

6098 Sayılı Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde İş Hukukunda İbra Sözleşmelerinin Geçerliliği

A. Genel Olarak

İbra sözleşmesi, İsviçre Borçlar Kanunu'nun 115. maddesinde düzenlendiği halde Türk Borçlar Kanunu'na bu madde alınmamıştır¹. Bir Kanunda ana kurallar ve kurumlar oluşturulurken ibra gibi önemli bir kuruma yer verilmeyişinin, ancak hata sonucu olabileceği öğretide ileri sürülmüştür².

Alman Medeni Kanunu'nun 397. paragrafında ibra kurumuna yer verilmiştir. Bu paragrafta göre "Alacaklı, borçluyu bir sözleşme ile ibra ederse, borç ilişkisi şekle tabi olmadan sona erer"³.

Fransa hukukunda da ibra düzenlenmiş ve şekle tabi tutulmamıştır. İbra sözleşmesini içeren Fransız Medeni Kanunu'nun 1285. maddesinde, ibranın, açık ve zımni olabileceği belirtilmiştir. Ancak sözleşme sebebinin gösterilmesi ve borçlunun kabulü geçerlilik şartı sayılmıştır⁴.

Cumhuriyetten önceki dönem kanunlarımızdan Mecellenin 1536 ile 1564. maddeleri arasında ibra düzenlenmiştir. Mecelle, ibrayı,

ibra-i iskat ile ibra-i istiyfa olmak üzere iki türe ayırarak ele almıştır. İbra-i iskat, bir kimşenin diğer kimsede olan hakkının tamamından veya bir kısmından vazgeçmesidir. Yani borçluyu borcundan kurtarmasıdır, kısaca bunun düşmesidir. İbra-i istiyfa ise alacaklının alacağından tek yanlı kayıtsız şartsız vazgeçmesidir⁵.

Borçlar Kanunu'na alınmamış olan ibra sözleşmesi, 3008 sayılı, 931 sayılı 1475 ve 4857 sayılı İş Kanunları'nda da düzenlenmemiştir.

Bununla birlikte gerek öğretide gerek uygulamada ibraname, bir borcun tam ya da kısmen ifa edilmeden sona ermesini sağlayan özel bir sukut nedeni olarak kabul edilmektedir⁶.

Diğer bir ifade ile ibra, alacaklının alacağını almadığı halde borçlusunu borcundan beri kılmak onu borçtan kurtarmak amacıyla yapılan bir sözleşmeyi ifade etmektedir⁷.

Türk Ticaret Kanunu'nun bazı maddelerinin "ibra" kenar başlığını taşıdığı ve ibraya ilişkin bazı hükümlerin bulunduğu görülmekte ise de, anılan Kanunda da ibra sözleşmesi dü-

İlerde ortaya çıkacak olan bir alacakla ilgili olarak şimdiden bir ibra sözleşmesi düzenlenmesi olanaksızdır.

zenlenmemiştir. Türk Ticaret Kanunu'nun ibraya ilişkin hükümleri menfi borç ikrarı mahiyetindedir⁸.

Konuyla ilgisi görülebilecek düzenleme, 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu'nda yer almaktadır. Adı geçen Kanun'un 111. maddesinde, "Bu Kanunla öngörülen hukuki sorumluluğu kaldıran veya daraltan, anlaşmalar geçersizdir. Tazminat miktarlarına ilişkin olup da, yetersiz veya fahiş olduğu açıkça belli olan anlaşmalar veya uzlaşmalar yapıldıkları tarihten başlayarak iki yıl içinde iptal edilebilir" şeklinde bir kurala yer verilmiştir. Yargıtay 11. Hukuk Dairesi'nin konuyla ilgili kararlarında istikrarlı biçimde anılan hüküm uygulanmakta ve hak kazanılan tutar ile ödenen miktar arasında açık nispetsizlik olup olmadığı üzerinde durulmaktadır. Açık nispetsizlik halinde belge, ibraname olarak değerlendirilmemektedir⁹. İbranamenin gabin sebebiyle yasada belirtildiği üzere iki yıl içinde iptalinin istenebileceği, ya da açılmış bir davada defa yoluyla ileri sürülebileceği de anılan Özel Daire tarafından kabul edilmektedir¹⁰.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi de iş kazalarından doğan tazminat davalarında benzer bir çözüme gitmiştir. Hak sahibinin gerçek zararı ile ibranamede yer alan miktar arasında açık oransızlık bulunmadığı hallerde ibranameye geçerlilik tanınmaktadır¹¹.

İş hukuku uygulanmasında ibranın yaygın olarak başvurulmuş bir yol olduğu söylenebilir. Daha çok ibraname olarak adlandırılmakta ve işçinin tek taraflı olarak imzalayıp işverene verdiği bir belge şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Öğretide Borçlar hukuku yönünden borçların sukutu sebeplerinden biri olarak ibra sözleşmesi ayrıntılı biçimde incelenmiş¹² ve iş hukuku bakımından ibraname üzerinde durulmuştur¹³. Ancak uygulamada çoğu kez başka hukuki işlemler ibra olarak adlandırılmakta, zaman za-

man ifanın kanıtı belge ile eşdeğer kabul edilmektedir.

