

Doç. Dr. Erdem ÖZDEMİR

Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

# İş Hukukunda İbraname Uygulamaları

## 1. Giriş

İş sözleşmesinin sona ermesi, işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıkların, bir anlamda başlangıç noktasını oluşturur. Çünkü sözleşme devam ederken işçiler, genelde işverenlere karşı dava açmaktan kaçınırlar. Buna karşı sözleşmenin sona ermesiyle birlikte işçiler daha önce elde edemedikleri alacaklarını aramaya başlarlar. Yine iş sözleşmesinin sona ermesi de başlı başına uyuşmazlık konusudur. Gerçekten sözleşmenin haklı nedenle, geçerli nedenle sona erip-ermediği, işçinin kıdem, ihbar tazminatına hak kazanıp kazanmadığı bugün iş yargısının çözmek zorunda olduğu en büyük problemlerdendir. İş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte dava riskinden kaçınmak isteyen işverenler işçilerin alacaklarını ödedikten sonra, bu alacaklarını ödediklerini gösteren bir belgeye işçinin imza atmasını isterler. Uygulamada ibraname olarak adlandırılan bu belgenin amacı sadece bu alacakların ödendiğini göstermekle çoğu zaman sınırlı kalmaz. İbranameler çoğu zaman işçinin başka hiçbir alacağı kalmadığını, işverene karşı dava açmayacağını, böyle bir davadan feragat ettiğini de ifade eden belgeler olarak görünür.

İbraname uygulaması, işçiler bakımından önemli riskleri de beraberinde getirir. Gerçekten iş sözleşmesi sona ererken alacaklarına biran önce kavuşmak isteyen işçi, anlam ve kapsamını tam olarak anlamadığı bir belgeyi çoğu zaman imzala-

maya kendisini zorunlu hisseder. İbraname uygulaması, sadece bizim hukukumuzda özgü bir problem de değildir. Bugün Fransa'da da, Almanya'da da, İsviçre'de de ibraname uygulamaları tartışılmakta, iş hukukunun çözümü güç problemlerinin başında gelmektedir. Hukukumuzda ibranamelerle ilgili olarak henüz özel bir düzenleme mevcut bulunmamakta<sup>1</sup>, Yargıtay kararları uygulamaya yön vermektedir. Çalışmamızda mevcut hukuki durum özellikle yargı içtihadı ışığında değerlendirilmeye çalışılacaktır. Yargı kararları incelendiğinde, Yüksek Mahkeme'nin ibranamenin miktar içerip içermemesine göre bir ayırma gittiği görülmektedir. Yine Yüksek Mahkeme iş kazasına bağlı maddi-manevi tazminat alacakları ile diğer işçilik alacaklarına ilişkin ibranameler konusunda farklı nitelendirmeler yapmaktadır. Buna göre, "miktar içeren" ve "miktar içermeyen" ibranameler olarak iki başlık altında konu incelenecek, daha sonra ise, ibranamenin geçerlilik koşulları konusunda Yargıtay'ın geliştirdiği ölçütler ele alınacaktır.

## II. Miktar İçeren İbranamelerin Hukuki Niteliği ve İspat Gücü

### 1. Genel Olarak

İbranamede yer alan alacak kalemleri miktar içermeksizin ifade edilmiş olabilir. Örneğin ibranamede "kıdem tazminatımı aldım" ya da "ihbar taz-

minatımı 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. Örneğin “5.000.-YTL kıdem tazminatımı aldım” veya “2.000.-YTL ihbar tazminatımı aldım” gibi. Yargıtay, ibranamede yer alan alacak kalemlerinin karşılığını oluşturan ödemelerin ibranamede yer alıp almamasına, başka bir anlatımla, ibranamenin miktar içerip içermemesi göre bir ayırıma giderek ibranameleri vasıflandırmaktadır. Biz de Yargıtay kararlarını esas alarak, önce miktar içeren ibranameleri, daha sonra da miktar içermeyen ibranamelerin ispat gücünü inceleyeceğiz.

Miktar içeren ibranameleri de yine kendi içinde ikiye ayırarak incelemek uygun olur. Gerçekten, kıdem, ihbar tazminatı ve fazla mesai alacakları gibi alacaklar ile iş kazası neticesinde söz konusu olan maddi ve manevi tazminat alacakları bakımından, ibranamenin geçerliliği konusunda Yargıtayca farklı ölçütler geliştirilmiş bulunmaktadır.

## 2. Maddi ve Manevi Tazminat Alacağı Dışında Kalan Alacaklar Bakımından

### a) İbranamenin makbuz niteliğinde kabulü

Maddi ve manevi tazminat alacağı dışındaki alacaklar bakımından Yargıtay uzun yıllardır yerleşmiş içtihadıyla, miktar içeren ibranameleri makbuz olarak kabul etmektedir<sup>2</sup>. Buna göre Yüksek Mahkeme, miktar içeren ibranameyi, üzerinde yazılı olan miktarın ödendiğini gösteren bir belge anlamında değerlendirmektedir<sup>3</sup>. Yargıtay’a göre, bu durumda işçinin hak ettiği alacak kalemleri saptanmalı ve ibraname ile bunlar arasında fark oranında hüküm tesis olunmalıdır<sup>4</sup>. Nitekim, Yüksek Mahkeme’nin bu yoldaki bir kararında da açıkladığı 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 alacak mevcutsa bakiye ihbar ve kıdem tazminat isteklerini hüküm altına almaktan ibarettir”<sup>5</sup>. Yargıtay, ibranameye ekli tahakkuk belgelerine yer verilmesi durumunda da, ibranameyi bu belgelerde görülen ödemelerle sınırlı bir makbuz olarak nitelendirmiştir<sup>6</sup>.

### b) İbranameye yer alan ifadelerin fark alacaklarını talep etmeye engel oluşturup oluşturmadığı

İbranameye yer alan bazı ifadelerin işçinin bu konudaki fark alacak taleplerini engelleyip engelleyemeyeceği 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 yukarıda belirtildiği gibi 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 16.4.1997 tarihli kararında, ibranamede dava hakkından vazgeçtiğini açık ve kesin bir şekilde beyan eden davacı işçinin, bu belgenin makbuz niteliğinde olduğunu iddia etmesinin mümkün olmayacağı sonucuna ulaşmıştır<sup>7</sup>. Yine, Yargıtay vermiş olduğu bir başka kararda da miktar içeren bir ibranamenin davadan feragat gibi bir anlatım içermediğini de belirterek, bunun ancak makbuz hükmünde geçerli sayılacağı sonucuna ulaşmıştır<sup>8</sup>.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 27.6.1996 gün ve 1996/368014668 sayılı kararında; “...hizmet akdinin feshinden sonra düzenlenen 27.9.1994 tarihli ibraname başlıklı belgede davacı kendisine 84.727.125 TL ödendiğini kabul ederek "yukarıdaki sıralanmış haklar ve alacaklar nedeni ile 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 ka-

bul eylerim" şeklinde açıklamada bulunmuştur. Davacı bu ibraname ve feragatname niteliğindeki belge ile dava hakkında 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 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 bordro, 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 Dairesi'ni haklı bulmuş ve direnme kararının bozulmasına karar vermiştir<sup>9</sup>. Görüldüğü gibi, bu kararda Hukuk Genel Kurulu, Yargıtay Özel Dairesi ile aynı hukuki sonuca ulaşmakla birlikte; ibranamede yer alan dava hakkından vazgeçmeye ilişkin ifadeyi değil, dosya içeriğindeki diğer delillerle işçinin alacaklarını almış olması olgusunu kararına gerekçe yapmıştır.

Buna karşılık, dava hakkında vazgeçmeye, sulh ve feragate ilişkin ibarelerin bağlayıcı görülmediği yargı kararlarına örnekler göstermek de mümkün bulunmaktadır. Nitekim, bu nitelikte bir uyuşmazlık Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nca çözüme bağlanmış bulunmaktadır. Hukuk Genel Kurulu'na 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 direnilmiştir. Bunun üzerine, dosya Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'na intikal etmiştir. Hukuk Genel Kurulu, kararında; "...asıl olan, iş akdinin sona ermesinde, işveren tarafından, işçiye kıdem tazminatının peşin olarak ödenmesidir. Olayda davalının savunmasına dayanak yaptığı "makbuz ve ibraname" başlıklı belge,

ancak kıdem tazminatının kendisine kısmen peşin, kısmen de taksitle ödenmesine muvafakatini göstermekten öteye bir anlam taşıyamaz. Yerel mahkemece de mevcut delillerin değerlendirilmesi suretiyle, dayanak belgenin davacı işçiye ödenen paraya ilişkin makbuz olarak kabul edilmesi, bu konuda istikrar kazanan yargısal kararlara da uygun bulunduğu göre, usul ve yasaya uygun bulunan direnme kararının onanması gerekir" sonucuna ulaşmıştır<sup>10</sup>.

