

T.C
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ANABİLİM DALI
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİLİM DALI

TÜRK İŞ HUKUKUNDA İBRANAME

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sibel SÜMER

İSTANBUL 2010

T.C
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ANABİLİM DALI
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİLİM DALI

**TÜRK İŞ HUKUKUNDA İBRANAME
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

Sibel SÜMER

DANIŞMANI: DOÇ.DR. FUAT BAYRAM

İSTANBUL 2010

Marmara Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Tez Onay Belgesi

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLE. Anabilim Dalı İŞ HUKUK VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi SİBEL SÜMER nin TÜRK İŞ HUKUKUNDA İBRANAME adlı tez çalışması ,Enstitümüz Yönetim Kurulunun 05.07.2010 tarih ve 2010/13-26 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oybirliğiyle Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi : 16.08.2010

1) Tez Danışmanı : YRD. DOÇ.DR. FUAT BAYRAM

2) Jüri Üyesi : YRD. DOÇ.DR. HEDİYE ERGİN

3) Jüri Üyesi : YRD. DOÇ.DR. SAİM OCAK


Hediye Ergin

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	1
ÖZET.....	VI
ABSTRACT.....	VI
KISALTMALAR CETVELİ.....	VII
GİRİŞ	1
I. KONU ve ÖNEMİ	1
II. KONUNUN SUNULMASI.....	3

Birinci Bölüm

İBRA SÖZLEŞMESİ

§ 1. BORCUN SONA ERMESİ ve İBRA	4
I. BORCUN SONA ERMESİ	4
II. İBRA	6
§ 2. İBRA SÖZLEŞMESİ	9
I. GENEL OLARAK	9
II. İBRA SÖZLEŞMESİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ	10
III. İBRA SÖZLEŞMESİ ve TEK TARAFLI İBRA BELGESİ (İBRANAME).....	13
IV. İBRA SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ	14
A.İVAZLI- İVAZSIZ İBRA	14
B.KISMI İBRA- TAM İBRA	15
§ 3.İBRA SÖZLEŞMESİNİN YAPMA KOŞULLARI.....	17
I. ALACAK/BORÇ İLİŞKİSİNİN VARLIĞI.....	17
II. TARAFLARA İLİŞKİN KOŞULLAR	18

III. YETKİ KOŞULLARI	19
A. İŞÇİ AÇISINDAN İBRA SÖZLEŞMESİ YAPMA EHLİYETİ	19
1. İbra Edenin Tam Ehliyetli Olması	19
2. İbra Edenin Sınırlı Ehliyetsiz Olması	20
3. İbra Edenin Vekil Vasıtasıyla Temsil	20
B. İŞVEREN AÇISINDAN İBRA SÖZLEŞMESİ YAPMA YETKİSİ	21
1. İşverenin Gerçek Kişi Olması Halinde	21
2. İşverenin Tüzel Kişi Olması Halinde	21
IV. İBRA SÖZLEŞMESİNİN DÜZENLENME ZAMANINA İLİŞKİN KOŞUL.....	21
V. İBRA SÖZLEŞMESİNİN ŞEKLİNE İLİŞKİN KOŞULLAR	24
A. ŞEKİL KAVRAMI	24
B. YABANCI HUKUKLARDA İBRA SÖZLEŞMESİNİN ŞEKLİ	25
C. TÜRK HUKUKUNDA İBRA SÖZLEŞMESİNİN ŞEKLİ.....	26
VI. İBRA SÖZLEŞMESİNİNDE AÇIKLIK KOŞULU	29
Ş4. İBRA SÖZLEŞMESİNİN KURULUŞU ve İRADE FESADI HALLERİ.....	30
I. İBRA SÖZLEŞMESİNDE İCAP VE KABUL.....	30
A. İCAP	30
B. KABUL	32
II. İBRA SÖZLEŞMESİNDE İRADE FESADI VE SÖZLEŞMENİN İPTALİ.....	32
A. GENEL OLARAK	32
1. Hata	33
2. Hile	35

3. İkraah	37
4.Gabin.....	37
III. İBRA SÖZLEŞMESİNİN İPTALİ VE SONUÇLARI	41
A. İPTAL HAKKININ SÜRESİ VE KULLANILMASI	41
B. İPTALİN SONUÇLARI	43
§ 5. İBRA SÖZLEŞMESİNİN KAPSAMI.....	44
§ 6. İBRA SÖZLEŞMESİNİN HUKUKİ SONUÇLARI	48
I. BORCUN SONA ERMESİ	48
II. FERİ BORÇLARA ETKİSİ.....	49
III. MÜTESELSİL BORÇLARDA DURUM	50
A.MÜTESELSİL BORÇLULUK VE ALACAKLILIK KAVRAMI.....	50
B. MÜTESELSİL BORÇLULUKTA İBRA SÖZLEŞMESİ	50
C. İŞYERİ DEVRİ VE ASIL İŞVEREN- ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDE MÜTESELSİL BORÇLULUK.....	52
D. İŞ KAZASI HALİNDE MÜTESELSİL SORUMLULUK	54
IV. GENEL İBRA	54
§ 7. İBRA SÖZLEŞMESİNİN BENZER KURUMLARLA KARŞILAŞTIRILMASI.	56
I. ALACAĞI TALEP ETMEME TAAHHÜDÜ.....	56
II. İKALE SÖZLEŞMESİ.....	57
III. SULH SÖZLEŞMESİ.....	59

IV. KONKORDATO.....	61
V. MAKBUZ.....	63

İkinci Bölüm

TÜRK İŞ HUKUKU UYGULAMASINDA İBRANAME

§ 8. İŞ HUKUKUNDA İBRANAMENİN YERİ VE ÖNEMİ	65
I. GENEL OLARAK	65
II. İŞ HUKUKUNUN KENDİNE ÖZGÜ NİTELİKLERİ ve İBRA SÖZLEŞMESİ	67
A. İŞÇİ LEHİNE YORUM İLKESİ	67
B. BAĞIMLILIK UNSURU	71
C. ÜCRETİN KORUNMASI	72
§ 9. YARGITAY KARARLARINDA İBRANAME	74
I. GENEL OLARAK.....	74
II. MİKTAR İÇEREN - MİKTAR İÇERMEYEN İBRANAMELER.....	76
A. MİKTAR İÇEREN İBRANAMELER.....	76
1. İbranamenin Makbuz Niteliğinin Kabulü.....	76
2. Maddi Ve Manevi Tazminat Alacakları Açısından Miktar İçeren İbraname	84
a. İş Kazasından Doğan Tazminatlarda İbra	84
B.MİKTAR İÇERMEYEN İBRANAMELER	91

1. Genel Olarak	91
2. Maddi Ve Manevi Tazminat Alacakları Dışındaki Alacaklar Bakımından.....	92
3. Maddi Ve Manevi Tazminat Alacakları Açısından.....	99
§ 10. İBRANAMEDE ÖZEL DURUMLAR.....	101
I.İBRANAME- FERAGATNAME İLİŞKİSİ.....	101
II. İBRANAMEDE ÇELİŞKİ	105
A. İBRANAMENİN KENDİ İÇERİSİNDE TUTARSIZLIĞI	105
B. İŞVERENİN SAVUNMASI İLE ÇELİŞMESİ.....	106
C. DİĞER ÖDEME BELGELERİ İLE ÇELİŞMESİ	108
III. İBRA SÖZLEŞMESİNDE İHTİRAZI KAYIT	111
IV. İŞ GÜVENCESİ SİSTEMİNDE İBRA.....	114
SONUÇ.....	119
KAYNAKÇA	122

GENEL BİLGİLER

İsim ve Soyad	: Sibel SÜMER
Anabilim Dalı	: Çalışma Ekonomisi
Program Dalı	: İş Hukuk ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Tez Danışmanı	: Doç Dr. Fuat BAYRAM
Tez Türü ve Tarihi	: Yüksek Lisans- 2010

TÜRK İŞ HUKUKUNDA İBRANAME

ÖZET

Alacaklının mevcut bir alacak hakkından, kısmen veya tamamen vazgeçmesiyle borçlunun borcundan kurtulması sonucunu doğuran bir sözleşme olarak tanımlanan ibra sözleşmesi mevzuatımızda bulunmaması rağmen özel hukuk ilişkilerinde uygulanmaktadır. İbraname kural olarak iş sözleşmesinin sonunda düzenlenen bir belgedir. Mevzuatımızda düzenlenmemesi sebebiyle yasal bir tanımı yoktur. İbra kavramını özellikle Yargıtay kararlarında bulmuştur. Genelde alacaklı yan işçi ve borçlu yan işveren arasında bir alacaklılık ve borçluluk durumu söz konusu ise bu durumda ibranın ilk şartı gerçekleşmiş demektir. İbra sözleşmesinin tarafları işçi ve işverendir. İşçi, alacaklarını tamamen aldığını ve işverenden hiçbir alacak hakkının kalmadığına dair bir belge vererek işvereni ibra etmektedir. İş Hukukunda ibra belgelerinin uygulanması daha yaygındır. Bu sebeplerden dolayı, ibra sözleşmesinin yasal bir zemine oturtulması İş Hukuku'nun temel mantığı açısından daha yararlı hale gelecektir.

GENERAL KNOWLEDGE

Name and Surname	: Sibel SÜMER
Field	:Labor Economics
Programme	:Labor Law and Social Security Law
Supervisor	:Doç Dr. Fuat BAYRAM
Degree Awarded and Date	:Master- 2010

ACQUITTANCES IN LABOR IN LAW

ABSTRACT

An acquittance determined as an act to result in ceding of a claim by its creditor partly or completely, is being applied in private law relations although it is not arranged by our legislation. As a rule, Acquittance is a document issued at the end of employment agreement. It has not any legal definition as it's not regulated in our legislation. The concept of acquittance has found its meaning by Supreme Court decisions. Generally, if creditor situation and debt situation are point at issue between Creditor and debtor, it means the first condition has become truth. The parts of acquittance agreement are employer and worker. Worker acquits the employer by giving a document which means worker has received his/her every claims and there is no claim about rest. Acquittances are more common in Labour Law. Because of that, for basic logic, it will be more useful when acquittance agreements be put into legal ground.

KISALTMALAR CETVELİ

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

GİRİŞ

I.KONU VE ÖNEMİ

İş Hukukunun gelişmesine paralel olarak işçi ve işveren arasındaki sorunların çözümü de karmaşık bir hal almıştır. Bir taraftan maddi ve manevi kuvveti ile bir riski yüklenen işveren, diğer tarafta ise emeğini en iyi şekilde değerlendirmek isteyen işçi bulunmaktadır. Bu iki kuvvet arasında adil bir münasebet sağlayan normlar olmazsa pek çok sosyal ve iktisadi sorunlar doğacaktır. Örneğin; huzursuzluk artacak, bunun neticesi olarak işçi ezilecek; bu ezilme sonucu emekten beklenen fayda tam olmayacaktır.

Uygulamada işçi ve işveren arasındaki uyumsuzlukların pek çoğu hizmet sözleşmesinin sona ermesinden sonraki aşamada ortaya çıkmaktadır. Bu aşamada işveren işçiye karşı yükümlülüğünü sona erdirmek için bazı çarelere başvurmak zorundadır. Türk İş Hukukunda işverenin bu gaye ile başvurduğu çarelerin başında ibra belgesi gelmektedir. Bu belgeler ilk bakışta işçi aleyhine düzenlenen şekli ile kabulü imkansız görülüyorsa da gerçek bir ihtiyaca cevap verdiği de inkar edilemez.

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

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

İşte bu alacaklara ilişkin taleplerin engellenmesi ve alacağın ortadan kaldırılması amacıyla işveren tarafından işçilere, ibra belgesi, ibra senedi, feragatname, ibraname adı altında işçinin işverenden tüm alacaklarını aldığı, başkaca alacağı bulunmadığı, başka alacağı varsa bundan feragat ettiğine ilişkin ibareleri içeren bir takım belgeler imzalatılmaktadır.

İbranameler, iş ilişkisi sona erdiğinde, bu ilişkiden doğmuş bulunan bütün borçların ortadan kaldırılması, hukuki belirsizliğin ve ileride meydana gelebilecek uyumsuzlukların giderilmesi bakımından öncelikle işverenin yararına. Çünkü iş

ilişkisinden doğan yükümlülükler, bu ilişkinin tarafları bakımından incelendiğinde bunların çoğunluğunun işverenin yükümlülükleri olduğu görülür. Nitekim bu tür belgeler genellikle işverenin işçiden başka alacağı kalmadığı şeklinde değil, işçinin işverenden başka alacağı kalmadığı yolunda ifadeler içermektedir.

İşçiden işverenden alacağı kalmadığına ilişkin ibra ile bir borcu yerine getirilmeden sona erdirilmesi söz konusu olduğundan ibra hükmündeki belgeler, işçilerin aleyhine etkileri olabilen hukuki araç niteliğine bürünebilmektedir. İşçinin işveren karşısındaki konumu da dikkate alındığında kötüye kullanımlara çok müsait bir kurum olan ibraya, İş Hukuku'nda çok dikkatli yaklaşmak gerekir.

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

Türk Borçlar Kanunu Tasarısında, ibra sözleşmesine yer verildiği görülmüştür. Tasarıda, üçüncü kişi yararına sözleşme (128. Madde), ibra (131. madde), borcun sona ermesi (165. Madde) ve ceza koşulu ibra (419.madde) başlıklarını taşıyan hükümlerde ibra sözleşmesine rastlamak mümkündür.

Yeni Borçlar Kanunu Tasarısında öngörülen düzenlemelerin mevcut şekliyle yasalaşması durumunda uygulamada karşımıza çıkan sorunların bir kısmı çözümlenmiş olacaktır. Herhangi bir şekle tabi olmaksızın borcun kısmen ya da tamamen sona erdirilebileceğini öngören tasarının 131. maddesi Türk Hukukunda öğretisi ile Yargıtay uygulamasının birleştiği bir noktanın yasaya aktarılmasından ibarettir.

Tasarının 165.maddesinde, birden fazla borçlunun olduğu hallerde, alacaklının borcunun tamamını ya da bir kısmını ortadan kaldırmak için borçlulardan biriyle yapmış olduğu ibra sözleşmesinin diğer borçluları da borçtan kurtaracağı hükmünü havidir. Tasarının mevcut şekliyle yasalaşması durumunda müteselsil borçlarda ibranın etkisine dair bir tartışma çözümlenmiş olacaktır.

Tasarının 419.maddesinde ibranamenin işçi lehine yorumuna dair düzenleme getirilmek istenmiştir. 4857 Sayılı İş Kanunu ile Basın İş Kanunu ve Deniz İş

Kanunlarında ibra kurumuna yer verilmediğine göre ibra sözleşmesi yönünden anılan kanunlar kapsamındaki iş ilişkilerinde de genel kanun niteliğinde Borçlar Kanunu uygulanacaktır. Başka bir anlatımla Borçlar Kanunu Hizmet Sözleşmesi bölümünde ibra sözleşmesiyle ilgili yapılacak olan düzenleme, İş Kanunlarının kapsamı dışında kalan iş ilişkileriyle sınırlı bir etkiye sahip değildir. Bu nedenle yapılacak olan düzenlemenin önemli sayıda çalışan ve işvereni ilgilendirmesi, iş yargılamasının en önemli sorunlarından birini oluşturması sebebiyle titizlikle ele alınması gerekir.

II. KONUNUN SUNULMASI

Mevcut yasal bir düzenlemenin olmaması ve Yargıtay'ın zaman zaman vermiş olduğu kararların değişiklik göstermesi sebebiyle ibra kavramının niteliğinin belirlenmesi incelememizin başlangıç noktasını teşkil etmektedir. Öncelikle ayırt edilmesi gereken ibra sözleşmesi ile ibra belgesi kavramının farklarının ortaya konulmasıdır. İbra tek taraflı bir işlem mi? Yoksa bir sözleşme midir? Bu soruların cevabının çok iyi verilmesi konun anlaşılmasında fayda edecektir.

Bu sebeplerle öncelikle çalışmamızın birinci bölümünde genel olarak borcun sona ermesi kavramı çerçevesinde ibra kavramı incelenecektir. Bu bölümdeki açıklamalardan çoğu zaman BK yararlanılmaktadır. İbra sözleşmesinin koşulları, oluşumu ve benzer sözleşmelerden farkı ortaya konulacaktır.

İkinci bölümde ise, İş Hukuku açısından ibra belgesi incelenecektir. Bu bölümde özellikle Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlar ağır basacaktır. Yasal bir dayanağı olmayan ibra belgesini açıklamaya yarayan en iyi yol Yargıtay kararlarıdır.

Birinci Bölüm

İBRA SÖZLEŞMESİ

§ 1.BORCUN SONA ERMESİ ve İBRA

I.BORCUN SONA ERMESİ

Doğrudan doğruya kanun veya tarafların irade açıklamasıyla kurulan her borç ilişkisindeki amaç 'ifa' dır. Borç ilişkisi, borçlunun edimini, alacaklıyı tatmin edecek şekilde ifa amacına dayanır. Bu amacın gerçekleşmesi ile borç ilişkisinden beklenen sonuç hâsıl olur. Bu sonuç; alacaklının, alacağını elde etmesidir. Amaca ulaşılması, edimin tam olarak ifası ile borç ilişkisi, önceden belirlendiği şekilde sona erer. Borçlunun edimini ifa etmesi ile borç ilişkisinin içerdiği asıl borcun yanı sıra, yan borçlar (BK md.113) ve diğer yükümlülükler de ilke olarak sona erer.¹

Borç ilişkisinin içerdiği edimin ifası ile borç ilişkisi ortadan kalkar. Ancak, bu sonuç yalnız ani edimli borç ilişkilerinde mümkündür. Zira sürekli borç ilişkilerinde, ifa sadece bu ilişkinin içerdiği münferit borcu veya borçlardan yalnız birini ortadan kaldırır.²

Borcun sona ermesi kavramı, ortadan kalkan borcun ileride artık bir daha yeniden ortaya çıkmamasını, mevcut olmamasını ifade eder. Borcun sona ermesi, hüküm ve sonuçları geleceğe etkili olarak meydana gelir. Bu bakımdan zamanaşımı, tam bir sona erme sebebi sayılmaz.

Borçlar Kanunu, borç ilişkisi ve borcun sona ermesini tanımlamamış olmakla birlikte, ifa dışındaki, borcun sona erme sebeplerini düzenlemiştir. Borçlar Kanunu'nun, üçüncü babında, 'Borçların Sukutu' başlığı altında, dar anlamda borcu sona erdiren sebepler düzenlenirken, borcu sona erdiren en önemli sebeplerden olan ikale ve ibra sözleşmelerine yer verilmemiştir. İsviçre Borçlar Kanunu'nun 115'inci maddesinde düzenlenmiş olan ibranın Türk Hukukunda da geçerli olduğu doktrinde ve mahkeme

¹ Turanboy, Nuri, İbra Sözleşmesi, Ankara 1998, s.23.

² Eren, Fikret, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C III, B.5, Ankara 1994.s.82.

kararlarında kabul edilmektedir.³ Türk doktrinde ibra sözleşmesi, ‘alacaklının alacağını elde etmeksizin borçluyu borçtan kurtarması’ şeklinde tanımlandığı gibi, ‘alacaklının alacak hakkından vazgeçmesi suretiyle borçlunun borçtan kurtulmasını sağlayan bir akit’ olarak tanımlanmaktadır.⁴

İbra sözleşmesi ve ibra kavramı diğer yabancı hukuk sistemlerinde de düzenlenmiş bir kurumdur. Örneğin, Alman Medeni Kanunu’nun 397. paragrafında borcu sona erdirme sebebi olarak ibra yer almaktadır. İbra, İsviçre Borçlar Kanunu’nun 115. maddesinde düzenlenmiştir. Bununla birlikte gerek İsviçre Borçlar Kanunu gerek Alman Medeni Kanunu ibra kurumunu ayrıntılı olarak ele almamıştır.

Ne yeni, ne de eski İş Kanunumuzda ibra belgelerini düzenleyen bir hükme rastlanmamaktadır. Genel hükümler bakımından da durum ayındır. Bu yönden düzenleme ihtiyacı, zorunlu olarak içtihatlarla karşılanmıştır.

Hukukumuzda, ibra belgeleri yasal bir dayanağa sahip değildir. Bu eksikliğe rağmen uygulamadaki ihtiyacı, bu belgeleri özellikle İş Hukuku’muzda kullanılır duruma getirmiştir. Bugün için ‘ibranameler’, Yargıtay kararları ve Borçlar Hukuku’nun genel kurallarından oluşan bir çerçevede değerlendirilmektedir. Bu çerçevenin her zaman için yeterli olduğunu, ihtiyaçları giderdiğini söylemek mümkün değildir. İbranameye ilişkin kararları uygulamanın ışığında Yargıtay Kararlarının belirlediği yön ve Borçlar Kanunu’nun benzer müesseselerin dayandığı kurallar çerçevesinde oluşturulmaktadır. Bu durum, uygulamayı yaşayan ve bundan bizzat zarar gören, yahutsa hak sağlayan taraflar yönünden zararlı etkiler taşımaktadır. Bunun giderilmesi ‘ibranamelerin’ yasal düzenlemeye kavuşturulması halinde olacaktır.⁵

³ Karahasan, Mustafa Reşit, Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler Öğreti Yargıtay Kararları ilgili Mevzuat, CII Ankara 2003, s.1241. Turanboy, age, s.25.

⁴ S.Sulhi Tekinay/Akman, Sermet/ Burcuoğlu, Haluk/ Altop, Atilla, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt 2, İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1985, s.1319.Akıntürk, Turgut, Müteselsil Borçluluk, Ankara, 1971, s.177.

⁵ Aynı görüş doktrinde de paylaşılmaktadır.. Çenberci, Mustafa, İş Kanununun Şerhi, Ankara 1984.s.296. Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri , İstanbul 1996.s.201.

II.İBRA

İbra, Arapça kökenli bir kelime olup ‘hastayı iyi etme’, aklama, temize çıkarma anlamına gelir. Hukuki olarak ibra ise, işçi ve işverenin aralarındaki ibra sözleşmesi uyarınca alacaklının (işçinin) alacağından vazgeçmesini, borçlunun (işverenin) borcundan ibrasını yani borçtan kurtulmasını sağlayan bir kurumdur.⁶ Öğreti de en kapsamlı tanımı yapan Bekri’ye göre ibra, alacaklının ivazlı veya ivazsız olarak alacağının tamamından veya bir kısmından borçlu lehine feragat etmesi, daha doğrusu itfa edilmiş gibi kabul eylemesidir.⁷ Bu tanıma göre ibra sözleşmesini borcun ifa edildiğinin ispat vesikası olarak görmek doğru olmaz. İbra, ifanın dışında borcun kısmen veya tamamen sona erdiren nedenlerden biridir. Nitekim Berki ibrayı, alacaklıyı tatmin etmeyen sukut sebeplerinden biri olarak saymıştır.⁸

Yargıtay tarafından ibranın tam bir tanımı yapılmaksızın daha çok hakkı ortadan kaldıran bir belge olduğu üzerinde durulmuştur. Uygulamada ibraname, ibra belgesi, ibra senedi, ibra sözleşmesi gibi çeşitli adlarla düzenlenmekte ancak içerik olarak bazen bir başka sözleşme, feragat, sulh, menfi borç ikrarı veya bir ödeme kabuzu niteliği taşımaktadır. Hal böyle olunca, bütün bu farklı müesseseleri tek bir müessese içinde toplayan Yargıtay’ın içtihatlarını isabetli saymak güç olur. Bireysel iş ilişkilerin de özellikle iş sözleşmesinin sona ermesi aşamasında işverenlerce işçilerden alınan ibranameler, iş yargısında kullanılan delillerdir. İbraname, işçinin ücret ve tazminat gibi çeşitli alacak haklarının işverence ödendiğine ilişkin bir hukuki işlemi içeren, düzenleyenin imzasını taşıyan yazılı bir belge olması itibarıyla bir senettir.⁹

İsviçre Borçlar Kanunu’nun 115’nci maddesinde ibra, ‘Borç ilişkisinin kurulması için kanuni bir şekil öngörülmüş veya akdin taraflarınca kararlaştırılmış olsa bile, bir alacak tamamen ya da kısmet şekle bağlı olmadan ortadan kaldırılabilir’ şeklinde açıklanmıştır.¹⁰

⁶ Akı, Erol, ‘Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1993’, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul 1995, s.30.

⁷ Berki, Şakir, ‘Borçların Sukutu’, AÜHFD, C.12, S.1-2, 1955, s.237.

⁸ Çil, Şahin, ‘İş Hukukunda İbra Sözleşmesi’, Kamu İş C.7, S.3 2004, s.3.

⁹ Ürgan, Gülümnden, Bireysel İş Uyuş. Senetle İspat, Prof.Dr Baki Kuru Armağanı, s.807.

¹⁰ Çil, Şahin, Açıklamalı-İçtihatlı Kıdem Tazminatı, Ankara 2009, s.611.

Alman Medeni Kanunu'nun 397. paragrafında ibra kurumuna yer verilmiştir. Bu paragrafa göre 'alacaklı, borçluyu bir sözleşme ile ibra ederse, borç ilişkisi şekle tabi olmadan sona erer.' denmektedir. Sözü edilen paragrafta, alacaklının borçlunun borcunu bir sözleşme ile ibra etmesi halinde borç ilişkisinin sona ereceği belirtilmektedir. Ancak, ibra sözleşmesi ile borç ilişkisinin değil münferit borcun sona ereceği kabul edilmektedir.¹¹ Yine hükümde yer alan, 'alacaklının borçluyu ibra etmesi' ibaresi, sözleşme deyimi kullanılmasına rağmen, ibrayı günlük konuşma dilinde tanımlar gibidir. Gerçekte alacaklı borçluyu ibra etmemekte, fakat alacaklı ve borçlu bir sözleşme ile bir borcu ortadan kaldırmaktadırlar.

İbra sözleşmesi İsviçre Borçlar Kanunu'nun 115'inci maddesinde düzenlendiği halde Türk Borçlar Kanunu'na bu madde alınmamıştır. Bir konunun ana kuralları ve kurumları oluşturulurken ibra gibi önemli kuruma yer verilmeyişinin nedeni ancak hata sonucu olabileceği ileri sürülmüştür.¹² Yeni Borçlar Kanunu Tasarısında da ibranın tanımına yer verilmemiştir. Ancak Tasarının ilk şekliyle 137. daha sonra 131. maddesi, tarafların şekle bağlı olmaksızın yapacakları bir ibra sözleşmesi ile borcu kısmen veya tamamen ortadan kaldıracabileceklerini öngörmektedir ki, bu şekliyle kabul edilmesi durumunda sorunların bir kısmı çözümlenmiş olacaktır. Maddenin gerekçesinde 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun kaynağını oluşturan İsviçre Borçlar Kanunu'nun 115. maddesinde ibra düzenlendiği, Borçlar Kanunumuza her nasılsa alınmayan ibranın, öğretisi ve uygulamada borcu sona erdiren sebeplerden biri olduğunda duraksama bulunmadığı, sistematik bir eksikliği gidermek amacıyla, ibranın yeni bir madde olarak tasarıya alınmasının uygun görüldüğü belirtilmiştir.¹³ Her şeyden önce ibra sözleşmesi yasal bir zemine kavuşmuş olacaktır. Şekle bağlı olmaksızın yapılabileceği kuralı, öğretideki bu yönde tartışmaları sona erdirebilecek ve tarafların yapabileceği bir sözleşme olduğunun kabulü de hukuki niteliğini belirleyecek bir yapıdadır.

Cumhuriyetten önceki dönem kanunlarımızdan Mecelle'nin 1536 ile 1564. maddeleri arasında ibra kavramı düzenlenmiştir. Mecelle ibrayı, ibra- i ıskat ile ibra-i istifa olmak üzere iki türe ayırarak incelemiştir. İbra-i ıskat, bir kimsenin diğer kimsede

¹¹ Turanboy, s.28.

¹² Berki, Şakir, s.237.

¹³ Bayram, Fuat; "Borçlar Kanunu Tasarısı Işığında İşverenin, İşçinin Kişiliğini Koruma Borcu", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, s.38.

olan hakkının tamamından veya bir kısmından vazgeçmesidir. Yani borçluyu borcundan kurtarmasıdır, kısaca borcun düşmesidir. İbra-i istifa ise, alacaklının alacağından tek yanlı kayıtsız şartsız vazgeçmesidir.¹⁴

Borçlar Kanunu'na alınmamış olan ibra sözleşmesi, 3008, 932, 1475 ve 4857 sayılı İş Kanunlarında da düzenlenmemiştir. Türk Ticaret Kanunu'nun bazı maddelerinin 'ibra' kenar başlığını taşıdığı ve ibraya ilişkin bazı hükümlerin bulunduğu görülmekte ise de, anılan kanunda da ibra sözleşmesi düzenlenmemiştir. Türk Ticaret Kanunu'nun ibraya ilişkin hükümleri menfi borç ikrarı mahiyetindedir.¹⁵ İş Hukuku açısından gerçek bir ihtiyaca cevap verdiği tartışmasız olan ibra sözleşmesinin kanunlarda da düzenlenmeyişi büyük bir eksikliklerdir.¹⁶ İbra kavramının kanunlarda düzenlenmemesi nedeniyle bu kavramın içi Yargıtay kararları, uygulama ve doktrinsel görüşlerle doldurulmaktadır.

¹⁴Çenberci,522.

¹⁵Tekinalp-Çomoğlu, Türk Ticaret Kanunu, İstanbul 1969, s.177.,Sözen, Mustafa, '*Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi*',Adalet Dergisi, 1973, S.10, s.847.

¹⁶Doğan, Mürsel, *Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi*, Yargıtay Dergisi, C.5 S.1 s.166.

§ 2.İBRA SÖZLEŞMESİ

I.GENEL OLARAK

Türk hukukunda ibra kurumun öngörülmemiş olması, bu kurumun Türk Hukukunda uygulama alanı bulmayacağı anlamına gelmez.¹⁷ Bilindiği gibi Borçlar Hukuku sahasına hakim olan ana ilkelerden biri, kişi iradesine özgürlük tanıyan ilkedir.¹⁸ Bu ilke gereği, kişiler kanunda öngörülmemiş bir sözleşme tipi yaratabilirler ve kişi haklarına, kanunun emredici kurallarına, ahlak ve adaba aykırı olmamak şartıyla onun içeriğini diledikleri gibi düzenleyebilirler.¹⁹ Sözleşme hürriyeti, herhangi bir sözleşmeyi yapıp yapmama, istenilen tip ve içerikte bir sözleşme yapma, sözleşmenin karşı tarafını seçme ve kurulmuş olan bir sözleşmeyi ortadan kaldırma serbestisidir.²⁰ Sözleşme hürriyeti hukuk düzeninin sınırları içinde fertlerin irade beyanlarıyla diledikleri hukuki sonuçları ortaya çıkarabilme özgürlüğüdür.²¹

İş Hukuku alanında sözleşme içeriğinin belirlenmesi sözleşme taraflarının yetkisinden ziyade başka hukuki kaynaklara, özellikle yasa normlarına ve toplu sözleşmeye bağlı bulunmaktadır. Bireysel sözleşmenin içeriği bugün emredici hukuk kuralları ile belirlenmektedir. Sözleşmenin oluşturulmasında geri adım olarak değerlendirilebilecek bu durum, sosyal devlet ilkesi ile açıklanmakta, sözleşme özgürlüğü alanında, zayıf olan işçinin korunması bakımından onun kayrılması olarak anlaşılmaktadır. Bugün hala bireysel iş sözleşmesi, işçinin temel haklarının korunması için, iş ilişkisinin kurulmasında temel koşul olarak yer almaktadır.²² İbranameler düzenlenirken İş Hukuku'nun temel ilkesi dikkate alınarak, işçinin temel hakları korunmalıdır.

Bu kurumun hukuki mahiyetinin bir sözleşme niteliği taşıyıp taşımadığı İsviçre Borçlar Kanunu'nun 115'inci maddesinin yorumu ile mümkündür. Bu kurumun hukuki mahiyetinin bir sözleşme niteliği taşıyıp taşımadığı İsviçre Borçlar Kanunu'nun 115. maddesinin gerek Almanca, gerekse Fransızca, gerek İtalyanca metinlerinin

¹⁷ Ekmekçi, Ömer, '*İş Hukukunda İşçinin İşverenden Olan Alacağından Vazgeçmesi Sonucunu Doğuran İşlemler*', İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni, C.1, S.1, 1996, s.13.

¹⁸ Peker, Funda, '*Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi*' Ankara Hukuk Fakültesi Mecmua, Ankara, 2008, s.138.

¹⁹ Turanboy, s.55. Şen, Murat, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, Ankara 2005, s.33.

²⁰ Zevkliler, Aydın, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, Ankara, 2008, s.34.

²¹ Tandoğan, Haluk, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, Cilt 1, Ankara 1988, s.9.

²² Ertürk, Şükran, İş İlişkisinde Temel Haklar, Ankara 2002, s.135.

yorumundan, ibranın, bir sözleşme niteliği taşıdığı açıkça anlaşılmaktadır. Her üç dilde kullanılan ibareler ‘anlaşma yoluyla kaldırma’ olarak Türkçeye çevrilebilir.²³

II. İBRA SÖZLEŞMESİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ

İbra sözleşmesinin hukuki niteliği tartışmalıdır. Çenberci’ye göre, ibra belgeleri, ne İsviçre Hukuku anlamında bir ibra sözleşmesi, ne olumsuz borç ikrarı, ne haktan feragat, ne de alelade alındı (makbuz) anlamına gelir. Fakat bazen bunlardan biri, bazen de bunların karması niteliği taşımaları mümkündür. Şu var ki, büsbütün ayrı bir hukuksal kalıba bürünmeleri dahi mümkündür. Burada önemli olan yön, ilişkin olduğu konuyla sınırlı olmak üzere, işçilik haklarının işverende kalmadığı ve elde edildiği hususun işçi tarafından tanınması keyfiyetinden ibarettir. Bu tanıma, salt var olan bir durumu açığa vurmaya ya da var olan alacak hakkının doğrudan doğruya düşürmek veya her ikisini birden kapsamak şeklinde belirebilir.²⁴

İbra, doktrinde ki baskın görüş uyarınca alacaklı ile borçlu arasında yapılan ve alacaklının alacak hakkından kısmen veya tamamen vazgeçmesi sonucunu doğuran bir sözleşme niteliğindedir. Ancak bunun yanında, işçi tarafından verilen ibranamelerin daima sözleşme nitelik taşımayacağı, her bir somut hukuki işlem çerçevesinde değerlendirilmesi gereken ibranamenin menfi borç ikrarı, makbuz ya da sulh sözleşmesi niteliğinde bir görünüme de sahip olabileceği görüşü ileri sürülmüştür.²⁵ Ancak ibraname uygulaması her ne kadar sadece işçinin imzasının bulunduğu ve bu suretle işverene verilen bir belge niteliği taşımakla tek taraflı bir işlem olduğu izlenimini uyandırmaktaysa da ibra, sözleşmesel bir ilişkiyi gerektirir.²⁶ Her şeyden önce ibra, tarafların karşılıklı anlaşmalarına bağlı bir nitelik taşımakla aynı haklardan ve yenilik doğuran hak olarak feragatten tamamen farklıdır. Zira borçlunun bu borcundan kurtulması onun menfaatine bir durum ortaya koymakla birlikte, borçlu ibrayı kabul etmediği sürece bu borç devam eder. Diğer bir anlatımla alacaklının alacak hakkından tek taraflı olarak feragat etmesi mümkün değildir. Sözleşmesel nitelik arz eden ibrada

²³ Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, kamu –iş, s.4., Aktay, Nizamettin/Arıcı, Kadir/Kaplan, Tuncay, İş Hukuku, Ankara 2009, s.226.

²⁴ Temiz, Emine, ‘İş Hukukunda İbra Sözleşmesi’, Manisa Barosu Dergisi, Ocak 2005, s.14.

²⁵ Karademir, Derya, ‘Yargıtay Kararları Perspektifinde İbraname Uygulamaları’, Çimento İşveren Dergisi, Mart 1997, S.2, C.11, s.12., Çenberci, s.573.

²⁶ Şengül, Mehmet, ‘İbramenin Hukuki Niteliği, Kapsamı ve Geçerliliğinin Koşulları’, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2006, S.10.s.592.

borçlunun ibraya muvafakati genellikle zımni bir irade beyanı ile olmaktadır. Alacaklının kendisine ulaşan beyanını uygun bir süre içinde reddetmeyen borçlu muvafakat etmiş sayılacak (BK md.6), böylece ibra sözleşmesi kurulmuş olacaktır.²⁷ Nitekim Yargıtay da vermiş olduğu kararlarında ibra sözleşmesinin hukuki varlık kazanmasını, alacaklı ve borçlu durumunda bulunan kişilerin iradelerinin birbirine uygun olmasına bağlamış, böylece ibranamenin sözleşmesel niteliğine vurgu yapmıştır.²⁸

Yargıtay ibranamelerin hukuki değeri konusunda çelişkili kararlar vermekle birlikte, işçinin aleyhine kullanılan bu belgeleri, büyük ölçüde etkisiz kılmaktadır. Zira, genellikle eğitim seviyesi düşük olan işçi, ne imzaladığının bilincinde olmadan ya da aldatılarak bu belgeleri imzalamaktadır.²⁹

İbra, alacaklının malvarlığında yer alan hakkına doğrudan bir etki yaptığı ve bu hakkı kısmen veya tamamen sona erdirdiği için aynı zamanda tasarruf işlemi niteliğindedir. Belirttiğimiz bu niteliğe bağlı olarak ibra, borçlu ile alacaklı arasında daha önceden mevcut belli bir hukuki sebebe dayanmaktadır. Acaba ibranın hukuki sebebini oluşturan taraflar arasındaki söz konusu temel işlemdeki bir sakatlık ibrayı da etkileyecek midir? Elbette bu sorunun cevabı ibranın sebebe bağlıya da soyut bir işlem olup olmamasına göre değişecektir. İbrayı sebebe bağlı bir işlem niteliğinde değerlendirerek taraflar arasındaki temel hukuki ilişkide yer alan geçersizliğin ibrayı da geçersiz kılacağı yönündeki görüşlere rağmen gerek Alman, gerekse İsviçre Hukuku'nda söz konusu işlemin mücerret bir nitelik taşıdığı, dolayısıyla temel ilişkideki sakatlığın ibrayı etkilemeyeceği ancak, bir sebepsiz zenginleşmenin söz konusu olabileceği görüşü hakimdir.³⁰

Yeni Borçlar Kanunu Tasarısında da ibranın iki taraflı bir sözleşme olduğu ifade edilmiştir.³¹

²⁷Reisoğlu, Safa, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2008, s.301.

²⁸Ör.Bkz. Y.4.HD,31.03.1978,E. 1977/11133, K. 1978/4346, Y.9.HD, E. 2003/5178, K.2003/18884, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2004/4, s.1429,1430.

²⁹Şakar, Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, İstanbul 2005, s.245.

³⁰Şengül, s.592.

³¹ Ekmekçi, Ömer, 'Türk Borçlar Kanunu Tasarısının İş Sözleşmesine İlişkin Belli Başlı Hükümleri' Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2009, S.13, s.27.

İbra alacaklıya ait mal varlığının aktifinde yer alan bir hakka doğrudan doğruya etki yaptığı ve bu hakkı sona erdirdiği için bir tasarruf işlemidir. Bu nedenle tarafların fiil ehliyetinin yanında, alacaklının ibraya konu alacaklar yönünden tasarruf ehliyetinin de bulunması şarttır.

Alacaklının hakkına konu olan bir ibra sözleşmesi yapılabilmesi için iflas etmemiş olması gerekir. İflas eden alacaklı tarafın tasarruf yetkisi yoktur.³² İşverenin ihbar tazminatı cezai şart, eğitim giderleri ve zararın karşılanması gibi konularda işçiye karşı alacaklı konumunda olması mümkündür. Bu nedenle iflas etmiş işverenin ibra konusunda tasarrufta bulunması söz konusu olmaz. İflas masasının da ibra konusunda tasarruf yetkisi yoktur.³³ Ancak konuyu alacaklılar toplantısına götürebilir ve alınacak olan karara göre alacağın ibra suretiyle sona erdirilmesi mümkün olabilir. Aynı şekilde, ilgili yasa uyarınca Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu tarafından el konulan bankalar ile borsa aracı kurumlarının da bu konuda tasarruf ehliyeti yoktur.

Ayrıca ibra edilecek alacak hakkı üzerinde bir intifa hakkı veya rehin hakkı bulunuyorsa, ibra için bu hak sahiplerinin alınması gerekir. Ancak alacağın sadece bir kısım üzerinde ve limitli rehin söz konusu ise, rehin dışında kalan kısım için ibra tasarrufunun bulunduğu kabul edilmelidir.

Yine ibraya konu alacak üzerinde 3. şahsın nafaka hakkının bulunması halinde, borcun nafaka tutarı nispetinde sona ermeyeceği açıktır. Örneğin; işçi ücretlerinden nafaka kesilmesi halinde, bu alacağa dair ibra sözleşmesi nafaka borcu dışında kalan kısmın için hüküm ifade eder. Ancak nafaka alacaklısının rızası ile borcun tamamen ortadan kaldırılması mümkündür.

Kesinleşmiş bir icra takibinin ardından üçüncü kişi lehine işçi ücretlerinden kesinti yapılması durumunda kesinti tutarı nispetinde işçinin işverene ibra imkanı yoktur. Bu konuda da icra takibi alacaklısının rızası ile tam ibra düşünülebilir. Üçüncü kişi durumundaki icra takibi alacaklısının bu rızai işlemi kendi alacağı bakımından ibra anlamına gelmez.³⁴

³²Turanboy, s.118.

³³ Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Ankara 2007, s.34.

³⁴ Centel, Tankut, Tunçomağ, Kenan, İş Hukukun Esasları, İstanbul 2008, s.121.

İşçi ücretlerinden sigorta primi kesilmesi kamu düzenini ilgilendiren emredici bir yasa hükmüdür. İşçinin ücret alacağından vazgeçmemesinin Kurumun prim alacağı üzerinde etkisinin tartışılması gerekir. Bilindiği üzere işçinin rızası ile ücretsiz izin uygulamasına gidilmesi halinde Sosyal Sigortalar Kurumuna prim ödenmesi söz konusu olmaz. Ancak, işçinin çalışarak hak kazandığı ücret alacağı üzerinden tasarruf yetkisini kullanarak işverenin ibra etmesinin kurum prim alacaklıları yönünden sonuç doğuramayacağı söylenebilir. Bu konu aslında sosyal güvenlik hakkının vazgeçilmezliği ile de bağlantılıdır.

İş ilişkisinden doğan tazminat ile alacaklar vergiye tabidir. Ancak bu durum, alacaklının, ibraya dair tasarruf hakkını sınırlandırmamalıdır. Bir başka anlatımla ibra suretiyle borç sona erdiğinde ve gelir söz konusu olmadığına göre gelir vergisi ile damga vergisi ödeme yükümlülüğü de doğmayacaktır. Bu durumda alacak üzerinden devletin vergi hakkını bulunması, alacaklının ibra yetkisini sınırlandırmamaktadır.³⁵

III. İBRA SÖZLEŞMESİ ve TEK TARAFLI İBRA BELGESİ (İBRANAME)

Borçlar Hukuku'nun aksine, İş Hukuku uygulamasında ibra tek taraflı bir belgedir. Türk İş Hukuku'nda, ibra belgesinin mutlaka sözleşme şeklinde gerçekleşmesi zorunluluğu olmadığı, haktan vazgeçme durumunda olduğu gibi işçinin tek yanlı işlemine de bürünmesinin mümkün olduğu savunulmaktadır.

Daha önce de belirttiğimiz gibi ibra, alacaklı ile borçlu arasında yapılan bir sözleşme ile borçlunun borcundan kurtulmasıdır. İş Kanunu'nda düzenlenmeyen fakat uygulamada çok kullanıldığı görülen ibra belgesi işçinin alacaklarını tamamen aldığını ve herhangi bir alacağı kalmadığını gösteren bir belgedir.

Uygulamada, işçiden sadece ücret alacaklarının değil, diğer işçilik haklarının da kalmadığına dair haftalık tatil ücreti, genel tatil ücreti, fazla mesai ücreti. vs.. bir ibra belgesi alınmaktadır. Nitekim iş ilişkisinin sona ermesi üzerine işçi ile işverenin karşılıklı taleplerini düzenleyip aralarındaki hukuki bağı kesin olarak çözmelerinde yarar vardır. Ancak, uygulamada ibranameler; ibrada bir borcun yerine getirilmeden

³⁵ Tezel, Şevket, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku El Kitabı, Ankara 2007, s.212.

sona erdirilmesi söz konusu olduğu için, işçilerin aleyhine etki yaratan bir hukuki araç niteliğine bürünebilir.

