaklının bu yönde bir taahhüt vermesi halinde borç bu taahhüt ile birlikte ortadan kalkmaz, bu nedenle borca bağlı ferî haklar da varlığını sürdürmeye devam ederler. Açıklanan bu haklara örnek vermek gerekirse, rehin hakkı mevcut olan ve bu hakkı kaybetmek istemeyen ya da anapara alacağından vazgeçse de faizini almaya devam etmek isteyen alacaklılar alacağını talep etmeme taahhüdü yoluna başvurmaktadırlar.

²⁹ Eren, Fikret, s.1086

Söz konusu taahhütte ibranamede olduğu gibi iki taraflı bir akit söz konusu olsa da alacağı talep etmeme taahhüdü ile ibraname farklı hukuki sonuçlar doğurmaktadır. İbra ile borç ortadan kalkarken, alacağı talep etmeme taahhüdü bir tasarruf işlemi olmadığı için borcun sona ermesi mümkün değildir. Yargılama esnasında ibradan farklı olarak re'sen inceleme ilkesine göre göz önünde bulundurulmaz. Yukarıda da bahsedildiği gibi borçluya defi ileri sürülmesi anlamında bir hak verilmiştir.³⁰

Buna karşılık ibraname veya ibra sözleşmesi borcu sona erdirdiğinden bahisle, bu bir itiraz niteliğindedir. Hukukumuzda çeşitli kaynaklardan edinilen bilgiye göre, alacağı talep etmeme taahhüdü ile oluşan hukuki durumu eksik borç anlamında nitelendirmişlerdir.

Bir borçluluk uyumsuzluğunda, asıl borç ilişkisinin taraflarının asıl borca esas olmak üzere düzenleyecekleri ticari bir senet, asıl borç ilişkisinden ayrı olarak bağımsız nitelikte ikinci bir ilişkinin (kambyo ilişkisinin) daha ortaya çıkmasına sebebiyet verecektir. Bilindiği üzere kambyo senedi illetten mücerret olduğu için anlatılan bu ikinci borç ilişkisinin doğumu karşılıklı irade beyanı esas alınarak ortaya çıkmaktadır. Asıl borç ilişkisinin konusunu oluşturan borç için düzenlenen senet, ibra sözleşmesiyle bedelsiz hale gelir. Senet iadesi gerçekleştirilmeden, yapılan ibra sözleşmesi, borçluya sadece ibra edilen alacaklı tarafa karşı ileri sürülebilen ama iyiniyetli olması şartıyla sonraki cirantalara ya da senet hamiline karşı ileri sürülemeyen bir defi hakkı sağlamaktadır. Bu husus hakkında ödememe protestosu ciheti doktrinimizde ayrı bir tartışma da yapılmıştır. Kanun koyucu burada iyiniyetli cirantaları koruyarak defi hakkını sınırlandırmıştır. Yargıtay'ın görüşüne göre, ibra sözleşmesi senet iade edilmeksizin yapılıyorsa, yapılan ibra sözleşmesinin metninde ortadan kaldırılan alacağın ilişkin olduğu kıymetli evrak açıkça belirtilmek zorundadır. Açıklamak gerekirse alacak bir sözleşmeye bağlanmış ve bu sözleşme içerisinde ayrıca teminat alınan bir senetten bahsedilmişse kambyo senedi olarak takip yapılamaz. Aksi takdirde, kıymetli evraka bağlanmış bir borç söz konusu olduğunda da, senet geri verilmeksizin yapılan ibra sözleşmesi, ancak bir alacağı talep etmeme taahhüdü hükmünde olacak ve yalnızca alacaklı tarafa karşı ileri sürülebilecektir. Daha sonraki hamile veya kıymetli evrakın zilyedinde bulundurana karşı bir defi hakkından söz edilemez.

³⁰ Kılıçoğlu, Ahmet M., s. 896

1.4.3. Sulh sözleşmesi

Sulh sözleşmesiyle taraflar aralarında oluşan bir uyuşmazlığı karşılıklı fedakârlıklarla ödün/ taviz vermek suretiyle üstesinden gelmeyi hedef gütmüşlerdir. Böylece taraflar arasındaki ihtilaflı ve belirsiz hukuki durum belirli hale gelmektedir. Sözleşme özgün bir sözleşme olmadığından her türlü uyuşmazlığa bağlı şekilde düzenlenebilir. Söz konusu akitte önemli olan hazırlanan sözleşmenin kanunun emredici kurallarına, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırılık içermemesi ya da içeriğinin gayrimümkün olmamasıdır.³¹ Sulh sözleşmesinin konusunu taraflar özgür iradeleri ile seçebilmektedirler. Sulh sözleşmesinin amacı sözleşme kapsamında tarafların karşılıklı olarak maddi veya manevi faydadan ödün vermesini kapsar.³² Taraflar arasındaki karşılıklı ödün verme sulh sözleşmesinin kurulmasında yeterli bulunmakla sözleşmenin nasıl ilerleyeceği tamamen tarafların iradelerine bağlı olup edimlerin karşılıklı ve eşit olmasına gerek bulunmamaktadır. Taraflardan sadece birinin diğer tarafa ödün vermesi, onun savını tamamen veya kısmen kabul etmesi halinde karşılıklı ödün verme unsuru hayata geçmemiş olacağından; burada sulh sözleşmesinden bahsedilemeyecektir.³³

Taraflar sulh sözleşmesini her konuda düzenleyebilmektedir. Hatta uygulamada mahkemelerce sulhe teşvik adı altında uygulamalar yer almakta olup sulh imkânı olması halinde tarafların süre talep ederek, mahkemeye sulh sözleşmesi sunması mümkündür. Sulh sözleşmesi ilkelerin gösterdiği şekilde sözleşme serbestisi ilkesine bağlı olmakla birlikte; eğer sulh sözleşmesi şekle bağlanmış bir ifa edimini içermekteyse; sulh sözleşmesi de bu şekle bağlı olmak zorundadır.³⁴ Yukarıdaki anlatımlardan çıkarılacak sonuç; sulh sözleşmesi her zaman borcu sona erdiren bir durum olmazken, tespit niteliği olması, yeni yükümlülükler doğurması, hukuki ilişkiyi değiştirebilmesi ve hukuki ilişkiyi ortadan kaldırabilmesi göz önünde bulundurulmalıdır.

³¹ Kılıçoğlu, Ahmet M., s. 847.

³² Çil, Şahin, s. 25

³³ Eren, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, 2015, Ankara, s.938

³⁴ Çil, Şahin, s. 25

1.4.4. TBK anlamında ikale sözleşmesi

İkale sözleşmesi, hukukumuzda yasayla düzenlenmeyip tamamen sözleşme serbestisi kapsamında tarafların irade beyanını yansıtan isimsiz sözleşmelerdendir. Taraflar Medeni Kanun ilkelerine uymak şartıyla istedikleri tür sözleşmeyi yapma imkânları olduğu gibi sona aralarındaki sözleşmeyi sona erdirmeye hakları da bulunmaktadır. Bu bakımdan ikale sözleşmesi de ibraname gibi taraflar arasında derdest bir sözleşmenin sona erdirilmesi olarak adlandırılır. İkale sözleşmesi ile ibraname arasındaki bazı farklara dikkat edilmesi gerekmektedir. Daha önceki anlatımlardan da görüleceği üzere ibraname, taraflar arasındaki borç ilişkisini değil, bir borç ilişkisinden doğan belirli bir borcu veya borçların tümüne etkili olan sözleşme olmakla ibra ile bu sözleşme sona ermektedir.³⁵

İkale sözleşmesinde ise, sözleşmeye ait belirli bir borç veya borçlar değil, taraflar arasındaki sözleşme ilişkisinin sona ermesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Taraflar arasındaki sözleşme ilişkisi ortadan kalktığı için sözleşmeye bağlı bütün fer'i hükümler de ortadan kalkmış olacaktır. İkale sözleşmesinde önem verilmesi gereken temel konu ikale sözleşmesinin müeccel borçlar açısından etkili olmasıdır. Müeccel borç hukukumuzda bir borcun vadesinin henüz dolmadığı anlamına gelen kavram olarak kullanılmaktadır. Muaccel borç ise vadesi gelmiş olan ve ödenmesi gereken ya da talep edilebilen anlamına gelmektedir. İkale ve ibra arasındaki farklardan bir diğeri ise, ikale ile taraflar yeni bir borç altına girebilirlerken (kıdem, ihbar tazminatları vs.); ibrada ise yeni bir borç ilişkisinin ortaya çıkması mümkün değildir. İkale sözleşmesi bir tasarruf işlemi oluşu nedeniyle ibra ile sıkça karıştırılan ikale sözleşmesi hukuki sonuca etki etme açısından birbirinden farklıdır.³⁶

1.4.5. 4857 sayılı iş kanunu bakımından ikale sözleşmesi

İkale sözleşmesi her iki tarafa edim yükleyen tam iki taraflı bir sözleşmedir. İş sözleşmesini yapan taraflar doğal olarak ikale sözleşmesinin de tarafları olacaktır. Burada anlatılmak istenen sözleşmede taraflardan birinin işveren birinin ise işçi olmasıdır.³⁷

³⁵ Kılıçoğlu, Ahmet M., s. 848.

³⁶ Turanboy, Kürşad Nuri, s.35

³⁷ SİCİL İş Hukuku Dergisi, s. 42

İbra sözleşmesi ve ikale sözleşmesi arasındaki farklardan biri de ibra sözleşmesinin yazılı yapılması koşuludur.³⁸ Fakat ibra sözleşmesinin bilgisayar çıktısı, elle yazılması veya noter huzurunda yapılması hususunda bir zorunluluk yoktur.³⁹ İbra sözleşmesinin imzalanabilmesi için, belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesinin sona ermesinden başlayarak en az 1 aylık sürenin geçmiş bulunması gerekmektedir.

Bahse konu bir aylık bekleme müddeti yalnızca ibra sözleşmesinin düzenlenme zamanı ile ilgili olup ifayı edimini içeren bir durum değildir. İşçinin akdin feshiyle muaccel hale gelen işçilik alacaklarının ödenme süresinin bir ay süreyle ötelenmesi söz konusu edilemez. Yargıtay bir aylık süreye ilişkin olarak, 4857 sayılı İş K.'nu 19. Maddesinde iş akdinin feshine itiraz bakımından bir aylık süre öngörüldüğünü ve bu süre içinde işçinin işe iade davası açma hakkı bulunduğunu dikkate alarak söz konusu sürenin önemine değinmiştir. Bu madde ile işverenin olası mobbinglerini azaltmak ve iş güvencesi sağlamak gayesiyle gerekli olduğunu vurgulamıştır.

İşçi işveren arasında nasıl bir iş ilişkisi olursa olsun, iş akdi sona ermeden ibra belgesi düzenlenemez, düzenlenen ibra belgeleri ise yerleşik içtihatlar ve Yargıtay kararları gereği hukuksuz kabul edilmektedir. İbraname içeriğinde tarih kısmının noksan olması ve içeriğinden de fesih tarihinden sonra düzenlendiğinin açık ve net bir şekilde anlaşılmaması halinde ibra belgesinden söz edilemez. İbraname ancak geçmişte doğmuş alacaklar için hazırlanabilecekken, gelecekte doğabilecek işçilik alacaklarını içermez ve bu alacaklar için hüküm ifade etmez. Bu konu hakkında ibranamenin ikale sözleşmesi⁴⁰ ile ayrıldığından daha önce bahsetmiştik.

İbranamenin içerdiği alacağın türünün ve miktarının açık ve detaylıca tasrih edilmesi işçi tarafından ibra edilen ulusal bayram ve genel tatil alacağı, yıllık ücretli izin alacağı, ihbar öneli alacağı gibi işçilik alacaklarının nitelik ve miktarları ayrı ayrı, açık⁴¹ ve net bir şekilde tereddüde mahal vermeyecek unsurları taşıyarak ibra belgesine yazılması zorunludur.⁴²

İbranamenin geçersizliğine yol açan başka bir hal de kendi iradesiyle iş akdini fesheden, yani istifa eden işçinin imzaladığı ibra belgesinde "kıdem ve ihbar tazminatı

³⁸ Arslan, Ramazan/ Yılmaz, Ejder/ Kuru Baki, Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı 25. Baskı, Ankara 2014, s.373.

³⁹ Çil, Şahin, s. 39

⁴⁰ SİCİL İş Hukuku Dergisi, s. 42

⁴¹ Çil, Şahin, s. 40

⁴² MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.337

alacaklarımı aldım" gibi ifadelere yer verilmesidir. Uygulamada ve Yargıtay içtihatlarında çelişki olarak kabul edilen bu durum ibranamenin geçersizliğine neden olmaktadır.⁴³

Yerleşik uygulamalarda sıkça karşılaştığımız üzere çalışma hayatı içinde işveren tarafının değişmesi muhtemeldir. Bu sebeple işçi ikale sözleşmesini⁴⁴ iş sözleşmesini imzaladığı işverenle ya da işyerini devralan işverenle de yapabilir. Önem vermek gerekirse; ikale sözleşmesinin yazılı yapılması ispat açısından faydalıdır. 4857 sayılı iş kanununa göre iş yerinin⁴⁵ devri hükümlerince devralan ve devreden işçinin hukuki sorumluluğu göz önünde bulundurulmalıdır.⁴⁶

“İkale sözleşmesi de bir sözleşme olduğu için icap ve icaba uygun kabul ile kurulur.” Ancak taraflardan birinin ikale sözleşmesi yapılmasına ilişkin icabı fesih bildirimi olarak kabul nitelendirilemez. Ayrıca belirtmek gerekir ki, iş sözleşmesinin belirli süreli veya belirsiz süreli olması ikale sözleşmesi bakımından önemli değildir. Belirli süreli iş sözleşmelerinde sözleşmeyle belirlenmiş olan süre bitmeden, belirsiz süreli sözleşmelerde ise iş akdi her zaman ikale sözleşmesi ile sona erdirilmektedir.

İkale Sözleşmeleri hakkında Yargıtay; İş Kanununda ifade edilen işçiyi koruma ilkesi gereğince bahsedilen bu sözleşmelerin geçerli olabilmesi için yasayla öngörülmemiş bazı şartların varlığını aramıştır. Yargıtay ‘ın ilke kararları gereğince yasada her ne kadar şekil belirtilmese de ikale sözleşmesinin geçerliliği bakımından eğer sözleşme teklifi işverenden gelmişse işçiye makul bir faydanın sağlanmış olması şartını aramaktadır.⁴⁷ Bu da işçi ile işveren arasındaki işçinin korunması ve işçi lehine yorum ilkesinin gereği olarak temellendirilmiştir.⁴⁸⁴⁹ Makul fayda, maddi bir karşılık olabileceği gibi işçinin daha iyi şartlarda bir iş bulması şeklinde işçinin özlük haklarında iyileşmeye anlamındaki her faydayı kapsamaktadır. Yargıtay, “*ekonomik olarak zayıf olan işçinin çeşitli baskılar altında böyle bir sözleşmeye imza atmış olabileceğini göz önüne alarak işverenden gelen teklif üzerine imza edilen ikale sözleşmelerinin geçerliliğini işçiye makul bir yarar sağlanması*” şartına bağlamıştır.

⁴³ Günay, Cevdet İlhan, s.1681

⁴⁴ Turanboy, Kürşad Nuri, s.35

⁴⁵ Senyen-Kaplan, E. Tuncay, s.42

⁴⁶ Süzek Sarper, s.200.

⁴⁷ SİCİL İş Hukuku Dergisi, s. 42

⁴⁸ Sümer, Halûk Hâdi, İş Hukuku, 19. B., Konya 2014, s.8

⁴⁹ Süzek Sarper, s. 20.

1.4.6. Menfi borç ikrarı

Menfi borç ikrarı hukukumuzda düzenlenmemiş olup Alman hukukundan yapılan alıntılama ile ibra sözleşmesi ve menfi borç ikrarının paralel hukuki sonuçlar doğurduğu söz edilebilir buna göre alacaklı tarafından borçlu ile yapılan bir akitle taraflar arasındaki borç ilişkisinin bulunmadığı kabul edilirse, yine Alman hukukundan yapılan alıntılama ile aynı hükmün ilk fıkrasında düzenlenmiş olan ibra sözleşmesine benzer hukuki sonuçlar ortaya çıkacaktır. Her iki kurumun sözleşme niteliğinde olması ve karşılıklı irade beyanına dayanması benzer niteliklerindendir.⁵⁰

İbrada borcun varlığı konusunda bir belirsizlik bulunmamasına karşın, menfi borç ikrarında tam da bu yolla borcun varlığının (bulunmadığının) tespit edilmesi hususu öğretide en temel fark olarak ifade edilmektedir.⁵¹ Borcun varlığının sabit olduğu durumlarda, yapılan menfi borç ikrarı karşı tarafın en azından örtülü kabulünün bulunması kaydıyla ibra olarak nitelenecektir.⁵²

Yerel uygulamada ibra belgesi ifade edilince akla gelen ilk unsurlardan biri de, tüzel kişiliğin yönetimden sorumlu temsilcileri genel kurul kararı ile evvelki devredeki işleyiş bakımından aklanması (ibra yönündeki irade) yönündeki ibra kararlarını da bu bağlamda yorumlamak olasıdır. Söz konusu durumda olumsuz borç ikrarı kavramının başka bir türü karşımıza çıkmaktadır.

Doktrinde, menfi borç ikrarı görüşüne karşı birçok eleştiri getirilmiştir. Aytaç, “öncelikle ibra edilenlerin kusursuz bir yönetim sergilemeleri halinde menfi borç ikrarı ile açıklanan ibranın bir önemi kalmayacağını ve tespit işleminden öte bir değeri olmayacağını ifade etmektedir. Ayrıca, kusurlu yönetim sergilendiğinin açık olduğu ve tazminat talep etme hakkının kesin olduğu durumlarda ise ibranın menfi borç ikrarından ziyade ibra sözleşmesi şekline dönüşeceğini, ancak bunun çok ender rastlanan bir durum olduğunu ve ibranın menfi borç ikrarı niteliğini değiştirici bir etkisi olamayacağını” ifade etmektedir⁵³

Menfi borç ikrarı müessesesinin bir akit anlamında olduğu göz önünde bulundurulduğunda, her ne kadar ortaklıklar hukuku açısından ibra sözleşmesi karar niteliğinde olsa da bu kararın sonucunun ortaklıkların dava açma hakkını ortadan kaldıran bir

⁵⁰ Çil, Şahin, s. 25

⁵¹ Turanboy, Kürşad Nuri, s.50

⁵² Çil, Şahin, s. 53

⁵³ KÖKSAL, Aytaç., Borçlar Hukuku Özel / Genel Hükümler, Beta Yayıncılık, 2009 Mayıs s. 33

sonuç olması sebebiyle, özünde menfi borç ikrarı niteliğinde olduğu ifade edilebilir. Gümüş, sonuç itibariyle “ibra kararının bir sözleşmeye değil, menfi borç ikrarı etkisine sahip bir karara bağlı olarak gerçekleştiğini, ibra kararı ile ibra edilenlerin şirkete karşı varlığı şüpheli olan sorumluluklarını ortadan kaldırdığını ifade ederek, ibranın bir karar ve menfi borç ikrarı niteliğinde olduğunu” haklı olarak vurgulamaktadır.⁵⁴ Aşağıda belirtilen Yargıtay kararları gereğince de bu durum açıkça vurgulanmıştır.⁵⁵

“İbra kararı menfi borç ikrarı mahiyetinde olduğundan, bu haliyle yenilik doğurucu işlem olan ibra kararları yeni bir kararla geçmişe etkili sonuç doğuracak şekilde geri alınamazlar ve iptal edilemezler” Y.23. HD. E.2017/795, K.2018/2763, T.12.04.2018

“İbra, hukuki niteliği itibariyle menfi bir borç ikrarıdır. İbra edilen işlemler hakkında sonradan maddi bir hataya dayanılmadan ibradan dönülerek ibraya konu işlemler hakkında dava açılması mümkün değildir.” Y. 11. HD. E. 2008/12814,

“İbra, hukuki niteliği itibariyle menfi bir borç ikrarıdır. İbra edilen işlemler hakkında sonradan maddi bir hataya dayanılmadan ibradan dönülerek ibraya konu işlemler hakkında dava açılması mümkün değildir” Y.11.HD. E.15708/K.8807, T.14.11.2016

1.4.7. Konkordato

Konkordato, bütün adi alacakların eşit oranlarda net olarak ya indirim yapmak suretiyle ya da borçlanma koşullarını borçlu lehine düzenlemek ve borçluyu mal varlığının başında bırakarak tasarruf yetkisi vermek suretiyle yapılan bir anlaşmadır. Bu anlaşma alacakların toplu bir tasfiyesini gerektiren ve bir yandan alacaklıların nitelikli çoğunluğunun kabulüyle oluşup, diğer yandan mahkemenin onayının şart olduğu kolektif bir icra şeklidir. Konkordato kurumunun amacı, borçluyu, iflasın ağır hukuki sonuçlarına bırakmadan; onun kamu haklarından yoksun bırakılmamasını, itibar ve iradesini kaybetmeden ticari hayattan pasifize edilmemesini sağlamaktır. Konkordatonun alacaklılar için de olumlu sonuçları vardır. Konkordato kurumu, alacaklıların, usul hukukunun getirdiği işlemlerin taşıdığı çekincelere maruz bırakmadan, alacaklarının bir kısmını elde etmelerine olanak sağlar. Bu imkan mahkemece belirlenen bir projeye tabidir.

⁵⁴ Gümüş, 2015: 63-65.

⁵⁵ Çil, Şahin, s. 25

İcra ve İflas Kanunu'nun m.285 vd. hükümlerinde düzenlenen konkordatonun iki ayrı türü mevcuttur. Bunlar, “iflas dışı konkordato”(İİK.m.285) ve “iflastan sonra konkordato” dur. (İİK.m.309) Kanunda düzenlenen bu iki konkordato türüne de mahkeme içi konkordato adı da verilmektedir. Bunların dışında, gerek İcra İflas Kanunu' nda gerekse diğer kanunlarda düzenlenmemiş olan başka bir konkordato türü de mevcuttur. Bu konkordato türüne de, “mahkeme dışı konkordato” denilmektedir. Mahkeme dışı konkordato bir borçlar hukuku müessesesi olması yanında; mahkeme içi konkordato ondan farklı olarak bir iflas ve bu itibarla kamu hukuku müessesidir. Hem mahkeme içi konkordato hem de mahkeme dışı yapılan konkordato akdiyle alacaklılar ile borçlu arasındaki alacağın bir kısmı sona erer. Bu açıdan konkordato hem sulh hem de ibra sözleşmesinin işlevleri alacaklılar ve borçlu için ortak müşterekte birleştirme anlamı içermektedir. Bu anlatımlar ışığında konkordatonun ibra sözleşmesi ve sulhten ayrı bir niteliği ve özelliği olduğu aşıkardır. İbra sözleşmeleri, bir Borçlar Hukuku müessesesi olmasına rağmen konkordato taraflar arasında düzenlenen bir icra işlemidir. İbra, tarafların aralarında uzlaşarak hali hazırdaki alacak miktarını düşüren ya da ortadan kaldıran bir sulh sözleşmesiyle beraber de düzenlenebilir. ⁵⁶

Borçlar Hukukunda yer alan sözleşme serbestisi ilkesine dayanan mahkeme dışı konkordato, ibra sözleşmesinde olduğu gibi alacaklı ve borçlu tarafların serbest irade beyanlarına bağlıdır. Ancak konkordatonun bir diğer türü olan, mahkeme içi konkordatonun akdedilebilmesi için, tüm alacaklıların rızasının olmasına gerek yoktur. Oysa ibra sözleşmesi, tam anlamıyla alacaklının iradesiyle gerçekleşmektedir.

1.4.8. Erteleme sözleşmesi

Erteleme sözleşmesi, bir hukuki ilişkinin tarafları arasında akdedilebilen, mevcut bir alacak hakkını belirli bir süre zarfında talep etmeyeceklerine ilişkin üzerinde uzlaştıkları bir sözleşme türüdür. Taraflar arasındaki bu akitle alacağın ifa tarihi tarafların anlaşmasıyla ileri bir tarihte yapılmak üzere atıye bırakılır. Bu sözleşme ile mevcut alacak hakkının varlığı etkilenmemekle beraber; alacaklı belirli bir süre içerisinde edineceği maddi faydayı ertelleyerek, yine sözleşmede karşılıklı irade beyanları ile belirlenen süre içerisinde bu faydayı, borçludan talep etmeme yükümlülüğü altına girmektedir. Erteleme sözleşmesiyle

⁵⁶ Hatemi/Gökyayla, s.304; Eren, s.1423: “...aynı kural mahkeme dışında yapılan konkordato sözleşmesinde de Uygulanmaktadır....”

daha önce belirlenmiş ifa zamanı⁵⁷ ilerdeki bir tarihe alınabileceği gibi; muaccel olmuş bir borcun yerine getirilmesi de ileriki bir tarihe ertelenebilir. Erteleme sözleşmesine dair İsviçre ve Türk Hukuku'nda yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak BK.m. 79 ve BK.m.402' de edimin yerine getirtilmesine ilişkin sürenin uzatılmasıyla ilgili düzenlemelere yer verilmiş ve bu kanundan kıyasla erteleme hükümlerine ulaşmak mümkün hale gelmiştir.

Erteleme sözleşmesi ve alacağı talep etmeme taahhüdü kurumlarının her ikisi de mevcut alacağın talep edilebilirliğini geçici olarak ortadan kaldırırken; sözleşmenin ifa edilebilirliği açısından yenilik doğurucu bir hak yaratmamaktadır. Her iki sözleşme, bu benzerliklerine rağmen; birtakım hususlar yönünden birbirlerinden farklılık gösterirler. Borçlu erteleme sözleşmesine dayandığında, muacceliyet kesbetme olgusunun noksanlığına ilişkin bir defi ileri sürebilir. Yine borçlu temerrüde düştüğünde yapılan erteleme taahhüdü temerrüdü sona erdirirken, alacağı talep etmeme taahhüdü akdi düzenlendiğinde temerrüt sonuçları devam edecektir. Yapılan sözleşmenin bir erteleme sözleşmesi mi yoksa bir alacağı talep etmeme taahhüdü sözleşmesi mi olduğu bahse konu uyuşmazlıktan yorumlama yaparak çıkarılmalıdır. Erteleme, mevcut borç ilişkisinin kapsamının değiştirilmesi anlamı güttüğünden, değiştirme sözleşmesinin başka bir görünümü olarak BK.m.12 hükmüne tabidir. Hâlbuki ibra sözleşmesi bir değiştirme sözleşmesi olmayıp, erteleme sözleşmesi ile sadece erteleme süresi içerisinde tarafların iradelerine bağlı olan süreler boyunca mevcut alacağın talep edilebilirliği engellenir. İbra sözleşmesindeyse başkaca bir borç kesin olarak ortadan kaldırılmaktadır.

1.4.9. Makbuz

Makbuz, işçi veya işçi tarafından yetkilendirilen bir kişi münasebetiyle imzalanan ve borçlunun edimini gerçekleştirdiğini gösteren yazılı bir belgedir. Makbuzun en önemli özelliği, alacağın ödendiğine yönelik borçluya ispat kolaylığı sağlayan bir bilgilendirme, kısacası ispat aracı olarak kullanılmasıdır.⁵⁸ Makbuzun herhangi bir düzenleme zamanı ve şekli veyahut geçerlilik koşulu bulunmamaktadır. Makbuz belirli bir borcu sona erdirmek maksadıyla her zaman düzenlenebilir. “Makbuzda borçlunun adı, alacaklının imzası ve ifa edilen şey mutlaka yazılı olmalıdır”.⁵⁹

⁵⁷ Eren, Fikret, s.946

⁵⁸ Çil, Şahin, s. 26

⁵⁹ Çil, Şahin, s. 26

Makbuz kavramı 6098 sayılı Borçlar Kanunu madde 420 ile açıklığa kavuşmuştur. Buna göre “Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir. İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür. Hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanını muhtevi diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir. Bu hâlde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunludur. İkinci ve üçüncü fıkra hükümleri, destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarının isteyebilecekleri dâhil, hizmet sözleşmesinden doğan bütün tazminat alacaklarına da uygulanır.”⁶⁰

Yukarıdaki madde metninin içeriğinden de görüleceği üzere 6098 sayılı BK’nın 420. maddesi ibranameye itibar edilebilmesi için bazı koşulların yerine getirilmiş olmasını hüküm altında almıştır. Şöyle ki; “işçinin işverenden hak etmiş olduğu alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olarak yapılması, ibranamede ibra konusu alacağın türü ve miktarının teker teker sayılması, ibranamede belirtilen işçi tarafından hak edilen tutarın banka aracılığı ile noksansız olarak ödenmesi gerekmektedir. Bankaya noksansız olarak yatırılmamış veya ödmeden sonra düzenlenen ibranameler ise geçersizdir.”⁶¹ Ayrıca ibranamenin, sözleşmenin sona ermesinden itibaren en az bir aylık⁶² bekleme müddetinin geçmesinden sonra düzenlenmiş olması gerektiği daha önceki açıklamalarımızda mevcuttur.⁶³

1.4.10. Takas sözleşmesi

Takas sözcüğü günlük dilde, “karşılıklı mal alıp verme, değiş-tokuş veya ödeme” gibi anlamları ifade etmektedir. Türk Borçlar Kanunu’nda takas kurumuyla ilgili herhangi bir tanımlama olmasa da takas düzenlemesine, TBK’nın “Borçların ve Borç İlişkilerinin Sona Ermesi, Zamanaşımı” adlı borcun ifa dışı sona erme sebeplerini düzenleyen Üçüncü Bölümü’nde, 139-145. Maddeleriyle yasal zemine kavuşturulmuştur. Takası “karşılıklı,

⁶⁰ Eren, s.533

⁶¹ SİCİL İş Hukuku Dergisi, s. 43

⁶² MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, 336.

⁶³ Süzek, Sarper, s.775.

muaccel ve aynı cins iki borcun, borçlulardan birinin tek taraflı irade⁶⁴ beyanı ile sona erdirilmesidir.” şeklinde tanımlamaktadır.⁶⁵

Takas beyanı, tek taraflı bir hukuki işlemdir. Bilindiği üzere tek taraflı hukuki işlemlerde irade açıklamasının hukuki sonuca etki etmek adına yapıldığı kabul edilmektedir. Takas, bozucu yenilik doğuran bir haktır.⁶⁶ Takas beyanı, bir alacağı sona erdirebileceği gibi bir hakkı ya da hukukî bağlantıyı da ortadan kaldırılabilmektedir. Takas yetkisinin kullanılması için dava açılmasına gerek yoktur. Takas hakkının dava dışında kullanılmış olması durumunda, önceki yazılarımızla belirtildiği üzere, takas hakkının kullanılması beyanının karşı tarafa varmasıyla beraber düşük olan borç nispetinde her iki borç da ortadan kalkacaktır. Lakin karşı taraf, takas beyanı ile borcun ortadan kalkmasına karşın takas edilen alacağa dair huzurdaki dava açma hakkını sağlam tutabilir. Davalı da böyle bir halde, borcun ortadan kalkmasından evvelki beyan etmiş olduğu takas iradesini yargılama sırasında ve mahkeme huzurunda ileri sürebilir. Buna hukukumuzda takas defi de denmektedir.⁶⁷

Takas hakkı yukarıdaki anlatımlardan doğan hukuki sonuçlar üzerinde etki gösterirken ibra belgesi taraflar arasında bir sözleşme ile ortaya çıkmaktadır. Takas müessesesi hukuki anlamı gereğince aynı türden iki borçtan yüksek miktarlı borcun az miktarlı borç nispetinde sona ermesi anlamı içerdiğinden ilk olarak borçların aynı tür ve içerikten olması şartı vardır.⁶⁸ Oysa ibra sözleşmesi kapsamındaki alacakların aynı türden olması her zaman olanaklı değildir.

1.4.11. Yenileme

Borçlar Kanunu yenilemenin bir tanımını yapmamış, bunun tanımını öğreti ve yargı kararlarına bağlamıştır. Yenileme, öğretide “mevcut bir borcun yeni bir borç yaratmak suretiyle sona erdirilmesi” olarak tanımlanmıştır.⁶⁹ Yenileme, mevcut bir borcun sona erdirilip yerine yenisinin var olduğunu kabul etmek anlamına geldiğinden mevcut bir borca yeni bir borçlunun katılması yenileme olarak değerlendirilemez. Örneğin ticari alım satım sözleşmesinde sözleşme dışı üçüncü bir kişinin sözleşmenin bütün hükümlerini kabul eden

⁶⁴ Hatemi, Hüseyin / Gökyayla, Emre, s.303

⁶⁵ Kılıçoğlu, Ahmet M. s. 862

⁶⁶ Çil, Şahin, s. 25

⁶⁷ Kılıçoğlu, Ahmet M., s. 862

⁶⁸ Çil, Şahin, s. 25

⁶⁹ Kılıçoğlu, Ahmet M., s. 848

üçüncü bir kişi sözleşmeye dâhil edildiğinde bu anlamda yenilemeden söz edilemez. Bu sözleşmede yenilemeden değil borç ilişkisine üçüncü bir kişinin dâhil olmasından söz edilebilmektedir. Yine aynı itibarla borç ilişkisinde taraf değişikliği yapılmasında da yenilemeden söz edilememektedir. Mevcut Borçlar Kanununa göre yenilemeden söz edebilmek için mevcut borç ilişkisinin bulunması ve bu ilişkinin sona erdirilmesi gerekmektedir. Ortada geçerli bir borç ilişkisi yoksa yenilemeden söz edilememektedir. Bu kapsamda yenileme mevcut olmayan, geçersiz olan bir borç ilişkisine vücut veren bir işlem değildir. Mevcut borç ilişkisi tarafların iradesiyle sona erdirildiğinde ya da alacaklı borçluyu ibra ettiğinde borçlu yeni bir borcun sorumluluğu altına girmemektedir. Açıklanan bu nedenlerle yenilemeden söz edebilmek için mevcut borcun sona ermesi yeterli olmayıp yeni bir borcun yaratılması zorunludur.

Yenileme sözleşmesi ve ibranın uygulamadaki yerleri farklıdır. Yenileme sözleşmesi tarafların bir yenileme akdine ihtiyaç duyması ile yapılırken ibra sözleşmesi borçtan kurtulmaya yönelik olarak yapılabilmektedir. Yenileme ile ortaya çıkan borcun varlığı önceki borcun varlığıyla aynı hukuki sonuçlara bağlanmış olması hasebiyle, soyut bir tasarruf işlemi olan ibra belgesinin tersine yenileme akdi kesin bir sebebe bağlı tasarruf işlemidir. Yenileme de ibranameye benzer şekilde 6100 sayılı HMK m.200 vd. gereğince senetle ispat şartı zorunludur.⁷⁰ Yenileme ile mevcut borç ilişkisi asıl ve ferileriyle birlikte sonlanır, zamanaşımı belirtilen borçlar için yeniden işlemeye başlar. Yenileme yapıldıktan sonra eski borç hakkında iddia edilebilecek def'i ve itirazlar yeni borç ilişkisi bağlamında ileri sürülemez.

1.4.12. İfa yerine geçen edim

İfa yerini tutan başkaca bir şeyle ifa (ifa yerine geçen edim) borçlunun, alacaklıya edimin konusunu oluşturan maddi veya manevi faydadan başka bir şey vermeyi teklif etmesi ve alacaklının da bu teklife icapta bulunmasından bahsetmektedir. Örneğin, Mustafa'ya Mercedes marka bir motorlu araç satmış olan Ahmet, BMW marka bir motorlu araç vermek isteyince alacaklı Mustafa bunu ifa olarak kabul etmek zorunda değildir. Üstelik Mercedes marka motorlu araç, BMW markadan daha değerli ya da pahalı olsa bile bu koşul geçerliliğini korur. Fakat taraflar, borçlanılan edimden başka bir edimle ifanın yapılacağı konusunda

⁷⁰ Arslan, Ramazan/ Yılmaz, Ejder/ Kuru Baki, s.373.

uzlaşırlarsa o şeyin ifası ile borç sona ermektedir. Verilen uyumsuzlukta, Ahmet'in borçlandığı Mercedes marka araba yerine ifa için teklif ettiği BMW marka motorlu aracı Mustafa, ifa olarak kabul ederse; Ahmet, Mercedes marka motorlu aracı verme borcundan kurtulmaktadır.

Para borçlarının ödenmesinde ifa yerine geçen ödemeye örnek olarak ticari hayatta bir malın veya hizmetin sonucunda nakden ödeme yerine kayden ödeme veya TL cinsinden olan borcun dövizle ödenmesi şeklinde örnek verilebilir.

İfa yerine edim mukavelesi akabinde, alacaklı iki farklı alacak hakkına haiz değildir; yalnızca borçlanılan edim yerine geçen edime dair talep hakkına haizdir. Seçimlik yetkiden farklı olarak borcun temel edimle değil de başka bir edimle ifası hususunda borçluya yetki verilmesi olanaksızdır. Borçlu ve alacaklı, borcun başlangıçta borçlanılan edimle değil de, başka bir edimle ifa edilmesi hususunda anlaşma sağlamıştır. Bu durumda edimi değiştirme akdi düzenlenmektedir. Tarafların edimin konusunu değiştirme hakkı, "sözleşme serbestisi ilkesinden" ileri gelmektedir. Değiştirme sözleşmesi, yenileme sebebine dayanmadığından yenileme sözleşmesi niteliğinde değildir. Yenileme sözleşmesinin şartları daha önce açıkça anlatılmıştı. Bununla taraflar yenileme amacı olmadan alacaklının daha az riziko alacağı ifa edilecek edim yerine başka bir edimi elde etmesini hedeflemişlerdir. İfa yerine geçen edimle ifa, sadece alacaklının kabul iradesini ortaya koyduğu değiştirme akdi yapıldığı sürece olanaklıdır. İfa yerine geçen edimle ifa, yeni borç oluşturmamak, sadece ifanın konusunu değiştirmek işlevi sebebiyle borcun yenilenmesi kavramından (TBK m. 133/I) ayrılmaktadır.

1.4.13. Sorumsuzluk anlaşması

Türk Borçlar Kanunu'nun 122. Maddesinde borcun hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi durumunda borçlunun, kusursuzluğunun tespit olunmadığı durumlarda alacaklının uğradığı maddi / manevi zararları gidermekle yükümlü olduğu hüküm altına alınmıştır. Sorumsuzluk mukavelesi, borçlunun sorumluluğunu zarar doğmadan evvel sınırlandıran bir sözleşmedir. Sorumsuzluk anlaşmalarına⁷¹ ilişkin genel düzenlemeler, TBK'nun 115 ve 116. Maddesinde yasal zemine oturtulmuştur. İlgili maddelerde sorumsuzluk anlaşmasının düzenlenmesine dair sınırlar da belirtilmiştir. Alacaklı ile borçlu arasında çoğu zaman ekonomik güç dengesinden söz edilememektedir. Söz konusu sınırlamalar ile zayıf durumda bulunan borçluyu korumak temel amaç edinilmiştir.

⁷¹ Eren, Fikret, s.1086

Sorumsuzluk anlaşması ve ibranamenin farklı yönleri olsa bile, “6098 sayılı TBK 115/1 maddesi gereğince, sözleşme borçlunun kast ya da ağır kusuruyla ihlal edilmiş ise önceden yapılmış sorumsuzluk anlaşması geçersiz sayılacaktır.” Emredici nitelikteki bu madde hükmü kanunun dolanılarak sorumsuzluk anlaşması yerine ibra sözleşmesi düzenlenmesinin önüne geçilmesi amacıyla kıyasen ibra sözleşmesine de uygulanması düşüncesi yerindedir. Burada yine yukarıda anlatıldığı gibi sorumsuzluk anlaşmasında zayıf tarafın korunacağı açıktır.

Sorumsuzluk anlaşmasıyla⁷² ibra sözleşmesinin hukuki kapsamı birbirinden farklıdır. İbra sözleşmesinin konusu olan alacak hakkının muhtemel ve doğmuş bir hak olması gerekmektedir. Yüksek Mahkeme, daha sonraki aşamada doğacak hakların ibra sözleşmesine konu edilemeyeceği, alacağın sabit olduğunun kuşkudan uzak ve ihtilafsız olmasını kabul etmiştir. Aksi durumda, varlığı kuşkulu olan bir alacak ibra sözleşmesinin değil sulh sözleşmesinin konusu olacaktır.⁷³

⁷² Eren, Fikret, s.1086

⁷³ “...Yargıtay 9.HD.,18.01.2010, E.2009/29187, K.2010/114; Yargıtay HGK.,21.10.2009, E.2009/9396, K.2009/441; aksi görüş için bkz. Gümüş, s.143-144 : ... ileride satılması beklenen bir taşınmaza ilişkin satış bedeli alacağı, doğması beklenen bir zarara ilişkin tazminat alacağı gibi umulan alacaklara ilişkin ibra sözleşmeleri TBK.m.132 çerçevesinde şekilsiz ve geçerli olarak yapılabilir, ancak alacak hakkının henüz doğmamış olması sebebiyle söz konusu gelecekteki alacağa ilişkin ibra sözleşmesi öncelikle TBK.m.27 ve TMK.m.23 ve TBK.m.115-116 gibi diğer emredici hükümlerinin öngördüğü sınırlar içerisinde mümkündür. Örneğin A’nın B’ye karşı gelecekte doğacak olan bütün borçlarına ilişkin akdedeceği ibra sözleşmesi TBK.m.27 ve TMK.m.23 uyarınca batıl sayılacaktır. Öte yandan ister hukuki bir temel ilişkiye dayansın isterse dayanmasın gelecekteki tazminat alacaklarına ilişkin ibra sözleşmesi nihai sonucu itibariyle sorumsuzluk anlaşmasından farklı olmadığından, sorumsuzluk anlaşmasına ilişkin TBK.m.115 hükmü kıyasen uygulama bulur...”.