Yargıtay, bir başka kararında, işçinin hiçbir hak ve alacağı kalmadığı ve dava ve talep hakkında feragat ettiği yönünde ibraname imzalamasına rağmen, ihbar tazminatının 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<sup>11</sup>. 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 belirttiğimiz açık oranlılık ölçütü üzerinde durmuş, davadan feragate ilişkin ifadeyi bağlayıcı bulmamıştır<sup>12</sup>. Ancak, karara ekli karşı oy yazılarında, dava hakkında feragate ilişkin ibarelerin göz önüne alınmamış olması muhalefet şerhi olarak dile getirilmiştir<sup>13</sup>.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 30.06.2004 tarihli kararında, işçinin dava hakkında feragatine ilişkin ibarelerin bağlayıcı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Gerçekten, Yargıtayca haklı bulunan 9. Hukuk Dairesi, kararında; "...Dosyada mevcut davacı imzasını taşıyan ibranamede ihbar ve kıdem tazminatı alacaklarının miktar belirtilmek suretiyle ödendiğinin belirtildiği görülmektedir. Dairemizin kararlılık kazanmış uygulamasında miktar bildiren 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 haklar-

dan 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 Dairesi’ne hak vererek direnme kararının bozulması gerektiği yargısına varmıştır<sup>14</sup>.

Görüldüğü gibi, Yargıtay bu gibi ifadelerin değerlendirilmesinde farklı yönde kararlar vermiştir. Ancak, kararların kronolojik gelişimi açısından bakıldığında, Yüksek Mahkeme’nin artık bu gibi ifadeleri bağlayıcı saymadığı söylenebilecektir. Kanımızca, Yüksek Mahkeme’nin bu görüşü isabet taşımaktadır. Gerçekten, ibranamenin içeriğinde yer alan bu gibi ifadelerin, ibranamenin nitelendirilmesinde fark yaratmaması gerekir.

### 3. Maddi ve Manevi Tazminat Alacakları Bakımından

#### a) Maddi tazminat alacakları

Miktar yazılı ibranameler özellikle iş kazalarına ilişkin tazminat davaları bakımından önem taşımaktadır. Yargıtay’ın bu konuda vermiş olduğu kararlarda uyguladığı “açık oransızlık” ölçütü ibra belgelerinin geçerliliği bakımından belirleyici olmaktadır<sup>15</sup>. Yargıtay, zarar ile yapılan ödeme arasında açık oransızlık bulunması durumunda, ibranameyi üzerinde yazılı miktar ile sınırlı makbuz olarak nitelendirirken, böyle bir oransızlığın söz konusu olmaması halinde ödemeyi ibra niteliğinde görmekte ve işçinin gerçek zararı ile ibranamede yazılı miktar arasındaki farkı talep edemeyeceğini kabul etmektedir. Gerçekten, Yüksek Mahkeme’ye göre; “...işverence yapılan ödemenin makbuz mu (kısmi ifa), ibra mı olduğu saptanmalıdır. Ödeme tarihinde bilinen ücretlere göre yapılacak zarar hesabı sonucu belirlenecek zarar ile yapılan ödeme arasında açık oransızlık bulunmaması durumunda ödeme ibra niteliğindedir”<sup>16</sup>.

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 Mahkeme’ye göre; “...Yapılacak iş;

öncelikle kısmi davayı içeren ödemenin zararı hangi oranda karşıladığını 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 vermekten ibarettir. 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”<sup>17</sup>.

Yargıtay’a göre, (ibraname) ödeme tarihi itibarıyla, 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<sup>18</sup>.

İşçinin uğramış olduğu iş kazası sonrasında işverenin işçinin uğradığı zarara karşılık olarak tazminat ödemesi ve bunun karşılığında ibraname alması durumunda, bu ibranamenin geçerliliği yukarıda da belirtildiği gibi işçinin gerçek zararı ile açık oransızlık taşımaması koşuluna bağlı olacaktır<sup>19</sup>. Yargıtay’ın getirmiş olduğu açık oransızlık ölçütü öğretide eleştirilmiştir. Gerçekten, Çelik’e göre, Yargıtay kararlarında kullanılan açık oransızlık kriteri sübjektif ve geniş bir takdire yer verici niteliktedir. Yazara göre, bu tür bir ölçütün terk edilmesi gerekir<sup>20</sup>. Aynı şekilde Akın da, bu ibranamelerin makbuz niteliğinde görülerek, işçinin karşılanmayan tüm zararlarının talep edebilmesinin sağlanması gerektiğini öne sürmüştür<sup>21</sup>.

Kanımızca, 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 davala-

## Açık oransızlıktan anlaşılması gereken, tahammül edilebilir makul bir fark olmalıdır.

rında, tazminat, ücret, iş göremezlik 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 düşüncesindeyiz. Dolayısıyla, açık oransızlıktan anlaşılması gereken, kanımızca, tahammül edilebilir makul bir fark olmalıdır. Örneğin, 100 birimlik zararın 80-85 birimini önceden karşılayan işveren bakımından, ibraname geçerli kabul edilmeli ve fark alacaklara hükmedilmemelidir<sup>22</sup>. Gerçekten bu çözüm biçimi, işverenleri, iş kazası sonrasında dava sonucunu beklemezsizin işçinin zararını karşılamaya sevk edebilecektir.

### b) Manevi tazminat alacakları

*aa) Manevi tazminat alacaklarında ibranamenin mutlak geçerliliği*

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 Mahkeme'nin 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 yapılamaz. Gerek dairesimizin 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"<sup>23</sup>.

*bb) İbranamenin manevi tazminatı kapsamı sorunu*

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

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 29.4.2002 tarihli kararında "Davacının manevi tazminat talebi reddedilmiş ise de, bu sonuç usul ve yasaya uygun bulunmamaktadır. Davacıya manevi tazminat ödendiğine ilişkin bir bilgi ve belge mevcut değildir. Dosyadaki ibraname sadece maddi tazminata yönelik düzenlenmiştir. Ayrıca manevi tazminat talebinden vazgeçildiği de açıkça ortaya konmadığına göre bu yönün hüküm altına alınmaması usul ve yasaya aykırıdır" anlatımına yer vererek, manevi tazminatın ibranamede açıkça düzenlenmesi halinde ödenmiş sayılabileceği sonucuna ulaşmıştır<sup>24</sup>.

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, 17.4.1996 tarihinde meydana gelen iş kazası sonucu %14 oranında malûl kalan davacı işçiye taraflarca imzalanan 20.5.1996 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; "...Malûliyet 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 tümten 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<sup>25</sup>. 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 manevi tazminatın dahi reddedilmek suretiyle sonuca varılması Medeni Yasanın açıkladığı manadaki hakkaniyet kurallarına da uygun değildir. Mahkemece, bu maddi ve hukuki olgular gözönünde 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 ulaşmıştır. Ancak karar oybirliği ile alınmamış ve karara karşı oy yazıları eklenmiştir. Karar muhalif kalan üyeler tarafından, somut olayda ibra tarihindeki veriler esas alınarak yapılan 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 ödemesinin yaşam deneyi kurallarına aykırı olduğu ve dolayısıyla; somut olayın özelliği gereği, davacıya geçirdiği iş kazası nedeniyle ödenen 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 Kurulu'na intikal etmiştir. Hukuk Genel Kurulu ise ibranamaya dayanarak davacının taleplerini reddeden yerel mahkeme kararını haklı bulmuş ve kararının onanması gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Kanımızca, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun bu kararını yerinde görmek gerekir. Gerçekten, burada taraflar arasındaki sözleşmenin yorumu söz konusudur. Somut olay bakımından işçiye ödenen paranın küçük bir kısmının maddi tazminata karşılık geldiği görüldüğünden, tarafların burada ayrıca manevi tazminatı da kapsama almak istedikleri sonucuna ulaşılmalıdır.

### III. Miktar İçermeyen İbranameler ve İspat Gücü

#### 1. Genel Olarak

İbranameye yer alan alacak kalemleri miktar içermeksizin iade edilmiş olabilir. Örneğin ibranamede “kıdem tazminatımı aldım” ya da “ihbar tazminatımı aldım” biçiminde bir ifade olabilir ve fakat bunun karşılığında ne kadar ödeme yapıldığına ilişkin herhangi bir açıklama bulunmayabilir. Söz konusu ibranamelerin geçerliliğini ve ispat gücünü, Yargıtayın konuya ilişkin kararları ışığında ikiye ayırarak incelemek gerekir. buna göre ilk olarak maddi ve manevi tazminat alacakları dışındaki alacaklar bakımından; ikinci olarak da, maddi-manevi tazminat alacakları bakımından miktar içermeyen ibranamelerin geçerliliği incelenecektir.