İbranamenin ifa ile eşdeğer tutulması, birbirinden ayrı iki kurumun karıştırılması anlamına gelir. Aynı yanılı 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nda da karşımıza çıkmıştır. 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girecek olan ilgili Yasanın 420. maddesinde ibra, hak kazanılan tutarın eksiksiz olarak banka yoluyla ödenmesi koşuluna bağlanmıştır. Bu durumda ibra ile ifa eşdeğer tutulmuş görünmektedir. Oysa ibra alacağın tatmin edilemeyen sona erme nedenlerinden biri olup ifadan tamamen farklıdır.

6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 420. maddesinde ibradan söz edilmiş olsa da gerçekte aradığı ifadır. Düzenlemeye göre hak kazanılan tutarın noksansız ödenmesi gerekir. O halde düzenlemeye göre işçinin işvereni tam olarak ibra etmesi mümkün olamaz. Yasada yer alan düzenlemeye göre kısmi ibra da mümkün değildir. Zira alacağın bir kısmı maddede öngörülen şartlara uygun olarak ödenmiş olsa dahi işverenin borcun kalan kısmından kurtulması söz konusu olamaz. Bu halde de ibraname, ödenen kısım yönünden makbuz etkisini gösterir ve kalan kısım için işveren borçtan kurtulmuş sayılmaz.

6098 sayılı Borçlar Kanunu henüz yürürlüğe girmemiş olsa da ibraya dair hükümlerinin derhal uygulama alanı bulup bulmayacağı üzerinde durulması gereken bir konudur.

6098 sayılı Borçlar Kanunu hükümleri 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girecektir. İbra konusu halen yürürlükteki bir yasa ile düzenlenmemiş olmakla öğreti ve uygulamada var olan ibraname konusunda bir kanun boşluğunun varlığından söz edilebilir. Kanun boşluğu olan hallerde uygulanacak kural hakim tarafından belirleneceğinden, yasalaşmış ancak henüz yürürlüğe girmemiş bir normdan yararlanılması mümkün müdür? Başka bir anlatımla, 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun ibraya ilişkin hükümlerinin derhal uygulanması mümkün olabilir mi? Bu sorun, aşağıdaki başlıklar altında farklı açılardan ele alınacak ve derhal uygulamanın sakıncaları açıklanmaya çalışılacaktır.

Bu çalışma ile ibra sözleşmesinin geçerliliği noktasında 6098 sayılı Borçlar Kanunu öncesi ve sonrası dönemler ayrı ayrı incelenecek, ibranamenin düzenlenme zamanı, şekli, makbuz etkisi, çelişkili savunma gibi konularda geçerlilik sorunu değerlendirilecektir.

B. 6098 Sayılı Borçlar Kanunu'nun Yürürlüğe Girmedığı Dönem

a. İbranamenin Düzenlenme Zamanının Etkisi

İbra sözleşmesinin etki alanı geçmişteki bir döneme aittir. Diğer bir deyişle bu belgeler hukuki nitelikleri yönünden geçmişe yönelmişlerdir. Gelecekteki bir hak ibra sözleşmesinin konusuna girmemektedir¹⁴. Buna göre ilerde ortaya çıkacak olan bir alacakla ilgili olarak şimdiden bir ibra sözleşmesi düzenlenmesi olanaksızdır.

İş hukukunda işçiyi koruma ilkesinin bir yanması olarak, hizmet akdinin devamı sırasında alınan ibranamelerin geçersiz olduğu kabul edilmektedir¹⁵.

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 gerekir¹⁶.

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. İbranamenin işe girerken beyaza imza ya da matbu şekilde imzalanıp verilmiş olduğu hususu ibranamenin geçerliliğini doğrudan etkileyeceğinden tanıkla ispatı da mümkündür.

Saymen'e göre; işe girdiği zaman veya işin devamı sırasında beyaza imza atılan ibranamenin hiçbir geçerliliği yoktur, çünkü ibranamenin konusunu teşkil eden alacaklar ya hiç veya tamamen doğmamıştır¹⁷. Doğmayan bir haktan feragat etmek de mümkün değildir¹⁸.

Yargıtay kararlarında, iş sözleşmesinin feshedilmediği bir dönemde işçinin kıdem tazminatı hakkı doğmadığından kıdem tazminatı adı altında yapılan ödemelerin avans niteliğinde olduğu ve bu nedenle ibranamenin borcu tüümüyle sona erdirmeyeceği açıklanmıştır¹⁹.

Fesih tarihi ile aynı gün düzenlenen ibranameler ise geçerli kabul edilmektedir²⁰. Yine, alt işverenin ihale süresinin bitiminde alınan ibranameler geçerli sayılmakta ve asıl işverenden alınan iş kapsamında işçinin sonraki alt işverenler nezdinde çalışmaya devam etmesi sonuca etkili görülmemektedir²¹.