Diğer hukuk dallarına göre daha hızlı bir gelişme gösteren İş Hukuku kendisine özgü içtihatların çıkmasına vesile olmuş, ibra belgesinin bir görüşle Borçlar Hukuku müessesinden ziyade bir İş Hukuku müessesesi olduğu kanısını ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla, ibra, İş Hukuku'nda çok daha dikkatli yaklaşılması gereken bir işlemdir. Diğer taraftan bir belgenin ibra belgesi olarak kabulü için, taraflarca bu şekilde nitelenmiş olması yeterli değildir; 'ibraname' ismi altında işçi tarafından imzalanmış bir makbuz, bir feragatname veya bir menfi borç ikrarı söz konusu olabilir.

IV. İBRA SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

A. İVAZLI- İVAZSIZ İBRA

İbranın ivazlı ya da ivazsız olmasına göre hükmü değişmektedir. Ancak uygulamada ibradan bahsedilince bunun umumiyle kayıtsız ve şartsız olduğu ve alacaklının borçlusundan mukabil bir ivaz almaksızın alacağından feragat etmesi anlamına gelmektedir. Fakat ibra böyle anlaşıldığında bağışlamadan farksız olacaktır. Bu nedenle ibranın müddetli, bir bedel karşılığında ve bir sulh neticesi doğması mümkün olduğundan ivazlı veya ivazsız olarak ikiye ayırmak mümkündür.

İvazlı ibra mukabil bir eda veya bedel karşılığında yapılan bir sözleşmedir.³⁶ Burada dikkat edilmesi gereken husus, şayet borcun tamamının ödenmesi veya tamamına karşılık gelen edimde bulunulması halinde bunun ibra değil ifa sayılması gerektiğidir. Gerçekten borcun tamamına hatta fazlasına karşılık gelen bir edim karşılığı verilen ibra belgesi ibra değil ifa yerine geçmektedir. Örneğin 1000-TL bir borç nedeniyle bu miktarda bir ödeme yapılması ve karşılığında ibra belgesi alınması halinde, mevcut hukuki işlemin ibra ile ilişkisi yoktur. Bu örnekte borç ödenmiş olup ibraname, ifa belgesi anlamındadır.

İvazlı ibrada borcun bir kısmı eda edilmekte ancak kalan kısmın içinde alacaklı borçluyu borcundan kurtarmaktadır. Buna örnek olarak da 1000- TL olan bir borcun

³⁶ Doğan, s.170.

yarısının ödenmesi karşılığında kalanı için alacaklının alacağından vazgeçmesi gösterilebilir.

İvazsız ibra karşılık bir edim olmaksızın kayıtsız şartsız yapılan ibra sözleşmesidir.³⁷ Bu halde alacaklının hiçbir karşılık olmaksızın alacağından vazgeçmesi söz konusudur. İvazsız ibranın feragat ile karıştırılması mümkündür. Feragat borcu sona erdiren nedenlerden değildir. Sadece talep hakkını ortadan kaldırır. Gerçekten feragat Borçlar Hukuku'nda öngörülen bir müessese olmayıp, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nda düzenlenen hakkın talep ve dava edilebilirliği ile ilgili bir kurumdur.

Berki tarafından ivazsız ibraya şu örnek verilmiştir; A'nın B'de bir alacağı olsa ve B'nin C'ye evini daha az bedelle kiralaması için bu alacağından tamamen vazgeçse, bunun ivazsız ibra olduğu ileri sürülmüştür.³⁸

B. KISMI İBRA- TAM İBRA

Kapsamına göre ibra ise, kısmi ve tam ibra olarak iki şekilde değerlendirilebilir. Kısmi ibrada alacağın bir kısmından ivazlı ya da ivazsız olarak vazgeçilmesi ve bu miktar bakımından borçlunun borçtan kurtulması söz konusu iken, tam ibrada borcun tamamını ortadan kaldıran ibra yönünde bir tasarruf işlemi yapılmaktadır.

Özellikle İş Hukuku uygulamasında ibra sözleşmesinin birden çok işçilik hak ve alacağını kapsamaması ya da sadece bunlardan bir ya da bir kaçını öngörmesi mümkündür. Örneğin işçinin işçilik haklarından sadece kıdem tazminatının kapsayan ibra sözleşmesi de, kıdem tazminatı borcunu tamamen sona erdirdiğinde bu tazminat açısından tam ibradan söz edilir. Bu halde borç bütün verileri ile birlikte sona erer.

İbra sözleşmesinde işçilik haklarının bir kısmından söz edilmesi durumunda sözleşme metninde yer almayan alacak kalemleri yönünden borcun sona ermediği açıktır. Genel bir ifade ile işverenin ibra edildiği şeklinde açıklama bu konuda yeterli sayılmamalıdır.³⁹

³⁷ Doğan, s.170.

³⁸ Berki, Şakir, s.237.

³⁹Günay, Cevdet İlhan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulaması, Ankara 2007, s.209.

Yeni Borçlar Kanunu Tasarısının 131. Maddesinde (ilk metninde 137. Madde) tarafların anlaşması ile borcun tamamen veya kısmen ortadan kaldırılacağı belirtilmiş olmakla, kısmi ibra ve ibra ayırımının benimsendiği görülmektedir. Tasarıda ivazlı ibra- ivazsız ibra şeklinde bir ayırma yer verilmişse de iş ilişkilerinde uygulama alanı bulabilecek olan tasarının 419. maddesinde (ilk metninde 424 madde) işçinin haklarının aşırı ölçüde sınırlandığı ibra sözleşmelerinin iptalinin istenebileceği kuralı yer aldığına göre ibra sözleşmelerinin ivazlı olarak da yapılabileceği de düşünülmüştür. Hatta işçinin haklarının korunması bakımından ibra sözleşmesinde gösterilen ödeme tutarının miktarı (ivaz) , belgenin geçerli olup olmadığı yönünden önem kazanacaktır.

Tasarının mevcut şekliyle yasalaşması halinde işçinin alacaklarından ivazsız olarak vazgeçmesi sonucu doğrudan bir ibranamenin iptalinin istenebileceği, ivazlı ibra ise miktar yönünden değerlendirme yapılmasının gerekeceği sonucu çıkarılabilecektir.⁴⁰

Tasarıda borcu sona erdiren bir neden olarak ibraya yer verilmesine paralel olarak 424. maddenin 2. fıkrasında da iş sözleşmelerinde ibraya yer verilmiştir. Bu fıkra, hizmet sözleşmelerinde işçinin haklarına ilişkin olup o haklarını yeterince korumadığı veya aşırı ölçüde sınırladığı açıkça belli olan ibra anlaşmalarının hizmet ilişkisinin sona erdiği tarihten başlayarak 2 yıl içinde iptali istenebileceği hükmüne bağlanmıştır.

Geçmişte ibra sözleşmelerine ilişkin tartışmalar hatırlanacak olursa İsviçre Borçlar Kanunu'nun ibraya ilişkin hükmünün Türk Hukuku'na alınmadığı, ancak ibra sözleşmesi yapılmasına da bir engel bulunmadığı kabul edilmekte ve işçiye imzalatılan bu gibi belgelerin geçerliliği Yargıtay'ın bu konudaki pek de yerleşik olmayan kararlarıyla şekillendirilmekteydi.⁴¹

Fıkranın önemi, İş Hukuku'nda ilk kez ibra sözleşmelerine ilişkin açık bir hüküm getirmesidir. İş Kanunlarında ibra konusunda bir hüküm bulunmadığı için bu düzenlemede geniş bir uygulama alanına sahip olacaktır.

⁴⁰Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.8.

⁴¹Ekmekçi, Ömer, 'Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Genel Hizmet Sözleşmesi', Legal Hukuk Dergisi, S.34, Yıl.3, Ekim 2005, s.3711.

Fıkra esas itibarıyla ibra sözleşmelerini sınırlamış gibi gözükmektedir. Ancak bu durum tam tersidir. Tasarı ibra sözleşmelerini tamamen hukuki hale getirmiş, ancak bunun iptalini 2 yıllık süreye ve ‘... Hakları yeterince korumadığı veya aşırı ölçüde sınırladığı açıkça belli olan’ gibi son derece muğlak nedenlere bağlamıştır. Buna göre; işçinin haklarını aşırı nitelikte değil fakat bir miktar sınırlayan ibra sözleşmeleri geçerli olacaktır.

§ 3.İBRA SÖZLEŞMESİNİN KOŞULLARI

I.ALACAK/BORÇ İLİŞKİSİNİN VARLIĞI

İbra sözleşmesi yapılabilmesi için öncelikle bir alacak/borç ilişkisi olmalıdır. İbra sözleşmesinin geçerli olması için, tarafların karşılıklı irade beyanlarının ibra sebebi üzerinde birbirine uygun olması gerekir.⁴² Bu sözleşmenin zorunlu muhtevası, alacaklı ve borçlunun belirli bir alacağı ortadan kaldırma iradeleridir. Alacaklı ibra iradesini açık bir şekilde beyan edebileceği gibi, kapalı olarak da beyan edebilir.⁴³ Keza, borçlunun irade beyanı açık veya örtülü olabilir. Borçlar Hukuku bakımından ibra kavramı bu özelliği taşımaktadır. Alacaklının borçluya borç senedini iade etmesi veya makbuz vermesi halinde de durum böyledir. Alacaklının borçludan herhangi bir edim almadan ona makbuz vermesi veya borç senedi iade etmesi, niteliği itibarıyla bir ibradır.

Alacağı talep etmeme taahhüdü (davadan feragat ve erteleme anlaşması) bulunması halinde de tarafların bu alacakla ilgili ibra sözleşmeleri yapmaları mümkündür. Gerçekten alacağı talep etmeme taahhüdü, borcu ortadan kaldırmaz, sadece geçici veya kesin olarak talep edilememe sonucu doğurur.

Menfi borç ikrarından sonra tarafların ibra sözleşmesi yapmaları da mümkün değildir. Menfi borç ikrarında taraflar, borcun mevcut olmadığı şeklinde irade açıklamasında bulduklarından, daha sonra, olmayan bir borcun ortadan kaldırılması düşünülemez.⁴⁴

⁴² Şenyüz, Doğan, Borçlar Hukuku, Bursa 2005, s.136.

⁴³ Eren, Fikret,s.1223.

⁴⁴ Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.17.

Taraflar arasında borcun tamamen ifasından sonra ibra sözleşmesinin yapılamayacağı belirtmek gerekir. İfa ile borç ilişkisi sona erer. O halde özellikle İş Hukuku uygulamasında sıkça ortaya çıkan işverence tüm tazminat ve işçilik haklarının ödenmesinden sonra bu ifayı açıklayan ve başkaca alacağını kalmadığını gösteren makbuz hükmünde olup, ibraname değildir. Ancak varlığı kesin olan alacağın bir kısmının ödenmesi karşılığında kalan kısım için tarafların anlaşarak borcu sona erdirmeleri ivazlı ibra olarak değerlendirilmelidir.

İbra sözleşmesinin konusunu oluşturan alacağın doğmuş olması gerekir. İleride ortaya çıkabilecek olan bir alacak ibraya konu olamaz. Bu nedenle iş ilişkisinin devamı sırasında işverenin ihbar veya kıdem tazminatı yönünden ibra edilmesi mümkün değildir. İşçinin çalıştığı sırada ödenen ihbar ve kıdem tazminatı avans, niteliğinde olup, daha sonra hak kazanılabilecek tutarlardan mahsubu gerekir.⁴⁵

Toplu iş sözleşmesi ücret artışı ibraya konu olamaz. İşçinin bireysel feragati ya da işverenle yapmış olduğu ibra sözleşmesi doğmamış toplu iş sözleşmesi alacağı yönünden geçersizdir. Henüz doğmamış olan bu hak yönünden toplu iş sözleşmesi tarafı olan sendikanın da ibra imkanı yoktur.

II.TARAFLARA İLİŞKİN KOŞULLAR

İbra sözleşmesinin tarafları alacaklı ve borçlu, İş Hukuku'nda ise işçi ve işveren olmalıdır. İbra sözleşmesi yapma yetkisi, önce bizzat alacaklıdır (işçindir).

Sonra işçi adına ve onun yetki verdiği kimseler de (B.K.388/III) ibra sözleşmesi yapabilirler. Böyle bir yetki bulunmadan yapılmış ibra, alacak sahibinin (işçinin) sonradan icazet vermesiyle geçerlilik kazanabilir.⁴⁶

İbranamelerin vekil aracılığı ile imzalanmalarında herhangi bir sakınca yoktur. Ancak burada BK'nun 388/III hükmünün göz önünde tutularak vekaletin ya münhasıran ibraya yönelik olması ya da 'ibra' yetkisini ihtiva etmesi gerekmektedir.

⁴⁵ Y.9.H.D. 3.10.2000 gün 2000/9310 E, 2000/12893 K. Çil, Şahin, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Ankara 2004, C.2, s.2019.

⁴⁶ Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.18.

Ayrıca ölen işçinin de, mirasçılarının ibraname düzenlemeye hak ve yetkileri vardır. Ancak mirasçılar adına verilmiş ibraname, bunun rızası olmayanları bağlamayacaktır.⁴⁷

Yargıtay, ‘ibraz olunan ibraname tüm hak sahipleri tarafından verilmiş gibi düzenlenmiş ise de, sadece davacılardan.....’nın imzasını taşıdığını’ göz önüne alarak, ibranamenin diğer davacılar yönünden geçerli olmadığına karar vermiştir.⁴⁸ Yargıtay 06.07.1993 tarihinde verdiği bir kararında bu konuya değinmiş ve ‘davacılardan Kendine asaleten ve diğer davacılara vekaleten 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 vekaletname dikkate alınmadan karar verilmesini bozma gerektirdiğine hükmetmiştir.⁴⁹

III.YETKİ KOŞULLARI

A.İŞÇİ AÇISINDAN İBRAZ SÖZLEŞMESİ YAPMA EHLİYETİ

1.İbra Edenin Tam Ehliyetli Olması

İbramenin hukuki dayanağını oluşturan ve işçiyle işveren arasında yapılan hizmet sözleşmesine ilişkin ibra sözleşmesi, hukuki niteliği itibariyle bir tasarruf sözleşmesidir. Bu itibarla işçiyle işverenin, aralarında bir ibraz sözleşmesi yapabilmeleri için, hakları kullanma ehliyetine sahip bulunmaları gerekir.⁵⁰

İbra sözleşmesinin düzenlenme tarihinde işçinin Medeni Kanunumuzun 9. maddesiyle saptadığı ‘ medeni hakları tam olması’ gerekir. Aksi halde ibra sözleşmesi hüküm ifade etmeyecektir. ‘İbraname tarihi işçinin akıl hastanesinde bulunduğu zamana tesadüf edince mahkeme işçinin ehliyetini araştırmaya mecburdur.’

Sözleşmede, sözleşen tarafların iradelerinin sağlıklı olması şarttır. Bu nedenle işçi ya da işveren taraflardan birisi temyiz kudretinden yoksun ise bu sözleşme mutlak

⁴⁷ Karademir, Derya, s.13.

⁴⁸ Yarg.9.H.D, 1993/2867 E, 1993/14134 K, 05.10.1993 T.Kazancı Mevzuat ve Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr

⁴⁹ Karademir, s.13.

⁵⁰ Centel/ Tunçomağ, s.391.

butlan ile hükümsüzdür. Ancak bu mutlak butlan ile hükümsüzlük, bahsettiğimiz üzere tam ehliyetsizlik durumunda mümkündür.⁵¹

2.İbra Edenin Sınırlı Ehliyetsiz Olması

Sınırlı ehliyetsizlerin (temyiz kudretine sahip küçüklerle, temyiz kudretine sahip kısıtlılar) yasal temsilcilerinin rızaları olmadan verdiği ibranamelerinin geçerli olması mümkün değildir. İş Kanunu'nun sınırlı ehliyetsizlere çalışma imkanı tanımış olması, durumu değiştirmez. Yasal temsilcinin çalışmak için vermiş olduğu izin, ibra belgesi vermeyi de kapsamaz. Bu durumu Yargıtay çeşitli kararlarında da açıkça ifade etmiştir. (İbraname reşit bulunmayan davacı tarafından imza ve tevdi edilmiştir.) İbraname verilmesine ilişkin kanuni temsilcinin rızası bulunduğu iddia ve ispat olunmamıştır. Şu duruma göre, MK 'nun ilgili maddesi uyarınca ibranamenin ehliyet yönünden geçerli sayılması mümkün değildir.) Bir başka kararında da '17 yaşında bir işçinin kanuni temsilcisinin rızası olmadıkça, kendi tasarrufu ile borç altına girmesi mümkün olmadığından vermiş olduğu ibranamenin geçerli olması mümkün değildir.' İbra sözleşmesinin hak düşürücü niteliği dikkate alındığında Yargıtay İş Hukuku'nun işçiyi koruma niteliğine uygun karar vermiştir.

Doktrinde yasal temsilcinin izniyle, aile dışında yaşayan ya da bir meslek veya sanatla uğraşan mümeyyiz küçüğün velisinin ya da vasisinin onayını almadan da iş sözleşmesi yapılabileceği, bu nedenle ücreti üzerinde serbestçe tasarruf edilebileceği ve bu kapsamda ibranameyi kendisinin imzalayabileceği görüşü ileri sürülmektedir.⁵²

3.İbra Edenin Vekil Vasıtasıyla Temsili

Vekaletnamenin ibra konusunda, özel yetki içermesi halinde vekil de müvekkili adına ibra sözleşmesi yapabilir.⁵³

İçtihatlarda ibra sözleşmesinin konusunu teşkil eden hak üzerinde tasarruf yetkisinin bulunup bulunmadığı tartışılmamış olması, kanımızca tartışmanın gereksiz olduğunu olan inançtan ileri gelmektedir. Aslında tasarruf yetkisinin bulunması şarttır. Yargıtay miras ortaklığı ile ilgili olarak verdiği kararlarda da bu durum görülmekte

⁵¹ Ertekin, Özkan, Açıklamalı- İçtihatlı, İbra Sözleşmesi, Ankara 2007, s.99.

⁵² Keser, Hakan, İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, Kamu-İş, C.5, 1999, S.1 s.16.

⁵³ Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.19.

olup, şirket adına verilen ibra sözleşmesinin buna rızası olmayan mirasçıları bağlamayacağı ileri sürmüştür. Mirasçılar adına yapılacak ibra sözleşmesinin hüküm ifade etmesi için akdi yapanın kanuni temsilcisinin tam olması gerekir.⁵⁴

B.İŞVEREN AÇISINDAN İBRA SÖZLEŞMESİ YAPMA YETKİSİ

1.İşverenin Gerçek Kişi Olması Halinde

Gayrı mümeyyiz kimsenin bir iş yeri kurması düşünülmemeyeceğine göre gerçek kişi işverenleri reşit kimselerdir. Ve bu itibarla ibra sözleşmesi yapabilirler. Gayrı mümeyyiz bir kimseye bir işletmenin kalması halinde yasal temsilci ibra sözleşmesi yapmaya yetkilidir. Sonradan işverenin gayrı mümeyyiz olması halinde de gene yasal temsilci ibra sözleşmesi yapmaya yetkili olacaktır.

2.İşverenin Tüzel Kişi Olması Halinde

İşverenin tüzel kişi olması halinde ise, bu yetki işverene temsil yeteneği olan gerçek şahıs ya da şahıslar tarafından kullanılır.

IV.İBRA SÖZLEŞMESİNİN DÜZENLENME ZAMANINA İLİŞKİN KOŞUL

İbra sözleşmesinin etki alanı geçmişteki bir döneme aittir. Diğer bir deyişle bu belgeler hukuki nitelikleri yönünden geçmişe yönelmişlerdir. Gelecekteki bir hak ibra sözleşmesinin konusuna girmemektedir. Buna göre ileride ortaya çıkacak olan bir alacakla ilgili olarak şimdiden bir ibra sözleşmesi düzenlenmesi olanaksızdır. İbra belgesinin geçerli olmasının ön şartı, iş sözleşmesinin sona ermesi sırasında veya sonrasında imzalanmasıdır. İş sözleşmesi sona ermeden önce verilen ibranamelerin geçerliliği yoktur.⁵⁵ İş sözleşmesinin yapılması sırasında veya devam ederken verilen ibraname, işçinin dava talep hakkını ortadan kaldırmaz. İbra belgeleri nitelikleri bakımından geçmişe yönelmiştir.⁵⁶

⁵⁴ Doğan, s.171.

⁵⁵ Şakar, Müjdat, s.223.

⁵⁶ Temiz, s.18.

İş hukukunda işçiyi koruma ilkesinin bir yansıması olarak, hizmet akdinin devamı sırasında alınan ibranamelerin geçersiz olduğu kabul edilmektedir.

Yargıtay'ın yerleşmiş içtihadına göre, hizmetin devamı sırasında alınmış bulunan ibra belgesi sonradan doğmuş olan işçilik haklarını hükümden düşürmez. Bu bakımdan tarafların bu yönle ilgili delilleri üzerinde durmak, delilleri karşılaştırmak ve değerlendirmekle varılacak sonuca göre karar vermek gerekir.⁵⁷ Yine Yargıtay bir başka kararında ibranamenin tarihinin 15.02.1980 olmasına rağmen, 28.02.1980 tarihine kadar tüm hakların ibra edildiğinden söz edilmiş olmasına göre, önceki hizmet dönemi içinde geçersiz olduğu sonucuna varmıştır.

İş Hukuku uygulamasında ibranamenin en çok işe girerken alınan açığa imzanın üst kısmının doldurulması şeklinde ortaya çıktığı söylenebilir. İşçi tarafından böyle bir iddianın ortaya atılması durumunda bunu ispat etmesi gerekir. İbramenin işe girerken beyaza imza ya da matbu şekilde imzalanıp verilmiş olduğu hususu ibranamenin geçerliliğini doğrudan etkileyeceğinden tanıkla ispatı da mümkündür.

Yargıtay, beyaz imza şeklinde atılan ibranameleri hile çerçevesinde değerlendirmektedir. Beyaza imza suretiyle ibra belgesinin düzenlendiğini iddia eden işçi bunu ispatla yükümlüdür.

Yargıtay 9.H.D 28.01.1993 T ve 1992/6412 E, 1993/999 K, sayılı kararında ‘ ibraname matbu olarak düzenlenmiş olup, bırakılan boşlukların sonradan doldurulduğu görülmektedir. Dinlenen ve ibranamede imzası bulunan tanık, ibranamenin önceden alındığını bildirmiştir. Bu durumda, ibranamenin geçerli olduğunu kabul edilemeyeceğini...’ ifade etmiştir.⁵⁸

İşe girdiği zaman veya işin devamı sırasında beyaza imza atılan ibranamenin hiçbir geçerliliği yoktur. Çünkü ibranamenin konusunu teşkil eden alacaklar ya hiç ya da tamamen hiç doğmamıştır. Doğmayan bir haktan feragat etmekte mümkün değildir.

Yargıtay kararlarında, iş sözleşmesinin feshedilmediği bir dönemde işçinin kıdem tazminatı hakkı doğmadığından kıdem tazminatı adı altında yapılan ödemelerin

⁵⁷ Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.20.

⁵⁸ Karademir, s.14.

avans niteliğinde olduğu ve bu nedenle ibranamenin borcu tümüyle sona erdirmeye açılmıştır.⁵⁹

İşçinin işveren karşısında güçsüz olması, her an iş akdinin feshi olgusuyla karşı karşıya olması sebebiyle hizmet akdinin devamı sırasında düzenlenmiş olan ibra sözleşmesinin geçersiz olduğundan söz edilmesi, kanımızca ibraname dar yorumlanması prensibinin aşırıya kaçmış halidir. Gerçekten iş akdinin devamı sırasında da feshe bağlı olan ihbar kıdem tazminatları dışında kalan fazla mesai, hafta tatili gibi alacakların geçmiş dönem için bir kısmının ödenmesi bakiyesi için ibra sözleşmesi (ivazlı ibra) düzenlenmesi veya tamamını ortada kaldıracak şekilde ivazsız ibra sözleşmesi şeklinde düzenlenmesi mümkündür.⁶⁰ Tarafların iradesinin bu şekilde oluşması durumunda, salt hizmet akdi içinde düzenlendiği için geçersiz olduğundan söz edilemez. İşçinin bu konuda iradesinin fesada uğratıldığının (hizmet akdini feshi baskısı ve tehdidine maruz kaldığını) çok açık bir şekilde ileri sürmesi ve kanıtlaması gerekir. Nitekim Yargıtay son yıllarda vermiş olduğu bazı kararlarında hizmet akdini devam ettiği bir dönemde alınan ibranameleri geçerli saymıştır.⁶¹

İş ilişkisinin devamı sırasında düzenlenen her türlü ibranamenin geçersiz olduğunun kabulü, başka problemleri de beraberinde getirebilir. İş sözleşmesi devam ederken taraflar belli bir dönemde ilgili borcun tasfiyesine yönelik ibra sözleşmesi düzenlemek isteyebilirler. Yasa ya da içtihatlarla bu yolun kapalı olması durumunda muvazaalı biçimde iş ilişkisini sona erdirmeye ve ardından ibraname düzenleme şeklinde bir uygulama ortaya çıkabilir. Muvazaanın tarafları bu işleme tutunamayacaklarına göre ibranamenin dolaylı olarak sonuç doğurması gündeme gelebilir. Ya da, işveren iş ilişkisi sırasında ibraname düzenlenemediği için işçinin iş sözleşmesini fesih yoluna da gidilebilir. Bu da iş güvencesi yönünden olumsuz bir durumdur.

Fesih tarihi ile aynı gün düzenlenen ibranameler ise geçerli kabul edilmemektedir.⁶² Yine, alt işverenin ihale süresinin bitiminde alınan ibranameler

⁵⁹ Yarg. 9.H.D. 10.04.2006 gün 2005/30649 E, 2006/9070 K.Bkz. İbranın düzenlenme tarihi ile ilgili kararlar.

⁶⁰ Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.20.

⁶¹ Bkz. Yar.9.H.D. 21.05.2002.T 2002/2782 E, 2002/86664 K. www.kazanci.com.tr.

⁶² Yargıtay 9. H.D. 28.09.2006. gün 2006/3749 E, 2006/25280 K.ve Yargıtay 9.H.D.20.09.2006 gün 2006/2001 E, 2006/24200 K. Bkz. İbranın düzenlenme tarihi ile ilgili kararlar, www.kazanci.com.tr.

geçerli sayılmakta ve asıl işverenden alınan iş kapsamında işçinin sonraki alt işverenler nezdinde çalışmaya devam etmesi sonuca etkili görülmemektedir.⁶³

V. İBRA SÖZLEŞMESİNİN ŞEKLİNE İLİŞKİN KOŞULLAR

A. ŞEKİL KAVRAMI

Bir iradeyi açıklamak üzere kullanılan araca dış kalıp veya biçime şekil denir. Her sözleşmenin. Her hukuki işlemin ve irade beyanının bu anlamda bir şekli vardır. Şekilsiz bir irade beyanı söz konusu olamaz. O itibarla kanunda sözleşmenin bir şekle tabi olmadığından bahsedildiği halde, irade beyanının şekilsiz olmasından değil, o irade beyanının, o sözleşmenin belirli bir şekle tabi olmadığı kastedilmektedir.⁶⁴ Bir diğer ifade ile şekil özgürlüğünün geçerliliği o beyanın veya sözleşmenin yazılı, sözlü veya resmi şekil türlerinden biri ile yapılacağı belirtilir. Bu anlamda ibra sözleşmesinin de bir şekli vardır.⁶⁵ Sözleşmenin kurucu unsuru olan icap ve kabul adını verdiğimiz iradelerin geçerliliği için belirli bir şekilde açıklanmasının zorunlu olup olmadığı sözleşmelerin şekle bağlı olup olmamasıyla ilgili bir sorundur.⁶⁶

Borçlar Kanunu'nun 11'inci maddesi, sözleşmelerin geçerli olmasına ilişkin olarak, şekil şartını düzenlemiştir. Borçlar Kanunu'nun ilgili maddesi sözleşmelerin geçerli olmasında şekil şartının emredici bir şart olmadığını belirtmektedir. Borçlar Kanunu'nun adı geçen maddesi sözleşmelerin geçerliliği için, kanunda açıkça belirtilmedikçe herhangi bir şekil şartının aranmayacağı hükmünü düzenlemiştir. Ana kural olan şekil özgürlüğüne aynı maddenin ikinci fıkrası istisna getirmiş ve kanunda bazı sözleşmeler için şekil şartının ön görüldüğünü ve bu kurala riayet edilmediği takdirde yapılan sözleşmelerin geçersiz olacağı hükmünü öngörmüştür.

Sözleşmelerin kurulmasına ilişkin kuralın yanında Borçlar Kanunu'nun 12'nci maddesi kurulması kanunun şekle bağlanmış sözleşmelerin değiştirilmesinin de şekle bağlı olduğu hükmü içermektedir.

⁶³ Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.21.

⁶⁴ Demircioğlu, Murat/ Centel, Tankut, İş Hukuku, İstanbul 2007, s.96.

⁶⁵ Turanboy, s.75.

⁶⁶ Kılıçoğlu, Ahmet M., Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2007, s.70.

Bizim hukukumuzda ibra sözleşmesi düzenlenmediği için bu sözleşmenin kurulmasına ilişkin bir hükümde yer almamaktadır. Bu nedenle Türk Hukuku'nda ibra sözleşmelerin de şekil şartının aranıp aranmayacağını incelemeye geçmeden önce bu sözleşmelere ilişkin şekil şartının diğer ülkelerin hukuklarında ve özellikle İsviçre Hukuku'nda ne şekilde düzenlenmiş olduğunu belirtilmesinde yarar vardır. Çünkü kanunda bir boşluk doldurulurken mukayeseli hukuktan yararlanma, özellikle İsviçre Hukuku'nda yararlanmak daha sağlıklı bir çözüm getirilmesi açısından gereklidir.

B. YABANCI HUKUKLARDA İBRA SÖZLEŞMESİNİN ŞEKLİ

İsviçre Borçlar Kanunu'nun 115'inci maddesi ibra sözleşmesi ile ilgili bir düzenleme getirirken, ibra sözleşmesini geçerli olması için gerekli olan şekle de yer vermiştir. İbra sözleşmesi İsviçre Borçlar Kanunu'nun 115'inci maddesine göre bir şekle bağlı değildir.⁶⁷ Hatta daha önceki sözleşme için bir şekil şartı öngörülmüş veya sözleşmeyi yapanlar kendi aralarında bir şekil şartını öngörmüş olsalar bile ibra sözleşmesini şekle bağlı olmadan kurabilirler.

Alman Hukuku'nda ibrayı düzenleyen Alman Medeni Kanunu 397'nci paragrafında borç ilişkisinin alacaklı ve borçlu arasında yapılacak bir sözleşme ile sona ereceği düzenlenirken, sözleşmenin bir şekil şartına uyulmasının gerekip gerekmediği hususu hükme bağlanmamıştır. Bu itibarla Alman Hukuku'nda da ibra şekle ilişkin çözüm, Alman Medeni Kanunu içinde düzenlenen Borçlar Hukuku'nun genel prensiplerine göre tespit edilecektir.

Fransız Hukuku'nda, Fransız Medeni Kanunu'nun 1285'inci maddesinde ibra kurumu düzenlemiştir. Fransız Medeni Kanunu'nun 1285'inci maddesi ibra sözleşmesinin açık ve zımnî irade beyanları ile kurulabileceği hükme bağlanmıştır.

Maddenin bu açık düzenlenmesi karşısında Fransız Hukuku'nda ibra sözleşmesinin şekle tabi olmadığı hususunda hiçbir tereddüt kalmamıştır.⁶⁸

⁶⁷S.Sulhi, s.1323.

⁶⁸Turanboy, s.81.

C.TÜRK HUKUKUNDA İBRA SÖZLEŞMESİNİN ŞEKLİ

İbranamenin şekle tabi olup olmadığı noktasında Türk Hukuku'nda tam bir görüş birliği yoktur.⁶⁹ Bir görüşe göre Borçlar Kanunu'nun 12. maddesi uyarınca şekle tabi bir sözleşmenin içeriğinin değiştirilmesinde aynı şekil şartına tabi olmasından hareket edilerek ibra sözleşmesinin de borç doğuran asıl ilişkide olduğu gibi şekle tabi olmalıdır.⁷⁰ Buna karşılık öğretilerde hakim görüşe göre ibra, akdin değiştirilmesi değil borcun sona erdirilmesidir. Borç ister tamamen, ister kısmen ibra edilsin, durum aynıdır.

İspat Hukuku açısından HUMK.'nin 288-299 maddeleri arasında yazılı olan kuralların geçerli olduğu, buna göre geçerlilik koşulu olmasa da en azından ispat şartı olarak yazılı şeklin gerektiği belirtilmelidir. İbranamenin yazılı bir şekil unsuru taşımamakla birlikte, ispatı açısından yazılı bir şekilde yapılması gerekmektedir. Bunun yanında yazılı ibranamenin mutlak surette ayrı bir şekilde düzenlenmesi de zorunlu olmayıp başka belgeler içinde yer alması da uygun bulunmamaktadır. Buna göre ibranamenin basit bir şekilde ele alınarak yazılması ve noterden tasdik ettirilmesinin normal şartlarda bir önemi yoktur.⁷¹

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun bir kararında, ibra sözleşmesinin her halükarda sözleşme şeklinde gerçekleştirilmesi zorunluluğunun bulunmadığı, borçlunun kabulünün zımni olmasının da mümkün olduğu açıklanmıştır.⁷²

Yargıtay'ın bir kararında 'Davacı, iş akdinin işveren tarafından haksız feshedildiğini iddia ederek ihbar ve kıdem tazminatı ile birlikte yıllık ücretli izin ve diğer işçilik alacakları talep etmiştir. Davalı ise davacının kendi isteğiyle işten ayrıldığını yıllık ücretli izinlerinin tamamını kullandığını belirterek davanın reddini istemiştir. Mahkemece, dosya içerisinde bulunan istifa dilekçesi ile ibranamenin matbu olmaları ve tanık beyanları birlikte değerlendirilerek ihbar ve kıdem tazminatı ile izin ücreti alacağı hüküm altına alınıp diğer istekler reddedilmiştir. Dosya içerisinde bulunan bilgi ve belgelerden ve özellikle davacı tarafından işverene verilmiş olan 27.08.2001 tarihli istifa dilekçesinde davacının kendi isteğiyle işten ayrıldığı anlaşılmakta olup

⁶⁹ Ertekin, s.101.

⁷⁰ İnan, A.Naim, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 3. Baskı Ankara 1984, s.494, Doğan, s.175.

⁷¹ Evren, Öcal Kemal, İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması, Ankara 2007, s.116.

⁷² Yargıtay HGK., 17.12.2003 gün, 2003/9 E., 2003/760 K. www.kazanci.com.tr

ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır. Yine davacı işçinin imzasını taşıyan aynı tarihli ibraname davacının hak kazandığı yıllık ücretli izinleri kullandığı ve ücretleri aldığını belirtilmiş olduğundan bu isteğinde kabulü isabetsizdir. Böyle olunca davacının istifa dilekçesini ve ibranameyi okumadan imzaladığı iddiasını geçerli kabul ederek yanlış değerlendirme sonucu ile verilen kararın bozulması gerekmektedir.⁷³

Yargıtay'ın diğer bir kararında, köy ihtiyar heyetince tasdik olunmuş belgede ibra edenlerin parmak izlerinin bulunmaması ve yine C.savcılığına hitaben yazılan yazıda kimin hangi borçtan ibra edildiğinin belli olması sebebiyle ibranın geçersiz olduğu kabul edilmiştir.⁷⁴ Yine Yargıtay imza ya da parmak izi içermeyen ibra belgelerinin geçersiz olduğu ve usulen onanmış parmak izi taşımayan ibranamenin tanıkla ispat edilemeyeceğini kabul etmiştir.⁷⁵ Yargıtay'ın başka bir kararında ise, ibranamenin hakkı ortadan kaldıran bir belge niteliğinde olduğu, buna göre İş Hukuku uygulamasında yorum yapılırken özen gösterilmesi gerektiği, ibraya konu tazminat ya da alacağın kuşkuya yer vermeyecek şekilde metin içinde yazılmış olduğu gerektiği sonucuna varılmıştır.⁷⁶

Yargıtay'ın en azından ispat yönünden yazılı şekil şartını aradığı söylenebilir. Ancak ibra sözleşmesinin varlığı ve geçerliliğinin tartışmalı olduğu hallerde söz konusu kararlar verilmiştir ki, kanımızca içeriği tam olarak belirli olan sözlü ibranameye geçerlilik tanınmalıdır. Salt yazılı olarak yapılmamış olması sebebiyle geçersiz sayılması doğru olmaz.

Uygulamada yazılı olma şartına belli bir şekil veya kalıba uydurma zorunluluğunun olmadığı görülmektedir. Yeter ki yazılan ve ibra sözleşmesi hüviyetinde olan bir yazının altını işçi imzalamış bulunsun. İmza bakımından BK ve HUMK hükümleri esas alınacaktır. Çünkü Yargıtay, BK. 14/15 HUMK 297. madde kapsamında işlem yapılması gereğini hükmetmiştir.

⁷³ Yargıtay 9.HD.28.12.2004, 2004/4977 E, 2004/29756 K.Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.22.

⁷⁴ Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.22.

⁷⁵ Yargıtay 9.HD. 15.02.1973. T, 14413/2233.; Çenberci, s.1227.

⁷⁶ Yargıtay 9.HD. 26.02.20001 gün, 2000/19872 E, 2001/3451 K. www.kazanci.com.tr.

İmzaların inkarı halinde HUMK'nun 308 vd. maddelerine göre halli gerekir. İbra sözleşmesinde tahrifat olduğu iddia eden işçinin bu iddiasının ciddi olduğunu gösterecek nitelikte delilleri var ise, iddianın araştırılması gerekir.

Sözleşmedeki yazıların şekil yönünden el ile veya daktilo ile yazılmasında hiçbir sakınca olmayıp her ikisi de geçerlidir.⁷⁷

Yeni Borçlar Kanunu Tasarısının 111.maddesinde, (ilk metin madde 37) 'borcu doğuran işlem kanunen veya taraflarca belli bir şekle tabi tutulmuş olsa bile' tarafların şekle bağlı olmaksızın yapacakları sözleşme ile kısmen veya tamamen ortadan kaldırılabileceği belirtilmiştir. Tasarının ilgili maddesinin mevcut haliyle yasalaşması durumunda, ibranın şekli konusunda tartışmalar sona erecektir.⁷⁸

İbraname tarafların isim ve adresleri, ibra edilen alacağın neden ibaret olduğu ve alacak miktarı açık bir şekilde yer almalıdır. Daha genel bir ifade ile taraflar ibra sözleşmesini mümkün olduğunca somut, açık, tereddüde yer bırakmayacak şekilde kaleme almalıdırlar. Çalışma süresi alacak hakkının tamamını karşılamak şartıyla ibra edilen miktar ve bu miktarın hangi işçilik alacaklarının karşılığı olduğu, ibraname tarihi açık bir şekilde şüpheye yer bırakmaksızın yer almalıdır. İbraname sonunda hiçbir hak ve alacağın kalmadığı da belirtilmelidir.

Bordolar ile işe giriş-çıkış kayıtlarının düzenli tutulması işveren yararına olacaktır. Bordolar işçi tarafından düzenlenmelidir. Bordolar ayrıntılı olmalıdır.

Genelde imzaladığı belgenin ne tür sonuçlara sebebiyet vereceğini bilmeden imzalayan işçi bir taraftan bilgisizliğin diğer taraftan işverene ekonomik, sosyal ve teknik bağımlılığının bir neticesi olarak gerçekte almadığı halde işçilik alacaklarından mahrum olacak şekilde belgeler imzalayabilmektedirler.⁷⁹

⁷⁷ Doğan, s.175.

⁷⁸ Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.22.

⁷⁹ Ertekin, s.101.

VI.İBRA SÖZLEŞMESİNİNDE AÇIKLIK KOŞULU

İşverenin borcundan kurtulması için ibraz belgesinin salt düzenlenmiş bulunması yetmez; aynı zamanda işçi tarafından işverene teslim olunması da zorunludur.⁸⁰ Zira, ibra belgesinin hüküm ve neticeleri, ilk olarak teslimle meydana gelir. Yani kısaca ibraname ancak yazılı olarak yapıldığı, işçi tarafından imzalandığı ve işverene teslim edildiği halde geçerlilik kazanabilecektir.

İbra sözleşmesinin Türk Medeni Hukuku'nda düzenlenmeme nedenlerinden birisi de suistimale müsait oluşudur. Bu nedenle ibra sözleşmesinin bütün incelikleri ile gayet açık ve kesin olarak tanzim ve tespiti gerekir. Bu açıklık ve kesinliğe sahip olmayan ibra sözleşmeleri işvereni borcundan kurtaramaz. Şüphe ve tereddüt doğuran belgeler hüküm ifade etmez. Konusu kesinlikle belli olmayan yeteri kadar açık ve kesinlik arz etmeyen ibra sözleşmeleri muteber değildir.⁸¹

Yargıtay'ın istikrar kazanmış uygulamasına göre ibranamede işçilik alacakları tek tek sayılmamış ise ve miktar da belirtilmemiş ise geçerli ibraname sayılmamaktadır. Miktar belirten ibraname, makbuz hükmünde kabul edilmektedir.⁸²

Yargıtay'a konu olmuş bir kararda 'Davacı, fazla çalışma ve genel tatil ücreti alacakların ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Davalı, davacının fesih esnasında ibraname vererek kendilerini ibra ettiğini savunmuştur. Mahkemece, davacı tarafça verilen ibraname dolayısıyla taleplerin reddine karar verilmiştir. Dosyada mevcut ibranamede her an kadar fazla çalışma ve genel tatil ücreti alacaklarının ödendiği belirtilmiş ise de, ayrıca ödenen alacak kalemleri tek tek belirtilerek karşılıklarına miktarları yazılmıştır. Böyle olunca miktar belirtilen ibraname, makbuz hükmünde kabul edilmelidir. Söz konusu ibranamede ise fazla çalışma ve genel tatil alacağının miktar olarak belirtilmediği görülmektedir.⁸³

⁸⁰ Keser, Hakan, '4857 Sayılı İK.ve 2821 Sayılı SK'nun 31. Maddesi Kapsamında İş Uyuşmazlıklarında Tarafların İspat Yükümlülükleri', Prof Dr. Nevzat Yalçıntaş'a Armağan, İstanbul 2007.s.691.

⁸¹ Sümer, Haluk Hadi, İş Hukuku, Konya 2008, S.128.

⁸² Ertekin, s.103.

⁸³ Yarg.9.HD. 08.03.2006 gün, 2005/21141 E, 2006/ 5808 K. www.kazanci.com.tr.

§ 4.İBRA SÖZLEŞMESİNİN KURULUŞU ve İRADE FESADI HALLERİ

I.İBRA SÖZLEŞMESİNDE İCAP VE KABUL

A.İCAP

Her sözleşme gibi ibra sözleşmesi de tarafların birbirine uygun irade beyanları ile oluşur. Buna göre alacaklının tek taraflı vazgeçme beyanı ibra sözleşmesi olarak adlandırılmaz. Bu, olsa olsa alacağı talep etmeme taahhüdüdür. Çenberci ise; İş Hukuku uygulamasına göre ibra belgesinin mutlaka bir sözleşme şeklinde yapılmasının gerekmediği, işçinin tek yanlı işlemi ile ibranın söz konusu olabileceğini ileri sürmüştür.⁸⁴ Ancak ibranın geçerli olabilmesi için ibra belgesinin işçi tarafından düzenlenmesinin yetmeyeceğini, aynı zamanda işverene tesliminin gerekeceğini de kabul etmiştir. Gerçekten Yargıtay da, ibra yazısının işverene verilmiş olmadıkça hukuki sonuç meydana getirmeyeceği görüşündedir.⁸⁵

İbra belgesinin işverene (borçluya) sunulması gerekliliği dahi bizi, ibranın bir sözleşme olduğuna yaklaştırmaktadır. İbra belgesinin işverene tesliminde bunu kabul etmeyen işverene (borçluya) karşı hüküm ifade etmesi düşünülemez. Gerçekten Berki'ye göre ibra; (borçlunun) reddetmemesiyle tamamlanmış olur.⁸⁶

İbra bir sözleşme olmakla buna dayanan tarafın sözleşmeyi ibrazı gerekir. Yargıtay bir kararında ibra sözleşmesine dayandığı halde ibraz etmeyen işverenin bu konuda tanık dinleyemeyeceğini sadece işverenin, işçiye yemin teklif etme hakkının olduğunu kabul etmiştir.

İcap, bir sözleşmenin yapılması teklifini kapsayan ve bu amaçla zaman itibarıyla daha önce yapılan, karşı tarafa ulaşması gereken kesin ve bağlayıcı bir nitelik taşıyan, muhatabın kabul beyanı ile sözleşmenin kurulması sonucunu yaratan bir irade açıklamasıdır.⁸⁷ İcap, kesin bir sözleşme önerisidir. Yani sözleşmeyi kurmak için yapılacak bir irade açıklamasının icap sayılabilmesi için, bunun, kurulmak istenen

⁸⁴ Çenberci, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, 573.

⁸⁵ Yarg.9.HD. 22.05.1964 T., 1139-974, ÇiL,Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.23.

⁸⁶ Berki, Şakir, s.239.