#### 2. Maddi ve Manevi Tazminat Alacakları Dışındaki Alacaklar Bakımından

##### a) Miktar içermeyen ibranamenin alacak hakkını tamamen ortadan kaldırması

Yargıtay, miktar içeren ibranameleri, üzerinde yazılı miktarla sınırlı bir makbuz niteliğinde kabul ederken, miktar içermeyen ibranameleri işçinin alacak hakkını ortadan kaldıran düzenlemeler olarak görmektedir. Yüksek Mahkeme'nin bu doğrultuda çok sayıda kararı mevcut bulunmaktadır. Örneğin Yargıtay'a göre, “...tarafların iddia ve savunmalarından fesih tarihinden sonra düzenlendiği anlaşılan ve altında davacının imzası da bulunan ibranamede ücret alacağının alındığı açıklanmış bulunmaktadır. İbranameye 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”<sup>26</sup>. Benzer şekilde; “...Davacı tarafından verildiği mahkemece kabul edilen 4.5.2002 tarihli ibranamede davacı mahkemece hüküm altına alınan ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, aylık ücretleri ile yıllık izin ücretlerini aldığı açıkça kabul ederek davacı işvereni ibra etmiştir. İbranameye alınan miktarlar açıklanmadığından ibranamenin makbuz olarak değerlendiril-

mesi 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<sup>27</sup>.

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 olduğu takdirde bu alacaklar hüküm altına alın-

nin konuya ilişkin bir başka kararında da benzer biçimde "...Davacı işçi yıllık ücretli izin alacağı isteğinde bulunmuş olup bu alacak mahkemenin hükmüne dayanak yaptığı 22.5.1997 tarihli ibraname kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu durumda dosya içeriği ve bilirkişi raporu bir değerlendirmeye tabi tutularak çalışma süresi içinde kullandırılmayan yıllık ücretli izin karşılığı alacağın hüküm altına alınması gerekir"<sup>31</sup> anlatımına yer verilmiştir<sup>32-33</sup>. Aynı şekilde Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, ibranamede yer almadığı gerekçesiyle TİS'ne dayanan cezai şart alacağına hükmedilmesi gereken Özel Daire kararını haklı bulmuş ve yerel mahkemenin direnme kararının bozulması gerektiği sonucuna ulaşmıştır<sup>34</sup>.

İşçinin ibranameyi imzalarken bazı alacak kalemlerine ilişkin olarak ihtirazi kayıt koymasının da mümkündür. Bu durumda söz konusu kaydın geçerliliği tartışılabilir. Yargıtay'a göre, işçinin

## İbranameye yer alan kalemler bakımından işçinin alacağını aldığı kabul edilecek, yer almayanlar için ise diğer deliller dikkate alınarak değerlendirmeye gidilecektir.

malı, 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<sup>28</sup>.

### b) İbranamenin sadece içinde açıkça sayılan alacak kalemlerini kapsamaması

Yargıtay'ın ibranameye ilişkin kararları incelendiğinde, Yüksek Mahkeme'nin bunların geçerliliğini sadece açıkça sayılan alacak kalemleri bakımından kabul ettiği görülmektedir<sup>29</sup>. Buna göre, ibranamede yer alan kalemler bakımından işçinin alacağını aldığı kabul edilecek, yer almayanlar için ise diğer deliller dikkate alınarak değerlendirmeye gidilecektir. Nitekim, Yargıtay'a göre, "...İbranameye genel tatil, hafta tatili ve fazla mesai alacağı belirtilmediğine göre bu alacaklar yönünden yeniden bilirkişiden hesap raporu alınarak bir değerlendirmeye tabi tutulup, sonucuna göre karar verilmesi gerekir. Yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir"<sup>30</sup>. Yüksek Mahkeme-

ihtirazi kayıt koyduğu alacaklar bakımından ibranamenin geçerliliğinden söz edilemez<sup>35</sup>. İbraname üzerindeki ihtirazi kayıt, özellikle faiz talebi bakımından önem taşıyabilir. Nitekim, Yargıtay kararları incelendiğinde, ibranamedeki ihtirazi kaydın, gecikmeden dolayı faiz istemlerinde belirleyici olarak değerlendirildiği görülmektedir. Yargıtay'a göre, ibranamede fazlaya ilişkin hakların saklı tutulmuş olması, faiz alacağının da saklı tutulduğunu gösterir. "Fazlaya ait hak" kavramı, faizi de içerir. Buna göre, Borçlar Kanunu'nun 113. maddesinde sözü edilen "ihtirazi kayıt" koşulu gerçekleştirilmiş olmakta ve işçi gecikmeden doğan faize hak kazanmaktadır<sup>36</sup>.

İhtirazi kayıtlı imzalanan ibranameler bakımından, faiz hakkının talep edilebileceğini kabul eden Yargıtay, ibranamede böyle bir ihtirazi kaydın bulunmaması durumunda, işçinin alacaklarının ödenmesinde gecikme olsa dahi, faiz talep edemeyeceğine hükmetmiştir. Yargıtay'a göre; "...Dosya içinde bulunan ibranamede ihbar ve kıdem tazminatlarını aldığı, başkaca bir hak talep etmeyeceğini, davacı beyan etmiş bulunmaktadır.

## Yargıtay çok genel bir ifade taşıyan ibranameleri geçersiz kabul etmektedir.

Bu durumda anılan tazminatların geç ödenmesi nedeniyle geçmiş günler faizi talep etme olanağı yoktur. Buna rağmen faiz alacağının hüküm altına alınmış olması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir<sup>37</sup>.

Yargıtay 15.12.1996 tarihli kararında, ibranamenin varlığını faiz talebine engel olarak niteleyen görüşünden ayrılmış ve kıdem tazminatının bonolarla, taksitle ödenmesi durumunda, işçinin son ödemededen önce noterden gönderdiği ihtarname ile faiz hakkını saklı tutabileceğine hükmetmiştir<sup>38</sup>. Yine Yargıtay, davacı işçinin, daha önceki bir dilekçesinde kıdem tazminatının geç ödenmesinden dolayı faiz hakkını saklı tutmuş olması durumunda, daha sonraki ödeme tarihinde verdiği ibranamede bu hakkını saklı tuttuğunu ayrıca belirtmemiş olmasının, bu konuda ihtirazi kayıt dermeyer etmediğini göstermeyeceğini belirterek, davacının geçmiş günler faizi talebine karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir<sup>39</sup>. Ancak Yargıtay, daha sonra verdiği kararlarda tekrar önceki görüşüne dönerek, ibranamenin varlığını faiz talep hakkını ortadan kaldıran bir engel olarak nitelendirmiştir<sup>40</sup>. Yargıtay'ın 15.4.2004 tarihli kararına konu olan olayda, davacı işçinin iş sözleşmesi kıdem tazminatı ödemek suretiyle feshedilmiş, fesihden sonra 27.2.2002 tarihinde davacı işçi, verdiği ibranamede kıdem tazminatının çekle ödeneceğini kabul etmiş ve kıdem tazminatı faizi hakkından da feragat etmiştir. Davacı, aradan üç aya yakın bir süre geçtikten sonra ödeme tarihinden bir gün önce noterden çektiği ihtarname ile faiz hakkını saklı tuttuğunu açıklamıştır. Yerel Mahkeme, verilen ibranameyi davacının gerçek serbest iradesini yansıtmadığı gerekçesiyle geçersiz olarak kabul ederek kıdem tazminatı faizinin tahsiline karar vermiştir. Buna karşılık Yargıtay, "...davacının ibranamede vadeli de olsa çek ile ödemeyi kabul ederek faiz talebinden vazgeçmesi geçerlidir. Öte yandan davacının yaklaşık üç ay sonra faiz talep hakkından vazgeçme iradesini geri alması BK. 113/2. maddesi uyarınca faiz istenme hakkını saklı tutma olarak nitelendirilemez. Kaldı ki kıdem tazminatı hakkı doğduktan

yani fesihden sonra verilen ibraname Dairemizin yerleşik kararlarında geçerli sayılmaktadır. Başka bir anlatımla, ibraname işçinin serbest iradesini yansıttığından ve faiz talep hakkı düşmüş olduğundan davanın reddi yerine kabulü hatalıdır"<sup>41</sup> sonucuna ulaşmıştır.

### c) Genel ifadedeli ibranamelerin geçersizliği

İşçiden ibraname adı altında alınan belgede alacak kalemlerinin kapsamı değişik şekillerde belirlenebilir. Yukarıda belirtildiği gibi, 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 31.8.1998 tarihli ibraname, Dairemizin yerleşmiş uygulamasına göre miktarlar gösterilmiş olmasa dahi geçerlidir. Ne var ki, anılan belge fazla mesai alacağımı 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"<sup>42</sup>. Yargıtay bu yoldaki bir başka kararında, sendikal tazminat ya da kötüniyet tazminatı yasalarda özel düzenleme ile işçi yararına kabul edilmiş olduğundan bu tür tazminatların "herhangi bir alacağım kalmamıştır" şeklindeki sözcük kapsamı içinde kaldığının kabulüne olanak bulunmadığını açıklamıştır<sup>43</sup>.