2. İŞ HUKUKUNDA İBRANIN KONUSU, ŞEKLİ, KURULMASI, GEÇERLİLİK KOŞULLARI VE UYGULAMA BİÇİMLERİ

2.1. İş hukukunda ibraname

2.2. Genel olarak

2.3. İbra sözleşmesi

İbra, borcun özel bir sona erme sebebi olup, alacaklının alacak hakkından vazgeçmesini ve bu suretle borçluyu borçtan kurtaran bir akittir. İbra sözleşmesi daha önce ne Borçlar Kanununda ne de iş yasalarında düzenleyici bir hüküm altına alınmıştır. İş sözleşmelerinde ibranamenin geçerliliği, hüküm ve sonuçları Yüksek Mahkeme içtihatları ile belirlenen esaslara göre yönlendirilmekteyken bu işleyişten vazgeçilmiştir. Hukukumuzda ibra sözleşmeleri ilk kez 6098 sayılı Borçlar Kanununun 132. ve 420. Maddelerinde düzenlendiği üzere hukuki zemine oturtulmuştur.⁷⁴

TBK'nun 132. Maddesinde “*Borcu doğuran işlem kanunen veya taraflarca belli bir şekle bağlı tutulmuş olsa bile borç, tarafların şekle bağlı olmaksızın yapacakları ibra sözleşmesiyle tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabilir.*” denilmek suretiyle ibranın borcu sona erdirici bir hukuki tasarruf olduğu ortaya konulmuştur. Gerek bu hükme gerek TBK 420/2 ve 3'e göre taraflar arasındaki ibra kurumu bir sözleşme ile gerçekleştiğinden, ilk olarak irade sakatlığı halleri olmak kaydıyla sözleşmelere ilişkin tüm kurallar ibranamelere de uygulanır.⁷⁵

Gerçekten TBK 420. Maddesiyle “*İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür. Hakkın gerçek tutarda ödendiğini içermeyen ibra belgeleri veya ibra beyanını kapsamında diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir. Bu hâlde bile,*

⁷⁴Turanboy, Kürşad Nuri, s.26,30

⁷⁵ SİCİL İş Hukuku Dergisi, s. 43

ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunludur. İkinci ve üçüncü fıkra hükümleri, destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarının isteyebilecekleri dâhil, hizmet sözleşmesinden doğan bütün tazminat alacaklarına da uygulanır.” Hükümüyle İş Huk’nda ibranamelerin çoğu zaman işçinin borçlu durumdaki işverene karşı işçilik alacağının kalmadığını gösteren bir belge niteliği taşıdığını madde metniyle açıklamıştır.⁷⁶ İbra sözleşmesinin geçerli olabilmesi için Borçlar Kanununun 420. Maddesinin 2. Fıkrasındaki koşulların gerçekleşmiş bulunması önemlidir.⁷⁷

2.4. İbra sözleşmesinin konusu

İbra sözleşmesinin konusunu, “geçerli olarak kurulmuş, tarafların üzerinde tasarruf yetkisinde bulunabilecekleri, belirli veya belirlenebilir likit bir alacak hakkını oluşturur.” İbra sözleşmesinde alacağın tutarının açık olarak belirtilmesi şart değildir.⁷⁸ İbra dar anlamda borcu sona erdirirken, geniş anlamda borcun ortadan kalkması için tarafların kendi aralarında ikale sözleşmesi düzenlemeleri gerekmektedir. Bu anlamda ibra belgesi ikale sözleşmesinden farklıdır. İbra sözleşmesi ile ikalenin karşılaştırmasını daha önceki açıklamalarımızda bahsetmiştik.

İbra sözleşmesinin kapsamı olan alacak hakkının doğmuş ve mevcut bir hak olması, alacağın muaccel hale gelmesi gerekmektedir.⁷⁹ Yargıtay, ileride doğacak hakların ibra sözleşmesinin konusunun arasına alınamayacağını, alacağın varlığının şüpheden uzak ve tereddütte mahal veremeyecek şekilde olması gerektiğini yeni ilke kararlarında kabul etmiştir.⁸⁰ Diğer bir durumda, varlığı tereddütlü bir alacak ibra sözleşmesinin değil sulh

⁷⁶ Sümer, Halûk Hâdi, s.126

⁷⁷ Çil, Şahin, s. 37

⁷⁸ “...Ancak TBK.m.420 çerçevesinde işçi ibranamelerinin geçerliliği için alacak türünün ve tutarlarının açıkça belirtilmesi gerekir (TBK.m.420/2). Yargıtay, avukatların müvekkillerine imzalattıkları ibranamelerin de güven verici açıklıkta, anlaşılabilir olması gerektiğini, vekilin ne kadar para tahsil ettiğini ne kadar masraf, vekalet ücreti kesip, davacıya ne miktar ödediğinin anlaşılabilir olması gerektiğini...” belirtmiştir (Yargıtay 13.HD.,19.11.2008, E.2008/4706, K.2004/13838).

⁷⁹ Eren, s.679

⁸⁰ Yargıtay 9.HD.,18.01.2010, E.2009/29187, K.2010/114; Yargıtay HGK.,21.10.2009, E.2009/9396, K.2009/441; aksi görüş için bkz. **Gümüş**, s.143-144 : “...ileride satılması beklenen bir taşınmaza ilişkin satış bedeli alacağı, doğması beklenen bir zarara ilişkin tazminat alacağı gibi umulan alacaklara ilişkin ibra sözleşmeleri TBK.m.132 çerçevesinde şekilsiz ve geçerli olarak yapılabilir, ancak alacak hakkının henüz doğmamış olması sebebiyle söz konusu gelecekteki alacağa ilişkin ibra sözleşmesi öncelikle TBK.m.27 ve TMK.m.23 ve TBK.m.115-116 gibi diğer emredici hükümlerinin öngördüğü sınırlar içerisinde mümkündür. Örneğin A’nın B’ye karşı gelecekte doğacak olan bütün borçlarına ilişkin akdedeceği ibra sözleşmesi TBK.m.27 ve TMK.m.23 uyarınca batıl sayılacaktır. Öte yandan ister hukuki bir temel ilişkiye dayansın isterse dayanmasın gelecekteki tazminat alacaklarına ilişkin ibra sözleşmesi nihai sonucu itibariyle sorumsuzluk anlaşmasından farklı olmadığından, sorumsuzluk anlaşmasına ilişkin TBK.m.115 hükmü kıyasen uygulama bulur...”.

sözleşmesinin konusu haline gelecektir. İbra sözleşmesinin konusunu oluşturan alacak hakkının sözleşmeden kaynaklanması gerekmeyip Borçlar Kanununda ibra sözleşmesi olarak geçen ibranamenin sözleşmeye anlamı kanunun lafzından gelmektedir.

İbra alacaklı ve borçlu arasında birbirine uygun karşılıklı irade beyanlarıyla kurulan bir akit olması hasebiyle, aynı haklar ve yenilik doğuran haklar ibra sözleşmesinin konusunu kapsamına girmemektedir. İbra sözleşmesi tek taraflı olarak vazgeçmeyi ifade eden karşı tarafa yöneltilmesi gerekmeyen irade beyanına dayalı feragat işleminden ayrılmaktadır.⁸¹ Davadan feragat edilmesi durumundaysa feragat edilen alacakla alakalı ibra sözleşmesi yapılabilir. Zira huzurdaki davadan feragat esas⁸² haktan vazgeçilmesi anlamını ifade etmeyecektir. Davadan feragat hali yalnızca davayı sona erdirmektedir. Bir borçlandırıcı tasarruf olan “alacağı talep etmeme taahhüdü” de ibradan farklı olarak borcu ortadan kaldırmazken borçluya sadece def’i hakkını edindirir. Bu sebeple “alacağı talep etmeme taahhüdü” yargıç tarafından kendiliğinden dikkate alınmaz.⁸³ İbra kurumu menfî borç ikrarından da farklıdır. Bunun nedeni menfî borç ikrarında taraflar borcun taraflar arasında doğmadığı başka bir tabirle borçlu olmadıkları def’ini ileri sürmelerinden dolayı menfî borç ikrarı akabinde olmayan bir borç için ibra sözleşmesi yapılamamaktadır.⁸⁴

İbra, her iki tarafın karşılıklı irade beyanlarına uygun biçimde anlaşarak mevcut alacak miktarını en aza indiren veya ortadan kaldıran bir sulh akdiyle beraber de yer alabilir.⁸⁵ İbra makbuzdan da ayrı bir hukuki nitelik arz etmektedir. Makbuz, borcun ifa edildiğini belgeleyerek borçlu lehine ispatı kolaylaştırıcı, alacaklı tarafından imzalanan ispat anlamında borçlunun elini güçlendiren yazılı bir belgedir. Bir bilgilendirme belgesi olan makbuz, açıklanana bu haliyle iki taraflı bir hukuki işlem olan ibra sözleşmesinden ayrılmaktadır. Üstelik makbuz ifaya dair bir ispat müessesesi, somut bir karine iken ibra borcu ortadan kaldıran bir hukuki tasarruftur. Makbuz niteliğindeki belgeye ibraname ismi verilmesi makbuzun hukuksal niteliğinde değişiklik meydana getirmez.⁸⁶ Borcun ifa edilmesinden sonra taraflar arasındaki borçlanma durumu sona ereceğinden ifa edilen borçlar hakkında ibra sözleşmesi yapılamaz.

⁸¹ Çil, Şahin, s. 79

⁸² Turanboy, Kürşad Nuri, s.30

⁸³ Turanboy, Kürşad Nuri, s.30

⁸⁴ Çil, Şahin, s. 25

⁸⁵ Eren, s.939

⁸⁶ Günay, Cevdet İlhan, s.1682

2.5. İbra Sözleşmesinin Tarafları ve Tarafların Ehliyet Durumu

İbra sözleşmesinin tarafları alacaklı ve borçludur. İş Hukuku kapsamındaki ibra sözleşmesinin tarafları ise işçi ve işverendir. Taraflar, gerçek kişi ya da tüzel kişi olabilirler. Buradan çıkarılacak anlam işverenin her zaman tüzel kişi değil şahıs şirketi olarak da işveren olabilmesidir. Tüzel kişinin ibra sözleşmesinin tarafı olması halinde, sözleşme tüzel kişilik tarafından yetkilendirilmiş temsilci veya tüzel kişiliğin yetkili organı tarafından yapılabilecektir. TİS'in tarafı olan işçi ya da işveren sendikalarının üyeleri adına ibra belgesi düzenlemeleri olanaklı değildir. Buradan çıkarılacak anlam; ibra sözleşmesinin taraf teşkili sağlanması adına büyük hukuksal boşluklar yaratacağıdır. Alacaklı ve borçlunun ibra belgesi düzenleme yetkisini başka bir temsilciye devretmesi veya bu konu hakkındaki irade beyanını açıklaması halinde veya sonradan icazet verdikleri durumlarda işlem geçerli olabilmektedir.

İbra sözleşmesinin geçerlilik kazanabilmesi için ilk olarak tarafların hak ve fiil ehliyetine sahip olması gerekir.⁸⁷ “Temyiz kudretine haiz, ergin ve kısıtlanmamış her kişi fiil ehliyetine, dolayısıyla hukuki işlem ehliyetine ve sözleşme ehliyetine sahiptir.” (TMK.m.14).

İbra akdi ivazlı olarak yapılacaksa tarafların fiil ehliyetine sahip olmaları şartı mevcuttur. İbra aynı zamanda bir tasarruf işlemi de olduğu için, tarafların tasarruf ehliyetine de sahip olmaları aranan koşullar arasındadır. İbra sözleşmesi ivazsız bir sözleşme ise alacaklının fiil ehliyetine sahip olması gerekmekte fakat borçlunun ayırt etme yetisine haiz olması yeterlidir. Çünkü borçlu bir borç altına sokulmamakta, bir borçtan karşılıksız bir şekilde kurtulmaktadır. *“Ayırt etme gücüne sahip küçük ve kısıtlılar, kanuni temsilcilerin izni olmadan bizzat kendi fiilleri ile borç altına giremezler. Kanuni temsilciler, sınırlı ehliyetsizler adına kanunen yasaklanan eylemler, yapamazlar. Sınırlı ehliyetsiz bir alacaklının sahip olduğu önemli miktardaki alacak hakkı için, yasal temsilcisi tarafından şahsen yapılacak ibra sözleşmesi ivazsız ise, ivazsız ibra sözleşmesi TMK.m.449 kapsamında önemli bağışlama olarak kabul edilir ve yasak işlem olarak ortaya çıkar.”* Bu nedenlerle anılan işlem hukuken geçersizdir. Önemsiz tutardaki alacaklar içinse, yasal temsilcinin yapacağı ivazsız ibraname geçerlidir. Sınırlı ehliyetsiz bir alacaklının şahsen yaptığı ivazlı ibra akdi ise yasal temsilcinin sonradan vereceği onayla baştan itibaren geçerli hale gelir. Veli veya vasinin rızasıyla çalışan

⁸⁷ Kılıçoğlu, Ahmet M., s. 847.

sınırlı ehliyetsizin çalışması için verilen rıza, ibra sözleşmesi düzenlenmesini içermez ve izinsiz düzenlenen ibra geçersizdir.

İbra sözleşmesi temsilen veya vekâlet akdi düzenlemek biçimiyle de yapılabilir. Temsilci sadece temsil edilen kimse adına, nam ve hesabına ibra sözleşmesi düzenleyebilecektir. Temsil yetkisi olmaksızın yapılan ibra sözleşmesi sadece hukuki işleme onay veya rıza verilmesi ile geçerli olabilmekte olup diğer yapılan sözleşmeler butlana tabidir. İbra sözleşmesinin vekâlet yoluyla yapılabilmesi için doktrinde yaygın olarak kabul edilen ve Yargıtay tarafından da kabul edilen görüşe göre vekilin vekâletnamesinde özel yetki şartı içermesi gereklidir.

“...Yargıtay, ‘ibraz olunan ibraname tüm hak sahipleri tarafından verilmiş gibi düzenlenmiş ise de, sadece davacılardan A’nın imzasını taşıdığını göz önüne alarak, ibranamenin diğer davacılar yönünden geçerli olmadığına karar vermiştir. Yargıtay 06.07.1993 tarihinde verdiği bir kararında bu konuya değinmiş ve davacılardan A Kendine asaleten ve diğer davacılara vekâleten verdiği 21.04.1983 tarihli ibraname ile bu olay nedeni ile maddi ve manevi tazminatlarını almış olduğunu, başkaca hiçbir hak ve alacakları kalmadığını ve başkaca talepte bulunmayacağını bildirmiştir. Bu durumda davanın reddi gerekirken, ibraname içeriği ve ekli vekâletname dikkate alınmadan karar verilmesini bozma gerektirdiğine hükmetmiştir...”⁸⁸

Davaya vekâlet halinde ise dava boyunca düzenlenecek ibra sözleşmesinin geçerli olabilmesi için vekâletnamede ibraya ilişkin özel yetkinin bulunması şartı vardır. Gerçekten de bu husus HMK.m.74’te açıkça hükme bağlanmıştır. Buna göre “Alacaklıya yasal danışman atanması halinde, yasal danışman oy danışmanı olarak atanmışsa ivazsız ibra sözleşmesi yapılırken yasal danışmanın reyi alınarak ibra sözleşmesi yapılabilir. Yasal danışmanın yönetim danışmanı olarak atanmışsa malvarlığının aslını etkileyecek nitelikte fazlaca tutardaki alacak hakkına ilişkin ibra sözleşmesi yapılırken yönetim danışmanının iştiraki şarttır. Birden fazla kişinin ibra sözleşmesine konu olan alacak üzerinde ortak hakkının mevcut olduğu durumda hepsinin birlikte ibrası şarttır. Alacak üzerinde üçüncü kişiler yararına fer’i bir hak bulunmaktaysa, ibra için bu hak sahiplerinin rızasının ya da onayının alınması gerekmektedir.”

⁸⁸ “Yarg.9.H.D, 1993/2867 E, 1993/14134 K, 05.10.1993 T.Kazancı Mevzuat ve Bilgi Bankası”

2.6. İbra Sözleşmesinin Kurulmasında Öneri (İcap) ve Kabul

2.6.1. Öneri (icap)

Öneri, taraflardan birisinin sözleşme kurma iradesini zaman bakımından karşı tarafa ilettiği ilk irade beyanıdır. İrade beyanının ileten bu kişi yöneltmiş olduğu bu talebiyle muhataba sözleşme kurma yetkisi vermektedir. Muhatabın öneriyi kabul etmesiyle de sözleşme kurulmaktadır. Öneri, sözleşmenin her iki tarafından da gelebilir. Örneğin ibra sözleşmesi kurmak amacıyla yapılacak olan öneri, borçludan (işveren) gelebileceği gibi alacaklıdan (işçi) da gelebilir. Fakat uygulamada ibra sözleşmesi kurma önerisi genellikle borçlu (işveren) tarafından geldiği yerel içtihatlar ve süregelen zamanda yerleşik bir uyarlık kazanmıştır. Bunun nedeni yeni gelen düzenlemelerle işverenin fazlaca kıdem tazminatının ödememek istemesi ve işçinin kısa dönemlerle iş yerinde giriş çıkışının sağlanarak işverenin belirli ödevlerinden sıyrılması amacı olduğunu düşünmekteyim.

Öneri, salt belirli bir kişiye yapılacağı gibi halka açık bir şekilde de yapılabilir. Örneğin bir lokantadaki menüde yazan fiyatlar o lokantaya gelen herkes için bir öneri sayılmaktadır. Öneri genellikle açık bir şekilde yapılsa da örtülü olarak da yapılabilir. Açık öneri genellikle sözlü ya da yazılı bir irade beyanıyla yapılırken, kapalı öneri genellikle bir fiiliyat ile meydana gelebilmektedir. Örneğin bir kişi hiçbir edim almaksızın alacaklısına makbuz veya senet vermesi bir ibra önerisidir. Fakat genel uygulamalarda ve öğretideki çoğu görüşe göre; bir fiiliyatın ibra önerisi sayılması için alacaklının alacağından vazgeçme konusunda en ufak şüpheden uzak bir kesinlikte irade beyanının karşı tarafa iletilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde ispat hukuku ilkeleri çerçevesinde olmayan fiili bir uyuşmazlığın bir öneri ile ibra sözleşmesi içerisin de kurulması hayatın olağan akışına aykırı olacağı aşîkârdır.

Öneri, kural olarak herhangi bir şekle tabi değildir. Gerçekten de TBK da önerinin şekli hakkında bir hüküm ortaya konulmamıştır. Bu nedenle önerinin şekli konusu TBK'nın m. 12/1 de düzenlenen "şekil özgürlüğü" ilkesine göre yapılması ve sözleşme serbestisi ilkelerine göre düzenlenmesinde bir sakınca yoktur. Ancak TBK'nın m. 12/2 ve m. 17 ' e göre sözleşmenin şekli kanunun veya taraflarca geçerli koşulu olarak belli bir şekle bağlanmışsa öneride bu şekle uymak zorundadır. Bu bağlamda TBK m. 132 kapsamında ibra sözleşmesi

önerisinin hiçbir şekle tabi olmadığı söylenebilir. TBK'nın 420. Maddesine göre işçi alacakları için yapılacak ibra sözleşmesi yazılı olmalıdır.⁸⁹ Buna göre sözlü bir şekilde yapılan ibra önerisinin kabulü taraflar arasında bir ibra sözleşmesi hâsıl etmeyecektir. Bu bakımdan 6098 sayılı kanun döneminde işçi alacakları bakımından yapılacak olan ibra sözleşmesi önerisinin sözlü ya da zımni şekilde yapılması istenilen hukuki sonucun doğmasına yetmeyecektir.

Önerinin istenilen hukuki sonucu doğurabilmesi için bazı hususlara sahip olması gerekir. Bunlardan ilki; önerinin karşı tarafa ulaşmış olması gerekliliğidir. Buna göre önerinin hüküm ve sonuç doğurabilmesi için ibra sözleşmesi taraflarının hâkimiyet alanına girmiş olması gerekir. Bu bağlamda alacaklının, borçlunun haberi olmaksızın borç senedini imha etmiş olması ibra sözleşmesi kurmak için yapılmış bir öneri anlamı taşımayacaktır.⁹⁰ Zira burada öneri muhatabın hâkimiyet alanına girmediği gibi kabul işleminin gerçekleşemeyecek olması nedeniyle öneri istenilen hüküm ve sonucu doğurmayacak ve usul ve yasaya aykırılık teşkil edecektir. Ayrıca öneri, sözleşmenin bütün esaslı noktalarını kapsamlı açıkta kalmış noktalar somutlaştırılmalıdır. Örneğin ivazlı bir ibra sözleşmesi kurmak isteyen kişi yaptığı öneride bunu açıkça belirtmelidir. Aksi halde ibra sözleşmesi hiçbir ivaz olmadan kurulmuş sayılır. Buna karşılık önerinin sözleşmenin esaslı olmayan noktalarını kapsamaması zorunlu değildir. Ayrıca öneriyi yapan taraf düzenlenen ibra sözleşmesinin bazı noktalarını muhatabın iradesine bırakabilir.

Önerinin hukuki sonuç doğurabilmesi için gerekli olan hususlardan bir diğeri ise TBK m.8 de belirtilmiştir. Buna göre; “Öneren, önerisi ile bağlı olmama hakkının saklı olduğunu açıkça belirtirse veya işin özelliğinden ya da durumun gereğinden bağlanma niyetinde olmadığı anlaşılırsa, önerisi kendisini bağlamaz.” Örneğin kişi, önerisine bağlı kalmak için bir şart öne sürmüş ise önerinin önerisine ancak bu şart gerçekleşmesi halinde bağlı olacağı kabul edilmelidir. İlke olarak öneren önerisine bağlı kalmak zorundadır. Fakat bu bağlılık süresi önerinin süreli ya da süresiz yapılmasına göre değişmektedir. Sözleşmenin hazır olanlar veya olmayanlar arasında akdedilecek olmasının önem arz ettiği en can alıcı husus ise icap ile bağlayıcılık süresi ve kabul iradesinin anında muhataba iletilmesinin sağlanması ile ilgili olmasıdır.⁹¹

⁸⁹ Senyen-Kaplan, E. Tuncay, s.252

⁹⁰ Turanboy, Kürşad Nuri, s.59

⁹¹ Çil, Şahin, s. 45

2.6.2. Kabul

Kabul; öneriye uygun olarak yapılan, sözleşmenin kurulmasında büyük öneme haiz, karşı tarafa iletilmesi gereken, hukuka uygun tek taraflı bir irade beyanıdır. Bu bakımdan kabul, sözleşmenin kurulabilmesi için zaman bakımında gerekli olan irade beyanlarından ikincisini temsil eder. Kabul, öğretideki çoğu görüşe göre tek taraflı, kurucu yenilik doğuran bir haktır.

Kabul beyanı içerik bakımından öneriye uygun olması gerekir. Kabul, önerinin esaslı noktalarını değiştiriyor, genişletiyor veya daraltıyorsa bu önerinin reddi ya da yeni bir öneri anlamına gelmektedir. Önerinin esaslı olan noktalarının belirli olmasını icap hakkındaki yazımızda işlemiştik. Karşı taraf bu yeni öneriyi kabul edip etmemek konusunda serbesttir. Örneğin ivazlı bir ibra sözleşmesi önerisine muhatabın ivaz miktarını değiştirerek cevap vermesi kabul niteliği taşımaz. Böyle bir durumda muhatabın öneriye verdiği cevap yeni bir öneri niteliği taşır. Öte yandan kabul, önerinin içerdiği yan noktalardan (esaslı olmayan noktalardan) sapmakta ise; bu önerinin reddi ya da yeni bir öneri anlamı taşımamaktadır. Zira BK. m. 2'e göre bu halde dahi sözleşme kurulmuş olur. Ayrıca söz konusu esaslı olmayan noktadaki uyuşmazlıkları hâkim işin özelliğine bakarak karara bağlar. Kabul beyanı, tıpkı öneride olduğu gibi açık ya da örtülü şekilde yapılabilir. Açık kabul, kabul iradesinin muhatabın hiçbir tereddüdüne yer vermeyecek şekilde kabul iradesini karşı tarafa açıklayan iletiyi kapsayan bir irade beyanıdır. Bu irade beyanı çoğu zaman 'kabul' veya 'evet' şeklinde bir sözlü ifadeyle telaffuz edilebileceği gibi önerinin içeriğine değinerek "kabul ediyorum" şeklinde yazılı bir belgeyle de yapılabilir. Bunun dışında 'hayır' veya 'evet' anlamını içerebilecek bazı el işaretleri, kafa sallama, tokalaşma gibi jest ve mimiklerle ifade edilen irade beyanları da yapılan yer ve zamana bağlı olarak ticari hayata yerleşmiş geleneklere ve ticari hayatın akışına göre şekillenmiş uygulamalara göre de açık irade beyanı sayılabilir.

Kabul, irade sergileyen faaliyet yoluyla kapalı olarak da yapılabilir.⁹² Örneğin iş hukuku çerçevesinde ibra belgesini alıp personel dosyasına koyan bir işveren yaptığı bu fiili uygulamayla ibra sözleşmesini kabul etme iradesini sergilemiş olur. Bunların yanında susma da duruma göre iradeyi gösteren pasif bir davranış olarak algılanabilir. Fakat susma, ilke olarak bir kabul beyanı sayılmamalıdır. Zira hukukumuzda hiç kimse sebep olmadığı bir suale

⁹² Çil, Şahin, s. 46

cevap vermek mecburiyetinde değildir. Her ne kadar susma, ilke olarak müspet ya da menfi bir irade beyanı olarak yorumlanamasa da uygulamada genellikle ret sonucuna bağlanır. Bilindiği üzere susma zımni ret anlamında olup susma irade beyanını genellikle olumsuz önermeler için kullanılmaktadır.

TBK.'nın 6. maddesi susmayı kabul sonucuna bağlayan bir istisna getirmiştir. Söz konusu madde kanunda şu şekilde düzenlenmiştir: “Öneren, kanun veya işin özelliği ya da durumun gereği açık bir kabulü beklemek zorunda değilse, öneri uygun bir sürede reddedilmediği takdirde, sözleşme kurulmuş sayılır.” Her ne kadar madde içeriğinde susma geçmese de anlamsal olarak işaret edilen müessese susmayla kabuldür. Burada kanun metninden çıkarılacak anlam; kanun, işin özelliği ya da durumun gereği nedenleriyle açık bir kabulü beklemek zorunda değilse ve karşı taraf da öneriyi uygun bir sürede reddetmemişse sözleşme kurulmuş sayılır. İbra sözleşmesi de muhatap açısından kazandırıcı bir işlem olması dolayısıyla muhatapın susması kabul irade beyanının oluştuğunu ifade edecektir.

Belirtmek gerekir ki bu durum yalnızca ibra sözleşmesinin muhatap açısından kazandırıcı bir işlem olması halinde geçerlidir. Aksi takdirde sözleşmenin kurulabilmesi için önerinin, muhatap tarafından sözlü ya da fiili bir hareketle açıkça kabul edilmesi gerekir. Kabul beyanı, ilke olarak hiçbir şekle tabi değildir. Fakat aynı öneride olduğu gibi kabul beyanında da TBK'nın 12. ve 17. maddelerinin getirdiği istisnai düzenlemelere bağlıdır. Bu bağlamda “öneride olduğu gibi şekle bağlı bir öneri varsa yapılacak kabulün de şekle tabi olması gerekmektedir. İcap, bir akdi meydana getirmek amacı ile bir şahsın teklifini ihtiva eden ve karşı tarafa yöneltilen bir irade beyanıdır. İcap, kural olarak belirli bir veya birkaç kişiye yöneltebileceği gibi, genele de yöneltebilmesi mümkündür.”

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2012/14-167 Esas ve 2012/399 Karar sayılı kararında “...bir beyanın, akdin yapılmasına olanak veren bir icap mı, yoksa bir icaba davet mi olduğunu tesbit, söz konusu beyanın yorumuna bağlıdır. Bu konuda irade beyanlarının yorumunda başvurulacak ve genel kabul gören güven teorisi ışığında gerek beyanda bulunanın beyanının içeriğine, gerekse beyanın yapıldığı hal ve şartlara bakılarak bir sonuca varılır. Nitekim 818 sayılı Borçlar Kanunu (BK) m.7/f.1'de şu hüküm yer almaktadır, İcaba dermayan eden kimse bu bapta hakları mahfuz olduğunu sarahaten beyan eder yahut akdi iltizam etmemek niyetinde olduğu gerek halin muktezasından gerek işin hususi mahiyetinden istidlal olunursa, icap, lüzum ifade etmez. İcap, karşı tarafa (muhataba) akdi kurma olanağını verir

ve icapta bulunan buna engel olamaz. Böyle bir etkinin meydana gelebilmesi için, icabın hukuki işlemlerde aranan geçerlilik şartlarını haiz olması ve yapılacak akdin esaslı unsurlarını taşıması gerekir. Yapılan beyanın akdin esaslı unsurlarını taşıyamaması bir icap değil, icaba davette bulunma niyetinden de ileri gelebilir...”⁹³ Kararıyla tarafların beyanlarının her zaman öngörüldüğü şekilde birbirine uygunluk taşımayacağını, bu noktada beyanların yorumlanmasının önemli olduğundan bahsetmiştir.

2.7. İbra Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları

2.7.1. Genel olarak

İbra sözleşmesinin konusu, geçerli olarak kurulmuş bir akde bağlı olarak tarafların üzerlerinde tasarruf yetkisi alabilecekleri, belirli veya belirlenebilir münferit bir alacak hakkının doğması olarak düzenlenmiştir.⁹⁴ Bu alacak hakkı tarafları bir sözleşme ilişkisiyle bir araya getirmiştir. Alacağın miktarının belirtilmesi zorunlu olmamakla beraber TBK.m.420 çerçevesinde işçi ibranamelerinin geçerliliği için alacak türünün ve tutarlarının açıkça belirtilmesi gerekmektedir. (TBK.m.420/2).

İbra sözleşmesinin geçerli olabilmesi için gerekli koşullar; İbra sözleşmesinin yazılı olarak yapılması, İbra zamanı itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlamak üzere en az bir aylık müddetin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, işçiye yapılacak ödemenin, hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılmasıdır. Belirtmiş olduğumuz unsurları içermeyen ibra sözleşmeleri kesin olarak hükümsüz sayılacaktır.⁹⁵

Yargıtay, “...avukatların müvekkillerine imzalattıkları ibranamelerin de güven verici açıklıkta, anlaşılabilir olması gerektiğini, vekilin ne kadar para tahsil ettiğini ne kadar masraf, vekâlet ücreti kesip, davacıya ne miktar ödediğinin anlaşılabilir olması gerektiğini belirtmiştir. (Yargıtay 13.HD.,19.11.2008, E.2008/4706, K.2004/13838)...”

⁹³ Oğuzman/Öz: Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, Filiz Kitabevi, İstanbul 1995 s. 47-51

⁹⁴ Turanboy, Kürşad Nuri, s.86-87

⁹⁵ Süzek, Sarper, s. 775.

2.7.2. Şekle ilişkin şart

Öğretide birçok görüş bulunması ibra sözleşmesin şekil şartının nasıl olacağı hususunda uygulamaya yönelik sıkıntılar barındırmıştır. Alman ve Fransız Hukuku şekil şartı aramazken eski borçlar kanunu olan 818 sayılı borçlar kanununda şekil şartının varlığı konusunda çokça bir düzenleme bulunmamaktaydı.⁹⁶ Bu düzenlemenin olmaması da uygulamada hukuka aykırı kararların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Fakat yeni düzenlemeyle öğretideki hâkim görüş ibra sözleşmesinin İsviçre Borçlar Kanununda olduğu gibi bizim hukukumuzda da herhangi bir şekle tabi olmadığı yönünde olmuştur.

818 sayılı Borçlar Kanunu'nda ibra belgesine ilişkin bir düzenleme bulunmadığından bahisle, ibra edilen alacağı doğuran borç ilişkisinin bağlı olduğu şekil şartının ibra sözleşmesi için de geçerli olup olmayacağı doktrinde tartışma konusu olmuştur. Bazı akademisyenler, şekle tâbi bir hukuki işlemde değişiklik yapılması sonucunu doğuracak şekilde bir borcun ibrasının 818 sayılı Borçlar Kanunu m.12 (TBK.m.13) uyarınca asıl işlemle aynı şekle tâbi olması gerektiğini savunmaktayken bazı yazarlar ise, ibranın borcu doğuran akitte farklılık anlamı içermediğini, ibra için şekil şartı getiren bir düzenleme de bulunmadığı için, ibranın 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 11. Maddesi gereğince şekil şartına tâbi olmadığını savunmaktaydılar. Bu düzenlemelerden sonra ibra sözleşmesi hakkında kavram kargaşasını ortadan kaldırmak için birçok çalışma yapılmıştır.

6098 sayılı TBK m.132 hükmü yürürlüğe girince doktrindeki bu farklılığın doğurduğu tartışmalar sona ermiş, her türlü şekle tâbi işlemde doğan borcun arzu edilirse tamamen arzu edilirse kısmen ibrasının şekle bağlı bulunmayacağı açıkça belirtilmiştir. İspat açısından HMK. m.200-201 geçerli olacağından geçerlilik koşulu olmasa da ibra sözleşmesinin miktara bağlı şekilde yazılı olarak yapılması ispat koşulu olarak gerekli olabilmektedir.⁹⁷ TBK. 132. maddesinde ibra sözleşmesi için şekil serbestisi düzenlenmişse de tarafların kendi aralarında başkaca bir şekil şartı kararlaştırması mümkün kılınmış, bu serbesti sözleşme serbestisinin taraflara verdiği bir özgürlük olarak yorumlanmıştır. Bu durumda anılan madde emredici bir hüküm olmadığından iradi şekle bağlı bir ibra metni düzenlenebilir. İşçilik alacakları yönünden yapılacak ibra sözleşmeleri ise TBK. m.420 gereğince yazılı yapılmak zorundadır.

⁹⁶ Senyen-Kaplan, E. Tuncay, s.253

⁹⁷ Sema Taşpınar, İspat Sözleşmeleri, Ankara 2001; Ramazan Arslan, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun Geçici Hukuki Korumalar Konusunda Getirdiği Yenilikler, Bankacılar Dergisi, Ocak 2013, Özel sayı s.7-27

İşçilik alacakları hakkında düzenlenen ibra sözleşmeleri için ayrıntılı açıklama daha sonraki paragraflarda yapılacaktır.

Şekil hususunun Yargıtay tarafından ibra sözleşmesinin varlığının ve geçerliliğinin tartışmalı olduğu davalarda ele alınması, öğretide bu şartın sadece ispat açısından arandığının, muhtevası tam olarak belirli ve üzerindeki geçersizlik şüphelerini tamamıyla atmış olan sözlü İbra sözleşmelerinin geçerli olduğu yönünde yorumlara yol açmıştır. Fakat daha sonradan görüleceği üzere sözlü ibra sözleşmesinin de Türk Borçlar Kanunu uyarınca uygulamadaki sıkıntıları bertaraf edilememiştir.

Bu bağlamda Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 17.12.2003 T.2003/9-760 E. 2003/760 esas ve karar numaralı kararında, ibranamenin her halükarda sözleşmenin taşıdığı şekil şartını taşıma zorunluluğunun olmadığı belirtilmiştir. Bununla beraber Yargıtay bir başka kararında altında davacının (işçinin) imzası bulunmayan ibraya, değer verilemeyeceğini hükmetmiştir.⁹⁸ Yargıtay gene bu konuyla ilgili bir kararda imza veya parmak izi taşımayan ibranameyi geçersiz saymış ve onanmış parmak izi taşımayan ibranın usulen tanıkla ispat edilemeyeceğine hükmetmiştir.⁹⁹

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2007/29852 Esas ve 2008/34628 Karar sayılı kararında matbu biçimde düzenlenmiş ibranamelere de şüpheyile yaklaşmıştır. Bununla ilgili bir davada, matbu olarak hazırlanıp, bırakılan boşlukların sonradan doldurulan ibra sözleşmesinin işçinin önceden doldurduğunu ve matbu sözleşmelerden olduğunu tespit ederek söz konusu ibranameyi geçersiz saymıştır. Yine aynı daireye ait bir kararda ibranamenin tarihsiz, matbu ve savunma¹⁰⁰ ile çeliştiği için davaya konu olan ibranameye itibar edilemeyeceği belirtilmiştir. Fakat Yüksek Mahkemenin verdiği bu kararlarda ibrayı geçersiz sayma nedeni salt ibranın matbu oluşuna bağlanmayarak, bunun yanında ibranın başkaca özelliklerinin de eksik olduğunu belirtilmesi ibra sözleşmelerinde yeni bir düzeni ortaya koymuştur. Gerçekten de ibra sözleşmesinin tarihsiz oluşu, işe giriş yaparken işçiye baştan doldurtulması ve savunma ile çelişmesi gibi nedenler de ibranın geçersizliğine gerekçe olarak sayılmıştır. Bundan dolayı salt matbu olması nedeniyle ibranamenin geçersiz olduğunu söylemek mümkün değildir. Konu bu yönüyle tartışmaya açık olup tartışmanın yapıldığı kısım iş

⁹⁸ Yarg. 9.HD, 31.01.2007 tarih, 2006/16729 E., 2007/1416 K.

⁹⁹ Yarg. 9.HD, 15.02.1973 tarih, 14413/2233

¹⁰⁰ Çil, Şahin, s. 67

kanunun ilkelerine göre işçinin haklarının sınırlandırılıp sınırlandırılmadığı ve irade beyanının ortaya konması noktasındadır.

6098 sayılı kanun, yazımda belirttiğim tartışmaları sona erdirmiş ve ibranın herhangi bir şekle tabi olmadığını kesin olarak hükmetmiştir. Ancak önemle belirtmek gerekir ki ibra, usul hukuku yönünden HMK.'nın m.200-201'e (HUMK.'un 288-290) tabidir. Yani içerdiği miktara göre ibranın şekli, ispat şartı bakımından yazılı olmak zorundadır.

Türk Borçlar Kanununun 13. Maddesinde yazılı şekle bağlanan bir sözleşmenin değiştirilmesinde uygulanacak şekil şartı düzenlenmiştir. Buna göre iş hukukuna yönelik özel kanun genel kanun yönergesi uyarınca bahse konu başkaca bir düzenleme olmadığından, TBK düzenlemesi İş Huk'. bakımından olduğu gibi dolaylı olarak TBK'nın uygulandığı hizmet akitleri açısından da temel önem kazanmıştır.

Anılan maddenin ikinci fıkrası şu şekildedir: “...İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığı ile yapılması gerekir. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür...” Bu hükümden açıkça anlaşıldığı üzere iş hukuku yargılamasına esas olmak üzere işçilik alacakları hakkında açılan davalarda ağırlaştırılmış şekil şartları ve ispat külfetleri getirilmiştir.¹⁰¹ Buradaki yazılı şekil şartı adi yazılı şekil niteliğindedir.¹⁰² Bu zamana kadarki Yargıtay uygulamasını aşan bu hükmün, işçinin korunması¹⁰³ ve işverenin eşit işlem borcu düşüncesiyle kaleme alındığı anılan kararın gerekçesinde açık şekilde belirtilmiştir.¹⁰⁴

Bu halde iş akdi çerçevesinde işçi bakımından doğan alacaklarda olduğu gibi (TBK m. 420 son düzenlemesinden de anlaşıldığı üzere) destekten yoksun kalanlarla işçinin diğer yakınlarının da talep edebilecekleri, hizmet sözleşmesinden doğan tüm tazminat alacakları bakımından bu istisnai ve ağırlaştırılmış şekil şartları geçerli olmaktadır.¹⁰⁵

¹⁰¹ Süzek, Sarper, s.776.

¹⁰² ALPAGUT, Gülsevil:, s. 956

¹⁰³ Senyen-Kaplan, E. Tuncay, s.7

¹⁰⁴ Çil, Şahin, s. 39

¹⁰⁵ Süzek, Sarper, s.242.

2.7.3. Yazılı şekilde yapılmış olması

Türk Borçlar Kanununun 132. Maddesindeki düzenlemeyle, taraflar arasında ibra akdi yapılırken herhangi bir şekil şartı aranmayıp şekil şartı zorunluluğu ibra sözleşmesinin muhtevası kapsamında değildir.¹⁰⁶ TBK 132 anlamındaki şekil şartını daha önceki yazılarımızda incelemiştik. İş hukuku bakımından düzenlenecek ibra metinlerinde işçi alacaklarının ibrası mevzubahisse BK.m.420/2 hükmü gereğince taraflar arasındaki ibraname düzenlemesinin yazılı olarak yapılması zorunluluğu bulunmaktadır. Buna göre anılan hükümde, “İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması” ifadesinden söz edilmiştir. İşçinin işverenden hak etmiş olduğu işçilik alacaklarına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olarak yapılması geçerlilik şartı olarak belirlenmiştir. Fakat işverenin işçiden olan alacağı mevzusunu içeren ibra sözleşmesi bakımından yazılı şekil şartı zorunlu bir unsur değildir. Bu düzenlemeyle 4857 sayılı İş Kan. ’u zayıf taraf olan işçiyi işverene karşı korumaktadır.

Yine aynı tanzime göre, destekten yoksun kalanlarla işçinin diğer yakınlarının talep edebilecekleri fer’i haklar dâhil olmakla birlikte, hizmet sözleşmesinden doğan tüm tazminat alacaklarının ibrasında da bu kanun hükümleri uygulama alanı bulacak ve yazılı şekil koşulu aranacaktır.¹⁰⁷ Söz konusu kanun metnine göre yazıl şekil bir geçerlilik koşulu olup, bu koşul göz ardı edilmesi halinde ibra sözleşmesi kat’i olarak hükümsüzdür.¹⁰⁸

İbra sözleşmesinde ibra iradesini açıklayan işçinin imzasının açıkça yer alması zorunlu unsurdur. Yüksek Mahkeme içtihatları, imza ya da parmak izi bulunmayan ibranın geçersiz olacağını ve usulen onanmış parmak izi bulundurmayan ibranamenin tanıkla ispat edilemeyeceği hakkında karar vermiştir.¹⁰⁹

¹⁰⁶ Sözek, Sarper, s.774.

¹⁰⁷ Sözek, Sarper, s. 776.

¹⁰⁸ Sümer, Halûk Hâdi, s.126

¹⁰⁹ Yargıtay 9. HD., 15.2.1973, E.1973/14413, K.1973/2233. “...Başka bir kararda ibranamenin hakkı ortadan kaldıran bir belge niteliğinde olduğu buna göre iş hukuku uygulamasında yorum yapılırken özen gösterilmesi gerektiği, ibraya konu tazminat ya da alacağın kuşkuya yer vermeyecek şekilde metin içinde yazılmış olması gerektiği ifade edilmiştir. Y9HD., 26.2.2001, E.2000/19872, K.2001/3451. Yargıtay başka bir kararında ibra sözleşmesinin şekle tabi olmadığını ve noterde düzenlenen ibranamenin aksi sabit oluncaya kadar geçerli olduğunu ve aksinin eş değer bir belge ile ispat edilebileceğini kabul etmiştir. Y9HD., 12.3.2012, E.2009/46682, K.2012/8104. Yargıtay matbu olarak düzenlenen, boşlukların daha sonra doldurulabileceği sözleşmelere şüpheyle yaklaşmıştır. Zira uygulamada işçilere işe girerken matbu ibranameler imzalatıldığı ve sözleşmenin feshinden sonra boşlukların doldurulması suretiyle işçi aleyhine olan bu ibranamelerin işverenler tarafından kullanıldığına rastlanılmaktadır. Oysa böyle bir ibraname öncelikle iş sözleşmesinin devamı sırasında alındığı için geçersizdir.