⁸⁷ Turanboy, s.57.Uygur, Turgut, Borçlar Kanunu, Sorumluluk ve Tazminat Hukuku, C.1. Ankara, 2003, s.451.

sözleşmenin konusunu belirtecek şekilde kesin olarak yapılması lazımdır. Yapılan bu beyanın bu nitelikte olup olmadığı objektif ölçülere göre belirlenir.⁸⁸

İcabın sözleşmenin esaslı noktalarını ihtiva etmesi, kesin ve belirli olması gerekir. Ancak şartta ya da süreye bağlı olarak da yapılabilir.

Borçlar Kanunu'nun 9. maddesi uyarınca icapçı, geri alma beyanını icaptan önce ya da en geç icap ile birlikte ulaştırırsa veya icaptan daha sonra ulaşmasına rağmen muhatap önce geri alma beyanını öğrenmişse icaptan dönmek mümkündür.

İcabın alacaklı (işçi) ya da borçlu (işveren) tarafından yapılabilmesi de imkan dahilindedir. Gerçekten borçlunun (işverenin) hazırlanıp alacaklıya (işçiye) sunduğu ibraname metni bir icap sayılmalıdır. Aynı şekilde, işçinin işverene yönelttiği alacağından vazgeçtiğine dair açık ve kesin irade beyanı icap olarak değerlendirilmelidir.

Öğretide ibra iradesinin örtülü olarak ortaya konulabileceği de belirtilmiştir. Eren' e göre; alacaklının bir edim olmadan makbuz vermesi ya da borç senedini iade etmesi niteliği itibarıyla ibradır.⁸⁹

Alacaklının anaparayı dava edip, gecikme faizlerini talep etmemesi halinde faize ilişkin alacağı üzerinde bir ibra sözleşmesi yapmak üzere zımni bir iradesinin varlığını belirtmiştir. Kanımızca bu örneklerde örtülü bir ibradan söz edilmek için, alacaklı (özellikle İş Hukuku'nun işçiye koruyucu ilkesi uyarınca işçinin) iradesinin alaktan vazgeçmek konusunda kesin olduğunu ortaya çıkarılması gerekir. İspat Hukuku kurallarına göre bunun kesin olarak belirlenememesi durumunda, ibra olarak değerlendirilmelerinin yerinde olmayacağı düşünülmelidir. İşçinin henüz alacağına kavuşmadığı bir anda verdiği makbuz ya da iade ettiği senedin alacağı ortadan kaldırması İş Hukuku'nda geçerli olan 'ibranamenin dar yorumu' ilkesine de aykırılık oluşturur. Öte yandan Hukuk Usulü Yargılama Kurallarına göre alacağın tahsili sırasında faiz istenmemişse sonradan açılacak ek dava ya da asıl dava da ıslah suretiyle faiz talep edilebilmektedir.

⁸⁸ Aybay, Aydın, Borçlar Hukuku Dersleri, İstanbul 2000, S.26

⁸⁹ Eren, s.471.

İsviçre öğretisinde bir alacağın uzun süre talep edilmemiş olmasının ibra sözleşmesi yapılması anlamında icaba davet olabileceği ileri sürülmüştür.⁹⁰ Fakat alacaklının sadece unuttuğu ihmal ettiği için bir alacak davası açmamış olması da mümkündür, bu takdirde zımni icap ve kabulden söz edilemez. Borç bu arada zamanaşımına uğramışsa, eksik borç olarak devam eder.

B.KABUL

Muhatapça yapılan ve sözleşmenin icaba uygun olarak kurulmasına muvafakati kapsayan irade açıklamasına kabul denir. Kabul beyanında açık ya da örtülü biçimde yapılması mümkündür.

Susmanın kabul beyanı olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği bir yorum sorunudur. Taraflar arasındaki hukuki ilişki buna imkan veriyorsa ve ibraya ilişkin icap tamamen borçlu yararına ise susma, kabul anlamına gelebilir. Örneğin; bir işçinin masasına ibra belgesi bırakarak işyerinden ayrılması durumunda bunu, yırtılıp atılması veya işçiye iade edilmesi halinde icabın kabul edilmediği, ancak işyeri kayıtları arasında muhafaza edilmesi halinde örtülü olarak kabul edildiği şeklinde değerlendirilmesi mümkündür.

II.İBRA SÖZLEŞMESİNDE İRADE FESADI VE SÖZLEŞMENİN İPTALİ

A.GENEL OLARAK

İbranamele uygulama işçinin elinden iş sözleşmesi sona ermeden önce, hatta işe giriş aşamasında alınabilmekte ve daha sonra işverence mahkeme önünde delil olarak kullanılabilir. İşçinin işçilik alacakları ödenmeden bunları aldığı ifade eden bir belgenin geçerli sayılması mümkün bulunmaktadır. Nitekim, Yargıtay da isabetli olarak, ibranamele düzenleme zamanına hassasiyetle yaklaşmakta ve işçinin elinden önceden alınmış olması durumunda bunlara geçerlilik tanımaktadır. İbramenin işçilik alacakları ödenmeden elinden alındığının ispat yükü işçinin üstündedir. Gerçekten işçinin böyle bir belgeyi işinden olmak kaygısıyla önceden baskı altında verdiği düşünülürse, ikrahın ispatı bunu iddia eden de olacağından, ispat

⁹⁰ Turanboy, s.70.

yükü işçinin üzerine düşecektir. İrade sakatlığı sebebine dayanarak işçi bir yıllık hak düşürücü süre içinde ibranamenin iptalini isteyebileceği gibi bu süre içinde açılan bir davada ibranamenin geçersizliğini bir defa yoluyla da ileri sürebilir.

Nitekim, Yargıtay da açık bir biçimde, ibranamenin elinden önceden alındığını işçinin ispat etmesi gerektiğini kabul etmektedir. Yargıtay'a göre işçi ibranamedeki imzanın beyaza alındığı ve işveren tarafından bilahare doldurulduğunu bildirmiş ve bu hususları kanıtlayabilmek için delil listesi vermişse, bu konudaki delillerin toplanması tanıkların dinlenmesi ve sonucuna göre bir karar verilmesi gerekir.⁹¹

HUMK 293'ncü madde gereğince, işçi irade fesadına uğradığını tanık delili ile ispat edebilir.⁹²

İbra bir sözleşme olunca, sözleşme yapma iradesini sakatlayan sebepler ibrayı da geçersiz kılmaktadır. Bunlar, hata (B.K.23-27), hile (B.K.28), ikrah (B.K.29-30) ve gabin (B.K. 21) olarak karşımıza çıkmaktadır. Şimdi sırasıyla hata, hile, ikrah ve gabin halleri ibra sözleşmesine etkileri incelenecektir.

1.Hata

Hata kişi hayatında önemli bir yer tutar. Hatanın iş, meslek, aile hayatında kısaca hayatın her bölümünde ve aşamasında pek çok örneklerine rastlanılmaktadır. Kişi hataya düşmemek, hiç olmazsa yanılma payını asgariye indirmek için özel hayatında bir takım tedbirler alınırken hukuk alanında da hatanın zararlarını azaltmak için karşılıklı çıkar dengelerini gözetmek suretiyle bir takım düzenlemeler yapılmaktadır. Gerçekten pek çok davanın açılmasına neden olan hata hakkında çıkarılan içtihatlarda bir çok kurallar konulmuş, doktrinde pek çok görüşler ileri sürülmüştür.⁹³

Dar anlamda hata, bir durum veya olay, kısaca gerçek hakkında bilinçli olmayan yanlış veya eksik bilgidir. Hatada tasavvur edilen şey, gerçeğe uymaktadır. Geniş anlamda hata bir olay veya durum hakkında bilgisizliği de içerir.

Bir başka anlatımla kişinin iradesi ile beyanı arasındaki uygunsuzluk hatayı oluşturur. Şayet gerçek durum bilinseydi bu sözleşme yapma iradesinin ortaya

⁹¹ Özdemir, Erdem, 'İş Hukukunda İbraname Uygulamaları', *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Mart 2007, S.5, s.39.

⁹² Kiper, Osman, *Hukuk Davalarında Kanıtlar*, Ankara, 1995, s.123.

⁹³ Özkaya, Eraslan, *Hata-Hile-İkrah Davaları*, Ankara 2000, s.25.

çıkmayacağı söylenebiliyorsa, bu, esaslı hata olup sözleşme geçersizdir. Örneğin, izin alacağında beş yıllık zamanaşımı olduğunu bilen ancak hizmet akdinin devamı sırasında bunun işlenmeyeceğinden habersiz olan bir işçi, son beş yıl için bazı ödemeler karşısında, bu alacakla ilgili başkaca hiçbir hakkının kalmadığına işvereni tamamen ibra ettiğine dair irade açıklamasında bulunmuşsa, esaslı hatanın varlığı kabul edilmelidir. Gerçekten, işçinin çalıştığı tüm süreye ait izinleri talep edebileceğini bildiyse bu irade sözleşmesini yapmayacağı söylenebiliyorsa irade beyanı ile bağlı olmadığı kabul edilmelidir.

Yine, yazılı hizmet akdinde işçi aleyhine tek taraflı cezai şart öngörölmüş olması karşısında bunun İş Hukuku Uygulamasında geçersiz olduğunu bilmeyen bir işçi, cezai şart yükümlülüğünden kurtulmak için bazı işçilik haklarından vazgeçtiğine dair ibraname verdiğiğinde yine esaslı hatadan söz edilebilir.

Yargıtay, bu konuda ispat yükünü hata sebebiyle ibra sözleşmesinin geçersizliğini ileri süren işçiye yüklenmiştir.⁹⁴

Hatanın belirlenebilmesi bakımından objektif ölçütlerin yanında subjektif değerlendirmeler de yapılmalıdır. Muhasebe müdürü olarak çalışmış olan bir işçi tarafından tazminat ve diğer işçilik haklarının açıkça belirtilerek ibraname verilmesi durumunda sadece kıdem tazminatı bakımından ibra sözleşmesi yapılmak istendiği diğer hususlar bakımından ibra iradesinin olmadığını söylemek pek mümkün olmaz. Yine genel müdürün verdiği ibra belgesinin hukuki değeri okuma yazma bilmeyen bir işçinin tarafı olduğu ibra sözleşmesi ile bir tutulamaz.

Yargıtay karar anında, hesabın doğru olduğunu zannederek ibra belgesini imzalamış olduğu şeklindeki beyanın hata iddiası anlamına geldiğini ve bunun yargılama sırasında çözümlenmesi gerektiğini kabul etmiştir.⁹⁵

Yine Yargıtay, görme özürlü bir işçiye imzalatılan belgelere kuşku ile yaklaşmış ve bu durumda olan çalışana belge okunarak 3. bir kişi yanında imzalatılması gerektiği sonucuna varmıştır.⁹⁶

⁹⁴ Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.26.

⁹⁵ Yarg. HGK., 21.03.1962, 10 E, 11 K, ; Çenberci, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, s.1225.

Uygulamada, ibranamelerin noter huzurunda düzenlenmesi de söz konusu olmaktadır. Gerçekten ibranamenin noter önünde düzenlenmesi özellikle düzenleme zamanına ilişkin ortaya çıkabilecek uyumsuzlukları ve özellikle belgeleri işçinin elinden önceden baskı ile alındığı biçimindeki iddiaları tamamen ortadan kaldırmaktadır.⁹⁷ Yine de irade fesadının yoğunluğuna göre noterde düzenlenen ibranamelerin de gerçek iradeyi yansıtmadığının ileri sürülmesi ve kanıtlanması olanaklıdır.

İbranamenin metin kısmında işçinin eli ürünü olması da ispat yönünden işveren lehine bir durumdur. Yargıtay'ın bir kararında elle yazılmış ibranamenin değerlendirilmesi gerektiği belirtilerek bu konuda vurgu yapılmıştır. İbraname imza kısmının sonradan karalanmış olmasının ibraname düzenleme konusunda iradenin fesada uğratıldığı yönünde ele alınması gerektiği de bir Yargıtay kararında belirtilmiştir.

2.Hile

Bir kimseyi bir irade beyanında bulunmaya veya sözleşme yapmaya yöneltmek için o kimsede yanlış bir düşünüş uyandırma ya da yanlış düşünüşü devam ettirmek amacıyla yapılan hareketler hile olarak adlandırılabilir.⁹⁸

Borçlar Kanunu'nun 28/1 maddesine göre, taraflarda biri diğer tarafın kasıtlı aldatmasıyla bir sözleşme yapmaya sevk edilmişse, sözleşme, hata esaslı olmasa dahi aldatılan taraf için bağlayıcı değildir. İş Hukuku uygulaması bakımından hileye şu örnek verilebilir. İşveren tüm tazminatların işçiye ödenmesi vaadiyle işçiden fazla mesai alacaklarından vazgeçmeye dair ibra belgesi almış olsun, ancak sonradan çok az bir tazminat ödemesi yaptığında işçinin, işverence hataya düşürüldüğü söylenebilir.⁹⁹

Hileli davranış, hukuki veya fiili nitelikteki, bilinmesi mümkün belirli bir olay ve duruma ilişkin olmalıdır. Niteliği gereği şüpheli olan durumlara yönelik beklentilerin doğumuna sebebiyet verilmesi veya açık ve kesin olmamaları nedeniyle gerçeği yansıtmayan sözlerin söylenmesi gibi davranışlar hile oluşturmaz. Bu gibi durumlarda beyanların muhatabı olan taraf, açıklama yapılan konularla ilgili olarak kesin bir şey

⁹⁶ Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.26.

⁹⁷ Özdemir, Erdem, 'İş Hukukunda İbraname Uygulamaları', İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, 23 Aralık 2005 Seminer notları, İstanbul Barosu Yayınları 2006, s.35-36.

⁹⁸ Arsebük, Esat, Borçlar Hukuku, Ankara, 1943, s.208. Doğan, s.177.

⁹⁹ Yıldırım, Mustafa Fadıl, Borçlar Hukuku'na Göre Sözleşmenin Kuruluşunda Hile, Ankara 2002, s.59.

söylenemeyeceğini veya söylenmediğini bilmekte ve bu durum, davranışın hileli bir nitelik taşımasına engel olmaktadır.¹⁰⁰

İşçinin yeniden işe alınacağı söylenerek önceki hizmetleri yönünden işçi tarafından ibraname verilmesinin sağlanması ve bu taahhüdün yerine getirilmemiş olması durumunda işverenin hilesi söz konusudur. Aynı şekilde Yargıtay yeniden işe almak vaadiyle kandırılan ve ibraname alınan işçinin bu ibra belgesiyle bağlı olmadığına karar vermiştir.¹⁰¹

İşe girerken alınan beyaza imza ya da Sosyal Sigortalar Kurumuna yapılacak bildirim için gerektiği söylenerek boş belge imzalatılması halinde ise, hileden söz edilemez. Bu gibi hallerde işçinin, ibra sözleşmesi, yapması konusunda iradesi hiç oluşmamıştır. İbra sözleşmesi yok hükmündedir.

Yargıtay, hileyi bir kimsenin bir irade beyanında bulunmaya veya sözleşme yapmaya sevk etmek için o kimsede yanlış bir düşünüş uyandırma amacı ile yapılmış hareketler olarak tanımlamış, ancak işçinin az bir çaba ile öğrenebilmesi mümkün bir olayda hile olmayacağını belirtmiştir.¹⁰²

Yargıtay, beyaza imza halini ‘hile’ olarak kabul ederek, kanıtlanması halinde ibra sözleşmesinin geçersiz olacağı yönünde kararlar vermiştir.¹⁰³

İşverenin ibra sözleşmesinin niteliği konusunda açıklama yapmamasının aldatma olduğu, bu durumda hileye dayalı olarak iptal ileri sürebileceği görüşü¹⁰⁴ Alman Federal Mahkemesi’nin ikaleye ilişkin kararlarında da karşımıza çıkmaktadır. Federal İş Mahkemesine göre; ‘... Sona erdirme sözleşmesinin yapılmasında taraflar kendi çıkarlarını bizzat kendileri korumalıdır ancak, somut olayın koşulları ve çıkar değerlendirmesi istisnai olarak bir açıklama ve aydınlatma yükümlülüğünü ortaya çıkarabilir. İşverenin işçide hukuki sonuçlara karşı korunduğu yönünde güven uyandırdığı veya sona erdirme ile doğrudan bağlantılı olarak ortaya çıkması beklenen sonuçlar söz konusu olunca dürüstlük kuralından kaynaklanan, işverenin gözetim

¹⁰⁰ Kürşat, Zekeriya, Borçlar Hukuku Alanında Hile Kavramı, İstanbul 2003, s.13.

¹⁰¹ Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.27.

¹⁰² Yarg.9.H.D., 02.07.1973 T.1943/24868.; Çenberci, İş Kanunu Şerhi, s.1224.

¹⁰³ Kaçak, Nazif, Emsal İçtihatlarla Borçlar Kanunu, Ankara 2002, s.86.

¹⁰⁴ Aydoğdu, Murat, ‘ Hizmet Akdinin Sona Ermesine İlişkin İbraname ’, G.S. Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan Y.1, S.1, 2002, s.721.

yükümüne dahil bir ‘aydınlatma yükümünün’ bulunduğu kabul edilmektedir. Bu yükümlülük ortaya çıkacak aleyhte sonuçlara yöneliktir.¹⁰⁵

3.İkrah

Bir kimsenin, diğer tarafı sözleşme yapamaya sevk etmek amacıyla bilerek onda korku yaratmasına veya mevcut bir korkudan yararlanmasına ikrah denir. Gerçekte hiç ortaya çıkmayacak olan sözleşme irade korku sonucu belirlenmektedir. Her korku, iradeyi sakatlayan hallerden sayılmaz. Bunun için kendisine ya da yakınlarına yönelen ağır ve derhal meydana gelebilecek bir nitelikte olmalıdır. Yine tehdit, hukuka aykırı olmalıdır. Kanuni bir hakkın ya da yetkinin kullanılacağını belirtilmesi ikrah sayılmaz. Ancak yine de, B.K.’nın 30/ 11. maddesi hükmüne göre bu noktada fahiş menfaatler sağlanmışsa, bu korku nazara alınır. Örneğin; işyerinde hırsızlık suçu işleyen bir işçi hakkında şikayette bulunulacağı belirtilerek tüm işçilik haklarından vazgeçtiğine dair ibra belgesi düzenlenmesi ikrah olarak değerlendirilmelidir.

Yine İş Hukuku uygulaması bakımından ikraha bir başka örnekte iş akdi feshedilen işçiye ibraname vermemesi durumunda, bir yakınında işine son verileceği şeklinde korkutulması olarak verilebilir. Zira işsizliğin çok yoğun olduğu ülkemizde işçinin bir yakının işini kaybedebileceği korkutması ciddi ve ağır bir tehlikedir. Zayıf konumda olan işçi açısından işini kaybetmesi, çok ağır sonuçlar doğurabilir.

4.Gabin

Sözleşme hukukunda iradenin bağımsızlığı ve sözleşme serbesti ana kuraldır. Bu itibarla taraflar sözleşmeni koşullarını ve edimler arasındaki dengeyi, birbirlerine oranı serbestçe kararlaştırılabilirler. Ne var ki taraflardan biri karşı tarafın özel durumundan, zaafından yararlanarak onu istismar etmiş, o muameleden aşırı yarar sağlamışsa hukuk düzeni müdahale edip sözleşme özgürlüğü prensibine bir sınır getirmekte hukukun hoş görmediği, bu aşırı yararlanma nedeniyle sömürülen tarafa sözleşmeyi bozma hakkı tanımaktadır.¹⁰⁶

¹⁰⁵ Alpagut, Gülsevrim, İş Sözleşmenin Anlaşmayla Sona Ermesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 11. Toplantısına Sunulan Tebliğ, İstanbul; İstanbul Barosu Yayınları, 2008, s.49.

¹⁰⁶ Özkaya, Eraslan, Gabin Davaları, Ankara 2000, s.17.

Gabin kurumu irade bozuklukları ve ehliyetsizlik olarak adlandırılabilenimiz geçersizlik sebeplerinden farklı olarak özellikle iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerde irade bozukluklarından ve ehliyetsizlikten söz etmeye imkan olmamasına rağmen sözleşmeyi yine de geçersiz sayılabilmesi gerekirken bazı diğer kanuni şartların varlığı halinde, ‘akit adaleti’ ni sağlama endişesi ile doğmuştur. Akit adaleti burada hukuken eşit durumda olan ve korunmaya eş değer hakkı olan ki tarafın edimleri arasında oran bulunmasını gerektirdiği için bu oran yoksa ve özel subjektif şartlarda varsa, gabin dolayısıyla iptal hakkı tanımak gerektirmiştir.¹⁰⁷

Borçlar Kanunu’nda gabin, sözleşmenin içeriğine ilişkin hükümler (m.19/20) ile iradeyi sakatlayan sebepler (m.23 vd) arasında düzenlenmiştir.

Edimler arasında bir oransızlık bulunduğu, çok düşük olan karşı edim için çok yüksek bir edim veya bunun aksine, çok yüksek olan bir karşı edim için düşük bir edim, taahhüt olduğu takdirde gabinden (aşırı yararlanma) söz edilir.

Gabin, İş Hukuku uygulamasında ibra sözleşmesini geçersiz kılan önemli nedenlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. İbranamenin makbuz hükmünde olduğuna dair çok sayıda Yargıtay kararının temel noktası budur.¹⁰⁸

Gabinden söz edebilmek için edimler arasında aşırı oransızlık (objektif unsur) yeterli sayılmaz. Karşı tarafın özel durumundan yararlanma (sübjektif unsur) durumunda varlığı aranır.¹⁰⁹

Yargıtay’ın bir kararında işçinin, müzayaka halinde bulunduğu sırada kendisine imzalatılan ibra belgesine itirazın gabin iddiasını kapsadığını kabul etmiştir. İşçinin boşta kaldığı süre zarfında geçimini temin bakımından çok zor durumda kalacağı dikkate alınır, edimler arasında aşırı oransızlık bulunması halinde ibranamenin geçersiz olduğu sonucuna varılmıştır.¹¹⁰

¹⁰⁷ Kalkan, Burcu, Türk Hukukunda Gabin, Ocak 2004, s.52.

¹⁰⁸ Yarg 9.H.D 28.02.2001 gün, 2000/19969 E, 2001 /3616 K, ve Yarg.9.H.D, 29.03.2000 gün, 2000/707 E, 2001/4090 K.www.kazanci.com.tr.

¹⁰⁹ Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.28.

¹¹⁰ Yarg.9.H.D., 27.03.1971 T. 21133/32476, Çenberci, İş Kanunu Şerhi, s.1224.

Diğer bir Yargıtay kararında ise, gerçek borç tutarı ile ibranamede yer alan ödeme tutarı arasındaki açık oransızlığın irade fesadını gösteren karine olduğu ifade edilmiştir.

İbra sözleşmesinin geçerliliği ile aşırı yararlanma arasında bağlantı kurulan bir düzenleme 2918 Sayılı Karayolları Trafik Kanunu 111.maddesinde mevcuttur. Anılan maddenin ilk fıkrasında kanunda öngörülen hukuki sorumluluğu kaldıran ya da daraltan sözleşmelere geçerlilik tanınmamış, 2. fıkrasında ise, tazminatlarla ilgili olarak aşırı yararlanma öngörülen anlaşma ile uzlaşmaların yapıldıkları tarihten itibaren 2 yıl içinde iptalinin istenebileceği hükme bağlanmıştır. Burada trafik kazasına bağlı olarak tazminat hakkı bulunan şahıslar koruma altına alınmıştır. Hak kazanılan tutarların çok altında kalan ödemelerin, taraflar arasındaki anlaşmaya rağmen borcu ortadan kaldıramayacağı kabul edilmiştir. Hüküm, açıkça gabine dayanan ibra sözleşmelerinin geçersiz olduğunu öngörmektedir. Yargıtay 11. Hukuk Dairesi konu ile ilgili pek çok kararında anılan yasa hükmünü uygulamış ve hak kazanılan tazminat tutarlarının çok altında kalan ödemeler için alınan ibra belgelerini geçerli saymamıştır.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi de miktar içeren ibranameler konusunda benzer bir çözüme gitmiştir. İş kazasından kaynaklanan tazminat tutarı ile yapılan ödeme arasında aşırı bir nispetlilik yoksa ibra sözleşmelerine ibra değeri verilmiştir. Ancak, işverenin aşırı yararlandığı durumlarda borcun sona ermediği kabul edilmiştir.¹¹¹ Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun da iş kazasından doğan tazminat davalarında vardığı sonuç aynıdır.

Oysa Yargıtay'ın 9. Hukuk Dairesinin istikrarlı uygulamasına göre, miktar içeren ibraname aşırı yararlanma yönünden bir değerlendirmeye tabi tutulmaksızın makbuz hükmünde sayılmaktadır.¹¹²

Buna göre kıdem tazminatının 1 yıl ile ifade edilen miktar bakımından eksik ödenmesi halinde dahi ibraname borcu sona erdirmeyecektir. Bunun sonucu olarak da asıl alacak tamamen sona ermediğinden, gecikme faizi talep edilebilecektir. Yargıtay 11. Hukuk Dairesinin trafik kazalarından kaynaklanan tazminatlarla ilgili ibraname

¹¹¹ Yarg.21.H.D 24.06.2003 gün, 2003/6207 E, 2003/6096 K.bkz miktar içeren ibranamelerde aşırı yararlanma ile ilgili kararlar.Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 22.

¹¹² Yarg.9.H.D. 01.02.2006 gün. 2005/ 17965 E, 2006/ 2028 K.ve Yarg. 9.H.D. 07.06.2005 gün, 2005/1639 E, 2005/20516 K., Çil Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.23.

uygulaması yasaya dayanmaktadır. Ancak, İş Daireleri arasında miktar içeren ibraname de aşırı yararlanmanın olmadığı durumlarda farklı uygulama söz konusudur.

İbra sözleşmesinin aşırı yararlanma sebebiyle geçersiz sayılması daha doğru bir ifade ile iptalinin istenebilmesi Yeni Borçlar Kanunu Tasarısında da yerini almıştır. (m.419). Tasarının mevcut haliyle yasalaşması durumunda işçinin haklarının yeterince korunması veya aşırı ölçüde sınırlandırılması hallerinde ibra sözleşmeleri iptal edilebilecektir. Bu işçi tarafından açılacak olan iptal davası ile gerçekleştirilebileceği gibi alacakların tahsiline dair açılmış bir davada borçlunun ibraname savunması üzerine geçersizlik def'inde bulunulması da mümkündür.

Tasarıda iptal için iki yıllık sürenin öngörülmesi bazı tereddütleri beraberinde getirir. Öncelikle iki yıllık sürenin fesih tarihinden başlaması yerinde bir çözüm tarzı değildir. İş ilişkisinin sona ermesinin ardından işçinin alacaklarının uzun süre ödenmemesi ve nihayet iki yıl geciktikten sonra kısmi ödemelerin yapıldığı bir sırada ibraname düzenlenmesi halinde, aşırı oransız olan ve hakların aşırı ölçüde sınırlandırıldığı bu ibranamenin iptali sağlanamayacaktır. Tasarı da yer alan mevcut düzenlemenin yasalaşması halinde işverenin uzun süre işçilik haklarını ödememe ve iki yıllık sürenin geçirilmesini sağlama gibi bir tutum içine girmesi mümkündür.¹¹³

Öte yandan işçilik haklarının onuncu yıl ve beşinci yıllık zamanaşımına tabi olduğu dikkate alındığında iki yıllık iptal istemi hakkı süresi yeterli değildir. Yine işçinin açacağı bir davada uzun süre ibraname savunmasını yapmayan bu suretle iki yıllık sürenin geçmesini sağlayan işverenin son anda ibranameye dayanması, işçi yönünden olumsuz sonuçlar doğurabilecektir.

Yine sözleşme irade sakatlıklarının Borçlar Kanunu'nun 31. maddesine göre bir yıllık hak düşürücü süre dışında ileri sürülmeyeceğini kabul etmek¹¹⁴, İş Hukuku'nun kendine özgü kuralları çerçevesinde haksız sonuçlara yol açabilecektir. Gerçekten özellikle iş ilişkisinin devamı sırasında alınmış olan bir ibranamenin geçerli olmadığını kabulü, doğrudan irade fesadına dayanmaktadır. Ancak ibranamenin düzenlendiği ya da hata veya hilenin anlaşıldığı veya korkunun ortadan kalktığı tarihten

¹¹³ Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.30.

¹¹⁴ Turanboy, s.75; Özdemir, Erdem, İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, s.38.

İtibaren bir yılın bitiminde ibranamenin iptalini istenemeyeceği kabul edildiğinde, iş ilişkisinin devamı sırasında alınan ibranamelere de geçerlilik tanınması gündeme gelebilecektir.

İbramenin geçersizliğinin tespitinin istenmeyeceği Yargıtay tarafından bir kararda ifade edilmiştir.¹¹⁵ İrade fesadına dayandığı iddiasıyla ibranamenin geçersizliğinin tespitinde alacaklının hukuki menfaati vardır. Gerçekten, ibraname ile ilgili olarak irade fesadının ileri sürülebileceği hak düşürücü sürelerin geçerli olduğu (BK. 31, Tasarı 419 gibi) bir hukuk düzeninde alacaklının iptal isteminde hukuki menfaatinin olmadığını ileri sürmek doğru olmayacaktır.

III. İBRA SÖZLEŞMESİNİN İPTALİ VE SONUÇLARI

A.İPTAL HAKKININ SÜRESİ VE KULLANILMASI

İşçinin hata veya hileyi öğrendiği veya tehdidin sona erdiği, gabin halinde sözleşmenin kurulduğu andan itibaren 1 yıl içinde iptal hakkını kullanılması¹¹⁶ ve bu beyanın işverene ulaşması gerekir. Yargıtay da bir yıllık süreyi uygulamakla birlikte bir yıllık hak düşürücü sürenin dayandığı bazı kararlarında belirtmektedir. Bir görüşe göre, bu süre, aslında irade beyanındaki sakatlıklara dayalı olarak sözünü ettiğimiz bir yıllık hak düşürücü süredir.¹¹⁷

İptal beyanı hiçbir şekle tabi değildir. Sözleşmenin iptali için dava açmaya gerek olmadığı gibi alacaklı irade fesadı hallerini ayrı bir davayla ya da açılmış bir davada dahi ileri sürebilir. Ayrıca iptal hakkı açık bir irade beyanı ile de kullanılabilir, ancak şarta bağlanamaz.¹¹⁸ Örneğin, işçinin ibra konusu alacağı işverenden talep etmesi kapalı bir iptal beyanıdır. Yargıtay da dava açılmasını iptal için yeterli görmüş ayrıca işçinin iptal sebebini dava dilekçesinde bildirmesi şartını aramamıştır. Öğretide bir

¹¹⁵ Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.30.

¹¹⁶ Y.9.HD., 27.06.1994, 5371/10122, Akın, Levent, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara, 2001.s.275.

¹¹⁷ Aydoğdu,s.720. Yargıtay'ın da bu doğrultuda bir kararı bulunmaktadır. Buna göre, ' Öte yandan olay 1989 tarihinde meydana gelmiş olup o tarih itibarıyla davacıya 25.000.000. TL. maddi tazminat ödenmiş ve ibraname alınmıştır. Aradan bir yıl geçtikten sonra açılan bu davada söz konusu ibranamenin geçersiz olduğu da iddia ve ispat olunamamıştır. Esasen bir yıllık hak düşürücü süre de geçmiştir...' Y.9.HD. 06.06.1994, 3409/ 1994 E, 8575/1994 K, ÇİD, Temmuz 1994, s.30.

¹¹⁸ Oğuzman , M.Kemal ve Öz, M.Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2006, s.101.

görüş de hakimin tavsif yetkisinin varlığı sebebiyle iptal sebebinin iptal beyanında veya iptal davasında bildirilmesinin gerekli olmadığını savunmaktadır. Ayrıca belirtilmelidir ki iptal hakkı inşai bir hak olması sebebiyle bu haktan kullanıldıktan sonra geri dönmek mümkün değildir. Bu nedenle iptal hakkının kullanılmasından sonraki davranışla icazet teşkil etmez.¹¹⁹

İptal hakkının bir yıllık süre dışında ayrıca sözleşmeler için kabul edilmiş genel zamanaşımı süresi ya da kanunda kabul edilmiş azami süreler ile sınırlandırılıp sınırlandırılmayacağı tartışmalıdır. Örneğin, kıdem tazminatı ile ilgili ibraname imzalayan işçinin 10 yıl geçtikten sonra iradesinin sakatlandığını fark etmesi halinde hala sözleşmenin iptalini talep edebilip edemeyeceği tartışmalıdır. Bir görüşe göre iptal hakkı bu kadar uzun bir süre için tanınmamalıdır. Azami bir süre tanınmaması halinde işlerde güven ilkesi zedelenir.¹²⁰ Diğer bir görüşe göre ise; kanunda açıkça olmayan böyle bir üst süre, yorum yolu ile kabul edilerek bir hakkın kullanılması sınırlandırılmaz. Genel zamanaşımı süresi geçmiş olsa dahi, ibranamenin iptali talep edilebilmelidir. Ancak aradan geçen zaman bakımından hakkın kullanılması dürüstlüğe aykırı düşüyorsa MK. m.2 uyarınca hakkın kötüye kullanılması sayılarak iptal engellenebilmelidir.¹²¹

İş Hukuku'nda Yargıtay kararlarına baktığımızda Yargıtay'ın üst sınırı kabul etmediği görülmektedir. Ancak Yargıtay, dürüstlük kuralını kararlarında dikkate almaktadır. Yargıtay'a göre şayet dava, ibranamenin düzenlenmesinden yıllar sonra açılmışsa iyi niyete aykırılık ve güven ilkesi ile bağdaşmayacağından bu davalar reddedilmelidir. Bu noktada davanın ne kadar süre sonra açıldığı durumun özelliğine göre değerlendirilmektedir.¹²² İbramenin imzalanmasından 8 yıl sonra açılan bir davada Yargıtay, uzun bir süre bu konuda bir uyuşmazlık çıkarmamış olan davacının, yıllar sonra ibranameye rağmen istekte bulunmasının iyi niyet kuralları ve güven ilkesiyle bağdaşmayacağına karar vermiştir. Olaydan ve ibranamenin imzalanmasından

¹¹⁹ Oğuzman/Öz, s.101.

¹²⁰ Tekinay/ Akman/Burcuoğlu/Altop, s.454.Federal Mahkeme bir kararında tabloyu alanın bir yıl geçtikten sonra sahteliğin öğrenilmesi durumunda bile bir yıllık beyanda bulunma süresinden yararlanabileceğine karar vermiştir.

¹²¹ Oğuzman/Öz, s.106.

¹²² Karademir, s.19.

5 yıl sonra açılmış bir dava da Yargıtay aynı gerekçeyle davanın reddine karar vermiştir.¹²³

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

B.İPTALİN SONUÇLARI

İptal hakkının kullanılması ve iptal beyanının karşı taraf ulaşması ile birlikte askıda buluna sözleşme, kesin olarak hükümsüz hale gelir¹²⁴ ve bundan sonraki bir ihtilafta sözleşmeyi iptal edilmiş olduğunu hakim re'sen dikkate alır. Ancak bu beyan yapılmadıkça hakim sakatlığı re'sen dikkate alamaz.

Ayrıca irade bozukluğu ibranamede yer alan işçilik haklarından biri ya da birkaçına ilişkin ise bu bölümler olmaksızın sözleşmesinin hiç yapılmayacağı kabul edilmedikçe ibraname yalnızca bu bölümler açısından batıl olur.

HUMK.222. maddesine göre, görülmekte olan bir davaya ilişkin olup, davanın esası hakkında hüküm verilmesine engel olan, davanın incelenip karara bağlanmasından önce aydınlanması gereken sorunlara hadise denir.¹²⁵ Bu nedenle açılmış olan bir tazminat davasında, işçinin irade fesadı nedeniyle ibranamenin iptal edilip edilmeyeceği öncelikle çözülmesi gereken bir mesele olduğundan, bu iddianın aynı dava içinde bekletici mesele yapılmadan hadise hükümleri çerçevesinde çözümlenmesi gerekmektedir.

¹²³ Y.9.HD., 06.07.1993., 2043/1993 E, 11582/ 1993 K, Karademir, s.19. Aynı yönde Y.9.HD. 31.03.1994, 17327/1993 E, 5037/K, Akın, s.275.

¹²⁴ Oğuzman/Öz.s.101.

¹²⁵ Üstündağ, Sami, Medeni Yargılama Hukuku, C.I.II İstanbul 1997, s.604. Kuru Baki, Arslan, Ramazan, Yılmaz, Ejder, Medeni Usul Hukuku, Ankara 2004. S.554.

İşçinin dava sırasında irade fesadı hallerinden birinin varlığını ileri sürmesi halinde bu husus araştırılmalı ve ona göre tekrar karar verilmelidir. İşçi ibra belgesini iradeyi bozan durumlardan birisinin etkisi altında imzalandığını kanıtlamak yükümünde olup bu iddiasını her türlü delille ispat edebilmelidir.

§ 5.İBRA SÖZLEŞMESİNİN KAPSAMI

İbraname, işçinin işten ayrılırken işverene verdiği, sona eren iş sözleşmesinden doğan işçilik hak ve alacaklarını aldığı ve herhangi bir alacağı kalmadığını gösteren yazılı belgedir.

İbraname geçmişe etkili olarak sonuç doğurur. İlişkin bulunduğu konularda (ücret, fazla çalışma ücreti, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, vs.) işçinin sonradan talepte bulunmasını engeller. Bu şekilde hak düşürücü etkiye sahip olduğu için, ibra sözleşmesin konusunu oluşturan alacaklarını şüphe ve tereddütten uzak açık ve kesin bir şekilde belirtilmesi gerekir.

İbra sözleşmesinde sona erdirilmek istenen alacaklar açıkça belirtilmemiş; genel ifadelerle geçirilmişse, iş hukukunun işçiyi koruyucu niteliğinin doğal bir sonucu olarak dar bir çerçevede yorumlanır.

İbra sözleşmesinde, bütün haklarının alındığının belirtilmesi halinde özel bir dikkat gösterilmesi gerekir. Uygulamada işçilerden genellikle, 'işverenden hiçbir alacak ve hakkının kalmadığına' ilişkin beyanlar alınmaktadır. Tarafların amacı, aralarında çekişmeli olan alacakları kaldırmak olmayıp; daha çok, var olan bütün alacakları ortadan kaldırmak, ibra sözleşmesi yapmaktadır. Bu durumda, ibranamenin tümü göz önünde tutulmalı ve dürüst kişilerin bu belgeye verecekleri anlam araştırılarak ibra sözleşmesinin kapsamı saptanmalıdır.

Yargıtay'ın ibranamelerle ilgili olarak vermiş olduğu kararlarında 'içerik, kapsam' konusunun geniş bir yer işgal ettiği göze çarpmaktadır. Bu çerçevede ibranamelerin hangi haklara ilişkin verilmiş oldukları belirlenmeli ve bunlarla ilgili olarak ortaya sürülecek hak taleplerinde mutlaka ibranameler göz önünde tutulmalıdır.

Öncelikle ibranamenin içerik bakımından çelişkili ifadeler içermemesi gerekmektedir. Özellikle bu çelişkiler ibranameni verilmesini anlamsız kılacak seviyede ise ibranamenin geçersizliğini hükmedilmelidir.¹²⁶ Yargıtay'a göre¹²⁷ 'yapılan tahkikat sırasında işveren vekili davacının geçmişte çalışması olmadığını ve ücret alacağını da bulunmadığını savunmuş, yargılama sırasında ise davacının istifaen işyerinden ayrıldığını ileri sürmüş ve ibraname savunmasına dayanmıştır. İbraname savunma ile çelişkili olduğu gibi kendi içinde de çelişkili' olduğundan söz konusu ibranameye geçerlilik tanınmaz. Yine Yargıtay bir başka kararında da¹²⁸, '....(ibranamede) bir yandan davacı işçi sözleşmeyi kendisinin feshettiğini belirtmekte, diğer yandan da özellikle kıdem ve ihbar tazminatlarını aldığını kabul etmektedir. Bu durumda ibranameni dikkate alınmış olması hatalıdır. Bu belgede iş şartlarında değişiklik olmadığı halde böyle bir değişiklikten söz edilmektedir ki, bunun da gerçeğe uygun olmadığı anlaşılmaktadır.' diyerek söz konusu ibranamenin geçersizliğine hükmetmiştir.

Tekrar hatırlatmak gerekirse ibraname imzalandığı tarihe kadar olan alacak hakkını ortadan kaldıran, bu niteliği ile de uygulamada işçilerin aleyhine pek çok olumsuz sonucu doğurması kuvvetle muhtemel bir hukuki işlem olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla ibranamenin geçerli sayılabilmesi için öncelikle İş Hukukunun işçiyi koruyucu temel özelliklerinin dikkate alınması ve ancak işverenin işçilerin haklarını gerçek manada koruduğu konusunda gerekli özeni gösterip göstermediğinin tespitiyle bir karara varılması gerekmektedir. Bu nedenle ibranamelerin dar yorumlanması işçinin lehine bir gereklilik arz eder.¹²⁹ Nitekim Yargıtay da vermiş olduğu pek çok kararında 'öğretide benimsenen dairemizin kararlılık kazanmış uygulamasına göre iş hukukunun işçiyi koruyucu temel ilkesi gereği ibranamenin sınırlı yorumlanması, uyuşmazlıkların çözümünde göz önünde tutulmalıdır.' diyerek bu hususu vurgulamaktadır. YHGK'nun bir kararında da 'yargısal kararlarda da benimsendiği üzere, işçinin işverene verdiği ibranamenin kural olarak işçiye yapılmış ödemeye sınırlı olmak üzere bağlayıcılığı asıldır. İş Hukukunun işçiyi kollayıcı özelliği göz önünde tutulduğunda bu konuda dar yorum esasının benimsenmesi ve yine kural

¹²⁶ Günay, Cevdet İlhan, Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Ücreti, Ankara 2007, s.145.

¹²⁷ Yarg.9.H.D.08.11.2004 . 2004/ 8622 E, 2004/25098 K; Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2005/6, s.746.

¹²⁸ Yarg. 9.H.D., 1996/14576 E, 1996/ 22643 K, İbranamenin kendi içinde çelişmesi dolayısıyla geçersizliğine ilişkin ayrıca bkz. Yarg.9.H.D. 29.06.1995 gün, 1995/ 5431 E, 1995/ 22861 K. Şengül, s.599.

¹²⁹ Çelik, s.263; Süzek, Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2006, s.600, Mollamahmutoğlu, Hamdi, İş Hukuku, Ankara, 2005. s.662.

olarak bir işçinin, işverenini karşılıksız olarak ibra etmiş olması da bu kabul tarzını destekleyici bir nitelik taşır. yargısal kararlarda işçiye yapılmış ödemelerin miktarlarını belirleyen ve ibraname adı altında düzenlenmiş olan belgelerin makbuz niteliğini taşıdığı belirtilmiştir.’ denilmek suretiyle YHGK’nun 17.03.1978 tarih ve 1977/ 10-26 E, 1978/ 250 sayılı kararına yollama yapılmaktadır.

İbranamenin dar yorumlanması gereği, özellikle bu belgenin işçiye yapılan ödemeler dışında, işvereni borcundan kurtarmak gibi bir amaç güttüğünün olayların akışından anlaşılabilirdiği hallerde, tarafların iradelerinin ibra yönünde oluşmadığı sonucuna varılarak, söz konusu belgenin sözleşme anlamında bir ibraname değil, adi bir makbuz niteliğinde bulunduğu kabulü gerekir. Şu halde, başka bir koşul aranmaksızın işçiye yapılan ödeme miktarlarını taşıyan belge ibraname adını taşısa dahi makbuz olarak nitelendirilecektir. Hatta miktar yazılı olan ibranameler, hiçbir hak ve alacağın kalmadığını belirtmiş olsa bile, bu miktarla sınırlı bir makbuz olarak işlem görecektir.¹³⁰ Ancak Yargıtay’ın bu konuda istikrarlı bir çizgi izlediği de söylenemez. Buna göre Yargıtay önceleri ibranamede yer alan miktarlarla gerçekte hak edilen miktar arasında ancak büyük bir farkın ya da açık bir oransızlığın bulunması halinde ibranamenin makbuz niteliği taşıyacağını kabul etmekle birlikte, daha sonraları içtihadını değiştirmiş ve isabetli olarak aradaki farkın büyük olması gereğini aramamıştır. Yargıtay özellikle son yıllarda vermiş olduğu kararlarında ise, miktar içeren ibranamelerin makbuz niteliğinde olduğunu ve ibranamede yazılı miktarda kısmi ödeme yapılmış sayılmasının gereğine işaret etmiştir. Diğer bazı kararlarında ise miktar içermesi dahi, tazminat ve alacak kalemlerinin nelerden oluştuğunu açıkça belirtilmesi koşulu ile işçinin imzaladığı ibranamelere geçerlilik tanımamaktadır. Ancak kanaatimizce söz konusu kararlar miktar içermemekle, özellikle İş Hukuku’nun işçiyi koruyucu niteliğinden kaynaklanan ibranamenin dar yorumlanması gerektiği anlayışı ile çelişmektedir. Zira bu şekilde bir ibranamenin kabulü, işçinin hangi alacak türünden ne miktarda aldığı hususunda yeterli donanım ve bilgiye sahip olmaması nedeniyle sağlıklı bir değerlendirme yapamayacağı gerekçesi ile eleştirilebilir. Bu konuda getirilen öneri ise, uygulamada zaman zaman miktar dışında hangi alacak kalemlerinin ibra edildiği hususlarını içeren ibranamelere de geçerlilik tanındığına göre, söz konusu

¹³⁰ Şengül, s.600.

uyuşmazlıklar hakkında içtihatların birleştirilmesi yoluna gidilmesi gerekir.¹³¹ Diğer taraftan içtihatların birleştirilmesine kadar geçici çözüm yolu olarak, bu konuda her bir somut olay çerçevesinde karar verilmesinin gerektiği inancındayız. Örneğin, ibra sözleşmesi ile kalem kalem belirtilmiş ancak, miktar içermeyen ve ‘başkaca hak ve alacağı kalmamıştır.’ şeklinde bir ifadenin yer aldığı ibranamenin bir işçi tarafından imzalanması halinde bunun sadece ödemeyi ispata yarayan bir belge olarak kabul edilmesi gerekir. Ancak söz konusu belgenin işyerindeki muhasebe müdürü, ya da personel müdürü veya her bir kalemin ne anlama geleceğini anlayacak düzeyde bir bilgi birikimine sahip kişi tarafından imzalandığı ve ‘başkaca alacağım kalmamıştır.’ şeklinde bir ibarenin yer aldığı ibranameye artık tam olarak geçerlilik tanınmalıdır.