## 3. Maddi ve Manevi Tazminat Alacakları Bakımından

Yargıtay'ın iş kazası sonrasında düzenlenen ibranamelerle ilgili kararları incelendiğinde, Yüksek Mahkeme'nin miktar içermeyen ibranamelere kuşkuyla yaklaştığı ve bunları geçersiz saymak yolunda bir eğilim içerisinde olduğu söylemek mümkündür. Yüksek Mahkeme 17.3.1998 tarihli kararında bu şekilde miktar içermeyen ibranamelere hiçbir geçerlilik tanımamıştır<sup>44</sup>. Yargıtay bu görüşünü daha sonra da sürdürmüştür. Nitekim, Yargıtay



## İbranamenin matbu olması olgusu tek başına ibranameyi geçersiz kılan bir sebep olarak görülmemeli, bu belgenin işçinin elinden daha önceden alındığını ispatlaması koşuluyla geçersizlik söz konusu olabilmelidir.

yın anılan 24.6.2003 tarihli kararına konu olayda, yerel mahkeme, davacı işçinin 28.6.1994 tarihli ibraname ile tüm zararlarının karşılandığını beyan etmesini ve 11.9.2001 tarihine kadar dava açmamasının zımnen bu ibranameyi kabul sayılacağını gerekçe göstererek davanın reddine karar vermiştir. Buna karşılık Yargıtay; "...alacaklının alacak hakkından vazgeçmesini ve bu suretle borçlunun borçtan kurtulmasını kapsayan akde "ibra" denir. İbranamenin kural olarak işçiye yapılmış olan ödeme ile sınırlı olarak bağlayıcılığı asıldır. Gerçek anlamda ibranameden söz edebilmek için işçiye yapılan ödemenin miktar olarak ibranamede açıkça gösterilmesi koşuldur. Başka bir anlatımla, işçiye yapılan ödemeyi belli etmeyen sözleşmenin, işvereni borcundan kurtaran bir ibraname olarak nitelendirmeye olanak olmadığı açık-seçiktir. Kuşkusuz işverenin işçiye yapmış olduğu ödemeyi 1475 sayılı Yasanın 30. maddesi çevresinde ispat etmesi durumunda taraflar arasında yapılan akit ibraname niteliğini kazanır ve tazminat hesabında işveren tarafından kanıtlanan miktarın değerlendirileceği söz götürmez. Somut olayda davacı yararına %30,2 mülüliyete uygun bir tazminata hükmolunmaması da bozmayı gerektirir"<sup>45</sup>.

### IV. İbranamenin Genel Geçerlilik Koşulları

#### 1. Genel Olarak

İbra sözleşmesinin her ne kadar bir şekle bağlı olarak yapılması zorunluluğu söz konusu olmasa da, bu sözleşmenin ispatı bakımından yazılı olarak yapılması gerekir. Nitekim, yazılı olan ve işçi tarafından imzalanmış bir ibraname HUMK anlamında bir senet hükmündedir<sup>46</sup>. Uygulamada, ibranamele- rin noter huzurunda düzenlenmesi de söz konusu

olmaktadır. Gerçekten, ibranamenin noter önünde düzenlenmesi, özellikle bunun düzenlenme zamanına ilişkin olarak çıkabilecek uyuşmazlıkları ve bu belgelerin işçinin elinden önceden baskı ile alındığı biçimindeki iddiaları ortadan kaldırmaktadır. Yüksek Mahkeme'ye göre, işçi noterlikten verdiği ibranamede kıdem tazminatının tamamını aldığını bildirdikten sonra, ibranamenin kıdem tazminatını kapsamadığından söz edilemez<sup>47</sup>. Yine Yüksek Mahkeme, fesih tarihinden sonra ve noterlikçe düzenlenen ibranameye geçerlilik tanımış, miktar gösterilmiş olmasa dahi ibranamenin işçilik alacaklarının ödendiğini gösteren bir delil niteliği taşıyacağını kabul etmiştir<sup>48</sup>.

#### 2. Matbu İbranamelerin Geçerliliği Sorunu

Uygulamada, ibranameler işverenlerce matbu bir biçimde ve ödemeye konu olan miktarlar boşluk bırakılarak düzenlenmekte ve bunlar işçiye imzalatılmaktadır. Daha sonra ise, işveren bu boşlukları dilediği gibi doldurabilmektedir. Yargıtay, bir çok kararında matbu olarak düzenlenen ve boşlukları sonradan doldurulan ibranamelerin geçerli olmayacağını kabul etmiş bulunmaktadır<sup>49</sup>. Nitekim, Yüksek Mahkeme'nin bu konuda örnek gösterilebilecek bir kararına göre, "...Davacının temyizine gelince, mahkemece, "İbraname" başlıklı belgede davacının fazla mesai yapmadığı, hafta ve genel tatillerde çalışmadığı yolundaki beyanlarına dayanılarak, bu isteklerin reddine karar verilmiştir. Ne var ki ibraname matbu olarak düzenlenmiş olup, bırakılan boşlukların sonradan doldurulduğu görülmektedir. Dinlenen ve ibranamede imzası bulunan tanık, ibranamenin önceden alındığını ve işverenin bir uygulama yapmakta olduğunu bildirmiştir. Bu durumda ibranamenin geçerli olduğu kabul edilemez"<sup>50</sup>. Yeni tarihli kararında Yargıtay, ibranamenin çelişkili olması olgusunun yanında, matbu olması ve boşlukların değişik yazılarla doldurulmuş olmasını da ibranamenin geçersizliğini tespit ederken gerekçe olarak göstermiştir<sup>51</sup>.

İbranamenin matbu olması, kanımızca kategori olarak ibranamenin geçersizliği sonucuna yol açmamalıdır. Pekala, işyerinde işçi çıkışları sırasında matbu formlar kullanılabilir ve bunlar işçiye alacakları ödendikten sonra da imzalatılabilir. Bu nedenle, ibranamenin matbu olması olgusu tek ba-

şına ibranameyi geçersiz kılan bir sebep olarak görülmemeli, işçinin bu belgenin elinden daha önceden alındığını ispatlaması koşuluyla geçersizlik söz konusu olabilmelidir.

### 3. İbraname İrade Sakatlıkları

İbranameler uygulamada 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, ibranamelerin düzenlenme zamanına hassasiyetle yaklaşmakta ve işçinin elinden önceden alınmış olması durumunda bunlara geçerlilik tanımadığıdır<sup>52</sup>. İbranamenin, işçilik alacakları ödenmeden elinden alındığını ispat yükü işçinin üzerindedir. Gerçekten, işçinin böyle bir belgeyi işinden olmak kaygısı ile önceden baskı altında verdiği düşünüldüğünde, ikrahın ispatı bunu iddia edende olacağından, ispat yükü işçinin üzerine düşecektir<sup>53</sup>. İrade sakatlığı sebebine dayanarak işçi, 1 yıllık hak düşürücü süre içinde ibranamenin iptalini isteyebileceği gibi, bu süre içinde açılan bir davada ibranamenin geçersizliğini bir def'i yoluyla da ileri sürebilir<sup>54</sup>. Nitekim, Yargıtay da açık bir biçimde, ibranamenin elinden önceden alındığını işçinin ispat etmesi gerektiğini kabul etmektedir<sup>55</sup>. Yargıtaya 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<sup>56</sup>.

İşçi, ibranamenin elinden önceden alındığını her türlü delille; özellikle, tanıkla ispatlayabilecektir. Nitekim, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun senetle ispat kuralının istisnasını düzenleyen 293. maddesinin 5. fıkrasında "sözleşmelerde hata, hile, gabin, cebir ve ikrah" söz konusu olması durumunda şahit dinlenebileceği açıkça hükme bağlanmıştır<sup>57</sup>. Tanık beyanlarının yanı sıra, iş müfettişi raporları gibi belgeler, olayın özelliklerine göre ibranamenin işçinin elinden önceden alındığı iddiasını destekler nitelikte görülebilecektir. Nitekim, Yargıtay bir kararında, iş müfettişince düzenlenen tutanakları göz önüne alması ve işçinin zincirleme

sözleşmelerle çalışmakta iken evvelden hazırlanmış bulunan imzalı ibranameler doldurulup, işçinin çalışmasını sürdürdüğü halde kesin olarak işçisi kesilmiş gibi işleme konulduğunu tespit ederek, ibranamelere geçerlilik tanımadığıdır<sup>58</sup>.