İşçi alacaklarına ilişkin ibranamelerin adi yazılı¹¹⁰ şekilde yapılması iş yargılamasında temel ispat açısından yeterli kabul edilmiştir. Yapılan bu ibra sözleşmelerinin noterde düzenlenmesi zorunluluğu bulunmamaktadır. Noterde hazırlanan ibra sözleşmesinin işçinin iradesinin fesada uğratıldığı iddiaları ile ibra belgesinin hazırlandığı tarihe dair ihtilafları ortadan kaldırabilmesi bakımından büyük bir öneme haizdir. Noterde işlem gören ibra sözleşmeleri gerek ispat açısından gerekse de iradenin yansıtılması açısından mutlak anlamda yazılı delile derç edeceğinden geri dönüşü olmayan bir kurumdur.

İşçinin korunması gayesiyle akdedilen ibra sözleşmesinde hangi işçilik alacaklarının ibra edildiğinin tek tek belirtilmesi ve her biri açısından miktarın açıkça gösterilmesi gerektiği, Türk Borçlar Kanunu m.420/2’de açıkça ifade edilmiştir. Madde metnine göre, “ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi” gerekir. Aksi takdirde ibraname geçersiz sayılacaktır.

TBK’nın 132. maddesi, ibra sözleşmelerini açık bir ifadeyle herhangi bir şekle bağlamamaktadır.¹¹¹ Kanun maddesine göre; borcu doğuran işlem, kanunen ya da taraflarca herhangi bir şekle tabi tutulmuş olsa bile borç, taraflarca herhangi bir şekle tabi olmayan bir sözleşme ile ortadan kaldırılabilir. Kanun hükmü, bu açık ifade ile 818 sayılı kanun dönemindeki ibra sözleşmesinin şekli ve geçerlilik şartı tartışmalarına son vermiştir.¹¹²

İş Hukuku kapsamında yapılacak olan ibra sözleşmeleri üst kanun olan Türk Borçlar Hukuku anlamındaki ibra sözleşmeleri için de geçerlidir. Bu nedenle 4857 sayılı İş Kanunu’na bağlı olarak yapılacak olan ibra sözleşmesinin şekil unsuru, kanunun 420. maddesindeki hükümlere göre değerlendirilmelidir. Kanun maddesine göre; işçinin işverenden olan alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı yapılması şarttır. Kanun hükmü, bu özelliği yazılı yapılmayan ibra sözleşmelerine İş Yargısı uygulamalarında geçerlilik tanımamıştır. İş Hukuku uygulamasında akdedilecek ibra sözleşmelerinde yazılı şekil koşulu, geçerlilik şartıdır.

Yargıtay da bu nedenlerle işçiden önceden alınan, boşluklarının sonradan işverence doldurulduğu matbu ibranameleri geçerli kabul etmemiştir. Y9HD., 26.3.2007, E. 2007/273, K.2007/8421. Yargıtay’a göre, matbu ibranamenin çelişki içermesi ve boşlukların değişik yazılarla doldurulması halinde ibraname geçersizdir. Başka bir kararda ise Yargıtay, matbu olarak hazırlanıp tarih kısmının elle doldurulduğu ibra sözleşmesini salt şekil yönünden geçersiz sayan yerel mahkeme kararını bozmuştur.”

¹¹⁰ ALPAGUT, Gülsevil, s. 956

¹¹¹ Süzek, Sarper, s. 774.

¹¹² Çil, Şahin, s. 35

Bununla birlikte destekten yoksun kalma tazminatı ile beraber işçinin diğer yakınlarıyla akdedilecek ibra sözleşmeleri de yazılı şekil unsuruna tabidir. Zira kanunun m.420/IV'de sayılan bu kişilerle akdedilecek ibra sözleşmeleri, söz konusu maddenin ikinci ve üçüncü fıkrasında sayılan geçerlilik koşullarına bağlanmıştır.¹¹³ Bu bakımdan bu kişilerin taraf olacağı ibra sözleşmelerinde de yazılı şekil koşulu, geçerlilik şartıdır. Bu bağlamda önemli olan unsur; yazılı şekil koşulu, sadece işçinin işverenden alacağına ilişkin akdedilecek ibra sözleşmeleri için geçerlidir. İşçinin borçlu olduğu durumda akdedilecek ibra sözleşmesi, kanunun 132. maddesine tabidir. Bu bakımdan bu hallerde ibranamenin yazılı olması şart koşulmamıştır. Fakat ibranamenin yazılı yapılması taraflara ispat kolaylığı sağlayacaktır. Kanun, İş Hukuku uygulamasında ibranameleri yazılı şekil koşuluna bağlasa da yazılı şeklin nasıl yapılacağını belirtmemiştir.¹¹⁴ Burada kanun metninin lafzi yorumu sayesinde adi yazılı şeklin ibra sözleşmesinin geçerliliği için yeterli olduğunu kabul etmek gerecektir. Daha önce de belirttiğimiz üzere ibra sözleşmelerinin noter huzurunda yapılması ve noterde işlem görmesi düzenlenen ibra sözleşmesinin nev'i bakımından tarihsel sıkıntıları bertaraf edecektir.

Nitekim Yüksek Mahkeme, bir kararında noter huzurunda imzalanmış bir ibranamenin aksi ispatlanıncaya kadar geçerli olduğuna hükmetmiştir. Ayrıca mahkeme, aynı kararda iddianın ispatını eşdeğer bir belgeye bağlamıştır. Bunun yanında ibranamenin elle, daktiloyla ya da bilgisayar çıktısı şeklinde oluşturulması sözleşmenin geçerliliğine etki etmez. Fakat ibranamenin işçinin el yazısı ile yazılması, işçinin sözleşme üzerindeki iradesini göstermesi bakımından işvereni avantajlı konuma sokabilir. Elle ya da bilgisayar çıktısı şeklinde oluşturulmuş sözleşmeler salt bu durum nedeniyle geçersiz sayılmasa da Yargıtay matbu olarak hazırlanmış sözleşmelere her zaman temkinli yaklaşmıştır. Zira işe giriş sırasında, iş ilişkisi süresince yahut 6098 s. K.'nın m.420/II'de öngörülen süreden önce imzalanıp, boşlukları sonradan doldurulan matbu ibra sözleşmelerinin geçerliliği kabul edilemez. Yargıtay, vermiş olduğu bir kararda işçiden önceden alınıp boşluklarının sonradan işverence doldurulan matbu ibranameye geçerlilik tanımamıştır. Uygulamada işverenlerin yaptığı büyük bir hataya değinmekte fayda olacaktır. İşveren ve işçi arasında yapılan iş sözleşmeleri işin niteliğine göre sözlü veya yazılı olabilmektedir. Yazılı yapılan iş sözleşmelerinde işveren tarafından işçiye imzalatılan maktu formların çoğu işçilerin aleyhine olup işçilerin korunması ilkesine aykırılık teşkil eder. Yine aynı formlar iş akdinin sona ermesinde de ortaya çıkmaktadır. İşveren işçisiyle iş akdini sona erdirirken imzalatılan formlarda tüm işçilik

¹¹³ Sümer, Halûk Hâdi, s.126

¹¹⁴ Çil, Şahin, s. 39

alacaklarının alındığının beyan edilmesi veya puantaj kayıtlarına göre ikame edilmemiş işçilik alacaklarının tam ikame edilmiş gibi gösterilmesi uygulamada işverenliklerin hatalı davranışlarındandır.

Bir başka kararda ise Yargıtay, matbu olarak hazırlanıp tarih kısmının elle doldurulan ibra sözleşmesini salt şekil yönünden geçersiz sayan yerel mahkeme kararını bozmuştur. Bu kapsamda çoğu yazarın farklı düşünceleri vardır. Genel kabul gören görüşe göre ibraname, salt matbu olması nedeniyle geçersiz olmamalıdır. Fakat bu tür ibranamelere düzenlenme zamanı bakımından şüpheyile yaklaşılabilir. Burada da önemli olan zayıf konumda bulunan işçinin iradesinin korunmasıdır.

2.8. Esasa Hakkındaki Koşullar

2.8.1. Alacağın miktar ve türünün açıkça belirlenmesi

İşçi ve işveren arasında imzalanan ibra sözleşmesinin hakkı sona erdirici niteliği itibariyle özellikle İş Hukuku bağlamındaki ibra sözleşmelerinde, sözleşmeye konu olan alacağın türünü ve miktarının ibra sözleşmesinde açıkça belirtilmesi büyük öneme haizdir. Ne var ki; 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420. Maddesinde işçi alacakları için akdedilecek ibra sözleşmelerine böyle bir zorunluluk getirilmiştir. Kanunun ilgili maddesine göre; işçi alacakları için akdedilecek ibra sözleşmelerinde, sözleşmeye konu olan alacakların türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi elzemdir. Aksi halde ibra sözleşmesi kat'i olarak hükümsüz olacaktır.

Anılan kanun maddesine göre; İş Hukuku kapsamında imzalanan ibra sözleşmelerinde yalnızca alacak türünün belirtilmesi, ibra sözleşmesinin geçerliliği noktasında yeterli sayılmayacaktır. Bu bakımdan yeni kanun döneminde ibra sözleşmelerinde alacak türünün ve taraflarının açıkça belirtilmesinin yanında, alacağın miktarının da belirtilmesi zorunludur. Belirtmek gerekir ki; Yargıtay'ın içtihat değişikliği yalnızca yeni kanunun yürürlük tarihinden sonra imzalanmış ibra sözleşmeleri için geçerli sayılmıştır. Çalışmamın son bölümünde değindiğim üzere kanun değişikliğinden önce ve sonra miktar belirtilen ibra sözleşmeleri hakkında hükümler yer almaktadır.

Kanunun yürürlük tarihinden önce imzalanmış ibra sözleşmeleri yine Yargıtay'ın belirlemiş olduğu ilke kararlarına göre yorumlanacaktır. Bunlara ek olarak; yeni kanun döneminde türü ve miktarı belirtilmeyen ödemeler ibra sözleşmesine konu olamasa da bu tür ödemeler bir nevi edimin ifası olarak değerlendirilecek, işçilik alacaklarından mahsup edilecektir.¹¹⁵ Anılan kararında Yüksek Mahkeme hangi işçilik alacaklarının ikame edileceğine dair hüküm kurmamakla beraber işçilik alacaklarının tümüne sirayet eden genel bir kabul sergilemiştir. Kanunun m.420/IV'i açıkça destekten yoksun kalanlar ve işçinin diğer yakınları ile akdedilecek ibra sözleşmelerini söz konusu maddenin 2. Ve 3. Fıkrasında sayılan geçerlilik koşullarına bağladığı için bu kişilerle yapılacak ibra sözleşmelerinde de alacak türünün ve miktarının belirtilmesinin zorunlu olduğu ortaya konmuştur.¹¹⁶ İbra sözleşmesinin şekil şartlarında belirtildiği gibi burada da destekten yoksun kalanlar için getirilen düzenleme aynen devam etmiştir.

İşçi ve işveren arasında imzalanan ibra sözleşmelerinde şunu belirtmekte büyük önem vardır ki; yeni kanun döneminde de ibra sözleşmesi yalnızca içerdiği alacaklar bakımından hüküm ifade etmektedir. Buna göre; ibra sözleşmesinde açıkça türü ve miktarı belirtilmeyen işçilik alacaklarının ibra sözleşmeleriyle sona erdiği iddia edilemez. Öyle ki; bu alacaklar işçiye banka yoluyla ödenmiş olsa dahi borcun ibra sözleşmesiyle sona erdiği söylenemez.¹¹⁷ Kuşkusuz böyle bir durumda borç, ifa ile sona ermiş olur. Burada anlatılmak istenen alacakların somutlaştırılması ve işçinin hangi tutarda maddi fayda sağladığının bildirilmesidir.

6098 sayılı kanun öncesi dönemde ibra sözleşmelerinde alacağın türünün ve miktarının belirtilmesi meselesi, Yüksek Mahkeme kararlarına göre şekillenmekteydi. Bu dönemde Yüksek Mahkeme alacağın türü ve miktarının belirlenmesi hakkında çeşitli kararlara imza atmış olsa da genel olarak miktar içeren ibra sözleşmelerine geçerlilik tanımamaktaydı. Yargıtay, eski tarihlerde verdiği kararlarda elde edilen maddi fayda ile ibra olunan haklar arasındaki tümel bağlantıdan yana kararlar vermekteydi. Buna göre; Yüksek Mahkeme, ibra olunan miktar ile işçinin elde ettiği haklar arasında açık bir orantısızlığın olması halinde, söz konusu belgenin ibra olarak değil; makbuz olarak nitelendirilmesi

¹¹⁵ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.338.

¹¹⁶ Sümer, Halûk Hâdi, s.126

¹¹⁷ Süzek, Sarper, s.776.

gerektiği görüşünü benimsemiştir.¹¹⁸ Makbuzun hukuki niteliğine daha önceki yazılarımızda değinmiştik.

Yargıtay, bu görüşüyle işçi ve işveren arasında akdedilen ibra sözleşmesinin geçerliliğini, ibra edilen miktar ile elde edilen miktar arasında açık orantısızlık hali bulunmaması koşuluna bağlamıştır. Yargıtay, 2008 yılına kadar alacak türlerinin tek tek sayıldığı ve miktar belirtmeyen ibra sözleşmelerine değer vermiştir.¹¹⁹ Yüksek mahkeme 2008 yılının 3 aylık bir bölümünde ise miktar içermeyen ibra sözleşmelerine¹²⁰ geçerlilik tanımayan kararlara imza atmıştır. Yaklaşık olarak üç aya yakın bir zaman dilimini kapsayan bu dönemden sonra Yargıtay, tekrar önceki görüşünü sürdürmeye devam ederek, miktar içermeyen ibra sözleşmelerine tekrardan geçerlilik tanımaya başlamıştır. Ayrıca bu dönem içerisinde Yargıtay, muğlâk ifadeler taşıyan ya da ödeme olgusunun belirsiz bırakıldığı ibra sözleşmelere de şüpheyile yaklaşmıştır. Yargıtay 2001 tarihli bir kararında, ibraname gibi hakkı ortadan kaldıran belgelerin İş Hukuku içerisinde titizlikle ele alınması gerektiğini belirterek, ödeme olgusuna dair herhangi bir kayıt bulunmayan, banka dekontu ile ispat edilemeyen ibra sözleşmelerine geçerlilik tanınmayacağına hükmetmiştir. Ayrıca bu dönem içerisinde Yargıtay, “...bütün alacaklarımı aldım, iş akdimden doğan alacaklarımdan hiçbir talebim yoktur, başka hiçbir alacağım kalmadığından işverenden herhangi bir alacak talebim yoktur...” şeklindeki genel ifadeli ibranamelere değer vermemiştir.

Yargıtay, 6098 sayılı kanun öncesi dönemde konuyla ilgili farklı birçok karara imza atmıştır.¹²¹ Dairelerin kendi aralarında çelişkili kararlar vermesi uygulamayı da sekteye uğratmıştır. Fakat belirtmek gerekir ki Yargıtay’ın bu dönemde kararlılık kazanmış uygulaması, miktar içeren ibra sözleşmelerinin içerdikleri miktarla sınırlı kalmak üzere makbuz hükmünde olduğu yönündeydi.¹²² Miktar içermeyen ibra sözleşmeleri hakkında ise Yüksek Mahkeme, geçerlilik sorununun titizlikle incelenmesi şartıyla düzenlenen ibra sözleşmelerine değer verilmesi görüşünü benimsemişti.¹²³

¹¹⁸ Konuya ilişkin olarak bkz. “...YGHK’nun 27.4.1983 T., 1980/3055 E., 1983/427 K. sayılı kararı, Yargıtay’ın yakın tarihli bir kararında da aynı husus şöyle ifade edilmektedir, Fesihten sonra düzenlenen ve alacak kalemlerinin tek tek sayıldığı ibranamede, irade fesadı halleri ileri sürülüp kanıtlanmadığı sürece ibra iradesi geçerli sayılmalıdır. Miktar içeren ibraname makbuz hükmündedir. Davalı miktar içeren bir ibranameye dayandığından, ibranamede yer alan ödeme tutarlarından davaya konu işçilik alacaklarını ilgilendiren miktarlar belirlenerek indirilmeli ve sonucuna göre bir karar verilmelidir...” Yargıtay 9. HD.’nin 28.2.2012 T. E. 2011/34347 K. 2012/6130 sayılı kararı.

¹¹⁹ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, İş Hukuku, 337.

¹²⁰ Çil, Şahin, s. 75

¹²¹ SİCİL İş Hukuku Dergisi, s. 42

¹²² ÇİL, İbranın Geçerliliği, s. 78-79.

¹²³ Çil, Şahin, s. 26

Buna göre; miktar içermeyen ibra sözleşmelerinin geçerliliği, Yargıtay’ca somut olayın özellikleri göz önünde bulundurularak; sözleşmenin fesihten sonra yapılmış olması, alacak kalemlerinin tek tek sayılmış olması ve nihayetinde varsa ileri sürülen irade fesadı hallerinin kanıtlanamamış olması şartına göre feshin geçerli olup olmaması noktasında birleşmiştir. Yargıtay’ın söz konusu dönem içerisinde bu şartları taşıyan miktar belirtilmemiş ibra sözleşmelerine, ödeme olgusunun gerçekleşip gerçekleşmediğine bakılmaksızın geçerlilik tanındığı ve uygulamayı bu kararların sekteye uğrattığı söylenebilir.

Yargıtay’ın konu hakkında 818 sayılı kanun döneminde geliştirdiği bu çözümleme tarzı, Şahin ÇİL tarafından eleştirilmiştir. ÇİL’e göre; Yüksek Mahkemenin miktar belirtilmemiş ibra sözleşmelerinde ödeme olgusuna bakılması hakkında sergilemiş olduğu çözüm tarzı daireler arasında çelişkiye yol açmış ve bu çelişki farklı kararların çıkmasına neden olmuştur. Şahin ÇİL’e göre; işçilik alacakları için düzenlenen ibra sözleşmelerine sınırlı biçimde değer verilmesi gerektiği mahkemenin kabulünderken, miktar içermeyen ibra sözleşmelerine ödeme olgusunun gerçekleşip gerçekleşmediğine bakılmaksızın geçerlilik tanınması, İş Hukukunda geçerli olan “işçi lehine yorum” ilkesinin dışına çıkılması anlamına gelmekteydi.

Bu bakımdan en azından işverenlerin işçi alacakları için imzalamış oldukları ibra sözleşmelerinde miktar belirtilmiş olması, işverenlerin kayıt dışı uygulamalarını engelleyen bir sonuç oraya çıkarabilmektedir.¹²⁴ Bu da uygulamada maaşın asgari ücretten gösterilmesi ve işçinin hak etmiş olduğu maaş alacağının Sosyal Güvenlik Kurumu’na da asgari ücretten beyan edildiği halde işçiye asgari ücretin iki katı para verilmesi halidir. Ne var ki kanun koyucu 6098 sayılı kanun ile bu tartışmaya bir son vermiştir. Zira yeni kanun döneminde ibra sözleşmesinin geçerli olabilmesi için alacak türünün ve miktarının açıkça sözleşmede yer alması gerekliliği yanında ödeme olgusunun hak tutarına noksansız bir şekilde gerçekleşmesi gerekmektedir.

Alacağın Tür Ve Miktarının Açıkça Belirlenmesi ilkesinde şu sonuca varılmıştır. 6098 Türk Borçlar Kanunu, işçi – işveren arasındaki uyumsuzlıklardan ötürü gelen alacaklara akdedilen ibra sözleşmelerine bu başlık altında değinilene kadar amaç ve kapsam bakımından ciddi değişiklikler getirdiği aşikârdır. Fakat yine belirtmekte önem vardır ki; 6098 sayılı

¹²⁴ Çil, Şahin, , s. 29

kanun ile getirilen söz konusu¹²⁵ değişiklikler yalnızca 01.07.2012 tarihinden sonra¹²⁶ imzalanan ibra sözleşmeleri için geçerli olacaktır.¹²⁷

818 sayılı Borçlar Kanunu’nun yürürlükte olduğu dönemde işçi ve işveren arasında gerçekleşen ve sıklıkla karşılaşılan bir uygulama mevcuttur. Bu uygulama, ibraname veya ibra sözleşmesi adıyla düzenlenen ve belli tutarlar içeren belgelerdir. İşçinin işveren uhdesinde olan belli bir alacağını aldığına dair beyanlar içeren bu belgelerde, söz konusu alacağın miktarı da açıkça belirtilmektedir. “850 TL olan birikmiş hafta tatili alacağımı aldım”, “7000 TL tutarındaki prim ücreti alacağımı aldım ve işverenden başka bir alacağım kalmamıştır” ya da “yıllık ücretli izin alacağı ve ulusal bayram genel tatil alacağına denk gelen 25.000 TL’yi işverenden aldım ve başka herhangi bir alacağımın kalmadığını beyan ederim” şeklindeki beyanlar bu duruma örnek olarak gösterilebilir. İlk bakışta, söz konusu belgelerde geçen bu beyanların açık ve net olduğu düşünölebilmekte ve bu sebeple de hukuka uygun olduğu düşünölebilmektedir. Fakat önemle belirtmelidir ki, işverenler tarafından ibranamelerin bu şekilde düzenlenmesinin sebebi, hak kaybını önleme amaçlı bir işlem olmayıp, mümkün olan en az ödemeyi yapmak ve işçiyi buna razı etmektir. Çoğu zaman belirtildiği üzere güçsüz durumda bulunan işçinin zayıf noktalarından fayda sağlamak isteyen işveren, işçiyi olması gereken miktardan daha az bir miktara razı etmeye çalışmaktadır. Genellikle geçimi ve hayatını idame ettirmesi işverenden aldığı ücrete bağlı olan işçi ise, yapılan teklifi reddedememektedir. Alacağına bir an önce kavuşmak isteyen işçi, belli bir miktardan vazgeçmeyi göze alıp, ibra sözleşmesine imza atmaktadır. Ancak böyle bir ibraname açıkladığımız üzere, herhangi bir hüküm ifade etmeyecektir. Zira her şeyden önce, böyle bir ibraname ile işçinin aylarca emek vermiş olduğu iş yerindeki hakları gasp edilmiş olacaktır. İşçinin hak etmiş olduğu alacaklar işverene feda edilmekle bu durum işçinin korunması ilkesine aykırılık teşkil edecektir.¹²⁸ Ayrıca önemle üzerinde durulmalıdır ki, yukarıda detaylıca örneklendirdiğimiz türde yapılan, işçinin beyanlarını içerir belge taraflar arasında her ne kadar “ibra sözleşmesi” olarak adlandırılrsa da, aslında öyle olmadığı göröülecektir. Çünkü her ne kadar işçi belli bir alacağını aldığına yönelik beyanda bulunsa ve bu belgeye yazılmış olsa da bu belge, hukuken “ibraname” olarak nitelendirilemez. Nitekim geçerli bir ibra sözleşmesinden bahsedebilmek için ifa yapılmaksızın alacağın sona erdirilmesi

¹²⁵ SİCİL İş Hukuku Dergisi, s. 43

¹²⁶ Çil, Şahin, s. 40

¹²⁷ Süzek, Sarper, s.241.

¹²⁸ Senyen-Kaplan, E. Tuncay, s.7

gerekmektedir. Uyuşmazlığa konu alacak tutarının ödendiği gösteren bu tür belgeler, ibranamelerin hukuki niteliğine aykırıdır.

Alacak işveren tarafından gerçekten ifa edilmiş ve bu durum işçinin beyanıyla da sabit olabilir. Böyle bir durumda ortaya çıkan belgenin hukuki niteliği, “ibra” değil ve “makbuz” olacaktır.¹²⁹ Zira “makbuz” borcun ödendiğini yani ifa edildiğini gösteren ve alacaklı tarafından imzalanan bir belgedir.¹³⁰ Bu açıklamalar ışığında düşünüldüğünde, belirtilen miktarda alacağın işçi tarafından tahsil edildiği beyanını içeren ve uygulamada “ibraname” adı altında düzenlenen belgeler, esasında hukuken “makbuz” olarak değerlendirilmektedir. Söz konusu dönemde uygulamada sıkça rastlanan bu belgeler Yargıtay tarafından da “ibra” olarak kabul edilmemiştir. Yüksek Mahkemenin içtihatlarına göre, böyle bir durumda borç “ibra” ile değil ve fakat “ifa” ile sona ermektedir. Bu sebeple bu belgeler Yargıtay tarafından, içerdikleri miktarla sınırlı olmak üzere “makbuz” hükmünde değerlendirilmiştir. Gerçekten bir uyuşmazlıkta Yargıtay bu görüşünü net bir şekilde ifade etmiş ve “...*miktar içeren ibra sözleşmelerinde ise, alacağın tamamen ödenmiş olması durumunda borç ifa yoluyla sona ermiş olur. Buna karşın kısmi ödeme hallerinde Dairemizin kökleşmiş içtihatlarında ibraya değer verilmemekte ve yapılan ödemenin makbuz hükmünde olduğu kabul edilmektedir...*” şeklinde karar vermiştir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da başka bir uyuşmazlık hakkında bu yönde karar vermiştir. Yerel mahkemenin kararını onadığı ilgili kararda HGK, “...*Olayda davalının savunmasına dayanak yaptığı makbuz ve ibraname başlıklı belge, ancak kıdem tazminatının kendisine kısmen peşin, kısmen de taksitle ödenmesine muvafakatini göstermekten öteye bir anlam taşıyamaz. Yerel mahkemece de mevcut delillerin değerlendirilmesi suretiyle, dayanak belgenin davacı işçiye ödenen paraya ilişkin makbuz olarak kabul edilmesi, bu konuda istikrar kazanan yargısal kararlara da uygun bulunduğu göre, usul ve yasaya uygun bulunan direnme kararının onanması gerekir...*” şeklinde görüş belirtmiştir. Yargıtay, bu görüşünün gerekçesini ise, bir işçinin sebepsiz şekilde ve karşılığı olmadan işvereni ibra etmesinin hayatın olağan akışına aykırı olduğu şeklinde açıklamaktadır. Bu sebeple, söz konusu belgeleri dar yorumlama yoluna gitmekte ve sonuçta bunları “ibraname” değil “makbuz” hükmünde kabul.¹³¹ Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında “... *Yargısal*

¹²⁹ Sözek, Sarper, s. 776.

¹³⁰ Günay, Cevdet İlhan, İş Kanunu Şerhi, Cilt 2 madde 32-122, Genişletilmiş 3. Baskı, Ankara, 2009, s.1681

¹³¹ Çil, Şahin, s. 63

kararlarda da benimsendiği üzere, işçinin işverene verdiği ibranamenin, kural olarak, işçiye yapılmış olan ödemeyle sınırlı olmak üzere bağlayıcılığı asıldır. İş hukukunun işçiye koruyucu amacı göz önünde tutulduğunda, bu konuda dar yorum esasının benimsenmesi ve yine kural olarak bir işçinin işvereni karşılıksız olarak ibra etmesinin ihtimal dışı olması da kabul tarzını destekleyici bir nitelik taşır...” şeklinde görüş belirtmiştir.

Yukarıda belirtilen tüm bu kararlar bir bütün halinde değerlendirildiğinde, miktar içeren bir ibranameye ilişkin hukuki uyumsuzluk halinde, ibra sözleşmesinde belirtilmeyen ve buna bağlı olarak işveren tarafından ödenmesi yapılmamış olan bakiye alacakların işçi tarafından talep edilebilmesi gerektiği kabul edilmelidir.¹³² Çünkü bakiye kalmış olan alacaklar henüz ibra edilmemiş ve ortadan kalkmamıştır. Bu alacaklar işçi tarafından talep edilmesinde bir sakınca bulunmamaktadır. Yargıtay’ın da görüşleri de bu yöndedir. Yüksek mahkeme, önüne gelen bir uyumsuzlukta, işçiye ödenen miktarların mahsup edilmesi gerektiğini ve eğer varsa bakiye kalan alacakların işçiye ödenmesi gerektiğine karar vermiştir. Yüksek Mahkeme açıklamış olduğum kararda “... Davacının ihbar ve kıdem tazminatı ve izin ücreti alacak ücretleri ibranameye dayanarak red edilmiş ise de, ibraname altına yazılan açıklama ile davacı yazı ile 5.218.360.000 TL ödediğini açıklamış olup, bu şekilde miktarlı olan ibraname makbuz niteliğindedir. Bu ödemenin ne kadarının ihbar, kıdem tazminatı ve izin ücreti ile ilgili bulunduğu saptanmalı, davacının hak kazandığı ihbar tazminatı, kıdem tazminatı ve izin ücreti alacakları belirlenmeli, ödenen miktarlar mahsup edilerek anılan alacaklar ile ilgili bakiye alacağın varlığı saptanırsa hüküm altına alınmalıdır. İbranameye dayanarak bu isteklerin reddine karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir...” Şeklinde karar vermiştir.

818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde miktar belirtilen ibra sözleşmeleri ile alakalı ancak Yargıtay içtihatlarıyla şekillenen bu uygulama, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun getirmiş olduğu yeniliklerle ortadan kalkacak ve kanunla düzenleme yoluna gidilecektir. Yeni düzenleme ile getirilen sıkı şekil şartları bunun göstergesidir.¹³³ Hakikaten bundan böyle ibra sözleşmeleri yazılı bir şekilde yapılacak ve ibra edilecek olan tüm işçilik alacakları açık bir şekilde sözleşme metninde belirtilecektir. Bu durum karşısında; “750 TL olan birikmiş fazla mesai ücretimi aldım”, “4750 TL tutarındaki ücret alacağımı aldım ve işverenden başka bir alacağım kalmadı” ya da “kıdem ve ihbar tazminatıma denk gelen 12.000 TL’yi işverenden

¹³² Çil, Şahin, s. 40

¹³³ Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat, İş Hukuku Dersleri, 2019, 32.B., İstanbul, s.647

aldım ve başka herhangi bir alacağımın kalmadığını kabul ve beyan ederim” şeklindeki beyanlar bundan böyle ibra sözleşmelerinde yer alamayacaktır. Çünkü bu beyanlar işçinin “ibra” iradesini içermemekte, aksine belli bir miktar ödemenin olduğuna delalet etmektedir. Ayrıca, bu tür beyanlar kanun koyucunun belirlediği ve aradığı şeffaflıktan da uzaktır. İbra sözleşmelerinin tarafların iradeleri yansıtacak şekilde açık ve sarih olması haline daha önceki yazılarımızda değinmiştik.

Yüksek mahkeme 2019-2021 yılları arasında ibra sözleşmesi ile ilgili birkaç ilke kararı edinmiş olup bu ilke kararlarından konumuzla alakası olan kısım ise; borçlunun borcunu sona erdiren belgenin hangi aşamaya kadar ileri sürülebileceği ilkesidir. Buna göre makbuz ve benzeri belgeler ile ibraname hatta yıllık izin belgesi yargılamanın her aşamasında ileri sürülebilir. Buna temyiz aşaması da dâhildir.¹³⁴ Ancak yıllık izin belgesi bir ispat aracıdır. İtiraz veya ödeme defi mahiyetinde değildir. Bu nedenle delilin ileri sürülebileceği zamanlar kanunda sınırlı olarak sayılmıştır. Yargıtay, borçlunun borcunu sona erdiren belgenin temyiz aşamasında dahi ileri sürebileceğini ve değerlendirileceğini kabul etmiştir.

2.8.2. Ödemelerin hak tutarına noksansız banka aracılığı ile yapılması

4857 sayılı İş kanunun ’un 32. maddesi, bazı işyerleri için ücret ve ücret eki niteliğindeki ödemelerin özel olarak açılan banka hesaplarına yatırılmasını kabul etmiştir. 1.1.2009 yürürlük tarihli ve “Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik” hükümleri de bu kuralın uygulamasına dair hükümler içermektedir. Fakat ücret ve eki niteliği haricindeki işçilik alacakları için herhangi bir kanun hükmü bulunmamaktadır. Yalnızca 6098 sayılı Kanun’un işçi alacakları için akdedilecek ibra sözleşmesinin hükümlerini düzenleyen 420. maddesi bütün işçilik alacaklarının banka yoluyla yapılmasını kabul etmiştir. Yalnızca belirtmek gerekir ki; anılan kanun metni işçi alacaklarının ödeme şekline ilişkin genel bir çerçeve belirlemeyip, yalnızca işçi alacakları için imzalanan ibra sözleşmelerinin geçerlilik koşullarından birini teşkil edecektir. 6098 sayılı kanun’un 420. maddesine göre; işçi alacakları için akdedilecek ibra sözleşmelerinde işçinin hak etmiş olduğu tutarın noksansız bir şekilde banka aracılığıyla ödenmiş olması gerekmektedir. Aksi halde işçi ile işveren arasında akdedilen ibra sözleşmesi, m.420/II’e göre kat’i olarak hükümsüz olacaktır. Ayrıca burada dikkat edilmesi gereken husus

¹³⁴ Arslan, Ramazan/ Yılmaz, Ejder/ Kuru Baki, s.595.

m.420/IV'da belirtilen kişilerle akdedilen ibra sözleşmelerinin de yukarıda belirtilen geçerlilik koşuluna tabi olduğudur.

Ayrıca 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun m.420/III'e göre; hakkın gerçek tutarda ödendiğini içermeyen ibra sözleşmeleri ya da ibra beyanı içeren diğer ödeme belgeleriyle ibraname anlamı olan ödeme belgelerinden olan tüm belgeler içerdikleri miktarla sınırlı kalmak üzere makbuz hükmündedir.¹³⁵

Kanun, bu halde dahi ödemelerin banka aracılığıyla yapılması koşulunu şart koşturmuştur. Bu durumda kanun metni 4857 sayılı İş kanunu bakımından akdedilecek ibra sözleşmelerine getirdiği hak tutarına noksansız ödeme koşulu, doktrin tarafından eleştirilmektedir. Doktrinde bir görüşe göre; hükmün düzenlenmesi teknik olarak isabetsizdir.¹³⁶ Zira işçi alacaklarının tamamen ödenmesiyle borç ibradan evvel ifa ile son bulmaktadır. Bu bakımdan doktrin, yasa koyucunun öngördüğü bu düzenleme ile İş Hukuku bağlamında ibra müessesesinin teknik ve pratik bir öneminin kalmadığını, uygulamada bu düzenlemenin taraflardaki iş yükünü arttıracaklarını savunulmaktadır. Bu bakımdan uygulamada işçi ile işveren arasında akdedilen ibra sözleşmesi, borcu sona erdiren bir müesseseden ziyade ifanın gerçekleştiğini gösteren bir belge haline bürünmüştür. Bunlara ek olarak; doktrin, kanunun öngördüğü banka yoluyla ödenme koşulunu da isabetsiz bulmaktadır. Şahin ÇİL, 420. madde ile işçi alacakları için öngörülen ibra müessesesinin ifaya dönüştüğü düşüncesinden hareketle; kanunun, ödeme şeklini ibra sözleşmeleri için geçerlilik şartı olarak belirlemesine önemli bir eleştiri getirmiştir. Zira borcun ifası banka yoluyla gerçekleşmemiş olsa da borcun tamamının ödendiği başkaca yazılı delillerle kanıtlanabilirse borç yine sona ermiş kabul edilecektir.¹³⁷ Bu bakımdan ödemenin banka yoluyla yapılmasının ya da

¹³⁵ Süzek, Sarper, s. 776.

¹³⁶ Süzek, Sarper, s. 775.

¹³⁷ "İbraname iş hukukunda uygulamasına sıkça rastlanan bir müessesedir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda yer alan hüküm öncesinde ibraya ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamasından ötürü Yargıtay içtihatları ile yön verilen ibra belgeleri hata, hile, ikrah, gabin gibi iradeyi sakatlayan haller saklı kalmak üzere, açık ve net bir şekilde işçinin herhangi bir baskı altında kalmaması ve çelişkili ifadeler içermemek suretiyle işverenin işçilik alacağını ödediğine şüpheye yer vermeyecek şekilde kanaat getirilmesi halinde işverenin borçtan kurtulmasını sağlamaktaydı. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 420. maddesi ile ibraname bir düzenlemeye kavuşmuş ve geçerlilik koşulları hüküm altına alınmıştır. Özellikle 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 420. maddesinde yapılan düzenleme ile yeni içtihatlar konu olmuş ve olacak olan ibranamede, kanun tarafından şekil şartı olarak yazılı şekil şartı aranmaktadır. İbranın geçerliliği alacaklıya diğer bir ifadeyle işçiye işçilik alacaklarının banka kanalıyla ödenmesi koşuluna bağlı tutulmaktadır. Dolayısıyla işçiye yapılacak ödemenin bankaya yatırılmaması halinde geçerli bir ibranameden bahsedilemeyecektir. İbranın yazılı şekilde yapılması ve banka kanalıyla ödeme yapılmasının öngörülmesi ibranın geçerliliği konusunda gerek ispat bakımından gerekse mahkemenin incelemesini kolaylaştırması bakımından önem taşımaktadır. Doktrinde bahsi geçen düzenlemeye ilişkin çeşitli

yapılmamasının borcun sona ermesi bakımından pratik bir önemi yoktur. Yeter ki; ödeme olgusu ispatlanabilsin.¹³⁸ Diğer bir görüş ise taraflar ödeme olgusunun aksini ispat ettiği hallerde ise yargılamaya tabi bir uyuşmazlığın ortaya çıkması ve belgelerin incelenmesinin önemli olduğu vurgulanmıştır.

Kanunun kısmi ödemeler için de banka yolunu öngörmesi de bir başka sorunlu alanı teşkil etmektedir. Bahse konu kanun metnine göre; kısmi ödeme içeren belgeler, ibra olarak değer görmeyip, makbuz niteliğinde değerlendirilecektir.¹³⁹ Bu konu hakkındaki Yargıtay kararına daha önceki yazılarımızda atıfta bulunulmuştur. Yine buradaki amaç ödemenin banka yoluyla yapılması şartının yasal dayanağının olmadığıdır. İşçi – işveren arasındaki uyuşmazlıklarda yapılan ödemenin yazılı olarak ispat edilmesi sonucu söz konusu miktar kadar olan borç sona ermiş olacaktır.¹⁴⁰ Burada ibradan değil ifadan söz edilmesi gerekmektedir.

ALPAGUT ise konuya farklı bir açıdan eleştiri getirmiştir. ALPAGUT’a göre; fazla çalışma ücretleri, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri vb. nitelikteki işçi alacakları hakkında somutlaştırma yapılması ve belirtilen alacaklar hakkında kesin nitelikte rakamların ifade edilmesi taraflar arasında güç bir durumdur.¹⁴¹ Sözü edilen bu işçilik alacaklarını hesaplanması için, alanında uzman bilirkişiler¹⁴² tarafından hesap bilirkişisi raporu düzenletilmeli ve her işçinin aldığı brüt ve net ücretin ortaya konması gerekmektedir. Aynı işverenlikte çalışan birkaç farklı işçinin aldığı ücretler birbirinden farklılık gösterebileceği için işçilerin aldıkları brüt ve net ücretlerin ortaya konması gerekmektedir. Bu sebeple ortaya çıkan bedel her işçide farklılık göstermektedir. Ayrıca işçinin aldığı yardımlar da işçinin brüt ücretine etki edeceğinden dolayı bu hesabın hatalı olması yadsınamaz bir gerçektir. Bu bakımdan yukarıda sayılan nitelikteki ödemeleri içeren bir ibra sözleşmesinin mevcut hükümler çerçevesinde belirtilen alacaklar bakımından geçerli olması hemen hemen imkânsızdır. Zira kanun açıkça hakkın gerçek tutarda ödendiğinin ihtiva etmeyen ibra sözleşmelerine geçerlilik tanımamıştır.

tartışmalar söz konusu olup, örneğin, ibra kavramı ile borcun ifasının birbiriyle karıştırıldığı yönünde görüşler mevcuttur.”

¹³⁸ Umut Çiray İş ve Sosyal Güvenlik Uzmanı E.SGK Müfettişi, İbra Sözleşmesi Makalesi, 22.05.2018

¹³⁹ Süzek, s. 776.

¹⁴⁰ Günay, Cevdet İlhan, s.1682

¹⁴¹ ALPAGUT, Gülsevil, s. 955

¹⁴² Arslan, Ramazan/ Yılmaz, Ejder/ Kuru Baki, s.423

Durum böyleyken ibra sözleşmesinin, tarafları olası bir iş yargılamasından ve bunun külfetlerinden koruma işlevinden söz edilemeyecektir. Burada uygulamadaki zorlukların üstesinden gelmeye çalışılsa da tam anlamıyla hukuki gerçekleri yansıtan bir ibranamenin imkânsızlığından söz edilmek istenmiştir. Zira belirtilen bu hususlar hakkın gerçek tutarda ödenmediği ve ibra sözleşmesinin geçersizliğine ilişkin ihtilafları azaltmayacaktır. Bu bakımdan yeni kanunun döneminde ibra sözleşmesinin İş Hukuku bağlamındaki işlevi tartışmaya açıktır. Aslında ibra sözleşmeleriyle taraflar arasında önleyici hukuk kurallarının işletilmesi amaçlanmışken ibra sözleşmelerinin düzensiz yapılması veya genel kabul gören bir ibra sözleşmesinin olmaması tarafları hukuksal anlamda zor duruma düşürdüğü kanısı oluşmuştur.

Yüksek mahkeme 2019-2021 yılları arasında karar altına almış olduğu birkaç ilke kararı mevcuttur. Bunlardan ibra sözleşmesiyle ilgili olanı ise; imzalı makbuz veya belgelerde işçiye yapılan ödemelerin miktarı yazılı ise ödemenin banka hesabına yapılmaması sebebiyle belgelerin geçerliliğine ilişkin ilke karardır.