İbranamede tüm hakların alındığını, hiçbir alacağının kalmadığının yazılması, gerçekten de işçinin tüm alacaklarını aldığını, işverenden alacağının kalmadığını ispatlamaz. İbranamede hangi haklara ilişkin alacakların alındığının belirtilmesi gerektiği gibi, miktar bakımından da açıklık taşıması gerekmektedir. İşçinin aldığı alacakların açıkça ve teker teker yazılması, bunlara ek olarak miktarın da belirtilmesi alacak miktarı ile işçinin alacaklarının karşılaştırılmasına ve işçinin gerçekten alacağının kalmadığının tespit edilmesine yarar. Nitekim Yargıtay bir kararında ‘ miktar ihtiva etmeyen ibranamelerin işçilerin haklarını tam olarak ellerine geçmesi amacıyla dar yoruma tabi tutulması ve iddia edildiği gibi ihbar ve kıdem tazminatında eksik ödeme yapıldığını araştırılması ve eksik ödemenin gerçekleşmiş olması halinde bunları davalıdan tahsili gerekmektedir.’ demektir.¹³² Bu çerçevede ibranamede sadece ‘tüm haklarımı aldım, başkaca bir alacağım kalmamıştır.’ şeklindeki ifadelerin HUMK 288.md bağlamında ispat hukuku bakımından yeterli sayılmaması gerekir. Zira ibraname hangi alacakların alındığına dair madde madde unsurları içermeli, ve ayrıca her bir unsura ilişkin miktarı ihtiva etmelidir. Ancak buna rağmen Yargıtay’ın aksi yönde vermiş olduğu kararlar da bulunmaktadır. Örneğin, yerinde bulmadığımız bir kararında Yargıtay ‘... Akdin feshinden sonra düzenlenen ibranamede işçi, işverenden hiçbir alacağı kalmadığını açıkladığına göre davanın reddine karar vermek gerekir’ demek suretiyle yine bir başka kararında ise ‘ibranamede tutarın gösterilmemiş olması bunun geçersiz olduğunu göstermez.’ İfadesine yer vererek işçinin hangi alacak kesimi

¹³¹ Şengül, s.600.

¹³² Karademir, s.16.

için ne miktarda ibrada bulunduğu dikkate alınmaksızın ibranamelere geçerlilik tanımıştır.

§ 6.İBRA SÖZLEŞMESİNİN HUKUKİ SONUÇLARI

I.BORCUN SONA ERMESİ

İbra bir tasarruf işlemi olduğuna göre, mevcut borç taraflar arasında ibra sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte ortadan kalkmış olur. Borcun ibra yoluyla tamamen mi, yoksa kısmen mi ortadan kaldırılacağı tarafların iradelerinden anlaşılır.¹³³ Tam ibrada borcun tamamı, kısmi ibrada ise borcun ibra edilen kısmı sona erer. Bunun sonucunda borçlu borcundan kısmen veya tamamen kurtulur. İbra sözleşmesi; ikale sözleşmesinden farklı olarak mevcut borç ilişkisini bozmaz.

Borcun ne miktarda ibra edildiği yorum meselesidir. Aksi anlaşılmadıkça ibra borcun tamamı için yapılmıştır. Yargıtay önceleri, ibranamenin miktar içermesi durumunda, borcun ancak yazılı miktar oranında sona ereceğini kabul etmiştir. Ancak Yargıtay son yıllarda vermiş olduğu kararlarında, ibranamenin içerdiği miktar bakımından makbuz olduğu görüşünden ayrılarak, borcun tamamen sona erdiğini kabul etmektedir.¹³⁴

Yargıtay, ibranamenin şartlı olarak yapılmış olması halinde bu şart gerçekleşmeden ibra sözleşmesine dayanılamayacağını kabul etmiştir. Yargıtay'ın miktar yazılı olan ibranameyi makbuz sayan çok sayıda kararına göre ise borç ancak yazılı miktar kadarıyla sona erecektir.¹³⁵ Bu husus, ibra olduğu ileri sürülen belgenin geçerliliği ile ilgilidir. Yoksa miktar içerse dahi, kesin biçimde kalan alacaklardan vazgeçilmesi halinde de borcun tamamen sona erdiği kabul edilmelidir. Gerçekten Yargıtay'ın son yıllarda vermiş olduğu bazı kararlarında ibranamenin içerdiği miktar bakımından makbuz olduğunu kabul etmemiş, borcun tamamen sona erdiği sonucuna

¹³³ Akıntürk, Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Özel Borç İlişkileri, Ankara 2006, s.162.

¹³⁴ Temiz, s.25.

¹³⁵ Yarg. 9.H.D 29.03.2000 gün 2000/707 E, 2000/4090 K. www.kazanci.com.tr.

varılmıştır.¹³⁶ Yargıtay'ın giderek ibra sözleşmelerinin geçerliliği yönünde kararlar verdiğini, ibranamenin dar yorumu ilkesinden bir miktar uzaklaşıldığını söylemek yanlış olmaz. Bu, ibra kurumunun niteliğine uygun bir çözüm tarzıdır. Miktar içeren ibraname, ivazlı ibra olarak değerlendirilmeli ve kalan alacaktan açık ve kesin biçimde vazgeçme halinde borcun sona erdiği kabul edilmelidir. Böyle bir ibra belgesinin geçersizliği, ancak irade fesadı hallerinin kanıtlanması durumunda söz konusudur. Yine de İş Hukuku'nun işçiyi koruma amacı bir kenara bırakılmamalı ve Yargıtay kararında da geçtiği üzere emeği ile geçinen işçinin nedensiz yere işvereni ibra etmesinin hayatın olağan akışına uygun düşmeyeceği göz önünde tutulmalıdır.¹³⁷

Öte yandan, miktar içeren ibranamenin makbuz niteliğinde sayılması ve borcun sona ermediğinin kabulü, bir başka uygulama ile çelişmektedir. İş sözleşmesinin feshinden sonra düzenlenen ve miktar içermeyen ibranamelere Yargıtay tarafından geçerlilik tanınmaktadır. İşçilik haklarından hiçbirini almamış olan işçinin bu ibrasına değer verilirken, en azından bir kısmının ödediği, kalan kısım yönünden ise borcun sona erdirildiği sözleşmelere geçerlilik tanınmaması çelişkili bir durumdur.

Soruna Yeni Borçlar Kanunu Tasarısı yönünden de eğilmek gerekirse; tasarının 131. maddesinde ibra sözleşmesiyle borcun tamamen ya da kısmen sona erdirilebileceği belirtildiğine göre, ivazlı ibraya da geçerlilik tanınması gerekir. Sadece hakların yeterince korunmadığı veya aşırı şekilde daraltıldığı ibra sözleşmelerinin iptali istenebilecektir.¹³⁸

II.FERİ BORÇLARA ETKİSİ

İbra sözleşmesinde taraflar aksini kararlaştırmamışlarsa, asıl alacakla birlikte faiz, rehin, cezai şart gibi haklar da sona erer.¹³⁹ Bu husus Borçlar Kanunu'nun 114. maddesinde düzenlenmiştir. Alacaklı, işlemiş faiz ve gerçekleşmiş cezai şarta ilişkin haklarını saklı tutmuşsa, asıl alacağın ibrası, bunların da sona ermesi sonucu doğurmaz. Borçlar Kanunu'nun 113. maddesi 1. Fıkrası bu konuyu düzenlemektedir.

¹³⁶ Yarg.HGK 24.11.1999 gün, 1999/9-968 E, 1999/983 K.ve HGK 16.04.1997 gün 1997/86 E, 1997/339 K.www.kazanci.com.tr.

¹³⁷ Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.31.

¹³⁸ Bkz. Yeni Borçlar Kanunu Tasarısı madde 419.

¹³⁹ Turanboy, s.119.

Asıl alacak varlığını devam ettirirken, feri bir hakkın, örneğin, kefalette kefilin ibra edilmesi asıl borcun sona ermesini sağlamaz. Aynı şekilde tarafların faiz borcunu ibra etmeleri asıl borcun ibrası anlamına gelmez.¹⁴⁰

III.MÜTESELSİL BORÇLARDA DURUM

A. MÜTESELSİL BORÇLULUK VE ALACAKLILIK KAVRAMI

Bir borç ilişkisinde taraflar ilke olarak iki kişiden oluşur. Bunlar alacaklı ve borçludur. Bazı durumlarda alacaklı ve borçlu taraf birden çok kişiden oluşabilir. Bu durumda borçlu veya alacaklının birden çok olması söz konusu olur.

Müteselsil borç, birden çok borçlunun birinin sözleşme veya kanun gereği alacaklıya karşı borcun tamamından sorumlu olduğu ve alacaklının borcun tamamını borçluların her birinden talep edebildiği, ancak borçlulardan birinin ifada bulunması durumunda sona eren borç ilişkisi denir.¹⁴¹ Müteselsil borç ilişkisi Borçlar Kanunu'nun 141. maddesi vd.'nda düzenlenmiştir.

Müteselsil alacak ise, birden çok alacaklıdan her birinin borçludan alacağını tamamını isteme hakkına sahip olduğu, borçlunun da alacaklılardan birine bir borcu ödemekle borçtan kurtulduğu ilişkidir. Müteselsil alacak Borçlar Kanunu'nun 148. maddesinde düzenlenmiştir.¹⁴²

B.MÜTESELSİL BORÇLULUKTA İBRA SÖZLEŞMESİ

İbra sözleşmesinde borçlu tarafında bulunan kişiler, müteselsil borçlu iseler, ibra sözleşmesinin bu kişiler içinde hüküm ifade edip etmeyeceği sorunu, Borçlar Hukukunun genel prensiplerine göre çözülmelidir.

Müteselsil borca ilişkin olarak Borçlar Kanunu'nda 145.madde yer almaktadır. Bu maddeye göre, 'Tediyesi ile veya yaptığı takas ile borcun tamamını veya bir kısmını iskat etmiş olan müteselsil borçlulardan biri, sakıt olan borç nispetinde diğer borçluları halas etmiş olur.

¹⁴⁰ Ertekin, s.59.

¹⁴¹ Turanboy, s.119.

¹⁴² Eren,s.408.

Eğer müteselsil borçlulardan biri borç tediye olunmamış iken ondan tahallüs etmiş veya diğer borçlular halin veya borcun mahiyetinin irat ettiği nispetle, bu beraatten istifade edebilirler.

İbra sözleşmesi Borçlar Kanunu'nda düzenlenmemiş olduğu için, müteselsil borca ilişkin bir ibranın da yine doktrinde ele alınması ve Borçlar Kanunu'nun 145. maddesinden yararlanılıp yararlanılamayacağını incelemesi gerekir.

Alacaklı, müteselsil borçlulardan biri ile ibra sözleşmesi yaparken bu anlaşmanın etkisi üzerinde herhangi bir açıklama yapmamış ve bu etkinin ne şekilde olacağı açık bir şekilde sözleşmeden anlaşılamıyorsa, ibranın diğer borçlulara karşı etkisi tartışmalı durumdadır. İbra sözleşmesinde, ibranın kimlere karşı hüküm ifade edeceği belli ise, ibra bu sınırlar içinde etki yapar. Örneğin, sözleşmede sadece anlaşma yapılan borçlunun faydalanacağı belirtilebilir ya da diğer borçlular için de geçerli olacağı kabul edilebilir.

Alacaklının borçlardan birini ya da bir kısmını ibra etmesi halinde ibranın diğer borçlulara etkisi kanunumuzda düzenlenmediği gibi öğretide de bu husus tartışmalıdır. Aksi açıklanmadıkça borçlardan birinin ibrası yalnız onun hakkında etkili olur ve diğer borçlular eskisi gibi borçlu olmaya devam ederler. Buna karşılık öğretide hakim görüş ibra sözleşmesinde açıkça yazılı olmasa dahi, sözleşmenin yorumdan ya da halin icabından diğer müteselsil borçlularında ibra edildiği ortaya çıkarılabiliyorsa, ibradan diğer borçluların da yararlanabilecekleri şeklindedir.¹⁴³ Alacaklının borcu doğuran işlemle en fazla ilgili olarak borçluyu ibra etmesi ya da senedin iade edilmesi gibi hallerin, diğer borçlularında ibra edilmiş olduğuna delalet edebileceği ileri sürülmüştür.¹⁴⁴

Öğretide müteselsil borçlarda ibra konusunda bir başka yaklaşımda, ibra edilen borçlunun iç ilişkideki sorumluluğu kadar borcun diğer müşterek borçlular yönünden de sona ereceği görüşüdür. Borcun diğer müteselsil borçlular yönünden ibra edilen borçlunun iç ilişkideki sorumluluğu nispetinde sona ermesi görüşü daha isabetlidir. Aksine çözümden ibra sözleşmesi ile borç, alacaklı tarafından müteselsil borçlulardan

¹⁴³ Tunçomağ, Kenan, Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler C.1.6 İstanbul 1976, s.1052.

¹⁴⁴ Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.33.

biri lehine ortadan kaldırıldığı halde diğer müteselsil borçluların rücu taleplerine maruz kalabilmesi söz konusu olur. Bir başka anlatımla, borçlardan birinin ibra edilmiş olmasına rağmen borcunun tamamını ödemek zorunda kalan diğer müteselsil borçlunun, ibranın tarafı olan borçluya rücu etmesi sonucu ortaya çıkar ki, oysa ibranın etkisi borcun tamamen ortadan kaldırılmasıdır. Borç ibra ile son bulduğundan rücu kabul edilmez ise de bu defa ibranın tarafı olmayan müteselsil borçlular yönünden hisselerine düşenden daha çok sorumlu oldukları şeklinde sonuca ulaşılmış olur.

Yargıtay'ın bir kararında alacaklıyı tatmin etmeyen (kusursuz imkansızlık, ibra, tecdit, sulh, zamanaşımı) hallerde de borçlulardan birinin borçtan kurtulması sonucunu doğuran sebebin diğer borçlulara kısmen sirayet edeceği kabul edilmiştir.¹⁴⁵ Yine Yargıtay bir başka kararında, trafik kazası sonucu yaralanan bir şahsın açmış olduğu manevi tazminat davasında 5/8 ve 3/8 oranlarında kusurlu olan müteselsil borçlulardan birinin ibra edilmesi halinde diğer borçlunun sorumluluğunun ibra edilenin kusuru nispetinde azaltılacağı sonucuna varılmıştır.

C.İŞYERİ DEVRİ VE ASIL İŞVEREN- ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDE MÜTESELSİL BORÇLULUK

İş Hukuku uygulaması bakımından müteselsil borçluluk daha çok işyeri devri halinde ortaya çıkar.¹⁴⁶ 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi uyarınca kıdem tazminatından devralanın devredenle birlikte sorumluluğu öngörülmüştür. Yine, Borçlar Kanunu'nun 179. Maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. Maddesi uyarınca iş yeri devri halinde devreden ile devralanın birlikte sorumluluğu söz konusu olabilir. Devreden işverenin alacaklı (işçi) tarafından ibra edilmesi halinde, devreden işverenin sorumlu olduğu dönemle ilgili devralanın da borcu sona erer. Devralan işverenle alacaklı işçi arasında ibra sözleşmesi yapılması halinde ise, borcu doğuran işlemle en fazla ilgili olan borçlunun ibra edilmiş olması sebebiyle devralanın da ibra edilmiş olduğu sonucuna varılabilir. Ancak bu ikinci örnekte borcun daha çok kimin döneminde olduğu belirlenmelidir. Gerçekten, devreden nezdinde uzun yıllar çalıştıktan sonra devralana bağlı olarak kısa bir süre çalışan işçinin devralana ibraname vermesi halinde,

¹⁴⁵ Yarg 4.H.D., 16.02.1972 gün, 8214-2031.Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.33.

¹⁴⁶ İşyeri devri ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz , Çankaya, Osman Güven/ Çil Şahin, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Ankara 2006 s.175.

önceki işverenin borcun da ibra edilmiş sayılabilmesi ibra sözleşmesinde bu yönde açık düzenleme olmasına bağlıdır. Ayrıca ibra sözleşmesinde çalışan tüm süre açıklanmış ve buna göre ivazlı veya ivazsız ibra söz konusu ise önceki işveren dönemiyle de ilgili olarak son işverenin ibra edildiği, buna göre devreden işveren açısından da borcun son bulunduğu söylenebilir.

Yine asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumluluğu bulunan hallerde, işçinin doğrudan bağlı bulunduğu alt işverene verilen ibraname, aksi açıkça öngörülmedikçe ve halin icabından anlaşılmadığı sürece asıl işveren bakımından da sonuç doğurur.¹⁴⁷ Bununla birlikte, işçi asıl işveren ile alt işverenlerden birinden tahsil ettiği işçilik alacaklarını diğerinden yeniden tahsil edemez.¹⁴⁸ Müteselsil borçluluk gereği, işçinin talebi veya dava açması neticesinde, alacak asıl işveren tarafından ödenmiş ise asıl işverene rücu hakkı her zaman saklıdır.¹⁴⁹

Alt işverenin işçileri asıl işverene müteselsil sorumluluk esaslarına dayanarak talepte bulunurlarsa, asıl işverenin alt işverenin bu işçilere karşı hizmet sözleşmesinden kaynaklanan ileri sürebileceği def'i ve itirazları ileri sürebilecektir. Bu duruma örnek olarak da, asıl işverenin alt işverenin işçisi ile aralarındaki hizmet sözleşmesinden kaynaklanan zamanaşımı veya böyle bir alacağın doğumunu engelleyen veya kaldıran olayları 'itiraz' şeklinde alt işveren işçisine karşı ileri sürerek borcu ödemekten kurtulması gösterilmektedir.¹⁵⁰

Yeni Borçlar Kanunu Tasarısı'nda, alacaklının, borçlulardan birisiyle borç ilişkisinin tamamen ya da kısmen ortadan kaldıran bir ibra sözleşmesi yapması durumunda, diğer borçlular yönünden de borcun sona ereceği kabul edilmiştir. Diğer borçluların ibradan yararlanması ancak borcun niteliğini buna uygun olması halinde mümkündür. İbra edilen borçlu diğer borçlulara karşı da iç ilişkideki borca katılma payı oranında borçtan kurtulur.¹⁵¹

¹⁴⁷ Peker, s.142.

¹⁴⁸ Çankaya/ Çil, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, s.29.

¹⁴⁹ Yüksel Bozkurt, Armağan Ebru, 'Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisinde Sorumluluk ve Sınırları', Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2008, s.9, 51.

¹⁵⁰ Aydın İbrahim, Görünürdeki İşlemler Açısından Türk İş Hukukunda Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa Sorunu, Ankara 2008, s.190.

¹⁵¹ Bkz. Yeni Borçlar Kanunu Tasarısı m.165.

D.İŞ KAZASI HALİNDE MÜTESELSİL SORUMLULUK

Hizmetin ifası sırasında bir işçi diğer bir işçinin iş kazası geçirmesine sebebiyet verirse işveren BK.55. maddeye göre kazaya sebep olan işçisinin bu davranışından ve zarardan sorumlu olurken işçi de zarardan haksız fiil hükümleri çerçevesinde işverenle birlikte sorumlu olacaktır. Burada bir şahsın uğradığı zararı birden çok kimse ayrı sebeplerle tazmin etmekle yükümlü olduklarından BK.51 maddeye göre eksik teselsül duruma mevcuttur.¹⁵²

İşveren kazaya uğrayan işçinin zararını tazmin edince kendisini bu suretle zarara sokmuş olan diğer işçisine BK. m.55 uyarınca rücu etme hakkını sahiptir. Ancak bunun için işçinin kusuru bulunması gerekmektedir. İşveren işçisine yanlış talimat veya bozuk alet vermek suretiyle zarara sebebiyet verdi ise rücu hakkı bu kusurun ağırlığına göre tamamen ve kısmen ortadan kalkar. Ayrıca şu hususta belirtilmelidir ki, BK.m.51 haksız fiilde müteselsil sorumluluğu düzenleyen m.50'ye yollama yapmakta ve tazminatını tamamını veya bir kısmını ödeyen bir sorumlunun diğer sorumlulara rücu edip edemeyeceğini, edebileceğini ne oranda edebileceğini eksik teselsülde de hakim takdirine bırakmaktadır. Şayet tazminata karar verirken hakim rücu konusunu karara bağlamamışsa, rücu ayrı bir dava konusu olabilir. bu takdirde tazminat kararı rücu davasında kesin hüküm teşkil etmez.

IV.GENEL İBRA

İbra sözleşmesinin bütün incelikleri ile gayet açık ve kesin olarak tanzim ve tespiti gerekir. Bu açıklık ve kesinliğe sahip olmayan ibra sözleşmeleri işvereni borcundan kurtarmaz. Şüphe ve tereddüt doğuran belgeler hüküm ifade etmez.¹⁵³

Gerçekten, Yargıtay kararlarında da, ibranamede yer almayan işçilik alacakları yönünden borcun sona ermediği, İş Hukukunda ibranamenin dar yorumu ilkesinin geçerli olduğu ifade edilmiştir.¹⁵⁴

Taraflar arasındaki ilişkinin tek bir alacağı ortaya çıkardığı durumlarda ibra sözleşmesinde açıkça sözleşmenin konusunu oluşturan alacağın zikredilmesi gerekli

¹⁵² Oğuzman/Öz, s.710.

¹⁵³ Doğan, s.179.

¹⁵⁴ Yarg. 9.H.D. 26.09.2006 gün, 2006/20858 E, 2006/24895 K. www.kazanci.com.tr.

görülmebilir. Örneğin işverenin işçiden ihbar tazminatı talep hakkının bulunduğu bir durumda, alacaklının ihbar tazminatından söz etmeksizin genel bir ifadeyle borcun bulunmadığı, işçinin ibra edildiğine dair açıklamasını içeren bir ibra sözleşmesi sonuçlarını doğurabilmelidir.

Ancak, İş Hukuku uygulamasında daha çok işçinin alacaklı olduğu ve iş ilişkisinin sonucunda ihbar kıdem, kötü niyet, sendikal tazminat ve iş güvencesi tazminatları ile başta ücret olmak üzere çok sayıda işçilik alacaklarının işçi lehine olduğu bilinmektedir. Farklı isimlerde olan bu tazminat ve alacaklar açıklanmaksızın genel olarak işverenin ibra edildiği şeklinde bir irade beyanı, geçerli bir ibraname olarak değerlendirilemez.¹⁵⁵

Yine, bir belgede ödenmiş alacaklar bir bir sayıldıktan sonra başka bir hakkın kalmadığına ilişkin genel ifadeli kayıt, sadece sayılan haklara ait ve onlarla ilgili ferî nitelikteki haklardan vazgeçilme anlamına gelir. Zira, ibra edilen bir kaleme ilişkin hak, sayılanlardan daha önemli bir mahiyet arz etmekteyse, diğerleri ibra belgesinde yer aldığı halde, bunun belirtilmemesi düşünülmez.¹⁵⁶

Bu noktada ibranamenin sübjektif etkisinin ele alınması yerinde olacaktır. 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 bilecek durumda olan bir işçinin, iş sözleşmesinin feshinden sonra işçi alacaklarının ödendiğini gösteren ibranameyi imzalaması ve başkaca alacağının kalmadığını, işvereni her yönden ibra ettiğini açık ve kesin biçimde belirtmesinin ardından ve hatta yıllar sonra, yazılı iş sözleşmesinden kaynaklanan cezai şartı talep edip edemeyeceği tartışmaya değer bir konudur. Verilen örnekte işçinin ibraname verdiği sırada cezai şart tazminatını bilmemesi düşünülemez. Buna rağmen işvereni tüm yönleriyle ibra ettiğini açıklamış ve cezai şartta dair bir ihtirazi kayıt ileri sürmemiştir. Buna göre işçinin ibra iradesinin iş sözleşmesinden doğan tüm işçilik alacaklarını kapsadığı sonucuna varmak mümkün olabilecektir.

¹⁵⁵ Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.35.

¹⁵⁶ Çenberci, Mustafa, 'Yargıtay'ımıza Göre İş Hukukunda İbra Belgeleri', Yargıtay Yüzüncü Yıl Dönümü Armağanı,,1968, s.325.

§7.İBRA SÖZLEŞMESİNİN BENZER KURUMLARLA KARŞILAŞTIRILMASI

I.ALACAĞI TALEP ETMEME TAAHHÜDÜ

Alacaklı ile borçlu, borcun ortadan kaldırılması amacı değil de, sadece alacaklının borçludan alacağı talep etmeyeceği hususunda anlaşmışlarsa, ortada ibra değil ‘alacağı talep etmeme taahhüdü’ vardır. Bu anlaşma ile taraflar, alacağın dava edilebilir olması imkânını ortadan kaldırmakta, alacağı hiçbir zaman dava edilmeyecek hale getirmektedir.¹⁵⁷

Alacağı talep etmeme taahhüdü borç ilişkisini sona erdirmez. Bu antlaşmanın, bir borç ilişkisinin içerdiği münferit bir borca ilişkin olması da sadece bu münferit borcun ya belli bir süre talep edilmemesi ya da hiç dava edilmemesi sonucunu doğurur. Alacağı talep etmeme taahhüdünde, borç ilişkisi veya münferit borç devam etmektedir.

Özellikle erteleme sözleşmesinde sadece geçici feragat söz konusu olabilir. İbrada ise münferit borç veya borç ilişkisi ortadan tamamen kaldırılmakta, sona erdirilmektedir.¹⁵⁸

Davadan feragat tek taraflı bir irade beyanı açıklamasına dayanır. Erteleme ise bir sözleşmenin kurulmasından sonra, yapılan bir anlaşma ile taraflar muayyen bir müddet taleple bulunmamaya ilişkin yaptıkları bir anlaşmadır. Böyle bir anlaşma ile alacağın ifa zamanı ileriki bir tarihe kaydırılır. Ertelemeye ilişkin anlaşmada alacağın mevcudiyetine tesir edilmemekte ve fakat alacaklı muayyen bir süre zarfında alacağı talep etmeme durumuna getirilmektedir.

Davadan feragat dava açıldıktan sonra yapılmışsa, bu maddi hukuka değil, usul hukukuna ilişkin bir işlemdir. Ancak böyle bir feragat o konuda dava açılmaması ve hakkın sona ermesi sonucunu doğurur.

Eksik borçlar yapıları itibarıyla alacağı talep etmeme taahhüdüne benzerler. Bu benzerlik, ibra ile alacağı talep etmeme arasındaki farkı da ortaya koymaktadır. Çünkü

¹⁵⁷ Temiz, Emine, s.11.

¹⁵⁸ Turanboy, sy 32.

eksik borçlarda da alacaklının alacağı, malvarlığının aktifinde bulunmaktadır. Borç ifa edilebilir durumdadır, ancak alacak talep edilememektedir.¹⁵⁹

Talep hakkından sürekli olarak feragat, borçluyu sadece defî hakkı sağlıyorsa, bu feragat asla bir İbra olamaz. İbra borcu ortadan kaldırdığı için borçluya itiraz hakkı sağlar. Oysa talep hakkından feragat sadece defî hakkı sağlamaktadır. İbra ile alacağı talep etmeme taahhüdü arasında yapılan bu ayırimda Usul Hukuku ve bunların dış yapıları göz önüne alınmaktadır. Asli ayırımın, bu iki ilişkinin yapıları bakımından ele alınması gerekir. İbra, tasarrufî işlem olarak karışımıza çıktığı halde, alacağı talep etmeme taahhüdü, bir borçlandırıcı işlem niteliğindedir. Ayrıca İbranın, üçüncü kişi yararına yapılması doktrinde tartışmalı olduğu halde, alacaklı alacağını talep etmemeyi, üçüncü bir kişi lehine taahhüt edebilir. İbra için hak üzerine tasarruf edebilecek kişilerin, iradelerini birlikte ortaya koymaları gerekir. Hâlbuki alacağı talep etmeme taahhüdünde üçüncü kişi yararı gözetilebilir. Alacaklının üçüncü bir kişide olan alacağını talep etmeme konusunda taahhüdü geçerlidir. Alacağı belli bir süre ya da sürekli talep etmeme taahhüdü borçluya defî hakkı sağlar. İbra, borcu ortadan kaldırdığından itiraz mahiyetindedir.¹⁶⁰

II. İKALE SÖZLEŞMESİ

İkale sözleşmesi tarafların mevcut borç ilişkisinin sona ermesinde anlaşarak bu yolda yeni bir sözleşme yapmış olmaları ile borç ilişkisini bütünüyle ortadan kaldırmasıdır.¹⁶¹ İkale sözleşmesine doktrinde ‘fesih mukavelesi’ veya ‘Bozma Sözleşmesi’ denir. İkale sözleşmesi üçüncü şahıslara karşı, yeni bir sözleşmesidir.¹⁶²

İkale sözleşmesinin konusu, bir borç ilişkisinin ortadan kaldırılmasıdır. Ortadan kaldırma kısmen veya tamamen olabilir. İkale sözleşmesi, Türk Borçlar Kanununda düzenlenmiş değildir. Ancak, bu durum, ikale sözleşmesinin sözleşme ilişkileri içindeki varlığına engel değildir. Taraflar, nasıl ki, serbestçe bir sözleşme aktedip, onun konusunu ve içeriğini belirleyebiliyorsa; aynı şekilde taraf oldukları bir sözleşmeyi, hukuki bir ilişkiyi de serbestçe ortadan kaldırabilirler. Ancak, tarafların

¹⁵⁹ Turanboy, sy.34.

¹⁶⁰ Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Kamu-iş sy.5.

¹⁶¹ Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.13.

¹⁶² Turanboy,sy.35.

bunu yaparken borç ilişkisini ortadan kaldırma konusunda anlaşmış olmaları gerekir. İşte tarafların bu husustaki anlaşmaları, ikale sözleşmeleridir.

İkale sözleşmesi, borç ilişkisinin tamamını hukuki bir işlem ve özellikle sözleşme ile ortadan kaldırılabilceği gibi, yalnız bir kısmını da ortadan kaldırabilir. Sona erdirilen kısım, borç ilişkisinin bütünü üzerinde değişiklik yapmıyor ise, sınırlı bir kısıtlama ve dolayısıyla borç ilişkisinin kısmı ikalesi söz konusu olur.¹⁶³

İkale sözleşmesinin kısmı olabilmesi, onun ibra sözleşmesi ile aynı nitelikte olmasını gerektirmez. İbra sözleşmesi, borç ilişkisinin içerdiği münferit borçları ortadan kaldırır. Kısmi ikale sözleşmesi ise münferit borcu ortadan kaldırmadan, onu daraltır,

Analizci teori, kısmi ikale sözleşmelerini, birden çok ibra sözleşmesi olarak değerlendirmektedir. İbra sözleşmesi sadece münferit borçla sona erdirilirken, ikale sözleşmesi borç ilişkisini tamamen veya kısmen sona erdirmektedir.

Her sözleşme gibi ikale sözleşmesi de tarafların karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanları ile oluşur. Burada taraflar arasında önceden mevcut olan bir borç ilişkisinin, yine taraflarca yapılan bir sözleşme ile ortadan kaldırılması söz konusudur. Bu sözleşme tarafların borç ilişkisini ortadan kaldırmaya yönelik irade beyanlarıyla kurulur. İrada beyanlarının mutlaka sarih (açık) olması gerekmektedir. Zimni irade beyanı da sözleşmenin kurulması için yeterlidir.¹⁶⁴

İkale sözleşmesi, bir borç ilişkisinin konusuna doğrudan doğruya etki eder. İkale sözleşmesinin konusu tektir ve bu da borç ilişkisini ortadan kaldırmaktadır. Bu bakımdan ikale sözleşmesi de aynen ibra sözleşmesi gibi,¹⁶⁵ hukuki niteliği itibarıyla borçlandırıcı işlem olmayıp bir tasarruf işlemidir. İkale işlemi ile ortadan kaldırılan borç ilişkisinde alacak hakkı da doğrudan doğruya etkilenmekte, ortadan kalmaktadır. Bu işlemle, taraflar birbirine karşı sahip oldukları akdi talep ve alacaklarını ya daraltmakta ya da tamamen ortadan kaldırmaktadır. İkale işlemi bazen bir tarafın bazen de her iki tarafın malvarlığının aktif kısmını azaltmaktadır. Bu bakımdan ikale sözleşmesinin de ibra sözleşmesinin de doğurduğu etkiye benzer bir etkisi vardır.

¹⁶³ Temiz, sy 13.

¹⁶⁴ Eren, sy471.

¹⁶⁵ Alp, Mustafa, 'İş Hukukunda İkalenin Geçerlilik Koşulları', Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2008, s.17, s19.

İkale, bir tasarruf işlemi olduğu için tarafların tasarruf yetkilerine sahip olmaları gerekir. Ayrıca ikale sözleşmesel nitelikte bir tasarruf işlemi olduğu için tarafların sözleşme ehliyetine de sahip olmaları gerekir. Diğer taraftan taraflar bir borç ilişkisini ortadan kaldırırken ve bu ilişki üzerinde tasarruf yetkisine sahip olmalıdırlar. Sözleşme hukukunun esaslarına göre de böyle bir yetki sadece borç ilişkisinin taraflarına ya da temsilcilerine aittir.¹⁶⁶

III. SULH SÖZLEŞMESİ

Sulh sözleşmesi, BK düzenlenmemiş olmakla birlikte bazı kanun maddelerinde zikredilmiştir.¹⁶⁷

Sulh sözleşmesi, tarafların birbirlerine karşılıklı ödünlerde bulunarak aralarındaki mevcut ilişki üzerindeki bir anlaşmazlığa veya tereddüde son vermek amacıyla yaptıkları bir sözleşmedir.¹⁶⁸

Sulh sözleşmesinin kurulması için tarafların karşılıklı tavizlerinde fedakârlıklarda bulunmaları gerekir. Fedakârlığın karşılıklı olmaması halinde, ibra, bağışlama, borç ikrarı söz konusu olabilir; fakat bir sulh sözleşmesinden bahsedilmez. Sulh sözleşmesinin kurulabilmesi için daha önceden taraflar arasında bir sözleşmenin varlığı aranır. Bu hukuki ilişki uyuşmazlığın veya tereddüdün konusu oluşturmalıdır. Sulh sözleşmesinin ama uyulmazlığı dava açılmadan veya dava sırasında son vermektir.¹⁶⁹

İbra sözleşmesi ancak varlığı kesin olan bir borcu ortadan kaldırmak için yapılabildiğinden sulh sözleşmesinden ayrılır. Sulh sözleşmesi, tarafların aralarında mevcut bir hukuki ilişkide anlaşmazlığa ve tereddüde son vermek için, birbirlerine karşılıklı olarak ödünlerde bulunmak suretiyle yapılır. Buna göre sulh sözleşmesi varlığı şüpheli bir alacak için yapılmaktadır.¹⁷⁰

Sulh sözleşmesi mahkeme dışı sulh sözleşmesi veya mahkeme önünde sulh sözleşmesi olmak üzere ikiye ayrılır. Mahkeme dışı sulh sözleşmesi Borçlar Hukuku

¹⁶⁶ Turanboy, s.40.

¹⁶⁷ CMK md. 306,379; BK md 388; TTK md 165; İİK md 38; HUMK md 63,151.

¹⁶⁸ Çil, Şahin, Türk İş Hukukunda İbra, Kamu İş, S.6.

¹⁶⁹ Turanboy, sy.42.

¹⁷⁰ Berki, Ali Himmet, 'Sulh ve İbra', Adalet Dergisi, Aralık 1969, s.754.

hükümlerine tabidir.¹⁷¹ Mahkeme dışı sulh sözleşmesi ve mahkeme önünde sulh sözleşmesi içerik yönünden birbirinden farklı değildir. Mahkeme önünde sulh sözleşmesinde de Usul Hukukuna ilişkin unsurlar mevcut olduğu gibi, Borçlar Kanunu'nun, borçların doğması hükmü ve sona ermesine ilişkin hükümleri de vardır.

Sulh sözleşmesinin içerdiği edim herhangi bir hak veya hukuki ilişkiye ait şüpheli ve çekişmeli konu üzerinde tarafların feragati olabileceği gibi, tarafların hukuki ilişkisinin geleceği için aralarında kararlaştırdıkları bir anlaşma da olabilir.

Sulh sözleşmesi, borç ilişkisini konu olabileceği gibi, diğer Medeni Hukuk ilişkilerini de konu edinebilir. Oysa ibra sözleşmesinin konu edindiği temel ilişki borç ilişkisidir. Mahkeme dışı sulh sözleşmesi ile taraflar çekişmeli ya da şüpheli bir durumu ve dolayısıyla hakkı ya da hukuki ilişkiyi karşılıklı tavizler vererek sona erdirebilirler veya yeni bir şekle kavuşturabilirler.

Sulh sözleşmesi, tasarrufi işlem niteliğindedir. Ancak, sulh sözleşmesi her zaman tasarrufi işlem olarak ortaya çıkmaz. Özellikle sulha konu olan hukuki ilişkinin belirli olmayan, şüpheli ve taraflarca kesin bir anlaşmaya varılmamış içeriği de sulh sözleşmesinin yapılmasına neden olabilir. Böyle bir sözleşme sadece tarafların gelecekte ne gibi yükümlülüklerinin olacağını içerir. Bu noktada sulh sözleşmesi ve taraflar arasındaki hukuki ilişki birbiriyle iç içe girmektedir. Sulh sözleşmesi ile taraflar, hem belirsiz bir çerçevedeki çekişmeye son vermekteler, hem de bu sözleşme ile gelecek yeni bazı yükümlülükleri taahhüt etmektedirler. Sulh sözleşmesi gelecek için taraflara bir takım yükümlülükler getirmekte ise borçlandırıcı işlem ortaya çıkar. Kaldı ki sulh sözleşmesi, modern görüşün ortaya koyduğu gibi, çoğu zaman tarafların gelecekte nasıl davranmaları gerektiği, hukuki ilişki için sulh sözleşmesi ile oluşturulan güven ilişkisinin çerçevesini de belirlediği için borçlandırıcı işlem niteliği de taşımaktadır.

Sulh sözleşmesi, konu edindiği hukuki ilişkiye ait bir borcu sona erdirmekte ise esasen bir ibrayı içerir.¹⁷² Ancak, her mahkeme dışı sulh sözleşmesinin ibra işlemi olduğunu söylemek de doğru değildir. Sulh sözleşmesi, yerine getirdiği fonksiyonuna

¹⁷¹ Turanboy, sy.43.

¹⁷² Çil, Kamu İş, s.6.

göre, borcun kabulü, yenileme, hatta bir erteleme niteliğini de taşıyabilir. Hatta sulh sözleşmesinin çizdiği çerçeve bunların hepsini ya da bir kısmını birlikte de içerebilir.

Türk öğretisinde de sulh sözleşmesinin kapsamı geniş tutulmuş ve ibranın tür olarak en çok sulh sözleşmesine benzediği ileri sürülmüştür.¹⁷³

Sulh sözleşmesi ile ibra sözleşmesi arasındaki en temel farkın, biri de mutlaka şüpheli ve çekişmeli bir alacağın olması, yine sulh sözleşmesinde karşılıklı tavizlerde bulunulması olarak belirtilmesi gerekir. İbra da ise tavizde bulunan alacaklıdır ve daima varlığı tartışmasız bir alacak söz konusudur. Gerçekten Yargıtay kararlarında ibranın, varlığı tartışmasız olan bir alacağın sona erdirilmesine dair bir tasarruf işlemi olduğu vurgulanmıştır.¹⁷⁴

IV.KONKORDATO

İcra İflas Kanunu'nda düzenlenmiş olan konkordato, dürüst borçlunun talebinin kanunda öngörülen nitelikli çoğunlukla kabul edilmesi ve yetkili makamlarca tasdik edilmesi ile oluşan ve borçluya süre verilmesini ya da kararlaştırılan oranda bütün adi borçlarında indirim yapılmasını öngören hukuki bir kurumdur.¹⁷⁵

Konkordato, İflas Hukuku ile ilgili bir kurumdur. Bu kurumun amacı, esas olarak, borçluyu, iflasın ağır sonuçlarından kurtarmak; böylece onun kamu haklarından yoksun kalmamasını, itibar ve kredisini kaybetmemesini sağlamaktır.¹⁷⁶ Konkordato, alacaklılar içinde, alacaklarını Usul Hukuku'nun gerektirdiği işlemlerin taşıdığı risklere maruz kalmadan, hiç olmazsa bir kısmını elde etme imkânı sağlar.¹⁷⁷

Konkordatonun türleri itibarıyla bu kurumun sulh sözleşmesi, ibra sözleşmesi, bazen feragat, hatta bazen konkordatoyu kabul etmeyenler için cebri anlaşma biçimlerinde ortaya çıkması mümkündür. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun vermiş olduğu bir kararda konkordato müddeti içinde rehinli alacaklar hariç olmak üzere borçlu

¹⁷³ Kılıçoğlu, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2005, s.751.

¹⁷⁴ Bkz. Yarg. 9.H.D.28.02.2006 GÜN 2005/34504E 2006/5094 K. www.kazanci.com.tr.

¹⁷⁵ Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s. 13.

¹⁷⁶ Erdoğan, İhsan, 'Konkordatonun Müşterek Borçlu ve Kefillere Etkisi' (İKK m.295) YD C.10, S 1-2, s.159.

¹⁷⁷ Turanboy, sy.46.

aleyhine icra takibi yapılamayacağını ve daha önce başlamış olan takiplerin duracağını kabul etmiştir.¹⁷⁸

İcra ve İflas Kanununun 285.vd maddelerinde düzenlenmiş olan konkordatonun iki türü vardır. Bunların ilki, ‘iflas dışı konkordato’ (İİK md 285) ve ikincisi, ‘iflastan sonra konkordato’dur’ (İİK md 309) bu iki tür konkordatoyu mahkeme içi konkordato adı da verilmektedir. Mahkeme içi konkordatoyu doktrinde ‘adli konkordato’ da denmektedir.

Mahkeme içi konkordato, borçlunun, alacaklılara alacaklarının bir kısmını belirli bir tarihte, taksitle ya da defaten ödemeyi taahhüt etmesidir. Ancak, bunun için alacaklılardan çoğunluğunun bunu kabul etmesi (3/4’nün) ve hakimin bunu kabul etmesi gerekmektedir.

Ayrıca, gerek İcra İflas Kanun’unda gerekse diğer kanunlarda düzenlenmemiş olan başka konkordato türü daha vardır. Bu da ‘mahkeme dışı konkordato’dur. Mahkeme dışı konkordato, mahkeme içi konkordatonun işlemlerini yerine getirir. Ancak, burada İflas Hukukunun Kuralları uygulanmaz. Borçlu, birden fazla alacaklısının alacaklarını, mahkeme içi konkordato da olduğu gibi, fakat mahkemeyi işe müdahale ettirmeden, ödeme hususunda bir sözleşme yapar. Böyle bir sözleşmenin yapılması, sözleşme serbesti sınırları içinde mümkündür. Mahkeme dışı konkordato, Borçlar Özel H. alanına giren bir sözleşmedir.¹⁷⁹

Her iki konkordato sözleşmesi de borcu sona erdirir. Gerçekten de konkordato sözleşmesiyle borçlu ile alacaklıları arasındaki alacağın bir kısmı sona erer. Konkordato ve alacaklılar taleplerini kısarlar. Konkordato sözleşmesinde, ibradan farklı olarak diğer bazı imkanlarda söz konusudur. Bunların başında, alacağın ertelenmesi ve borçlunun malvarlığının ya da aktifinin alacaklılara terki gelir. Mahkeme dışı konkordato sözleşmesi, bu iki tip dışında bir ibrayı içerir. Mahkeme içi konkordato sözleşmesi ise, tarafların karşılıklı fedakarlıklarını konu almakta, taraflar konkordato anlaşması ile alacakların bir kısmını kaldırmaktadır. Bu bakımdan mahkeme içi konkordato da bir sulh ve ibrayı içermektedir.