### V. İbranamenin Yorumlanması

Yargıtay'ın ibranamenin geçerliliğini denetlerken geliştirdiği ölçütlerden biri de "ibranamenin dar yorumlanması" biçiminde formüle ettiği esastır. Buna göre, ibranamenin geçerliliği düzenlendiği sırada taraflarca dikkate alınan alacaklar bakımından söz konusu olabilir. İbraname düzenlendikten sonra taraflar arasında, bu alacakların hesabına ilişkin bir uyuşmazlık söz konusu olmuş ise ibranamenin varlığı bu uyuşmazlık bakımından işçinin alacaklarından vazgeçtiği anlamına gelmez<sup>59</sup>.

Yargıtay kararına konu olan bir uyuşmazlıkta, davacı davalıya ait konut işyerinde 1 yıllık belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışırken, sözleşmenin bitimine üç ay kala işten çıkarılmıştır. Bunun üzerine işçi kalan süre için ücret talebinde bulunmuştur. Yerel Mahkeme, 02.03.1997 tarihinde "herhangi bir alacağın bulunmadığı" şeklinde ifadeye yer veren ibranameye dayanarak davayı reddetmiştir. Buna karşılık Yargıtay, "ibranamenin içeriğinden davacının ifade etmek istediği alacağın geçmişe yönelik olduğu anlaşılmaktadır" demek suretiyle ibranameyi dar yorumlamış ve yerel mahkemenin aksi yöndeki kararını bozmuştur<sup>60</sup>. Yargıtay'ın bu kararını yerinde görmek gerekir. Gerçekten, işçinin talep ettiği ücret, taraflar arasında ihtilafsız olan ve geçmişte tahakkuk etmiş olan alacaklara ilişkin bulunmamakta, belirli süreli sözleşmenin süresinden önce haklı neden olmaksızın feshinden kaynaklanan ve işverenin temerrüdü esaslarına dayanan bir alacak niteliğinde bulunmaktadır. Buna göre, henüz verilmemiş bir hakkın ibraname kapsamında olması düşünülemeyeceğinden Yargıtay'ın kararı isabet kazanmaktadır<sup>61</sup>.

İbranamenin dar yorumlanmasına ilişkin Yargıtay'ın görüşü, özellikle ibraname konusu alacakların hesabında temel alınan işçinin ücretinin taraflar arasında ihtilaf olması durumunda önem kazanmaktadır. Nitekim, işçi ibranamenin düzenlendiği sırada işçilik haklarının kendisine verilmesi gereken ücretten daha az bir ücret düzeyi üzerinden hesaplandığı iddiasında ise, Yargıtay işçinin bu id-

## İbranamenin geçerliliği düzenlendiği sırada taraflarca dikkate alınan alacaklar bakımından söz konusu olabilir.

diasının haklı olup olmadığının incelenmesini, haklı bulunduğu takdirde ibranamenin ancak düzenlenmesi aşamasında esas alınan ücret düzeyi bakımından geçerli olabileceğini kabul etmiştir<sup>62</sup>. Yine, Yargıtay kararına konu olan bir olayda, davacı işçi işyerinde altı ayda bir zam yapıldığını, kendisine son 6 aylık zammın uygulanmadığını belirterek ihbar ve kıdem tazminatı ile ücret alacaklarının eksik ödendiğini ileri sürerek fark alacak talebinde bulunmuştur. Davalı işveren ise, akdin feshedildiği 31.1.1996 tarihini taşıyan ibranameye dayanarak isteklerin yersiz olduğunu savunmaktadır. Yerel mahkemece ibraname dikkate alınarak istekler reddedilmiştir. Yargıtay; "...Taraflar arasındaki uyuşmazlık son 6 ayda işçi ücretlerine zam yapılmış olup olmadığı noktasında toplanmaktadır. Bu konuda özellikle belirtmek gerekir ki davalı, ibranameye dayanmakta ise de, ibraname düzenlemesine esas alınan ücret miktarı ile geçerlidir. Şayet ücretlere zam yapılmışsa davacı ibranamede dikkate alınmayan böyle bir zamdan kaynaklanan hakları isteme olanağına sahiptir. Gerçekten, davacı, istekte bulunurken işyeri kayıtlarına, bordrolara ve tanık anlatımlarına da dayanmıştır. Bu durum karşısında mahkemece gösterilen tüm deliller toplanmalı, tanıklar dinlenmeli, gerektiği takdirde işyeri ücret bordroları, kayıtları ve defterleri bilirkişi marifetiyle incelemeye tabi tutularak işyerinde son 6 aylık dönemde ücret zammı yapılmış olup olmadığı açıklığa kavuşturulmalıdır. Bu yön üzerinde durulmaksızın içeriği ile geçerli ibranameye dayanarak davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir" sonucuna ulaşmıştır<sup>63</sup>.

Yargıtay'ın zaman zaman "ibranamenin dar yorumlanması" biçiminde formüle ettiği esas istikrarlı biçimde uygulamadığı da göze çarpmakta ve bu görüşten sapma gösteren kararlara da rastlanmaktadır. Nitekim, Yargıtay bir kararında, gerçekte daha yüksek ücret almasına karşın, iş sözleşmesinin feshi sonrasında alacaklarının asgari ücret üzerinden hesaplandığını iddia ederek fark alacak iddi-

asında bulunan işçinin talebini ibranamede yer alan "... ihbar ve kıdem tazminatlarımı tam ve eksiksiz olarak aldım. Hiçbir hak ve alacağım kalmadığından.... ibra ederim" sözlerine dayanarak reddetmiştir<sup>64</sup>. Yine, Yargıtay kararına konu bir olayda, işyerinde seyyanen bir zam uygulandığı halde emekliliği gelen işçiler bu zammın kapsamı dışındadır tutulmuştur. Davalı işveren diğer işçilere uyguladığı zammın performans dayalı bir artış olduğunu ispatlayabilmiş değildir. Hatta, işverene yakın olduğu düşünülen davalı tanıklarınca dahi 2001 yılında performans dayalı olarak artış yapılmadığı ve emekli olacakların bu zamdan hariç tutuldukları belirtilmiştir. Buna karşılık yerel mahkeme, olaydaki uygulamanın eşitliğe aykırı olduğunu tespit etmekle birlikte, işverence sunulan ibranameye dayanarak işçinin talebini reddetmiştir. Yerel mahkemenin kararı Yargıtayca da onanmıştır<sup>65</sup>. Ancak karara ekli karşı oy yazısında, olayda eşitliğe aykırı uygulamanın varlığı ve bunun yasal olmadığı ifade edildikten sonra, çoğunluğun görüşüne "...işverence kabul edilmeyen, uygulanmayan bir alacağın ibrası söz konusu olamayacağı"ndan ibranamenin hükme esas alınmaması gerektiği belirtilerek, itiraz edilmiştir. Karşı oy yazılarında ifade edilen bu düşünce, yukarıda da belirtilen ibranamenin dar yorumu esasını yansıtmaktadır. Gerçekten, ibranamenin dar yorumu, ibranamenin düzenlendiği sırada düşünülen ve işverence itiraz edilmeyen alacak kalemlerine ilişkin olması anlamına gelmektedir. Buna göre, karşı oy yazılarında vurgulandığı üzere, işverence kabul edilmeyen, uygulanmayan bir alacağın ibraname kapsamında düşünülmesi, ibranamenin dar yorumlanması konusunda Yargıtay'ın isabetli çizgisine aykırılık oluşturmaktadır<sup>66</sup>.

## VI. İbranamede Çelişki

Uygulamada Yargıtay'ın, ibranamelerin geçerliliğini bunların çelişkili olmaması koşuluna bağladığı görülmektedir. İbranamenin kendi içinde tutarsızlık taşıması mümkündür. Bunun yanında ibranamenin, işverenin savunmasıyla ve dosya içindeki belgelerle çelişmesi söz konusu olabilir.

### 1. İbranamenin Kendi İçinde Tutarsızlığı

İbranamenin geçerli olabilmesi, öncelikle ken-

di içinde tutarlı olmasına bağlıdır. Gerçekten, ibranamenin kendi içinde çelişki taşıması söz konusu olabilir. Uygulamada görüldüğü biçimde, ibranamede işçinin sözleşmeyi feshettiği ancak kıdem ve ihbar tazminatlarını aldığı belirtilmiş olabilir. Bu gibi belgeleri Yargıtay geçerli olarak kabul etmemektedir. Nitekim, Yüksek Mahkeme'ye göre, hem işçinin sözleşmeyi kendisinin feshettiğine, hem de ihbar ve kıdem tazminatlarını aldığına ilişkin ibareler taşıyan ibraname dikkate alınmaz<sup>67</sup>. Buna karşılık Yargıtay, ibraname çelişkili olarak geçersiz de sayılsa, ibranameye ekli ödeme belgelerinin dikkate alınması gerektiğine hükmetmiştir<sup>68</sup>.