Feshe bağlı haklar ancak fesih ile doğduğundan çalışırken düzenlenen ibranamelerin geçersizliği tartışma götürmemektedir. Zira doğmayan bir hakkın feragat kapsamında değerlendirilmesi mümkün değildir. Ancak feshe bağlı olmayan ücret ve ücretin ekleri, fazla çalışma ve benzeri işçilik alacakları için çalışırken ibraname düzenlenip düzenlenemeyeceği tartışılması gereken bir konudur.

Yargıtay'ın eski bir kararında "İş akdinin devamı sırasında alınan ibranameye geçerlilik izafe edilemez" demek suretiyle, ibranamenin düzenlenme zamanının feshinden sonraki bir zaman olması gerektiği belirlenmiştir²².

Yargıtay'ın ilke kararı niteliğinde verdiği yeni kararlarında da iş ilişkisinin devam ettiği bir aşamada ibra sözleşmesi düzenlenemeyeceği açık biçimde hükme bağlanmıştır²³. Yargıtay kararlarında çalışırken alınan ibranamelere feshe bağlı haklar ya da feshe bağlı olmayan haklar bakımından bir ayrıma gidilmeksizin kesin biçimde geçersizlik yüklenmiştir. Gereğince olarak da iş ilişkisinin devamı süresinde işçinin işveren bağımlı olduğu ve iş güvencesi hükümlerine rağmen iş ilişkisinin devamlılığını sağlamak veya işçilik haklarına bir an önce kavuşmak için işçinin iradesi dışında ibra sözleşmesi imzalamaya yöneldiği varsayılmıştır.

Düşüncemize göre, hizmet akdinin devamı sırasında alınan ibranamelerin hiçbir şekilde geçerli olmadığını söylemek doğru olmaz. Gerçekten akdin feshinde ortaya çıkan tazminat ve işçilik hakları dışında kalan ve çalışırken ödemesi gereken işçilik alacakları için ibra sözleşmesi düzenlenmesi mümkündür. Emeği ile ge-

Akdin feshinde ortaya çıkan tazminat ve işçilik hakları dışında kalan ve çalışırken ödenmesi gereken işçilik alacakları için ibra sözleşmesi düzenlenmesi mümkündür.

çinen işçinin nedensiz yere ücret ve tazminat hakkından vazgeçerek işvereni ibra etmesi hayatın olağan akışına uygun düşmez. Bu durumda çalışırken alınan ibranameler yönünden işçinin iradesinin fesada uğratılması bir karine olarak değerlendirilebilir. Buna rağmen feshine bağlı olmayan işçilik alacakları yönünden salt çalışırken düzenlendiğinden bahisle ibranameyi kesin olarak geçersiz saymak doğru olmaz. İşçinin iradesinin işverenin ibrası yönünde oluşması olanaklıdır. Bu itibarla çalışırken düzenlenen ibranamelere şüphe ile yaklaşmak gerekse de, sınırlı olarak söz konusu ibranamelerin borcu sona erdiren etkisi ortaya çıkabilir.

Yargıtay'ın bir kararında, iş sözleşmesinin devamı sırasında doğmuş olan hakların ibrasına ilişkin belgenin, fesih sonucu gerçekleştirilecek istekleri kapsamadığı belirtilmiştir²⁴. Bu kararın içeriğinden, iş sözleşmesi sırasında doğmuş olan alacakların akdin devam ettiği bir sırada ibrasının mümkün olabileceği ortaya çıkmaktadır.

İşe girerken beyaza imza ya da belli bir metin imzalatılmak suretiyle alınan ibranamenin geçersizliği konusunda öğretisi ve Yargıtay kararları arasında tam bir uyum vardır²⁵.

İbranamenin fesihden ve işçinin açtığı davadan sonra düzenlenmesine rağmen, dava dilekçesinde baskı sonucu ve yapılan kısmi ödeme karşılığında imzalamak zorunda kalınacağına açıklanması durumunda ibranamenin dava dilekçesinde açıklanan ödeme tutarı kadar makbuz hükmünde sayılacağı Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında açıklanmıştır²⁶. Anılan karara göre, fesihden sonra düzenlenmesine rağmen ibranın borcu tamamen sona erdiren bir etkisi bulunmayan hallerin ortaya çıkması mümkündür.

Gerçekten, iş ilişkisinin devamı sırasında feshine bağlı olmayan ücret, fazla çalışma gibi alacaklar yönünden işverenin ibrası mümkün olabilir. Bu noktada işçinin iradesinin fesada uğratıldığı hususu ileri sürülüp bu husus kanıtlanmadıkça, ibraname geçerli sayılmalıdır. Yargıtay'ın başka bir kararında iş sözleşmesi devam ederken fazla çalışma ücretlerini kapsayan ibranamenin yapılan ödemelerle sınırlı etkisinden söz edilmiştir²⁷.

İş ilişkisinin devamı sırasında işverenin feshine bağlı olan ihbar ve kıdem tazminatı adı altında ödemeler yapması ve bu konuda ibra sözleşmesi düzenlendiği de uygulamada karşımıza çıkmaktadır. Doğmamış bir borcun ibrasından söz edilemeyeceğinden, işverence yapılan bu ödemenin ibra etkisi yoktur. Avans niteliğinde olan bu ödemeler ilerde hak kazanılması durumunda ihbar ve kıdem tazminatlarından yasal faizlerin de ilavesi suretiyle tenkis edilir²⁸.