¹⁷⁸ Yargıtay HGK 16.02.2000 gün 2000/12-49E, 2000/94K.www.kazanci.com.tr.

¹⁷⁹Turanboy, sy.41.

Mahkeme dışı konkordato sözleşmesi, taksim ya da tasfiye şeklinde sözleşme yapılırsa, bir ibrayı içerir. Konkordato sözleşmesi özellikle tasfiye şeklinde yapılmış ise, bunun ivazlı ibra olup olmadığı tartışması ortaya çıkacaktır. Çünkü, tasfiye sözleşmesinde borçlu, malvarlığının tamamını veya bir kısmını alacaklıları lehine terk eder.¹⁸⁰

V.MAKBUZ

Makbuz, borçlanılmış edimin alındığını gösteren ve alacaklı (işçi) tarafından imzalanmış bir belge olarak tanımlanmıştır. Ancak iş ilişkisinde her zaman işçinin alacaklı konumunda olması mümkün değildir. İşçinin ihbar tazminatı, cezai şart ve eğitim giderlerini ödeme yükümlülüğünün doğduğu hallerde yapılan ödemenin belgesinin işverence düzenlenmesi de mümkündür.

Borcunu ödeyen borçlu, BK 87/1 hükmü gereğince alacaklıdan bir makbuz verilmesini isteme hakkına sahiptir.¹⁸¹

Makbuzun en önemli işlevi, borçluya ifayı ispat imkanını vermesidir. Makbuz düzenlendiği halde, alacağını elde etmediğini iddia eden alacaklı (işçi) bunu ispat etmek zorundadır.¹⁸²

İbranamelerin makbuz sayılmasına dair yaygın Yargıtay uygulaması, ibra sözleşmelerinin en çok 'makbuza' a benzetildiğini göstermektedir. Esasen, ibra sözleşmesinin ifanın kanıtı olan bir belgeye eş değer kabule edilmesi, İş Hukuku'nun işçi lehine yorum ilkesinin bir sonucudur. Yoksa bu iki kurumun hiçbir benzerliği bulunmamaktadır.

İbra sözleşmesi borcun tatmin edilmeyen sona erme nedenleri arasında olduğuna göre, borcun ifası, asla ibra sayılmaz. Borcun tamamen ödendiğini gösteren makbuz ifa sebebiyle borcun sona ermesi anlamına gelir. İbra sözleşmesinde, kısım ifanın ardından borcun sona erdiği ve borçlunun ibra edildiğinin belirtilmesi durumunda ise, ortada ivazlı bir ibra söz konusudur. Bu noktada ancak irade fesadı halleri ileri

¹⁸⁰ Turanboy, s.49.

¹⁸¹ Temiz, s.82.

¹⁸² Turanboy, s.54.

sürülebilir ve ibra sözleşmesinin bu nedenle geçerli olmadığı alacaklı tarafından kanıtlanmalıdır.

İş Hukukunda daha çok işçinin alacaklı konumunda olduğu ve ibranamenin dar yorum ilkesinin işçiyi koruma amacı taşıdığı düşünülebilirse de, son dönemlerde işverenlerinde ihbar tazminatı, cezai şart ve eğitim gideri, zarar karşılığı kesinti gibi hukuki nedenlerle alacaklı sıfatını taşıdıkları görülmektedir. Miktar içeren ibranamelerin makbuz hükmünde sayılması gerek bir uygulama olduğuna ve alacaklı tarafta işçi ve işverenin bulunmasına göre bir ayırımı tabi tutulmadığına göre, bu durumun işçi aleyhine sonuçlar doğurması mümkündür.

İkinci Bölüm

TÜRK İŞ HUKUKU UYGULAMASINDA İBRANAME

§ 8. İŞ HUKUKUNDA İBRANAMENİN YERİ VE ÖNEMİ

I.GENEL OLARAK

İbra sözleşmesi Borçlar Kanunu'nda düzenlenmemiştir. Genellikle işçinin bazı durumlarda işverenin imzaladığı ibraname (ibra belgesi) genelde her iş ilişkisinin sona ermesi durumunda işçi ve işverenin karşısına çıkmaktadır. Bu anlamda ibra kurumu diğer tüm işçi ve işveren alacaklarını ilgilendiren bir kurumdur. Taraflar ibralaşmadıkça işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlık devam edecektir. Bu anlamda taraflar arasında bir anlamda sulha neden olan bir kurumdur. Bu nedenle de taraflar arasında ihtilafı gideren, tasarrufa ve iki taraflı bir sözleşmedir.¹⁸³ Tarafların yani işçi ve işverenin anlaşması ve bunun neticesinde alacaklılık ve borçluluk durumunun sona ermesi konusudur.¹⁸⁴

İş sözleşmesi gerek işverene gerekse işçiye karşılıklı hak ve borçlar yükleyen iki taraflı bir sözleşmedir. Bu karşılıklı hak ve yükümlülükler değişik boyutlarda olup parasal ve parasal olmayan hak ve yükümlülükler olarak karşımıza çıkar. İşverenin parasal olmayan bazı borçları ise iş akdinin feshinden sonra parasal bir niteliğe bürünebilir.¹⁸⁵ Örnek verecek olur isek; iş akdi devam ederken, işçinin rızası ile dahi olsa işveren işçiye ücretli yıllık izin hakkını kullandırmama ve bunun karşılığında parasal bir edim ödeme yoluna gidemez. İş akdi fesih edildiğinde ise iş akdi fesih edilirken işçiye işverence kullandırılmayan ücretli yıllık izinin hakkının işçiye fiilen kullandırma olanağı kalmadığından bir zorunluluk olarak bu kullandırılmayan ücretli yıllık izin haklarının karşılığı parasal olarak işçiye ödeme durumu söz konusu olmaktadır.

¹⁸³ Ertekin, s.48.

¹⁸⁴ Kabalak, Yörük, 'Yargıtay Kararlarına Göre İş Hukukunda İbra Belgeleri', İstanbul Barosu Dergisi, 1990, S.10.s.946.

¹⁸⁵ Ertekin , s.47

İşçi işyerinde çalışır iken işçinin fazla çalışma alacağı, aylık ücret alacakları gibi bazı hakları işverence ödenmemiş olabilir. Ya da işveren, yukarıda bahsedildiği üzere, ücretli yıllık izin alacağının parasal karşılığı gibi ancak iş akdinin feshinden sonra işçinin talep edebileceği haklarını iş akdinin feshinden sonra da ödememiş olabilir.

İşveren, işçinin ancak iş akdinin feshinden sonra hak kazandığı kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve hatta bazı durumlarda kötü niyet tazminatı gibi parasal haklarını ödememiş olabilir.¹⁸⁶

İşçide işverene ihbar öneli vermeksizin ve derhal fesih hakkı olmayan bir somut olayda iş akdine son verecek olur ise bu seferde işverene karşı işçinin ihbar tazminatı adı altında işverene karşı ihbar tazminatı ödeme durumu söz konusu olabilir.

İşte işveren kasten ödemediği ya da iş akdi devam ederken ödemediği işçinin parasal hakları karşılığında işçiden genellikle imzalı belge alma yoluna gitmektedir. İşverenin işçisinden aldığı ve ibra maksatlı bu belge işçi işyerinde çalışırken alınabildiği gibi iş akdi sona erdikten sonrada alınma, yoluna gidebilmektedir. İşveren işçiden bu belgeyi işçiye hakkını vererek alabildiği gibi hiç vermeksizin ya da eksik vererek alma yoluna gidebilmektedir. Bu da uygulama da işçilerin aleyhine sonuç doğurmaktadır. Hiçbir tazminat alamayan işçinin zayıf konumundan yararlanılarak belge imzalatmaya mecbur bırakıldığı durumlar, günümüz de sık karşılaşılan bir durumdur. Bunun önüne geçilmesi için uygulamada kullanılan ibra belgelerinin çok sıkı denetlenmesi gerekmektedir.

Uygulamada, ücret alacaklarını aldığına ve işverene karşı hiçbir alacağının kalmadığına dair işten ayrılan işçiye imzalatılan yazıya 'ibraname' adı verilmektedir.¹⁸⁷ İşverenin işçiye hizmet sözleşmesinin (ilişkisinin) sona erdirildiği sırada imzalattığı bu çeşit yazılar, ibra sözleşmesi veya menfi borç ikrarı yahut sulh sözleşmesi veya makbuz niteliği taşıyabilmektedir. Ancak, bütün bu farklı hukuki kurumların, ibra senedi kavramı altında toplanmasını uygun bulmak, oldukça güçtür. Bugüne kadar ki Yargıtay kararları ise, yasalardaki belirli ve alışılmış hukuki kalıplardan hiçbirini tam ve yalnız olarak benimsememiş ve bunları ibra senedi içinde toplamıştır. Buna karşılık salt ücret

¹⁸⁶ Ertekin, sy.47.

¹⁸⁷ Centel, Tankut, İş Hukukunda Ücret, Ankara 1988, s.391.

alacaklarını değil, bazen diğer bazı işçi alacaklarını ve haklarını da kapsayan bu çeşitli belgelerin, toplum ihtiyaçlarını karşıladığı ve bunlara uygun düştüğü, bilinen bir gerçektir. Nitekim hizmet ilişkisinin sona ermesi üzerine işçi ile işverenin, karşılıklı taleplerini düzenleyip aralarındaki hukuki ilişkiyi kesin olarak çözmelerinde yarar bulunmaktadır. Ancak, ibrada bir borcun yerine getirilmeden sona erdirilmesi söz konusu olduğu için, uygulamada ibranameler, işçilerin aleyhine etkileri olabilen bir hukuki araç niteliğine bürünebilmektedir.¹⁸⁸

II. İŞ HUKUKUNUN KENDİNE ÖZGÜ NİTELİKLERİ ve İBRA SÖZLEŞMESİ

A.İŞÇİ LEHİNE YORUM İLKESİ

İş akitlerinin yorumlarında genel olarak sözleşmelerin yorumlanmasına ilişkin esaslar alınır. Bu itibarla iş akdinin yorumlanması gerektiğinde davrananların bu sözleşmede kullandıkları terimlere bakılmaksızın onların gerçek ortak iradeleri saptanmaya çalışılır. Tarafların gerçek iradesi ise temelini dürüstlük kuralında bulan güven teorisi çerçevesinde belirlenir. Güven teorisine göre, aynı koşullar altında bulunan makul ve dürüst kişilerin muhatap oldukları irade beyanına iyi niyet kuralları gereği verebilecekleri anlam esas alınacak, böylece ortak irade ortaya çıkarılacaktır.

İş sözleşmesinin yorumu bakımından İş Hukuku mevzuatında farklı hükümler öngörülmediğine göre kural olarak tarafların ortak amaçları belirlenmesi gerekir. İş sözleşmesinin yorumunda, öncelikle sözleşme metni göz önünde bulundurulmalıdır. Yoruma ihtiyaç gösteren sözleşme hükmü diğer hükümlerle karşılaştırılmak suretiyle sözleşmenin hakim olan ortak amacı dikkate alınmalıdır. Bununla birlikte, sözleşme işveren tarafından kaleme alınmış ve tip sözleşme söz konusu olduğu takdirde yoruma ihtiyaç gösteren kapalı ifadelerin yorumlanmasında işçi lehine yorum tarzı kabul edilmelidir. Çünkü, işçinin içeriğini belirlemede bir katkısı olmadığı bu sözleşmede, tarafların ortak amaçlarını aramak gerçeğe bağdaşmaz.¹⁸⁹

¹⁸⁸Eyrenci, Ö. 'Ücret ve İşin Düzenlenmesi açısından Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi (1979-1983)', Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal G.Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, İstanbul 1985, s.157.

¹⁸⁹ Karagöz, Veli, İş Sözleşmesinde Cezai Şart, Ankara 2006, s.126.

Gerçekten de iş akdinin yorumunda ortak sözleşme iradesi belirlenemiyorsa işçi lehine yoruma gidilmelidir. Yargıtay da tarafların irade açıklamaların yorumlarında bu yöntemin başvurulmasına gerektiğin kararlaştırılmıştır. İşçinin işverene karşı bağımlılığı nedeniyle, işçinin borcuna ilişkin yorum zorunluluğu ortaya çıktığında, yorumun dar yapılması gerekir. Aynı şekilde iş akdinin hazırlanmasındaki üstün durumu dolayısıyla ve yazılı iş akitleri kaleme alındığında birkaç anlama gelebilen, müphem ve çelişkili ifadelerin sonuçlarına, işçinin açık bir kötü niyeti olmadıkça, işveren katlanır.

İş sözleşmelerinin sonunda verilen ibranamelerin yorumlanmasında da işçi lehine yorum yapılması İş Hukuku'nun genel mantığına uygundur. Uygulamada işçinin bütün alacaklarını aldığını belirten, tek tek kalemleri belirten belgelerin kabul edilmesi çok da adaleti sonuçlar ortaya çıkarmamaktadır. Çoğu zaman güçlü konumda olan işveren, iş sözleşmesinin başında aldığı matbu belgeleri işçiye imzalatmak da ve almadığı prim, ücret vs. gibi alacakları almış gibi göstermektedir.

İş Hukuku'nda ibra belgelerinin ve bordoların çok büyük önemi vardır. Bir iş davası gösterin ki ibra belgesi veya bordolar üzerinde işçi ve işverenin anlamış bulunduğu görülsün. Bu nedenle bu tür yazılı belge ve delillerin iş hukukuna özgü bir yeri olmalıdır.

Öncelikle belirtelim ki, ibra belgelerinin işverence kötüye kullanılmaya elverişli olmaları göz ardı edilemez. İşçinin bu tür belgeleri manevi baskı altında, ya da hakkından çok az bir paraya boyun eğerek ve kapsamını tam olarak anlamadan imza etmesi olasıdır. Bu nedenle, ibra belgelerine hukuksal bir değer vermeli, fakat İş Hukuku'nun koruyucu ruhuna uygun olarak bunları çeşitli yönlerden sınırlandırmalıdır.¹⁹⁰

Şekil adaleti gerçek adalete yaklaştığı ölçüde toplumda huzursuzluklar azalacaktır. Bir hukuk kuralı yorumlanırken bu esastan hareket edilmelidir. Tek yanlı

¹⁹⁰ Bozkurt, H.Argun, İş Yargılaması Usul Hukuku, Ankara 2003, s.411.

yorumlar daima toplumda hoşnutsuzluklar yaratır. Burada her şeyden önce milli çıkarlarımızın doğrultusunda bir yorum yapılmalıdır.¹⁹¹

İş Hukuku'nda işçi lehine yorum geniş bir şekilde uygulama alanı bulmaktadır. İşveren karşısında işe ihtiyacı olan işçi korunmaya muhtaçtır.

İbraname, o tarihe kadar gerçekleşen hakkı ortadan kaldıran, bu niteliğiyle de uygulamada işçilerin aleyhine etkisi olan bir hukuki araçtır. İş Hukuku'nun işçiyi koruyucu ilkesi de göz önünde tutularak, ibranameler ancak işverenin işçinin haklarını koruma konusunda gerekli özeni göstermiş olduğu hallerde geçerli sayılmalıdır.¹⁹²

Öğretide, ibranamenin her türlü şüphe ve tereddütten uzak bir açıklıkta düzenlenmesi gerektiği, tek tek tüm alacaklar sayılarak miktarlara da yer verilmesinin zorunlu olduğu ifade edilmiştir.

Çenberci, İş Kanunlarına ait kurallar gibi, anılan kanunlarla ilgili hukuki işlemler ve bu arada ibra belgelerini de özel bir yoruma tabi tutulması gerektiğini, işçinin işverende alacağı kalmadığı yolundaki bildirimleri yeterince açık ve kesin olmadıkça, İş Hukuku'nun işçiyi koruyucu niteliğinin doğal sonucu olarak dar bir çerçevede ele alınacağını açıklamıştır.¹⁹³

Savunma ile çelişen ibranamenin geçersiz olduğuna da öğretilmiş ve Yargıtay'ın bu yöndeki istikrar kazanmış olan uygulaması paylaşılmıştır.¹⁹⁴

İşsizliğin yüksek oranda ülkemizde yeniden iş bulmanın güçlüğüne dikkate alan ve geçinmesi için çalışması gereken bir işçi, işe girerken imzalı boş kağıt verebilmekte ya da matbu bir ibra belgesi imzalamayı göze almaktadır. Yine hizmet akdinin devamı sırasında işverence bu tür belgelerin imzalatılması söz konusu olabilmektedir. Hatta, akdin feshinden sonra hak kazanabileceği miktarların çok altında ödemelere rağmen ihtiyacı olan paraya bir an önce kavuşabilmek için bakiye haklarından vazgeçtiğine dair belge düzenlemesi de uygulamada sıkça karşımıza çıkmaktadır.

¹⁹¹ Doğan, s.185.

¹⁹² Süzek, s.600.

¹⁹³ Çenberci, Mustafa, Yargıtay'ımıza Göre İş Hukukunda İbra Belgeleri, Yargıtay Yüzüncü Yıl Dönümü Armağanı, s.322.

¹⁹⁴ Mollamahmutoğlu, s.664.

İbranın hakkı ortadan kaldıran bir belge oluşu, geçerliliği konusunda dar bir yoruma tabi tutulması sonucunu ortaya çıkarmıştır. Öğreti de bu tür yorum tarzı benimsenmiş, ibranamenin genel bir anlatım içermesi halinde ibranın söz konusu olmayacağı, vazgeçilen alacakların açık ve kesin olarak belirlenmesi gerektiği kabul edilmiştir. Bununla birlikte Türk İş Hukuku bakımından kendine özgü kuralları olan bir ibra ya da ibra sözleşmesi ortaya konulmuş değildir. Daha çok Yargıtay'ın iş davalarının temyiz incelemesi yapılan dairelerin kararları üzerinde durularak yorum yoluna gidildiği görülmektedir.¹⁹⁵ Konumuzun ilerleyen kısımlarında genişçe Yargıtay'ın görüşüne yer verilecektir.

Aksi yönde bir görüşe göre ise, iş yasasının ücret veya tazminatların ödenmemesini suç sayması başka, işçinin alacağı meydana geldikten sonra bazı nedenlerle veya diğer konularda sağlanan yararlarla haklarının bir kısmından ya da tamamından vazgeçmesi başkadır. İşçinin alacağının bir kısmından vazgeçmesi, ikrah altında olmuşsa işçinin ibra sözleşmesinin geçersizliğini istemek yetkisi vardır. Ancak işçinin ücret alacağından dolayı yaptığı her vazgeçmeyi manevi baskı altında yapılmış saymaya mevzuatımız müsait değildir. İşçi de diğer kişiler gibi, doğmuş haklarından yeni anlaşma ile feragat etme olanağına her zaman sahiptir. Esasen, iş yasasının amacı, işçinin kabulü hilafına eksik ya da geç ödeme yapılmamasını sağlamaktadır.¹⁹⁶

Toplum düzenini ve sosyal barışı sürekli olarak sağlayacak gerçek denge, işçi ile işvereni eşit kabul eden bir anlayışla değil, bu ilişkinin güçsüz tarafı işçinin belirli ölçüde korunması ile kurulabilir. Anayasa Mahkemesi bir kararında , 'Anayasanın 2. Maddesi uyarınca Türkiye Cumhuriyeti, sosyal bir hukuk devletidir. Toplumsal devlet, güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak gerçek eşitliği ve dolayısıyla toplumsal dengeyi sağlamakla yükümlü devlet demektir'¹⁹⁷ ifadesiyle de işçinin korunması ilkesinin anayasal temelini ortaya koymuştur.

¹⁹⁵ Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.38.

¹⁹⁶ Fındıklıgil, Yavuz, 'İbramenin Niteliği ve Kötü niyet Tazminatı', (Y.9.HD., 25.02.1977 Gün, 1977/2119 E, 1977/3817 K. Karar İncelemesi), İHU, C.2 İş K.26, No:5 s.4.

¹⁹⁷ Süzek, s.18.

B. BAĞIMLILIK UNSURU

İş Kanunu'nun iş akdini tanımlayan 8. maddesinin 1. fıkrasında bir tarafın 'bağımlı olarak' iş görmeyi üstlenmesinden söz edildiğine göre bağımlılık bu sözleşmenin önemli unsurlarından birini oluşturur. İş akdinde bağımlılık unsurunun varlığı konusunda İş Hukuku öğretisinde de görüş birliği vardır. Gerçekten eğer çalışan çalıştırana bağımlı olarak faaliyet göstermiyorsa bir iş akdinde de işçi kavramından da söz etmek mümkün değildir.

Bağımlılığın iş akdinin belirleyici unsuru olduğu bir Anayasa Mahkemesi kararında da dile getirilmiştir. Bu karara göre: 'Hizmet akdi üç unsuru kapsar: 1. İş unsuru 2. Ücret unsuru 3. Bağımlılık unsuru. Bu akdi iş görmeye ilişkin diğer akitlerden ayıran bu bağımlılık unsurudur.

İş akdinin belirlenmesinde bağımlılık unsurunun varlığı zorunlu bulunmakla birlikte bunun ne tür bir bağımlılık olduğunun açıklığa kavuşturulması gerekir. İş akdinde bağımlılık ilişkisini bir ekonomik ve teknik bağımlılık olarak değil kişisel/hukuki bağımlılık olarak açıklamak uygun olur. Çünkü, işverenin otoritesi altında çalışan, onun vereceği emir ve talimatlara göre iş görmek zorunda olan işçinin iş akdinde bağımlılığı daha ziyade kişiliği ile ilgilidir.

İşçinin işverenin bağımlılığı altında olması bir özel hukuk sözleşmesinin tarafları arasında bulunması gereken eşitliği bozar. İş akdinde var olan otorite/bağımlılık ilişkisi bu sözleşmenin tarafları arasında kaçınılmaz olarak bir hukuki hiyeraşi yaratır. Taraflar arasında olması gereken eşitlik ilkesinden bir uzaklaşma anlamını taşıyan bu hiyeraşi meşruluk temelini, sözleşmeyle bağımlılık altına giren işçinin bu hukuki durumu kendi özgür iradesiyle kabullenmesinde bulur.

Bahsedildiği gibi, işçi ile işveren arasındaki hiyeraşi, işçi ile işveren arasında eşitsizliğe yol açar. Bu eşitsizlik de işveren güçlü konumda olup, işçiye her an maddi ve çoğu zaman da manevi baskı kurma yoluna gidebilir. İşçinin tek geçim kaynağı olan ücret üzerinde bu baskı oluşturulmaktadır. İşveren iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren işçinin alacaklarını çoğu zaman özensizce hazırlanmış bir belge ile yok

sayabilir. Bu sebeplerden dolayı bağımlılık ilişkisinde işçinin konumuna özellikle dikkat çekilmeli ve hakları en iyi şekilde korunmalıdır.

C. ÜCRETİN KORUNMASI

4857 Sayılı İş Kanunu'nda iş akdinin tanımına yer verilmiştir. Yasanın 8. maddesinin 1. fıkrasına göre ' İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işverenin) de ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.' Ayrıca İş Kanunu'nun 2. maddesinin 1. fıkrasında da 'işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir.' hükmüne yer verilmiştir.' İş Kanununun 8. maddesinin 1. fıkrasında öngörülen tanıma göre iş akdi, iş hukuku öğretisinde de kabul edildiği gibi iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarından oluşmaktadır.¹⁹⁸

İş sözleşmesi niteliğindeki akdi kaynaklar genel anlamda 'işyeri iç yönetmelikleri' ve 'işyeri uygulamaları' olarak iki kategoride incelenmektedir. Hukuksal olarak, bir 'özel hukuk düzenleyici işlemi' şeklinde nitelenebilecek olan iç yönetmelikler, İş Hukuku'nun ikincil, yardımcı mahiyette kaynağını oluşturan, genel iş koşullarını içeren, işverence hazırlanmış bir metindir.¹⁹⁹

İş sözleşmesi, iki tarafa borç yükleyen, her şeyden önce bir insan olan işçinin kişiliğini gözeten, az veya çok devamlılık gösteren bir özel hukuk sözleşmesidir. Diğer Borçlar Hukuku sözleşmeleri gibi, esas itibarıyla sözleşme yapma ehliyetine sahip iki tarafın serbest iradelerinin birleşmesi ile yapılır. Ancak, İş Hukuku'nun amacı işçiyi korumak olduğu için, işverenin sözleşme özgürlüğünü sınırlayan çok sayıda emredici hüküm, hukuki ilişkiye farklı bir karakter kazandırmaktadır.

Ücret iş sözleşmesinin en önemli unsurlarından biridir. Güçsüz konumda olan işçi geçimini iş sözleşmesi karşılığında almış olduğu ücretten karşılamaktadır. Bu nedenle işçinin ücreti özel bir koruma gerektirmektedir. İbraname konusu incelenirken, ücret kavramına da kısaca değinilmesi yerinde olacaktır. Çünkü işçiye imzalatılan ve çoğu zaman matbu olan bir belge ile ücret haklarının tümünden vazgeçtiğini varsaymak işçi açısından çok büyük bir yıkıma neden olabilir.

¹⁹⁸ Süzek, Sarper, s.189.

¹⁹⁹ Astarlı, Muhittin, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara 2008, s.85.

Ücret işçi için en temel hak, işveren için en temel borçtur. Türkiye'nin onayladığı Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 95 sayılı sözleşmesi ücreti tanımlamış ve bu anlamda güvence altına almıştır.²⁰⁰ İş Kanunu'nun 3. Bölümünde ücret konusuna geniş bir yer verilmiştir. Böylece devlet kanun yoluyla ücretin korunması ile ilgili emredici hukuk kuralları koyarak, işverenin bu temel borcuna işçi yararına geniş bir biçimde müdahale etmiştir. Bu müdahale, gene de tarafların söz konusu koşullar içinde ücreti serbestçe belirlemelerine engel değildir. Ancak tarafların serbest iradeleriyle belirlenebilen ücret, İş Kanunu'nun 39. maddesinin öngördüğü asgari ücretin üstünde bir seviyede olmak şartıyla geçerlidir. İş Kanunu'nun 26. maddesi, işçinin ücretinin en geç ayda bir ödenmesini hüküm altına almıştır.

İşverenin iş sözleşmesinden doğan ve işçinin iş görme borcunun karşılığında yer alan başlıca borcu ücret ödeme borcudur. Bu borç, işverenin asli borcudur. İşveren açısından yükümlülük, işçi açısından da talep hakkı doğurur. İşveren işçi akdinde veya toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılan veya adete göre belirlenen ücreti ödemekle yükümlüdür. Ücret işveren açısından maliyet unsuru olarak önem arz ederken işçi açısından tek geçim kaynağıdır.²⁰¹ Ücret seviyesinin düşük olması ülkede sosyal barışı tehlikeye sokar, iş veriminin düşmesine, kalkınma hızının azalmasına neden olur. Ücret seviyesinin çok yükselmesi işsizliğe ve enflasyona sebep olabilir. Görüldüğü üzere ücret İş Hukuku'nun ayrı değil iktisat ilmini ve sosyal politikayı da yakından ilgilendirmektedir. Bu nedenle ücrete yönelik düzenlemelerde ücreti korumaya yönelik emredici nitelikte hükümler getirilmektedir.

²⁰⁰ Ücret, yapılan veya yapılacak bir iş için veyahut görülen veya görülecek bir iş için yazılı veya sözlü iş akdi gereğince bir işveren tarafından bir işçiye her ne nam altında ve hangi hesaplama şekli ile olursa olsun ödenmesi gereken ve nakden değerlendirilmesi kabil olup karşılıklı anlaşma veya ulusal mevzuatla tespit edilen bedel veya kazançtır.

²⁰¹ Yavuz, Ezgi, Ücret, İspatı, Gününde Ödenmemesi ve Sonuçları, İstanbul Barosu Dergisi, İş Hukuku Özel Sayısı, Eylül, 2007.s.180.

§ 9.YARGITAY KARARLARINDA İBRANAME

I.GENEL OLARAK

İbra sözleşmesinin iş yargılamasında maddi hukuka etkisi kadar, usul hukukuna da etkisi bulunmaktadır. Medeni Kanunumuzun 6. maddesi uyarınca, ‘....kanunda aksi öngörülmedikçe kural olarak herkes iddiasını ispatla yükümlüdür.’ Ancak iş davalarında ispat yükü ispat hukukunun genel esaslarından farklılıklar içerebilmektedir. Örneğin, bordroları düzenleyip saklamak zorunda olan işverenin ödemelerin ücret bordrolarındaki miktarlar ve hak eden işçinin imzası ile kanıtlanması yasal zorunluluktur. Yine işveren uyuşmazlık durumunda, işçiye yıllık ücretli izin verdiğini, izin defteri ya da öbür geçerli delillerle ispatla yükümlüdür. Bu farklılıklar, işçi lehine yorum ilkesi, iş hayatının doğası, ülkemizde işçi-işveren ilişkilerinin düzeyi gibi konularla ilgilidir.

İbra sözleşmesinin, ispat hukuku ve iş yargılaması usul hukuku bakımından önemi, işçinin dava açmasına engel olmamakla beraber, işveren açısından ‘itiraz’ durumu oluşturmasıdır. Çünkü, işveren ibra belgesini ileri sürerek alacak hakkının sona erdiği, ortadan kalktığı iddiasında bulunur.

5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’na göre, iş yargılamasında sözlü yargılama yöntemi benimsenmiştir. Sözlü yargılama usulünde, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu’nun cevap için en geç belirlenen tarihe kadar cevap verilmesi esasının tersine, davaya cevap süresi ilk duruşmaya kadardır.

Yargıtay’a göre ödeme belgeleri, tediye hakkı ortadan kaldıran bir neden olması ve defî değil itiraz niteliğinde olması sebebiyle yargılamanın her aşamasında dikkate alınmalıdır.

İş yargılaması açısından ibra sözleşmelerine ilişkin sorunlardan biri işverenin delilleri arasında ibra belgesini ibraz edip, belge aslını mahkemeye sunmamasıdır. İbra belgesinin hukuki sonuç doğurmamasının koşulları arasında işverene teslim edilmiş olması şartı aranmaktadır. İşçi hak ettiği alacağını şahitle tespit ettirdiğine göre, işverenin bu alacakların ödendiğine dair yazılı belge haricinde, ücret bordroları, sigorta kurumundan gelen çalışma belgeleri geçerli delil olamaz. İşverence, ibra belgesinin

aslının değil de suretinin mahkemeye sunulması halinde fotokopi, senet delili hükmünde kabul edilmemekle beraber yazılı delil başlangıcı olarak kabul edilebilecektir. Yazılı delil başlangıcının bulunması halinde ise, hukuki işlemin ispatı için HUMK 292. maddesine göre tanık dinlenebilecektir.

HUMK'na göre, her iki taraf da dayandıkları delilleri kendileri göstermekle yükümlüdür ve bu nedenle kendi aleyhlerinde delil göstermeye zorlanamazlar. Ancak HUMK 326. maddesi bu durumun istisnasını teşkil etmektedir. Bir tarafın dayandığı ve mahkemeye verilmesini istediği senet karşı tarafın elinde ise belirli şartların gerçekleşmesi halinde, karşı tarafın bu senedi mahkemeye vermesi zorunludur. Hakim, senedin davanın aydınlatılması için gerekli olduğu kanaatine varırsa o senedin mahkemeye verilmesini ister. Ancak böyle bir durumda karşı tarafın belgenin varlığını inkar etme ve yemin teklif edildiğinde de yemin etmesi söz konusu olabilir.

İbra sözleşmesinin genel hatlarıyla incelendiğinde çalışmamızın pek çok alanında Yargıtay'ın görüşüne yer verilmiş olmaktadır. Borçlar Kanunu ve İş Kanunumuzda ibra belgelerine ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmaması, bu belgelerin anlaşılmasında Yargıtay'ın görüşünün önem kazanmasına yol açmıştır. Bir yandan ibranamenin borcu sona erdiren etkisi, öte yandan işçiyi koruma borcunun buna yansımaları, uygulamada başka ölçütlerin kullanılmasına yol açmaktadır. İbra belgeleri hakkındaki tereddütlerin giderilmesi Yargıtay kararlarının belli bir sistem dahilinde incelenmesi yoluna gidilmiştir.

İbranamede yer alan alacak kalemleri miktar içermeksizin iade edilmiş olabilir. Örneğin ibranamede 'kıdem tazminatımı aldım' ya da 'ihbar tazminatımı aldım' şeklinde bir ifade olabilir, fakat bunun karşılığında ne kadar ödeme yapıldığına ilişkin herhangi bir açıklama bulunmayabilir. Diğer yandan, ibranamede yer alan alacak kalemleri, bunlara karşılık gelen miktarlar belirtilmek suretiyle sıralanabilir. Yargıtay, ibranamede yer alan alacak kalemlerinin karşılığını oluşturan ödemelerin ibranamede yer alıp almamasına, başka bir anlatımla ibranamenin miktar içerip içermemesine göre bir ayırıma giderek ibranameleri vasıflandırmaktadır. Bizde çalışmamızda bunu göz önüne alarak, önce miktar içeren ibranameleri, daha sonra da miktar içermeyen ibranamelerin ispat gücünü inceleyeceğiz.

II.MİKTAR İÇEREN- MİKTAR İÇERMİYEN İBRANAMELER

A.MİKTAR İÇEREN İBRANAMELER

1. İbranamenin Makbuz Niteliğinin Kabulü

Miktar içeren ibranamenin makbuz niteliğinde olduğu artık yerleşmiş ve kararlılık kazanmış Yargıtay uygulamasına dönüşmüştür. Yargıtay istikrarlı bir şekilde miktar içeren ibranamenin makbuz niteliğinde olduğunu vurgulamıştır.²⁰² Miktar içeren ibranamenin makbuz olarak değerlendirilmesi gerektiğine dair çok sayıda Yargıtay kararı vardır. Belgede, belli bir miktar ödemenin gösterildiği ve işverenin hiçbir borcunun kalmadığına dair açıklamanın yer aldığı bir durumda, buna ibraname olarak değer verilmemiştir.²⁰³

Yargıtay HGK'nun 27.04.1983 tarihinde vermiş olduğu karar şu şekildedir. '... işçinin, işverene verdiği ibranamenin, kural olarak, işçiye yapılmış olan ödemeyle sınırlı olmak üzere bağlayıcılığı asıldır. İş Hukuku'nun işçiyi 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 bu kabul tarzını destekleyici bir nitelik taşır.' Yine yargısal kararlarda işçiye yapılmış ödemelerin miktarını belirleyen ve ibraname adı altında düzenlenmiş olan belgelerin makbuz niteliği taşıdığı kabul edilmiştir. Hal böyle olunca, davacının makbuz niteliğindeki bu ibraname dışında kalan haklarını ve bu arada noksan ödeme varsa bu kesin alacağın istemesini engelleyici bir sebep bulunmamaktadır.

Miktar içeren ibranamelerin kendi içinde ikiye ayrılarak incelenmesi yerinde olacaktır. Kıdem, ihbar, fazla mesai ve yıllık izin gibi alacaklarla iş kazası neticesinde kazanılan maddi ve manevi tazminat alacakları ayrı incelenmelidir.²⁰⁴

Maddi ve manevi tazminat alacağı dışındaki alacaklar bakımından Yargıtay uzun yıllar yerleşmiş içtihadıyla, miktar içeren ibranameleri makbuz olarak kabul

²⁰² Özveri, Murat, 'Miktar İçermeyen İbranamelerin Geçersizliği Sorunu', İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi, Legal YKİ Dergisi, 2008 S.9.s.242.

²⁰³ Soyer, Polat, 'Ferdî İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1997 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi', İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul 1999, s.36.

²⁰⁴ Özdemir, Erdem, 'İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve İspat', İstanbul 2006, s.358.

etmektedir.²⁰⁵ Buna göre Yüksek mahkeme, miktar içeren ibranameyi, üzerinde yazılı olan miktarın ödendiğini gösteren bir belge anlamında değerlendirmektedir. Yargıtay'a göre, bu durumda işçinin hak ettiği alacak kalemleri saptanmalı ve ibraname ile bunlar arasında fark oranında hüküm tesis olunmalıdır.²⁰⁶ Nitekim, Yüksek Mahkemenin bu yoldaki bir kararında da açıklandığı üzere; '... Davacının ihbar ve kıdem tazminat istekleri 02.06.1995 tarihli ibranameye dayanılarak mahkemece reddedilmişse de, ibraname miktar içermekte olup makbuz niteliğindedir. Bu durumda mahkemece yapılacak iş, ibranamede ödendiği belirtilen miktarın hangi alacaklara karşılık olarak ödendiğini saptamak, davacının çalışma süresine göre hak kazandığı ihbar ve kıdem tazminat alacaklarını belirlemek, daha önce ödenmiş ihbar ve kıdem tazminatı mevcutsa bu ödemeleri hesaplanan tazminat miktarlarından tenzil etmek, bakiye ihbar ve kıdem tazminatı alacağı kalmıyorsa şimdiki gibi anılan tazminat isteklerini reddetmek, bakiye ihbar ve kıdem tazminat isteklerini hüküm altına almaktan ibarettir.' Yargıtay, ibranameye ekli tahakkuk belgelerine yer verilmesi durumunda da, ibranameyi bu belgelerde görülen ödemelerle sınırlı bir makbuz olarak nitelendirmiştir.²⁰⁷

İbranamenin makbuz olarak nitelendirilmesi ve işçinin fark alacağını kapsamadığının kabulü, ancak işçinin ibranamenin düzenlenmesi sırasında fark alacağına hakkı olması halinde söz konusu olabilir. Buna karşılık işçinin çalışma koşulları değiştirilmiş ve işçi de buna muvafakat göstermiş ise artık fark alacağı talebi söz konusu olmaz ve burada da ibranamenin dar yorumlanmasından bahsedilmez. Esasen burada davacının alacak talebine karşılık olarak ibranameye dayanmasına da gerek bulunmamakta, davacının değişen çalışma koşullarına gösterdiği muvafakat, talebinin reddi için yeterli olmaktadır. Buna da bir örnek vermek gerekirse; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 23.03.1998 gün ve 98/2326 E, 1998/5614 K sayılı kararında, '....

²⁰⁵ Özdemir, İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, İstanbul Barosu, İş Hukuku Özel Sayısı, s. 514.

²⁰⁶ Özdemir, İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, İstanbul Barosu, İş Hukuku Özel Sayısı, s.514. ' Davacı açmış olduğu bu dava ile ihbar ve kıdem tazminatından başka ödenmeyen işçilik haklarını istemiş bulunmaktadır. Davalı ise yargılama sırasında noterlikçe onanmış 26.10. 1994 tarihli ibraname sunmuştur. Sözü edilen ibranamede davacı 1991-1994 yıllarına ait ikramiye ve yıllık izin ücretlerini miktar belirtmek suretiyle aldığını kabul etmiştir. Mahkemece davacının alacaklarına hükmedilirken söz konusu ibraname dikkate alınıp mahsubu yapılmadan bu alacakların tümüne hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.' (Yarg.9.HD. 24.02.1998 gün 1997/ 21450 E, 1998/2486 K.)

²⁰⁷ '....Dosyaya davalı işverence sunulan ibraname ekinde, ihbar ve kıdem tazminatı tahakkuk bordosu bulunmaktadır. Davalı işverence anılan belgede 212.605,556 TL kıdem tazminatı, 55.141,333 TL, ihbar tazminatı hesaplandığı görülmektedir. İbranamede geçen ödemenin ihbar ve kıdem tazminatı yönünden bu miktarla sınırlı olduğunun kabulü gerekir. Dairemizce, ibranamede miktar yazılı olması veya ibraname ekinde bu tür tahakkuk belgelerine yer verilmesi durumunda, ibranamenin makbuz hükmünde olduğu kabul edilmektedir.' (Yarg.9 HD. 05.10.2004, 23719/22044, www.kazanci.com.tr.

Davacı, Demirbaş Eşya Kontrol Şefi olarak çalışırken 20.10.1995 tarihinde şeflikten alınmış, aynı müdürlükte kadrosuz olarak çalıştırılmıştır. Davacı, açmış olduğu bu davayla eksik ödenen ücretin tahsiline karar verilmesini istemiştir. Davalı davanın reddini savunmuştur. Mahkeme istek doğrultusunda hüküm kurmuştur. Yerel mahkeme davayı, bilirkişi mütalaasına dayanarak kabul etmiştir. Söz bilirkişi raporunda davacının kontrol şefi olarak çalışırken aylığının net 24.293,800 TL olduğu, atanmadan sonra aylık net ücretinin 10.141.000 TL'ye düştüğü belirtilerek fark alacağı hesaplanmıştır. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davacı, davalı ile birlikte 21.10.1981 tarihinde çalışmaya başlamış ve iş akdi 29.01.1997 tarihinde 1475 sayılı İş Kanununun 13. ve 14.maddeleri uyarınca feshedilmiştir. Davacı tazminatlarını alırken işverene bir ibraname vermiştir. Bu ibranamede, davacı çalıştığı süre boyunca ücret, sosyal hakları, bildirim ödencesi ve kıdem ödencesi gibi İş Kanunu ve toplu iş sözleşmesinden doğan tüm haklarını tamamen aldığını bildirmiştir. Bu ibranamede davacı, davalı tam anlamıyla ibra etmiş ve herhangi bir alacağı bulunmadığını ihtirazı kayıt öne sürmeden açıklamış ve imzalamıştır. Bu durumda davanın reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup, hükmün bozulması gerekmiştir....' Gerekçesiyle yerel mahkeme kararını bozmuştur. Yerel mahkemenin önceki kararda direnmesi üzerine olay Hukuk Genel Kuruluna intikal etmiştir. Hukuk Genel Kurulu 'Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere ve özellikle, davacının 25.09.1995 tarihinde Demirbaş Eşya Kontrol Şefliğinden, Evrak Dağıtım Memurluğuna atanarak, kapsam dışı görevden ücreti azalacak şekilde ait bir işte görevlendirilmesine, daha sonra davalı yönetim kurulunca alınan 17.10.1995 tarih ve 120 sayılı kararın kendisine uygulama olanağı bulunmamasına, dahası görevin değiştirilmesine ve görevin düşürülmesine de itiraz vaki olmadan hizmet akdinin fesih olunduğu, 28.01.1997 tarihine kadar çalışması sonucu verdiği ibranamede ücretinin düşürülmesine değinmemesinden dolayı fark ücret alacağına hükmedilmeyeceğine göre Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır' sonucuna varılmıştır.²⁰⁸

İbranamenin makbuz etkisi izin yönünden ayrı bir anlam taşır. İş sözleşmesinin feshinde miktar belirtilerek bir ödeme yapıldığı ve ibranamede işçinin izinlerini

²⁰⁸ Y.HGK. 07.10.1998 gün, 9-648/ 1998 E, 683/1998 K.,www.kazanci.com.tr

kullandığı, bakiye izin haklarının da ödendiği belirtildiğinde, ibranamenin izin belgesi olarak yazılı delil değeri ortaya çıkabilir. Yıllık izin kullandırıldığıın ispatı işverene düşmektedir. Bu konuda işçinin imzasını içeren belgeler yeterli sayılmaktadır. İşçinin çalıştığı sırada izin defteri veya eşdeğer bir belge bulunmasa da, iş sözleşmesinin feshinde tüm izinlerin kullandırıldığına dair işçinin imzasını taşıyan yazılı delillere değer verilmelidir. İbraname de bu kapsamda ele alınmalıdır. Gerçekten işçinin çalıştığı süre içinde tüm izinlerini kullandığını belirten ve fesihten sonra düzenlenen ibraname geçerlidir. Buna göre ibranamede yıllık izinlerin kullandırıldığı ve kalan belli bir sürenin ücretinin de fesihten sonra ödendiğine dair açıklama, izin yönünden borcu sona erdirmelidir. Bu itibarla izin alacağı yönünden ibranamenin makbuz etkisi her zaman ortaya çıkmayabilecek, bazen borcun sona erdiği söylenebilecektir.²⁰⁹

Yargıtay'ın ibraname metninde geçen 'feragat' sözcüğüne önem verdiği belirtilmelidir. Yargıtay'a göre 'fazlaya dair haklardan feragat ettiği şeklinde' ibare belgeye ibra değeri kazandırmaktadır. İbranameye yer alan 'vazgeçme' sözcüğü de aynı şekilde değerlendirilmelidir. Zira her iki sözcük arasında anlam farkı bulunmamaktadır. Feragat ya da vazgeçme sözcüklerine yer verilmiş oluşu ibra belgesinin unsurları bakımından gereklidir. İbranameye yazılı miktarlar dışında açıkça bir vazgeçme söz konusu ise ibra gerçekleşmiş demektir. Ancak '...yukarıda yazılı miktarların ödendiği, işverenin ibra edildiği...' şeklinde ifade tarzı, ibranamenin makbuz hükmünde sayılmasını gerektirir.