## 2. İbranamenin İşverenin Savunmasıyla Çelişmesi

Yargıtay, ibranamenin işverenin savunmasıyla da çelişip çelişmediği üzerinde de durmakta ve böyle bir çelişkiyi ibranamenin geçersizliğine gerekçe yapmaktadır<sup>69</sup>. Yargıtay'a göre, ibranamenin geçerli olarak kabul edilebilmesi için hizmet akdinin feshinden sonra düzenlenmiş olması ve işverenin savunmasıyla da çelişmemesi gerekir. Nitekim, Yüksek Mahkeme'nin bu yoldaki birçok kararında da ifadesini bulduğu üzere, bir yandan işçilik alacağının gerçekleşmediği ve ödenmesinin gerekmeyeceği öne sürülürken, öte yandan ibranameyle birlikte söz konusu alacağın ödenmiş olduğu savunması, ibranameyi geçersiz kılmaktadır<sup>70</sup>. Buna göre, işverenin davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmadığı şeklindeki savunmasına karşın bu hakların ibraname ile ödendiği itirazında da bulunmasını çelişkili olarak kabul etmekte ve ibranameye geçerlilik tanımamaktadır<sup>71</sup>. Yargıtay'a göre, "...İşverenin, iş akdini haklı nedenle feshettiğini ileri sürmesi durumunda, ihbar ve kıdem tazminatını ödediğini ibraname ile kanıtlamaya kalkışması çelişkidir. İşçi, haklı ne-

**İbranamenin geçerli olarak kabul edilebilmesi için hizmet akdinin feshinden sonra düzenlenmiş olması ve işverenin savunmasıyla da çelişmemesi gerekir.**

den bulunmadığını kanıtlayabiliyorsa, tazminata karar vermek gerekir"<sup>72</sup>. 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 verilmesine olanak bulunmamaktadır. Mahkemece, ibraname nedeniyle fazla çalışma ücreti isteginin de reddine karar verilmesi hatalı olmuştur. Davacının kanıtlaması durumunda fazla çalışma ücretlerinin de hesaplanarak hüküm altına alınması gerekir"<sup>73</sup>.

Yargıtay ibranamenin sadece işverenin mahkeme yaptığı savunmayla değil, yargılama öncesinde idari bir inceleme yapılmış ise, buradaki ifade ve savunmasıyla da çelişip çelişmediğini inceleme konusu yapmaktadır. Yüksek Mahkeme'ye göre, "...İbranamenin içeriği ile davalı işverenin savunması arasında çelişkili bir durum söz konusudur. Kaldı ki davalı işveren Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne verdiği ifadesinde işlerin azalması nedeniyle diğer işçilerle birlikte davacının işine son verildiğini belirtmiştir. Öte yandan hizmet sözleşmesi 15.5.2002 de sona ermiştir. İbraname ise 31.3.2002 tarihlidir. İşçiden çalışırken alınan ibraname geçersizdir. Hal böyle olunca davacı isteklerinin bir değerlendirmeye tabi tutularak gerektiğinde bilirkişi incelemesi yaptırılarak sonucuna göre hüküm altına alınması gerekirken davanın reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir"<sup>74</sup>.

## 3. İbranamenin Ödeme Belgeleriyle Çelişmesi

İşverenin savunmasında temel aldığı ibraname, dosya içindeki diğer belgelerle çelişebilir. Özellikle davalı işverence sunulan ücret bordroları, tedavi belgeleri gibi işçilik alacaklarının ödendiğini gösteren belgelerle ibraname arasında tutarsızlık söz konusu olabilir. Böyle bir durumda ibranamenin geçerliliğine hassasiyetle yaklaşmak gerekir. Nitekim, Yargıtay isabetli bir kararında ibranamenin dosya içinde mevcut olan kıdem ve ihbar tazminatları makbuzları ile olan uyumsuzluğuna işaret ederek, ibranameyi geçersiz sayarak sonuca gitmiştir. Yüksek Mahkeme bu kararında "...Davacı işten ayrılırken kendisine 15.590.671 TL. brüt kıdem tazmina-

tı ile 5.745.180 TL. brüt ihbar tazminatı ödenmiş olup, dosyada makbuzları da mevcuttur. Ayrıca miktar belirtilmeksizin davacıdan ibraname de alınmıştır. Söz konusu ibranamenin davacıya ödenen ihbar ve kıdem tazminatına ilişkin olduğunun kabulü gerekir. Asıl olan, işçinin haklarının tam olarak eline geçmesinin sağlanmasıdır. Bu nedenle ibranamelerin dar yoruma tabi tutulması gerekir. İşçinin bazı haklarından karşılıksız olarak vazgeçtiğini kabul etmek iş hukukunun işçiyi koruyucu ilkeleri ile bağdaşmaz. Bu durumda, gerekli araştırma ve inceleme yapılarak, davacıya işten ayrılırken hak ettiği ihbar ve kıdem tazminatlarının eksik ödendiğinin gerçekleşmesi halinde, bunların davalıdan tahsiline karar verilmelidir. Mahkemenin, aksine düşünce ile ibranameye dayanarak davanın reddine karar vermiş olması isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir” anlatımına yer vermiştir<sup>75</sup>. Ancak, belirtmek gerekir ki, anılan karar oyçokluğu ile alınmış olup, karşı oy yazısında ibranamenin miktar belirtilmediğinden makbuz niteliğinde kabul edilmeyeceği, bunun işçinin alacağına kalmadığını gösteren bir belge olarak geçerli sayılması gerektiği belirtilmiştir.

Yargıtay, 2001 yılında, ödeme belgeleri ve ibraname arasında çelişki olup olmadığının belirlenmesi bakımından önem taşıyan bir karar vermiştir. Yüksek Mahkeme, ibranamede yer alan bir alacağın ibraname ile aynı tarihte düzenlenen tediye belgesinde yer almamış olmasını, bu alacağın daha önce de ödenmiş olabileceği ihtimalinin dikkate alınması gerektiğini belirterek, ibranameyi çelişkili kılan ve bu alacağın aslında ödenmediği gösteren bir neden olarak görmemiştir<sup>76</sup>. Yine 18.2.2002 tarihli kararında da dosya içindeki çek ile ibranamenin bağlantısının araştırılmasını istemiştir<sup>77</sup>.

15.6.2004 tarihli kararında da, Yüksek Mahkeme'nin bu isabetli görüşünü devam ettirdiği görülmektedir. Anılan karara 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 12.600.000.000 TL.

tutarında bir paranın yatırılması noktasından hareketle 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 belirlendiği takdirde yapılan ödemenin 12.600.000.000 TL. 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 incelemeyle sonuca gidilmesi hatalıdır"<sup>78</sup> sonucuna ulaşmıştır. Yüksek Mahkeme'nin bu kararını son derece yerinde görmek gerekir. Gerçekten, işverenin fesih tarihinde işçinin tüm alacaklarını ödediğini ileri sürmesine karşın, daha sonra işçinin hesabına para yatırması çelişkili bir durum oluşturmaktadır.

#### 4. İbramede Çelişki Konusundaki Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi

İbramenin kendi içinde tutarsızlığı ve yine ibranamenin ödeme belgeleriyle çelişmesi durumunda, ibranamenin geçersiz sayılması yönündeki yargı kararları yerinde görülebilir de, ibranamenin işverenin savunmasıyla çelişmesine ilişkin yargı kararlarını tartışılabilir buluyoruz. Gerçekten, işveren veya vekilinin başka bir savunma yapmaması ve sadece ibranameye dayanması durumunda, işçinin alacaklarını aldığı kabul edilecektir. Buna karşılık, işveren veya vekili, örneğin fazla çalışmaların ödendiğini belirten bir ibranameye rağmen, "işyerimizde fazla çalışma yapılmamaktadır" şeklinde bir savunma yaptığında, bu durum çelişkili buluna-

cak ve ibraname geçersiz sayılacaktır. Kanımızca böyle bir savunma yapılmış olması, her zaman ibranamenin gerçeğe uygun olmadığını olduğunu göstermez. Dolayısıyla, Yargıtay'ın yaklaşımının isabetli olmadığı kanısındayız.