Taraflar arasında iş ilişkisi devam ettiği bir sırada işçinin de işverene borçlu olduğu durumlar ortaya çıkabilir. İş sözleşmesinin devamı sırasında alınan ibranamenin geçersizliği şeklindeki Yargıtay uygulaması, işçi lehine yorum ilkesinin bir sonucudur. Yoksa iş ilişkisinin devamı sırasında işverence işçinin ibra edilmesi her zaman mümkün görülmelidir.

Alt işverenin ihale süresi bitiminde işçi ile ibra sözleşmesi düzenlemesi ise ihtimal dahilindedir. Zira işçi ile alt işveren arasında ilişki sona ermekte ve işçi yeni alt işveren nezdinde çalışmasını sürdürmektedir. Asıl işveren yönünden kesintisiz bir çalışma söz konusu olsa bile önemli olan alt işverenle işçi arasındaki ilişkidir. Alt işverenle yapılan bu ibra sözleşmesi, ibranamenin tarafı olan alt işverenin sona eren borcu nispetinde asıl işveren yönünden de sonuç doğurur²⁹.

İbranamenin düzenlenme zamanının geçerliliğine etkisi 6098 sayılı Borçlar Kanunu öncesinde de son derece önem arz etmekteydi. Ancak adı geçen Kanun ile fesihden itibaren en az bir aylık süre içinde düzenlenen ibranameler geçersiz sayılmıştır. Düzenleme, işçinin bir aylık işe iade davası açma hakkının olduğu süre içinde de baskı altında olduğu ya da iş güvencesi kapsamında olan işçiler bakı-

mından aynı süre içinde iş sözleşmesinin feshinin askıda olduğu gibi görüşler çerçevesinde ele alındığında yerinde görünmektedir. Ancak işverenlerin feshi izleyen bir aylık süre içinde ibraname düzenleme yasağı sebebiyle işçiye yapılacak ödemeleri de en az bir ay süreyle geciktirmeleri ihtimal dahilinde olup, bu durum işçi aleyhine sonuçlar doğuracaktır. Bazen de ileri tarihli ibraname düzenlenmesi uygulaması ile Yasa hükmü aşılmaya çalışılabilir ki, bu da yeni bazı geçersizlik iddialarını gündeme getirebilecektir.

Mevcut hükmün yürürlüğe girmediği dönem içinde Yargıtay kararlarında feshi izleyen bir aylık süre içinde ibraname düzenlenemeyeceği öngörülmediğinden, derhal bir içtihat değişikliğine gidilmesinin önemli sorunlara neden olabileceği düşüncesindeyiz. Şu halde göre 6098 sayılı Yasa'nın yürürlüğe gireceği güne kadar düzenlenen ibranamelerde feshi izleyen bir aylık süre içinde ibra sözleşmesi yapılma yasağı geçerli olmayacaktır.

b. İbranamenin Şekli

İsviçre hukukunda ibra sözleşmesi herhangi bir şekle tabi değildir. İbra edilen alacağı doğuran temel borç ilişkisi kanun veya taraf iradelerine göre bir şekle tabi olsa dahi durum aynıdır³⁰.

Türk hukukunda durum tartışmalıdır. 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 olmalıdır³¹. Buna karşılık öğretide hâkim görüşe göre ibra, akdin değiştirilmesi değil, borcun sona erdirilmesidir. Borç ister tamamen, ister kısmen ibra edilsin, durum aynıdır³².

Eren, bu görüşünü daha sonra değiştirmiş, her iki tarafı korumak için konulan bir şeklin, sözleşmede değişiklik anlamına gelen ibrada da aranması gerektiğini belirtmiştir³³.

İspat hukuku açısından HUMK.'un 288-290. maddeleri arasında yazılı olan kuralların geçerli olduğu, buna göre geçerlilik koşulu olmasa da en azından ispat şartı olarak yazılı şeklin gerektiği belirtilmelidir³⁴.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun bir kararında, ibra sözleşmesinin her halükarda sözleşme şeklinde gerçekleştirilmesi zorunluluğunun bulunmadığı, borçlunun kabulünün zımni olmasının da mümkün olduğu açıklanmıştır³⁵.

Yargıtay'ın diğer bir kararında, köy ihtiyar heyetince tasdik olunmuş belgede ibra edenlerin parmak izlerinin bulunmaması ve yine Cumhuriyet Savcılığına hitaben yazılan yazıda kimin hangi borçtan ibra edildiğinin belli olmaması sebebiyle ibranın geçersiz olduğunu kabul etmiştir³⁶. Yine Yargıtay imza ya da parmak izi içermeyen ibra belgelerinin geçersiz olduğu ve usulen onanmış parmak izi taşımayan ibranamenin tanıkla ispat edilemeyeceğini kabul etmiştir³⁷. Yargıtay'ın daha yeni bir kararında ise ibranamenin hakkı ortadan kaldıran bir belge niteliğinde olduğu, buna göre iş hukuku uygulamasında yorum yapılırken özen gösterilmesi gerektiği, ibraya konu tazminat ya da alacağın kuşkuya yer vermeyecek şekilde metin içinde yazılmış olmasının gerektiği sonucuna varılmıştır³⁸.