TBK'nın 420. maddesinde yasal zemine oturtulmuş olan bankaya ödeme zorunluluğunun ibra belgeleri hakkında gerektiği ancak borcun ödenmesi edimine dair makbuz, bordro vb. ödemelerinde bankaya ödeme koşulunun bulunmadığı kabul edilmiştir.¹⁴³ Miktar içeren makbuz bordro karşılığının işçiye ödendiğini gösteren belgeler geçerli sayılarak ödenen miktar işçilik alacaklarından mahsup edilir. İşçinin bu belgelere karşı iradesinin fesada uğratıldığı iddiasını ileri sürmesi muhtemeldir. İbranamenin hata veya hileyle¹⁴⁴ imzalatıldığı, işçinin hak etmiş olduğu alacaklarının ödeneceği vaadiyle imzaladığı şeklinde iddialar varsa yemin delili, tanık delili ve HMK kapsamındaki diğer her türlü delille bu durumun ispat edilmesi gerekmektedir.¹⁴⁵ İrade fesadı iddiası bulunmasından ötürü tüm delillerle beraber işverenin ödemeyi defter ve kayıtlarına beyan edip etmediği de değerlendirmeye alınacak bir diğer unsurdur.

¹⁴³ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 337.

¹⁴⁴ Çil, Şahin, s. 46

¹⁴⁵ Arslan, Ramazan/ Yılmaz, Ejder/ Kuru Baki, s.417.

İbraname biçiminde hazırlanan akitlerde miktar yazılı olsa bile kanun gereği bankaya ödeme olmadığı süre zarfında yapılan bu ödemelerin makbuz hükmünde olduğundan bahsedilemeyecektir.¹⁴⁶

2.9. Düzenlenme Zamanına İlişkin Şartlar

2.9.1. Genel olarak düzenleme tarihine göre geçerlilik

6098 sayılı Borçlar Kanunu'na getirilen düzenlemeden önce eski borçlar kanununda kanun koyucu tarafından ibra sözleşmeleri ile alakalı herhangi bir düzenleme yapılmamış olmasından dolayı, söz konusu dönemde iş yargılamasında işçi – işveren uyuşmazlıkları arasında birçok farklı duruma imza atmıştır. Daha güçlü olan işveren taraf çeşitli sebeplerle iş sözleşmesi henüz sona ermeyen işçiden ibraname alma yoluna gitmiştir. İşten çıkarılma korkusu yaşayan ve hayatını sadece işiyle iademe ettiren işçi ise daha güçlü taraf olan işverenlere karşı gelememişler ve önlerine konan ibra sözleşmesini imzalamak zorunda kalmışlardır. İbraname ile ilgili kanundaki boşluk sebebiyle ortaya çıkan bu durum giderek işçiyi daha da zora sokarak işveren tarafa adeta kolaylık sağlamıştır. Bu bağlamda hazır metinler üzerinden düzenlenen ibra sözleşmeleri işçilerin işe alımlarında imzalamaya şart koşulan belgelerden olmuştur. Hazır metinler üzerinden düzenlenen ibranameler sayesinde daha iş sözleşmesi başlamayan işçinin bazı haklardan feragat etmesi sonucunu doğurmuştur. Anlaşılabacağı üzere zayıf tarafta bulunan işçi için uygulamaya o kadar hukuksuz bir hal almıştır ki, işçiler yeni işe girerken, ibraname vermek işverenler tarafından adeta bir koşul haline getirilmiştir. Uygulamadaki bu sorunları tespit eden Yüksek Mahkeme, kanundaki boşluktan yararlanılarak işçilerin haklarını kaybetmesine engel olmuş ve iş sözleşmesinin başlangıcında veya sona ermesinden önce imzalanan ibra sözleşmelerini geçersiz saymıştır. Yargıtay'ın bu uygulaması, iş hukukunun sui generis yapısı ve amacı ile bağdaşmaktadır.

2.9.1.1. Belgenin tarihi

Türk Borçlar Kanunu'muzda taraflarca düzenlenen belgelerde tarih ve nerede düzenlendiğinin belirtilmesine dair bir hüküm bulunmamaktadır. Fakat genel kabul gören görüşe göre bu hususların gösterilmesi sözleşmenin sağlığı açısından gerekli bir

¹⁴⁶ Sözek, Sarper, s. 776.

zorunluluktur. Sözleşme sağlığı açısından düşünüldüğünde, yazılı bir beyan sunma ihtiyacı hisseden taraftan, ilgili yazı veya beyanında tarih belirtmesi talep edilebilir. Taraflar arasında yapılan sözleşmedeki tarihten ileri gelen bir yanlışlık taraflar arasındaki akdi iptal ettirmez. Sözleşme, imza altına alındığı yer ve zamanda düzenlenmiş sayılmaktadır.

2.9.1.2. İbranamenin düzenlenme tarihine göre geçerliliği

İbra sözleşmelerinin içerdikleri hukuki koruma alacak haklarını muhteva altına almaktadır. Bu açıdan taraflar arasında ibra sözleşmesi akdedilmesi için ilk olarak hukuken kabul edilebilecek bir alacak-borç ilişkisinin bulunması gerekmektedir. Henüz doğmamış ancak, hukuki ilişki sebebi ile ileride doğacak olan bir alacağın önceden ibrasının yapılması imkan dâhilindedir. Böyle bir ibrada, ibra eden taraf, alacağına ibra anında kavuşmasa dahi üzerinde anlaşılan ileri bir tarihte bu hakkına kavuşacağını bilmektedir. Borçlar hukuku özelinde bakıldığında durum açıkladığımız gibi iken, iş hukukunda bu şekilde cereyan etmemektedir. Şöyle ki; iş hukukunda ibranameye konu olan işçilik alacağı muaccel olmalıdır. Bu noktada iş hukukunun özel yapısı devreye girerek, borçlar kanununa göre daha farklı bir yaklaşım sergilenmiştir. Bu yaklaşım sebebiyle de, iş sözleşmesi sona ermeden, işçinin bu sözleşmeden kaynaklı haklarının ibraya konu edilmesinin önüne geçilmektedir. Gerçekten de işçi iş sözleşmesi devam ederken hak etmiş olduğu bazı alacakların olduğu yadsınamaz bir gerçektir. İş hukuku kurallarına göre işçi işveren arasında ileri gelen uyumsuzlıklardan ötürü işçinin hak etmiş olduğu alacakların tam ve eksiksiz ödenmesi işverenin zorunluluğudur

Yargıtay bu konu hakkında verdiği eski tarihli kararında, *“iş akdinin devamı sırasında yapılan hiçbir ibra sözleşmesine geçerlilik izafe edilemeyeceğini belirtmiştir.”*¹⁴⁷ Yargıtay’ın konu ile alakalı son yıllarda verdiği kararlara bakıldığında ise hizmet sözleşmesinin devam ettiği bir çalışma yılında düzenlenen ibra belgesini geçerlilik atfetmiştir.¹⁴⁸ Yargıtay’ın konu ile alakalı içtihadına göre, hizmet devam ederken bir ibra sözleşmesi imza altına alırsa, bu ibra, o tarihe kadar doğmuş olan işçilik alacaklarını sonlandıracaktır fakat iş hukukuna göre ileride doğacak olan bir alacak için ibra sözleşmesi yapılamayacağı için, yapılan ibranamenin tarihinden sonra doğan işçilik alacakları sona ermeyecek ve varlıklarını sürdüreceklerdir. Bu kapsamda işçinin iş akdinin sona ermesi ve aynı iş yerinde tekrar işe başlaması uygulamada

¹⁴⁷ “T.C. YARGITAY 9 HD ESAS:2020/4030 KARAR:2021/1950, İş ilişkisi devam ederken düzenlenen ibra sözleşmesi geçersizdir. İbranamenin tarih içermemesi ve içeriğinden de fesih tarihinden sonra düzenlendiğinin açıkça anlaşılabilmesi durumunda ibranameye değer verilmez.”

¹⁴⁸ Çil, Şahin, s. 193

çokça karşılaşılan durumlardandır. Uygulamada sıkça karşılaşılan bir duruma örnek vermek gerekirse; Aynı işverenlikte çalışan bir asfalt işçisi sözü edilen işverenlikte 4 farklı dönem çalışmıştır. İşçinin Sosyal Güvenlik Kayıtları ve işten çıkış bildirgeleri incelendiğinde projenin bitimi, iş yeri değişikliği gibi sebeplerle iş akdinin sona ermiş olmasıdır. Bu durumda yerel mahkeme işçinin çalışma dönemlerini birleştirmiştir.

*“İşçinin işveren karşısında güçsüz olması, işçinin her an işveren tarafından iş akdinin feshi edilmesi tehdidiyle karşı karşıya olması sebebiyle iş akdinin devamı sırasında akdedilen ibra sözleşmelerinin tümünü geçersiz saymak ibra sözleşmesinin dar yorumu ilkesine aykırıdır.”.*¹⁴⁹ Öyle ki; iş akdinin devamında işçinin doğmuş olan bazı alacakları söz konusu olabilir. Örnek vermek gerekirse; işçinin fazla mesai veya hafta tatili gibi alacakları mevcut olabilir. Bu durumda işçiye bu alacaklarının ödenmesi durumunda, yapılan ödeme sebebiyle, konusu sadece bu alacakları oluşturacak şekilde ivazlı ibra sözleşmesi düzenlenebilmektedir. Başka bir şekilde de, işçilik alacaklarının hepsini sonlandırma sonucunu doğuran bir ivazsız ibra sözleşmesi de yapılabilir. Burada işçinin haklarının ortadan kaldırılması diye bir düşünce ortaya çıksa da Yargıtay ilke kararları gereğince işçinin farklı dönemlerde aynı işverenlikteki çalışmaları toplanarak toplam bir çalışma yılı tespit edilir. Bu toplamda işçinin özlük haklarının hukuken korunması amaçlanmıştır. Gerçekten de yukarıda verdiğimiz asfalt işçisi örneğinden yola çıkarak işçi aynı işverenlikte 4 ay ve bir sonraki dönem 9 ay çalışmış olup tek dönemde kıdem tazminatı alacağına hak kazanamayıp çalışma dönemleri¹⁵⁰ birleştirildiğinde kıdem tazminatına hak kazanmış olacaktır.

İşçinin, ibra sözleşmesini iş ilişkisi devam ederken yapması nedeniyle iradesinin fesada uğratıldığı (hizmet sözleşmesinin feshi, işverenin işçiye karşı olası mobbing hali ve işverenin işçiye tehdit etmesi) yönelik bir iddiası varsa çok açık bir biçimde bu durumu ileri sürmesi, gerekiyorsa bu durumun şerh düşülmesi gerekmektedir. İşçinin bu iddiasının dinlenilmesi ve tarafların iradelerinin hangi yönde olduğunun saptanması yargılanmanın selameti açısından faydalı olacaktır. İşçinin öne sürmüş olduğu bu iddiasının kabul edilmesi gereklidir. Çünkü iş ilişkisi devam ederken imza altına alınan her ibranamenin geçersiz olduğuna hükmetmek, iş ilişkisinin taraflarını muvazaalı işlemlere yönlendirebilir ve iş ilişkisini hileli bir şekilde bitirmeye yöneltebilir ya da iş ilişkisi içerisinde ibraname yapılamadığı için, işveren tarafından yıllardır bünyesinde hizmet veren işçisinin iş akdini

¹⁴⁹ Çil, Şahin, s. 63

¹⁵⁰ Çil, Şahin, s. 469

sonlandırma yoluna gitmeye mecbur kalması gibi durumlar yaşanabilir. Böyle bir durum ise, kanunun ruhuna ve iş güvencesinin hükümlerine aykırılık teşkil edecektir.¹⁵¹

Hakkaniyetli bir değerlendirme yapıldığında, iş akdi sürerken imzalanmış olan ibranamelerin hepsini geçersiz olarak saymak hayatın olağan akışına aykırıdır. Bunun nedeni son zamanlarda işverenlerin eğitim giderleri adı altında yapmak zorunda oldukları masraflardan mütevellit alacaklı olduğu anlaşılmaktadır. Böyle bir durumda ibra edilen işçiye sırf iş akdi devam ederken yapılması sebebiyle ibra sözleşmesini geçersiz sayarsak; işçinin lehine yapılan aşırı yorumun işçinin aleyhine sonuçlar ortaya çıkarabileceğini görmek mümkündür. Fakat genel uygulama ve Yargıtay Kararlarından anlaşıldığı üzere İş mahkemesi hâkimi yargılama esnasında, iş akdi sürerken imzalanan ibra belgelerinde işçinin iradesinin sakatlanma ihtimalinin daha fazla olduğuna dikkat edilmelidir. Bu sebeple de, ibra sözleşmesinin geçersiz olduğuna dair öne sürülen deliller dikkatle incelemeli ve iş yargılamasının olmazsa olmazı tanık deliline başvurulmalıdır. İş yargılamasında en önemli husus hâkimin makul bir kanıya varılana dek delillerin toplanması ve bu delillerin dosyaya sirayet ettirilmesidir.¹⁵² Uygulamada birçok kez gözden kaçırılan yemin delili yargılamanın önemli safhalarını oluşturmaktadır.

2.9.1.3. Bekleme süresi

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420. Maddesinin ikinci fıkrasına göre işçinin işverenden alacaklarına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olmasının yanında, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık müddetin geçmiş bulunması da büyük öneme arz etmektedir. Gerçekten uygulamada ibranameler konusunda karşılaşılan en yaygın durum işçiden işe girdiği zaman veya işin devamı sırasında ibraname alınması ya da beyaza arttırılan imza yoluyla ibraname oluşturulması bir bakıma yasal dayanak oluşturulması halidir. Bahsedilen bu durum da işçi lehine yorum ilkesine aykırılık teşkil etmektedir.¹⁵³ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun getirmiş olduğu yeniliğe göre, önceki dönemde dahi işçiden işe girdiği zaman veya işin devamı sırasında ibraname alınması ya da

¹⁵¹ Süzek, Sarper, s.553.

¹⁵² Arslan, Ramazan/ Yılmaz, Ejder/ Kuru Baki, s.361.

¹⁵³ Senyen-Kaplan, E. Tuncay, s. 10

beyaza atırılan imza yoluyla ibraname oluşturulması hallerinde bu ibranamelere hukuken değeri verilmemiştir.¹⁵⁴

Yargıtay iş akdi devam ederken işçi ve işveren arasında imzalanan ibra sözleşmelerini işçinin bu dönemde tümüyle işverene bağımlı durumda olmasına bağlamış ve iş güvencesi hükümlerine rağmen iş ilişkisinin devamını sağlamak veya işçinin bir kısım işçilik alacaklarına tez vakitte kavuşabilmek için işçinin iradesi dışında ibraname imzalamaya yönelmesinin mümkün olduğunu belirtmiştir. Bu durumlarda imzalanan sözleşmeleri geçersiz saymıştır. Yine ibranamenin tarih içermesi ve imzalanan ibra sözleşmesinin içeriğinden de fesih tarihinden sonra düzenlendiği açıkça anlaşılamaması gibi durumlarında ibranameye değeri vermemiştir.

Nitekim ibranamenin konusunu oluşturan alacaklar imza tarihinde ya hiç ya da tümüyle doğmamış alacakların nitelendirilmesi olarak değerlendirilmiştir. Yani başka bir ifadeyle beyaza imza yoluyla hazırlanan ibranameler gibi işe girişte veya iş akdi devamı sırasında işçiye imzalatılan ibranameler de doğmamış bir haktan vazgeçmenin mevzu bahis olamayacağı genel ilkesi uyarınca hukuka uygun sayılmamış olup hayatın olağan akışına aykırı olduğu tespit edilmiştir.¹⁵⁵ Zira henüz doğmamış işçilik haklarının işe giriş anında ya da önceden ibra edilmiş olması mümkün olmamaktadır. Ancak ibranamenin beyaza imzalatırma yoluyla hazırlandığını veya iş ilişkisi süregeldiği sürece ya da ibranamenin kanunda belirtilen süreden önce alındığının ispat yükü işçiye düşecektir. Bunun gibi ibranamenin işe alınma vaadiyle alındığı iddiasının da işçi tarafından ispat edilmesi yerel uygulamalarca kabul edilmiştir. Açıklanan bu hususa bir eleştiri getirmek gerekirse işçiden önceden alınan ibraname veya senet gibi hukuken geçersiz her türlü işlem işverenler tarafından usulüne uygun hale getirilmeye çalışılmıştır. Yerel uygulamada anlatılan bu hukuki işlemlerin ispat yükü işçiye düştüğü için çoğu zaman ispat anlamında sıkıntılar doğmaktadır. Bu nedenle ispat yükünün yer değiştirmesi yazılı delil esas olan iş hukukumuzda yargılamanın sağlıklı işlemesi açısından önemli olacaktır.

İş hukukumuzda taraflar arasında akdedilmiş olan ibra sözleşmelerinin düzenlenmesi amaçları göz önüne alındığında kural olarak ibranamenin iş sözleşmesinin sona ermesini takiben hazırlanması gerektiği açıktır. Gerçekten de bu esas 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32.

¹⁵⁴ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 95.

¹⁵⁵ Çil, Şahin, s. 37

maddesinin altıncı fıkrasında yer alan, iş sözleşmelerinin sona ermesinde işçinin ücreti ile sözleşme ve kanundan doğan sözleşmelerde para ile ölçülmesi mümkün olan menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur hükmünün açık bir sonucudur.

Doktrinde ibranameye geçerlilik kazandırıcı ve hatta işçinin işten ayrılmasından itibaren geçecek belirli bir süre içinde ibranameye itiraz hakkı tanınarak işverenlerce ibraname alınmasının kötüye kullanılmasının sakıncalarının ortadan kaldırılmasını sağlayıcı hükümler getirilebileceğini ifade edilmiştir. Gerçekten de işçinin böyle hallerde ibranameyi sağlıklı kılacak şerhler koyması veya imzadan imtina etmesinden fayda olacaktır. Fakat daha önce de ifade edildiği üzere 6098 sayılı Türk Borçlar kanunu 420. inci maddesinin ikinci fıkrasında işçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin geçerli olmasını iş sözleşmesinin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık süre geçtikten sonra yapılması şartına bağlanmıştır.

Burada öngörülen bekleme süresi taraflar arasındaki irade beyanlarının ortaya çıkarılmasında ve kanuna karşı hile durumlarının önüne geçilmesinde önemli nitelik arz etmektedir.¹⁵⁶ Genel kanaate göre işe iade davası açma süresi olan bir aylık süreden esinlenilerek getirilmiş olan bu sürenin uygulamada beklenen faydayı sağlamaktan uzak olduğu aşîkârdır. Bunun nedeni ise işverenlerin şimdiden kanunun arka tarafından dolanması bu bağlamda işverenlerin iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte işçilerden aldıkları ibranameleri bir ay sonraki tarihi attıkları görülmeye başlanmıştır.¹⁵⁷ İş sözleşmesi sona erdikten ve ödemeler yapıldıktan sonra işçiye bir ay geçmesi üzerine ulaşılması ve bu ibranamenin alınması hayatın olağan akışına bakıldığında pek mümkün görülmemektedir.

Yine kanundaki bu bir aylık sürenin geçmiş olması koşulu birçok işverenin yapacağı ödemeleri yapmayıp bunu bir aylık süre sonunda işçinin işe iade davası açmaması koşuluna bağlamaları imkânını vermiştir. İşveren iş sözleşmesinin sona ermesini takiben bir ay içinde alacağı ibranamenin geçersiz olacağını bildiğinden ödemeyi de bir ay geciktirip aynı zamanda işçinin işe iade davası açıp açmayacağını da gözlemlemek isteyecektir. Bu durumda işçi işe iade davası açtığı takdirde davalı işverenlik sözü edilen bu ödemelerin hiçbirini yapmayıp işi dava sürecine bırakmayı tercih edebilecektir. Bu durum ülkemizdeki dava süreleri de dikkate alındığında işçi aleyhine bir durum oluşturabilecektir.

¹⁵⁶ Günay, Cevdet İlhan, s. 127

¹⁵⁷ ALPAGUT, Gülsevil:, s. 957

Bu konuya ilişkin olarak Yargıtay'ın vermiş olduğu yeni tarihli kararlarında kanundaki bu bir aylık sürenin geçmesine ilişkin düzenlemeyi iş sözleşmesinin feshine itiraz bakımından bir aylık hak düşürücü süre ve işe iade davası açma süresi ile ilişkilendirmek mümkündür. İş sözleşmesinin feshini izleyen bir aylık sürede işverenin olası baskılarını azaltmanın iş güvencesinin¹⁵⁸ sağlanması için de gerekli olduğundan söz edilerek geçerli ve haklı neden iddialarına dayanan fesihlerde dahi ibraname düzenlenmesi için feshi izleyen bir aylık sürenin beklenmesi gerektiği ifade edilmiştir.¹⁵⁹ Yargıtay'ca sözü edilen bir aylık bekleme süresi kısmi ibra açısından işçinin bir kısım işçilik alacaklarının ödenmesinin bir ay süreyle gecikmesi anlamına gelse de temelde işçi lehine yorum ilkesinin uygulanması halidir. Bir aylık bekleme süresi ibra sözleşmelerinin düzenlenme zamanı ile ilgili olup ifayı ilgilendiren bir durum söz konusu değildir. Yani Yargıtay'a göre işçinin fesihle muaccel hale gelen kıdem tazminatı ihbar tazminatı ve izin ücreti gibi haklarının ödeme tarihi bir ay süreyle ertelenmiş olması anlamı çıkarmak yanlış olacaktır. Burada sözü edilen işçilik alacakları muacceliyet kesbedeceğinden dolayı bir aylık sürenin hukuksal düzenlemesi alacakları etkilemeyecektir.

¹⁵⁸ Senyen-Kaplan, E. Tuncay, s. 208

¹⁵⁹ Süzek, Sarper, s. 775.

3. İBRA SÖZLEŞMESİNDE İRADE FESADI HALLERİ

3.1. Genel Olarak

İbra sözleşmelerinde genel olarak irade fesadı halleri şunlardır.¹⁶⁰ Hata, hile, ikrah, gabin vb. olmak üzere işçinin iradesini sakatlayan durumlar saklı kalmakla birlikte, açık ve net bir biçimde işçinin başkaca bir mobbinge maruz kalmaması ve çelişkili ifadeler barındırmamak suretiyle işverenin işçilik alacağını işçiye tereddütte mahal vermeyecek şekilde ifa ettiği kanaati olduğu halidir.

3.2. İrade Bozukluğu Halleri

Taraflar arasında akdedilmiş olan sözleşmelere göre irade ile beyan arasında bilmeden veya istemeden uyumsuzluk halleri doğabilmektedir. Burada muvazaada olduğu gibi, tarafların iradeleri ile beyanları arasında bilinçli ve anlaşmaya dayanan bir uyumsuzluk¹⁶¹ hali mevcut değildir. Burada sadece bir tarafın iradesi ile beyanı arasında bir uyumsuzluk hali söz konusudur. Taraflar arasında sözleşme akdedilirken akdin taraflarının ikisinin birden veya herhangi bir tanesinin, iradesinin oluşması esnasında veya oluşan iradenin beyan edilmesi esnasında vukuu bulan sakatlıklar irade bozukluğu (fesadı) olarak tanımlanmıştır. Bunların sıralanmasına gelecek olursak yanıltma, aldatma ve korkutma halleri girmektedir.¹⁶²

Türk Borçlar Kanunu'nda belirtilen irade bozukluğu halleri, tüm akitler için geçerli olup, sözleşmelerin geçerliliklerine etki etmektedir. Dolayısıyla, ibranameler de birer sözleşme olduklarından, irade bozukluğu halleri aynen geçerlidir. İşçi – işveren ilişkisinde, konum olarak daha güçlü tarafta bulunan işveren tarafından, taraflar arasında yapılacak bir sözleşme esnasında zayıf konumda olan işçiye potansiyel bir baskı uygulanması mümkündür. Söz konusu bu baskı ise, irade bozukluğunu meydana getirebilir. Açıklamak gerekirse, işverenden gelebilecek bir baskı karşısında, zayıf konumda olan işçi, işini kaybetmeme korkusuyla işverene hayır diyememektedir. Günümüz ekonomik koşullarının zorlayıcı olduğu da göz önünde bulundurulduğunda iş ilişkisi içerisinde olan işçi ve işveren taraflar arasında

¹⁶⁰ Çil, Şahin, s. 46

¹⁶¹ Eren, Fikret, s.377

¹⁶² Günay, Cevdet İlhan, s.1682

yapılmış olan ibra sözleşmesinde işçi, işveren tarafından hazırlanan ve işçiden imzalanması beklenen ibranameyi istemeyerek de olsa imza altına almaktadır.

İş hayatının bu denli zorlayıcı ve işçinin zayıf tarafta olduğu günümüz dünyasında bu ve benzeri gerçekler karşısında, işçilik alacaklarını konu edinen bilhassa ibra sözleşmeleri hakkındaki kanun ve mevzuatların yorumu ve somut olaylara uygulanmaları esnasında azami ölçüde titizlik gösterilmesi gerekmektedir. Ancak ne yazık ki 6098 sayılı TBK yürürlüğe girmeden evvelki dönemde, kanun koyucu tarafından ibra sözleşmeleri hakkında herhangi bir hukuki düzenlemenin olmaması sebebiyle taraflar arasındaki ibra ilişkisinde zayıf taraf her zaman hukuki kayıplara uğramıştır. Eski kanuna göre muhakkak anlamda bir hükmün olmaması nedeniyle iş hukukunda ibraname ve ibra sözleşmeleri Yargıtay kararları ışığında şekillenmiştir. Yargıtay da bu alanda kanundaki boşluğu fark etmiş ve bu boşluk sebebiyle işçilerin büyük hak kayıplarına uğradığını göz önüne alarak, güçlü olan işverenler karşısında işçiyi koruma ilkesini yürütmeye çalışmıştır. Gerçekten de Yüksek Mahkeme irade bozukluğu hallerini geniş yorumlama yoluna gitmiş, işçinin, ibra sözleşmesinin niteliği, içeriği ve sonuçları ile alakalı yanılığa düşmesini, hata (yanılma) nın varlığının kabul edilebilmesi yönünden yeterli görmüştür. Aynı yönde Yüksek Mahkeme işverenin, imzaladığı belgeler konusunda işçisini uyarmamasını ve yeterli bilgilendirme yapılmaması hususunda da geniş yorumlama yoluna gitmiş ve bu durumun aldatma (hile) durumunu oluşturduğu yönünde karar kurmuştur.

Yüksek mahkeme ibra belgelerindeki irade bozukluğu hallerini her ne kadar geniş yorumlasa da yapılan bu yorumlamalarda işçinin tamamen korunmasını hedef almamış bir bakıma verilen kararlarda zayıf tarafı korurken hukuksuz bir adım da atmamıştır. Yüksek Mahkeme işçi aleyhine sonuç yaratan her hususu irade bozukluğu hallerine karine saymamıştır. Örnek vermek gerekirse; bir somut uyuşmazlıkta, işçinin bulunduğu unvandandır, daha üst bir unvana sahip olmak amacıyla, önceden var olan alacakları hususunda, işverenle ibralaşma yoluna gitmesi, ancak bir süre sonra bu ibrayı korku ve baskı altında imzaladığını iddia etmesini gerçekçi görmemiştir. Söz konusu kararda “... 01.01.2002 tarihli sözleşme ile davacı Bölge Müdürlüğüne getirilmektedir. Bu sözleşme ile davacının görevi ve yetkisi yükseltilmekte ve genişletilmektedir. Davacıya Bölge Müdürlüğü görevi verilirken taraflar karşılıklı olarak anlaşmaya varmış ve ibralaşmışlardır. İbraname ve taahhütname başlıklı belge ile Aks Televizyon Reklamcılık ve Filmcilik Sanayi ve Ticaret A.Ş. Show Haber ajansında geçen hizmet süresini kıdem ve ihbar tazminatlarında değerlendirileceğini kabul

etmekle tarafların karşılıklı olarak anlaşmaya vardıkları açıktır. Ayrıca davacının bir üst görevi kabul etmek için bazı haklarından vazgeçtiği anlaşılmakta ve Bölge Müdürlüğü'ne getirilen bir kişinin baskı ile bir belgeyi imzalayacağını kabulü hayatın olağan şartlarına aykırıdır...” denilmiştir.

Yüksek mahkeme başka bir kararında, “...Davacı işçi, davalı şirket adına ihalelere giren tecrübeli bir eleman konumundadır. Hakkında devam eden icra takibinin geri alınması için dahi olsa imza attığı belgenin anlamını bilebilecek durumdadır. Kaldı ki davacı hakkında yürütülen bonoya bağlı icra takibi, alacaklı vekilinin 07.03.2000 tarihinde takipten vazgeçmesiyle son bulmuştur. Davacının 10.03.2000 tarihinde düzenlenen ibranameyi baskı altında tutularak ve iradesi fesada uğratarak imzalamış olduğunu gösteren herhangi bir delil bulunmamaktadır. Davacı tanıklarının da bu yönde anlatımları olmamıştır...” diyerek ibranamenin işverenin baskısıyla imzalanmış olduğu yani bu durumun irade beyanı sakatlığı hallerinden sayılamayacağına karar vermiştir. Yüksek mahkeme, eski borçlar kanunu dönemine ilişkin hüküm altına almış olduğu kararlarla paralel olarak, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu tasarısına atıfta bulunarak vermiş olduğu bir kararda, ibranamelerin tasarıda olduğu gibi sınırlı bir şekilde değerlendirilmelerinin önemine vurguda bulunmuş ve bu çerçevede irade fesadı hallerinin büyük bir incelikle değerlendirilmesi gerektiğine dikkat çekmiştir.

Yüksek Mahkeme söz konusu kararında “...Yeni Borçlar Kanunu tasarısında bu konuya değinilmiş ve 419. maddesinde, işçi ve işveren ilişkileri açısından ibra sözleşmesine dair bazı kurallara yer verilmiştir. Bahsi geçen düzenleme de, işçilik alacaklarını sona erdiren ibra sözleşmelerinin sınırlı biçimde ele alınması gerektiğini göstermektedir. Bu itibarla Borçlar Kanunu'nun irade fesadını düzenleyen 23-31. maddeleri arasında düzenlenmiş olan irade fesadı hallerinin İş Hukukunda ibra sözleşmeleri bakımında çok daha titizlikle ele alınması gerekir. İbra sözleşmesi yapılırken taraflardan birinin esaslı hataya düşmesi, diğer tarafın ya da üçüncü şahsın hile ya da korkutmasıyla karşılaşması halinde ibra iradesine değer verilemez. Öte yandan Borçlar Kanunu'nun 21. maddesinde sözü edilen aşırı yararlanma (gabin) ölçütünün de ibra sözleşmelerinin geçerliliği noktasında değerlendirilmesi gerekir...” şeklinde görüş belirtmiştir.

818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde yukarıda açıklandığı şekilde cereyan eden ibra süreci, 6098 sayılı kanunda yapılan değişikliklerle büyük bir oranda düzelmiş ve işçi lehine bir hal almıştır. Yeniş düzenleme gösterecektir ki işlemeye devam eden hayat ibra sürecini canlı

tutacak ve değişikliklerin sonu gelmeyecektir. Bunun nedeni yukarıda da bahsedildiği gibi, Türk Borçlar Kanunu ibra sözleşmelerini hüküm altına alırken, sadece kanunda ve uygulamada yer alan bir boşluğu doldurma saiki ile hareket etmemiş, iş ilişkisinde yapılacak ibra sözleşmelerini sıkı koşullara bağlayarak, uygulama esnasında işçinin haklarının suiistimal edilmesinin de önüne geçmek istemiştir.

Bu bağlamda yeni düzenlenen kanunla ilk olarak, işverenlerin işçinin aleyhine olarak kötüye kullanabilecekleri hallerin önüne geçilmiştir. Yeni kanun iş sözleşmesinin sona ermesi üzerinden ancak bir aylık bekleme müddetinden sonra, taraflar arasında ibra sözleşmesinin yapılabileceğini bir koşul olarak düzenlemiştir. Bu düzenlemenin amacı şudur ki; halihazırda iş sözleşmesi sona ereceğinden, işçinin işverene bağımlılık durumu ortadan kalkacak ve ibraname yapılması esnasında, işveren tarafından işçiye gelebilecek baskı ve mobbing ortadan kalkacak ya da etkisini yitirecektir. İş akdi son bulduğundan, işçi de işini kaybetme korkusu yaşamayacak ve ibra sözleşmesi hayata geçirilirken kendi hür iradesi ile bir taraf olarak yerini alacaktır. Bu sebeple de, işçi sözleşmeyi imza altına alırken, sağlıklı bir şekilde düşünebilecek ve ona göre hareket edecektir. Bu durum da işçinin “yanılma”, “işveren tarafından aldatılma” ya da “korkutulma” gibi irade fesadına¹⁶³ girecek hallerini en az düzeye indirecek ve hatta adeta ortadan kaldıracaktır. Yapılan düzenlemeye getirilen eleştiriler olsa da 1 aylık süre makul bir süre olup sürenin uzaması işçinin alacaklarına geç kavuşmasına sebep olacaktır.

3.2.1. Hata

Hatanın kelime anlamı “Bir durum ya da olay, kısaca gerçek hakkında bilinçli olmayan yanlış ya da eksik bir tasavvur yanılma (hata) olarak” ifade edilmektedir. Bir şey hakkında bilinçli sayılmayan bilgisizlik durumu da yanılma hükümlerine tabi kılınacaktır. Olayın meydana geliş tarzına göre bakıldığında yanılma ikiye ayrılmaktadır. Bunlar saikte yanılma ve beyanda yanılma olarak ayrılmaktadır. Saikte yanılma, işlem iradesinin doğumu esnasındaki yanılma olarak tanımlanmaktadır. Başka bir ifadeyle; saikte yanılma, bir kimseyi belli bir hususta akit kurmaya sevk eden bir olay ile ilgili fikir ve amacının kişinin iradesini henüz oluşmaktayken sakatlaması durumudur. Beyan yanılması ise işlem yapmak isteyen kimsenin beyanı ile işlem iradesi arasında bilerek ve isteyerek ortaya çıkmayan uygunsuzluk olup sözü edilen sakatlık sağlıklı bir şekilde oluşmuş iradenin beyan edilmesi yani iradenin

¹⁶³ Eren, Fikret, s.377

dışa vurumu safhasında meydana gelmektedir.¹⁶⁴ Yanılma durumu söz konusu olduğunda kişi, düzenlenen akitle bağlı değildir. Ancak bunun için yanılmanın esaslı şekillerinden olması gerekir. Bu durum TBK. m.30'da açıkça ifade edilmiştir: *“Sözleşme kurulurken esaslı yanılmaya düşen taraf, sözleşme ile bağlı olmaz.”*. Türk Borçlar Kanunu hükümlerine göre, saikte yanılma, esaslı yanılma şekillerinden biri değildir. Ancak kanun koyucu saikte yanılma ile alakalı istisna bir durum da getirmiştir. Buna göre; saikte yanılma, işlemi gerçekleştiren tarafın yanıldığı saiki, yaptığı işlemin temeli olarak düşünmesi ve bu durumun da işlemin diğer tarafınca bilinmesi veya bilinebilir olması halinde, esaslı yanılma kategorisinde değerlendirilmektedir.

Gerçekten TBK. m.32'ye göre, *“Saikte yanılma, esaslı yanılma sayılmaz. Yanılanın, yanıldığı saiki sözleşmenin temeli sayması ve bunun da iş ilişkilerinde geçerli dürüstlük kurallarına uygun olması hâlinde yanılma esaslı sayılır. Ancak bu durumun karşı tarafça da bilinebilir olması gerekir.”* hükmü gereğince, saik yanılmasının esaslı yanılma olarak değerlendirilebilmesi için, birtakım hususlarla altının doldurulması lazım gelmektedir. Bu hususlara belirtilen hükümde açıkça yer verildiği gibi, yanılan kişinin, saiki hayata geçirilen akdin temeli olarak değerlendirmesi ve bu halin de iş ilişkilerinde geçerli dürüstlük kuramları açısından kabul edilebilir tarzda olması haline bağlı kılınmıştır.

Türk borçlar kanunun 420. Maddesinde ibra yerine ifa edimi¹⁶⁵ düzenlendiğinden sözleşmenin hataya dayandığına dair itirazlar da ortaya çıkmayacaktır. Zira işçi hiçbir şekilde alacağından vazgeçemeyecektir. Miktar içeren ibraname asla geçerli sayılmayacaktır. Yine miktar içeren ibraname ancak ödemeye dair makbuz niteliğinde sayılacaktır. Bu yüzden işçinin alacaklarının bir kısmını alması karşılığında yani bu durumun ivazlı ibra olması karşılığında işvereni tüm borçtan kurtarması mümkün değildir. Örneğin işçinin kıdem tazminatını alabilmek için fazla çalışma gibi haklarından vazgeçtiğine dair ibraname verdiği şeklinde bir itiraz 01.07.2012¹⁶⁶ tarihinden sonra imzalanmış bir ibraname bakımından anlam içermeyecektir. Zira her durumda örnekteki fazla çalışma gibi haklar bakımından borç sona ermemektedir.¹⁶⁷

¹⁶⁴ Çil, Şahin, s. 46

¹⁶⁵ Eren, Fikret, s.906

¹⁶⁶ Yargıtay 9. HD 30.01.2013 gün, 2010/41243 Esas, 2013/3560 Karar, Bkz. İrade fesadı Hallerine dair kararlar

¹⁶⁷ Çil, Şahin, s. 40

Ödemenin banka yoluyla yapılması zorunluluğu ise ayrı bir geçerlilik şartı olarak öngörülmüş olmakla, gerçek ödeme miktarının ibranamede yazılı olandan daha az olması da mümkün görülmemektedir.

Yine de işçinin banka hesabına ödeme yapılması ve ardından işverence yapılan ödeme tutarının işçiden geri alınması veya işçinin kullanımında olan banka kartının işverene verilmiş olması sebebiyle işverence bankadan çekilmiş olması gibi ihtimaller ortaya çıkabilir ki, bu noktada işçinin yazılı ve kat'i delillerle iddiasını ispat etmesi gerekmektedir.¹⁶⁸ Burada iş sözleşmesinin feshi haklı nedenle yapıp yapılmadığının tespit edilmesi gerekmekte olup ispat külfeti işçiye bırakılmıştır.

3.2.2. Hile

Türk borçlar kanununun iş hukuku açısından ibraya dair düzenlemeleri işverenin hileli yollara başvurmaya engel oluşturmaktadır. İşverence işçilik haklarının ödeneceği belirtilerek önce ibraname imzalatılması sonra da işçiye ödeme yapılmayacağının açıklanması şeklinde hileli uygulamalar Türk Borçlar kanunu hükümleri çerçevesinde ortaya çıkmayacaktır. Zira işçinin alacağından vazgeçmesi mümkün olmadığından asıl olan işverenin ödeme yapmış olması ve bunu da banka yoluyla yapmış olması gerekmektedir.¹⁶⁹ Öyle ki işçiye alacaklarının tamamını aldığını beyan eden ve miktar içeren bir ibraname imzalatılmasının ardından ödeme yapılmayacağının açıklanması dahi yasa hükmü çerçevesinde ibra olarak değer bulmayacaktır.

Ancak ödemenin banka kanalıyla yapılmadığı olaylarda dahi işçiden sadır olan ve miktar içeren ödeme belgesi makbuz hükmünde olup yazılı miktar yönünden ifa yoluyla borç sona erecektir.¹⁷⁰ Burada borcun ibra sözleşmesiyle değil ifa edilmesiyle sona ermesi durumu ortaya çıkmaktadır.

¹⁶⁸ Arslan, Ramazan/ Yılmaz, Ejder/ Kuru Baki, , s.361.

¹⁶⁹ Çil, Şahin, s. 46

¹⁷⁰ Süzek, Sarper, s.776.

3.2.3. Ikrah

İşçinin korkutma¹⁷¹ yoluyla ibra sözleşmesi imzalamaya zorlanması da Türk Borçlar Kanunu döneminde çok fazla uygulama alanı bulamayacaktır. Zira işçinin imzaladığı ibranamenin geçerli olabilmesi için banka yoluyla kesin bir ödemeye desteklenmesi gerekmektedir. Burada da ödemenin banka kanalıyla yapılmış olmasına rağmen korkutma yoluyla geri alınması şeklinde bir ihtimalden söz edilebilmektedir.

3.2.4. Gabin

Türk Borçlar Kanunu'nun tasarısında gabin (aşırı yararlanma) hali geçersizlik nedeni olarak öngörülmüş ve bunun aksine işçi alacakları ile yapılan ödeme arasında açık nispetsizlik yoksa ibranamenin geçerli olabileceği anlaşılmakta iken yeni düzenlenen borçlar kanununun yasalaşma aşamasında sözü edilen kural metne eklenmemiştir. Bunun aksine yapılan ödemenin tüm işçilik alacaklarını karşılaması gerektiği hükme bağlanmıştır. Yapılan düzenleme yorumlanacak olursa anılan kanun metninden düzenlemenin ifa olarak değerlendirilmesi gerektiği açıktır.¹⁷²

Bu yönüyle aşırı yararlanma koşuluna bağlı bir geçersizlik hali de ortaya çıkması muhtemel değildir. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin iş kazaları ve meslek hastalığından doğan tazminat davalarında ibraname geçerlilik kriteri olarak kabul ettiği aşırı yararlanma ölçütünün¹⁷³ Türk Borçlar Kanunu döneminde uygulanmasına imkân bulunmamaktadır. Türk borçlar Kanunu'nun 39. Maddesine göre yanılma veya aldatmanın öğrenildiği ya da korkutmanın etkisinin ortadan kalktığı tarihten itibaren bir yıl içinde sözleşme ile bağlı olmadığını bildirilmezse sözleşme onanmış sayılır. Sözü edilen düzenleme 420. Maddeye aykırı şekilde yapılmış ibra sözleşmelerinin onanması sonucunu doğurmaz. Başka bir anlatımla işverenin yasaya aykırı şekilde ibrası bir yılın geçmesiyle geçerlilik kazanmaz.

¹⁷¹ Eren, Fikret, s.402

¹⁷² Çil, Şahin, s. 49

¹⁷³ Eren, Fikret, s. 417

3.2.5. Beyaza imza hali

Yargıtay, vermiş olduğu bir kararda matbu ibranamenin çelişki içermesi ve boşlukların farklı yazı tonları ve kaligrafik incelemeler sonucunda tutarsız yazılarla doldurulması sebebiyle ibranamenin geçersizliğine hükmetmiştir. Bunun yanında işçi tarafından beyaza atılan imzanın üstünün daha sonradan doldurulmak üzere atıye bırakılması şeklinde bir uygulama da mevcuttur. Böyle bir durumun ispat edilmesi halinde yapılan ibraname geçersiz olacaktır. Önceden beyaza imza alma ya da matbu şekilde imzalanıp verilen ibra sözleşmelerinin geçersizliği tanıkla ispat olunabilir.¹⁷⁴ İşçi ve işveren arasında düzenlenen ibra sözleşmesinde ibra veren işçinin imzası geçerlilik şartıdır. İşverenin ibra davetine itiraz etmemesi akdin kurulması için yeterlidir. Yine aynı kanunun 420. maddesinde öngörülen yazılı şekil şartı, işverenin zımni kabulüne engel teşkil etmemektedir.