## DİPNOTLAR

- 1 Ancak Borçlar Kanunu Tasarısında konu ile ilgili özel düzenlemelere yer verilmiştir. Bkz. E. Özdemir, İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları, İstanbul 2006, 398 vd; aynı yazar, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, İstanbul Barosu yay., 2006, 49 vd. Borçlar Kanunu Tasarısı bu çalışmamızın dışında tutulmuş, mevcut uygulamaya yansıtılmaya çalışılmıştır.
- 2 Günay, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2005, 1607.
- 3 Y.9HD, 13.05.1997, E.1996/3755 K.1997/8805, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr, Y.9HD, 16.2.2005,2004/13375 2005/4441, Çalışma ve Toplum, 2005/2, 198.
- 4 Y.9HD, 16.2.2005, 2004/13375 2005/4441, Çalışma ve Toplum, 2005/2, 198; Y.9HD, 24.02.1998, E.1997/21450 K.1998/2486, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.
- 5 Y.9HD, 25.03.1997, E.1996/22738 K.1997/5916, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr; benzer şekilde: Y.9HD, 19.6.2006, E. 2005/38056, K. 2006/17458, Legal İHD, 2006/12, 1506-1507; "...davacının ihbar ve kıdem tazminatı ile izin alacakları ibranameye dayanılarak reddedilmiş ise de, ibraname altına yazılan açıklama ile davacı yazı ile 5.218.360.000. TL'si ödendiğini açıklamış olup, bu şekilde miktarlı olan ibraname makbuz niteliğindedir" Y.9HD, 01.02.2006, E.2005/17965, K.2006/2028, Legal İHD, 2006/10, 657-658.
- 6 "...Dosyaya davalı işverence sunulan ibraname ekinde, ihbar ve kıdem tazminatı tahakkuk bordrosu bulunmaktadır. Davalı işverence anılan belgede 212.605.556 TL kıdem tazminatı, 55.141.333 TL ihbar tazminatı hesaplandığı görülmektedir. İbranamede geçen ödemenin ihbar ve kıdem tazminatı yönünden bu miktarlarla 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" (Y.9HD, 5.10.2004, 23719/22044, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr).
- 7 Y.HGK, 16.4.1997, 1997/9-86, 1998/339, Tekstil İşveren, Kasım 1998, 17-18.
- 8 Y.9HD, 13.05.1997, E.1996/3755, K.1997/8805, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.
- 9 Y.HGK, 16.04.1997, E.1997/9-86 K.1997/339, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.
- 10 Y.HGK, 5.6.1996, E.1996/9-290 K.1996/453, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.
- 11 Y.9HD, 15.05.2001, 5601/8442, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.
- 12 Y.9HD, 05.10.1993, 2285/14105, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.
- 13 Y.9HD, 05.10.1993, 2285/14105, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.
- 14 Y.HGK, 30.6.2004, E.2004/9-380, K.2004/401, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.
- 15 Yargıtay eski kararlarında ibranamenin makbuz sayılması için maddi zarar ile ibranamede gösterilen tutar arasında açık oransızlığın bulunması gerektiğini kabul etmekteydi. Nitekim, Yüksek Mahkemeye göre; "...Davacı, olaydan takriben 9 yıl, ödeme ve ibraname tarihinden itibaren de takriben 7 yıl geçtikten sonra bu davayı açarak maddi ve manevi tazminat istemiştir. Bu talepte bulunurken sözü edilen ibranamenin makbuz niteliğinde olduğunu ileri sürmüştür. Ancak bu tür olaylarda ibranamenin makbuz niteliğinde sayılabilmesi için içerdiği miktarın işçinin olay tarihine göre gerçekleşecek olan zararının çok altında olması başka bir ifade ile, olay tarihine göre gerçekleşen zarar ile ibranamedeki miktar arasında aşırı bir oransızlığın mevcut olması lazımdır. Böyle bir açık oransızlık mevcut değilse ibranameyi geçerli saymak gerekir...", "...Bu hususlar dikkate alınmaksızın takriben olaydan 9 yıl, ibranameden de 7 yıl sonra açılan bir davada söz konusu ibranamenin mücerret olarak makbuz niteliğinde kabulü ile hüküm kurulması isabetsizdir. Y.9HD, 28.11.1989, E.1989/7948, K.1989/10423". Yargıtay bir süre sonra bu kararlarından dönmüş ve farkın büyük olup olmadığına bakılmaksızın ibranameyi üzerinde yazılan miktarla sınırlı makbuz niteliğinde kabul etmiştir. Buna karşılık Yargıtay, 1993 yılından sonra vermiş olduğu kararlarında eski görüşüne dönmüş ve "açık oransızlık" ölçütünü yeniden aramaya başlamıştır.
- 16 Y.21HD, 7.2.2002 E.2001/9639, K.2002/833, Yargı Dünyası, Aralık 2002, Sayı:84, 90-91.
- 17 Y.21HD, 13.4.2004, 1580/3956.
- 18 Y.21HD, 2.4.2002, 2463/2773, İBD, C.76, 2002/3, 856.
- 19 Bunun yanında, Yargıtay, söz konusu ibranamenin düzenlenme 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 (Y.9HD, 6.3.1998, 396/3472, Tekstil İşveren, Mart 1999, 17-18).
- 20 Çelik, İHU, İş K.M.26 (No.89); aynı yazar, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2005, 263-264.
- 21 Akın, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002, Ankara 2004, 136.
- 22 Ekmekçi'ye göre; "...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 göz önünde tutulması uygun olur. Bilindiği gibi, cismani zarar ve 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 edilebilecek bir farklılığı ifade ediyorsa bu ölçütü isabetli saymak gerekir" (Ekmekçi, İş

- Hukukunda İşçinin Alacağından Vazgeçmesi Sonucunu Doğuran Hukuki İşlemler, İstanbul Barosu Çalışma Komisyonu Bülteni, 1996/1, 22).
- 23 Y.9HD, 28.11.1989, 7948/10423; Y.9HD, 15.03.1988, 843/2990, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.
- 24 Y.21HD, 29.4.2002, E.2002/3135, K.2002/3614.
- 25 Y.21HD, 12.2.2004, E.2003/11333, K.2004/1027, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.
- 26 Y.9HD, 11.11.1997, 14340/18894, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.
- 27 Y.9HD, 4.11.2004, 8374/24956, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.
- 28 Y.9HD, 27.10.2004, E.2004/7559, K.2004/24429, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.
- 29 Davacı iş akdinin feshinden sonra verdiği ibranamede ikramiye, fazla mesai ücreti ile diğer işçilik alacaklarını tek tek zikrederek tamamen aldığını ifade etmiştir. Bu durumda sözü edilen ibranameye itibar edilerek burada sözü geçen alacaklarla ilgili isteklerin reddine karar vermek gerekirken kabulü doğru değildir (Y.9HD, 25.4.2001, 4006/7055, YKD, C.29, Mayıs 2003, 710.)
- 30 Y.9HD, 16.2.2005, 2004/13375 2005/4441, Çalışma ve Toplum, 2005/2, 198.
- 31 Y.9HD, 20.04.1998, E.1999/6600 K.1999/7560, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.
- 32 Y.9HD, 03.07.1996, 3739/15303, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr; Y.HGK, 18.11.1987, E.1987/9-424, K.1987/858, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.
- 33 Y.9HD, 1.2.2005, 2004/8761 2005/2729, Çalışma ve Toplum, 2005/2, 274-275.
- 34 Y.HGK, 4.6.1997, E.1997/9-258 K.1997/503, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.
- 35 Y.9HD, 24.04.2001, 3951/6881, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr); "...Daha önce birinci bentte sözü geçen ibranamede davacı işçi açık biçimde 11 günlük ücret alacağını saklı tutmuştur. Böyle bir kaydı da kendi el yazısı ile yazarak koymuştur. Yine dosya içinde bulunan bordroda davacının imzası bulunmadığı için 11 günlük ücretinin ödendiği sonucuna varılamaz. Bu durumda ücret alacağı hüküm altına alınmalıdır" (Y.9HD, 20.12.1999, 16567/19444, Günay, İş Kanunu Şerhi (2005), 1249).
- 36 Y.9HD, 09.05.2002, E.2002/7965 K.2002/7378, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.
- 37 Y.9HD, 09.05.1996, 8694/9984, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.
- 38 Y.9HD, 15.2.1999, E.1998/19727, K.1999/2077, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.
- 39 Y.9HD, 5.10.1992, 3245/10789, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.
- 40 Y.9HD, 17.3.2004, E.2003/15376, K.2004/5288, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr).
- 41 Y.9HD, 15.4.2004, 103/8524, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.
- 42 Y.9HD, 21.10.1999, 13073/16177, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr; "25.6.1997 tarihli istifa dilekçesinin altına yazılıp imzalanan genel nitelikteki hiç bir alacağın kalmadığına dair belge, dava konusu genel tatil, fazla çalışma ücret alacaklarını kapsamadığından bu belgeye dayanılarak anılan alacak isteklerinin reddedilmesi hatalıdır. Bilirkişi tarafından düzenlenen raporda davacının fazla mesai, genel tatil ve ulusal bayram çalışma ücretleri hesaplandığına göre tüm deliller birlikte değerlendirilerek hüküm kurulması gerekirken yazılı şekilde reddedilmesi hatalıdır" (Y.9HD, 02.05.2001, 4626/7670, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr).
- 43 Y.HGK, 4.10.2000, E.2000/9-1214, K.2000/1214, İBD, C.76, 2002/4, 982-984; bkz. M. Şengül, İbramenin Hukuki Niteliği, Kapsamı ve Geçerliliğinin Koşulları, Legal İHD, 2006/10, 600-601.
- 44 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 münasebetini düzenlediğinden davacıyı etkilemeyeceği açıktır. Başka bir anlatımla, davalı M.Ç.'nin kusuru gözönünde tutularak, buna göre hüküm kurulması gerektiği ortadadır. Bundan başka birçok Yargıtay kararında vurgulandığı üzere alacaklının alacak hakkından vazgeçmesini ve bu suretle borçlunun borçtan kurtulmasını kapsayan akde "ibra" denir. İbramenin kural olarak işçiyi yapılmış olan ödeme ile sınırlı olarak bağlayıcılığı asıldır. Gerçek anlamda ibranameden söz edebilmek için işçiyeye yapılan ödemenin miktar olarak ibranamede açıkça gösterilmesi koşuldur. Başka bir deyişle, işçiyeye yapılan ödemeyi belli etmeyen sözleşmenin işvereni borcundan kurtaran ibraname olarak nitelendirmeye olanak olmadığı açık seçiktir. Kuşkusuz, işverenin işçiyeye yapmış olduğu ödemeyi 1475 sayılı Yasa'nın 30. maddesi çerçevesinde ispat etmesi durumunda, taraflar arasında yapılan akdin ibraname niteliğini kazanacağı ve tazminat hesabında, işveren tarafından kanıtlanan miktarın değerlendirileceği söz götürmez. Somut olayda, ibraname olarak değerlendirilen belge, yukarıda açıklanan nitelikte olduğundan, giderek işçiyeye yapılan miktar açıkça gösterilmediğinden, ibraname olarak kabulüne olanak bulunmamaktadır. Mahkemece, bu maddi ve hukuki olgular gözönünde tutulmaksızın yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir (17.03.1998, E.1998/1519 K.1998/1870, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr).
- 45 Y.21HD, 24.6.2003, E.2003/6207 K.2003/6096, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr; belirtmek gerekir ki, ibraname miktar içermemekle birlikte, buna ekli ödeme makbuzları söz konusu ise, tüm bu belgeler birlikte değerlendirilerek sonuca gitmek gerekecektir. Nitekim, Yargıtayın da bu yolda bir kararında "...Davacının iş kazası sonucu uğramış olduğu zarara karşılık işveren tarafından düzenlenen 8.10.1993 tarihli "ibraname" başlıklı belge ve onun eki makbuzla davacı işçiyeye 800.000.000.-TL. ödendiği iddia edilmiştir. Bu miktar olay tarihi itibarıyla zararın çok üzerinde olması yanında; büyük miktardaki böyle bir ödemenin tacir olan işverenin defter ve kayıtlarında yer almaması da hayatın olağan akışına uygun değildir. Bu halde davacı işçiyeye ödenen miktarın 80.000.000.-TL. olduğu şeklindeki mahkeme kararı yerindedir. Öte yandan, söz konusu belgenin 12.6.2000 tarihli bilirkişi raporunda yapılan saptama ile kısmi ifayı içeren makbuz