6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 132. maddesinde, "borcu doğuran işlem kanunen veya taraflarca belli bir şekle bağlı tutulmuş olsa bile" tarafların şekle bağlı olmaksızın yapacakları sözleşme ile borcun kısmen veya tamamen ortadan kaldırılabilmesi belirtilmiştir. Ancak işçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesi için yazılı şekil şartı 420. maddede öngörülmüştür. İşverenin işçiden olan alacağı noktasında ise yazılı şekil şartı bulunmamaktadır.

c. Miktar İçeren İbranamenin Makbuz Etkisi

İş hukuku uygulamasında genel olarak işçinin bir kısım alacağını alarak kalan kısmından vazgeçmesi yoluyla işvereni ibra etmesi (ivazlı ibra) kabul edilmemektedir.

Miktar içeren ibranamenin makbuz olarak değerlendirilmesi gerektiğine dair Yargıtay kararlarının istikrar kazandığı söylenebilir. Yargıtay HGK.'nun 27.4.1983 tarihinde vermiş olduğu karar şu şekildedir. "...işçinin, işverene verdiği ibranamenin, kural olarak, işçiye yapılmış olan ödemeye sınırlı olmak üzere bağlayıcılığı asıldır. İş hukukunun 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 taşır³⁹. Yargıtay'ın yeni tarihli ilke kararlarında da miktar içeren ibranamenin makbuz hükmünde olduğu kabul edilmiştir⁴⁰. Hal böyle olunca, davacının makbuz niteliğindeki bu ibraname dışında kalan haklarını ve bu arada noksan ödeme varsa bu kesin alacağın istemesini engelleyici bir sebep bulunmamaktadır⁴¹.

Yine Yargıtay kararlarında, ibraname ile birlikte yapılan ödeme belgeleri de mahkemeye sunulduğuna göre, bütün bunların göz önüne alınarak ibranamenin makbuz niteliğinde sayılması gerektiği kabul edilmektedir⁴².

Yargıtay'ın 1973 yılında verdiği bir başka kararında; "...iş kazasının gerektirdiği tazminat miktarı, belgede yazılı olandan daha önemli bir meblağı teşkil ediyorsa, o takdirde bu belgeye, zararın tümünü kapsayan ibraname gözüyle bakmak isabetli olmaz. Böyle bir belge ancak bir makbuz niteliği taşır ve ihtiva ettiği miktar için geçerli olur. Aksi düşünce iş hukukunun işçiyi koruma borcu ile bağdaşmaz. İş kazası sonucu beden gücünü 2/3 oranında kaybeden ve henüz çalışabilecek çağda olan davacının bu maluliyeti karşılığındaki zararlarının ...Liradan daha fazla olacağını muhtemel görülmesi böyle bir incelemeyi gerekli kılmaktadır"⁴³ şeklinde sonuca varılarak iş kazasından doğan tazminat davalarında bu gün için de geçerliliğini sürdüren ilkeler ortaya konulmuştur.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 1978 yılında vermiş olduğu bir kararında ise özetle "... bir işçinin zararının karşılığını almadan zarardan sorumlu olanı ibra etmesi hayatın olağan akışı ile bağdaşmaz. İbranameden söz edebilmek için tazmin edilecek miktar ile buna karşılık alınan meblağ arasında açık bir oransızlık bulunmaması gerekir. Ancak oransızlık bulunduğu durumlarda ise, bu belge ibraname değil, makbuz niteliğindedir" denilmek suretiyle ibranamenin makbuz etkisi ortaya konulmuştur⁴⁴. Yine, Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin bir kararında; "Gerçek anlamda ibranameden söz edebilmek için, tazmin edilecek miktar ile buna

karşılık alınan meblağ arasında açık oransızlık bulunmaması koşuldur. Başka bir anlatımla, açık oransızlığın bulunduğu durumlarda, anılan belge makbuz niteliğindedir"⁴⁵ denilmekle, Yargıtay'da iş davalarının temyiz incelemesinin yapıldığı her üç dairede de ibranamenin dar yorumu ilkesinin kabul görüldüğü söylenebilir. Yargıtay'ın bu görüşü, ibra sözleşmelerinin bazı sakıncalarını gidermeye yöneliktir ve öğretilde kabul görmektedir⁴⁶.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 1997⁴⁷ yılında verdiği bir kararında miktar âçeren ibranamenin makbuz etkisi kabul edilmemiş, işçinin kalan haklardan feragat etmiş olması sebebiyle borcun sona ereceği görüşü benimsenmiştir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 1999 yılında verdiği bir karardan da önce Yargıtay'ın özel dairesince ibranamenin hakkı ortadan kaldıran itiraz niteliğinde olması sebebiyle dar yoruma muhtaç olduğu, belgenin ekli hesaplamalarla ilgili olduğu içerikleri ile sınırlı bulunduğu noktasından yerel mahkeme kararının bozulduğu, ancak yerel mahkemenin direnme kararı üzerine anılan kurul tarafından direnme kararının onandığı anlaşılmaktadır⁴⁸. Ancak bu görüş kalıcı olmamış ve 2000 ve 2001 yıllarında verilen kararlarda miktar içeren ibranamenin makbuz hükmünde olduğu, hesaplanacak olan farkının hüküm altına alınması gerektiği kabul edilmiştir⁴⁹.