Tek tarafa borç yükleyen sözleşmelerde borç altına giren tarafın imzasının bulunması, yazılı şekil unsurunun gerçekleşmesi bakımından yeterlidir. İbra sözleşmesi her ne kadar borç yükleyen bir sözleşme olmasa da tasarruf işlemi olan ibra sözleşmesinde bu husus, kıyas yoluyla uygulanabilir. 6098 sayılı kanun, İş Hukuku kapsamında akdedilecek ibra sözleşmelerine özel bir düzenleme zamanı öngörmüş olmasından dolayı,¹⁷⁵ sözleşmede işçinin iş sözleşmesinin fesih ve iş sözleşmesinin düzenlenme tarihlerinin yazılı bir şekilde yer alması, ibra sözleşmesinin geçerliliği noktasında olumlu etkiye sahip olacaktır.¹⁷⁶ Kanunda açıkça bir geçerlilik şartı olarak belirtilmese de uygulamada bir takım hususlara dikkat etmek, akdedilen sözleşmenin sıhhatini sağlamak açısından olumludur.¹⁷⁷ Örneğin sözleşme metni ile imzalar arasında kabul edilebilir orandan fazla boşluk bırakılmaması, aynı metin içinde farklı renkte kalemlerle yazılmış bilgilere yer verilmemesi, bilgisayar ortamında hazırlanan sözleşmelerde alacak kalemlerinin ve tarihin boş bırakılmaması ileride doğabilecek itilafları önlemesi bakımından dikkat edilmesi gereken noktalaradır.

Yargıtay kararları çerçevesinde bazı durumlar da taraflar arasında düzenlenen ibra belgesinin hukuken hükümsüzlüğünü ortaya koymaktadır. Yüksek Mahkeme'nin 2019 – 2021 yılları arasında edinmiş olduğu ilke kararları gereğince taraflar arasında düzenlenen ibra

¹⁷⁴ Arslan, Ramazan/ Yılmaz, Ejder/ Kuru Baki, s.417.

¹⁷⁵ Çil, Şahin, s. 37

¹⁷⁶ Süzek, Sarper, s. 775.

¹⁷⁷ Kılıçoğlu, Ahmet M., s. 847.

belgesinin geçersiz olduğu haller aşağıda açıkça sıralanmıştır. Hükümsüzlük sonucunu doğuran bazı haller aşağıdaki gibidir;

1. İbranamenin, işveren veya işçi tarafından hazırlanmış olan diğer belgelerle kıyaslandığında tereddüt içeren söylemler içermesi, düzenlenen ibra metniyle vekilin iş yargılaması sırasındaki savunmasının çelişkiler barındırması,
2. İstifa eden bir işçinin kıdem tazminatı alacağı, ihbar tazminatı alacağı, ubgt alacağı ve fazla sürelerle çalışma alacağını çalıştığı işverenlikten tahsil ettiğini içeren bir ibra metni düzenlenmesi,
3. Taraflar arasında hazırlanan ibra belgesinde yazılı miktar yerine işçiye kısmi ödeme yapıldığının ifade edilmesi veya bordrolarda bu ibarenin yansıtılması,
4. Taraflar arasında düzenlenen ibra metnindeki içerikler, işçinin el yazısıyla yazılmalı, ibra metninde işçinin adresi, telefonu, adı ve soyadı, adresi ve kendi imzasının bulunması şarttır. Bu şartlar haricinde düzenlenen ibra belgelerine itibar edilemeyecektir.
5. Yargıtay kararlarınca önceden hazırlanmış, var olan ibra sözleşmesinde işçinin sadece boşluklarını doldurduğu bir ibranameye itibar edilmemiştir.
6. Taraflar arasında akdedilen ibra sözleşmesinin tarih içermemesi, düzenleme tarihinin tereddüt içermesi durumunda düzenlenen ibra sözleşmesine itibar edilmemektedir.
7. İş yargılamasına konu olan diğer delillerin, huzurdaki ibra belgesinin işçinin iradesini yansıtması konusunda şüpheyi mahal verilmesi ve delillerin tartışmalı olduğunun ortaya konması durumunda ibranamenin hukuka uygunluk arz etmeyeceği açıkça ortadadır.
8. Tarafların kendi aralarında kararlaştırdıkları edimler arasında işçi aleyhine aşırı orantısızlık bulunması durumunda anılan ibra metnine itibar edilmemektedir. Burada işçi lehine yorum ilkesi ve ayrımcılık yasağının ilke olarak edinilmesi işçiye hukuka aykırı ibranamelerden korumuştur.
9. İşçinin ibra sözleşme hazırlanırken ihtirazı kayıt düşerek yasal haklarını saklı tutması durumunda hukuka uygun bir ibra sözleşmesinin varlığından bahsedilemez. Zira “hakların saklı tutulması” hali ibranın hukuki boyutu ile hukuka uyarlılık arz etmemektedir. “İşçi lehine yorum ilkesi” gereğince, ihtirazı kayıt şerhi düşen işçinin işveren tarafı ibra etmek iradesinde olmadığı kabul edilmiştir.¹⁷⁸

¹⁷⁸ Çil, Şahin, s. 71

YARGITAY HUKUK GENEL KURULU, 2015/797 ESAS ve 2017/257 Karar sayılı 15.02.2017 tarihli kararında irade fesadının oluşma halleriyle işçilik alacaklarını hak etmiş bir işçinin istifa dilekçesi hakkında somut uyuşmazlık tartışılmıştır. Buna göre Yüksek mahkeme aşağıdaki gibi karar kurmuştur.

“...Tüm bu açıklamalar kapsamında somut olaya bakıldığında davacının, davalı şirkete verdiği 18.03.2010 tarihli şirketinizin güvenlik departmanında çalışmış bulunmaktayım. 10.07.2006 çalışma sürem içerisinde 31.03.2010 tarihi itibarıyla şahsi gerekçelerimle ve kendi istek ve rızamla herhangi bir baskı olmadan istifa ediyorum. Bilgi ve gereğini arz ederim ifadelerini içeren el yazılı ve imzalı dilekçesi ile işten ayrıldığı, 01.04.2010 tarihinde başka bir iş yerinde işe başladığı, davacı ile aynı dönemde güvenlik görevlisi olarak çalışan bir başka işçinin davalı Merkezleri A.Ş. aleyhine açmış olduğu işçilik alacağı davasında davacının tanık sıfatıyla vermiş olduğu yeminli beyanında Ben davalı şirkette 2006 yılı ile 2010 yılları arasında güvenlik görevlisi olarak çalıştım. 2010 yılında kendi isteğimle işten ayrıldım. şeklinde beyanda bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu itibarla, söz konusu dilekçenin bir fesih iradesi niteliği taşıdığı ve istifa dilekçesi olarak değerlendirilmesi gerektiği, davacının iradesinin fesada uğratıldığını ve istifa dilekçesini baskı altında imzaladığını da kanıtlayamadığı anlaşıldığına göre; iş sözleşmesinin davacının istifası ile sona erdiğinin, bu nedenle de kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanmadığının kabulü gerekmektedir. Belirtilen bu maddi ve yasal olgular gözetildiğinde, Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır. SONUÇ: Davalı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile, direnme kararının Özel Dairenin bozma kararında ve yukarıda gösterilen nedenlerden dolayı BOZULMASINA, istek halinde temyiz peşin harcının yatırana geri verilmesine, karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere 15.02.2017 gününde oybirliği ile karar verildi...”

Yukarıda Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 2015/797 esas ve 2017/257 karar sayılı kararından bir kesit alınmış ve 4857 sayılı İş Kanunu’na göre işçi tarafın iradesinin fesada uğratılması iddiası bulunmaktadır. Bilindiği üzere irade fesadı halleri hata, hile, ikrah ve gabindir.¹⁷⁹ Buna göre davacı istifa dilekçesi ve ibra metninin baskı altında imzalamış olduğunu iddia etse de tanık olduğu başka bir dosyada kendi isteğimle işten ayrıldım

¹⁷⁹ Çil, Şahin, s. 46

şeklindeki beyanı tespit edilerek irade fesadı halinin tam tersi ispat edilmiştir. Bu nedenle işçinin açmış olduğu işçilik alacaklarına ilişkin davası reddedilmiştir. Buradan çıkarılacak sonuç iş yargılamasında ispat araçları yazılı belge ve tanık delilidir. Yargılamaya konu dosyalarda yazılı belge her zaman iş mahkemesi hâkimleri tarafından daha çok dikkate alınan hususlardır. Bunu göz ardı ederek başvurulmuş tazminat istemlerinin reddedileceği açıktır.

YARGITAY HUKUK GENEL KURULU 2014/2162 Esas, 2016/3801 Karar ve 21.12.2016 karar tarihli kararında irade fesadı hallerinin somut delillerle yansıtılması uyuşmazlığı tartışılmıştır. Buna göre ilgili kararda;

“...Mahkemece davacının kıdemine göre ihbar ve kıdem tazminatı talep etmeksizin istifa ederek sebepsiz şekilde işten ayrılmasının hayatın olağan akışına uygun olmadığı, istifa dilekçesi ve ibra belgesinin, samimi görülen davacı tanıklarının beyanlarından da anlaşılacağı üzere iş sözleşmesi devam ederken imzalandığı, bu nedenle herhangi bir geçerliliğinin bulunmadığı, kaldı ki işverenin iddiasını somut delillerle ve tereddüde yer bırakmayacak şekilde ispat edemediğinden davacının iş akdinin haklı bir neden olmaksızın davalı işveren tarafından feshedildiği gerekçesiyle davanın kısmen kabulü ile kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı alacaklarının davalı şirketten alınarak davacı işçiye verilmesine karar verilmiştir. Taraf vekillerinin temyizi üzerine, hüküm Özel Dairece yukarıda açıklanan gerekçelerle bozulmuştur. Mahkemece, davacının istifa dilekçesini baskı altında düzenlediği, irade fesadı olması sebebiyle geçerli olmadığı gibi ibra sözleşmesinin de çalışırken matbu olarak düzenlendiği belirtilerek ve önceki gerekçeler eklenmek suretiyle direnme kararı verilmiştir. Somut olayda; davacı işçi çalışmakta olduğum işyerinizden 08/04/2010 tarihinde kendi isteğimle ayrılıyorum. şeklindeki istifa dilekçesi ile işten ayrıldığını bildirmiştir. İstifa dilekçesi matbu nitelikte olmayıp el yazısı ile yazılarak imzalanmış ve davacı işçi tarafından imza ve yazının kendisine ait olmadığı hususunda bir itirazda bulunulmamıştır. Dinlenen davacı tanıkları, fesih tarihinde iş yerinde çalışmadıklarından davacının iş sözleşmesinin sona ermesi konusunda bilgi ve görgülerinin olmadığını beyan etmişlerdir. Yine davacı vekili dava dilekçesinde, bu dilekçenin haklı nedene dayandığı ya da irade fesadı altında düzenlendiğine dair bir beyanda bulunmamış olup dosya kapsamında da bu hususta herhangi bir bilgi ve belgenin bulunmadığı anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca; el yazısı ile düzenlenen istifa dilekçesi ile iş yerinden kendi isteği ile ayrılan ve dilekçenin haklı nedene dayandığı ya da irade fesadı altında düzenlendiği usulince ispat edilemeyen davacı işçinin kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken, bütün bu maddi ve hukuki olgular

göz önüne alınmaksızın iş sözleşmesinin davalı işverence haklı neden olmaksızın feshedildiğinin kabulü ile davacı işçiye kıdem ve ihbar tazminatı verilmesi doğru görülmemiştir. Hukuk Genel Kurulunda yapılan görüşmeler sırasında, 08.04.2010 tarihli istifa dilekçesinin genel bir içerik ihtiva ettiği, dilekçede somut bir nedenin belirtilmediği, iş sözleşmesini sona erdiren bu gibi belgelerin sağlıklı bir şekilde değerlendirilmeye tabi tutulması gerektiği, istifa dilekçesine itibar edilmeyerek davacı işçinin kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulünün yerinde olacağı, bu nedenlerle Yerel Mahkemenin direnme kararının onanması gerektiği görüşü ileri sürülmüş ise de, bu görüş Kurul çoğunluğu tarafından benimsenmemiştir. Açıklanan nedenlerle, Hukuk Genel Kurulunda da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulması gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. S O N U Ç: Davalı şirket vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile, direnme kararının Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı BOZULMASINA, istek halinde temyiz peşin harcının yatırana geri verilmesine, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/son maddesi gereğince karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere, 21.12.2016 gününde yapılan ikinci oylamada oyçokluğuyla karar verildi...”

Yukarıda Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 2014/2162 esas ve 2016/3801 karar sayılı kararından bir kesit alınmış ve geçerli bir ibra sözleşmesinin varlığı irdelenmiştir. Buna göre Yargıtay, davalı işverenlik tarafından matbu olarak düzenlenen ibra sözleşmesinde işçinin iradesinin fesada uğratılmasının gerekli araştırmalar yapılarak tespit edilmesi gerektiği sonucuna varmıştır. Gerçekten de 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca işçiye istifa ve fesih hakkı tanınsa da fesih ve istifanın ne şekilde yapıldığının elde edilen tüm delillerle tanık, bilirkişi yemin vb açıklığa kavuşturulması gerekmektedir.¹⁸⁰ Somut olayımızda davacı tanıkları imzalatılan istifa dilekçesi ve ibra belgesine tanıklık etmişlerse de işten çıkışın ne şekilde yapıldığını ve işçinin iradesinin fesada uğratıldığı hakkında hiçbir görüş bildirmedikleri için işçinin aleyhine bir karar kurulmuştur. Buradan çıkarılacak sonuç işçi tarafın istifa dilekçesi ve ibranamenin iradenin fesada uğratılması hallerini kesin ve açık bir şekilde ispat ettirilmesi halinde hak etmiş olduğu alacağa kavuşacağıdır.¹⁸¹

¹⁸⁰ Arslan, Ramazan/ Yılmaz, Ejder/ Kuru Baki, s.410.

¹⁸¹ Çil, Şahin, s. 52

3.3. İbra Sözleşmesinin Geçerliliğine İlişkin Haller

3.3.1. Sebebe bağlı olarak yapılıp yapılamayacağı

Tarafların hukuki bir niteliği ve bu kapsamda maddi manevi bir faydaya ulaşmak için hayata geçirdikleri tasarruf işlemleri ve her kazandırma mutlak suretle belli bir maddi fayda sağlamak amacı ile yapılır. Hukuki bir sonuç doğurmayan veya belirli bir amaca özgülenmemiş işlemler hakkında hukuki işlem den bahsedilemez. Kişilerin tasarruf işlemleri gibi hukuki işlemlerle varmak istedikleri amaca hukukta “sebebe” (causa) denmektedir. Bu açıdan ibra sözleşmesi de bir kazandırıcı tasarruf işlemi olduğu için ibra sözleşmelerinin de bir sebebi olmak zorunluluğu güdülmüştür. Roma Hukuku’nu temeline alan klasik görüşe göre, hukukta sebebe, üç ayrı şekilde vücut bulmaktadır. Bunlar; bağışlama sebebi, ifa sebebi ve iktisap sebebi olarak sayılmaktadır.

Klasik görüş her ne kadar sebepleri üçe ayırsa ve bunu yeterli görse de, modern hukukta bu sebepler yeterli görülmemiş ve genişletilmiştir. Buna göre; teminat sebebi ve karma sebepler olarak da sayılan sebepler, ilgili prensipte yer almaktadır.

Kazandırma vasıtasıyla varılması arzu edilen amaç, bir borcun ifa edilmesi ise bu halde ortaya çıkan sebebe ifa sebebidir. Örnek vermek gerekirse, işverenin uğradığı bir zararı tazmin etmek veya işverenden aldığı iş avansını nakden geri ödemek istemeyen işçi bunun yerine işverende mevcut olan alacağını ibra etmek isteyebilir. Bahse konu örnekte imzalanan bu ibra sözleşmesinin sebebi ifa sebebidir. Bir ibra sözleşmesinin, iktisap sebebi ile hayata geçirildiğinden bahsedebilmek için kazandıran tarafın, kazandırmayı karşı tarafın da kendisine bir kazandırma amacıyla yapmış olması gerekir. İktisap sebebi ile yapılan ibra sözleşmesinde, tarafların amaçladığı sonuç, borçlu tarafa yapılacak kazandırmaya karşılık, alacaklı tarafın da bir faydaya ulaşma amacı içerisinde olmasıdır. Diğer bir anlatımla, kazandırmayı yapan taraf, malvarlığında oluşan azalmaya karşılık olarak karşı taraftan bir hak veya menfaat elde etmektedir. Bir örnekle açıklamak gerekirse; işverenin işçi için katlandığı eğitim masraflarına karşılık, işverenden olan alacağını ibra etmek arzusu içinde olan işçi ile işveren arasında ibra sözleşmesi imzalanırsa bu durumdan bahsedilebilir.

İbra sözleşmesi ile, karşılıksız olarak bir tarafın malvarlığında artış söz konusu olur ise, bu sözleşmede hukuki sebebe bağışlamadır. Burada ibra eden taraf alacağından karşılık

beklemeden vazgeçme iradesini ortaya koymuştur. Somut olaydan örnek vermek gerekirse, bir işveren, iş ilişkisinin başlangıcında iş yerinde daimi çalışan işçisine ödediği avans niteliğinde ödemeleri geri almaktan vazgeçerse, bu durumda bağışlama sebebi ile ibra söz konusu olacaktır. Bahsi geçen örnekte, işveren taraf, karşılıksız bir şekilde işçiden olan alacağından vazgeçmektedir. Yine başka bir örnek daha vermek gerekirse; bir işçinin, uzun yıllar boyunca yanında çalıştığı işverenden karşılıksız olarak fazla mesai alacaklarından vazgeçen işçinin de yaptığı bu işlem, bağışlama sebebine girmektedir. Zira çalıştığı uzun süre boyunca işveren tarafından hiçbir hakkı ihlal edilmeyen bir işçi, ortaya çıkan karşılıklı güven ilişkisi çerçevesinde yaptığı çalışmaların bir kısmının ücretinden vazgeçebilir. Açıklanan bu sebeplerin dışında, yukarıda da açıkladığımız üzere modern hukukta ayrıca, teminat sebebi ve karma sebepler de kabul edilmektedir. Açıklandığı üzere, ibra sözleşmelerinin hukuki sebepleri, sadece klasik görüşte belirtilen sebeplerle sınırlı kalmamaktadır. Hayatın olağan akışına bağlı olarak taraflar arasında başka sebeplerin çıkması da muhtemeldir.

İbra sözleşmeleri, belirtilen sebepler dışında, oluşabilecek başka sebeplerle de yapılabilir. İbra sözleşmelerinin sebeplerinin çeşitli olabilmesi, söz konusu sözleşmelerin sadece belirli borçları ortadan kaldıran bir sözleşme olarak düzenlenmemesi sebebiyledir. Burada tartışılacak konu, ibra sözleşmelerinin soyut bir hukuki işlem mi yoksa sebebe bağlı(illi) bir işlem mi olduğu konusudur. Doktrine göre bu sorunun cevabın iki halde sonuca erdirilmektedir. Sebebe bağıllık ilkesi kabul edilecek ise temelde yatan prensip geçerli ise ibra sözleşmesi de geçerli olacak aksi takdirde imzalanan ibra sözleşmesinin de geçerliliğinden söz edile yemeyecektir. İkinci halde ise ibranın soyut bir işlem olarak kabul edilmesi tezahüründe temel sebebin etkilenmesi veya gerçekleşmemesi ibra sözleşmesini etkileyecek olup var olan sözleşme geçerli olmaya devam edecektir.

Örneğin işçi ile işveren arasında devam eden iş akdinde işçinin, işverenin katlandığı barınma masraflarına karşılık işverende kalan bir miktar alacağını ibra sözleşmesi düzenlemek suretiyle ibra ettiğini düşünelim. Görüldüğü üzere, somut olaydaki sebep, işverenin katlanmış olduğu barınma masraflarını talep etmemesidir ve bu bir kazandırıcı sebeptir. Zira hatırlatalım ki kazandırıcı sebepte karşılıklılık ilişkisi vardır ve kazandırma işlemini yapan taraf, malvarlığında oluşan eksilmeye karşılık, diğer taraftan da bir hak ya da menfaat elde etmeyi arzulamaktadır. Verdiğimiz örnek üzerinden incelemeye devam edecek olursak; sözleşme tarafı işveren ibra sözleşmesinin aksine yine de barınma giderlerini talep ederse, imza altına alınan ibra sözleşmesinin sebebinin gerçekleşmediğinden söz

edilebilecektir. Bu noktada, ibra sözleşmesinin sebebe bağı bir hukuki işlem olup olmadığı sorgulanacaktır. Hukuki işlemin sebebe bağı olduğu kabul edilirse, işveren sözleşmede verdiği taahhüdü yerine getirmediğinden, ibra sözleşmesi de geçersiz sayılacaktır. Aksi bir durum düşünülecek olursa yani sözleşmenin sebebe bağı olmadığı kabul edilirse, işveren taahhüdünü yerine getirmemiş olsa dahi, yapılan ibra sözleşmesi bu durumdan etkilenmeyecek ve geçerliliğini koruyacaktır. Bu koruma iş hukukunun işçi lehine yorum ilkesinin uygulanmasından ileri gelmektedir.¹⁸²

İbra sözleşmesini, sebebe bağı işlem olarak kabul eden görüşe göre, tasarruf işlemleri ilke olarak sebebe bağı olduğundan bir tasarruf işlemi olarak kabul edilen, ibra sözleşmelerinin de sebebe bağı olduğu ilkesi hâkimdir. Bu kabule göre, hukuki işlemin temelinde bulunan sebep hayata geçirilmemiş ya da hukuken geçersiz ise, ibra sözleşmesi de geçersiz olarak kabul edilecek ve alacak üzerinde bir etkisi olmayacaktır. Böylelikle mevcut alacak ibra edilmemiş olacağından, varlığını sürdürmeye devam edecektir. Buna göre, verilmiş olan örnekte bahsi geçen ibra sözleşmesi geçersiz hale gelecektir. Bunun bir sonucu olarak da, söz konusu alacaklar tarafların irade beyanlarıyla ibra edilmemiş olacaktır. İbra sözleşmesinin sebebe bağı bir sözleşme olarak kabul edildiği görüşünden hareketle belirtilmesi gereken diğer bir husus ise, ibra sözleşmesinin geçersiz olduğunu öne süren alacaklı tarafın, sözleşmenin temelinde yer alan sebebin geçersiz olduğunu ya da hukuken geçerli olabilecek bir vesilenin mevcut olmadığını kanıtlama zorunluluğunun bulunmasıdır. Belirtilen bu zorunluluk hakkında işveren, ibra sözleşmesinin geçersiz olduğunu ve avans alacağının devam ettiğini öne sürerse, işçi bahsi geçen süre kadar çalıştığını ya da hiç çalışmadığını kanıtlamak durumundadır. Bunun yanında ibra sözleşmesini soyut (illetten mücerret) bir hukuki işlem olarak tanımlayan diğer görüşe göre ise, sözleşmenin temelinde bulunan sebep geçersiz olsa dahi, ibra sözleşmesi bu durumdan etkilenmeyecek ve geçerli kabul edilecektir. Bunun bir sonucu olarak da, sözleşmeye konu olan alacak, ibra edilmiş sayılacak ve varlığını yitirecektir.

Ancak üzerinde dikkatle durmak gerekir ki; alacağın ortadan kalkması durumu, borcun geçerli bir sebep olmadan sona ermesiyle birlikte, borçlunun malvarlığında artışa neden olacağından, alacaklı TBK. m.77 ve devamındaki sebepsiz zenginleşme hükümlerine¹⁸³ göre

¹⁸² Süzek, Sarper, s.20.

¹⁸³ Eren, Fikret, s.880

dava açma hakkına sahiptir.¹⁸⁴ Gerçekten özellikle TBK.’nın 77. maddesinin ikinci fıkrası bu durumu gayet iyi açıklamaktadır. Buna göre “...özellikle zenginleşmenin geçerli olmayan veya gerçekleşmemiş ya da sona ermiş bir sebebe dayanması durumunda...” sebepsiz zenginleşme hükümleri uygulama alanı bulacaktır. En nihayetinde, haklı bir sebep olmadan ibra edilen alacak, sebepsiz zenginleşen borçlu tarafından aynı içerikle yeniden kurulacaktır. Sebepsiz zenginleşme hükümlerine göre dava açan taraf genel zamanaşımı ve esaslara tabidir.

Yukarıdaki örnek olayda ibra sözleşmesinin soyut olarak kabul edilmesi ve işçiye verilmiş olan edimin yerine getirilmemesi, işçinin belirtilen süre kadar çalışmadığının varsayımı halinde, işveren ibranamenin de bu sebeplerle geçersiz olduğunu iddia edemeyecek ve sözleşmeye konu avans alacağını da talep edemeyecektir. İşveren tarafın avans alacağına kavuşmak istemesi halinde başvurabileceği tek bir yol mevcut olup, bu yol sebepsiz zenginleşme hükümleri uyarınca dava açmasıdır.

3.3.2. Şarta bağlı olarak yapıp yapılamayacağı

Taraflar arasındaki hukuki işlemin sonuç doğurması veya sonuçlarının ortadan kalkması hali gelecekteki belirsiz bir olayın ortaya çıkması ve bu olayın gerçekleşmesine bağlanmış ise burada varsayımlardan söz etmek gerekir. Gelecekteki belirsiz olaya şart adı verilmektedir.

Gerçekten, sözleşme tarafları, sözleşme hükümlerinin hayata geçip geçmemesini, ileride gerçekleşmesi henüz belli ve kesin olmayan bir olgunun gerçekleşmesine bağlayabilirler. Bu açıdan, “şart” tamamen sözleşmenin taraflarının iradeleri ile bağlantılı bir durum olup, anılan kanunun temeli taraf iradelerini ön planda tutmuştur. Bu sebeptendir ki taraflar öngörmedikçe ortada şarta bağlı bir işlem olduğundan söz edilemez. Hukukumuz, şarta bağlı bir işlemin yapılması hususunda genişlik tanımakta ve şart özgürlüğü ilkesini geçerli saymaktadır. Ancak her ne kadar şart özgürlüğü ilkesi mevcut olsa da bunun bazı istisnaları da mevcuttur. Örnek vermek gerekirse; aile hukukunda evlilik sözleşmesi, evlat edinme sözleşmesi ve soy bağının düzeltilmesi gibi işlemler şarta bağlanamamaktadır. Aynı şekilde; miras hukukunda mirasın reddi işlemi ve eşya hukukunda tapu siciline kayıtlı taşınmaz mallarda sicile yapılan tescil işlemleri şarta bağlı olarak yapılamayan işlemlerdir.

¹⁸⁴ Çil, Şahin, s. 175

Son olarak ise, hukuka ve ahlaka aykırı haller söz konusu olduğunda, şart özgürlüğü ilkesi geçerli olmayacaktır.

Buna göre; hukuka, ahlaka veya adaba aykırı bir yapma veya yapmama edimi, şart olarak gösterilemez, aksi halde gösterilen bu edim kesin olarak hükümsüzdür (TBK. m.176). Olayın neticesine göre şart olarak değerlendirilen edim iki ayrı şekilde incelenmektedir. Bunlar geciktirici şart ve bozucu şarttır. Geciktirici şart TBK. m.170’de düzenlenmiştir. Buna göre “Bir sözleşmenin hüküm ifade etmesi, gerçekleşip gerçekleşmeyeceği bilinmeyen bir olguya bırakılmışsa, sözleşme geciktirici koşula bağlanmış olur. Aksi kararlaştırılmamışsa, geciktirici koşula bağlı sözleşme, ancak koşulun gerçekleştiği andan başlayarak hüküm ifade eder.”

Görüleceği üzere taraflarca şart olarak belirlenen olay gerçekleşinceye kadar, şarta bağlı olarak yapılan sözleşmenin hükümleri sonuç doğurmayacaktır. Bu durumda, sözleşmenin yapıldığı andan, şart olarak belirlenen olayın gerçekleşmesine kadar geçecek sürede, sözleşme askıda kabul edilecektir. Bozucu şart ise, TBK. m.173/I’de düzenlenmiştir. Anılan madde uyarınca, “Sona ermesi önceden gerçekleşip gerçekleşmeyeceği bilinmeyen bir olguya bırakılan sözleşme, bozucu koşula bağlanmış olur. Bozucu koşula bağlanmış sözleşmenin hükümleri, koşulun gerçekleştiği anda ortadan kalkar.” Geciktirici şartın aksine bozucu şart teorisinde, şarta bağlı olarak düzenlenmiş olan sözleşme, yapıldığı andan itibaren geçerli bir şekilde kurulmuş ve bu sebeple de sözleşme sonuç ve hükümleri hayata geçmiştir. Bu sözleşmelerde şarta bağlanan durum, sözleşmenin sona ermesidir. Diğer bir deyimle, bozucu şart oluştuğu anda, sözleşme sona erecektir.

Bir sözleşmenin, şarta bağlanıp bağlanamaması durumu incelendiğinde, işlemin tasarruf işlemi ya da borçlandırıcı işlem olup olmaması önemli değildir. Bu yönden bakıldığında, hem borçlandırıcı sözleşmeler hem de tasarruf işlemi sayılan sözleşmeler şarta bağlanabilmektedir. Dolayısıyla, bir tasarruf işlemi olarak kabul edilen ibra sözleşmesinin de şarta bağlı olarak yapılabileceği neticesine ulaşılması muhtemeldir. Çalışmanın konusu ibra sözleşmeleri olduğundan dolayı şart hakkında ufak bir bilgi verildikten sonra işçilik alacaklarından doğan hukuki uyuşmazlıklara esas olmak üzere yapılan ibranamelerin şarta bağlı olarak düzenlenip düzenlenemeyeceği sorusu irdelenmelidir. Bunun için, “şart” kurumunun az önce belirtilen özelliklerinin ibra sözleşmesi ile uyuşup uyuşmadığını irdelenmek gerekecektir. Tüm bu açıklamalardan önce ibraname hukuki niteliği açısından bir

sözleşme olarak kabul edilmekte ve bu sebeptendir ki borçlar hukukunun genel nitelikli kuralları ibraname hakkında da uygulama alanı bulacaktır. Bilindiği üzere özel kanun genel kanun hükümleri çerçevesinde borçlar kanunu genel kanun olmakla uygulamaya yön vermektedir. Ayrıca ibranameler karşılıklı bir tasarruf işlemi özelliğine haiz olup, yukarıda açıklandığı üzere bu bakımdan da ibranamenin şarta bağlı bir şekilde yapılmasına bir engel yoktur.

İbra sözleşmesinin şarta bağlanabilmesi konusunda irdelenmesi gerekli başkaca bir eğilimse ibra sözleşmesinin, şart yasağı boyutunda yer alan hukuki sebeplerden olup olmadığıdır. Bu bağlamda ibranın hukuki boyutunun şart yasağına herhangi bir engel teşkil etmediği gözler önüne serilmektedir. Zira mevzuatımızda taraflar arasında imzalanmış olan ibra belgesinin şarta bağlı olarak yapılabilmesinin önünde bir engel bulunmamaktadır. Gerçekten ibra metninin sınırları mevzuatımız çerçevesinde yasaklayıcı hükümleri kapsamamakta olup sözleşme serbestisi ilkesinin tezahüründen ileri gelmektedir. Tüm bu vakıalar beraberinde ortaya konduğunda, işçinin işverenden hak etmiş olduğu alacaklarına ilişkin olan ibra sözleşmesinin şarta bağlı yapılabilmesinin mümkün olduğu açıktır. Fakat dikkatle belirtmek gerekir ki, ibra sözleşmesini şarta bağlarken gerekli olan şekil kurallarına uymak sözleşmenin sıhhati açısından önemli bir unsurdur. Açıklamak gerekirse şart, üstünde hüküm tesis edeceği hukuki işlemin bir mütemmim cüzü olup söz konusu hukuki işlem şartla beraber tamamlama kavramını ifade etmektedir. Bu sebeple, sözleşmedeki hukuki işlem şekle tabi kılınmışsa şartın da o şekil şartına tabi kılınması gerekmektedir.

TBK. m.420/II'ye göre ibra sözleşmesinin yazılı yapılması gerektiğinden bahisle, şarta bağlı olan ibra sözleşmesinin de yazılı şekil koşullarına bağlı yapılması gerektiği daha önce ifade edilmiştir. Buna göre taraflar sözleşmeyi şarta bağlamak arzusunda iseler, yazılı olarak yaptıkları ibra sözleşmesine “şart” olarak tanımladıkları vakıayı da yine yazılı şekilde bir belge olarak eklemek zorundadırlar. İbra sözleşmesi geciktirici şarta bağlı olarak yapılabileceği gibi, bozucu şarta bağlı olarak da düzenlenebilecektir. İbra sözleşmesi geciktirici şarta bağlı olarak yapıldığında, şart olarak tanımlanan vakıanın gerçekleşmesinden önceki tarihlerde, işçinin alacak hakkı ortadan kalkmamakta ve işçi alacaklı olarak kalmaya devam etmektedir. Bu durumda işçinin işverenden olan alacağının ibrası şarta bağlanmış ve henüz şart gerçekleşmemiş olacaktır. Açıklanan bu teoride şart gerçekleşmediği için, ibra sözleşmesinin geçerli bir akit olarak hükümlerini doğurduğundan bahsedilemez. Ancak

geciktirici şartın gerçekleşmesiyle beraber ibra sözleşmesi hükümlerini doğurur ve sözleşmenin içerdiği alacak hakları ibra edilmiş olmakla alacak ortadan kalkar.

Örneğin; işverenden olan alacağının bir kısmının derhal ve defaten kendisine ödenmesi koşuluyla, alacağının diğer kısmını ibra etmeyi kabul eden işçinin hali hazırdaki durumu bu şekildedir. Alacağın bir kısmı işveren tarafından ödendiği anda “şart” gerçekleşmiş olacak ve taraflar arasında akdedilen ibra sözleşmesi hüküm ve sonuçlarını ortaya koyacaktır. Yine aynı şekilde; aile fertlerinden birinin işe alınması şartıyla alacağının bir kısmının ya da tamamının ibra edileceği koşulunu içeren ibra sözleşmesinin de geciktirici şarta bağlı olarak yapıldığı ifade edilebilecektir. Nitekim “şart” olarak kararlaştırılan vakıa, işçinin belirtilen bir aile ferdinin işe alınması halidir ve aile ferdi işe alınmadığı sürece “şart” gerçekleşmemiş olacak ve buna bağlanan ibra sözleşmesi de hükümsüz kalacaktır.

İbra sözleşmesinin tarafları şart olarak kararlaştırılmış vakıanın gerçekleşmesi halinde ibranamenin ortadan kalkacağını öngördükleri hallerde, ortada bozucu şarta bağlı bir ibra sözleşmesinden söz etmek mümkündür. Bu halde sözleşme baştan itibaren şarta bağlı olmayan bir ibra sözleşmesinin vecizelerini geçerli bir şekilde hayata geçirdiğinden söz edilebilir. Yani alacak ibra edilmiş sayılacağından sözü edilen borç ortadan kalkmış olacaktır. Buna bağlı olarak alacaklı sıfatına haiz olan işçinin taraf sıfatı da ortadan kalkmış olacaktır. Bozucu şartın gerçekleşmesi durumundaysa, ibra sözleşmesinin hüküm ve sonuçları otomatikman sona erecektir. Buna bağlı olarak ibra edilen alacak da kendiliğinden tekrar ortaya çıkacaktır. Örneğin; Ankara – Temelli arasında çalışan bir asfalt işçisinin işveren firmadan olan ubgt ücretinin ödenmesine ilişkin olarak işçi ve işveren kendi arasında ileri bir tarihli vade belirlemiş olduklarını varsayalım. İşveren asfalt firmasının Ubgt ücretini ödemekte temerrüde düşmesi halinde, ibra edilmiş olan başka bir alacağın, örneğin işe başlatmama tazminatının ibrasının hükümsüz olacağına ilişkin de bir şart öne sürmüş olduklarını varsayalım. Eğer bu şart gerçekleşmezse yani işveren asfalt firması vadesi gelmesine karşın ubgt ücretini ödemekte temerrüde düşmüşse artık işe başlatmama tazminatı alacağına dair ibra sözleşmesinin hüküm ve sonuçları ortadan kalkacaktır. Bu sebeple ibra edilmiş ve dolayısıyla son bulmuş olan ubgt alacağı kendiliğinden tekrar hayat bulacaktır.

Uygulamadan başka bir örnek verecek olursak 01.01.2023 tarihinden itibaren ücretlerin enflasyon oranının üzerinde zamlı olarak ödenmesine ilişkin bir işveren koşulunun taraflar arasında şart olarak karşılaştırılmasına karşılık olarak, ödenmemiş 3 (üç) aylık maaş

alacağını ibra eden işçinin durumu da bozucu şarta bağlı olarak yapılmış ibra sözleşmesine örnek verilebilir. Buna göre, söz konusu koşulun gerçekleşmemesi diğer bir ifadeyle maaşlara enflasyon oranında zam yapılmaması durumunda 3 (üç) aylık maaş alacağına ilişkin olarak yapılan ibra sözleşmesinin hüküm ve sonuçları ortadan kalkacak ve bahse konu 3 (üç) aylık maaş alacağı hiç ortadan kalkmamış gibi kendiliğinden tekrar var olacaktır.

TBK. m.176'ya göre, *“Bir koşul, hukuka veya ahlaka aykırı bir yapma veya yapmama fiilini sağlamak amacıyla konulmuşsa, bu koşula bağlı hukuki işlem kesin olarak hükümsüzdür.”* Bu halde örnek vermek gerekirse, başka bir işçinin işten çıkarılması şartıyla ibra sözleşmesi imzalanması halinde anılan “şart” ahlaka aykırı olduğu için, bahse konu ibra belgesi geçersizlik doğuracaktır. Kanun maddesinden ileri gelmekle adaba, ahlaka ve iş hukuku ilkelerine aykırı olan ibra sözleşmesi imzalanması olanaksızdır.

YARGITAY HUKUK GENEL KURULU 2015/2567 Esas ve 2017/543 Karar sayılı 22.03.2017 tarihli kararında istifa dilekçesi ve iş yargılamasında yapılan savunma kapsamındaki çelişkinin somut uyuşmazlığa uyarlanması tartışılmıştır.¹⁸⁵

“...İbranamede yer alan işçilik alacaklarının bir kısmı yönünden savunma ile çelişkinin varlığı ibranameyi bütünüyle geçersiz kılmaz. Savunma ile çelişmeyen kısımlar yönünden ibra iradesine değer verilmelidir. Başka bir anlatımla, bu gibi durumlarda ibranamenin bölünebilir etkisinden söz edilebilir. Bir ibraname bazı alacaklar bakımından makbuz hükmünde sayılırken, bazı işçilik hak ve alacakları bakımından ise çelişki sebebiyle geçersizlikten söz edilebilir. Aynı ibranamede çelişki bulunmayan ve miktar içermeyen kalemler bakımından ise borç ibra yoluyla sona ermiş sayılabilir. Yukarıda yapılan açıklamalar ışığında somut olay incelendiğinde, davacı işçi tarafından itirazsız olarak imzalanan 07.03.2012 tarihli ibranameye göre, davacının istifa etmek suretiyle işten ayrıldığı, ibranamede miktar belirtmeksizin genel tatil ücretlerinin tamamını aldığı belirtilmiş ise de davalı vekili tarafından sunulan cevap dilekçesinde davacının herhangi bir genel tatil çalışmasının olmadığı beyan edilmiştir. Dolayısıyla ibraname bu yönüyle savunma ile çeliştiğinden genel tatil ücreti alacağı yönünden anılan ibranameye değer verilemez. Hal böyle olunca, yerel mahkemece genel tatil ücreti alacağı yönünden savunma ile çelişen ibranameye değer verilerek sonuca gidilmesi hatalı olup, direnme kararının anılan alacak

¹⁸⁵ Çil, Şahin, s. 67

kalemi ile ilgili kısmının bu değişik gerekçe ve nedenlerden dolayı bozulması gerekmiştir. O halde direnme kararı bu değişik nedenlerle bozulmalıdır. SONUÇ: Davacı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile direnme kararının yukarıda gösterilen değişik gerekçe ve nedenlerden dolayı BOZULMASINA, istek halinde temyiz peşin harcının yatırana geri verilmesine, karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere 22.03.2017 gününde oybirliği ile karar verildi...”

Yukarıda Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 2015/2567 esas ve 2017/543 karar sayılı kararına değinilmiş ve davalı işçinin imzalamış olduğu istifa dilekçesiyle beraber genel tatil ücretlerinin var olup olmadığı noktasında tartışma yapılmıştır. Buna göre somut olayda davacı imzalamış olduğu ibra sözleşmesinde genel tatil alacaklarının tamamını miktar belirtmeksizin aldığını beyan etmiştir. Yargılama aşamasında ise yapılan savunmada davalı vekili davacının hafta tatillerinde çalışmasının olmadığını savunmuştur. Bilindiği üzere savunma ile çelişen ibranamelere itibar edilmemektedir. Bu nedenle davalı vekilinin savunması ile ibra metni çeliştiğinden Yüksek Mahkeme ibra metnine değer vermemiştir.¹⁸⁶

3.3.3. Taraflar arasında düzenlenen ibra belgelerinin ihtirazi kayıt içerip içermeyeceği

İhtirazi kayıt, bir hakkın bir bölümünün veya tamamının saklı bırakılmasına ilişkin bir mahzur olarak tanımlanabilmektedir. İhtirazi kayıt bir nevi fiili duruma şerh düşülmesi demektir. 6098 sayılı TBK’nın yürürlüğe girmesinden evvel, hizmet sınıfında çalışan işçiler işverenlere karşı bir ibra metni düzenleyecekleri, sırada söz konusu metinlerin amaç ve kapsamlarına ilişkin olarak yeteri kadar kafa yormadıklarından bahisle ya da ibraname içeriğinin yeterince açık ve net olmamasından ötürü sık sık anılan biçimde bir çekince koyma yoluna gitmişlerdir. Bu mahzur, ibraname konusu alacağın tamamına veya bir bölümüne ilişkin olduğu gibi fazlaya dair alacaklara ilişkin de olabilmektedir. Örneğin; “fazlaya ilişkin haklarım saklıdır”, “kıdem tazminatı alacağım hariçtir”, “ücret alacağım dışındaki diğer tüm haklar için geçerlidir” vb. şeklinde ihtirazi kayıtlar ileri sürülmesi halinde açıklanan haklardan feragat edilmesi değil burada işçinin alamadığı birtakım haklardan dem vurduğu anlamı çıkmaktadır.