İbranameye yer alan bazı ifadelerin işçinin bu konudaki fark alacak taleplerini engelleyip engellemeyeceği de üzerinde durulması gereken bir sorudur. Gerçekten, işçi kendisine yapılan ödemeler dışında herhangi bir istekte bulunmayacağını, işverenle bu konuda sulh olduğunu, dava hakkından feragat ettiğini ibranamede açıklamış ise, işçinin belirttiği fark alacak isteminde bulunup bulunamayacağı konusunda Yargıtay'ın farklı yönde kararları bulunmaktadır.

Uygulamada, işverenlerce düzenlenen ibranamelerde işçinin dava hakkından feragat ettiği biçiminde ifadeler de yer alabilmektedir. Söz konusu ifadelerin ne şekilde yorumlanacağı farklı yargı kararlarına konu olmuştur. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

²⁰⁹ Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.41.

16.04.1997 tarihli kararında, ibranamede dava hakkında vazgeçtiğini açık ve kesin bir şekilde beyan eden davacı işçinin, bu belgenin makbuz niteliğinde olduğunu iddia etmesinin mümkün olmayacağı sonucuna ulaşmıştır. Yine, Yargıtay vermiş olduğu bir kararda da miktar içeren bir ibranamenin davadan feragat gibi bir anlatım içermediğini de belirterek, bunun ancak makbuz hükmünde geçerli sayılacağı sonucuna ulaşmıştır. Şöyle ki; ‘... Mahkemece 24.05.1993 tarihli ibraname göz önünde tutularak davanın reddine karar verilmiş ise de, ibranamede hak türleri sayılarak ve kuruşlandırılmak suretiyle davacı hiçbir alacağının kalmadığını açıklamış bulunmaktadır. Bu ibranamenin % 42 zam oranı uygulamaksızın alınan miktarlara göre düzenlendiği izlenimi uyandırmaktadır. Bunun için istek konusu hakların bilirkişi marifetiyle % 42 zamlı olarak miktarların belirlenmesi ve böylece bulunacak miktarlarla ibranamedeki miktarlar karşılaştırılarak davacı yararına fark oluştuğu takdirde, bu farkların hüküm altına alınması gerekir. Hüküm kurulurken de tarafların, daha açık anlatımla davalıların sorumlulukları da tespitlenmek suretiyle bir değerlendirme yapılarak hüküm kurulmalıdır. İbraname davadan feragat şeklinde bir hüküm içermemektedir. Bu niteliği itibarıyla buna dayanılarak yazılı şekilde davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.’²¹⁰

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 27.06.1996 gün ve 1996/3680 14668 Sayılı Kararında: ‘... iş akdi, ihbar ve kıdem tazminatı vesair işçilik hakları ödenmek sureti ile fesih edilen davacı işçi ihbar ve kıdem tazminatının ve izin parasının eksik ödendiğinden söz ederek fark alacak istemlerinde bulunmuş, mahkemece de bu istek gibi hüküm kurulmuş ise de; hizmet akdinin feshinden sonra düzenlenen 27.09.1994 tarihli ibraname başlıklı belgede davacı kendisine 84.727.125 TL ödendiğini kabul ederek ‘yukarıdaki sıralanmış haklar ve alacaklar nedeniyle halen doğmuş ve ileride doğması muhtemel ezcümle talep ve dava hakları ispat ile bunlardan gayri kabili rücu şekilde feragat eylediğimi ve bunlardan serbest irademle kesinlikle vazgeçtiğimi beyan ve kabul eylerim.’ şeklinde açıklamada bulunmuştur. Davacı bu ibraname ve feragatname niteliğindeki belge ile dava hakkından vazgeçtiğini açık ve kesin bir şekilde beyan etmiş olduğuna göre, miktarı içeren bu belgenin makbuz niteliğinde nitelendirilerek fark alacaklarının hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı

²¹⁰ Yarg.9.HD. 13.05.1997, 1996/3755 E, 1997/8805 K., www.kazanci.com.tr

gerektirmiştir...’ gerekçesiyle yerel mahkeme kararını bozmuş; ancak, yerel mahkemece önceki kararda direnilmiştir. Bunun üzerine dosya Hukuk Genel Kurulu’na intikal etmiştir. Hukuk Genel Kurulu, dosyadaki bordo, makbuz ve belgelerin ve yine davacının ödenmemiş ihbar ve kıdem tazminatı alacağı bulunmadığı, işçinin haklarını fazlasıyla almış olduğu yolundaki bilirkişi raporunun ibranameyi doğruladığını dikkate alarak, Yargıtay 9. Hukuk Dairesini haklı bulmuş ve direnme kararının bozulmasına karar vermiştir.²¹¹ Görüldüğü gibi, bu kararında Hukuk Genel Kurulu, Yargıtay Özel Dairesi ile aynı hukuki sonuca ulaşmakla birlikte; ibranamede yer alan dava hakkından vazgeçemeye ilişkin ifadeyi değil, dosya içeriğindeki diğer delillerle işçinin alacaklarını almış olması olgusunu kararına gerekçe yapmıştır.²¹²

Öte yandan, dava hakkından vazgeçmeye, sulh ve feragate ilişkin ibarelerin bağlayıcı görülmediği yargı kararlarına örnekler göstermek de mümkün bulunmaktadır. Nitekim, bu nitelikte bir uyuşmazlık Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca çözüme bağlanmış bulunmaktadır. Hukuk Genel Kuruluna intikal eden olayda, Yargıtay Özel Dairesi ‘...Davacıya son iki döneme ilişkin kıdem tazminatı hesaplanarak ödenmiş ve davacı bu ödemeler dışında herhangi bir istekte bulunmayacağını, işverenle bu konuda sulh olduğunu düzenlenen ibranamede açıklamıştır. Taraflar son iki dönem aralarında sulh olduklarına göre artık TİS’de öngörülen 45 günlük süre üzerinden yeniden hesap yapılması olanağı yoktur. İbraname içeriği gözetilmeden, aksine düşünce ile ibranamede yazılı dönemler için yeniden hesap yapılması hatalıdır...’ gerekçesiyle yerel mahkeme kararını bozmuş; ancak, Yerel Mahkeme önceki kararda direnmiştir. Bunun üzerine, dosya Yargıtay Hukuk Genel Kuruluna intikal etmiştir. Hukuk Genel Kurulu, kararında; ‘...asil olan, iş akdinin sona ermesinde, işveren tarafından, işçiye kıdem tazminatının peşin olarak ödenmesidir. Olayda davalının savunmasına dayanarak yaptığı ‘makbuz ve ibraname’ başlıklı belge, ancak kıdem tazminatının kendisine kısmen peşin, kısmen de taksitli ödenmesine muvafakatini göstermekten öteye bir anlam taşıyamaz. Yerel mahkemece de mevcut delillerin değerlendirilmesi suretiyle, dayanak belgenin davacı

²¹¹ Hukuk Genel Kuruluna göre; ‘... Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere ve özellikle davacının bütün işçilik haklarını aldığı, ibranameyi doğrulayan dosyadaki bordo, makbuz ve belgelerle doğrulandığı gibi bilirkişi raporunda da davacının ödenmemiş ihbar ve kıdem tazminatı alacağı bulunmadığı, haklarını fazlasıyla almış olduğu açıklandığına göre, Hukuk Genel Kurulu’nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.’ (Y.HGK.16.04.1997, 9-86/1997 E 1997/ 339 K.www.kazanci.com.tr)

²¹² Özdemir, Erdem, İş Hukukunda İbraname Uygulamaları , İst Barosu Özel Sayısı, s.517.

işçiye ödenen paraya ilişkin makbuz olarak kabul edilmesi, bu konuda istikrar kazanan yargısal kararlar da uygun bulunduğuna göre, usul ve yasaya uygun bulunan direnme kararının onanması gerekir.’ sonucuna ulaşmıştır.²¹³

Yargıtay, bir başka kararında, işçinin hiçbir hak ve alacağı kalmadığı ve dava ve talep hakkından feragat ettiği yönünde ibraname imzalanmasına rağmen, ihbar tazminatın ödenmediğini belirten iş müfettişliği raporunu ve tutanağını gerekçe göstererek, ibranamede yer alan ibareleri bağlayıcı olarak kabul etmemiş ve işçinin ödenmediği anlaşılan ihbar tazminatını talep edebileceğine karar vermiştir. Uyuşmazlık Bölge Çalışma Müdürlüğü tarafından İş Mahkemesine intikal etmiş olup iş müfettişi raporundan davacıya ihbar tazminatının ödenmesi gerektiği belirlenmiştir. Mahkemece savunmaya değer verilerek, davacının iş akdinin feshi üzerine tüm haklarını bu arada ihbar tazminatını da aldığı hiçbir hak ve alacağı kalmadığı ve dava ve talep hakkından feragat ettiği yönünde ibraname imzaladığı gerekçesi ile istek reddedilmiştir. Dayanak yapılan ibranamenin alt kısmında taksitler halinde ödenen kıdem tazminatı miktar gösterilmiştir. Asıl olan işçinin haklarının tam ödenip ödenmediğinin tespitidir. Bu açıdan ibranameler dar yorumlanmalı ve ödenmeyen alacaklar söz konusu ise hüküm altına alınmalıdır. İşçinin bazı haklarından karşılıksız olarak vazgeçtiğini kabul etmek işçinin korunması ilkesi ile bağdaşmaz. Aksi sabit oluncaya kadar geçerli kabul edilen, ihbar tazminatının ödenmediğini belirten ve işveren temsilcisinin imzasını da içeren iş müfettişliği raporu ve tutanağı tarihinin ibranameden sonra olması karşısında ihbar tazminatının reddine karar verilmesi hatalıdır.²¹⁴

Yargıtay, ‘600.000 TL, iş kazası tazminatını nakden ve tamamen almış olduğumdan dolayı mezkur şirketin zimmetini ibra eder, bu kaza ile ilgili ilerde ve şimdiki halde hiçbir dava ikame etmeyeceğimi ve her türlü dava haklarımdan gayri kabili rücu olmak kayıt ve şartı ile feragat eylediğimi beyan ve ikrar ederim.’ şeklinde, işçinin dava açmaktan feragatini içeren bir ibranamenin geçerliliğini denetlerken, sadece belirttiğimi açık oransızlık ölçütü üzerinde durmuş, davadan feragate ilişkin ifadeyi bağlayıcı bulmamıştır. Ancak, karara ekli karşı oy yazılarında, dava hakkından feragate ilişkin ibarelerin göz önüne alınmamış olması muhalefet şerhi olarak dile

²¹³ YHGK, 05.06.1996 gün, 1996/9-290 E, 1996/453, www.kazanci.com.tr.

²¹⁴ Yarg.9.HD. 15.05.2001 gün, 2001/5601 E, 2001/ 8442 K. www.kazanci.com.tr.

getirilmiştir.²¹⁵ Yargıtay'ın anılan 05.10.1993 tarihli kararına ekli karşı oy yazılarında aynen şu görüşlere yer verilmiştir; '...04.10.1995 günü meydana gelen iş kazasından sonra, noterlikçe düzenlenen ve davacı tarafından davalıya sunulan 02.01.1986 tarihli 'ibraname ve feragatname' de aynen '.. bu kazaya karşılık olmak üzere 600.000 TL. iş kazası tazminatını nakden ve tamamen almış olduğumdan dolayı mezkur şirketin zimmetini ibra eder bu kaza ile ilgili ileride ve şimdiki halde hiçbir dava ikame etmeyeceğini ve her türlü dava haklarımdan gayri kabili rücu olmak kayıt ve şartı ile feragat eylediğimi beyan ve ikrar ederim.' denilmektedir. Görüldüğü üzere bu belgede hem ibra ve hem de feragat vardır. Bu haktan dava konusu yapılmadan önce de feragat edilebilir. Esas haktan feragat edilince, ona bağlı olan dava hakkı ortadan kalkar. Esas haktan feragat, maddi hukuka tabidir. Esas haktan feragatin tamamlanması için bu feragatin karşı tarafa ulaşması zorunludur. Dosyadaki belge feragatin davalı tarafa ulaştığını göstermekte olup zaten bu konuda bir çekişme de yoktur. Esas haktan feragat maddi hukuk anlamında bir itiraz olup hakimnin kendiliğinden dikkate alması zorunludur. İbranamein içerisinde miktarın olay tarihindeki tazminat miktarını karşılayıp karşılamadığının araştırılması da doğru değildir. İbraname makbuz değildir. İbranameyi makbuz kabul etmek ibraname olgusunun inkarı demektir. Bütün bu nedenlerle davanın reddi gerekeceği kanısında olduğumdan çoğunluğun görüşüne katılmıyorum. Bir diğer üye ise '.. İş kazası 04.10.1985 tarihinde vuku bulmuş davacı 02.01.1986 tarihinde noterce düzenlenen ibraname ile 600.000 TL olarak işvereni ibra etmiştir. Davacı yasal süre içerisinde ibranamenin yasal olmayan yollarla alındığını iddia edip kanun yollarına başvurmamıştır. Aradan 4 yıl geçtikten sonra açtığı tazminat davasında ibraname konusunda ileri sürdüğü iddiaları kanıtlayan bir delil sunmamıştır. Bu durumda ibraname nedeniyle davanın reddi gerekirken yasaların açık düzenlemelerine rağmen çoğunlukça belirtilen gerekçe ile bozma yapılmasına katılmıyorum.' şeklinde görüşünü bildirmiştir.²¹⁶

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 30.06.2004 tarihli kararında, işçinin dava hakkından feragatine ilişkin ibarelerin bağlayıcı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yargıtayca haklı bulunan 9. Hukuk Dairesi, kararında; '..Dosyada mevcut davacı imzasını taşıyan ibranamede ihbar ve kıdem tazminatı alacaklarının miktar belirtilmek

²¹⁵ Özdemir, Erdem, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, İstanbul Barosu Dergisi, İş Hukuku Özel Sayısı, s.518.

²¹⁶ Yarg.9.HD. 05.10.1993 gün, 1993/2285 E, 1993/14105 K. www.kazanci.com.tr.

suretiyle ödendiğinin belirtildiği görülmektedir. Dairemizin kararlılık kazanmış uygulamasında miktar bildirilen ibranamelerin makbuz niteliği taşıdığı ve yapılacak hesaplamada daha fazla miktar çıktığı takdirde fazlaya ilişkin alacağın hüküm altına alınması gerektiği kabul edilmektedir. Her ne kadar mahkemece feragatten söz edilmekteyse de, ibranamenin bir bütün halinde değerlendirilmesi gerekeceğinden, söz konusu ibranamede de fazlaya ilişkin haklardan feragat edilmediği, henüz doğmayan dava haklarından feragat edildiği, böyle bir feragatinse geçerli olmadığı görüldüğünden kararın bozulması gerekmiştir.’ sonucuna ulaşmıştır. Yerel Mahkemenin kararında direnmesi üzerine Hukuk Genel Kurulu oybirliği ile Yargıtay özel dairesine hak vererek direnme kararının bozulması gerektiği yargısına varmıştır.²¹⁷

2. Maddi Ve Manevi Tazminat Alacakları Açısından Miktar İçeren İbraname

a.İş Kazasından Doğan Tazminatlarda İbra

İş kazası ve meslek hastalığına bağlı maddi ve manevi zararlarla ilgili ibra belgeleri, işçinin çalışmasına bağlı işçilik haklarından (kıdem, ihbar tazminatları, ücret, fazla çalışma, vs.) farklı biçimde değerlendirilmelidir. Gerçekten, iş kazası ve meslek hastalığının ortaya çıktığında kusur durumu ve gerçek zarar miktarı bilinmemektedir. İşverenin bu aşamada ödeme yapması ve hak sahipleri ile arasında ibraname düzenlemesinin borcu sona erdirdiğini söylemek doğru olmaz. Bunun için kusur durumu ile gerçek zararın ortaya çıkması gerekir. Bu itibarla Yargıtay tarafından iş kazaları ile meslek hastalıklarından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat istekleri yönünden farklı çözümler üretilmiştir.²¹⁸

Öncelikle ibranamede miktar yer almalı ve ödemenin yapıldığı tarihteki veriler göz önüne alınarak gerçek zarar ile tazmin gereken miktar belirlenmeli ibranamede belirtilen ödeme miktarı ile karşılaştırma yapılmalıdır. O halde iş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminat isteklerinde ibranamenin borcu sona erdiren etkisinden söz edebilmek için ilk koşul, ibranamenin miktar içermesidir.

²¹⁷ YHGK.30.06.2004 gün, 2004/ 9-380 E, 2004/401 K. www.kazanci.com.tr

²¹⁸ Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.57.

Daha sonra ibranamede yer alan ödeme tutarı ile tazmini gereken tutar arasında açık oransızlık olup olmadığı yönünde bir değerlendirmeye gidilmesi gerekir. Bu nedenle iş kazası ve meslek hastalıklarından kaynaklanan zararların tazmininde miktar içeren ibranamenin makbuz niteliğinde sayılması gibi genel bir uygulama söz konusu değildir. Öncelikle tazmini gereken tutar ile ödeme miktarı arasındaki dengeye bakılmakta ve açık oransızlık bulunmaması durumunda miktar içeren ibranamenin borcu sona erdiren etkisi devreye girmektedir.

İbranamelede yer alan ödeme tutarı ile, ibra sözleşmesinin düzenlendiği tarih itibarıyla belirlenen gerçek zarardan tazmini gereken miktar karşılaştırıldığında açık bir oransızlığın bulunması halinde ise, yapılan ödeme kimsi ifa diğer bir anlatımla makbuz hükmündedir. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi ile Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan davalarda istikrarlı uygulaması bu yöndedir. Örnek Yargıtay kararına göre; ‘.... Davacılar murisin ölümü nedeniyle işverence 15.01.1999 tarihli makbuzla yapılan ödemenin yarısının miras payları oranında maddi tazminata ilişkin olduğu açıktır. Uyuşmazlık kazadan sonra mirasçılara yapılan ödemenin en son hesaplanan tazminattan hangi kıstaslar nazara alınarak indirileceği konusunda toplanmaktadır. Kural olarak hak sahiplerine yapılmış ödemenin bu miktarla sınırlı olmak üzere bağlayıcılığı asıldır. Gerçek anlamda ödemedir söz edebilmek için tazmin edilecek miktar ile karşılık alınan meblağ arasında açık oransızlığın bulunmaması koşuldur. Başka bir anlatımla, ödemenin yapıldığı tarihteki verilerle hesaplanan tazminat ile ödenen miktar arasında açık oransızlığın bulunduğu durumlarda, yapılan ödeme makbuz niteliğinde kabul edilebilir bu durumun, ödemenin yapıldığı tarih göz önünde tutularak davacının gerçek zararın uzman bilirkişiler aracılığı ile saptanması suretiyle belirleneceği hukuksal gerçeği ortadadır. Oysa, yeterince inceleme ve araştırma yapılmadığı dosya içeriğinden anlaşılmaktadır.

Yapılacak iş; ödemenin yapıldığı tarihteki veriler esas alınarak hak sahiplerinin gerçek zararını saptamak, böylece tazmin edilecek miktar ile buna karşılık alınan meblağ arasında açık oransızlığın bulunup bulunmadığını denetlemek, açık oransızlığın bulunması durumunda ödemeleri ‘kısmi ifa içeren makbuz’ niteliğinde kabul etmek ve önceki hesaba göre belirlenen ödeme oranında tespit edilecek miktarı son verilere göre belirlenen tazminattan indirmek ve sonucuna göre karar vermektir ibarettir.

Mahkemece, bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulmaksızın eksik inceleme ve araştırma sonucu yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.’ gerekçesiyle dosya bozularak mahalline geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonucunda, mahkemece direnme kararı verilmiştir. Daha sonra Yargıtay Hukuk Genel Kurulunda; ‘... Dava, iş kazasına dayalı maddi ve manevi tazminat istemine ilişkindir. Davanın kısmen kabulüne ilişkin yerel mahkeme kararı, Özel Daire’ce yukarıda yazılı gerekçe ile bozulmuştur. Bozma sırasında; davacı vekilince dosyaya sunulan Emek Sigorta Anonim Şirketince düzenlenmiş olan makbuz ve ibraname ile davalı vekilinin 26.05.2005 tarihli oturumdaki beyanları dikkate alınarak yapılan inceleme sonucunda mahkemece direnme kararı verildiği belirtilmektedir. Bu durumda, usul ve yasaya uygun bir direnme kararı mevcut olmayıp, bozma çerçevesinde yapılan araştırma sonucu oluşturulan yeni bir hükmün varlığının kabulü gerekecektir. Belirtilen bu nedenlerle, yeni hükme yönelik temyiz itirazlarının incelenmesi için dosya Özel Dairesine gönderilmelidir.’²¹⁹

İbraname ile zarar arasında açık oransızlık olması ve ibranamenin kısmi ifaya ilişkin bir makbuz olarak nitelenmesi durumunda, işverenin sorumlu olacağı miktarın hesaplanması sorunu gündeme gelecektir. Yargıtay vermiş olduğu kararlarda söz konusu hesaba ilişkin esasları oluşturmaya çalışmıştır. Yüksek Mahkemeye göre; ‘...Yapılacak iş; öncelikle kısmi davayı içeren ödemenin zararı hangi oranda karşılandığını belirlemek, son verilere göre sigortalının tazminatını hesaplatıp yasal indirimler yapılmak suretiyle gerçek zararını tespit etmek ve tespit edilen gerçek zarardan, davalı tarafın kısmi ödeme tarihindeki zararı karşılama oranında indirim yapılarak sonucuna göre karar vermektir. Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulmaksızın kısmi ödemenin ödeme tarihinden itibaren yasal faiz işletilerek güncelleştirilmek suretiyle maddi tazminatın belirlenmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir. O halde, davalıların bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.’²²⁰

²¹⁹ Yarg.HGK.07.12.2005 gün 2005/21-665 E, 2005/712 K.İlgili Yargıtay kararı için bkz. Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.488.

²²⁰ Yarg.21.HD. 13.04.2004 gün, 1580/3956; ‘...Uyuşmazlık davacı tarafından alınan belgenin ibraname niteliğinde olmayıp makbuz niteliğinde kabul edilmesi durumunda; davacı zararının ne şekilde belirlenmesi gerektiği noktasında toplanmaktadır. Davacıya, işveren tarafından verilen belgenin, ibraname mi yoksa makbuz niteliğinde mi olup olmadığının belirlenmesi için yapılan hesaplanma sonucu belgenin, makbuz niteliğinde olduğu, hesap raporu içeriğinden anlaşılmalıdır. Mahkemece, açıklanan doğrultuda işlem yapılması doğrudur. Ne var ki, işçiye verilen

Yargıtay'a göre, (ibraname) ödeme tarihi itibariyle, anılan tarihteki veriler nazara alınarak, davacının maddi zararı belirlenip, ödenen miktarla arasındaki oran tespit edilerek; karar tarihine en yakın ücret artışları ve diğer veriler dikkate alınarak yeniden yapılacak hesaplama sonucu çıkacak maddi zarardan; en son bağlanan peşin sermaye değeri kurumdan sorularak bildirilen miktar düşüldükten sonra kalan meblağdan yukarıda bulunan oran nispetinde indirim yapılarak sonuca göre karar verilmelidir. Yarg. 21.HD. 02.04.2002 gün, 2463/2773,İBD.C.76.2002/3.856; '... Öte yandan, davacıların murislerinin ölümü üzerine tazminata karşılık işverenden ibra aldıkları uyuşmazlık konusu değildir. Ne var ki, bu belgenin ' kısmi ifayı içeren makbuz' niteliğinde olup olmadığı saptanmalıdır. Bu durumda yukarıda belirtilen kriterlere göre saptanacak olan sigortalının gerçek ücreti esas alınarak ibranın verildiği tarihteki davacıların zararı hesaplanıp, sonuçta tazmin edilecek miktar ile buna karşılık alınan meblağ arasında açık oransızlık bulunup bulunmadığı, yani belgenin, 'ibra' ya da 'kısmi ifayı içeren makbuz' niteliği denetlenmelidir. Alınacak rapor ile ibranın makbuz niteliğinde olduğu anlaşılırsa makbuz karşılığında verilen meblağın verildiği tarihteki davacıların hesaplanan maddi zararının makbuz bedeline bölünmesi ile oluşacak oran davacıların bozma ilamında belirtildiği şekilde hüküm tarihine en yakın verilere göre hesaplanacak gerçek zararlarına uygulanmak suretiyle bulunacak miktarın gerçek zarardan düşülmesi gerekirken, mahkemece bu yönler düşünülmeksizin ödenen paranın 01.03.1994 ödeme tarihindeki Amerikan Doları karşılığının rapor tarihindeki Türk Lirası karşılığı hesaplamada esas alınarak karşılanmamış zararın saptanması usul ve yasaya aykırı bulunmuştur.'²²¹

belgenin 'kısmi ifayı içeren makbuz' niteliğinde olduğunu saptanmasından sonra davacının işverenden isteyeceği gerçek zararının belirlenmesi gerektiği yargıtay'ın oturmuş ve yerleşmiş görüşleri gereğidir. Oysa, açıklanan doğrultuda işlem yapılmaksızın, giderek işçiye verilen belgenin niteliğinin belirlemek için yapılan hesaplamanın gerçek zarar kabul edilerek yazılı şekilde hüküm kurulduğu açık seçiktir. Yapılacak iş; işçinin günlük net geliri tespit edilerek bilinen dönemdeki www.kazanci.com.tr. Mevcut veriler nazara alınarak iskontolama ve artırma işlemi yapılmadan hesaplamak, bilinmeyen dönemdeki Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası www.kazanci.com.tr ise yıllık % 10 artırılıp % 10 iskontoya tabi tutularak 60 yaşına kadar aktif dönemde, 60 yaşından sonrada bakiye ömrüne kadar (pasif) dönemde elde edeceği kazançları ortalama yöntemle başvurmadan hesaplamak, ve işçiye makbuz karşılığında verilen 'meblağın' hüküm tarihine en yakın tarihteki, (yıllık enflasyon oranı, değerlendirmede tespit edilen zararın makbuz bedeline oranı) gibi etkenler göz önünde tutularak güncelleştirme ve uyarlama sonucu gerçek değerini saptamak, ve hüküm tarihine en yakın tarihteki katsayı ile sigortalıya bağlanan peşin sermaye değeri kurumdan sorularak, bildirilen miktar ve güncelleştirilen 'kısmi ifayı içeren makbuz' bedeli ile birlikte zarardan indirmek ve sonucuna göre karar vermektir ibarettir.' (Yarg. 12 HD. 9.03.2000 gün, 9561/2012.).

²²¹ Y.HGK.27.03.2003 gün, 2003/21-440 E,2003/440 K.www.kazanci.com.tr

Yargıtay, ‘600.000 TL.iş kazası tazminatını nakden ve tamamen almış olduğumdan dolayı mezkur şirketin zimmetini ibra eder bu keza ile ilgili ilerde ve şimdiki Halide hiçbir dava ikame etmeyeceğimi her türlü dava haklarımdan gayri kabili rücu olmak kayıt ve şartı ile feragat eylediğimi beyan ve ikrar ederim.’ şeklinde, işçinin dava açmaktan feragatini içeren bir ibranamenin geçerliliğini denetlerken, sadece belirttiğimiz açık oransızlık ölçütü üzerinde durmuş, davadan feragat ilişkili ifadeyi bağlayıcı bulmamıştır.²²²

İşçinin uğramış olduğu iş kazası sonrasında işverenin işçinin uğradığı zarara karşılık olarak tazminat ödemesi ve bunun karşılığında ibraname alması durumunda, bu ibranamenin geçerliliği yukarı da belirtildiği gibi işçinin gerçek zararı ile açık oransızlık taşımaması koşuluna bağlı olacaktır.²²³

Maddi tazminat alacakları bakımından, Yargıtay’ın getirmiş olduğu ölçüt, doğru biçimde uygulanırsa yerinde görülebilir. Gerçekten, burada sorun, işçinin maddi zararını, bu konuda açılan bir davanın neticesini beklemeden önceden ödeyen işverenin, bu davranışının korunup korunmayacağıdır. Bilindiği gibi, maddi tazminat davalarında, tazminat, ücret, iş görmezlik ve kusura bağlı olarak büyük değişiklikler göstermektedir. Dolayısıyla, tazminatın belirsiz olduğu bir aşamada, işçinin tazminatlarını büyük bir ölçüde ödeyen işverene, arada kalan küçük bir farkın seneler sonra ödetilmemesi gerektiği yoğun olarak düşünülmektedir. Bundan dolayı, açık oransızlıktan anlaşılması gereken, tahammül edilebilir makul bir fark olmalıdır. Örneğin, 100 birimlik zararın 80-85 birimi önceden karşılayan işveren bakımından, ibraname geçerli kabul edilmeli ve fark alacaklara hükmedilmemelidir.

Aslolan işçilik alacaklarının tam olarak ödenmesidir. Borcun açık oransızlık olmayacak bir bölümünün ödenmiş olması borcu tamamen ortadan kaldırmaz. Bununla birlikte yalnız vücut bütünlüğünün ihlali veya ölüm hallerinden doğan maddi tazminat taleplerine ilişkin olmak üzere, hesaplamalarda uygulamada görülebilecek olan farklılıkların da gözü önünde tutulması uygun olur. Bilindiği gibi, cismani zarar ve

²²² Özdemir, Erdem, İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, İstanbul Barosu Dergisi, İş Hukuku Özel Sayısı, s.522.

²²³ Bunun yanında, Yargıtay, söz konusu ibranamenin düzenleme zamanını da dikkate almaktadır. Nitekim, Yüksek Mahkeme, iş kazası nedeniyle açılan tazminat davasında olaydan hemen sonra düzenlenen ibranamenin, o tarihte maluliyet ve kusur oranları konusunda, işçinin kesin bir fikir sahibi olmadığı gerekçesiyle geçerli kabul edilmeyeceğine hükmetmiştir. Yarg. 9HD.06.03.1993 gün, 396/3472. www.kazanci.com.tr.

destekten yoksun kalma taleplerinde, tazminat hesabının unsurlarının tespitine ilişkin yerleşik ölçütler olmadığından, mahkemelerin takdirine göre birbirine yaklaşık ancak farklı rakamlar ortaya çıkabilmektedir. İşte ödenen miktar ile zarar miktarı arasındaki oransızlık; unsurların takdirine göre, mahkemeler arasında da tahammül edebilecek bir farklılığı ifade ediyorsa bu ölçütü isabetli saymak gerekir.²²⁴ Gerçekten bu çözüm biçimi, işverenleri, iş kazası sonrasında dava sonucunu beklemeksizin işçinin zararını karşılamaya sevk edebilecektir.

Manevi tazminat alacakları bakımından ise durum biraz da farklıdır. İş kazası sonrasında zarara uğrayan işçi ya da işçinin ölümü durumunda destekten yoksun kalan yakınlarının manevi tazminat taleplerine karşılık gelmek üzere işverence ödeme yapılmış olabilir. Yargıtay'a göre; işçinin geçirmiş olduğu iş kazası sonrasında işveren hem maddi hem de manevi tazminat alacağına karşılık olarak ödeme yapmış ve her iki kaleme ilişkin olarak rakam belirtmek suretiyle ibraname almış ise, bu ibranamede yer alan maddi tazminat alacağı bakımından geçerliliği 'açık oransızlık' ölçütüne göre belirlenecek iken, manevi tazminat alacağı bakımından ödenen tutar ne olursa olsun ibraname geçerli olacaktır. Yüksek Mahkemenin bu yoldaki görüşünü ortaya koyan bir kararında da belirtildiği üzere: '...Bir olayda duyulan elem ve acı ve bunun karşılığı olarak istenebilecek manevi tazminat miktarı bir bütündür, bölünerek zaman zaman talep ve dava konusu yapılmaz. Gerek dairemizin ve gerekse YHGK'nun kararları bu yöndedir. Davacı zamanında manevi tazminatını almıştır. Bu durum karşısında 9 sene sonra dava açıp tekrar manevi tazminat isteyemez. Bu nedenle manevi tazminat isteğinin reddi gerekir.'²²⁵

İş kazası sonrasında ödeme yapan işveren, açıkça bu ödemenin hem maddi hem de manevi tazminata ilişkin olan kısmını ibranamede belirtebilir. Ancak ibranameden işverenin işçiye ödeme yaptığı anlaşılacakla birlikte, bu ödemenin maddi tazminatın

²²⁴ Ekmekçi, Ömer, İş Hukukunda İşçinin Alacağından Vazgeçmesi Sonucunu Doğuran Hukuki İşlemler, s.22.

²²⁵ Yarg.9.HD.28.11.1989 gün, 7948/10423; '....Davacıların miras bırakanı, 20.08.1980 tarihinde geçirdiği iş kazası sonucu hayatını kaybetmiştir. Olayı müteakip, davacılarından ölen işçinin babası Mahmut'un da imzasını taşıyan 29.08.1980 tarihli ibranamede, toplam 10.000 TL manevi tazminat ödendiği ve başkaca bir hak ve alacağı kalmadığının belirtildiği görülmektedir. Yargıtay HGK'nun 02.07.1980 gün ve 1979/3-1477 E, 1980/2115 K sayılı ilamında da açıkça vurgulandığı üzere, manevi tazminat, niteliği itibarıyla bölünmesi ve bir kısmının saklı tutulması mümkün olmayan bir tazminat türüdür. Davacı baba az önce anılan ibraname ile manevi tazminat olarak bir miktar para aldığına göre, artık başkaca manevi tazminat isteğinde bulunamaz. Bu nedenle babanın manevi tazminat talebinin reddi gerekir.' Yarg.9.HD. 15.03.1988 gün 843/2990. www.kazanci.com.tr

yanında manevi tazminatı da kapsayıp kapsamadığı konusunda açıklık olmayabilir. Bu noktada, ibranamenin manevi tazminata ilişkin olup olmadığı tartışılabilir.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 29.04.2002 tarihli kararında, ‘ davacının manevi tazminat talebi reddedilmiş ise de, bu sonuç usul ve yasaya uygun bulunmamaktadır. Davacıya manevi tazminat ödendiğinde ilişkin bir bilgi ve belge mevcut değildir. Dosyadaki ibraname sadece maddi tazminata yönelik düzenlenmiştir. Ayrıca manevi tazminat talebinden vazgeçildiği de açıkça ortaya konulmadığına göre bu yönün hüküm altına alınmaması usul ve yasaya aykırıdır.’ Anlatımına yer vererek, manevi tazminatın ibranamede açıkça düzenlenmesi halinde ödenmiş sayılabileceği sonucuna ulaşmıştır.²²⁶

Buna karşılık, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun önüne gelen bir olayda, ibranamenin manevi tazminatı kapsayıp kapsamadığı sorunu tartışmalara yol açmıştır. Söz konusu uyuşmazlıkta, yerel mahkeme, ibranameyi esas alarak davacının maddi ve manevi tazminat taleplerini reddetmiştir. Karar içeriğinden anlaşıldığı kadarıyla, somut olayda, 17.04.1996 tarihinde meydana gelen iş kazası sonucu % 14 oranında malul kalan davacı işçiye taraflarca imzalanan 20.05.1996 tarihli belge ile zararı karşılığı 2.000.000.000 TL. 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. Bu hususları dikkate alan Yargıtay 21. Hukuk Dairesi; ‘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. Ancak, mahkemenin maddi tazminatın belirlenmesinde kabul ettiği yöntem, Yargıtay uygulamasına göre doğru kabul edilebilirse de, açıklanan bu temel ilkeler karşısında, çelişkili tanık bildirimleri, ödeme içeriğinin maddi veya manevi tazminatı veya tedavi giderlerini ve işçilik haklarını da içerip içermediği gibi hususlar açıklığa kavuşturulmadan maddi tazminat tutarının belirlenmesi ve giderek

²²⁶ Özdemir, Erdem, İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, İstanbul Barosu, İş Hukuku Özel Sayısı, s.524.

manevi tazminatın dahi reddedilmek suretiyle sonucuna varılması Medeni Yasanın açıkladığı manadaki hakkaniyet kurallarına da uygun değildir.

Mahkemece, bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulmaksızın eksik inceleme ve araştırma sonucu davanın tamamının reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir. O halde, davacının bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.’ sonucuna ulaşılmıştır.²²⁷ Ancak karar oybirliği ile alınmamış ve karara karşı oy yazıları eklenmiştir. Karar muhalif kalan üyeler tarafından, somut olayda ibra tarihindeki veriler esas alınarak hesap sonucu, davacının maddi zararının, SSK’ca bağlanan gelirin peşin sermaye değeri düşülmeden 360.459.323 TL olarak saptandığı ve işverenin geri kalan ve bu miktarın yaklaşık 6 katı tutarında bulunan 1.639.540.677 TL’nin sadece maddi tazminat olarak ödenmesinin yaşam deneyi kurallarına aykırı olduğu ve dolayısıyla; somut olayın özelliği gereği, davacıya geçirdiği iş kazası nedeniyle 2.000.000.000 TL tazminatın sadece maddi tazminatı değil manevi tazminatı da kapsadığının kabul edilmesi gerektiği belirtilerek karara itiraz edilmiştir.

Yargıtay’ın anılan kararına karşı yerel mahkemenin direnme kararı vermesi üzerine dosya Hukuk Genel Kuruluna intikal etmiştir. Hukuk Genel Kurulu ise ibranameye dayanarak davacının taleplerini reddeden yerel mahkeme kararını haklı bulmuş ve kararın onanması gerektiği sonucuna ulaşmıştır.

B.MİKTAR İÇERMEYEN İBRANAMELER

1.Genel Olarak

İbranameye yer alan alacak kalemleri miktar içermeksizin iade edilmiş olabilir. Örneğin ibranamede ‘kıdem tazminatım aldım, ya da ihbar tazminatımı aldım’ biçiminde bir ifade olabilir ve bunun karşılığında ne kadar ödeme yapıldığına ilişkin herhangi bir açıklama bulunmayabilir. Söz konusu ibranamelerin geçerliliğini ve ispat gücünü, Yargıtay’ın konuya ilişkin kararları ışığında ikiye ayırarak incelemek gerekir. Buna göre ilk olarak maddi ve manevi tazminat alacakları dışındaki alacaklar

²²⁷ Yarg.21.HD. 12.02.2004 gün, 2003/11333 E, 2004/1027 K. www.kazanci.com.tr.

bakımından, ikinci olarak da, maddi ve manevi tazminat alacakları bakımından miktar içermeyen ibranamelerin geçerliliğinin incelenmesi yerinde olacaktır.

2.Maddi Ve Manevi Tazminat Alacakları Dışındaki Alacaklar Bakımından

Miktar içermeyen ibraname konusunda Yargıtay uygulamaları bakımından tam bir açıklık bulunmamaktadır. Ancak ibra durumunda hakkın ortadan kalkması ile karşı karşıya kalınmaktadır. Bu nedenle de ibraname gibi hakkı ortadan kaldıran bir belgenin İş Hukuku uygulamasında yorumlanırken özen gösterilmesi gerekir. Bu bakımdan bir alacak ya da tazminatın ödenmesi söz konusu ise bu metin bölümünde kuşkuya yer vermeyecek biçimde açıklanması, gerçeğin ortaya çıkarılması bakımından zorunluluk taşıyacaktır. Yargıtay'ın son yıllara ilişkin uygulaması, miktar içermese dahi eğer ki genel ifadeler kullanılmaksızın tazminat ve alacak kalemleri teker teker isim sayılarak açıkça belirtilmiş ise, bu durumda, ibranamenin geçerli olduğu yönündedir.²²⁸

Miktar içermeyen ibranameler konusunda Yargıtay'ın farklı uygulamaları bulunmaktadır. Miktar içermeyen ibra sözleşmelerinin borcu sona erdiren etkisi üzerinde durulmalıdır.²²⁹ Yargıtay, tacirler arasındaki düzenlenen ibra sözleşmesinin açık ve kesin olması yanında hangi borçla ilgili olduğunun belirlenmesi gerektiğini kabul etmekle birlikte, miktar içermemesini geçersizlik nedeni olarak saymamıştır.²³⁰ Ancak İş Hukukunda sorunun benzer şekilde çözümü mümkün olmaz. Geçimini emeği ile sağlayan bir işçinin nedensiz yere işvereni ibra etmeyeceği varsayımından yola çıkıldığında, miktar içermeyen ibranameye değer verilmesi doğru olmaz, İş Hukukunda işçi lehine yorum ilkesi de bunu gerektirir. Dairenin daha önceki kararlarında da miktar içermeyen ibranameye değer verilmemektedir.²³¹

Miktar içermeyen ibra sözleşmelerinde geçerlilik sorununu titizlikle ele alınmalıdır. İrade fesadı denetimi uygulanmalı ve somut olayın özelliklerine göre ibranamenin geçerliliği konusunda çözümler aranmalıdır. Somut olay yönünden altındaki imza davacı tarafından inkar edilmeyen ve hata, hile ve zorla alındığını

²²⁸ Ertekin, s.107.

²²⁹ Özveri, s.236.

²³⁰ Yarg.HGK. 28.04.2004 gün, 2004/15-105 E, 2004/230 K.www.kazancı.com.

²³¹ Yarg.9.H.D. 28.05.1996 gün, 1995/ 38129 E, 1996/ 12005 K.www.kazancı.com.

kanıtlamayan ibraname başlıklı belge ödeme rakamlarını içermekte olup, makbuz niteliğindedir. Mahkemece, ibraname başlıklı belgede açıklanan ödeme miktarları düşülmeli ve bakiye alacağı kalırsa bu miktarla ilgili hüküm kurulmalıdır. Mahkemece bu ödeme belgesine değer verilmeyerek sonuca gidilmesi hatalıdır.²³²

Yargıtay'ın başka bir kararında '... davacı dava dilekçesinde, davalı işyerinden askerlik nedeniyle ayrıldığını kıdem, izin, fazla mesai ve milli bayram ücretlerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme ibranameye göre tüm hak ve alacaklarını alındığını gerekçe göstererek davanın reddine karar vermiştir. Davacı ibranamenin sahte olduğunu, dört çeşit değişik kalem ve renklerle ve ayrıca daksil ile kapatılıp üstü yeniden yazılarak tahrifat yapıldığını iddia etmiş, mahkemece yalnız ibraname altındaki imzanın yapılan grafolojik incelemesi sonucu davacının eli mahsulü olduğu ve ibranamenin geçerli olduğunu kabul ederek davanın reddine karar vermiştir. Davacının açıkça dile getirdiği iddia ve itirazların mahkemece yeterli araştırma ve incelenmesi yapılmadan eksik inceleme ve miktar içermemesi dolayısıyla tam dikkate alınmadan hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.'²³³

Yargıtay 9.HD. 25.05.1993 gün, 1992/14058 E, 1993/8969 K. Kararında 'miktar içermeyen ibranamelerin işçilerin haklarını tam olarak ellerine geçmesini sağlamak amacıyla dar yoruma tabi tutulması ve iddia edildiği gibi ihbar ve kıdem tazminatından eksik ödeme yapıldığının araştırılması ve eksik ödendiğinin gerçekleşmesi halinde bunların davalıdan tahsiline karar verilmesi gerekir.' demek suretiyle miktar içermeyen ibranameleri dar yorumlamak gerektiğini ifade etmiştir. Yargıtay daha yeni tarihli bir kararında ise 'Davacının izin, fazla mesai ve bayram tatili ücretlerini aldığına dair belge var iken bundan dolayı taraflara sorulmadan, araştırma inceleme yapılmadan karar verilmesini' isabetsiz bulmuştur. Bu kararda da aynı sonuca varılmaktadır. Ancak karara karşı yazılan 'karşı oy' yazısında miktar içermeyen ibranamenin geçersiz sayılması gerektiği sonucuna varılmaktadır.'²³⁴

²³² Yarg. 9. HD., 22.07.2008 gün, 2007/23590 E, 2008/ 21715 K., Çil, Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 9. Hukuk Dairesi 2008-2009 Yılları, Ankara, 2009. S.559.

²³³ Yarg. 9.HD. 27.06.2008 gün, 2007/ 23861 E, 2008/17735 K., Çil, Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, s.558.

²³⁴ Karademir, s.16.