İbranamenin makbuz etkisi izin yönünden ayrı bir anlam taşır. İş sözleşmesinin feshinde miktar belirtilerek bir ödeme yapıldığı ve ibranamede işçinin izinlerini kullandığı, bakiye izin haklarının da ödendiği belirtildiğinde, ibranamenin izin belgesi olarak yazılı delil değeri ortaya çıkabilir. Yıllık izin kullandırıldığına 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 fesihden sonra düzenlenen ibraname geçerlidir. Buna göre ibraname-

de yıllık izinlerin kullandırıldığı ve kalan belli bir sürenin ücretinin de fesihden 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.

6098 sayılı Borçlar Kanunu'nda miktar içeren ibranamenin makbuz hükmünde sayılacağı kesin olarak düzenlenmiş durumdadır. Bu yönüyle Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin içtihatları açısından farklı bir durum ortaya çıkmamıştır. Sözü edilen Daire uygulaması bir kaç istisna dışında miktar içeren ibranamenin makbuz etkisini kabul etmekteydi.

Tasarıda miktar içeren ibranamenin makbuz hükmünde olduğu kuralı yer almamış, işçinin haklarının yeterince korunmaması veya aşırı ölçüde sınırlandırılması halinde ibraya değer verilemeyeceği belirtilmişti⁵⁰. Tasarının sözü edilen şekliyle yasalaşması halinde aşırı yararlanma ölçütü devreye girecekti.

6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 420. maddesinin kabul edilen metnine göre ibranamede yazılı miktara bakılmaksızın her durumda makbuz etkisi ortaya çıkacaktır. Esasen düzenlemeye göre miktar içeren ibraname hiçbir zaman ibra etkisi göstermeyecektir. Borcun tamamının ödenmiş olması halinde borç ifa ile sona erecek, bir kısmının ödenmiş olması durumunda ise ibra belgesi ödemeye dair makbuz etkisini gösterecek ve kalan kısım yönünden işveren borçtan kurtulmuş olmayacaktır. Bunun sonucu olarak da asıl alacağın çok az bir kısmı ödenmediğinde dahi borç sona ermiş sayılmayacak ve faiz gibi ferî haklar da son bulmayacaktır.

d. Miktar İçermeyen İbranamenin Durumu

Yargıtay'ın miktar içermeyen ibranamelerle ilgili farklı çözümlere ulaştığı görülmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 1996 yılında vermiş olduğu bir kararında, ibranamede alındığı ileri sürülen işçilik hakları ile ilgili olarak diğer delillerin de araştırılması gerektiği sonucuna varılmıştır. Böyle olunca, miktar içermeyen ibraname ibra konusunda yeterli kabul edilme-

miş, ayrıca ödemeye dair araştırma yapılması gerektiği belirtilmiştir⁵¹.

Anılan Dairenin bir başka kararında ise, "... 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 iş hukuku uygulamasında yorumlanırken özen gösterilmesi gerekir. Bu bakımdan bir alacak ya da tazminatın ödenmesi söz konusu ise bunun metin bölümünde kuşkuya yer vermeyecek biçimde açıklanması gerçeğin ortaya çıkarılması bakımından zorunludur. Dosyadaki belge bu niteliği taşımadığından hükme esas alınamaz" demek suretiyle ödeme olgusunun ortaya konulmadığı hallerde bu tür ibranamelerin geçersiz olduğu sonucuna varılmıştır⁵².

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 25.4.2000 tarihinde vermiş olduğu kararında, "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" denilmiştir⁵³. Yargıtay'ın "hizmet akdinin feshini müteakip verdiği ve kaydı itirazı koymadığı ibranamede rakam zikretmeksizin dava konusu alacakları ayrı ayrı sayarak kabul etmiş ve davalı işvereni ibra etmiştir. Bu ibranamedeki imza inkâr edilmediği gibi ibranamenin davacının el yazısı ile yazıldığı anlaşılmaktadır. Bu ibranameye itibar edilerek davanın reddi gerekirken yazılı şekilde isteğin kabulü bozmayı gerektirmiştir" kararı⁵⁴ 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" kararı⁵⁵, anılan Özel Dairenin ibranameyi daha geniş şekilde yorumladığını göstermektedir.

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 alacağının 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 getirilerek bir inceleme yapılmak suretiyle sonuca gidilmelidir” şeklinde sonuca varıldığı görülmektedir⁵⁶. 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.

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 bulduğu kabul edilmiştir⁵⁷.

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 edilemez. Böyle bir durumda ibraname, yapılan ödeme ile sınırlı makbuz hükmündedir.