Bu husus da göstermektedir ki, ibra metnine konu alacaklar yeterli açıklıktan uzak olup çelişki içermektedir. İhtirazi kayıt içeren ve tür, miktar vb. gibi hususlardan ve asgari

¹⁸⁶ Çil, Şahin, s. 67

açıklıktan uzak olan bahse konu bu ibranameler Yüksek Mahkeme içtihatları uyarınca hukuksuz arz edilmiştir.

Nitekim Yüksek Mahkeme somut uyuşmazlığa değinilen bir kararında “...Davacının imzasını taşıyan 08.02.2002 tarihli ibranamede davaya konu hakların ödendiği belirtilmişse de, davacı işçi dava ve itirazlarını saklı kalmak kaydıyla sözcüklerini eklemek suretiyle ibranameyi imzalamıştır. Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre ihtirazı kayıtlı imzalanan ibranamenin borcu sona erdirdiğinden söz edilemez...” şeklinde görüş belirtmiştir. Açıklandığı üzere Yargıtay, ihtirazı kayıt içeren ibra sözleşmesini geçersiz saymış ve buna bağlı olarak ibra metnine konu olan işçilik alacaklarının davacı işçi tarafından yeniden dava açılarak talep edilebileceğini kabul etmiştir.

Yargıtay bir başka kararında, fazla sürelerle çalışma ücretine ilişkin ihtirazı kayıt şerhiyle imzalanan ibranameyi hukuka aykırı saymış ve söz konusu fazla sürelerle çalışma alacağının kabulü yönünde hüküm kurulması gerektiğini belirtmiştir. İlgili kararda “...Davacının fazla çalışma ücret isteği mahkemece ibranameye dayanılmak sureti ile reddedilmiştir. Ancak, ibraname altında davacı fazlaya dair haklarını saklı tuttuğunu beyan etmiştir. Bu ihtirazı kayda rağmen davacının fazla çalışma isteğinin kabulü yerine reddi hatalı bulunduğundan hükmün bu nedenle bozulması gerekmiştir...” şeklinde görüş belirtmiştir. Yargıtay ayrıca, ibra sözleşmesinde yer alan ihtirazı kaydın, ihtirazı kayıt metnindeki alacağa ilişkin faizi ve fer’ilerini de kapsadığını kabul etmiştir.

Somut olaydaki uyuşmazlıkta “...Dosyaya ibraz edilen ve davacı imzasını taşıyan ibranamede davacı fazlaya ilişkin tüm dava ve talep haklarını saklı tuttuğundan, davacının kıdem tazminat gecikme faiz isteğinin bilirkişi hesap raporu ile birlikte değerlendirmeye tabi tutularak hüküm altına alınması gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...” şeklinde karar vermiştir. Bu karardan çıkarılacak sonuç; ihtirazı kayıt konulan alacak ile birlikte o alacağa ilişkin varsa faiz de işçi tarafından talep edilebilecektir. Yargıtay’ın bu kararının “işçi lehine yorum ilkesiyle” de bağdaştığı söylenebilecektir. Yüksek Mahkeme başka bir kararında, bir bölümü ödenmiş ve kalanı taksitlere bölünmüş kıdem tazminatı alacağının ödenmesi hususunda, her taksit için faize ilişkin ihtirazı kayıt¹⁸⁷ konulmasına gerek olmadığına hükmetmiştir.

¹⁸⁷ Çil, Şahin, s. 71

İbra kurumunun yeni kanun düzenlemesine denk gelmediği dönemden önce gerek Yargıtay gerekse de doktrinde benimsenen bu görüşün, işçiyi korumaya yönelik olması bakımından gayet olumlu bir uygulama olduğunu belirtmekte fayda vardır. Gerçekten yeni kanun eski kanuna göre işçi lehine yorum ilkesini zayıf tarafın korunması gayesiyle daha çok benimsemiştir.¹⁸⁸ Zira ibranamenin ihtirazı kayıt içermesi taraflar arasında akdedilmiş ibra sözleşmesinin gerekli açıklığı içermediğine delalet eder. Gerekli açıklıktan uzak bir ibra sözleşmesi ise gerek Borçlar Kanunu gerekse alt kanun olan İş Kanunu kapsamında tarafların irade beyanlarının açıklığa kavuşturulması anlamında zayıf bir hukuki nitelendirmeyi gözler önüne serecektir. Bu durum, bilhassa işçi açısından pek sakıncalı bir durumdur. Nitekim irade gösterdiğinden ayrıca ya da fazlaca bir hakkını kaybetmesi hukuki sonucunu doğurabilecek böyle bir ibra metninin işçi tarafından ne derece önemli ve olası bir tehlike oluşturduğu herkesin takdirindedir.

Uygulamada yaşanan sorunlar ve Yargıtay'ın bu durum karşısındaki uygulamalarını göz önünde bulunduran kanun koyucu, 6098 sayılı TBK' nın getirmiş olduğu yeni düzenlemeyle bu sorunu yüksek oranda sona erdirdiği aşikârdır. İbra sözleşmesi hakkında getirilen sıkı şekil şartları ve ibranamenin geçerlilik hallerine getirilen değişiklikler bahsedilen bu durumun en açık dışı vurumdur. Bilhassa ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça ortaya konması gerektiğine dair düzenleme karşısında ihtirazı kayıt içeren ibraname hazırlanmasının önüne geçilmek istenmiştir. Zira ibra edilmek istenen alacak, ibranamede kuşkuya yer vermeyecek derecede açık ve net bir şekilde gösterileceği için ihtirazı kayıt konulması bu konuda bir anlam ifade etmeyecektir. Nitekim ihtirazı kayıt konulma gayesinin nedeni aslında, yeterli açıklıktan uzak bir ibranameye netlik ve açıklık kazandırılmak istenmesidir.¹⁸⁹ Uygulamada sıkça dikkat edilen ihtirazı kayıt ve ibra sözleşmesine düşülen şerhler tarafların hukuki kayıplarını sona erdirmek adına önem arz etmektedir. TBK'nın yeni düzenlemesi bakımından ise bu sorunun işin temelinde çözüme erdirildiği görülmektedir.

¹⁸⁸ Senyen-Kaplan, E. Tuncay, s.10

¹⁸⁹ Çil, Şahin, s. 71

3.4. İbra sözleşmesinin yapılabileceği diğer haller

3.4.1. Kambiyo senedine bağlanan alacaklara dair düzenlenen ibra sözleşmesi

4857 Sayılı İş Kan.’nın işçinin hak etmiş olduğu ücret ve ücretin ödenmesi başlığını taşıyan 32. Maddesinin ikinci fıkrasına göre, işçinin hak etmiş olduğu ücret para ile ödenmesi gerekmektedir.¹⁹⁰ Bahse konu metnin 4. fıkrasına göre ise “*emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz.*” denilmiştir. Buna ek yapmak gerekirse işçilik alacaklarından doğan her türlü ücret alacağı kural olarak işin yapılmasının akabinde ödenecektir. Fakat nakit darlığı, piyasa şartları, zorlayıcı ekonomik koşullar vb. gibi farklı nedenlerle işverenlerin bu ödemeleri gerçekleştiremedikleri gözlemlenmektedir. Kanunun işverenlere yüklediği bu yükümlülüklerin, işveren tarafından yerine getirilmesi esnasında bariz bir güçlük yaşadıkları ortadadır.

İşçilik alacaklarında kural defaten ve taksitsiz ödemek olsa da işveren, işçinin hak etmiş olduğu alacaklarını ödemek için işçiye birtakım teklifler sunmaktadır. Gerçekten de işveren taraf ileri tarihli bir bono ya da çek keşide ederek işçinin hak etmiş olduğu alacağı senet yoluyla ödemeyi teklif etmektedir. Hayatını işverenden aldığı asgari ücretle idame ettirmeye çalışan işçi, uzun soluklu bir yargılama süreciyle muhatap olmadan alacağına bir an evvel kavuşma arzusu içerisinde. Bundan bahisle işçiler genellikle söz konusu öneriyi reddetmemektedirler. İşverenin kambiyo senedi önerisini kabul eden işçiler için, işin esası asıl borç ilişkisinden bağımsız bir kambiyo ilişkisi hayata geçmektedir. Başka bir anlatımla, işçi ve işveren arasında düzenlenen ve iş sözleşmesinin alacaklarından ibaret gelen bir kıymetli evrak, asıl borç ilişkisinden ayrı olarak ikinci bir borç ilişkinin hayat bulmasına sebebiyet verilmiş olur. Bahsedilen bu ikinci borç ilişkisi işveren tarafına bazı sakatlıklar doğuracaktır. Bunun nedeni ise kıymetli evrak hukukunda senet sebepten mücerrettir ilkesi gereğince işçi ve işveren arasında iş sözleşmesinden doğan ilişki değil başka bir ticari ilişki akla gelmektedir.

Soyutluk, TTK’ya göre kıymetli evrakın içerdiği kapsam ile kıymetli evrak borcunun oluşmasına sebebiyet veren ana ilişkinin birbirinden ayrı olması halidir. Başka bir anlatımla

¹⁹⁰ Senyen-Kaplan, E. Tuncay, s.120

ifade edecek olursak, kıymetli evrakın varlığına sebep olan temel hukuki dayanakla kıymetli evrak muhteviyatındaki hak arasında başkaca bir bağlam yoktur ve bu nedenle ana işlemdeki noksanlıklar kıymetli evrak muhteviasındaki hakkı etkilemez. Bu durumun sonucu olarak, kıymetli evrak borçlusu, senet dışındaki vakıaları def'i olarak iddia edemeyecektir. Örneğin, senet borçlusundan belirtilmiş olan bu hak istendiğinde (para borcunun ifa edilmesi), hakka karşılık olarak, kıymetli evrak yoluyla borçlanmasına neden olan ana borç ilişkisindeki eksikliği def'i olarak iddia edemeyecektir. Burada açıklamak gerekirse senet sebepten mücerrettir ilkesi detaylı olarak incelenmek istenmiştir. Gerçekten de “*Belirli bir meblağın kayıtsız ve şartsız havalesi poliçe ve çekin, belirli bir meblağı kayıtsız ve şartsız ödeme vaadi bononun zorunlu unsurudur (TTK 671/1-b, 776/1-b, 780/1-b).*” Fakat dikkatle belirtilmelidir ki şahsi itirazlar borçlu tarafından ileri sürülebilmektedir.

Kıymetli evrakla ilgili kısa bir açıklama yaptıktan sonra İş Hukuku kapsamında durumun biraz farklı olduğundan bahsetmek gerekmektedir. İbra sözleşmesinin düzenlendiği tarih ile kıymetli evrakın düzenlendiği tarih bakımından farklı hukuki durumların ortaya çıkması muhtemeldir. Öncelikle ibra sözleşmesinin kıymetli evraktan sonraki tarihte keşide edildiği hali göz önünde bulunduralım. Belirtilen bu varsayımda, kıymetli evraka bağlanan alacak açık ve net bir biçimde ibra sözleşmesinde belirtilmişse bahse konu alacak ibra ile sona ermiş olacaktır.¹⁹¹ Fakat senet borcundan kaynaklı alacak son bulmasına rağmen kıymetli evrakın düzenleyen kimseye geri verilmediği durumda taraflar açısından başka hukuki boyutlar tartışma konusu olacaktır. Örneğin, alacaklarına karşılık olmak için işverenden kambiyo senedi alan işçi, sonraki bir tarihte ve kambiyo senedi geri verilmeksizin işvereni ibra ederse bu şekilde bir hal tezahür edecektir. Bahse konu bu halde, mevzubahis alacağın ibra metniyle ortadan kalktığı iddiasının, işveren tarafından işçiye karşı ileri sürülebileceğini söylemek mümkündür. Zira alacağın ibra sözleşmesi ile ortadan kalktığı ve bunun sonucunda bedelsiz senedin kullanımı kavramı savı bir şahsi def'idir ve az önce belirttiğimiz gibi şahsi def'iler kıymetli evrak borçlusu tarafından alacaklıya karşı ileri sürülebilecektir. Belirtilmiş olan bu şahsi defi hakkında genel mahkemelerde dava açılması gerekmektedir.

Görüldüğü üzere temel borç ilişkisi ile karşı edimin yerine getirilmediği iddiası bir şahsi def'idir ve şahsi bir defi olmasının bir çıkarımı olarak şahsi def'iler alacaklı dışındaki iyiniyetli üçüncü kişilere karşı ileri sürülemeyecektir. Gerçektendir ki şahsi def'iler yalnızca

¹⁹¹ Kılıçoğlu, Ahmet M., s. 848.

temel borç ilişkisinin tarafları arasında tartışma konusu yapılabilecektir. Örneğin kambiyo evrakının işçi tarafından ciro edilmesi halinde, alacağın ibra ile ortadan kalktığı savı işveren tarafından ciro silsilesinde işçiden sonra gelen iyiniyetli zilyetlere karşı def'i olarak ileri sürülemeyecektir.

Burada kambiyo senedindeki ciro silsilesi kanun kapsamında korunan hukuki değerdir. İkinci bir varsayımsa kambiyo senedinden evvel ibra belgesi hazırlanması halidir. Bu halde ibra sözleşmesi, bilahare keşide edilen ve ibra edilen alacağa ilişkin olan kıymetli evrakı hükümsüz hale getirecektir. Nitekim ibra sözleşmesiyle beraber alacak varlığını yitirecektir. Daha sonradan düzenlenen kıymetli evraksa bahse konu alacak hakkıyla bir bağlantı içermeyecek bu alacakla bir ilgisi bulunmayacaktır.

Yukarıda açıklanan hukuki nitelendirmeler 818 Sayılı Borçlar Kanunu ile devam eden uygulamalardan ibaret olup Türk Borçlar Kanunu'nda getirilen düzenlemeye göre, bundan böyle işçi ve işveren arasında kambiyo senedine bağlanana alacağın hukuki olarak anlam ifade edeceğinden bahsetmek mümkün olamayacaktır. Diğer bir anlatımla, kambiyo senedine bağlanmış alacakların ibrasına bakımından yapılan uygulamalar, TBK'nın yürürlüğe girmesiyle ortadan kalkacaktır. Gerçekten de yeni düzenlemede ibranamenin geçerli hale gelebilmesi, ödemenin tam ve eksiksiz olmasına bağlı kılınmıştır.¹⁹² TBK 420. maddenin ikinci fıkrasına göre “...ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür.” Alenen belirtildiği üzere, işçinin hak etmiş olduğu alacak hakkında taraflar birbirlerine düşen yükümlülükleri ortadan kaldırmak için yani bir nevi ibra edilmek istenen alacağın noksansız bir şekilde ödenmesi gerektiği bildirilmiştir. Hâlbuki kambiyo senedi keşide edilmesinin sebebiyse bu düzenleme ile tamamen ters bir anlam ifade etmektedir. Gerçekten alacağın kambiyo senedine bağlanmak istenmesinin nedeni, alacağın o anda derhal ödenmesi çeşitli sebeplerle mümkün olmadığından ödemenin ati bir tarihe bırakılmasından ibaret gelmektedir. Ancak TBK. m.420/II'de görüldüğü üzere bu durum kanun koyucunun arzu etmediği bir haldir. İş hukuku ilkeleri gereğince işçinin hak etmiş olduğu ücret defaten ve

¹⁹² “...Öte yandan, ibra sözleşmesinde tüm ödemelerin eksiksiz hesaplanması ve rakam olarak belirtilmesi koşulu aranması gözetildiğinde, özellikle hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ile fazla çalışma ücretleri bakımından iş sözleşmesinin sona ermesinin ardından bir ay sonra düzenlenecek bir ibranamede eksiksiz şekilde hesaplama yapılabilmesinin zor görüldüğü yönündeki görüş benimsenecek olursa, ibraya ilişkin yargıya intikal edecek uyuşmazlıkların doğması olası görünmektedir...”

taksitsiz ödenmelidir. Bu sebeple kanun koyucu, ödemeye dair getirdiği düzenlemelerle mevzubahis bu tatbikin önüne geçmiştir.

3.4.2. İşçinin Uğramış Olduğu İş Kazasından Doğan Tazminatlarla İlgili Düzenlenen İbra Sözleşmesi

“31/05/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortası bakımından kişileri güvence altına almak; bu sigortalardan yararlanacak kişileri ve sağlanacak hakları, bu haklardan yararlanma şartları ile finansman ve karşılanma yöntemlerini belirlemek; sosyal sigortaların ve genel sağlık sigortasının işleyişi ile ilgili usûl ve esasları düzenlemektir.” Metniyle işçinin haklarını koruma altına alınmıştır. Belirtilen kanunun 13. maddesinde iş kazası olarak değerlendirilebilecek haller düzenlenmiştir. Kanunun devam maddelerinde ise düzenlenen hallere bağlı sonuçlar açıkça ortaya koyulmuştur. Sigortalıların, iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olarak zarara uğramaları durumunda, ödenmesi gereken tazminatlar ve sigortalıya yapılacak yardımlar, bu hükümlerle düzenlenmiştir. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan zararlar genellikle azımsanamayacak kadar büyük boyutlara ulaştığından, işverenler bu kazaları büyük maddi kayıplar olarak değerlendirmektedirler. Çünkü genel uygulamaya göre, yaşanan bir iş kazası sonucunda işverenler, ciddi tutarlarda tazminatlar ödemeye mahkûm edilmektedir. Dolayısıyla somut olaylara bakıldığında işverenler, iş kazası geçiren işçiye belli bir miktar ödeme yapmakta ve ardından ibraname imzalatarak olayın mümkün olduğunca az maddi kayıpla kapatılması yolunu tercih etmektedirler. Bu durumda, işveren karşısında zayıf konumda olan ve ayrıca normal şartlarda bile işini kaybetme korkusu yaşayan işçiler ise iş kazası ya da meslek hastalığı sonrasında kendilerini daha da güçsüz durumda hissetmektedirler. İşini kaybetmek istemeyen bu işçiler, yaşadıkları kaza veya hastalığın etkilerini bir an önce atlatıp, işine geri dönmeyi amaçlamakta ve bu şekilde davranışlar geliştirmektedir. Bu davranışların bir sonucu olarak da, işveren tarafından önlerine koyulan ibranameyi adeta imzalamaya mecbur kalmaktadırlar. Kanuni haklarını tam anlamıyla bilmeyen ve işveren karşısında zayıf olan bu işçiler, içinde bulundukları bu olumsuz ruh halinin de etkisi ile kendilerine dayatılan, mesnetten, şeffaflıktan ve hakkaniyetten yoksun ve işveren lehine olan bu ibra sözleşmelerini gerekli özeni göstermeden imzalamaktadırlar. Burada işçilere önemli tavsiyem, önlerine koyulan ibranamelerin iyice irdelenmesi, miktarların açıkça belirtilmesi, ibra edilen maddi faydanın ne olduğunun sabit bir şekilde belirlenmesinin sözleşmenin sıhhati açısından faydalı olacağıdır.

Türk iş hukukunda yerel uygulama bu yönde olsa da yapılan ibra sözleşmesiyle iş kazasından kaynaklı oluşun¹⁹³ tazminat borcunun sona erdiğinin iddiasının kabulü mümkün görünmemektedir. Çünkü iş kazasındaki kusur oranları, işçinin müterafik kusur hali ve zararın gerçek miktarının henüz kesin olarak bilinmemesi borcun sona ereceği bir sözleşmeyle akdedilemez. Kaza sonucu ortaya çıkan zararın maddi karşılığı henüz hesaplanmamış iken, işverence veya taraflarca ortak belirlenen bir miktar üzerinden ibra sözleşmesi yapılması ve böylece tazminat borcunun ibra edilerek sona erdiğinin kabul edilmesi, işçinin korunması ilkesini göz ardı edecek ve en başta kanunun amacına ve ruhuna aykırı olacaktır. 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun yürürlükte olduğu dönemde, iş kazası kaynaklı tazminat borcuna ilişkin yapılan ibra sözleşmeleri karşısında Yargıtay, miktar belirtilmeyen ve miktar belirtilen ibralar şeklinde iki ayrı inceleme yapmıştır.

Yargıtay’ın bu hususlardaki kararları ve görüşü incelendiğinde, iş kazası sonucu düzenlenen ve miktar belirtilmeyen ibra sözleşmelerine geçerlilik tanımadığı görülmektedir. Buna ilişkin bir uyuşmazlıkta “...kabule göre de, a) davacı Y’nin bila tarihli ibraname ile tüm zararlarının karşılandığını beyan ettiği ve bila tarihine kadar dava açmamasının zımnen bu ibranameyi kabul ettiği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiş ise de birçok Yargıtay kararında vurgulandığı üzere alacaklının alacak hakkından vazgeçmesini ve bu suretle borçlunun borçtan kurtulmasını kapsayan akde ibra denir. İbranamenin kural olarak işçiye yapılmış olan ödeme ile sınırlı olarak bağlayıcılığı asıldır. Gerçek anlamda ibranameden söz edebilmek için işçiye yapılan ödemenin miktar olarak ibranamede açıkça gösterilmesi koşuldur. Başka bir anlatımla, işçiye yapılan ödemeyi belli etmeyen sözleşmenin işvereni borcundan kurtaran ibraname olarak nitelendirmeye olanak olmadığı açık seçiktir...” şeklinde karar vermiştir. Yüksek mahkemenin kararları ışığında bakıldığında örneğin, “belirtilen tarihte ve yerde uğramış olduğum iş kazası sonucu meydana gelen zarara ilişkin tazminat alacağımdan vazgeçtim, ibra ettim” veya “iş kazası sonucu ortaya çıkan tüm zararlarım işveren tarafından karşılanmıştır” şeklinde düzenlenmiş bir ibra sözleşmesine geçerlilik tanınamayacaktır. Yargıtay’ın, kural olarak iş kazasına uğramış bir işçinin karşılıksız olarak sebepsiz yere işvereni ibra etmesinin hayatın olağan akışına aykırı olduğu görüşünden ve işçi lehine yorum ilkesinden hareketle böyle bir sonuca ulaşmış olduğu söylenebilir. Yüksek mahkeme konuyla ilgili başka bir kararında “...Öte yandan mahkemece olayın hem akabinde düzenlenen ibranameye dayanılmış ise de, bu ibraname de geçerli kabul

¹⁹³ Çil, Şahin, s. 84

edilemez. Çünkü o tarihte maluliyet durumu ve kusur oranları konusunda davacı kesin bir fikir sahibi değildir. Yargıtay uygulamaları kararlılık kazanmış bir şekilde bu doğrultudadır...” şeklinde karar vermiştir.

Yargıtay, miktar belirtilen ibra sözleşmeleri hususunda ise “açık oransızlık” ilkesinden hareketle zararın miktarının belirlenmesini beyan etmiştir. Diğer bir anlatımla, iş kazası kaynaklı olarak ortaya çıkan zararların tazminine¹⁹⁴ ilişkin düzenlenen ve belli bir miktar belirtilen ibranameler hususunda Yargıtay, “açık oransızlık” denetiminin yapılması gerektiğini belirtmiştir. Nitekim Yüksek Mahkeme bir kararında özellikle bu hususa değinmiş ve “... Yapılacak iş, ödemenin yapıldığı tarihteki veriler esas alınarak gerçek zararı saptamak, böylece tazmin edilecek miktar ile buna karşılık alınan meblağ arasında açık oransızlığın bulunup bulunmadığını denetlemek, açık oransızlığın bulunması durumunda ödemeleri kısmi ifayı içeren makbuz niteliğinde kabul etmek gerekir...” biçiminde kararını açıklamıştır. Yargıtay kararında da görüleceği üzere; ibra sözleşmesinde belirtilmiş miktar ile iş kazası sonucu ortaya çıkan haksız fiile konu zararın gerçek miktarı arasında açık bir oransızlık varsa böyle bir belge ibraname mahiyetinde değildir. Söz konusu belge “ibraname” değil, kısmi ifayı¹⁹⁵ konu eden bir “makbuz” olarak nitelendirilecektir. Hal böyle olunca, makbuz niteliğinde sayılan bu belgeden sonra da işçi işveren aleyhine tazminat davası açıp iş kazasından kaynaklanan zararın asıl miktarının ortaya çıkartılmasıyla beraber bakiye tazminat alacağını işverenden talep edebilecektir. Bu bağlamda, somut olaylarda “açık oransızlık” bulunup bulunmadığının tespiti hususunda, yüksek mahkemenin hangi ölçütlerle yaklaştığına bakılmalıdır. Yargıtay açık orantısızlık haliyle ilgili kesin ve net bir şekilde kıstaslar ortaya koymamış, olayın cereyan ediş tarzına göre kararlar vermiştir. Doktrinde yer alan bir görüşe göreyse, gerçekte 100 birim olan bir zararın 80 – 85 biriminin daha önceden karar altına alındığı ibra sözleşmelerinde açık oransızlık olmadığı ve itibarla geçerli bir ibraname olarak kabul edilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bununla birlikte ibra sözleşmesinde belirlenen miktar ile ödenmesi gereken gerçek tazminat miktarı arasında açık oransızlık olmadığı hallerdeyse Yargıtay söz konusu ibranameleri geçerli kabul etmiştir. Başka bir anlatımla, açık oransızlık bulunmayan ibranameler, işçinin korunmasını halini biraz da olsa sağlamış ve işveren belirtilen tutarlar bakımından ibra edilmiş olacaktır.

¹⁹⁴ Çil, Şahin, s. 84

¹⁹⁵ Eren, Fikret, s.919

Yargıtay bir kararında açıklamaya çalıştığımız bu durumu, “... Öte yandan, birçok Yargıtay kararında vurgulandığı üzere, alacaklının alacak hakkından vazgeçmesini ve bu suretle borçlunun borçtan kurtulmasını kapsayan akde ibra denir. İbranamenin kural olarak işçiye veya hak sahiplerine yapılmış olan ödeme ile sınırlı olmak üzere bağlayıcılığı asıldır. Gerçek anlamda ibranameden söz edebilmek için tazmin edilecek miktar ile buna karşılık alınan meblağ arasında açık oransızlığın bulunmaması koşuldur...” şeklinde ifade etmiştir.

Yukarıda belirtilen hususlar ışığında işçi artık işverene karşı dava açamayacak ve bakiye tazminat miktarını talep edemeyecektir. Ayrıca Yargıtay, yapılan ibra sözleşmelerinde manevi tazminata hiç değinilmemesi durumlarında, açıkça bir vazgeçme iradesi söz konusu olmadığı için, ibra iradesinin manevi tazminatı kapsamayacağına yönelik içtihat oluşturmuştur.¹⁹⁶ Yargıtay buna ilişkin bir kararında “... Somut olayda, bila tarihinde meydana gelen iş kazası sonucu %14 oranında malul kalan davacı işçiye taraflarca imzalanan bila tarihli belge ile zararı karşılığı .. oranında tazminatın davalı işveren tarafından ödendiği iddia edilmektedir. Belge içeriğinden ödemenin hangi tazminat türüne (maddi-manevi) ait olduğu belli olmadığı gibi, aidiyete ilişkin miktarlarda da belirginlik yoktur. Maluliyet durumu ve kusur oranları konusunda kesin fikir sahibi olması mümkün olmayan işçinin olaydan çok kısa bir süre sonra verdiği genel ve soyut bir açıklamayı içerdiği kuşkusuz olan ibranameyi tümünden geçerli saymak, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Mevzuatının temel prensibi olan işçinin korunması temel ilkesi ne de uygun düşmeyecektir. Bu düşüncelerle kural olarak bu şekilde düzenlenmiş ibranamenin maddi tazminatı kapsadığı ve manevi tazminatı içermediği kabul edilmelidir...” şeklinde görüş belirtmiştir.

6098 sayılı TBK’nın yürürlüğe girmesiyle beraber eski dönemde cerayan etmiş olan bu iş yargılaması uygulamalarının son bulacağı ve işçinin korunmasına yönelik olan ilkelerin daha ön planda tutulacağı söylenebilir. Uygulamadaki noksanlıkları ve açıkları düzenleyen 420/II. Madde, geçerli bir ibra sözleşmesi kurulabilmesi için gereken şartları düzenlemiştir. Özellikle sözleşmeye konu edilecek alacak miktarlarına ilişkin madde metni gayet açık ve nettir. İlgili madde metnine göre, ibra edilecek alacak kaleminin türü ve tutarının, ibra sözleşmesinde kuşkuya yer bırakmayacak şekilde belirtilmesi gerekmektedir.

¹⁹⁶ Çil, Şahin, s. 287

Aksi bir durumda ibra sözleşmesi geçersiz kabul edilecektir. Bu açıdan incelendiğinde, iş kazasından doğan tazminat¹⁹⁷ ile ilgili ibra sözleşmesi hazırlanabilmesi için zarara uğrayanın uğradığı zararlar ilgili maddi ve manevi kaybın ibra belgesinde açıkça belirtilmesi gerekecektir. Fakat bu durum uygulamada çoğu zaman mümkün değildir. Başka bir anlatımla ifade etmek gerekirse, iş kazası veya meslek hastalığı kaynaklı zarar ve zararın maddi karşılığının hesaplanarak tespit edilmesi uzun bir sürecin yürütülmesiyle ortaya çıkmaktadır. Bu süreç içerisinde; öncelikle SGK uzman ve müfettişleri somut olay hakkında inceleme yaparak görüşlerini bildirmekte ve tazminat miktarını belirlemektedirler. Fakat SGK uzmanları tarafından belirlenen bu miktara, tarafların itiraz hakkı mevcuttur. İlgili miktara itiraz edilmesi üzerine olay yargıya intikal etmekte ve mahkeme tarafından yürütülecek yargı süreci beklenmektedir. Mahkemeler ise genellikle tazminat miktarının tespit edilmesi için alanında uzman bilirkişilerden yardım almaktadır. ¹⁹⁸Yargılamanın ilk derece mahkemesinden sonra, bölge adliye mahkemesi ve temyize gitme ihtimalleri göz önüne alındığında, tüm bu yargılama süreci bir hayli uzun sürmektedir. Tüm bu süreç sonunda, yargı makamları tarafından bir karara hükmedilmekte ve en nihayetinde tazminat miktarı kesin olarak bir hükme bağlanmaktadır.¹⁹⁹ İşte ibra sözleşmesine ancak yargı organları tarafından belirlenen ve kesin olan bu miktar yazılabilecektir. Elinde uzman raporu bulunduran işçi taraf alacağı tazminatı ancak öğrenmiş olup yargısal anlamda uzun bir süre geçse de kanunen korunmuştur.

Tüm bu açıklamalardan varılacak sonuç ise; iş kazasından doğan zararlar²⁰⁰ için öngörülen tazminat, ibra sözleşmesine konu olabilir. Taraflar açısından hukuksal bir problem yoktur. Ancak sözleşmeye konu olabilmesi için, tazminat miktarının mahkeme hükmü ile sabit olması gerekmektedir. Bunun nedeni ise yargılama sırasında alınacak uzman raporları, kusur raporları ve diğer belgeler eşliğinde edinilecek bilgiler tazminatın netleşmesini sağlayacaktır. İlk derece yargılaması sonrasında tazminat miktarı belirlenmiş olup, hükmen kesinleşmemiş bir tazminat miktarı her ne kadar taraflarca ibra sözleşmesine konu edilse de, sözleşmede belirtilen bu miktarın, üst derece mahkemelerde değişme olasılığı bir hayli fazladır. Dolayısıyla belirlenen bu miktar da kanunun aradığı anlamda “açık” değildir. İbra sözleşmesinde alacak miktarının açık ve net şekilde belirtilmesi şartı düşünüldüğünde, henüz kesinleşmemiş bir alacak miktarının ibranameye konu edilmesi mümkün olmayacaktır.

¹⁹⁷ Çil, Şahin s. 85

¹⁹⁸ Arslan, Ramazan/ Yılmaz, Ejder/ Kuru Baki, s.423

¹⁹⁹ Arslan, Ramazan/ Yılmaz, Ejder/ Kuru Baki, s.596.

²⁰⁰ Çil, Şahin, s. 85

3.4.3. Hizmet tespiti isteği ve ibraname

İşçi ve işveren arasında imzalanan iş akdi sonrasında işveren vakit kaybetmeden bu durumu Sosyal Güvenlik kurumuna bildirmeli ve işçinin işe başladığının resmi yollarla sabit hale gelmesi gerekmektedir. Uygulamada bazen işçi taraf sigorta bildiriminin yapılmamasını isterken bazen de işveren taraf maddi kaygılardan dolayı sigorta bildirimi yapmaktan kaçınmaktadır. İşte hukuksuz uygulamalar karşısında işçinin sosyal sigortalılık süresinin tespitine dair açacağı davalar hizmet tespiti davaları olarak adlandırılmaktadır.²⁰¹ Sigortalılık işçiler açısından sadece bir hak olmamakla beraber, bir yandan da kişinin sosyoekonomik statüsünden gelen yükümlülüğü ifade etmektedir.²⁰² Bu sebeple, bir kişi kendi isteği ile dahi olsa sigortalı olma hakkından vazgeçemez. Kamu düzeni kapsamına giren bu tespit davalarında ²⁰³ mahkemenin özel bir ihtimam göstererek, feragat nedeni ile davanın reddine karar vermemesi, re’sen delilleri toplaması ve yapılacak değerlendirmeler ışığında karar vermesi gerekmektedir.

Gerçekten de uygulamada bu tür davalar alanında uzman hâkimler tarafından karara bağlanmakta olup sosyal güvenlik hukuku açısından işleyen davalar için belirli mahkemeler görevlendirilmiştir. Çünkü herhangi bir sigortalı çalışan, hizmet tespiti davasını ikame ettiğinde, Sosyal Güvenlik Kurumu bir iş ilişkisinden kaynaklı olarak dava açıldığını görecektir ve iş ilişkisinden haberdar olacaktır. Uygulamada kurum tarafından bu husularda müfettişler görevlendirilebilmekte ve yapılan incelemeler sonucunda re’sen prim tahakkuk ettirilip, tahsil yoluna gidilebilmektedir. Dolayısıyla bu tür davalar aynı zamanda da Sosyal Güvenlik Kurumu’nun hak alanını da ilgilendirmektedir. Bu nedenle hizmet tespiti davasından vazgeçmek “sosyal güvenlik hakkından vazgeçmek” olarak değerlendirilmektedir.²⁰⁴

Bu açıdan davadan feragat ile dava dışı feragat arasında bir fark olmadığı gibi, tarafların ibra sözleşmesi düzenlemeleri suretiyle hizmet tespiti ile ilgili hak ve yükümlülükleri önceden kaldırmaları da hukuken olanaklı değildir. Gerçekten de uygulamada görüleceği üzere hizmet tespiti davası ile işçi – işveren arasındaki alacak davalarının usul ve işleyişleri arasında büyük farklılıklar bulunmaktadır. Örnek vermek gerekirse işçi – işveren

²⁰¹ “...Arabuluculuk anlaşma belgesi uyarınca sigortalı personel için verilmesi gereken prim belgelerinden dolayı tahakkuk edecek sigorta primlerinin anlaşma belgesinin ilam niteliğini kazandığı tarihi izleyen ayın sonuna kadar Kuruma ödenmesi gerekir...”

²⁰² Çil, Şahin, s. 89

²⁰³ Arslan, Ramazan/ Yılmaz, Ejder/ Kuru Baki, s.262.

²⁰⁴ Çil, Şahin, s. 89

uyuşmazlıklarından doğan alacak davalarında zorunlu arabuluculuk görüşmesi icra edilmesi gerekirken hizmet tespiti davalarında arabuluculuk faaliyetine gerek bulunmamakta olup idareye başvuru ve idarenin cevabı üzerine dava açılmalıdır. Bu nedenle hizmet tespiti davalarında önceden matbu bir ibraname ile işverenin işçiden eksik primlerinin tamamlanmasına dair alacağı bir ibraname hukuksuz ve mesnetten uzak olacaktır.

İşverenin hizmet süresini sosyal güvenlik kurumuna gerçeğe aykırı şekilde bildirdiği ve bildirilen süreye göre işçilik alacaklarının işçiye ödendiğini gösterir ibranameler, işçinin hizmet tespiti davası açmasına engel teşkil etmemekte olup, bu durum Yüksek Mahkeme tarafından da kabul edilmiştir. Bununla birlikte Yargıtay'ın bir başka kararında ibranamede yer alan hizmet süreleri üzerinde durulması gerektiğinden söz edilerek ibranamenin konuyla ilgili delil değerine dikkat çekilmek istenmiştir. Yukarıdaki açıklamalarımızda ibranamenin açık ve net olmasından bahsetmiştik. Bu bağlamda açık ve net olan tüm ibranamelerde işçinin hizmet süresinin yazılması buna bağlı olarak hak etmiş olduğu alacakların yazılması gerektiği aşikârdır.

3.4.4. Rücuan tazminatlarda ibra sözleşmesi

Hukumumuz, Sosyal Güvenlik Kurumunun yapmış olduğu ödemeleri ve bağlanan gelirleri, işlemin ilgilerine rücu etmesine olanak tanımıştır. Bu düzenlemede Sosyal Güvenlik Kurumu'na prim ödemesinde bulunan işverenlere karşı da rücu olanağının getirilmesi, sigorta tekniği ile bağdaşmamaktadır. Bu bağlamda işverenlere rücu hakkının tanınmasının asıl amacı, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasına teşvik etmek, bu suretle işçilerin yaşam hakkının korunmasına katkıda bulunmayı sağlamaktır.²⁰⁵ Bu açıklamalar eşliğinde Sosyal Güvenlik kurumuna rücu hakkının tanınmasında bir sakınca bulunmamaktadır. Lakin dikkat çekmek gerekir ki, özellikle meslek hastalıklarından kaynaklı ya da iş kazası sonucu doğan tazminatları için yapılan ödemelerin rücu edilmesinde, 506 sayılı kanun döneminde olduğu gibi 5510 sayılı kanun döneminde uygulamadan doğan sorunların irdelenmesi yerinde olacaktır. 5510 sayılı kanun 21. Ve 23. Maddesinde belirtilen konular ayrı ayrı ele alınmıştır. Yargıtay uzun yıllar 506 sayılı kanunun 26. maddesine göre kurumun rücu hakkının halefiyet ilkesine dayandığını benimsemiştir.²⁰⁶

²⁰⁵ Kılıçoğlu, Ahmet M., s. 848.

²⁰⁶ Çil, Şahin, s. 90

Yüksek Mahkeme, 5510 sayılı kanun md.21 hükmüyle ilgili verdiği bir kararında, Kurumun rücu hakkının halefiyet ile desteklendiğini kabul etse de bu karar somut olayın özelliklerine göre verildiğinden bu konu hakkında kesin bir karine bulunmamaktadır. Ayrıca 5510 sayılı kanun md.21’de üçüncü kişiye rücu imkânı da düzenlenmiştir. Burada kurumun rücu hakkı salt basit rücutan ibaret olup kurum, işverene ve üçüncü kişilere yaptığı ödemeleri ve bağladığı gelirleri rücu edebilir. Sözü edilen bu kavram basit rücu olarak benimsenmiş olup bu gibi ödemeler ve kurumun rücu alacağını etkilemeyecektir.²⁰⁷ Kanun metninden işveren olarak kastedilen iş ilişkisi kapsamındaki hizmetin sağlanmasında görev alan tüm alt ve üst iş sağlayıcıların girdiği anlamını çıkarmak yerinde olacaktır. Hukuken geçerli bir alt – üst işverenlik sözleşmesiyle, alt işveren ve üst işveren kanunun yüklediği yükümlülüklerden birlikte müteselsil olarak sorumludurlar. Örnek vermek gerekirse; meydana gelen bir iş kazasında alt işverenin kusuru mevcut ise, asıl işverenin de sorumluluğundan bahsetmek mümkündür. Burada TBK 66’ya benzer bir müesseseden söze edilebilir.

5510 sayılı kanun işverenin rücu davaları bakımından kusur durumuna göre hareket edilmesini şart koşturmuştur. Buna göre ilgili kanunun 21 ve 23. Maddesine göre bahsedilen bu sorumluluk kusur sorumluluğundan ibaret gelmektedir. Rücu halleri olarak kasıt veya ihmal hareketlerinin varlığı aranmıştır. Yerel uygulamaya göre genelde işverenler iş sağlığı²⁰⁸ ve güvenliği önlemlerini almadan hareket ettiği için meslek hastalığı ve iş kazaları meydana gelmektedir.²⁰⁹ Sonuç olarak işverenlik bu önlemleri ihmal ettiği için kusurlu kabul edilir ve sorumluluk hali meydana gelmektedir.²¹⁰ Anlatılmak istenen kusur sorumluluğu tam anlamıyla bir sorumluluk değil sadece işverenin kastı, bağışlanamaz kusuru veyahut ağır ihmaliyle sınırlandırılması halidir. Eklemek gerekirse 5510 sayılı kanun md.21’de işveren tarafın sorumluluğu tespit edilirken, kaçınılmazlık ilkesine göre tespit edilmesi gerektiği değerlendirilmiştir. Sözü edilen ilkenin bulunduğu durumlarda, “meydana gelen haksız fiille”²¹¹ “yapılan iş arasında illiyet bağı kesileceğinden” bahisle²¹², işveren aleyhine rücu davası ikame edilemeyecektir. Eklemek gerekirse meslek hastalığına sebebiyet verilmesi

²⁰⁷ “...Yargıtay bir kararında, hak sahiplerinin üçüncü kişi ve işveren aleyhine açtıkları davada, üçüncü kişilere yönelik istemin ibra nedeniyle reddedilmiş olmasının, rücu davasının kendine özgü ve temelinde rücu hakkı bulunan halefiyet ilkesine dayandığı göz önüne alındığında rücu davasını etkilemeyeceğine hükmetmiştir...” “YHGK, 10.06.1983, 10- 328/652”

²⁰⁸ Senyen-Kaplan, E. Tuncay, s. 310

²⁰⁹ Süzek, Sarper, s. 872.