‘Davacının imzasını taşıyan ibranamede miktar bulunmamaktadır. Dairemizin istikrar kazanmış kararlarında miktar içermeyen ibranameler geçersiz sayılmaktadır. Bu ibranamede de miktar bulunmadığına göre geçerli sayılması söz konusu olamaz.’²³⁵

Ancak özellikle 2001 yılından sonra verilen bazı kararlarda miktar içermese de fesihden sonra düzenlenen ve işçilik alacakların ismen sayıldığı ibra sözleşmelerine geçerlilik tanınmıştır. Aşağıda bunun örneklerine yer verilmektedir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 25.04.2000 tarihinde vermiş olduğu kararında, ‘Davacı iş akdinin feshinden sonra verdiği ibranamede ikramiye, fazla mesai ücreti ile diğer işçilik alacaklarım tek tek zikrederek tamamen aldığımı ifade etmiştir. Bu durumda sözü edilen ibranameye itibar edilerek, burada sözü geçen alacaklarla ilgili isteklerin reddine karar vermek gerekirken kabulü doğru değildir.’ denmiştir.²³⁶ Yargıtay’ın ‘hizmet akdinin feshini müteakip verdiği ve kaydi itirazı koymadığı ibranamede rakam zikredilmeksizin dava konusu alacakları ayrı ayrı sayarak kabul etmiş ve davalı işvereni ibra etmiştir. Bu ibranamedeki imza inkar edilmediği gibi ibranamenin davacının el yazısı ile yazıldığı anlaşılmaktadır. Bu ibranameye itibar edilerek davanın reddi gerekirken yazılı şekilde isteğin kabulü bozmayı gerektirmiştir.’ Kararı ile, ‘Davacı hizmet akdinin feshinden sonra, el yazısı ile yazıp ihtirazı kayıt koymaksızın imzaladığı ibranamede tüm işçilik haklarını tek tek sayıp göstermek suretiyle aldığını, başka bir hak ve alacağı kalmadığını belirtmiştir. İbraname hakkı sonlandıran bir belgedir. Bu nedenle davanın reddi gerekirken kabulü hatalıdır.’ Anılan Özel Dairenin ibranameyi daha geniş şekilde yorumladığını göstermektedir. Başka bir Yargıtay kararında da ‘... tarafların iddia ve savunmalarından fesih tarihinden sonra düzenlendiği anlaşılan ve altında davacının imzası da bulunan ibranamede ücret alacağının alındığı açıklanmış bulunmaktadır. İbraname miktarın gösterilmemiş olması bunun geçersiz olduğunu göstermez. Miktar gösterildiği takdirde makbuz niteliğinde kabul edilebilir. Dairemizin uygulaması da bu doğrultuda olduğu gibi başkaca geçersizliği gerektiren bir yön de bulunmamaktadır.’ Benzer şekilde; ‘..Davacı tarafından verildiği mahkemece kabul edilen 04.05.2002 tarihli ibranamede davacı mahkemece hüküm altına alınan ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, aylık ücretleri ile yıllık izin ücretlerini aldığını açıkça kabul

²³⁵ Yarg.9.HD. 02.02.1995 gün, 1994/15864 E, 1994/ 2225 K.www.kazanci.com.tr.

²³⁶ Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.50.

ederek davalı işvereni ibra etmiştir. İbranamede alınan miktarlar açıklanmadığından ibranamenin makbuz olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Dairemizin istikrar kazanan uygulamasına göre bu tür ibranamelere değer vermek gerekmiştir. İbraname sebebiyle reddi gerekirken ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, ücret ve yıllık izin ücreti alacaklarının hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.²³⁷

Yargıtay'ın bu son kararlarında 'fesihten sonra' sözcükleriyle ibranamenin verilme zamanının önemi vurgulanmış, 'el yazısı' sözcükleri ile iradenin net bir şekilde ortaya koyulmuş olduğu belirtildikten sonra, 'tüm işçilik haklarının tek tek sayılması' ibaresine yer verilerek de kapsamı belirlenmiştir. Bu kararlarda belirleyici olan el yazısı ile yazılmış olması değildir. Daktilo ya da bilgisayar çıkışlı belgelerin de aynı şekilde değerlendirilmesi gerekir. Ancak matbu ibranamelere daha fazla şüphe ile yaklaşmak gerekir. Öğretide matbu olarak düzenlenen ve boşlukların doldurulduğu ibranamenin geçerli olmadığı da ileri sürülmüştür.²³⁸

Yargıtay'ın 27.10.2004 tarihli kararı miktar içeren ve içermeyen ibranameler arasındaki farkı belirginleştirmektedir. Gerçekten, anılan karara göre '...Mahkemece davacının ibraname ve feragatname imzaladığı gerekçesiyle davacının fark ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık izin ücreti, fazla çalışma, hafta ve genel tatil ücreti alacaklarına ilişkin istekleri reddedilmiştir. İbranamenin altında hangi alacakların ödendiği ve miktarı ayrı ayrı belirtilmiş bulunmaktadır. Dairemizin yerleşik uygulamasına göre böyle durumlarda ibraname miktar içeren alacaklar yönünden makbuz niteliğinde olup fark oluştuğu takdirde bu alacaklar hüküm altına alınmalı, miktar içermeyen diğer alacaklar yönünden ise ibraname olarak geçerli kabul edilmelidir. Bu nedenle miktar içeren tazminat ve alacaklar yönünden dosyadaki bilgi ve belgeler ışığında hesaplama yapılarak varsa farkı hüküm altına alınmalıdır.'²³⁹

Bu konuda Yargıtay'ın bir başka kararında, '.....ibranamede miktar belirtilmek suretiyle ihbar ve kıdem tazminatlarının ödendiği yazılıdır. Öte yandan ibranamenin son paragrafında, ihbar ve kıdem tazminatı ile birlikte ücret, ikramiye, hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil, fazla çalışma, yıllık izin, prim, giyim ve sosyal yardımlarla ilgili

²³⁷ Yarg.9.H.D. 04.11.2004 gün, 2004/8374 E, 2004/24956 K.www.kazanci.com.tr.

²³⁸ Demir, s.276.

²³⁹ Özdemir, Erdem, İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, İstanbul Barosu Dergisi, İş Hukuku Özel Sayısı, s.527.

alacağına olmadığı da belirtilmiştir. Davaya konu olan diğer işçilik haklarının bir kısmı ibranamede belirtilmiş değildir. Böyle olunca ibranamede yer almayan dava konusu işçilik hakları bakımından toplu iş sözleşmesi, işyeri kayıtları ve ödeme belgeleri getirtilerek bir inceleme yapılmak suretiyle sonuca gidilmelidir.’ şeklinde sonuca varıldığı görülmektedir.²⁴⁰ Karar, ibranamenin kapsamı ve bölünebilirliği noktasında da önemlidir. İbramede miktar belirtilmeksizin sayılan işçilik alacakları bakımından ise, borcun sona erdiği sonucuna varılmıştır. Ancak işverenin tüm yönlerden ibra edildiği sözcükleri dikkate alınmamış ve belgede açıklanmayan işçilik alacakları için borcun sona ermeyeceği kabul edilmiştir. Karara karşı yazılan muhalefet şerhleri de dikkat çekmektedir.: ‘ Davacı ayrıca fazlaya ilişkin ihbar ve kıdem tazminat alacaklarından feragat ettiğini bildirmemiştir. Bu nedenle dayanılan belge sulhname ve feragatname niteliğinde değildir. Bu tür belgeler Dairenin istikrar kazanmış uygulamasına rağmen ödenen miktarları açıklanan ihbar ve kıdem tazminatları yönünden makbuz niteliğinde kabul edilmektedir. Somut olayda Dairemizin bu görüşünden dönülmesini gerektiren bir düzenlemede mevcut değildir.’ ve ‘ibraname bir sözleşmedir. Özellikle İş Hukukunda ibraname sözleşmesi içeriği, işveren kayıtları ve diğer belgelerle doğrulanmadan ona itibar edilmesi adaletsiz sonuçlar doğurur. İbramenin denetimi işçi ve işverence de bir güvence oluşturur. Somut olayda davacı işçinin Toplu İş Sözleşmesine göre haklarının tam olarak ödenmediği, eksik hak ve alacakların irdelenmesi gerekir.’

Yargıtay’ın 2006 yılında vermiş olduğu bir kararında da, ibranamede miktar belirtilen işçilik alacakları yönünden makbuz olarak değerlendirileceği, ancak miktar yazılı olmadığı halde belirtilen diğer işçilik alacaklarının ise tamamen son bulunduğu kabul edilmiştir.²⁴¹

Yargıtay’a göre, ibranamenin işçinin alacak hakkını ortadan kaldırabilmesi için kuşkuya yer vermeyecek biçimde açık olması gerekir. İlgili karar da, ‘ Mahkemece 14.07.1997 tarihli ibranameye itibar edilerek ihbar ve kıdem tazminatı istekleri reddedilmiş ise de anılan ibranamede bu tazminatların davacıya ödendiğine dair bir kayda yer verilmemiştir. İbraname gibi hakkı ortadan kaldıran bir belgenin İş Hukuku uygulamasında yorumlanırken özen gösterilmesi gerekir. Bu bakımdan şayet bir alacak

²⁴⁰ Yarg.9.HD.10.12.2002 gün, 2002/10816 E, 2002/23501 K. www.kazanci.com.tr.

²⁴¹ Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.51.

ya da tazminatın ödenmesi söz konusu ise bunun metin bölümünde kuşkuya yer vermeyecek biçimde açıklanması gerçeğin ortaya çıkması bakımından zorunludur. Dosyadaki söz konusu belge bu niteliği taşımadığından hükme esas alınmaz. Bu durumda ihbar ve kıdem tazminatı hesaplanarak bulunacak miktarlar hüküm altına alınmalıdır.²⁴² Buna göre, açıkça ismen belirtilmeyen bir alacağın ibraname kapsamında kabul edilerek işçinin talep hakkını ortadan kaldırmasına olanak yoktur. Yine, ibranamenin sadece düzenlendiği zamana kadar söz konusu olan alacak kalemlerini kapsayacağı açıktır. İbramenin düzenlenme tarihinden sonra işçi yeniden o işyerinde çalışmış ise, ikinci dönem çalışmasına ilişkin olarak ibranamenin bir bağlayıcılığı söz konusu olmaz.

İşçiden ibraname adı altında alınan belgede alacak kalemlerinin kapsamı değişik şekillerde belirlenebilir. Alacak kalemleri, ismen sayılarak, miktar belirtilerek veya belirtilmeksizin ibraname düzenlenmesi söz konusu olabilir. Yine uygulamada görüldüğü şekliyle, alacak kalemleri ismen zikredilmeksizin global biçimde ‘hiçbir alacağım kalmamıştır.’ gibi bir belge düzenlenmesi söz konusu olabilir.

Yargıtay bu gibi çok genel bir ifade taşıyan ibranameleri geçersiz kabul etmektedir. Nitekim, Yargıtay’a göre, ‘ Mahkemece hükme esas alınan 31.08.1998 tarihli ibraname, dairemizin yerleşmiş uygulamasına göre miktarlar gösterilmiş olmasa dahi geçerlidir. Ne var ki, anılan belge, fazla mesai alacağını kapsamamaktadır. İş Hukukunda işçinin korunması temel ilkesi karşısında ibranamede ‘sair her türlü alacaklarımı aldım.’ şeklindeki ifade işçi aleyhine yorumlanamaz. Bu bakımdan fazla mesai ile ilgili davacı ve davalı tüm delilleri toplanarak hasıl olacak sonuca göre karar verilmelidir.²⁴³ Yargıtay bu yoldaki bir başka kararında, sendikal tazminat ya da kötü niyet tazminatı yasalarda özel düzenleme ile işçi yararına kabul edilmiş bulunduğundan bu tür tazminatların ‘herhangi bir alacağım kalmamıştır.’ şeklindeki sözcük kapsamı içinde kaldığının kabulüne olanak bulunmadığını açıklamıştır.

²⁴² Yarg.9.H.D.26.02.2001 gün, 2001/19872 E, 2002/3451 K. www.kazanci.com.tr.

²⁴³ Özdemir, Erdem, İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, İstanbul Barosu Dergisi, İş Hukuku Özel Sayısı, s.532. Yarg.9.HD. 21.10.1999 gün, 13073/16177. www.kazanci.com.tr. '25.06.1997 tarihli istifa dilekçesinin altına yazılıp imzalanan genel nitelikteki hiçbir alacağın kalmadığına dair belge, dava konusu genel tatil, fazla çalışma ücret alacaklarını kapsamadığından bu belgeye dayanılarak anılan alacak isteklerinin reddedilmesi hatalıdır. Birlikçi tarafından düzenlenen raporda davacının fazla mesai, genel tatil, ulusal bayram çalışma ücretleri hesaplandığına göre tüm deliller birlikte değerlendirilerek hüküm kurulması gerekirken yazılı şekilde reddedilmesi hatalıdır.(Yarg.9.HD.02.05.2001 gün 2001/4626 E. 2001/7670 K.)

Buna karşılık Yargıtay, bir kararında da, verilen ibranamedeki ‘bilumum mesai’ kavramını yorumlayarak, ‘Dosyada mevcut 14.06.1973 tarihli ibranamede davacı bilumum mesai ücretlerini dahi aldığını kabul etmiştir. Bilumum mesai kavramına fazla mesai de dahildir. O halde 14.06.1973 tarihli ibranamenin kapsadığı süreye ait fazla mesai talebinin reddine karar verilmemesi’ gerekir diyerek yerel mahkeme kararını bozmuştur.²⁴⁴

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin ibraname ile ilgili uygulamasındaki bir nokta üzerinde ayrıca durulmalıdır. Miktarın yazılı olduğu ibraname makbuz hükmünde sayılmakta ve bakiye hakların istenebileceği kabul edilmektedir. Böylece, alacağın bir kısmının ifası karşılığında ibra, Yüksek Mahkeme tarafından kabul edilmemektedir. Ancak, hiç miktar içermeyen ve hakların tamamen ödendiğine ve hiçbir alacak bulunmadığına dair ibra belgesi geçerli sayılmaktadır.

Oysa Yargıtay’ın 10. ve 21. Hukuk Daireleri miktar içermeyen ibranameye hukuki değer vermemektedir. Aynı şekilde Karayolları Trafik Kanunu’nun 111. maddesinin uygulanması kapsamında Yargıtay 11. Hukuk Dairesi de miktar içermeyen ve hak sahibine herhangi bir ödemenin kanıtlamadığı ibra sözleşmelerini geçersiz saymaktadır. Esasen bu sonuç, aşırı yararlanma ölçütünün ibra sözleşmesinin iptali nedeni olması sebebiyle ortaya çıkacaktır.²⁴⁵ İşçiye hiçbir ödeme yapılmadığı halde, işçi tarafından ibra sözleşmesi düzenlenmesi, işverenin bundan aşırı yararlanmasının da ötesinde tam bir menfaat sağlaması sonucunu doğurur.²⁴⁶

İbramede miktar yazılı olmasa dahi, işverenin dayandığı bu belge ekinde bir kısım ödeme makbuzlarının bulunması ya da işveren kayıtları ile ticari defterlerden ödenen miktarın anlaşılması durumunda, miktar içermeyen bir ibranamenin varlığından söz edilmez. Böyle bir durumda ibraname, yapılan ödeme ile sınırlı makbuz hükmündedir.

Bu noktada bir başka çelişkiye dikkat etmek gerekir. Miktar içeren ya da yapılan ödeme tutarının işveren kayıtları ile ortaya konulduğu ibraname makbuz

²⁴⁴ Yarg.9.H.D. 25.11.1980 gün, 7256/12264, www.kazanci.com.tr.

²⁴⁵ Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.51.

²⁴⁶ Yeni Borçlar Kanunu Tasarısıyla da getirilmek istenen sistem, Yargıtay’ın 10., 11. ve 21. Hukuk Dairelerinin benimsediği çözüm tarzına daha uygundur. Ancak, bu denli tartışmalı olan bir konuda açık bir yasal düzenlemeye ihtiyaç bulunmaktadır.

hükümünde sayılırken, ödeme miktarlarının gösterilmediği ve bu konuda işverence hiçbir belgenin sunulmadığı ibraname borcu sona erdiren bir etkiye sahiptir. Bu çözüm tarzı işverenleri kayıt dışılığı yöneltebileceği gibi, işçi aleyhine sonuçlar da doğurur. Tüm işverenlerin vergi yükümlüsü olduğu ve defter tutma yükümlülüğünün bulunduğu dikkate alındığında, işçiye yapılan ödemelerin mutlaka belgeye bağlanması ve kayıtlarda gösterilmesinin gerekli olduğu dikkate alınmalıdır. Bazen her türlü harcamaları çeşitli birimlerce denetlenen, gerektiğinde ilgililere zimmet çıkarılabilen kamu kurumlarında dahi, işçiye yapılan ödemelerin işveren kayıtlarında yer almadığı görülmektedir. Buna rağmen miktar içermeyen ibranamenin borcu sona erdirdiğinden söz etmek, İş Hukukunun işçi lehine yorum ilkesinin dışına çıkmak olur. Esasen bu durumda, ibra borcun tatmin edilemeyen sona erme nedenleri arasında olmakla ve ifanın dışında kalmakla, işçinin ivazsız olarak işvereni ibra etmesinin mümkün olup olmadığı başka bir anlatımla irade fesadının varlığı tartışmalıdır.

İş Hukukunda işçilik haklarının korunması asıldır. 4857 sayılı İş Kanununda olduğu gibi Basın İş Kanunu ile Deniz İş Kanununda işçilik haklarının güvencelerine yer verilmiş ve ödenmemesi çeşitli yaptırımlara bağlanmıştır. Bu nedenle karşılıksız ibra belgeleri kural olarak geçerli sayılsa da, İş Hukukunun işçiyi koruyucu niteliği karşısında daima şüpheyle karşılanmalıdır. Bu tür ibra belgelerinin geçersizliği noktasında işçinin iddialarına, ispat hukuku kurallarına rağmen bir miktar üstünlük tanınması yerinde olur.

3. Maddi Ve Manevi Tazminat Alacakları Açısından

Yargıtay, iş kazası sonrasında düzenlenen ibranamelerde miktar içermemesi durumunda bu ibranamelere geçerlilik tanımamaktadır. Bu ibranamelere kuşku ile yaklaşmaktadır. Yüksek Mahkeme eski tarihli bir kararda; ‘...hükme dayanak alınan kusur raporundaki davalı M.Ç’nin % 37.5 oranında iş kazasının oluşumunda kusurlu olduğu dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Öte yandan, davalılar arasında yapılan özel sözleşmede öngörülen hükümler, davalıların iç münasebeti düzenlediğinden davacıyı etkilemeyeceği açıktır. Başka bir anlatımla, davalı M.Ç’nin kusuru göz önünde tutularak, buna göre hüküm kurulması gerektiği ortadadır. Bundan başka birçok Yargıtay kararında vurgulandığı üzere alacaklının alacak hakkından vazgeçmesini ve bu suretle borçlunun borcundan kurtulmasını kapsayan akde ‘ibra’ denir. İbramenin

kural olarak işçiye yapılmış olan ödeme ile sınırlı olarak bağlayıcılığı asıldır. Gerçek anlamda ibranameden söz edebilmek için işçiye yapılan ödemeyi belli etmeyen sözleşmenin işvereni borcundan kurtaran ibraname olarak nitelendirmeye olanak olmadığı açık seçiktir. Kuşkusuz, işverenin işçiye yapmış olduğu ödemeyi ispat etmesi durumunda, taraflar arasında yapılan akdin ibraname niteliği kazanacağı ve tazminatın hesabında, işveren tarafından kanıtlanan miktarın değerlendirileceği söz götürmez. Somut olayda, ibraname olarak değerlendirilen belge, yukarıda açıklanan nitelikte olduğundan, giderek işçiye yapılan miktar açıkça gösterilmediğinden, ibraname olarak kabulüne olanak bulunmamaktadır. Mahkemece, bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulmaksızın yazılı şekilde hüküm kurulması yasaya ve usule aykırı olup bozma nedenidir.²⁴⁷

Yargıtay'ın maddi ve manevi tazminatı kapsayan miktar içermeyen ibranameler konusunda daha yeni tarihli kararları bulunmaktadır. Yargıtay, iş kazası geçiren işçinin uğramış olduğu zarar sebebi ile her türlü dava hakkından feragat edilerek alınan ibra sözleşmesinin yerel mahkemece geçerli sayıldığı bir olayda, '... alacaklının alacak hakkından vazgeçmesini ve bu suretle borçlunun borçtan kurtulmasını kapsayan akde 'ibra' denir. İbra sözleşmesinin olarak işçiye yapılmış olan ödeme ile sınırlı olarak bağlayıcılığı asıldır. Gerçek anlamda ibra sözleşmesinden söz edebilmek için işçiye yapılan ödemenin miktar olarak ibranamede açıkça gösterilmesi koşuldur. Bir başka anlatımla işçiye yapılan ödemeyi belli etmeyen sözleşmenin, işvereni borcundan kurtaran ibra sözleşmesi olarak nitelendirilmesine olanak olmadığı açık seçiktir.'²⁴⁸ Gerekçesi ile, miktar içermeyen ibra sözleşmesini geçersiz saymıştır. Yargıtay, iş kazası sonucu malul kalan sigortalının manevi tazminat istemine ilişkin bir olayda aynı gerekçe ile karar vermiştir.²⁴⁹

Miktar içermeyen ibra sözleşmesinin dava konusu olduğu başka bir olayda Yargıtay, '.... Gerçek anlamda ibra sözleşmesinden söz edebilmek için işçiye yapılan ödemenin niteliği ve miktarı ibra sözleşmesinde açıkça gösterilmelidir. Genel ve soyut bir açıklamayı içerdiği kuşkusuz olan miktar içermeyen ibra sözleşmesini geçerli

²⁴⁷ Yarg.9.HD. 17.03.1998 gün, 1998/1519 E, 1998/1870 K, Özdemir, Erdem, İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, İş Hukuku Özel Sayısı, s.533.

²⁴⁸ Yarg.21.HD., 13.04.2004 Gün, 2004/2584 E, 2004/3704 K, www.kazancı.com.tr.

²⁴⁹ Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.51.

saymak, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Mevzuatının temel prensibi olan ‘işçini korunması’ temel ilkesinde de uygun düşmeyecektir.’ gerekçesi ile miktar içermeyen ibra sözleşmelerine değer verilmeyeceği ifade edilmiştir.²⁵⁰

§ 10.İBRANAMEDE ÖZEL DURUMLAR

I.İBRANAME- FERAGATNAME İLİŞKİSİ

Feragat bir ayni hakkı veya yenilik doğuran hakkı ortadan kaldıran tek taraflı bir irade beyanıdır. Bir ayni haktan veya yenilik doğuran haktan vazgeçme için genellikle tek taraflı irade beyanı yeterlidir. Oysa kural olarak, bir şahsi hak olan alacak hakkından alacaklının tek taraflı olarak feragati mümkün görülmemektedir.²⁵¹ Vazgeçmeyi borçlunun da kabul etmiş olması gerekir. Bu sebeple, işçinin alacak hakkından feragat ettiğini içeren metni, tek taraflı bir irade beyanı olarak kabul edilmesi mümkün değildir, işverenin kabulü gerekir. İbra belgeleri içinde değerlendirilen feragatin tek taraflı olduğunu ileri sürmek ve bu sebeple ibranın tek taraflı bir hukuki işlem olduğun söylemek doğru olmaz. Kural olarak bir ayni ve yenilik doğura haktan veya def’inden tek taraflı bir beyanla terk edilebileceği halleri ifade etmek için ‘feragat’ deyiminin kullanılması ve bunların ibra sözleşmesinden ayrı tutulması gerekir.

İbra sözleşmesi iki taraflı bir hukuki muameledir. Anlaşmanın tamamlanması için icap ve kabul gereklidir. Ancak hizmet sözleşmesiyle ilgili ibra sözleşmelerinde işverenin kabulü çoğunlukla zımnen kabul şeklinde olur. İbra sözleşmesi işverenin (borçlunun lehine) bir hukuksal muamele olduğundan işverenin kabulünü açıkça bildirmesine gerek olmadığı ileri sürülmektedir.²⁵²

İbra sözleşmesi ile feragat arasındaki mevcut farklılıklardan önemlisi, ibra sözleşmesinin mutlaka doğmuş ve varlığı tartışmasız olan alacaklar bakımından söz konusu olması, feragatin ise henüz doğmamış hak ve alacaklar içinde

²⁵⁰ Yarg.21.HD. 08.05.2007 gün, 2006/ 19245 E., 2007/ 7809 K., Balcı, Mesut, İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Davaları, Ankara, 2008, s.406.

²⁵¹ Keser, s.101.102. Ekmekçi, ‘İş Hukukunda İşçinin İşverenden Olan Alacağından Vazgeçmesini Doğuran Hukuki İşlemler’ s.8.

²⁵² Tunçomağ, s.280.

yapılabilmesidir.²⁵³ Feragat, dava öncesi bir haktan, özellikle dava hakkından feragat şeklinde ortaya çıkar. Bu olasılıkla bir maddi hukuk tasarrufu oluşturur. Haktan vazgeçildiğini ifade eder. Mahkeme aşamasında ise, iki taraftan birinin netice-i talepten vazgeçmesi anlamına gelir ve öncelikle usul işlemi niteliğindedir, ancak içeriği bakımından haktan vazgeçme anlamında bir maddi hukuk işlemi ifade eder.²⁵⁴

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararlarında ibra ve feragat çoğunlukla birlikte ele alınmış, ibranamede ayrıca ‘feragat’ sözcüğüne yer verilmiş olunması halinde bu durum, ibranamenin geçerliliğini kuvvetlendiren bir hal olarak kabul edilmiştir. Aynı kararda, ibranamenin dava açma hakkını ortadan kaldıran feragatname niteliğinde olduğu ve feragatin de uyuşmazlığı esastan sona erdirdiği ifade edilmiştir.

İbraname alacakların miktarının belirtmesinin ardından, bakiye haklarından feragat edildiğinin açıklanması halinde ibranamenin makbuz hükmünde değerlendirilemeyeceği de bir başka Yargıtay kararında ifade edilmiştir. Kararda feragatin ibranın ötesinde bir etkiye sahip olduğunun kabul edildiği görülmektedir.²⁵⁵ Yargıtay 4857 sayılı yasa uygulaması yönünden verdiği bir kararında da, işçi ile işveren arasında yapılmış olan sulh ve ibra sözleşmesiyle feshin geçerli nedene dayandığını ve işçinin işe iade davası açmayacağı şeklinde bir düzenlemeye gidilemeyeceğini kabul etmiştir. Gerçekten, ermedi nitelikteki iş güvencesi hükümlerinden yararlanmanın bu şekilde önüne geçilmesi kabul edilmez bir durumdur.²⁵⁶ Yargıtay iş güvencesine ilişkin hükümlerden ‘önceden’ feragat edilmesini geçersiz saymaktadır. Bunun anlamı ise, iş ilişkisi yapılırken veya devam ederken iş güvencesine ilişkin dava hakkından feragat edilmemesi, ancak işveren tarafından yapılan fesihten sonra feragati mümkün olmasıdır.²⁵⁷

Borçlar Kanunu ve İş Kanunu’muz da davadan feragatin, hizmet sözleşmesi sona erdikten ne kadar zaman sonra yapılabileceğine ilişkin bir hüküm bulunmasa da, İsviçre Borçlar Kanunu’nun 341. Maddesinde, işçinin hizmet sözleşmesi devam ederken ve sona ermesinden bir ay içinde kanunun emredici hükümlerinden veya toplu iş

²⁵³ Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.53.

²⁵⁴ Alpagut, s.45.

²⁵⁵ Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.53.

²⁵⁶ Yarg. 9.HD. 24.12.2004 gün, 2004/16670 E, 2004/29135 K., www.kazanci.com.tr.

²⁵⁷ Ekonomi, Münir, ‘İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesinde Tarafların Anlaşması, İbraname İle İş güvencesi Davasından Feragat ve Sulh’, Legal, YKİ, S.2006/1.s.43.

sözleşmesinin emredici kurallarından doğan alacaklardan feragat edemeyeceği açıkça düzenlenmiştir.²⁵⁸

Feragatle ilgili en tartışmalı konu toplu iş sözleşmesi ile sağlanan haklardan işçinin bireysel feragatin mümkün olup olmadığı sorunudur. Yargıtay'ın işçinin toplu iş sözleşmesi ile yürürlüğe giren ücret artışından bireysel olarak vazgeçmesinin, TİSGLK'nun 6. Maddesine aykırılık teşkil ettiğine ilişkin kararı öğretilde eleştirilmektedir.²⁵⁹

Buna göre, henüz gerçekleşmemiş ücret artış dönemlerine ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümlerinde değişiklik yapılabilme yetkisiyle işçiler için toplu iş sözleşmesinde öngörülen ve doğmuş bulunan haklardan işçinin bireysel olarak tasarruf edebilme yetkisi arasında fark vardır. Toplu iş sözleşmesinin tarafları, sözleşmede değişiklik yapma ve onu yeni koşullara uyarlama olanağına sahip olduklarından, sözleşmenin işçiler için henüz bir hak oluşturmayan geleceğe yönelik ücret zamlarında indirimine gidilebilme olanağına sahiptirler. Henüz bir hak olarak doğmadığı sürece toplu iş sözleşmesinin taraflarında bulunan bu yetki, hakkın doğumuyla işçilere geçer. İşçinin karara konu eylemi ne bir toplu iş sözleşmesi değişikliği yapma ne de yeni bir hizmet sözleşmesi hükmü oluşturmaktadır. Doğmuş bir haktan feragat etmekten ibarettir.²⁶⁰

Toplu iş sözleşmesi ile sağlanan haklardan feragat, çoğunlukla sözleşmedeki ücret artışı hükümlerinden tamamen veya kısmen vazgeçme biçiminde ortaya çıkmaktadır. Ücret artışından vazgeçen işçiler için farklı bir uygulama, vazgeçmeyen işçiler için ise toplu iş sözleşmesi hükümlerinin tatbiki gibi bir durum ortaya çıkabileceğinde, bu durum, toplu iş sözleşmesinin düzeni ilkesine aykırılık oluşturur. Bu itibarla işçilerin toplu iş sözleşmesinin sağladığı haklardan bireysel feragati kural olarak geçerli sayılmamalıdır.

Toplu iş sözleşmesinin tarafları usulüne uygun biçimde bir araya gelerek toplu iş sözleşmesi hükümlerinde değişikliğe gidilebilir. Ancak bu değişiklik geçmişe etkili

²⁵⁸ Kaplan, Emine Tuncay, 'İşçinin İbraname ile 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 17, 18, 19, 20, 21, 22 Maddeleri ile İş Kanunu'ndan Doğan Talep ve Dava Haklarından Feragatinin Geçerli Olup Olmadığı Sorunu' (Karar İncelemesi), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, s.327.

²⁵⁹ Yarg. 9.HD. 21.02.2006 T, 2005/38526 E, 2006/4481 K., Şahlanan, Fevzi, 'Toplu İş Sözleşmesi ile Yürürlüğe Giren Ücret Artışından İşçinin Feragat Etmesi,' (Karar İncelemesi), www.tekstilveren.org, erişim tarihi 06.04.2010.

²⁶⁰ Şahlanan, s.3.

olarak yürürlüğe konulamaz. Diğer bir anlatımla, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmiş olan ücret artışı hükmü geçmişe dönük olarak ortadan kaldırılamaz.²⁶¹ Toplu iş sözleşmesi taraflarının sözleşmede yapmış oldukları bu değişiklik ancak yapıldığı tarihten ileriye dönük olarak hüküm ifade eder. Zira, toplu iş sözleşmesinin ücret artışı hükmü yürürlüğe girdiğine göre söz konusu hak alacağı dönüşmüştür ve ancak işçi tarafından feragat mümkündür.

İşçinin toplu iş sözleşmesinin ücret artışı ile ilgili hükümlerinin kendisine uygulanmaması ya da eksik uygulanması yönünde haktan feragat işlemi geçersizdir. Ancak, yürürlüğe girmiş olan bir ücret artışı hükmü sebebiyle gerçekleşmiş bir ücret alacağından vazgeçmek mümkündür. İşçinin doğmuş bulunan alacağından vazgeçemeyeceğini kabul etmek, işçinin açmış olduğu bu yöndeki talepleri içeren bir davadan feragat edemeyeceğini anlamını da gelir ki, bu çözüm tarzı yerinde olmaz. Davaya son veren taraf işlemlerinden olan feragat her zaman yapılabileceğinden, işçilerin toplu iş sözleşmesi ücret artışının uygulanmasından doğan ve alacağı dönüşmüş olan işçilik haklarından vazgeçmeleri olanaklıdır. Bu durumda işçinin irade fesadına dayanması mümkün olup, bu sorunun hadise şeklinde çözümü gerekir.²⁶²

Düzen ilkesinin zedelenmediği hallerde toplu iş sözleşmesi ile getirilen haklardan bireysel olarak işçilerin feragatinin mümkün olup olmayacağı ayrı bir tartışmayı gerektirebilir. Gerçekten işyerinde çalışan ve sendika üyeleri işçilerin tamamının feragatname vermeleri halinde toplu iş sözleşmesinin tekliği veya düzeni bozulmuş olmayacaktır. Zira bu örnekte toplu iş sözleşmesinin öngördüğü ücret artışının uygulanmasının gerektiği feragatname vermemiş olan hiçbir işçi bulunmamaktadır. Bunun ardından feragatname veren işçilerin uzun süre ihtirazi kayıtsız olarak feragatname içeriğine uygun şekilde belirlenen ücretlerini aldıkları düşünüldüğünde, sonradan bu yönde hak talebi iyi niyet kuralları açısından da değerlendirilmelidir.

²⁶¹ Yarg.9.HD.11.05.2005 gün, 2005/19012 E, 2005/24835 K., Ulusoy, Mesut, 'Tis Düzeni İçinde Bireysel Feragat Üzerine Post Modern Bir Karar İncelemesi', Sicil Mart 2006, S.1, S.98.

²⁶² Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.54.

II.İBRANAMEDE ÇELİŞKİ

İbra sözleşmesi, varlığı tartışmasız olan bir borcun sona erdirilmesine dair bir yol olmakla birlikte, varlığı şüpheli veya tartışmalı olan borçların ibra yoluyla sona erdirilmeleri mümkün olmaz. Uygulamada ibranameler kendi içerisinde çelişki taşıyabilmekte veyahut da işverenin savunması ile çelişki taşımaktadırlar. Çelişkili ibranamelere geçerlilik tanınmamaktadır. Savunma ile işverenin diğer kayıtları ile çelişen ibra sözleşmelerinin geçersiz olduğu kabul edilmelidir.²⁶³

A.İBRANAMENİN KENDİ İÇERİSİNDE TUTARSIZLIĞI

İbranamenin geçerli olabilmesi, öncelikle kendi içerisinde tutarlı olmasına bağlıdır.²⁶⁴ Bazı durumlarda ibranamenin kendi içerisinde tutarsızlık taşımasına yol açabilir. Uygulama da çokça görüldüğü üzere, ibranamede işçinin sözleşmeyi feshettiği ancak kıdem ve ihbar tazminatlarını aldığı belirtilmiş olabilir. Bu gibi belgeleri Yargıtay kabul etmemektedir. Yüksek Mahkeme'ye göre, hem işçinin sözleşmeyi kendisinin feshettiğine, hem de ihbar ve kıdem tazminatlarını aldığına ilişkin ibareler taşıyan ibranameler dikkate alınmaz.²⁶⁵ Buna karşılık Yargıtay, ibraname çelişkili olarak geçersiz de sayılsa, ibranameye ekli ödeme belgelerinin dikkate alınması gerektiğine hükmetmiştir.²⁶⁶

İbra sözleşmesinde işçinin istifa ettiği belirtilmekle birlikte, ihbar ve kıdem tazminatlarının miktar belirtilmek suretiyle ödendiğinin yazılı olması üzerinde de durulmalıdır. Bu noktada işçinin yapılan ödemelerin varlığını kabul etmesi ya da bu hususun ayrıca işverence kanıtlanması halinde yapılan ödeme makbuz niteliğindedir. Bu belge ibra olarak değerlendirilmez.²⁶⁷

²⁶³ Çil, Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, s.559.

²⁶⁴ Şen, Murat, 'İşverenin Ücret Ödeme Borcunu İspat Vasıtaları', Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.III, S.1, 2008, S.190.

²⁶⁵ Özdemir, Erdem, İş Hukukunda İbra Sözleşmeleri, Sicil İş, s.42.

²⁶⁶ Mollamahmutoğlu, s.643.

²⁶⁷ Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.43.

B.İŞVERENİN SAVUNMASI İLE ÇELİŞMESİ

Yargılamaya konu olan işçilik hakkının gerçekleşmediği bu nedenle ödemesinin gerekmediği savunması ile birlikte savunma ile birlikte ibra edildiğinin ileri sürülmesi çelişkili bir durumdur. İbraya konu olabilecek kesin bir alacağın varlığı ibra sözleşmesinin unsurlarındandır. Böyle bir çelişkili savunma halinde ibra belgesinin hüküm ifade etmeyeceği görüşü istikrarlı biçimde benimsenmektedir.²⁶⁸

2008 tarihli bir kararında Yargıtay, işverenin işçinin hem fazla mesai alacağına hak kazanmadığı hem de ödeme yaptığı savunmasının birbiri ile çelişmesi nedeni ile ibra sözleşmesinin geçersiz olduğuna karar vermiştir.²⁶⁹

Yargıtay'a göre, ibranamenin geçerli olarak kabul edilebilmesi için hizmet akdinin feshinden sonra düzenlenmiş olması ve işveren savunmasıyla da çelişmemesi gerekir. Nitekim, Yüksek Mahkemenin bu yoldaki bir çok kararında da ifadesini bulduğu üzere, bir yandan işçilik alacağının gerçekleşmediği ve ödemesinin gerekmeyeceği öne sürülürken, öte yandan ibranameyle birlikte söz konusu alacağın ödenmiş olduğu savunması, ibranameyi geçersiz kılmaktadır. Öyle ki; '...Davalının, 01.06.1995'ten sonraki hakların ödendiğine dair dayandığı ibranamede ise, davacının kıdem ve ihbar tazminatları dışında ücret, fazla çalışma ve resmi tatil ücretlerini aldığı yazılıdır. İşverenin fazla çalışma ve resmi tatil çalışması yapılmadığı, hafta tatili kullanıldığı şeklindeki beyanı ile ibraname çelişkilidir. Mevcut olmadığı ileri sürülen hakların, ibraname ile ödendiği savunulamaz. Ayrıca davalıların tanığı Hüsamettin, mandıra olan işyerinde imalat süt işleri ile ilgili olduğu için izin verilmediğini, işverenin ihtiyacı olana 2-3 gün izin verdiğini açıkça ifade etmiştir. Bu durumda ibraname sadece üzerinde belirtilen kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenen kısmıyla ilgili bir makbuz niteliğindedir. Diğer işçilik hakları yönünden geçersizdir.'²⁷⁰

Yargıtay'a göre, 'her ne kadar, ibranamede davacı işçiye fazla çalışma ücretlerinin ödendiği belirtilmişse de, davalı işverence verilen cevap dilekçesinde davacının fazla çalışma ücretine hak kazanmadığı ileri sürüldüğüne göre, bu çelişkili savunma karşısında ibranameye, fazla çalışma ücretlerinin ödendiği yönünden de değer

²⁶⁸ Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.42.

²⁶⁹ Yarg 9 HD.01.04.2008 T., 2007/15215 E, 2008/ 7273 K., Legal İHSGHD, S. 2008/19, s.1201.

²⁷⁰ Yarg.9HD., 30.01.2003 T., 2002/12610 E, 2003/942 K., www.kazancı.com.tr

verilmesine olanak bulunmamaktadır. Mahkemece, ibraname nedeniyle fazla çalışma ücreti isteğinin de reddine karar verilmesi hatalı olmuştur. Davacının kanıtlaması durumunda fazla çalışma ücretlerinin de hesaplanarak hüküm altına alınması gerekir.²⁷¹

Yargıtay ibranamenin sadece işverenin mahkemede yaptığı savunmayla değil, yargılama öncesinde idari bir inceleme yapılmış ise, buradaki ifade ile savunmasıyla da çelişip çelişmediğini inceleme konusu yapmaktadır. Yargıtay'a göre, 'ibranamenin içeriği ile davalı işverenin savunması arasında çelişkili bir durum söz konusudur. Kaldı ki, davalı işveren Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne verdiği ifadesinde işlerin azalması nedeniyle diğer işçilerle birlikte davacının işine son verildiğini belirtmiştir. Öte yandan hizmet sözleşmesi 15.05.2002 de sona ermiştir. İbraname ise 31.03.2002 tarihidir. İşçiden çalışırken alınan ibraname geçersizdir. Hal böyle olunca davacı isteklerin bir değerlendirmeye tabi tutularak gerektiğinde bilirkişi incelemesi yaptırılarak sonucuna göre hüküm altına alınması gerekirken davanın reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.²⁷²

Borçlu tarafından bir yandan alacağın hiç doğmadığı ileri sürülürken diğer taraftan borcun ibraname ile son bulduğunun belirtilmesi, ibra sözleşmesini çelişkili olduğu noktada geçersiz kılmaktadır. Örneğin işyerinde fazla çalışma yapılmadığı dolayısıyla bu alacağın doğmadığı ileri sürülürken, ibra sözleşmesinde fazla çalışma ücretlerinin ödendiği ve işverenin ibra edildiği şeklinde açıklamanın yer alması, sadece fazla çalışma yönünden borcun sona ermediğinin kabulünü gerektirir.

Çelişkili savunma konusunda en önemli konu ispat yükü bakımındandır. Yargıtay'a göre hak kazanılmadığı savunması yanında ibra belgesine dayanılacak borcun sona erdiğinin ileri sürülmesi ibrayı geçersiz kılmakta, ancak alacaklı olduğunu iddia eden tarafın alacağının varlığını kanıtlama yükümlülüğünü değiştirmemektedir. Bu durumda, fazla çalışmayla ilgili konularda fazla çalışmanın ispatı yine işçiye dönecektir.²⁷³

²⁷¹Yarg 9 HD., 31.01.2005 T., 2004/12507 E, 2005/2707 K., Özdemir Erdem, İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, İstanbul Barosu İş Hukuku Özel Sayısı, s.542.

²⁷² Yarg.9.HD 0.03.2005 T., 2004/ 17310 E, 2005/7218 K., Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005/ 2, s.183.

²⁷³ Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.43.

İbra sözleşmesi varlığından kuşku duyulmayan kesin bir alacakla ilgili olarak yapılmaktadır. İşverenin dayandığı ibra sözleşmesinde fazla çalışma alacağının ibra ile son bulduğu belirtildiğinde, söz konusu alacağın varlığı işverence kabul edilmiştir. Ancak, ibra sözleşmesinde miktar yazılı değilse alacağın miktarının belirlenmesi gerekir. Bu noktada işçinin normal iş sürelerini aşan çalışmalarını ispatı gerekecektir.

Çelişkili savunma ile birlikte ibra sözleşmesinde miktar belirtilmiş olması da mümkündür. Bu durumda, ibranamenin yine çelişki sebebiyle geçerli olmadığı kabul edilmelidir. Ancak, ibranamede yer alan tutarın ödenmiş olması durumunda ibra sözleşmesi bu yönüyle makbuz niteliğindedir. Tam bu noktada işçin savunma ile çelişen ibranamede ödendiği belirtilen tutarın başka bir sebebe dayandığını ileri sürmesi ve bu iddiasını kanıtlamasına imkan tanınmalıdır.

C.DİĞER ÖDEME BELGELERİ İLE ÇELİŞMESİ

İşverenin savunmasında temel aldığı ibraname, dosya içindeki diğer belgelerle çelişebilir. Özellikle davalı işverence sunulan ücret bordroları, tediye belgeleri gibi işçilik alacaklarının ödendiğini gösteren belgelerle ibraname arasında tutarsızlık söz konusu olabilir. Böyle bir durumda ibranamenin geçerliliğine şüpheli yaklaşmak gerekmektedir.

Yargıtay'ın bir kararına konu olan olayda, davacı işçi tarafından verilen ibranamede, kıdem, ihbar ve izin ücretlerini miktar belirtmek suretiyle ödenmiş olduğu belirtilmiştir. Yerel Mahkeme, davacının imzasını taşıyan ibranamede davaya konu işçilik haklarının tam olarak ödendiğinin belirtilmiş olduğu gerekçesiyle isteklerin reddine karar vermiştir. Ancak Yargıtay, ibranamenin düzenlendiği tarihten 12 gün sonra davacının banka hesabına 'tazminat avansı' açıklamasıyla bir miktar paranın yatırılmasıyla farklı bir sonuca ulaşmıştır. Nitekim, uyuşmazlık konusu olayda, davacı işçi kendisine ibranamenin imzalatıldığı tarihte hiçbir ödeme yapılmadığı ve daha sonra banka hesabına belirtilen miktarın yatırıldığı iddiasındadır. Buna karşın davalı işverence, ibranameden 12 gün sonra yapılan ödemenin nedeni açıklanmış değildir. Yargıtay, '.. yapılan bu açıklamalara göre, ibranamede her türlü hakların ödendiği yazılı olmasına rağmen sonradan yapılan ödeme çelişkili bir durum oluşturmaktadır. Bu noktada salt ibranameye değer verilerek sonuca gidilmesi doğru olmaz. Davalı işverenin

muhasebe kayıtları ile ticari defterler üzerinde inceleme yapılarak, ibranamede bahsi geçen davaya konu işçilik haklarının ödenip ödenmediği araştırılmaktadır. Şayet anılan işveren kayıtlarına göre ibranamede belirtilen ödemelerin yapılmamış olduğu belirtildiğinde yapılan bir miktar ödemenin bu miktar ile sınırlı olduğu kabul edilmek ve buna göre davaya konu tazminat ile izin ücreti hesaplanarak hüküm altına alınmalıdır. İbramede yazılı tutarların ödendiği belirlendiği takdirde şimdiki gibi isteklerin reddine karar verilmelidir. Eksik inceleme ile sonuca gidilmesi hatalıdır.²⁷⁴ Yüksek Mahkemenin bu kararı oldukça yerindedir. İşverenin fesih tarihinden işçinin tüm alacaklarını aldığı belirtilmesi daha sonra da işçinin hesabına tazminat adında bir miktar para ödenmesi çelişkili bir durum ortaya çıkarmaktadır.