Yargıtay’ın 2011 yılında verdiği bir kararında ibranamede miktar yazılı olmasa da işverence sunulan belgelerde kıdem tazminatı tahakkuku yer almakla ibranamenin, ekindeki belgeyle sınırlı makbuz hükmünde olduğu kabul edilmiştir⁵⁸.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin ibraname ile ilgili uygulamasındaki çelişkili bir nokta üzerinde ayrıca durulmalıdır. Miktarın yazılı olduğu ibraname makbuz hükmünde sayılmakta ve bakiye hakların istenebileceği kabul edilmektedir. Böylece, alacağın bir kısmının ifası karşılı-

ğında 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 vermemektedir⁵⁹. Aynı şekilde Karayolları Trafik Kanunu’nun 111. maddesinin uygulanması kapsamında Yargıtay 11. Hukuk Dairesi de miktar içermeyen ve hak sahibine herhangi bir ödemenin kanıtlanamadığı ibra sözleşmelerini geçersiz saymaktadır⁶⁰. Esasen bu sonuç, aşırı yararlanma ölçütünün ibra sözleşmesinin iptali nedeni olması sebebiyle ortaya çıkmaktadır. İşçiye hiçbir ödeme yapılmadığı halde işçi tarafından ibra sözleşmesi düzenlenmesi, işverenin bundan aşırı yararlanmasının da ötesinde tam bir menfaat sağlaması sonucunu doğurur.

Yeni Borçlar Kanunu Tasarısı’nın 419. maddesinde getirilmek istenen sistem, Yargıtay’ın 10., 11. ve 21. Hukuk Daireleri’nin benimsediği çözüm tarzına daha uygundu. Ancak yasalaşma sürecinde maddede önemli değişikliğe gidilmiş ve 420. maddede yer alan hükme göre açık biçimde ödeme olgusuna dayanmayan, başka bir anlatımla miktar içermeyen ibraname geçersiz sayılmıştır.

6098 sayılı Borçlar Kanunu’nun yürürlüğe gireceği 01.07.2012 tarihine kadar düzenlenen ibranameler bakımından sözü edilen Yasa hükmü yerine Yargıtay’ın eski uygulaması geçerli olacağından, miktar içermeyen ibranamede ilke kararlarında belirtildiği üzere geçersizlik sorun her bir dosyada ele alınmalı, irade fesadı denetimi ve somut olayın özelliklerine göre çözümlere gidilmelidir⁶¹.

e. İbraname ile İşveren Savunması ve Belgelerinin Çelişmesi

Yargılamaya konu olan işçilik hakkının gerçekleşmediği bu nedenle ödenmesinin gerekmediği savunması ile birlikte savunma ile birlikte ibra edildiğinin ileri sürülmesi çelişkili bir durumdur. İbraya konu olabilecek kesin bir alacağın varlığı, ibra sözleşmesinin unsur-

larındandır. Böyle bir çelişkili savunma halinde ibra belgesinin hüküm ifade etmeyeceği görüşü, Yargıtay tarafından istikrarlı biçimde benimsenmektedir⁶².

Yargıtay'ın 1969 yılında vermiş olduğu bir karar bu konuda istisnaların belirlenmesi bakımından önemlidir. Anılan kararda "Davalı, anılan ibranameye dayanmakla beraber, istek konusu hakların ödenmemesi gerektiğini de savunmaktadır. Davalı, kural olarak, davaya esas olan alacağın ödenmesinin gerekmediğini ileri sürmüştü, artık ibra savunmasında bulunamaz. Çünkü ibranamenin verilmesi için aslan, bir hakkın varlığıdır. Öbür yandan, davalı ödeme mecburiyeti bulunmamasına rağmen insani bir düşünce, ya da bir çekişmeye yer vermemek gibi nedenlerle ödemede bulunduğunu iddia etmiş değildir"⁶³ denilmek suretiyle iki halde çelişkinin söz konusu olmayacağı açıklanmıştır. Bu durumda işveren, gerçekte işçinin hak kazanmadığını ileri sürdüğü bir alacakla ilgili olarak, insani nedenlerle ya da icra takibi veya dava ile karşılaşmamak için ödeme yapmışsa, bu konuda ibra belgesine dayanabilecektir.

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. Aynı ibranamede yer alan ve çelişkili savunmanın bulunmadığı alacak kalemleri bakımından ibranamenin hüküm ifade etmesi mümkün olabilir. Yine aynı ibranamede miktar içeren alacak kalemleri bakımından makbuz etkisi ortaya çıkabilir.

Çelişkili savunma ibra sözleşmesini etkisiz kılmakta ise de, bu durumun ispat yükü üzerinde etkileri üzerinde ayrıca durulmalıdır. Yargıtay'a göre hak kazanılmadığı savunması yanında ibra belgesine dayanılacak borcun sona erdiğinin ileri sürülmesi ibrayı geçersiz

kılmakta, ancak alacaklı olduğunu iddia eden tarafın alacağın varlığını kanıtlama yükümlülüğünü değiştirmemektedir. Bu durumda, fazla çalışmayla ilgili yukarıdaki örneğe dönülecek olunursa, işyerinde fazla çalışma yapıldığının ispatı, yine işçiye düşmektedir.