niteliğinde olduğu açıktır. Bu durumda yapılacak iş; ödeme tarihi olan 8.10.1993 itibarıyla anılan tarihteki veriler nazara alınarak, davacının maddi zararı belirlenip, ödenen miktarla (80.000.000.-TL.) 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 yapılmak ve sonucuna göre karar vermekten ibarettir. Mahkemece, bu maddi ve hukuki olgular gözönünde tutulmaksızın; Yargıtay'ın istikrar kazanmış içtihatlarına uygun olarak hazırlanmış 12.6.2000 tarihli ilk alınan hesap raporu dikkate alınmayarak; re'sen yapılan hesaplama usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirir. O halde, davalının temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır" (Y.21HD, 02.04.2002, 2463/2773, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr).

- 46 "...İşçinin işverence dayanılan ve mahkemeye sunulan ibra belgesindeki imzasının inkârı durumunda HUMK'un 309 ve ardından gelen maddeleriyle bu yönden uygulamada yerleşmiş kurallar gereğince inceleme ve araştırma yapılmalıdır (Y.9HD, 24.4.1974, 6214/7792, Çenberci, İş Kanunu Şerhi, 1986, 743).
- 47 Y.9HD, 8.2.1988, E.1987/12017 K.1988/834, Tekstil İşveren, Şubat 1989, 16.
- 48 Y.9HD, 29.05.2001, 6498/9027, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.
- 49 Y.9HD, 28.1.1983, E.1992/6412, K.1993/999, İHD, Ocak-Mart 1993, 129.
- 50 Yüksek Mahkemeye göre, bu durumda yapılacak iş davacının fazla çalışma yaptığı, hafta ve genel tatillerde çalıştığı konusundaki deliller değerlendirilerek gerçekleştirilecek fazla mesai, hafta tatili ve genel tatil ücretlerine de hükmetmekten ibarettir. Y.9HD, E.1992/6412 K.1993/999, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.
- 51 Y.9HD, 8.11.2004, 8622/25098, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.
- 52 Yargıtaya göre; "...Öte yandan hizmet sözleşmesi 15.05.2002'de sona ermiştir. İbraname ise 31.03.2002 tarihlidir. İşçiden çalışırken alınan ibraname geçersizdir. Hal böyle olunca davacı isteklerinin bir değerlendirmeye tabi tutularak, gerektiğinde bilirkişi incelemesi yaptırılarak sonucuna göre hüküm altına alınması gerekirken davanın reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir" (Y.9HD, E.2004/17310 K.2005/7218 T. 3.3.2005, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr).
- 53 Keser, 108; Ürcan, Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Senetle İspat, 808.
- 54 Ürcan, Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Senetle İspat, 809.
- 55 Y.9HD, 03.05.2004, E.2003/23754 K.2004/10467, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.
- 56 Y.HGK, 19.9.2001, E.2001/9-570 K.2001/592, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.
- 57 Ürcan, Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Senetle İspat, 809.
- 58 "...Dosya içeriğine göre bu ibranamelerin dikkate alınarak hüküm kurulması olanağı yoktur. Gerçekten, davacı zincirleme sözleşmelerle çalışmakta iken, evvelden hazırlanmış bulunan imzalı ibranameler doldurulup, işçinin çalışması sürdüğü halde kesin olarak ilişkisi kesilmiş gibi işleme konulduğu

anlaşılmaktadır. Gerçeği yansıtmayan bu belgelere dayanılmaz. Davacı işçinin Bölge Çalışma Müdürlüğüne bu konu ile ilgili yaptığı şikayet üzerine iş müfettişliğince düzenlenen raporda da davacının haklı olduğu tespit edilmiş bulunmaktadır. Bu tespitlerin aksi ispat edilemediğinden gerçekleştirilecek hakların tahsiline karar verilmesi ve kıdem tazminatı adı altında daha önce bazı ödemeler yapılmış olduğu görüldüğünden bunların da kıdem tazminatından mahsubunun yapılması icab eder" (Y.9HD, 04.11.1996, E.1996/11034 K.1996/20443, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr).

- 59 Bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 147-150.
- 60 Y.9HD, 21.4.1998, 3170/7549, Tekstil İşveren, Mart 1999, 18-19.
- 61 Akı, 1998 Yılı Kararları, 40.
- 62 Y.9HD, 13.05.1997, E.1996/3755 K.1997/8805, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.
- 63 Y.9HD, 20.4.1998, 5079/6864, www.yargitay.gov.tr.
- 64 Y.9HD, 14.04.1999, E.1999/5826, K.1999/7314 Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.
- 65 Y.9HD, 30.12.2003, 11173/23699, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.
- 66 E. Özdemir, Ücret Artışında Eşitlik ve Adalet, Legal İHD, 2005/5, 262-263.
- 67 Y.9HD, E.2001/1705 2001/7403 Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.
- 68 Y.9HD, 30.05.2000, 5999/7478, Yasa Hukuk İçtihat ve Mevzuat Dergisi, 226/09, Eylül 2000, 1273.
- 69 Bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 151-152.
- 70 Çil, 151-152; Y.9HD, 30.1.2003, E.:2002/12610, K.2003/942, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.
- 71 Çil, 151'de anılan karar; Y.9HD, 24.10.2003, 4939/17956, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.
- 72 Y.9HD, 18.3.1991, E.1990/12840 K.1991/6013, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.
- 73 Y.9HD, 2004/8761 2005/2729, Çalışma ve Toplum, 2005/2, 274-275.
- 74 Y.9HD, 3.3.2005, 2004/17310-2005/7218, Çalışma ve Toplum, 2005/2, 183.
- 75 Y.9HD, 25.05.1993, E.1992/14058 K.1993/8969, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.
- 76 Y.9HD, 01.02.2001, E.2000/17474, K.2001/1646, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.
- 77 Y.9HD 18.2.2002, E.2001/17562 - K.2819, İKİD, Aralık 2003,2254.
- 78 Y.9HD, 15.06.2004, E.2003/19557, K.2004/14884, Çalışma ve Toplum, 2005/1, 271-272.