İbra sözleşmesi içeriği ile Bölge Çalışma Müdürlüğü ve Sosyal Sigortalar Kurumu inceleme raporlarının ve kurum kayıtlarının çelişmesi halinde ibraname geçerli olarak kabul edilmelidir. Bu inceleme raporları ile ibraname tam bir uyum göstermelidir.

İbramedeki açıklık ve kesinlik çok önemlidir. Şüpheye yer vermeyecek şekilde düzenlenmelidir. İbraneler ispat açısından uygulamada en önemli ispat vasıtalarından biri olmakla birlikte en çok da yanılğıya düşüren belgedir. Bu bakımdan her türlü çelişki ibranamenin geçersiz sayılmasını gerektirmez. Buna örnek vermek gerekirse; ibranamede işçinin işe giriş tarihinin savunmadan belirtilenden farklı olarak gösterilmiş olması, doğrudan geçersizlik sonucu doğurmaz. İşçinin işyerinde unvanı ya da ücretinin gerçek duruma uymaması geçersizlik nedeni değildir.

Birden çok işçilik alacağını içeren ibranamede çelişkinin bir ya da bir kısım işçilik alacakları yönünden olması durumunda da geçersizlik sadece çelişkin bulunduğu işçilik hakları yönünden söz konusu olur. Bu durum ibranamenin bölünürlüğü ile ilgili bir durumdur.

Ücret ya da hizmet süresinin tartışmalı olduğu hallerde ibranamenin borcu sona erdiren etkisi üzerinde durulması gerekli olan önemli bir konudur. İbramede miktar yazılı değilse, işveren kayıtları ve savunmasında geçen çalışma süresi ve ücret dışında

²⁷⁴ Yarg.9 HD, 15.06.2004 T, 2003/19557 E, 2004/14884 K., Özdemir, Erdem, İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, İş Hukuku Özel Sayısı, s.545.

işçinin borcunun sona erdiği söylenemez. Gerçekten ibranamede işçinin kıdem tazminatını tam olarak aldığı belirtildiği halde işveren işçinin ücretinin asgari ücret olduğunu savunurken, işçi ise daha fazla ödendiğini ileri sürdüğünde bu iddiasını kanıtlamasına imkan tanınmalıdır.²⁷⁵

Kıdem tazminatının hesaplanmasında asgari ücretin dikkate alınması gerekir. İşçinin gerçek ücretinin daha yüksek olduğunu kanıtlaması halinde miktar içermeyen ibraname savunma ile çelişmediği noktada sınırlı bir etkiye sahip olur. Başka bir ifadeyle, işverenin asgari ücret üzerinden yapılan hesaba göre kıdem tazminatını ödediği, bu yönden miktar içermese de ibranamenin makbuz etkisini gösterdiği sonucuna varılmalıdır. Nitekim Yargıtay vermiş olduğu bir kararda ibranameye rağmen gerçek ücretin araştırılması gerektiğini kabul etmiştir.²⁷⁶

Hizmet süresi konusunda işçi ve işveren iddialarının çelişmesi halinde, miktar içermeyen ibraname işverenin kabul ettiği çalışma süresi itibarıyla borcu sona erdirir. Zira işverenin kabul etmediği bir çalışma süresi için haklarını ödediğine dayanması olanaksızdır. Ücret ve hizmet süresinin tartışmalı olduğu bir ilişkide miktar içeren ibranamenin ise makbuz etkisi devam eder. İşçinin iddialarını kanıtlaması durumunda ödenenden daha fazlasına hak kazandığı ortaya çıktığında aradaki farkın işçiye ödenmesi gerekecektir.²⁷⁷

²⁷⁵ Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.45.

²⁷⁶ Yarg.9 HD. 31.05.2006 T, 2005/35139 E, 2006/15860 K, www.kazanci.com.tr

²⁷⁷ Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.45.

III. İBRA SÖZLEŞMESİNDE İHTİRAZI KAYIT

İbra sözleşmesinin kötü niyete ve kötüye kullanılmaya açık oluşu, hukuk sistemimizde düzenlenmesinden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle ibra sözleşmesinin bütün incelikleri ile gayet açık ve kesin olarak tanzim ve tespiti gerekir bu açıklık ve kesinliğe sahip olmayan ibra sözleşmeleri işvereni borcundan kurtarmaz. Şüphe ve tereddüt doğuran belgeler hüküm ifade etmez.²⁷⁸

Uygulamada sıkça karşımıza çıktığı üzere fazlaya dair hakların saklı tutulması, belgede öngörülen miktarlar ve aynı zamanda yazılı olmayan alacak kalemleri bakımından vazgeçme iradesinin olmadığını gösterir. İbranamede belli bir alacağın ödenmemiş olduğunun bildirilmesi, bu alacakla ilgili ibra etmeme beyanıdır. Miktar içermeyen bir ibranamede işçinin, ‘kıdem tazminatını...TL aldım.’ Şeklindeki yazısı, ibranamenin bu miktarla sınırlı makbuz etkisini gösterir.²⁷⁹

Yargıtay bir çok kararında ihtirazi kayıt içeren ibra sözleşmesinin borcu sona erdirmediği sonucuna varmıştır. İhtirazi kayıt, ‘fazlaya dair hakları saklı tutmak’ veya özellikle ‘belirli bir hakkı saklı tutmak’ şeklinde olabilmektedir.²⁸⁰ Yargıtay, davacı işçinin kıdem tazminatının son taksidini alınırken banka dekontuna koyduğu kaydı ihtirazi kayıt olarak kabul etmiştir.²⁸¹

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında, ‘ihtirazi kayıt dermeyer edilmeden imzalanan ibranameler geçerlidir.’ Denilmek suretiyle, ihtirazi kaydın ibra belgesini geçersiz kıldığı kabul edilmiştir. Yine Yargıtay’ın aynı dairesinin iki ayrı kararında, ‘her türlü kanuni haklar saklı tutulduğundan bunun dava konusu istekleri kapsamayacağı belirtilmiştir.’²⁸²

Fazlaya ilişkin hakların saklı tutulduğu ibra sözleşmesi, özellikle faiz istemleri konusunda karışıklık yaratmaktadır. Borçlar Kanunu’nun 113. Maddesinde, fer’i hakların kaderi asıl borca bağlanmış bulunmaktadır. Maddenin devamında ise, evvelce

²⁷⁸ Doğan, s.179.

²⁷⁹ Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.45.

²⁸⁰ Engin, Murat, ‘Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri, ve İşin Düzenlenmesi’, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, Kamu- İş, Ankara 2006, s.10.

²⁸¹ Yarg. 9HD. 28.10.2004 T, 2004/8014 E, 2004/24458 K., www.kazanci.com.tr

²⁸² İhtirazi kayıt içeren ibraname konusunda Yargıtay’ın daha yeni kararları da aynı doğrultudadır. 9. Hukuk Dairesinin 1998 yılında verdiği bir kararında, kıdem tazminatının tamamen ödendiği ancak kanundan doğan haklarının saklı olduğu şeklindeki ihtirazi kaydın faizi kapsadığı ve faiz istenebileceği sonucuna varılmıştır.

işleyen faizleri talep hakkı saklı tutulmuş ise ya da halin icabından böyle bir anlam çıkıyor ise faizin talep olunabileceği belirtilmiştir. Bu çerçevede, Yargıtay, İbra sözleşmesinde ihtirazı kayıt bulunmaması durumunda, işçinin alacaklarının ödenmesinde gecikme olsa dahi, faiz talep edemeyeceğine hükmetmiştir.²⁸³ Yargıtay'ın benzer bir kararında ‘.. Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının imzasını inkar etmediği 21.01..2002 tarihli İbraname ile ihbar ve kıdem tazminatı alacaklarının ödendiği belirtilmiş olup, bu İbraname dairemizin ve Hukuk Genel Kurulu'nun yerleşik uygulamasında geçerli kabul edilmektedir. Böyle olunca davacının kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarını tamamen aldığı kabulü gerekir. Bu durumda aslı ihtirazı kayıt konulmadan alınan kıdem tazminatı da artık faize de hükmedilemez. Bu husus Borçlar Kanunu'nun 113/2 maddesinde açıkça düzenlenmiştir.’²⁸⁴

İhtirazı kaydın ne zaman ileri sürüleceği de önemli konulardan biridir. İbra sözleşmesinin imzalanması anında ya da öncesinde ihtirazı kaydın öne sürülmesi gerekmektedir. Yargıtay, ödemediği önce fakat İbra sözleşmesi düzenlendikten ihtirazı kayıt öne sürülen hallerde ihtirazı kaydı geçerli saymıştır.²⁸⁵ Kıdem tazminatının son taksidinin ödenmesi sırasında, davacı işçinin fazlaya dair haklarını saklı tuttuğu olayda, ‘... Borçlar Kanunu'nun 113. maddesi doğrultusunda düzenlenmiş böyle bir İbraname ihtirazı kayıt niteliği taşımaktadır ki, davacı işçi buna dayanarak tazminatının tamamını daha önce almış olsa dahi, ödenmeyen süre için yani taksitlerden her birinin ödeme tarihlerine kadar geçen dönemlere kadar mevduata uygulanan en yüksek faizin hesaplanıp hüküm altına alınmasını isteyebilir.’ şeklinde karar vermiştir.²⁸⁶

Davacı işçiye kıdem tazminatın iki taksit halinde ödendiği bir somut olayda, davacı, ilk taksidin ödendiği sırada ödenen miktara ilişkin faiz haklarından feragat ettiği İbra sözleşmesini ihtirazı kayıtsız imzalamıştır. İkinci taksidin ödenmesi sırasında, davacı aynı içerikteki İbra sözleşmesini, faiz hakkını saklı tuttuğuna ilişkin herhangi bir ihtirazı kayıt ileri sürmeden imzalamıştır. Davacı, ikinci İbra sözleşmesini imzalamadan önce, İhtarname ile faiz isteğinde bulunmuş olmasına rağmen Yargıtay İhtarnamenin

²⁸³ Yarg.9HD. 09.05.1996 T, 1995/8694 E, 1996/9984 K., Özdemir, İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, s.37.

²⁸⁴ Yarg. 9HD.17.03.2004 T, 2003/15376 E, 2004/5288 K., Karademir, s.20.

²⁸⁵ Yeni Borçlar Kanunu Tasarısının mevcut şekliyle yasalaşması durumunda, işçinin haklarını yeterinde korumayan veya aşırı ölçüde daraltan İbra sözleşmelerinin iki yıl içinde iptali istenebilecektir.

²⁸⁶ Yarg. 9.HD. 19.12.2005 T, 2005/ 14259 E, 2005/39785 K., www.kazanci.com.tr.

işverene ödemediği sonra tebliğ edilmiş olması sebebiyle faiz talebinin reddine karar vermiştir.²⁸⁷

Yargıtay'ın 9.dairesinin 17.01.2006 Tarihli, 2005/ 36560 E, 2006/327 K nolu, fark kıdem tazminatı ile kıdem tazminatının geç ödenmesinden dolayı gecikmiş faiz alacağının talep edildiği bir davada, '...kıdem tazminatı eksik ödenmiş ve fark kıdem tazminatı hüküm altına alınmıştır. Kıdem tazminatının tamamı, dava açılmadan ödenmediğine göre, önceden yapılan kısmi ödemeler için ihtirazı kayıt aranmasına gerek yoktur. Bir başka anlatımla, alacağın tamamı ödendiği durumlarda, ihtirazı kayıt aranmalıdır. Somut olayda, dava açılmadan kıdem tazminatının tamamı ödenmiş değildir. Açılan dava ihtirazı kayıt anlamı taşımaktadır. Hesaplanan gecikme faiz alacağı bir değerlendirmeye tabi tutularak değerlendirilmelidir.' şeklinde karar vermiştir. Böylelikle, Yargıtay ödeme yapılmadan önce dava ile faiz talebinde bulunulmasını ihtirazı kayıt olara kabul etmiştir.²⁸⁸

17.03.2004 tarihli bir kararında ise Yargıtay, çekle ödemeyi kabul ederek ibraname veren ve ibranamede kıdem tazminatı faizi hakkında feragat eden işçinin aradan üç ay geçtikten sonra faiz talep hakkından vazgeçmesine ilişkin iradesini geri almasını ihtirazı kayıt olarak kabul edilmeyeceğine karar vermiştir.²⁸⁹ Karar şu şekildedir. '...Mahkemece verilen ibranamenin davacının gerçek serbest iradesini yansıtmadığı gerekçesiyle geçersiz olarak kabul edilerek kıdem tazminatı faizinin tahsiline karar verilmiştir. Ancak, davacının ibranamede vadeli de olsa çek ile ödemeyi kabul ederek faiz talebinden vazgeçmesi geçerlidir. Öte yandan davacının yaklaşık üç ay sonra faiz talep hakkından vazgeçme iradesini geri alması BK. 113/2 maddesi uyarınca faiz istenme hakkını saklı tutma olarak nitelendirilmez. Kaldı ki kıdem tazminatı hakkı doğduktan yani fesihden sonra verilen ibraname dairesinin yerleşik kararlarında geçerli sayılmaktadır. Başka bir anlatımla ibraname işçinin serbest iradesini yansıttığından faiz talep hakkı düşmüş olduğundan davanın reddi yerine kabulü hatalıdır.'

²⁸⁷ Yarg.9.HD, 11.12.2003 T, 2003/9583 E, 2003/20666K., Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.187.

²⁸⁸ Ertekin, s.195. Ulucan, Devrim, 'Ferdî İlişkilerin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi', Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararları Değerlendirmesi, Ankara 1996, s.26.

²⁸⁹ Yarg.9HD. 15.04.2004 T, 2004/103 E, 2004/8524 K.www.kazanci.com.tr

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

IV.İŞ GÜVENCESİ SİSTEMİNDE İBRA

Hukukumuzda ilk önce 09.08.2002 tarihli ve 4773 Sayılı yasa daha sonra da 22.05.2003 tarihli ve 4857 Sayılı İş Kanunu ile iş güvencesi sistemi getirilmeden önce işçilerin iş akitlerinin feshine karşı yeterince korunduğunu söylemek mümkün değildir. Türk İş Hukuku öğretisinde de ülkemizde yeterli bir iş güvencesinin bulunmadığı ve bu hususta bir düzenlemeye ihtiyaç olduğu konusunda bir görüş birliğinin varlığı gözlenmekteydi.²⁹⁰

4857 Sayılı İş Kanunu (ve 4773 Sayılı yasa) yürürlüğe girmeden süreli fesih hakkının kullanılmasında serbesti ilkesi geçerliydi. İşveren ve tüm işçilerin iş akdini herhangi bir neden göstermek zorunda bulunmaksızın istediği zaman bildirim sürelerine uymak suretiyle feshedebiliyordu. Söz konusu fesih bir hakkın kötüye kullanılması veya haksız fesih oluşturursa, geçerli bir fesih olarak kabul ediliyor, tazminat yükümlülüğü doğurmakla birlikte iş akdini sona erdiriyor ve işçinin işyerine iadesine ilişkin bir hüküm yasada yer almıyordu. Ayrıca, işverence yapılan feshin bir hakkın kötüye kullanılması oluşturduğunu ispat yükü de işçiye aitti.²⁹¹

İş güvencesi sistemi ile, iş güvencesinin kapsamına giren hukuki ilişkiler açısından fesih serbestisi ilkesini kaldırmış, süreli fesih hakkının doğumunu yasada belirtilen geçerli nedenlerin varlığına bağlamış, bu nedenlerin ispat yükünü işverene

²⁹⁰ Akyığıt, Ercan, Açıklamalı ve İçtihatlı Türk İş Hukukunda İş Güvencesi, Ankara 2007, s.149.

²⁹¹ Süzek, s.430.

yüklemiş, söz konusu nedenler gerçekleşmemişse işçinin işe iadesini veya özel bir tazminat olan iş güvencesi tazminatını ve boşta geçen sürelerle ilişkin olarak işçinin en çok dört aya kadar ücretinin ödenmesini öngörmüştür. Buna karşılık, iş güvencesi hükümlerinin kapsamı dışında kalan işçiler bakımından fesih serbesti çerçevesinde süreli fesihlere ilişkin esaslar geçerlidir.

İş güvencesi başlı başına önemli bir konu olup, ayrı bir çalışma konusunun içeriğidir. Ancak biz çalışmamız da iş güvencesinin ibraname ile olan ilişkisi üzerinde duracağız. Burada önemli olan bir nokta da bir çok yönden ibra sözleşmesine benzeyen ikale sözleşmesinin de iş güvencesi ile olan ilişkisi incelenecektir.

İbra sözleşmesinin iş güvencesine etkisi üzerinde durulması gereken önemli bir konudur. Bilindiği üzere iş güvencesine ilişkin kanun hükümlerinin emredici etkisinden dolayı²⁹² işçinin, iş ilişkisi sona ermeden iş güvencesinden feragati geçersizdir.²⁹³ Bu nedenle iş sözleşmesinin yapıldığı sırada veya iş ilişkisi devam ederken işçinin, işveren tarafından iş sözleşmesi feshedildiğinde iş güvencesine ilişkin dava açmayacağına dair beyanın hukuki bir bağlayıcılığı ve geçerliliği söz konusu olmaz. İşveren işçiden böyle bir beyan alırken, fesih halinde işçiye bildirim süresine ait ücretinin ve kıdem tazminatının ödeneceğinin açıkça belirtilmiş olmasında bir etkisi yoktur. Yargıtay'ın 'önceden' sözcüğü belirtilen halleri kapsar olsaydı, bu görüş son derece yerinde olurdu. Fesihten sonra düzenlenen ibra belgesi ile önceden kelimesi anlamını yitirmektedir.²⁹⁴

Burada ilk önce üzerinde durulması gereken konu, iş sözleşmesinin işveren ile işçi arasında karşılıklı anlaşma yoluyla sonlandırılmasıdır. İkale sözleşmesinin çoğu ibra sözleşmesinin başlığı altında yer alması ve iş güvencesi yönünden etkilerinin bulunması nedeni ile tekrar ele alınması yerinde olacaktır.

İş sözleşmesinin tarafların ortak iradeleri ile sona erdirilmesine ikale sözleşmesi denmektedir.²⁹⁵

²⁹² İş Güvencesinin emredici kurullarla düzenlenmesinin etkisi hakkında bkz. Ekonomi, Münir, Yeni İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi Semineri, İstanbul 2005, s.28.

²⁹³ Çankaya, Osman Güven, Günay, Cevdet İlhan, Göktaş, Seracettin, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2005, s.415.

²⁹⁴ Ekonomi, Münir, 'İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesinde Tarafların Anlaşması, İbraname ile İş Güvencesi Davasından Feragat ve Sulh,' LegalYKİ, Ağustos 2006, S.1. s.43.

²⁹⁵ Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.63.

İş sözleşmesinin anlaşma yoluyla sona erdirilmesi halinde işverence yapılmış bir fesih söz konusu olmadığından, iş güvencesi hükümlerinin uygulanması mümkün değildir. Sözleşmenin karşılıklı anlaşma ile sona ermesi halinde işçinin ihbar ve kıdem hakkı da bulunmamaktadır. Buna rağmen işçiye tazminatların ödenmiş olması sözleşmenin karşılıklı anlaşma yoluyla sona erdirilmediği şeklinde değerlendirilmelidir.²⁹⁶ Zira 4857 Sayılı İş Kanunu'nda işçiye hak kazanmadığı halde kıdem tazminatı ödenmiş olması, cezai yaptırıma bağlanmamıştır. Buna göre karşılıklı anlaşma yoluyla fesihte hatta işçinin istifasında işverence kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenmesi olanaklıdır.²⁹⁷

İkale sözleşmesinin iş güvencesi hükümlerinin uygulanmasını ortadan kaldırmış olması, geçerli bir fesih anlamına da gelmemektedir. Burada işçinin irade fesadına uğraması ve bu sebeplerden dolayı işe iade davası açma hakkı bulunmaktadır.

İkale sözleşmesine rağmen, açılmış bir işe iade davasında Yargıtay, 'Toplu işçi çıkarma gönüllü işçilerin iradesine öncelik verilmesi ve işçi tarafından bu icabın kabul edilmesi halinde, karşılıklı olarak hizmet sözleşmesinin anlaşma yoluyla bozulması söz konusu olduğundan, bu işlemle artık işverenin toplu işçi çıkarmaya konu ettiği fesih nedenlerinin geçerli olup olmadığı araştırılmalıdır. Bir başka anlatımla ikale sözleşmesinin bulunduğu durumda, feshin son çare veya işçinin seçiminin objektif ölçülere uygun olup olmadığı ayrıca yargı denetimine tabi tutulmamalı, işçinin iradesini sakatlayan bir durum olmadığı sürece işe iade konusu yapılmalıdır.'²⁹⁸ şeklinde karar vermiştir.

Uyuşmazlık konusu bir olayda, belirsiz süreli iş sözleşmesini bildirim sürelerine ait ücreti peşin ödeyerek İş Kanunu 17 ve 18. Madde hükümlerine göre fesheden ve kıdem tazminatını ödeyen işveren, ardından fesih bildirim ile aynı tarihi taşıyan 'sulh ve ibraname' başlıklı bir belge imzalamıştır. İş mahkemesi, bu belgede hizmet sözleşmesinin feshinden doğmuş ve doğacak haklarından karşılıklı olarak feragat ettiklerini beyan etmeleriyle hizmet sözleşmesini 'karşılıklı anlaşma ile sona

²⁹⁶ Çil, Şahin, 'İbra Sözleşmesi ile İkale Sözleşmesinin İş Güvencesine Etkileri', Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2007, S.33, s.35.

²⁹⁷ Ertekin, Özkan, Açıklamalı-İçtihatlı İş Güvencesi Hukuku ve İşe İade Davaları, Ankara, 2005, s.303.

²⁹⁸ Yarg.9HD., 19.12.2007 T., 2007/ 3581 E, 2007/4514 K., Çil, Şahin, İbra Sözleşmesi ile ikale Sözleşmesinin İş Güvencesine Etkileri, s.35.

erdirerek bunun koşullarını karşılıklı olarak kabul ve beyan ettikleri' anlaşıldığından, davacı işçinin işe iade talep hakkının kabul edilemeyeceği sonucuna varmıştır. Yerel Mahkeme hükmünü bozarak işe iade kararı veren Yargıtay'ın kararı, 'sulh ve ibraname' başlıklı belgeye dayanarak tarafların anlaşması ile sözleşmenin sona erdirildiği görüşünün uygun görülmemesi bakımından isabetli bulunmuş ancak, bu husustaki gerekçenin açıklanmaksızın, sadece işveren tarafından yapılan feshin geçerli olup olmadığı üzerinde durmuş bulunmasını eleştirmiştir.²⁹⁹

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 biçiminde 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 ibranamede işverenin ibra edildiğinin bildirilmiş 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. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararında iş güvencesi hakkının ortadan kaldırılmasına dair sözleşme hükümlerini geçersiz saymaktadır.³⁰⁰

İş sözleşmesinin feshi üzerine işçinin iş sözleşmesinden yararlanma hakkı ortaya çıkmaktadır. İşçinin doğmuş olan bu haktan serbest iradesi ile vazgeçmesi olanaklı görülmelidir. Ancak işçinin iradesinin fesada uğratıldığının ileri sürülmesi olasıdır. Gerçekten işe iade feshi bildiriminden itibaren bir ay içinde istenebilmektedir. İşçinin fesihden sonra düzenlediği ibranamede iş güvencesi hükümlerinden vazgeçtiğini bildirildiği halde kısa süre içinde aksi yönde irade ortaya koyarak dava açması, dikkate değer bir durumdur. Bu durumun işçinin ibra sözleşmesinde belirtilen iradesinin gerçek olmadığını düşündürebilir. Bu nedenle işçinin ibra sözleşmesinde yer alan ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanmayacağı yönünde iradesinin gerçeği yansıtmadığını ileri sürmesi ve bunu ispatlaması beklenir.

²⁹⁹ Ekonomi, s.34.

³⁰⁰ Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.64.

İbra sözleşmesinin, iş güvencesi hükümlerinin uygulanmasına engel olacak biçimde yaygın bir hal alması ciddi bir tehlikedir. İş kanununun en önemli yeniliği olan iş güvencesi, bu yolla işlemez hale getirilebilir. İşçinin gerçek iradesi iş güvencesinden yararlanmamak yönünde ise, bu yönde dava açmayacaktır. Bu nedenle feshi izleyen bir ay içinde açılabilen işe iade davaları bakımından fesih ile dava tarihi arasında geçen süre için iş güvencesinden vazgeçmenin mümkün olmadığını kabul etmek, bu konu açısından gerekli çözüm olabilir.³⁰¹

İbranamede iş güvencesi hakkından vazgeçmek yerine işverence yapılan feshin geçerli nedene dayandığının kabul edilmiş olması da ihtimal dahilindedir. Feshin işçinin davranışına dayanmış olması halinde, bu davranış biçiminin işçi tarafından ibranamede kabul edilmiş olması, işverenin iddiasını ispat noktasında önemli bir avantaj sağlar. Yine işçinin verimine dayanan fesihle işçinin ibranamede verimsiz olduğunu kabul etmesi, işçi yönünden bağlayıcı bir etkiye sahiptir. Ancak, işçinin irade fesadını ileri sürmesi ya da ibranamede geçen kabulün kendi içinde veya işverenin diğer delilleri ile çelişmesi halinde geçerli neden noktasında ibranamenin etkisinden söz edilemez.³⁰²

³⁰¹ BK. Tasarısının 419. maddesinde söz edilen, fesih tarihini izleyen bir ay içinde ibraname düzenleme yasağının hedefleri arasında da iş güvencesi hakkının korunması yer alabilir.

³⁰² Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.66.

SONUÇ

İş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte, uygulamada son derece yaygın bir biçimde, işçiye imzalatılan ve işçinin alacaklarının tamamını aldığını ve hiçbir alacağının kalmadığını gösteren ibranameler iş hukukumuzda tartışmalı bir yere sahiptir. Bu konunun mevzuatta düzenlenmemiş olması ve boşluklarının Yargıtay kararları ile doldurulmaya çalışılması, uygulamada ibranamelerin çeşitli şekillerde görülmesine sebep olmaktadır.

Çalışma hayatında çok sık başvuru alan ve iş yargısını bu denli meşgul eden bir kurumun yasal düzenlemeye kavuşturulması bir zorunluluktur. Konunun, Borçlar Kanunu'nda yer alması gerekliliğinin ötesinde, İş Kanunu'nda mutlaka ayrıca ele alınması ve işçi lehine yorum ilkesinin sağladığı korumanın sınırlarının belirlenmesi yerinde olacaktır. Bir ibra sözleşmesinin şeklinin ve unsurlarının belirlenmesi, asıl önemlisi hangi hallerde geçerli olduğunun hem işçi hem de işveren tarafından önceden bilinmesi, hukukun etkinliğini ve güvenilirliği bakımından son derece önemlidir.

Daha öncede belirttiğimiz gibi, ibranamenin geçerlilik koşulları Yargıtay kararları ile belirlenmeye çalışılmıştır. Buna göre ibra sözleşmesi kurulurken işçinin iradesi sakatlanmamış olmalı, taraflar ehliyet sahibi olmalı, ibraname iş sözleşmesi sona erdikten sonra düzenlenmeli, çelişkili olmamalı, işverene teslim edilmiş olmalı, açıklık içermeli ve kapsamı belirli olmalıdır. Bu konuda Yargıtay'ın görüşünün kararlılık taşıdığı söylenebilir.

Ancak Yargıtay'ın ibra konusunda vermiş olduğu tüm kararlar tutarlılık göstermemektedir. Yargıtay bir dönem karşılıksız ibrayı mümkün görürken daha sonra içtihat değişikliğine gitmiş ve karşılıksız ibranın mümkün olmadığına karar vermiştir. Ancak Yargıtay bu kararında istikrarlı davranmamıştır. Çünkü Yargıtay bir dönem miktar içermeyen ibranameleri geçersiz kabul ederken daha sonraları miktar içermeyen ibranamelere değer vermiş ayrıca işverenin ödeme hususunu ispat etmesini aramamıştır. Yargıtay'ın bu istikrarsız tavrı, hukuki güvenliğe zarar vermekte ve eşit kişiler arasında farklı uygulamalara yol açmaktadır.

İşçi için vazgeçilmez olan ücretin korunması İş Hukukunun esas temelidir. İşçinin çalışmasındaki amaç geçimini sağlamaktır. Bu derece hayati öneme sahip olan ücretin ve buna bağlı eklerin korunması, ispatı son derece önemli bir konudur.

Yeni Borçlar Kanunu Tasarısında öngörülen düzenlemelerin mevcut şekliyle yasalaşması durumunda uygulamada karşımıza çıkan sorunların bir kısmı çözümlenmiş olacaktır. Tasarının 131. maddesinde; herhangi bir şekle tabi olmadan borcun kısmen veya tamamen sona erdirilebileceğini öngörmektedir. Böylelikle ibra sözleşmesinin şekle tabi olmadığı belirtilmiş olacaktır.

Tasarının 419. maddesinde ibranamenin işçi lehine yorumuna dair düzenleme getirilmek istenmiştir. 4857 Sayılı İş Kanunu ile Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunlarında ibra kurumuna yer verilmediğine göre ibra sözleşmesi yönünden anılan kanunlar kapsamındaki iş ilişkilerinde de genel kanun niteliğinde olan Borçlar Kanunu uygulanacaktır. Bu kanunun hizmet sözleşmesine ilişkin düzenlemeleri iş ilişkilerinde de uygulanacaktır.

İş ilişkisi haricinde kalan borçluluk durumunda taraflar şekle tabi olmaksızın yapacakları bir ibra sözleşmesi ile borcu tamamen veya kısmen ortadan kaldırebildikleri halde, işçi ile işveren arasında yazılı şekil şartı tasarının 419. maddesinin 2. fıkrasında yer almaktadır. Yazılı şekil şartına tabi tutulması iş güvenliği açısından da son derece yerinde bir düzenleme olacaktır. Bu fıkra da ayrıca ibraya konu alacağın türünün ve miktarının da açıkça belirtilmesi zorunlu tutulmuştur. Bu düzenleme Yargıtay kararlarında da istikrarlı olarak önceden beri kabul edilmektedir.

İş ilişkisi devam ederken işçiden alınan ibranamenin kesin hükümsüz olduğu tasarıda da belirtilmiştir. İş ilişkisi süresince işçinin korunmaya muhtaç olduğu açıktır. Özellikle bu dönemde işçiye imzalatılan belgelerle ilgili olarak irade fesadının ileri sürülmesi mümkündür. İşçinin zayıf konumda oluşu sebebiyle iradesinin sakatlandığı yönündeki iddiaların ispatı da uygulamada çok ağır kurallara tabi tutulmamaktadır. Bu noktada kıdem ve ihbar tazminatı ile izin ücreti gibi feshe bağlı hakların dışında kalan işçilik hakları yönünden iş ilişkisi süresince alınan ibranameni işçinin haklarını yeterince koruduğu ve aşırı ölçüde sınırladığı durumlarda geçerli sayılması, yerinde bir çözüm tarzı olurdu.

Tasarıda düzenlenen bir başka değişiklik ise artık iş sözleşmesi feshedildikten sonra, feshi izleyen bir ay içinde ibra sözleşmesi düzenlenmeyecektir. Bu uygulamada problemlere yol açmaya müsait bir düzenlemedir. İş sözleşmesinin feshinden sonra işçi açısından önemli olan, ücretin bir an önce verilmesi gerekmektedir. Bu düzenleme işçi aleyhine bir düzenlemedir.

Maddenin son fıkrasında yer alan 'işçinin haklarını yeterince korumadığı veya aşırı ölçüde sınırladığı belli olan' ibra sözleşmesinden ne anlaşılması gerektiği Yargıtay içtihatları ile belirlenebilecek ve Yargıtay'ın iş yükünü artıracaktır. Maddeye göre işçinin haklarını yeterince korumadığı ve aşırı ölçüde sınırladığı belli olan ibra sözleşmelerinin 2 yıl içinde iptali istenebilecektir. Böylelikle hukuk sistemimize ibranın iptali kavramı girmektedir.

Fesih tarihinden iki yıllık iptal süresinin öngörülmesi de isabetli değildir. İşçilik haklarının 5 ve 10 yıllık zamanaşımına tabi olduğu düşünüldüğünde, işçinin bu süre içinde alacağını yasal yoldan talep hakkı vardır. Zamanaşımı süresi içinde ve ancak fesih tarihinden itibaren 2 yıl geçtikten sonra işçinin işçilik alacakları yönündeki talebine karşı işverenin ibraname savunması getirmesi mümkündür.

Görüldüğü üzere mevcut tasarıda ibra konusundaki aksaklıkları çözmektedir. İş Kanunu mantığı ile Borçlar Kanunu mantığı birbirine uymamakta, ibranın İş Kanunu hükümlerine göre düzenlenmesi gerekmektedir. Ancak Yargıtay'ın zaman içinde değişen kararları karşısında hukuk bütünlüğünün sağlanması bakımından Tasarı da ibra sözleşmesine ilişkin hükümlerin bulunması olumlu bir gelişmedir. Bu şekilde zayıf konumda olan işçinin korunması mümkün olacaktır. Ancak mutlaka ibra gibi önemli bir konunun İş Kanunu'nda düzenlenmemesi büyük bir eksikliktir.

KAYNAKÇA

- Akı,Erol**, '*Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1993'*, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi,İstanbul 1995.
- Akın, Levent**, *İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat*, Ankara, 2001.
- Akıntürk, Turgut**, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Özel Borç İlişkileri*, Ankara 2006.
- Akıntürk, Turgut**, *Müteselsil Borçluluk*, Ankara, 1971.
- Aktay, Nizamettin/Arıcı, Kadir/Kaplan, Tuncay**, *İş Hukuku*, Ankara 2009.
- Akyiğit, Ercan**, *Açıklamalı ve İçtihatlı Türk İş Hukukunda İş Güvencesi*, Ankara 2007.
- Alp, Mustafa**, *İş Hukukunda İkalenin Geçerlilik Koşulları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2008.
- Alpagut, Gülsevim**, *İş Sözleşmenin Anlaşmayla Sona Ermesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 11. Toplantısına Sunulan Tebliğ, İstanbul; İstanbul Barosu Yayınları*, 2008.
- Arsebük, Esat**, *Borçlar Hukuku*, Ankara, 1943.
- Astarlı, Muhittin**, *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, Ankara 2008.
- Aybay, Aydın**, *Borçlar Hukuku Dersleri*, İstanbul 2000.
- Aydınlı İbrahim**, *Görünürdeki İşlemler Açısından Türk İş Hukukunda Alt işveren İlişkisi ve Muvazaa Sorunu*, Ankara 2008.
- Aydoğdu, Murat**, *Hizmet Akdinin Sona Ermesine İlişkin İbraname, G.S. Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan*, Y.1.S.1., 2002.
- Balcı, Mesut**, *İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Davaları*, Ankara, 2008.

Bayram, Fuat; *“Borçlar Kanunu Tasarısı Işığında İşverenin, İşçinin Kişiliğini Koruma Borcu”*, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı*, Ankara 2006.

Berki, Ali Himmet, *‘Sulh ve İbra’*, Adalet Dergisi, Aralık 1969

Berki, Şakir, *Borçların Sukutü*, AÜHF, CXII.

Bozkurt, H.Argun, *İş Yargılaması Usul Hukuku*, Ankara 2003.

Centel, Tankut, *İş Hukukunda Ücret*, Ankara 1988.

Centel, Tankut, Tunçomağ, Kenan, *İş Hukukun Esasları*, İstanbul 2008.

Çankaya, Osman Güven, Günay, Cevdet İlhan, Göktaş, Seracettin, *Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları*, Ankara 2005.

Çankaya, Osman Güven/ Çil Şahin, *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, Ankara 2006.

Çelik, Nuri, *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul 1996.

Çenberci, Mustafa, *Yargıtay’ımıza Göre İş Hukukunda İbra Belgeleri, Yargıtay Yüzüncü Yıl Dönümü Armağanı*, 1968.

Çenberci, Mustafa, *İş Kanununun Şerhi*, Ankara 1984.

Çil, Şahin, *İş Hukukunda İbra Sözleşmesi*, Kamu İş C7, S.3 2004.

Çil, Şahin, *İş Hukukunda İbra Sözleşmesi*, Ocak 2007

Çil, Şahin, *4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, C.2, Ankara 2004.

Çil, Şahin, *‘İbra Sözleşmesi ile İkale Sözleşmesinin İş Güvencesine Etkileri’*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2007.

Çil, Şahin, *Açıklamalı-İçtihatlı Kıdem Tazminatı*, Ankara 2009.

Çil, Şahin, *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 9. Hukuk Dairesi 2008-2009 Yılları*, Ankara, 2009

Demircioğlu, Murat/ Centel, Tankut, İş Hukuku, İstanbul 2007.

Doğan, Mürsel, *Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi,* Yargıtay Dergisi, C.5 S.1.

Ekmekçi, Ömer, *Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Genel Hizmet Sözleşmesi,* Legal Hukuk Dergisi, S.34, Yıl.3, Ekim 2005.

Ekmekçi, Ömer, *‘Türk Borçlar Kanunu Tasarısının İş Sözleşmesine İlişkin Belli Başlı Hükümleri’* Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2009, S.13.

Ekmekçi, Ömer, *İş Hukukunda İşçinin Alacağından Vazgeçmesi Sonucunu Doğuran Hukuki İşlemler,* İstanbul Barosu Çalışma Komisyonu Bülteni, 1996/1.

Ekonomi, Münir, *‘İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesinde Tarafların Anlaşması, İbraname İle İş güvencesi Davasından Feragat ve Sulh’,* Legal, YKİ, S.2006/1.

Ekonomi, Münir, *Yeni İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi Semineri,* İstanbul 2005.

Ekonomi, Münir, *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesinde Tarafların Anlaşması, İbraname ile İş Güvencesi Davasından Feragat ve Sulh,* LegalYKİ, Ağustos 2006.

Engin, Murat, *‘Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri, ve İşin Düzenlenmesi’,* Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, Kamu- İş, Ankara 2006.

Erdoğan, İhsan, *Konkordataonun Müşterek Borçlu ve Kefillere Etkisi (İKK m.295) YD C.10, S 1-2.*

Eren, Fikret, *Borçlar Hukuku, Genel Hükümler,* C III, B.5, Ankara 1994.

Ertekin, Özkan, *Açıklamalı- içtihatlı İş Hukukunda İbra,* Ankara 2007.

Ertekin, Özkan, *Açıklamalı-İçtihatlı İş Güvencesi Hukuku ve İşe İade Davaları,* Ankara, 2005.

Ertürk, Şükran, *İş İlişkisinde Temel Haklar,* Ankara 2002.

Evren, Öcal Kemal, *İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması,* Ankara 2007.

Eyrenci, Ö., 'Ücret ve İşin Düzenlenmesi açısından Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi (1979-1983)', Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal G.Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, İstanbul 1985.

Fındıklıgil, Yavuz, İbranamenin Niteliği ve Kötü niyet Tazminatı, (Y.9.HD., 25.02.1977 Gün, 1977/2119 E, 1977/3817 K. Karar İncelemesi), İHU, C.2 İş K.26, No:5.

Günay, Cevdet İlhan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulaması, Ankara 2007.

Günay, Cevdet İlhan, Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Ücreti, Ankara 2007.

İnan, A.Naim, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 3. Baskı Ankara 1984.

Kabalak, Yörük, 'Yargıtay Kararlarına Göre İş Hukukunda İbra Belgeleri', İstanbul Barosu Dergisi, 1990, S.10.

Kaçak, Nazif, Emsal İçtihatlarla Borçlar Kanunu, Ankara 2002.

Kalkan, Burcu, Türk Hukukunda Gabin, Ocak 2004.

Karademir, Derya, Yargıtay Kararları Perspektifinde İbraname Uygulamaları, Çimento İşveren Dergisi, Mart 1997, S.2, C.11, s.12.,

Karahasan, Mustafa Reşit, Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler Öğreti Yargıtay Kararları ilgili Mevzuat, CII Ankara 2003.

Karagöz, Veli, İş Sözleşmesinde Cezai Şart, Ankara 2006.

Kaplan, Emine Tuncay, 'İşçinin İbraname ile 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 17, 18, 19, 20, 21, 22 Maddeleri ile İş Kanunu'ndan Doğan Talep ve Dava Haklarından Feragatinin Geçerli Olup Olmadığı Sorunu' (Karar İncelemesi)', İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı,

Keser, Hakan, '4857 Sayılı İK.ve 2821 Sayılı SK'nın 31. Maddesi Kapsamında İş Uyuşmazlıklarında Tarafların İspat Yükümlülükleri', Prof Dr. Nevzat Yalçıntaş'a Armağan, İstanbul 2007.

Keser, Hakan, İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, Kamu-İş, C.5, 1999, S.1.

Kılıçoğlu, Ahmet M., Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2007

Kılıçoğlu, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2005.

Kiper, Osman, Hukuk Davalarında Kanıtlar, Ankara, 1995.

Kuru Baki, Arslan, Ramazan, Yılmaz, Ejder, Medeni Usul Hukuku, Ankara 2004.

Kürşat, Zekeriya, Borçlar Hukuku Alanında Hile Kavramı, İstanbul 2003.

Mollamahmutoğlu, Hamdi, İş Hukuku, Ankara 2005.

Oğuzman , M.Kemal ve Öz, M.Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2006.

Özdemir, Erdem, 'İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve İspat', İstanbul 2006.

Özdemir, Erdem, İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2007, S.5.

Özdemir, Erdem, İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, 23 Aralık 2005 Seminer notları, İstanbul Barosu Yayınları 2006.

Özdilek, Ali Osman, Özdilek, Beyza Banu, A'dan Z'ye Uygulamalı Sözleşme Örnekleri, C.2. Ankara 2005.

Özkaya, Eraslan, Hata-Hile-İkrah Davaları, Ankara 2000.

Özkaya, Eraslan, Gabin Davaları, Ankara 2000.

Özveri, Murat, Miktar İçermeyen İbranamelerin Geçersizliği Sorunu, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi, Legal YKİ Dergisi, 2008.

Peker, Funda, 'Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi' Ankara Hukuk Fakültesi Mecmua, Ankara, 2008.

Reisoğlu, Safa, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2008.

S.Sulhi Tekinay/Akman, Sermet/ Burcuoğlu, Haluk/ Altop, Atilla, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt 2, İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1988.

Soyer, Polat, 'Ferdi İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1997 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi', İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul 1999.

Sözen, Mustafa, 'Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi', Adalet Dergisi, 1973, S.10.

Sümer, Haluk Hadi, İş Hukuku, Konya 2008.

Süzek, Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2006.

Şahlanan, Fevzi, 'Toplu İş Sözleşmesi ile Yürürlüğe Giren Ücret Artışından İşçinin Feragat Etmesi', (Karar İncelemesi).

Şakar, Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, İstanbul 2005.

Şen, Murat, 'İşverenin Ücret Ödeme Borcunu İspat Vasıtaları', Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi', C.III, S.1, 2008,

Şengül, Mehmet, 'İbranamenin Hukuki Niteliği, Kapsamı ve Geçerliliğinin Koşulları', İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2006, S.10.

Şenyüz, Doğan, Borçlar Hukuku, Bursa 2005.

Tandoğan, Haluk, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, Cilt 1, Ankara 1988.

Tekinalp-Çomoğlu, Türk Ticaret Kanunu, İstanbul 1969.

Temiz, Emine, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Manisa Barosu Dergisi, Ocak 2005.

Tezel, Şevket, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku El Kitabı, Ankara 2007.

Tunçomağ, Kenan, Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler C.1.6 İstanbul 1976.

Turanboy, Nuri, İbra Sözleşmesi, Ankara 1998.

Ulucan, Devrim, 'Ferdi İlişkilerin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi', Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararları Değerlendirmesi, Ankara 1996.

Ulusoy, Mesut, Tis Düzeni İçinde Bireysel Feragat Üzerine Post Modern Bir Karar İncelemesi, Sicil Mart 2006, S.1.

Ürcan, Gülümnden, Bireysel İş Uyuş.Senetle İspat, Prof Dr Baki Kuru Armağanı Türkiye Barolar Birliği, Ankara 2004.

Üstündağ, Sami, Medeni Yargılama Hukuku, C.I.II İstanbul 1997.

Yavuz, Ezgi, Ücret, İspatı, Gününde Ödenmemesi ve Sonuçları, İstanbul Barosu Dergisi, İş Hukuku Özel Sayısı, Eylül, 2007.

Yıldırım, Mustafa Fadıl, Borçlar Hukuku'na Göre Sözleşmenin Kuruluşunda Hile, Ankara 2002.

Yüksel Bozkurt, Armağan Ebru, Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisinde Sorumluluk ve Sınırları, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2008.

Zevkliler, Aydın, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, Ankara, 2008.