²¹⁰ Sümer, Halûk Hâdi, s.159

²¹¹ Eren, Fikret, s.491

²¹² Eren, Fikret, s.536

durumunda Yüksek Mahkeme içtihatlarına göre, “kaçınılmazlığın belirli bir oran nispetinde etkide bulunduğu kabul edildiği görülmektedir.”²¹³

İşçi ve işveren arasında gerçekleşen ibra sözleşmesinin Sosyal Sigortalar Kurumu yönünden sonuç doğurması, üzerinde önemle durulması gereken bir konudur. İbraname içeriğinin gerçek olup olmadığının ayrıca araştırılması zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Zira bir Yargıtay kararında da geçtiği üzere, işverenin rücu davasından kurtulmak amacıyla ibraname savunmasını getirmesi olasıdır. O halde kurumun rücu davalarında ibranamenin işveren kayıtları üzerinden de araştırılması ve yapılan ödemenin gerçek olup olmadığını değerlendirilmesi gerekecektir.

Yargıtay’ın bazı kararlarında noter ibranamesi sözcüklerini kullanarak, noterde düzenlenen ibraname yönünden ise böyle bir araştırma yapma gereği görülmemiştir.²¹⁴ İbraname maddi ve manevi tazminatı kapsamı halinde sadece maddi tazminata ait olan kısmı ayrıştırılmalıdır. Hak sahiplerine ayrı ayrı ödemeler yapılmış ve ibranameler düzenlenmişse, her biri yönünden ibranamede yer alan ve ödendiği sabit olan tutarın her hak sahibinin dış tavanından indirilmesi gerekmektedir.

Yargıtay sigorta şirketi ile hak sahibi mirasçılar arasında düzenlenen ibraname ve yapılan harici ödemelerin ise dikkate alınamayacağına karar vermiştir. Ancak yeni kararlarında Yargıtay, sigorta şirketi tarafından hak sahiplerine ödeme yapılarak ibraname alındığı savunmasının araştırılması gerektiğini kabul etmiştir. Yine Yargıtay yakın zamandaki kararlarında bu konuda ibraname sunulması yeterli olmayıp işveren kayıtları incelenerek ödemenin gerçek olup olmadığını belirlenmesi hakkında kararlar vermiştir.

3.4.5. İş güvencesi ve ibra sözleşmesi

4773 sayılı yasanın yürürlüğe girdiği 15.03.2003 tarihinden itibaren Türk İş Hukukunda geçerli nedenle fesih kavramı yerini almıştır. 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununun 18-21. Maddeleri arasında düzenlenen iş güvencesi hükümleri ile söz konusu uygulama aynen devam etmiştir. Bundan böyle iş güvencesi kapsamında olan

²¹³ Çil, Şahin, s. 90

²¹⁴ Çil, Şahin, s. 39

işçilerle işyerleri bakımından işverence geçerli nedenle fesih yoluna gidilmediği takdirde, işçinin işe iade imkânı bulunmamaktadır.²¹⁵

Türk İş Hukukunda iş güvencesinin ibra sözleşmelerine etkileri büyük bir önem arz etmektedir. İlk olarak iş sözleşmesinin işveren ile işçi arasında karşılıklı mutabakata varılarak sonlandırılması ele alınmalıdır. Yine sözleşmenin sona erdirilmesine dair mutabakat metninde işçi – işveren arasında düzenlenen ibra sözleşmesinde tüm alacakların açık ve net bir şekilde ibra edildiği belirtilmiş olmalıdır. İş sözleşmesinin tarafların ortak iradeleriyle sona erdirilmesi ikale sözleşmesi olarak adlandırılmaktadır. İkale sözleşmesini ibra benzeri sözleşmeler başlığı altında incelemiştik.

İş güvencesi hükümlerinden söz edilemeyecek bir durum ise, iş ilişkisini oluşturan sözleşmenin karşılıklı anlaşma hali ile sonlandırılmasıdır. Çünkü bu noktada işveren tarafından yapılmış bir fesih söz konusu olmayacaktır.²¹⁶ Sözleşmenin karşılıklı mutabakatla sona ermesi halinde işçinin işveren taraftan ihbar ve kıdem tazminatı isteme hakkı da söz konusu olmayacaktır. Buna rağmen işçiye tazminatlarının ödenmesi halinde, sözleşmeye karşılıklı mutabakat ile son verilmediği değerlendirmesini yapmak yerinde olmayacaktır. Çünkü 4857 sayılı İş Kanunu incelendiğinde, işçiye hak kazanmamış dahi olsa, kıdem tazminatının ödenmesi gibi bir fiili durum cezai müeyyideye altına alınmamıştır. Eski kanuna göre durum farklılık göstermekte olduğundan bu metin değiştirilmiştir. Buna göre karşılıklı anlaşma yoluyla fesihte işçi istifa dahi etse, kıdem ve ihbar tazminatları gibi kalemlerin ödenmesinde bir sakınca yoktur.²¹⁷

Bununla birlikte işçinin karşılıklı anlaşmaya dayanarak yaptığı ibra sözleşmesinde iradesinin fesada uğratıldığını ileri sürmesi ve işe iadesini talep etmesi mümkündür. Bu halde dava koşulları bakımında öncelikle işverence yapılmış bir fesih olup olmadığı üzerinde durulmalıdır.

Yüksek mahkeme bir kararında, “...ibranamede iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşarak sona erdirildiği belirtilmesine rağmen ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmiş olmasını çelişkili bir durum...” olarak kabul etmiştir. Bu kararda, işçiye kıdem ve ihbar tazminatı

²¹⁵ Çil, Şahin, s. 93

²¹⁶ Senyen-Kaplan, E. Tuncay, s.209

²¹⁷ Çil, Şahin, s. 307

ödemesinin yapıldığına atıf yapılarak, bu sebepten ortada karşılıklı bir mutabakat olmadığı yönünde değerlendirme yapılmıştır. Gerçekten de kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenmesinin yanında işverenin iş akdini sonlandırmak istemesi hayatın olağan akışına pek uygun değildir. Yüksek mahkeme burada somut olayın değerlerine göre karar vermiştir

Ancak Yargıtay daha sonraki kararlarında bozma sözleşmesi (ikale) ile işçiye makul yarar sağlayan hakları ödenerek iş sözleşmesinin anlaşma ile feshedileceğini bu kapsamda kıdem ihbar tazminat ödenmesinin bir geçersizlik sonucu oluşturmayacağını belirtmiştir.

İşverence iş sözleşmesinin feshedildiğinin tartışmasız olduğu hallerde de fesihden sonra düzenlenen ve tazminatlar ile işçilik alacaklarının ödendiğine dair bir ibra sözleşmesinin düzenlenmesi olasıdır. İşçiye ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmiş olması, iş güvencesine dair haklarından vazgeçtiği biçimde değerlendirilmemelidir. İhbar ve kıdem tazminatlarının işverenin iradesi ile ya da işçinin icra baskısı altında ödenmiş olması da sonuca etkili değildir. Bu itibarla fesihden sonra düzenlenen ibra sözleşmesinde işverenin ibra edildiğinin bildirilmiş²¹⁸ olması, iş güvencesinden yararlanmayı engellememelidir. Daha zor olanı, fesihden sonra düzenlenen ibranamede işçinin iş güvencesi hakkından açıkça vazgeçmesi halinde ibranamenin iş güvencesine etkisinin ortaya konulmasıdır.²¹⁹

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararında iş güvencesi hakkının ortadan kaldırılmasına dair sözleşme hükümlerinin geçersiz olduğunu kabul etmiştir. 4857 sayılı İş Kanunun 21. Maddesinin son cümlesinde sözü edilen sözleşmelerle değiştirilemeyecek hükümlerin varlığı, kararın gerekçesini oluşturmuştur. Yargıtay'ın anılan kararı öğretide değerlendirilmiş ve olumlu bulunmuştur. Bahsi geçen kararda, taraflar arasında yapılan protokolün iş güvencesi hükümlerinin aksine sözleşme yapma yasağı çerçevesinde değerlendirilmesinin de yerinde olduğu açıklanmıştır.

İş sözleşmesinin feshi üzerine işçinin iş sözleşmesinden yararlanma hakkı ortaya çıkmaktadır. İşçinin doğmuş olan bu haktan kendi hür iradesi ile vazgeçmesine olanak sağlanmalıdır. Ancak işçinin iradesinin fesada uğratıldığını ileri sürmesi muhtemeldir. Gerçekten de işe iade, fesih bildiriminden itibaren bir ay içerisinde istenebilmektedir. İşçinin

²¹⁸ Çil, Şahin, s. 83

²¹⁹ Çil, Şahin, s. 93

fesihden sonra düzenlediği ibraname iş güvencesi hükümlerinden vazgeçtiği bildirildiği halde kısa süre içinde aksi yönde irade ortaya koyarak dava açması, iradenin fesada uğratıldığına dair dikkat edilmesi gereken bir durumdur. Bu durum işçinin ibra sözleşmesinde belirtilen iradesinin gerçek olmadığını düşündürebilir. Bu nedenle işçinin ibra sözleşmesinde yer alan ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı yönünde iradesinin gerçeği yansıtmadığını ileri sürmesi ve bunu ispatlaması gerekmektedir. İşçinin iş güvencesi hükümlerinden vazgeçmesi ve ibra sözleşmesi imzalaması üzerine ispat yükünün işçiye verilmesi kanuna karşı hile durumları korumak için kabul görmüştür.

Esasen işçinin feshin geçerli nedene dayanmadığından bahisle işe iade isteğinde bulunmayı düşünmesine rağmen, feshin sonuçlarını doğurması halinde hak kazanabilecek olan ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmesi için işverenin baskısına maruz kaldığını ileri sürmesi, çelişkili bir durumdur. Hatta işçinin hak kazanmadığını bildiği halde ihbar ve kıdem tazminatlarını almak için iş güvencesinden vazgeçmesi ve ardından işe iade davası açması, ibra sözleşmesinde işveren iradesinin fesada uğratılması şeklinde yorumlanabilir. Yine de, iş sözleşmesi feshedilen ve üstelik işçilik hakları ödenmeyen işçi, yeni bir iş bulamadığı takdirde kısa bir süre içerisinde kendisinin ve ailesinin geçimini temin yükümlülüğü anlamında oldukça zor duruma düşebilecektir. İş güvencesinden vazgeçme niteliğinde ibra sözleşmeleri belirtmiş olduğum bu olgular da gözetilerek titizlikle değerlendirmeye alınmalıdır.

İbra sözleşmesinin, iş güvencesi hükümlerinin uygulanmasına engel olacak biçimde yaygın bir hal alması ciddi bir tehlike teşkil oluşturmaktadır. İş kanununun en önemli yeniliği olan iş güvencesi hükümleri, bu yolla işlemez hale gelebilmektedir. İşçinin gerçek iradesi iş güvencesi hükümlerinden yararlanmamak yönünde ise işçi bu tarz bir dava açmayacaktır. Bu nedenle iş sözleşmesinin feshini izleyen bir ay içerisinde açılabilen işe iade davaları bakımından fesih ile dava tarihi arasında geçen süre için iş güvencesinden vazgeçmenin mümkün olmadığını kabul etmek farklı bir çözüm tarzı olabilir.²²⁰ Türk Borçlar Kanununun 420. maddesinde sözü edilen fesih tarihini izleyen bir ay içinde ibraname düzenleme yasağının²²¹ hedefleri arasında da iş güvencesi hakkını korumak gayesinin olduğunu söylemek mümkündür. Fesih ile işe iade davası arasında geçen süre içinde iş güvencesi hükümlerinden vazgeçmeyi içeren ibranamelerin noterde düzenlenmedikçe geçerli sayılmaması diğer bir çözümü geçerli kılmıştır.

²²⁰ Çil, Şahin, s. 95

²²¹ SİCİL İş Hukuku Dergisi, s. 42

Noterde düzenlenen ibra sözleşmesi, işçinin gerçek iradesinin iş güvencesinden vazgeçme olduğu yönünde önemli bir aşamayı ifade eder. Bununla birlikte işe iade davası açılmasının ardından davadan feragat veya dava dışı feragat her zaman mümkündür. Bu feragati içeren ibra sözleşmelerinin açıkça iradeyi ortaya koyması gerekir. Davadan veya haktan feragat konusunda tereddüde yer verilmemelidir.²²²

Genel kabul gören düşünceye göre kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık izin ücreti alacağı dışında kalan işçilik alacaklarının ödenmesi baskısının işçinin iradesini fesada uğratması hakkındaki düşünce Yargıtay tarafından kabul edilmiştir. Ancak ihbar ve kıdem tazminatları ile izin ücreti sadece iş sözleşmesinin feshine bağlı alacakları olduğundan işe iade davası açan işçinin söz konusu haklarının bulunmadığını bilmesi gerekir. Hak kazanmadığını ileri sürdüğü bu işçilik haklarının ödenmesi karşılığında işe iade davası ve iş güvencesi haklarından vazgeçmek ise mümkün görülmemelidir. Yargıtay bir kararında işe iade davasını, işe başlatmama tazminatının peşin ödenerek vazgeçmeyi geçerli saymamıştır. İbranamede iş güvencesi hakkından vazgeçmek yerine işverence yapılan feshin geçerli nedene dayandığının kabul edilmiş olması da ihtimal dâhilindedir. Feshin işçinin davranışına dayanmış olması halinde bu davranış biçiminin işçi tarafından ibranamede kabul edilmiş olması işverenin iddiasını ispatı noktasında önemli bir avantaj sağlar. Yine işçinin verimine dayanan fesih de işçinin ibranamede verimsiz olduğunu kabul etmesi işçi yönünden bağlayıcı bir etkiye sahiptir. Aksi halde ibranamede böyle bir ibare belirtilmemişse iş yargılamasında ispat yükü işverende olup ispat edilmesi hayli zor nedenlerdendir. İşçinin irade fesadını ileri sürmesi ya da ibranamede geçen kabulün kendi içinde veya işverenin diğer delilleri ile çelişmesi halinde geçerli neden noktasında ibranamenin bir etkisinden söz edilemez.

İşveren, iş yeri veya işletme gerekleri ile feshe dair delillerini ortaya koymak durumundadır. İbranamenin işveren tarafından da bağlayıcı ve belirleyici olduğu noktalar ortaya çıkabilmektedir Yargıtay uygulamasına konu bir örnekte ibranamede geçerli fesih²²³ ibaresi yazılı olduğu halde işe iade davasında işverence feshe dayanılmasının mümkün olmadığı kabul etmiştir.

²²² Çil, Şahin, s. 79

²²³ Senyen-Kaplan, E. Tuncay, s.213

3.4.6. Arabuluculuk kurumu ve ibra sözleşmeleri

3.4.6.1. Anlaşma Belgesinin Hukukî Niteliği

Mevzuatta tarafların arabuluculuk görüşmeleri akabinde düzenledikleri anlaşma belgesi veya anlaşma tutanağı olarak adlandırılan belgenin hukuki niteliğine haiz olarak bir düzenleme bulunmamaktadır. İş yargılamasında zorunlu olan arabuluculuk görüşmelerine esas olarak başvuru taraf bir formla arabuluculuk başvurusunda bulunarak işverenden olan taleplerini iletir. Bu form arabulucu tarafından işleme alınarak işveren tarafa bildirilir ve müzakere günü belirlenir. Taraflar aralarında gizli olarak yaptıkları müzakereler sonucunda anlaşma belgesi veya anlaşmama tutanağı düzenlerler.²²⁴ Arabuluculuk işleminin sona ermesinin akabinde taraflar arasında düzenlenen anlaşma belgesi, niteliği açısından maddi bir hukuk sözleşmesidir. Bu sebeple de bir sözleşmede yer alması gereken hususlardan herhangi bir tanesinin noksan olması durumunda sözleşmenin sıhhati tehlikeye düşecektir. Borçlar hukuku açısından zaruri olan asgarî şartlar, arabuluculuk faaliyeti sonunda imza altına alınan sözleşmeyle sağlanmış olmalıdır. Bir hukuk sözleşmesine karşı iddia edilebilen, ikrah, hata ve hile gibi iddialar, arabuluculuk sırasında yapılan sözleşme için de geçerliliğini korumaktadır. Diğer bir ifadeyle arabuluculuk anlaşma belgelerine sözleşme hukuku hükümleri uygulanır.

Arabuluculuk anlaşma metninde mevcut olan hususlar; ikrah, hata ve hile neticesinde oluşmuş ise sözleşmenin iptali talep edilebilir. Nitekim TBK'nın 39. maddesi uyarınca, “hata veya hile sebebiyle ya da ikrah sonucunda sözleşme yapan taraf olarak, hata veya hileyi öğrendiği ya da ikrahın etkisinin ortadan kalktığı andan başlayarak bir yıl içinde sözleşme ile bağlı olmadığını bildirebilecek diğer bir deyişle, sözleşmenin iptal edilmesini talep edebilecektir.” Burada anlaşma belgesine karşı yargı yolunun kapalı olması fakat iptal edilebilme özelliğinden bahsedilmiştir. Anlaşma belgesinin içeriği, anlaşma sonucu meydana gelen hukuki durumun da niteliğini belirlemektedir.²²⁵

“Arabuluculuk kurumunun zemininde, sulh sözleşmesinin yattığı kabul edilirse, arabuluculuk faaliyeti sonunda taraflarca düzenlenen sözleşmenin sulh sözleşmesi olup olmadığının tespit edilebilmesi için sulh sözleşmesinin geçerlilik unsurlarının varlığının

²²⁴ Arslan, Ramazan/ Yılmaz, Ejder/ Kuru Baki, s.777.

²²⁵ Yrg. 9. HD.,T:09.02.2022,E:2022/436, K:2022/1380: “Arabuluculuk anlaşma belgesi ve tutanakları ibraname değildir. Arabuluculuk anlaşmasına TBK ibra hükümleri uygulanamaz. Bu gerekçeyle mahkemece iptal edilemez.”

ortaya konması gerekmektedir.”²²⁶ Arabuluculuk faaliyeti mahkemede gerçekleşmediğinden bahisle söz konusu bu faaliyet esasında işçi – işveren arasında yapılan akit mahkeme dışı sulhun koşulları göz önünde bulundurularak değerlendirilmelidir. Fakat önemle dikkat çekmek gerekir ki, arabuluculuk faaliyetinin sona ermesi akabinde oluşturulan her sözleşme sulh sözleşmesi muhtevası içermeyecektir. Arabuluculuk faaliyeti ile amaçlanan durum, tarafların azami taleplerinin karşılık bulduğu karşılıklı irade beyanlarına göre uzlaşmanın sağlandığı ve bu minvalde bir uzlaşmaya ulaşılması amacıyla her iki tarafın da karşılıklı fedakârlıklarda bulunmasıdır.²²⁷ Her ne kadar tarafların karşılıklı fedakârlıklarda bulunarak bir uzlaşmaya varması ideal olan olarak tarif edilmiş ise de her arabuluculuk görüşmesi anlaşma ile sona erecek diye bir zorunluluk bulunmamaktadır. Pek tabi arabuluculuk faaliyeti de tarafların iradesi ve sözleşme serbestisi ilkelerini amaç edinmiştir. Arabuluculuk faaliyeti sonunda yapılan bazı anlaşmalar ibra belgesi özelliğine de haiz olabilmektedir. Hatta arabuluculuk anlaşma belgeleri, sulh sözleşmesi niteliğinde olup içerisinde ibra hükümlerini taşıması muhtemeldir. Bu söylemlerden de görüleceği üzere, mahkeme dışı uyuşmazlık çözüm yöntemleri sulh sözleşmesinden daha geniş niteliktedir. Arabuluculuk Daire Başkanlığı’nın her yıl getirdiği yenilikler çerçevesinde arabuluculuk kurumu daha geniş bir kapsamda yer alıp hukuk zemininde önleyici adalet yerini almaya devam etmektedir.

Sözleşme taraflarının “sulh ve ibraname” başlığını içeren metinle iş akdini sonlandırdıkları, aynı zamanda da işçinin işçilik alacaklarından bir kısmı hakkında miktar belirtilerek anlaşma sağladıkları ve işe iade davası olarak Yargıtay’ın önüne gelen bir uyuşmazlıkta yüksek mahkeme “...anılan belge fesihden sonra düzenlendiği için sulhname olarak kabul edilemez ifadesine yer vermiştir...” Yargıtay’ın bahsedilen bu kararı uyarınca, arabuluculuk görüşmeleri sonucunda ortaya çıkan anlaşma belgesi arabuluculuk kurumuna, iş akdinin feshinden sonra başvurulması durumunda, sulh sözleşmesi olarak kabul edilemeyecektir.²²⁸ Lakin, Yargıtay kararının “sulh sözleşmesi” ile alakalı değerlendirmesi sulh sözleşmelerinin, fesih tarihinden sonra yapılabilmesi ve bir belge ile ortaya koyulabilmesi hususunda hukukumuzda bir engel bulunmadığı gerekçesiyle sıkça tartışılmaktadır. Nitekim somut olaylara bakıldığında iş ve işveren arasında vukuu bulan alacak uyuşmazlıkları, genelde fesih sonrasında itibaren ortaya çıkmakta ve fesih akabinde

²²⁶ Çil, Şahin, s. 25

²²⁷ Arslan, Ramazan/ Yılmaz, Ejder/ Kuru Baki, s.778.

²²⁸ Arslan, Ramazan/ Yılmaz, Ejder/ Kuru Baki, s.778.

işçinin çalışmakta olduğu işverenlikte iş hukukundan doğmuş olan alacakları hakkında tutarsızlık veya hak edip etmediği noktasında tartışmalar çıkmaktadır.

Karara konu olan uyuşmazlıkta tarafların aralarında düzenleyerek ortaya koydukları belge “sulh ve ibraname” ana metniyle ortaya çıkmış olsa da, hâlihazırda bu sözleşmenin gerçek bir sulh sözleşmesi olup olmadığı ve bu husustaki taraf iradeleri ile alakalı bir bilgilendirme bulunmamaktadır. Nitekim taraflar arasında hangi hususlarda uyuşmazlık olduğu, uyuşmazlık ya da şüpheli halin ortadan kaldırılması için hangi amaçlarla, hangi fedakârlık veya tavizlerin hayata geçirildiği, anlaşma sağlanması esnasında tarafların bu açılardan nasıl bir iradeye sahip oldukları hususlarından bahsedilmemiştir.²²⁹ Bu nedenle anılan belgenin sulh sözleşmesi olarak kabul edilmeme nedeni, fesih tarihinden sonra düzenlenmesi değil, tarafların sulh sözleşmesini kurduklarına dair irade beyanlarına yer vermemesidir. Burada dikkat edilmesi gereken bir husus vardır ki, hâkim, taraflar arasında akdedilen sözleşmenin başlığı ile kendisini bağlamamakta ve içeriği tamamen ayrı değerlendirmektedir. Örnek vermek gerekirse, sözleşmenin kapsamı ve muhtevası alacakların ibrası olduğu hâlde sözleşmeye sulh sözleşmesi başlığı konmuş olması sonucu değiştirmez.²³⁰

Anlaşma metninden ileri gelen belgenin hukuki ilişkiyi gösterdiği veya hangi kanun metinlerinden yararlanılacağı belgenin içerdiği metne göre anlaşılmaktadır. Anlaşma belgesi, yazılı ve özellikli şekil şartına bağlanmış sözleşmelerden ise kanunun aradığı şekil şartlarına uyması zaruridir. Yargıtay bir kararında “...dosyada mevcut arabulucu nezaretinde düzenlenen anlaşma belgesinin ikinci maddesinde kıdem ve ihbar tazminatları toplamından oluşan ... TL ödeme dışında işveren nezdindeki kıdem, ihbar, fazla çalışma, genel tatil hafta tatili, yıllık izin prim, ikramiye, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları dâhil olmak üzere hiçbir hak ve alacağı kalmadığı kalmış olsa bile bu miktarın dışındaki alacaklardan feragat ettiğini, işvereni her şekilde ibra ettiğini kabul ettiği yönünde ibare bulunduğu anlaşılmaktadır...” Demek suretiyle anlaşma belgesinin geçerli bir ibra hükmü içerdiğini kabul etmiştir. Taraflarca karşılıklı olarak taviz ve fedakârlıklarda bulunulması halinde söz konusu anlaşma mahkeme dışı sulh sözleşmesi olarak adlandırılacaktır. Fakat bu halde sulh sözleşmesinin muhtevasında ibraname hükümlerini barındırdığının kabulü gerekmektedir. Kararda bahsi geçen uyuşmazlığın muhtevasında işverence yapılan bir fesih mevcut olduğu

²²⁹ Önder, Bengisu, Türk Hukuku’nda Banka Teminat Mektupları (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara 2019, s. 148.

²³⁰ Eren, s.939

için, ikale sözleşmesinin mevcut olduğundan söz etmek mümkün değildir. Nitekim ikale sözleşmelerinde taraflar arasında anlaşma iradesi ile iş ilişkisi sonlandırılmaktadır. Bu sebeple ikale sözleşmesi iş akdi devam ediyorken imza altına alınmalıdır. Anlaşma belgesinin ibra sözleşmesi niteliğine haiz olduğu, başka bir anlatımla, “işçinin işvereni borçtan kurtarmasının” mevcut olduğu durumlarda fikrimizce, Türk Borçlar Kanunu’nun 420. maddesinde yer alan²³¹ koşulların hayata geçmiş olması gerekmektedir.²³² Yargıtay bu düzenlemenin öncesinde bile iş ilişkilerinin “ikale akdi”, “ibra belgesi” ve “sulh sözleşmesi”, gibi anlaşmalar ile sonlandırılması halinde bu sözleşmelerinin dar yorumlanarak, iş hukukuna temel olan “işçiyi koruma ve işçi lehine yorum ilkelerinin” işletilmesi gerektiğini belirtmiştir.²³³

Anlaşma belgesi, ibra sözleşmesinin kanunda belirtilmiş olan geçerlilik koşullarına ya da şekil şartına özgülünen bir sözleşmeyi içerdiği tespit edilmişse aynı geçerlilik şartları bu sözleşmeler için de uygulanmalıdır. Bir sözleşme sırf taraflar arasında yapılan arabuluculuk kurumu akabinde düzenlenmesi sebebiyle hukuk önünde tâbi olduğu geçerlilik ya da şekil koşullarından yoksun sayılamaz. Aksi bir durumda, öncelikle hukuk sisteminin kendi içerisinde çelişkiye düşmesine sebep olacak, boşluk oluşacak ve hatta arabuluculuk kurumunun kötü niyetle kullanılması gündeme gelecektir. Lakin doktrindeki bir diğer görüş, arabuluculuk kurumunun bir yargılama faaliyeti olmadığına atıfta bulunarak, bu sebeple de maddi hukukta yer alan emredici normların, bu faaliyet üzerinde bağlayıcı bir etkisinin bulunmadığından söz etmektedir. Bu itibarla da, söz konusu görüş, arabuluculuk sonunda işçi ve işveren arasında ortaya çıkan anlaşmanın, ibra sözleşmesi olarak kabul görmeyeceğini savunmaktadır. Sözü edilen görüşe göre arabuluculuk sözleşmesi tamamen serbest ve kanunun öngördüğü hiçbir kurala riayet etmeden yapılması tarafların bağımsızlığının ön planda tutulması amaçlansa da bu görüşe katılmak mümkün değildir. Eklemek gerekirse arabuluculuk faaliyeti yargılama gibi süreci olan bir kurum olmadığından dolayı arabuluculukta gerçeğe ulaşma hedefi veya ispat faaliyeti mevcut değildir. Medeni Usul Hukuku’na göre “dava sürecine ilişkin olarak belirlenmiş kurallar arabuluculuk sürecinde uygulanmaz.”²³⁴ Arabulucu faaliyet esnasında ve sonunda herhangi bir hüküm vermemekte, tarafların anlaşmasını ön planda tutmaktadır. Arabuluculuk daire başkanlığının yayınladığı yönergelerle göre arabulucunun görevi esas olarak uyuşmazlık taraflarının, çözüm imkanları

²³¹ SİCİL İş Hukuku Dergisi, s. 43

²³² Günay, Cevdet İlhan, s.1682

²³³ Sümer, Halûk Hâdi, s.86

²³⁴ Arslan, Ramazan/ Yılmaz, Ejder/ Kuru Baki, s.773.

üzerinde konuşması ve tartışması ortamını sağlamaktır. Taraflar, arabuluculuk sürecinden sonra anlaşır, ortaya çıkan anlaşmanın niteliği sözleşme hukuki sonucunda bir değişikliğe sebep olmamaktadır. Bu nedenle hukukta sözleşmeler için düzenlenen şartlar arabuluculuk kurumu sonucunda ortaya çıkan anlaşma belgesi açısından da geçerli sayılmaktadır.

Anlaşma belgesi ister iş akdi devam ederken onu bahsedilen bu akdi sonlandırmak amacıyla düzenlenerek ikale sözleşmesi niteliğinde olsun, isterse karşılıklı tavizler verilerek sulh sözleşmesi kapsamında olsun, bu belgede işçinin çalışmış olduğu iş yerindeki iş hukukundan doğan alacakları hususunda işvereni borçtan kurtardığını beyan etmesi halinde ibranameden söz edilir. Daha önce de açıkladığımız üzere, ibra sözleşmesi kapsamına giren anlaşma belgesinin 6098 sayılı TBK. md.420/f.2’de belirtilen koşullara haiz olması gerekmektedir. TBK. md.420/f.2’ye göre, *“İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür.”*

Astarlı ’ya göre, “TBK md. 420. maddenin 2. fıkrası sonucunda iş sözleşmesinden doğan tüm alacak ve tazminat hakları konusunda bir ibra sözleşmesinin geçerli bir şekilde kurulabilmesi için iş sözleşmesinin sona erme tarihinden itibaren en az bir aylık bir sürenin geçmiş olması gereklidir.”²³⁵ Bu süre daha önce açıklandığı gibi bekleme süresi olarak adlandırılır. Bekleme süresine göre işverene bir aylık ibraname düzenleme yasağı getirilmiştir.²³⁶ Burada kanun koyucunun amacı işverenle kişisel ve hukukî bağımlılık ilişkisi içinde olan ve iş sözleşmesinin devamında ve iş sözleşmesinin sona ermesinden sonraki bir aylık sürede, mevcut talep hakları bakımından işvereni ibra etmek konusunda serbest iradesini kullanamayacağı kabul edilen işçiyi korumak ve haklarından vazgeçmesini engellemektir.”

*“Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu’nun 18. Maddesine eklenen ek beşinci fıkraya göre artık arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde, üzerinde anlaşılan hususlar için taraflar dava açamayacaktır.”*²³⁷ Anlaşılan konular hakkında dava açmanın tek bir yolu bulunmaktadır. Bu yol ise; ilgili anlaşma belgesinin

²³⁵ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.336.

²³⁶ SİCİL İş Hukuku Dergisi, s. 44

²³⁷ Arslan, Ramazan/ Yılmaz, Ejder/ Kuru Baki, , s.778.

geçersiz olduğunun tespit edilmesi halinde düşünülebilir. Bir anlaşma belgesi mevcut olmasına rağmen, anlaşmanın tarafları belgenin şekil şartlarına haiz olmadığı veya irade sakatlığı gibi gerekçeler ile bir dava ikame ettiyse, hâkimin öncelikle belgenin geçerlilik durumunu incelemesi ve bu konuda bir karar vermesi gerekir. Bu davalar, arabuluculuk belgesinin iptali davaları olarak adlandırılmaktadır. Anlaşmanın geçersiz olduğu tespiti yapılır ise, ancak bundan sonra mahkeme asıl talep ile alakalı uzman bilirkişi marifetiyle aldığı rapordan sonra hükme elverişli bir karar verir. Ancak mahkeme, anlaşma belgesinin geçerli olduğuna kanaat getirirse, davacı tarafın asıl talebi değerlendirilmez. “Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu’nun 18. Maddesine eklenen ek beşinci fıkra” gereği davanın reddine karar verilir.

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ ESAS NO: 2019/3694 KARAR NO: 2019/13040 - 11/06/2019 tarihli ilamıyla arabuluculuk anlaşma belgesinin ibra niteliğini tartışmıştır. Sözü edilen bu kararda “...Dosya içindeki bilgi ve belgeler ile aynı mahiyette olan ve aynı gün temyiz incelemesine tabi tutulan dört dosya kapsamında, davacının arabulucuya usulüne uygun bir başvurusunun olmadığı, yapıldığı belirtilen görüşmelerin tutanakta geçen adresten farklı yerde gerçekleştiği, üç yüz kadar işçiye aynı şekilde sırayla işyerinde belgelerin imzalatıldığı, anlaşma metninde yer aldığı halde davacı işçinin istifasına dair belgenin bulunmadığı, anlaşma belgesinin içeriğinin işçinin istifa ettiği kıdem ihbar tazminatına hak kazanmadığı kıdem tazminatının ödeneceği şeklinde çelişkiler içerdiği, sadece kıdem tazminatı ödenmesi öngörüldüğü halde diğer tazminat ve işçilik alacakları bakımından hakkın gerçekleşmediği veya karşılığının zamanında tam olarak ödendiği şeklinde sözcüklere yer verilerek Türk Borçlar Kanunu’nun 420. maddesinde aykırı şekilde ibra etkisi kazandırılmaya çalışıldığı, kıdem tazminatı dışındaki tazminat ve alacaklarla ilgili olarak delil oluşturma ve dava açma yasağı oluşturma yönünde çaba içine girildiği anlaşılmaktadır. Bütün bu işlemlerin davalı şirketin kayden avukatının arabuluculuğunda gerçekleştiği, arabulucunun davacı tarafı diğer tarafın avukatı olduğu konusunda bilgilendirdiğinin tespit edilemediği, emsal dosyalarda dinlenen tanık anlatımlarına göre, arabuluculuk görüşmelerinin hiç yapılmadığı, hatta arabulucunun da işçilerin imzaladığı aşamada işyerinde olmadığının beyan edilmesi karşısında; usulüne uygun bir arabuluculuk başvurusunun ve görüşmesinin yapılmadığı gibi mevzuat hükümleri çerçevesinde arabuluculuk anlaşma belgesinin düzenlenmediği sonucuna varılmaktadır. Tüm bu tespitler karşısında; dava tarihi itibarıyla taraflar arasında 6325 sayılı Kanun hükümleri dikkate alındığında, yapılan işlemler geçerli ihtiyari arabuluculuk faaliyeti olarak nitelendirilemez. Kanun hükümlerine göre usulüne

uygun bir başvuru olmadığı, arabuluculuk görüşmelerinin hiç yapılmadığı ve mevzuat hükümleri çerçevesinde usulüne uygun, geçerli bir tutanak düzenlenmediği ve dava tarihi itibari ile zorunlu arabuluculuk şartının henüz yürürlüğe girmediği de dikkate alınarak, davaya konu ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık izin ücreti yönünden işin esasına girilerek sonuca gidilmesi gerekirken, hukuken geçerli bir anlaşmanın varlığı kabul edilerek arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılan konularda dava açılmayacağı yönündeki gerekçeyle davanın usulden reddi hatalı olup, bu yönde ilk derece mahkemesi ile Bölge Adliye Mahkemesi kararlarının BOZULMASINA karar vermek gerekmiştir. H) SONUÇ: Bölge Adliye Mahkemesi ile İlk Derece Mahkemesinin kararlarının, yukarıda yazılı nedenden dolayı BOZULMASINA, dava dosyasının İlk Derece Mahkemesi'ne, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, bila tarihinde oybirliğiyle karar verildi...”

Yukarıda Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2019/3694 esas ve 2019/13040 karar sayılı ilamı incelenmiş olup bahse konu Yargıtay ilamı arabuluculuk anlaşma belgesinin iptal edilebilirliği noktasındadır. Yargılamanın işleyişine dikkat çekilecek olursa ilk derece mahkemesinin davayı görmesi sırasında zorunlu arabuluculuk kurumunun yürürlüğe girmediği anlaşılmıştır. Buna göre yerel mahkeme arabuluculuk anlaşma belgesini geçerli bir anlaşma belgesi sayarak davanın reddine karar verse de Yüksek Mahkeme bu kararı bozmuştur. İşin esasına girecek olursak yapılan arabuluculuk görüşmesi matbu formlar üzerinden, arabuluculuk kurumu ile bağdaşmayan toplu bir işten çıkarımı ifade etmektedir. Kararda da anıldığı gibi TBK 420. Maddesi anlamında bir ibra sözleşmesi yaratılmaya çalışılmış ve zayıf tarafta bulunan işçinin hakları bir bakıma elinden alınmıştır. Üstelik kıdem ve ihbar alacaklarının tam ve eksiksiz alındığı ifadeleriyle kıdem tazminatı alacağı bulunmamaktadır ifadeleri geçen anlaşma belgesi çelişkilerden ibarettir. Yargıtay'ın karar tarihine de bakılacak olursa zorunlu arabuluculuk kurumu yürürlüğe girmiş ve çelişkili bulunan bu anlaşma belgesine riayet edilmemiştir. Dosya tekrar incelenmek üzere Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmiştir.

4. İBRA SÖZLEŞMESİNİN SONUÇLARI

4.1. Genel olarak

TKB'nun 420. Maddesine göre sadece işveren borçlarının ibrası yönünden sınırlama getirilmiş olmakla, işçinin borçlarından dolayı işverence ibra edilmesi hiçbir şekle tabi olmaksızın gerçekleştirilebilecektir. İşçinin işverene cezai şart, ihbar tazminatı, eğitim gideri veya zarar karşılığı ödeme yapması gereken hallerde şekil şartı ve sınırlama olmaksızın işveren işçiyi ibra edebilecektir. İbra sözleşmesinin hukuki sonuçları incelenirken kanunun önceki dönemi ve sonraki dönemi olmak üzere iki farklı başlıkta incelenmiştir.

4.2. 6098 Sayılı Borçlar Kanununun Yürürlüğünden Önce İmzalanan İbranamaler Bakımından

4.2.1. Borcun sona ermesi

Hukukumuzda ibra kurumu alacak ve borcu doğrudan doğruya ve kesin olarak ortadan kaldıran bir sözleşme biçimidir. Tam ibrada borcun tümü, kısmi ibrada ise borcun ibra metninde yazan miktar olan kısmı ortadan kalkmaktadır.

Bu durumun sonucunda borçlu da borcundan kısmen ya da tümüyle kurtulur.²³⁸ Yüksek Mahkeme ve Doktrin, ibra metninin koşula bağlı bir şekilde yapılması durumunda bu şartın gerçekleşmeden taraflar arasında düzenlenmiş olan ibra ilişkisine bağlı kalınamayacağını beyan ve ifade etmiştir.²³⁹

Yargıtay'ın miktar yazılı olan ibra belgesini makbuz olarak nitelendiren içtihatlarına göreyse borç yalnızca yazılı miktar tutarıyla bağlı kalarak ortadan kalkacaktır. Yargıtay'ın son zamanlarda vermiş olduğu bazı kararlarında ise tarafların aralarında düzenlemiş olduğu ibra belgesinin muhtevasının miktar bakımından makbuz olduğunu kabul etmemiş borcun tamamen sona erdiği sonucuna varılmıştır. Yargıtay'ın giderek ibra sözleşmelerin geçerliliği yönünde kararlar verdiğini ibranamenin dar yorum ilkesinden bir miktar uzaklaşıldığını söylemek yanlış olmaz. Dar yorum ilkesinden uzaklaşmak ibra kurumunun niteliğine daha uygun bir çözüm tarzıdır. Miktar içeren ibraname ivazlı ibra olarak değerlendirmeli ve kalan

²³⁸ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 335.

²³⁹ Çil, Şahin, s. 55

alaktan açık ve kesin biçimde vazgeçme durumunda borcun sona erdiği hususunda uzlaşılmalıdır. Böyle bir ibra sözleşmesinin geçersizliği yalnızca irade fesadı hallerinin ispatlanması halinde mevzubahis olacaktır.²⁴⁰ Yine de İş Huk'unun "işçiyi koruma amacı" bir kenara bırakılmamalı ve Yüksek Mahkeme içtihatlarında belirtildiği üzere asgari bir maaş ile hayatını idame ettirmeye çalışan işçinin nedensiz yere işvereni ibra etmesinin hayatın olağan koşullarına uygun düşmeyeceği göz önünde bulundurulmalıdır. Öte yandan miktar içeren ibranamenin makbuz niteliğinde sayılması ve borcun sona ermediğinin kabulü bir başka uygulama ile de çelişmektedir.

İş sözleşmesinin feshinden sonra düzenlenen ve miktar içermeyen ibra belgelerine, Yargıtay tarafından geçerlilik tanınmamaktadır. İşçilik haklarından hiçbirini almamış olan işçinin bu ibrasına değer verilirken en azından bir kısmının ödendiği kalan kısım yönünden ise borcun sona erdirildiği sözleşmelere geçerlilik tanınmaması çelişkili bir durumdur. Yargıtay'ın 6098 sayılı TBK'nın yürürlüğe girmesinden evvel imzalanan ibranameler açısından ibranamenin bölünebilme etkisini kabul etmiş ve bir ya da bazı alacak kalemleri yönünden geçersiz olan ibranamenin diğer alacaklar bakımından makbuz etkisini²⁴¹ göstereceğini hatta bazı alacaklar bakımından borcu sona erdirebileceğini benimsemiştir.²⁴²

Ancak Yargıtay 1 Temmuz 2012 tarihi öncesinde imzalanan başka bir ibraname yönünden bazı alacaklar ile savunma çelişkisi bulunması halinde ibranamenin tümünden geçersiz olacağı yönünde bir karar da vermiştir. Sözü edilen karar Yargıtay'ın ibranamenin bölünebilme özelliğini kabul eden istikrarlı uygulamaya aykırı olarak verilmiştir. Türk Borçlar kanununun 132. maddesine göre ibra kesin olarak borcu ortadan kaldıracak ise de işçinin alacakları yönünden 420. maddedeki açık düzenleme karşısında işçinin işvereni ibra etmesi hayatın olağan akışına uygun değildir. İbramenin borcu sona erdiren etkisi Yüksek Mahkemenin bazı kararlarında daha farklı yorumlanmış adeta genişletilmiştir. Yüksek Mahkeme'nin bir kararında taraflar arasında ibraname düzenlenmiş olmasının iş ilişkisinin sona erdiğini gösterdiği de kabul edilmektedir. Örneğin asıl işverenden belli bir süre için iş alan alt işverenin süre bitiminde işçi ile iş sözleşmesinin feshine dair hakların ödenmiş olmasından ibaret bir ibraname düzenlenmiş olması Yargıtay tarafından iş ilişkisinin sona erdiğine karene olarak değerlendirmiştir. İşçinin yeni alt işveren yanından bir gün sonra aynı yerde işe devamı yeni bir iş ilişkisi olarak değerlendirilmektedir.²⁴³

²⁴⁰ Günay, Cevdet İlhan, s.1682

²⁴¹ Çil, Şahin, s. 40

²⁴² Çil, Şahin, s. 55

²⁴³ Senyen-Kaplan, E. Tuncay, s. 33

4.2.2. Fer'i borçlara etkisi

İbra sözleşmesinde tersine bir hüküm kararlaştırılmamışsa asıl alacaklarla beraber faiz, rehin, cezai şart gibi fer'i haklar da ortadan kalkacaktır. Fakat alacaklı taraf işlemiş faiz ya da gerçekleşmiş cezai şart alacağını saklı tutarak atiye bırakmışsa ibranameye rağmen bunlar varlıklarını sürdürürler. Burada ibranamenin ihtirazı kayıt ile öne sürülmesi ortaya çıkmaktadır.²⁴⁴

Asıl alacak varlığını korumaya devam ederken fer'i bir hakkın örneğin kefalet sözleşmesinde kefilin ibra edilmesi hali asıl borcun ortadan kalkması sonucu doğurmamaktadır. Aynı yönde tarafların faiz borcunu²⁴⁵ ibra etmeleri asıl borcun ibrası anlamını taşımamaktadır.²⁴⁶

4.2.3. Müteselsil borçlarda durum

Birden fazla kimse, alacaklı aleyhinde benzer nedenlerden ötürü borcun tamamı için ana borçlu sıfatıyla borçlu olduğunda müteselsil borçludan söz edilmek istenir.²⁴⁷ Müteselsil borcun alacaklısı, borçluların hepsinden ya da birinden alacağın tümünü isteyebilmektedir. Alacaklı tarafın borçlulardan birini ya da bir kesimini ibra etmesi durumunda ibranın diğer borçlulara etkisi Türk Borçlar yasasında somut şekilde yasal zemine oturtulmadığı gibi öğreti de bu kavram sıklıkla tartışma konusu olmuştur.²⁴⁸

Rus – Alman hukukçu Von Tuhr'a göre “aksi açıklanmadıkça borçlardan birinin ibrası yalnız onun hakkında etkili olur ve diğer borçlar eskisi gibi borçlu olmaya devam ederler.” Buna karşılık doktrindeki hâkim görüş “ibra sözleşmesinde açıkça yazılı olmasa dahi sözleşmenin yorumundan ya da hali icabında diğer müteselsil borçluların da ibra edildiği ortaya çıkabiliyorsa ibradan diğer borçların da yararlanabilecekleri” olarak açıklanmıştır. Alacaklının borcu doğuran işlemle en çok alakalı olan borcu ibra etmesi ya da borç senedinin geri verilmesi gibi hallerin diğer borçların da ibra edilmiş olduğuna tanıklık edebileceğinden bahsedilmiştir.

²⁴⁴ Kılıçoğlu, Ahmet M., s. 848.

²⁴⁵ Eren, Fikret, s.970

²⁴⁶ Çil, Şahin, s. 56

²⁴⁷ Eren, Fikret, s.1200

²⁴⁸ Çil, Şahin, s. 57

Öğretide, müteselsil borçlarda ibra hususunda başkaca bir anlatımsa “ibra edilen borçlunun iç ilişkideki sorumluluğu kadar borcun diğer müşterek borçlar yönünden de sona ereceği” görüşüdür. Genel kabul gören görüşe göre borcun diğer müteselsil borçlar yönünden ibra edilen borçlunun iç ilişkide sorumluluğu oranında ortadan kalkması fikri daha isabetlidir. Tersine hallerde ibranameyle borç, alacaklı yanca müteselsil borçlulardan biri lehine sona erdiği durumda diğer müteselsil borçluların rücu isteklerine maruz kalabilmesi söz konusudur. Diğer bir ifadeyle, borçlardan birisinin ibra edilmiş olmasına karşın borcun hepsini ödemek zorunda kalan diğer müteselsil borçlunun²⁴⁹ ibranın tarafı olan borçluya başvuruda bulunması sonucu ortaya çıkmaktadır. Zira taraflarında arasında düzenlenen ibra akdiyle borcun tümünün ödendiğine dair bir bilgi açıklaması bir belge niteliği ortaya çıkmaktadır. Borç ibra ile ifa edildiğinde veya ödendiği hallerde rücu kabul edilmezse bu hallerde ibranın akdine taraf olmayan ortak borçlar yönünden paylarına düşenden daha çok tutarda sorumluluk esas olur hukuki sonucu çıkarılmış olur.²⁵⁰

Yüksek mahkeme borcun sona ermesiyle alakalı bir uyuşmazlık hakkında vermiş olduğu kararında, alacaklıyı maddi olarak tatmin etmeyen durumlarda da borçlulardan birinin borçtan kurtulması hukuki sonucunu ortaya koyan nedenin diğer borçlara da kısmen aktarılacağı edeceği kabul edilmiştir. Başka bir kararda Yüksek Mahkeme, trafik kazası sonucu basit tıbbi müdahaleyle giderilemeyecek ölçüde yaralanan bir kimsenin haksız fiil işleyene karşı açmış olduğu maddi / manevi tazminat talepli davada, 6/8 ve 2/8 oranlarında kusurlu olan birlikte borçlulardan birinin ibra edilmesi durumunda diğer borçlunun sorumluluğunun ibra edilenin kusuru oranında azaltılacak sonucuna varmıştır. Burada kusur oranlarında paylaşım esası belirlenmiştir.²⁵¹

İş hukuku uygulaması açısından birlikte borçlu olma hali daha çok iş yeri devri durumunda ortaya çıkar ve 1475 sayılı İş K.’nın 14. Maddesi incelendiğinde kıdem tazminatından devralanın devredenle birlikte sorumluluğu müessesesi irdelenmiştir. Yine 818 sayılı Borçlar kanununun 179. maddesi ile 4857 sayılı İş Kan.’nın 6. maddesi gereğince “iş yeri devri halinde devreden ile devralanın birlikte sorumluluğu söz konusu olabilir.”²⁵² Genel kabul gören görüşe göre “devreden işverenin alacaklı tarafından ibra edilmesi halinde devreden işverenin sorumlu olduğu dönemle ilgili devralanın borcu da sona erer. Devralan işverenle alacaklı işçi arasında ibra sözleşmesi yapılması halinde ise borcu doğuran işlemle

²⁴⁹ Eren, Fikret, s.1200

²⁵⁰ Kılıçoğlu, Ahmet M., s. 754

²⁵¹ Çil, Şahin, s. 57

²⁵² Senyen-Kaplan, E. Tuncay, s. 43

en fazla ilgili olan borçlunun ibra edilmiş olması sebebiyle devralanın da ibra edilmiş olduğu sonucuna varılabilir.” Anılan bu ikinci örneklemede borcun daha çok hangi çalışma safhasında olduğu tespit edilmelidir. Hakikaten devreden uhdesinde yapılan yıllarca çalışmalar akabinde devralan işverenlikte kısa bir süre çalışan işçinin devralan lehine ibra belgesi düzenlemesi durumunda önceki işverenin borcu da ibra edilmiş sayılabilmesi için ibra sözleşmesinde bu hususların açık açık belirtilmesine bağlıdır.

Yargıtay uygulamasında işçinin açacağı davada alt işverenlerin tamamının davalı gösterilmemesi halinde davanın ihbarı talep edildiğinde bu yönde usulü işlem gerçekleştirilmelidir. Alt işverenlerden biri ya da bazılarıyla işçi arasında düzenlenmiş olan bir ibraname olabilir ve bu ibranameden asıl işveren ve son alt işverenin haberi bulunmayabilir. Türk Borçlar kanununda alacaklının borçlardan biriyle borç ilişkisini tamamen ya da kısmen ortadan kaldıran bir ibra sözleşmesi yapması durumunda diğer borçlar yönünden de borcun sona ereceği kabul edilmiştir. Diğer borçların ibradan yararlanması ancak borcun niteliğinin buna uygun olması halinde mümkündür. İbra edilen borçlu, diğer borçlara karşı da iç ilişkide borca katılma payı oranında borçtan kurtulur.

4.2.4. Genel anlamda ibra

Hukukumuzda ibra sözleşmesinin muhtevası gereği bütün inceliklerinin ile gayet açık ve kesin olarak tanzim edilmiş olması ve tarafların iradesinin sağlam tespit edilmiş olması gerekmektedir. Söz konusu açıklık ve kesinliği barındırmayan ibra sözleşmeleri işvereni borcundan kurtarmaz. Gerekli açıklığı içermeyen şüphe ve tereddüt içeren belgeler yerel uygulamalar ve Yüksek mahkeme içtihatları uyarınca hükümsüz olacaktır.²⁵³

Gerçekten de Yüksek Mahkeme kararlarında da ibranamede yer verilmeyen işçilik alacakları yönünden borcun sona ermediği, İş Hukukunda ibranamenin dar yorumu ilkesinin geçerli olduğu ifade edilmiştir. Yargıtay’ın sözü edilen bu uygulaması yerel uygulamalarda ve içtihat kararlarında da isabetli bulunmuştur.

Taraflar arasındaki ilişkinin tek bir alacağı ortaya çıkardığı durumlarda ibra sözleşmesinde açıkça sözleşmenin konusunu oluşturan alacağın zikredilmesi gerekli görülmeyebilir. Örneğin işverenin işçiden ihbar tazminatı talep hakkının bulunduğu bir

²⁵³ Çil, Şahin, s. 59

durumda, alacaklının ihbar tazminatından söz etmeksizin genel bir ifadeyle borcun bulunmadığı, işçinin ibra²⁵⁴ edildiğine dair açıklamasını içeren bir ibra sözleşmesi sonuçlarını doğurabilmelidir. Ancak, İş hukuku uygulamasında daha çok işçinin alacaklı olduğu ve iş ilişkisinin sonucunda ihbar tazminatı alacağı, kötü niyet tazminatı alacağı, sendikal tazminat²⁵⁵ alacağı ve iş güvencesi tazminatları ile başta ücret olmak üzere çok sayıda işçilik alacaklarının işçi lehine yorum ilkesi gereğince olduğu bilinmektedir. Değişik adlarda olan bu tazminat ve hak edilmiş işçilik alacakları açıklanmaksızın genel kapsamlı bir söylemle işverenin ibra edildiği şeklinde bir irade beyanı, geçerli bir ibraname olarak değerlendirilmeyecektir.

Yine bir belgede ödenmiş alacaklar teker teker²⁵⁶ sayıldıktan sonra başka bir alacak ya da hakkın kalmadığına ilişkin genel ifadeli söylemler, yalnızca belirtilen haklara ait ve onlarla ilgili fer'i nitelikteki haklardan vazgeçilme olarak ifade edilir. Bunun nedeni ibra edilmiş olan bir alacağa ilişkin hak, sayılanlardan daha önemli bir nitelik içermekteyse, diğerleri ibra sözleşmesinde yer aldığı halde, bunun belirtilmemesi olanaksızdır.²⁵⁷

Aslında tam bu noktada ibranamenin sübjektif etkisini ele almak gerekmektedir. Zira işyerinde yıllarca genel müdür olarak çalışan ve bu süre içinde yüzlerce işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi imzalayan ve cezai şartta dair sözleşme hükümlerini çok iyi bilebilecek durumda olan bir işçinin, iş sözleşmesinin feshinden sonra işçilik alacaklarının ödendiğini gösteren ibranameyi imzalaması ve kesin biçimde belirtmesinin ardından ve hatta yıllar sonra, yazılı iş sözleşmesinden kaynaklanan cezai şartı talep edip edemeyeceği tartışmaya değer bir konudur. Verilen örnekte işveren ve işçi arasındaki ibra sözleşmesinden işçinin cezai şart tazminatını bilmemesi düşünülemez. Buna rağmen işvereni tüm yönleriyle ibra ettiğini açıklamış ve cezai şartta dair bir ihtirazı kayıt ileri sürmemiştir.²⁵⁸ Buna göre işçinin ibra iradesinin iş sözleşmesinden doğan tüm işçilik alacaklarını kapsadığı sonucuna varmak mümkün olabilecektir.

²⁵⁴ Çil, Şahin, s. 82

²⁵⁵ Senyen-Kaplan, E. Tuncay, s. 204

²⁵⁶ SİCİL İş Hukuku Dergisi, s. 43

²⁵⁷ Süzek, Sarper, s. 775.

²⁵⁸ Çil, Şahin, s. 71

4.3. 6098 Sayılı Borçlar Kanununun Yürürlüğünden Sonra İmzalanan İbranamalar Bakımından

4.3.1. Borcun sona ermesi

Türk borçlar kanunu uygulamasına göre ibra belgesi düzenlenmeden önce borcun tamamının bankaya ödenmesi gerekmekle esasen borç ibra değil ifa ile sona erer. Tarafların ibra sözleşmesi düzenlemeleri borç hitamı açısından sonuç doğurmaz.²⁵⁹

Borcun bir kısmı ödenerek bu ödenen kısım ibranameye konu edilmişse yapılan ödeme makbuz olarak değerlendirilir. Bu yönüyle de borcun kalan kısmının ibraya konu edilmiş olsa dahi borç tamamen sona ermez.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 13.01.2014 tarih ve E. 2011/51524, K. 2014/50 sayılı kararında “...İbra sözleşmesi, varlığı tartışmasız olan bir borcun sona erdirilmesine dair bir yol olmakla, varlığı şüpheli ya da tartışmalı olan borçların ibra yoluyla sona ermesi mümkün değildir. Bu nedenle, işçinin hak kazanmadığı ileri sürülen bir borcun ibraya konu olması düşünülemez. Savunma ve işverenin diğer kayıtlarıyla çelişen ibra sözleşmelerinin geçersiz olduğu kabul edilmelidir...” suretiyle varlığı tartışmalı olan alacakların ibrası hakkında savunma ve diğer belgelerle çelişen metinlere ibra belgesi anlamında itibar edilemeyeceğine hükmetmiştir.

Kısmi ödemenin bankaya yapılması halinde Türk Borçlar Kanunun 420. Maddesi anlamında makbuzdan söz edilir. Makbuz, alacaklının alacağını tahsil ettiğini gösteren belge olmakla ödeme banka kanalıyla yapılmamış²⁶⁰ olduğunda dahi işçinin düzenleyeceği belge ifaya dair ispat vesikasıdır.

İşçinin işverene olan borçları sebebiyle düzenlenecek bir ibra sözleşmesi ise hiçbir şekil şartına tabi olmaksızın ve ödeme kaydını içermeden üstelik süre şartı olmadan geçerli sayılabilecektir. Yargıtay uygulaması işverenin işçi karşısında ekonomik ve sosyal üstünlüğünü kullanma riski sebebiyle ortaya çıkmıştır.²⁶¹

²⁵⁹ Çil, Şahin, s. 60

²⁶⁰ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 336.

²⁶¹ Çil, Şahin, s. 61

Öğretide isabetli şekilde Türk borçlar Kanununun 420. Maddesindeki düzenlemenin ibraname kavramı ile bağdaştırılmasının mümkün olmadığı ifade edilmiştir. Bu düzenleme ile işveren tarafın işçi tarafa olan borcundan dolayı karşılıklı irada beyanlarıyla ibra belgesinin düzenlenmesi yolu kapatılmıştır.²⁶²

“...Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 01.02.2005 tarih ve E. 2004/8761, K. 2005/2729 sayılı kararında, öncelikle belirtmek gerekir ki, anılan ibranamede davaya konu olan ihbar ve kıdem tazminatlarından söz edilmemiştir. Bu nedenle anılan istekler bakımından işverenin ibrasından söz edilemez. Mahkemece dosyadaki deliller bir değerlendirmeye tabi tutulmak suretiyle davacının hak kazanması durumunda ihbar ve kıdem tazminatları hesaplanarak hüküm altına alınmalıdır...” demek suretiyle ibra metninde teker teker açıklanmayan hiçbir kalem için ibra belgesinin düzenlenemeyeceğinden bahisle belirtilmeyen diğer kalemler için işçinin ek dava açma hakkının var olmasına değinmiştir.

4.3.2. Fer’i borçlara etkisi

Türk borçlar kanununun 420. Maddesi kapsamında geçerli addedilen bir ibraname ile borç sona erdiğinde ibra öncesinde borç banka hesabına tamamen yatırılmış olmakla gerçekte ibra ile sona ermiş olur.²⁶³ Bu durumda borcun ferileri de aynı yasanın 131. Maddesi uyarınca sona erer. Bu sebeple, borcun sona ermiş olmasıyla beraber, borcun ferilerinden olan kefalet, rehin, faiz ve ceza koşulu gibi buna bağlı hak ve borçlar da sona ermiş olur.

4.3.3. Müteselsil borçlulukta durum

Türk borçlar Kanununun 166. Maddesinde göre *“alacaklının borçlulardan biriyle yaptığı ibra sözleşmesi, diğer borçluları da ibra edilen borçlunun iç ilişkideki borca katılma payı oranında borçtan kurtarır.”* Gerekçede belirtildiği üzere bu şekilde öğretide tartışmalı bir konu yasal zemine kavuşturulmuştur.

²⁶² Yüksek mahkeme konuya ilişkin bir kararında; “... Dosya içerisinde 16.09.2004 tarihli davacı vekili tarafından emeklilik tarihinden sonra düzenlenmiş bir ibraname mevcuttur. Söz konusu ibraname ile davacı dava konusu yaptığı isteklerden ikramiye ve kıdem tazminatı ile bazı işçilik alacaklarını işverenden aldığını belirterek işvereni ibra etmiştir. Ancak dava konusu yapılan ilave tediye, ücret farkı, bayram, giyim, taşıt yardımı ve kıdem tazminatı farkı alacakları ise söz konusu ibraname kapsamında değildir. Bu istekler yönünden yargılama yapılarak toplanacak delillere göre karar vermek gerekirken yazılı şekilde davanın tamamen reddedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. (Yargıtay 9. H.D. 27.11.2006, E. 2006/10498, K. 2006/31009)” demiştir.

²⁶³ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.336.

4.3.4. Genel anlamda ibra

Genel anlamda ibra, Türk Borçlar Kanunu uygulamasında mümkün değildir. Alacakların kalem kalem sayılmış olması hatta miktar içermesi dahi Türk Borçlar Kanunu'nun uygulamasında ibra anlamına gelmeyecektir. Bu yüzden işçinin alacakları yönünden ifa olmaksızın işverenin ibrası²⁶⁴ herhangi bir anlam içermeyecektir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 15.05.2013, E. 2011/11945, K. 2013/14577 sayılı kararında *"... Ayrıca, ibra sözleşmeleri herhangi bir tereddütte yer vermemelidir. Yüksek mahkeme bir kararında peşi sıra düzenlenen üç ayrı ibra sözleşmesinin doğurduğu çelişki yüzünden ibranameyi geçersiz saymıştır, Somut olayda üç adet ibraname düzenlenmiş olup, davacı Bölge Çalışma Müdürlüğüne şikâyet dilekçesinde zorla imzalatırıldığını iddia etmiştir. İbraname savunma ile çelişmektedir. Dosyada bulunan üç ibranameden el yazısı olarak düzenlenmiş, belge başlıklı 14.04.2005 tarihli olanında, Çalışmakta olduğum K... Marketten, işyeri telefonundan sürekli ve izinsiz olarak arkadaşlarımı aramış olduğumdan ve bu durumun işyeri yetkililerince tespiti üzerine yaptığım işin hoş olmadığından işyerinden kendi rızamla ayrılıyorum. Bütün alacaklarımı aldım. Hiçbir hakkım kalmamıştır. İşyerini ibra ediyorum ifadesi yer almaktadır. İbraname başlıklı matbu 15.04.2005 tarihli olanında ise, işten çıkış tarihinin 15.04.2005 olarak yer aldığı, ayrılış şekli konusunda çıkarma kutucuğunun işaretli olduğu, hak edilen ücret bakımından net 175,07 TL miktar içerdiği anlaşılmaktadır. İbraname başlıklı yine matbu olarak düzenlenmiş 15.04.2004 tarihli olanında ise 01 Ocak 2004 tarihinden bu yana (2004 yılında Ocak, Mart, Mayıs, Haziran, Kasım, Aralık aylarında 15'er on beş gün, diğer aylarda ise 30'ar otuz gün -2005 yılında ise 15'er on beş gün çalışmış olduğum K.... Marketlerinden 14 Nisan 2005 tarihi itibarıyla kendi rızam ile istifa ederek ayrıldım. Çalıştığım bu sürelerle ilgili olarak normal işçi ücret haklarım, fazla çalışma ücret haklarım, hafta sonu tatil alacak haklarım, genel tatil alacağım, kıdem tazminatım, ihbar tazminatım gibi işçilik hakları ile ilgili haklarımın tamamını işverenden eksiksiz aldım ibareleri yer almaktadır. Anılan ibraname içeriğinden de anlaşıldığı üzere bir taraftan kendi rızası ile istifa ederek ayrıldığından bahsedilmişken, diğer taraftan kıdem ve ihbar tazminatının da alındığından bahsedilmektedir. Bu durumda anılan belge kendi içerisinde de çelişki taşımaktadır. Bu nedenle ibranameye değer verilemez..."* şeklinde karar vermiştir.

²⁶⁴ Çil, Şahin, s. 83

Bahse konu kararda işveren tarafından matbu olarak düzenlenmiş ibra belgesi irdelenmiştir. Buna göre matbu olarak düzenlenen ibra belgesinde büyüen işçilik alacaklarımı aldım şeklindeki beyan, istifa ediyorum şeklindeki beyanlarla çeliştiğinden düzenlenen ibra belgesine itibar edilmemiştir. Gerçekten de istifa ve işçilik alacaklarının işveren tarafından işçiye ödenmesi farklı kavramlar olup istifa halinde işçinin kazandığı bir hakkı yoktur. Yargıtay'ın bu kararı zayıf durumda olan işçiyi koruma gayesi içerisinde alınmış bir karardır.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2016/29816 Esas ve 2020/2352 Karar sayılı 12.02.2020 tarihli kararı gereğince “...Somut olayda, davacının imzasını taşıyan 02.02.2014 tarihli istifa ve ibra dilekçesi Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlük tarihi olan 01.07.2012 tarihinden sonra düzenlenmiştir. Bu durumda ibranın geçerli olabilmesi için yukarıda da izah edildiği üzere feshi izleyen bir aylık süre içinde düzenlenmesi ve ödemelerin banka kanalıyla yapılmamış olması gerekmekte olup ayrıca davacının talep ettiği alacak kalemlerinin de ayrı ayrı hangi miktarda olduğunun ibranamede belirtilmesi gerekmektedir. Nitekim dosya içerisine sunulan ibraname belirtilen şartları taşımadığından söz konusu ibranameye geçerlilik de tanınamayacaktır. Geçerli olmayan ibranameye dayalı olarak davacının fazla mesai alacağının reddine karar verilmesi de hatalıdır. Bu halde Mahkemece yapılması gereken, geçerli olmadığı anlaşılan ibraname dikkate alınmaksızın dosya kapsamında davacının fazla mesai alacağının bulunup bulunmadığını araştırmak ve tespit edilen duruma göre karar vermektir. Bu husus gözetilmeden yazılı gerekçe ile davacının fazla mesai alacağının reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. SONUÇ: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 12.02.2020 tarihinde oybirliğiyle karar verildi...” denilmek suretiyle yeterli araştırma yapmayan yerel mahkemenin kararı bozulmuştur. Gerçekten de Yüksek Mahkeme burada taraflar arasında imzalanmış olan ibra belgesinin kanunun öngördüğü gerekli koşulları taşımadığından bahisle koşulları sağlamayan ibra metnine itibar etmemiştir. Açıklandığı üzere ibra belgesinin belirli şartları olup bu şartlar doktrinde açık açık belirtilmiştir. Bu şartlara tabi olmayan ibra belgeleri kanunen geçerli sayılamayacaktır.

SONUÇ

6098 sayılı TBK'ya göre ibra sözleşmeleri, 818 sayılı TBK'nun yürürlükte olduğu dönemde Yüksek Mahkeme kararları ve uygulamanın esasları çerçevesinde hayat bulmuştur. Gerçekten var olan uyuşmazlıklara göre kararlar verilmiş ve işveren tarafın ibra sözleşmesi anlamını değiştirmesinden ileri gelmekle zayıf olan işçi taraf korunmaya çalışılmıştır. 818 sayılı TBK'da ibra sözleşmeleri ve devamı hükümleri düzenlenmediği için bu boşluk içtihatlarla tamamlanmaya çalışılmıştır. Her ne halde ise kanunen düzenlenmemiş olan ibra sözleşmesi hükümleri, borcu sona erdiren sebeplerden sayılsa da ibra sözleşmelerinin varlığı öğretide sözleşme serbestisi ve irade özgürlüğü kapsamında yer almıştır. Bu bilgiler ışığında kanunda düzenleme olmasa bile Yargıtay kararları ibranın borcu sona erdirici sebep olarak belirlemiştir. Yüksek mahkeme iş hukukunun sui generis ilkeleri çerçevesinde işçi lehine yorum, işçiye eşit işlem borcu ve zayıf tarafta bulunan işçinin korunması ilkelerini ön planda tutarak bu ilkeler kapsamında işçinin haklarından feragat etmesine izin vermemiştir. Açıklanan bu ilkeler ışığında, iş sözleşmesinin başlamasında ya da sona ermeden önce işçiye imzalatılan ibra sözleşmeleri işçinin iradesini ortaya koymadığından dolayı Yüksek Mahkeme tarafından kabul edilmemiştir.

Öğretide işçinin korunması ilkesi çerçevesinde kabul edilen bu görüş ibra sözleşmeleri uygulamasına da yansımıştır. Bu ilkedен yapılacak çıkarımla işçinin işverenle arasındaki tüm uyuşmazlıklara yorum çerçevesinde uyarlanmıştır. İşçi – işveren arasındaki uyuşmazlıklarda çok sık karşılaşılan bir diğer uyuşmazlık ise işçinin iradesinin sakatlanma halidir. Gerçekten de ibra sözleşmeleriyle işçinin iradesinin sakatlanması hali güçlü durumda bulunan işverenin zayıf durumda bulunan işverene karşı uygulamış olduğu bir yol aynı zamanda bir koz olarak değerlendirilebilir. İşte anlatılmak istenen bu irade fesadı hallerinde de işçinin korunması ilkesi gereğince işçinin özlük hakları ve alacaklarından feragat etmemesi hali ön planda tutulmuştur. Bir diğer uygulama ise işçi ve işveren arasında imzalanan ibra sözleşmesinin miktar içermesi ve sözü edilen bu ibra belgesinin hukuken borcu sona erdiren ibra olarak kabul edilmemiş olmasıdır. Bahsedilen bu ibra belgesi açıklanan durum aksine içerdiği miktarla sınırlı olarak makbuz hükmünde olduğu ifade edilmiştir. Yine iş kazası sonucu ortaya çıkan maddi zararın tazminine ilişkin yapılan sözleşmelerde açık oransızlık denetimi yapılmış ve işçinin uğradığı zararlar işveren tarafından yapılan ödeme arasında açık oransızlık hali varsa söz konusu belgenin ibra niteliği taşımadığı kabul edilmiştir. Bu belge belirtilen

sınırla kalmak üzere makbuz olarak nitelendirilmiştir. Tüm bu açıklamalar ışığında Yüksek Mahkeme'nin ibraname hakkındaki kararları incelendiğinde Yargıtay'ın ibranamelere yaklaşımının son derece isabetli olduğu ve zayıf durumda bulunan işçiyi koruduğu söylenebilecektir.

Yeni kanunun yürürlüğe girmesiyle ibra sözleşmesi hakkındaki düzenlemelere birçok yenilik getirilmiş fakat Yargıtay'ın görüşleri hususunda kanun büyük oranda korunmuştur. Zira yeni kanunla getirilen koşullar, esasında işçinin iradesini fesada uğratan ve aşırı yararlanma halinin oluşmasına engel teşkil eden niteliktedir. Bu kapsamda, ibranamenin yazılı şekilde düzenlenmesi, ibra edilmek istenen işçilik alacaklarının tereddütte mahal vermeyecek şekilde belirlenmesi ve iş akdinin sona ermesinden başlayarak bir ay geçmedikçe ibra sözleşmesinin akdedilememesine ilişkin şartlar bu kapsamdadır. Bu düzenlemeyle amaçlanan ilke, işçinin hak kaybına uğramadan geçerli bir ibra sözleşmesinin düzenlenmesidir. Eski kanun ve Yargıtay böylece zayıf taraftaki işçiyi korumuş ve uygulamaya ışık tutmuştur.

İbra sözleşmelerinin işveren tarafından kötüye kullanılması ve işçinin haklarını gasp etmesinden hareketle kanun koyucu TBK 420/2. Maddesinde ibra sözleşmesi hükümlerini düzenleyerek işçilik alacaklarının ibra edilmesini yasal dayanağa bağlamıştır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 1.07.2012 tarihi itibarıyla yürürlüğe girdiği için yürürlük tarihinden başlayarak sonraki dönemde imzalanan ibra sözleşmeleri için TBK 420/2 uygulanacaktır. Bilindiği üzere madde metni ibra sözleşmeleri için sıkı şekil şartları getirmiş olup açıklanan bu şartları taşımayan ibra sözleşmeleri hükümsüz olacaktır.

Hukukumuzda işçinin işverenden hak etmiş olduğu işçilik alacaklarına ilişkin borcun sona ermesi hali ibra sözleşmesi olarak nitelendirilmiştir. Bu nedenle ibra sözleşmesi tek taraflı irade beyanlarının yansıtılması yetmeyecek kabul ve icap aşamalarının tamamlanmış olması gerekecektir. Nitekim borcu sona erdiren ibranın sözleşme hükümlerine tabi olacağına karar verilmiştir. Dolayısıyla icap ve kabul iradelerinin karşı tarafa varması gerekmektedir. Her şeyden önce bu durum, “ibra” kavramının hukuki niteliğine uygun olması olarak açıklanabilir. 4857 sayılı İş Kanunu sui generis yapısı itibarıyla bazı ilkeler edinmiş ve bahsedilen bu ilkelerin çoğu işçinin korunmasına yönelik olduğu için yeni kanun dönemindeki düzenlemelerin iş hukuku ilkelerine uygun olduğu söylenebilmektedir. Yeni kanun döneminde getirilen diğer bir şart şekil şartına ilişkindir. Bu nedenle taraflar arasında düzenlenen ibra sözleşmesinin yazılı olarak yapılması zorunludur. İbra sözleşmesinin yazılı

olarak yapılması ispat külfeti açısından gayet önemlidir. Gerçekten de iş yargılamasında yazılı belge esas olduğu için taraflar arasındaki belirsizliğin önüne geçilmiş olacaktır.

Kanuna gelen yeni düzenlemeyle birlikte yazılı şeklin ne olacağı belirtilmemiştir. Buradan hareketle adi yazılı şeklin taraflar arasında imzalanan ibra sözleşmesi için yeterli olacağı yorumu çıkartılabilir. Nitelikli yazılı şeklin yapılması zorunlu olsaydı yeni gelen kanunla beraber bu hususun açık açık belirtilmesi gerekecekti. Yeni gelen düzenlemeyle nitelikli yazılı şekil öngörülmemiştir. İşçi – işveren arasında akdedilen ibra sözleşmesi uyarınca iş sözleşmesinden bir ay geçmedikçe ibra sözleşmesi yapılamayacaktır. Kanun koyucu bu düzenlemeyle işçinin iş güvencesi hükümlerine göre korunması ilkesini ön planda tutmuştur. Düzenlemeyle getirilen bir aylık süre işçinin özgür iradesini yansıtmada büyük öneme haizdir. Bir aylık süreden önce yapılacak olan ibra sözleşmesinde işçiler çoğu zaman hak etmiş olduğu tutardan daha az miktarda ücreti ibraname içerisine almakta ve işten atılma korkusuyla sözü edilen metinleri imzalamaktadırlar. Yeni kanun döneminde getirilen bu düzenlemeyle işçinin özgür iradesini yansıtmakta büyük öneme sahiptir. Öngörülen bu bekleme süresi haklı nedenle fesih hallerine itiraz ve iş güvencesi kapsamında işverenin olası baskılarından etkilenen işçinin irade serbestisine tezahürü olarak açıklanabilir.

İşçi – işveren arasında imzalanan ibra sözleşmesinin geçerli olabilmesi için bir diğer hal ise ibra metninde ibra edilen alacak tutarının miktar ve türünün açıkça belirtilmesi gerekmektedir. Belirtilen bu düzenlemeyle ibra sözleşmesinin gerekli şeffaflığı ve metindeki alacak tutarının net bir şekilde ifade edilmesi her iki taraf için de uygun olacaktır. İşçinin korunması ilkesi gereği getirilen bu hüküm sözleşmenin sıhhati açısından gayet olumludur. Alacağın tür ve miktarının sözleşmede açık açık belirtilmesi Yüksek Mahkeme içtihatlarıyla da kabul edilmiş olup uygulamada bu yönde birçok karar mevcuttur.

İbra sözleşmesi yapılmasının son şartı ise alacağın banka kanalıyla eksiksiz bir şekilde işçiye ödenmiş olmasıdır. İşçi ve işveren arasında akdedilen ibra sözleşmesi gereğince ibra edilen alacakların tamamının eksiksiz bir şekilde ödenmesi aslında borcu sona erdiren sebeplerden ifa olarak adlandırılmaktadır. Kanun koyucu burada ispat açısını ve işçinin korunması ilkesini göz önünde tuttuğu söylene de ibra ve ifa kavramları iç içe geçtiğinden dolayı burada kavram kargaşasının önüne geçilememiştir. İşverenin işçiye hak etmiş olduğu alacakları ödemesi ibra belgesi olarak nitelendirilemeyip bu belge alacağın ödendiği kanıtlanmışsa makbuz hükmünde olacağı belirlenmiştir.

6098 sayılı BK'nın yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihinden itibaren işveren tarafın işçiye olan borçlarının ibra belgesiyle sona ermesi, diğer bir ifadeyle borcun ifa yerine ibra ile son bulması teorik açıdan imkânsızdır. Belirtilen maddeye göre, işçiye hak etmiş olan alacağı tam olarak ödenmedikçe borç ortadan kalkmayacaktır. İşverenin işçiye olan borcu tamamen ödendiği iddia ediliyorsa burada ibradan söz etmek mümkün değildir. Anlatılan bu durumda borç ibra ile değil ifa ile sona erdiğinin kabul edilmesi yerinde olacaktır.

Kısmi ödemede ise borç ancak ödeme olgusunun ispat edilmesiyle sınırlı olarak sona erer. Hâlbuki ibra, alacağın tatmin edilemeyen sona erme sebeplerinden biridir. 6098 sayılı BK'nun 420. Maddesi ifayla ilgili düzenlemeleri kapsamaktadır. Bu bakımdan “*işverenin işçiye olan borcundan dolayı ibra edilmesi mümkün değildir.*” Şeklinde yasal bir düzenlemenin daha anlamlı olacağı söylenebilir. İşçinin işverene olan borçlarının ise herhangi bir şekle ve sınırlamaya tabi olmaksızın ibra yoluyla sona ermesi mümkündür.

İbra, özellikle iş yargılaması kapsamında sürekli karşılaşılan bir kurumdur. İşçinin iş sözleşmesiyle başlayan sorumlulukları işverene olan sadakat yükümlülüğü iş kanunun bir gereğidir. İşçinin çalışma hayatında durumun gerektirdiği ekonomik koşullar ve işçinin işverene karşı zayıf durumda olmasından mütevellit işverenle işçinin eşit statüde olduğundan bahsetmek olanaksızdır. Bu sebeple çalışma hayatında işçiler iş sözleşmesinden gelen yükümlülükleri gereği gibi yerine getirmek zorundayken işverenin de işçilerine karşı birtakım sorumlulukları vardır. Bu sorumluluklar iş sözleşmesinden ve kanundan ileri gelmekte olup daha çok zayıf tarafta bulunan işçiyi korumaya yöneliktir.

Çalışma hayatının getirmiş olduğu zorluklar da irdelendiğinde işini kaybetmekten korkan işçiler genellikle işverenin baskısıyla birtakım alacaklarından vazgeçmek uğruna mesnetsiz ve hukuki dayanaktan yoksun olan ibra sözleşmelerini haklarını bilmeden imzalamakta ve bu imza hayatları boyunca yapacakları yanlışın temel taşı olmaktadır. Bu sebeple kanun ibra sözleşmesinin yasalaştırmış ve sıkı şekil şartları getirerek işçiyi biraz olsun korumuştur. Önceki dönemde ise yasal düzenleme mevcut olmayıp genel uygulama Yargıtay kararları çerçevesinde şekillenmekteydi. Yeni düzenlemeyle birtakım değişiklikler öngörülse de ibra kurumu tamamen açık ve etkili olarak uygulanmamaktadır. Yeni gelen arabuluculuk kurumuyla ibranın hukuki niteliği etkilenmeye çalışılmış, ayrıca bir aylık sürenin de farklı yollarla ortadan kaldırılmaya çalışılması tarafların iradelerini etkileyen bir başka unsur olmuştur. Yapılan çalışmada ibra sözleşmesinin hukuki niteliği, ibra sözleşmesinin kurulması

ve Şekil Şartları, ibranamenin eski kanunda ve yeni kanundaki düzenlemelerine,  bra benzeri sözleşmelere, ibraname yapılabilcek diğ r hallere değinilmiş olup çalışma yeni Yargıtay kararlarıyla desteklenmeye çalışılmıştır.



KAYNAKÇA

AKIN, Levent, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002, Ankara 2004.

ALPAGUT, Gülsevil: İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı, Beta Yayınları, 2010, İstanbul.

ALPAGUT, Gülsevil, İşçilik Haklarından Vazgeçme, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu ve Galatasaray Üniv., 2008 Yılı 12. Toplantı Notları, İstanbul Barosu Yayınları, Sayı 141, 2009/ 7.

ASTARLI, Muhittin: İkale İçeriğinde Yer Alan İbra Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 34, 2015, s.41-46.

ÇELİK, Nuri/ CANIKLIOĞLU, Nurşen/ CANPOLAT, Talat: İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, 32. Bası, Ekim 2019, İstanbul.

ÇİL, Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve Yargıtay İlke Kararlarına Göre İş Hukukunda İbraname, Yetkin Yayınları, 3. Baskı, 2013, Ankara

ÇİL, Şahin: İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Kamu-İş Dergisi, Cilt 7, Sayı 3, 2004.

ÇİL, Şahin: 6098 Sayılı Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde İş Hukukunda İbra Sözleşmelerinin Geçerliliği, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl 6, Sayı 21, Mart 2011, s.66-85.

DEMİRCİOĞLU, Murat/ CENTEL, Tankut/ KAPLAN, Hasan Ali: İş Hukuku, Beta Yayınları, 20. Baskı, Eylül 2019.

EREN, Fikret: Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, Yetkin Yayınları, 25. Baskı, 2020, Ankara.

EYRENCİ, Öner/ TAŞKENT, Savaş/ ULUCAN, Devrim: Bireysel İş Hukuku, Beta Yayınları, 7. Baskı, 2016, İstanbul.

GÜMÜŞ, Mustafa Alper: Türk-İsviçre Borçlar Hukukunda İbra Sözleşmesi, Vedat Kitapçılık, Ekim 2015, İstanbul.

GÜNEY, Cevdet İlhan: Türk Borçlar Kanunu Şerhi, Yetkin Yayınları, 2. Baskı, Ocak 2015, Ankara.

GÜNEY, Cevdet İlhan: İş Kanunu Şerhi, Yetkin Yayınları, Cilt 2, 4. Baskı, 2015, Ankara.

HATEMİ, Hüseyin/ GÖKYAYLA, K. Emre: Borçlar Hukuku Genel Bölüm, Vedat Kitapçılık, 4. Bası, 2017, İstanbul.

İZMİRLİOĞLU, Ayça: 6098 Sayılı Kanuna Göre İbraname, Journal of Yaşar University, Özel Sayı 8, 2013, s. 1457-1482.

KILIÇOĞLU, Ahmet M.: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Turhan Kitapevi, 23. Bası, 2019, Ankara.

KÖKSAL, Aytaç., Borçlar Hukuku Özel / Genel Hükümler, Beta Yayıncılık, 2009 Mayıs

KUTLU, M., İbra Sözleşmesi, Fasikül Hukuk Dergisi, 11(110), 18-34

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi /ASTARLI, Muhittin /BAYSAL, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1, Bireysel İş Hukuku, Lykeion Yayınları, 3. Baskı, 2019, Ankara.

NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001.

NOMER, Haluk N.: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Beta Yayınları, 17. Bası, İstanbul, Şubat 2020

OĞUZMAN, M. Kemal / ÖZ, Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 3. Bası, İstanbul 2000.

ÖNEN, Turgut, Borçlar Hukuku, Ankara 1990.

ÖZDEMİR, Erdem, İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, Sicil İHD, 2007/5.

ÖZDEMİR, Erdem, MÜHF, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu 23 Aralık 2005
Seminer Notları, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukukunda İbraname Uygulamaları,
İstanbul 2006. (İbraname)

Özbek, M.S., Yağbasan, C. (2016) İş Yargılamasında Maddî Hatanın Düzeltilmesi Adı
Altında Karar Düzeltme Yolunun Uygulanması

- Özbek, M.S. (2012) "İşe İade Davasında Davacı İşçinin Tedbiren İşe İadesi", ÇALIŞMA VE TOPLUM, (4) pp. 11-39
- OĞUZMAN, M. Kemal /ÖZ, M. Turgut: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt 1, Vedat Kitapçılık, 18. Bası, İstanbul, 2020.
- REİSOĞLU, Sezai, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2006.
- SENYEN-KAPLAN, E. Tuncay: Bireysel İş Hukuku, Gazi Kitapevi, 7. Baskı, Ankara, 2015.
- SUR, Melda, Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1999 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1999, İstanbul 2001.
- SÜMER, Haluk Hadi: İş Hukuku, Seçkin Yayınları, 24. Baskı, Ankara, 2019.
- SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, Beta Yayınları, 18. Baskı, 2019, İstanbul.
- TAHİROĞLU Bülent, Roma Borçlar Hukuku, Der Yayınları, İstanbul, 2011.
- TUNCAY A. Can - EKMEKÇİ Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 16. b. Beta, İstanbul, 2013.
- TUNÇOMAĞ, Kenan/ CENTEL, Tankut: İş Hukukunun Esasları, Beta Yayınları, 9. Bası, Ekim 2018, İstanbul.
- TURANBOY, K. Nuri: İbra Sözleşmesi, Yetkin Yayınları, Ankara, 1998.
- YAVUZ Cevdet, Borçlar Hukuku Dersleri: Özel Hükümler, 10. b., Beta, İstanbul, 2012