Esasen, ibra sözleşmesi varlığından kuşku duyulmayan kesin bir alacakla ilgili olarak yapılmaktadır. İşverenin dayandığı ibra sözleşmesinde fazla çalışma alacağının ibra ile son bulunduğu 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.

Kanımızca, çelişkili savunma hallerinde alacaklının ispat yükü hafifletilmeli, daha çok alacağın miktarının belirlenmesi noktasında ele alınmalıdır.

Çelişkili savunma ile birlikte ibra sözleşmesinde aynı işçilik alacağı yönünden 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 işçinin savunma ile çelişen ibranamede ödendiği belirtilen tutarın başka bir sebebe dayandığını ileri sürmesi ve bu iddiasını kanıtlamasına imkân tanınmalıdır. Gerçekten işverence fazla çalışma yapılmadığı savunulduğu halde, ibranamede miktar belirtilerek fazla çalışma adı altında ödenen tutarın başka bir nedene dayanması imkân dahilindedir.

İbra sözleşmesi kendi içinde de çelişkili olabilir. Örneğin işçinin istifa suretiyle ayrıldığı belirtildiği halde, ihbar ve kıdem tazminatlarının ödendiğinin aynı metinde yazılı olması mümkündür⁶⁴. İbranamedeki bu çelişki de ibra sözleşmesinin geçersizliği sonucunu doğurur. Kanımızca bu çelişki sebebiyle işçinin istifasının da söz konusu olmadığı kabul edilmelidir. İşçinin imzasını taşıyan ibra belgesindeki istifa beyanı ile bağlı olduğu söylenemez.

İbra sözleşmesinde işçinin istifa ettiği belirtilmekle birlikte, ihbar ve kıdem tazminat-

larının 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. Belge, ibraname olarak değerlendirilemez.

İbraname ile işveren kayıtlarının da birbiri ile çelişmesi ihtimal dahilindedir⁶⁵. Örneğin ihbar ve kıdem tazminatları yönünden işverenin ibra edildiği bir ibra sözleşmesine rağmen, işverenin bazı kayıtlarında işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği belirtilmiş olabilir. Kanımızca böyle bir çelişki başlı başına ibranamenin geçersizliği sonucunu doğurmaz. Zira, 4857 sayılı İş Kanunu döneminde iş sözleşmesi işverence haklı nedenle feshedilen işçiye ihbar ve kıdem tazminatı ödenmesini yasaklayan bir kurala yer verilmemiştir. İbra sözleşmesi içeriği ile Bölge Çalışma Müdürlüğü veya Sosyal Sigortalar Kurumu inceleme raporlarının ve kurum kayıtlarının çelişmesi halinde de kanımızca ibraname geçerli olarak kabul edilmemelidir.

Her türlü çelişki ibranamenin tümünden geçersiz sayılmasını gerektirmez. Örneğin ibranamede işçinin işe giriş tarihinin savunmadan belirtilenden farklı olarak gösterilmiş olması, doğrudan geçersizlik sonucunu doğurmaz. Yine işçinin işyerindeki 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 çelişkinin bulunduğu işçilik hakları yönünden söz konusu olur. Düşüncemize göre bu durum ibranamenin bölünebilirliği ile ilgilidir. Örneğin ihbar ve kıdem tazminatı yönünden miktar içeren, ücret ve fazla çalışma alacaklarının tam olarak ödendiğini belirtildiği ancak miktarların gösterilmediği bir ibraname karşısında, işverenin fazla çalışma yapılmadığı şeklindeki savunması sadece fazla çalışma yönünden ibranameyi geçersiz kılmaktadır. Bu örnekte, ibraname ihbar ve kıdem tazminatları yönünden makbuz niteliğindedir. Ücret alacağı yönünden ise miktar belirtilmemekle birlikte savunma ile çelişki söz konusu olmadığından

borç tamamen sona erer. Fazla çalışma bakımından ibranamenin bir değeri yoktur.

Bu bölümde son olarak ücret ya da hizmet süresinin tartışmalı olduğu hallerde ibranamenin borcu sona erdiren etkisi üzerinde durulmalıdır. İbraname miktar yazılı değilse, işveren kayıtları ve savunmasında geçen çalışma süresi ve ücret dışında 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 kanıtlanmasına imkân tanınmalıdır. Zira işverenin ibra savunması ödendiğini ileri sürdüğü ücret üzerinden yapılan hesaplama ile ilgilidir. Kıdem tazminatının hesaplanmasında asgari ücretin dikkate alındığı kabul edilmelidir. İşçinin gerçek ücretinin daha yüksek olduğunu kanıtlanması 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 2006 yılında verdiği bir kararında ibranameye rağmen gerçek ücretin araştırılması gerektiğini kabul etmiştir⁶⁶. Belirtilen Yargıtay kararında işçinin ibranamede ihtirazi kayıt ileri sürdüğü görülmekle birlikte böyle bir kayıt olmasa dahi, ücret konusundaki bu çelişkinin aynı araştırmanın yapılmasını gerektireceği düşüncesindeyiz.

Bununla birlikte bir Yargıtay kararında bir yandan ücret konusunda iddia ve savunmanın çelişmesi sebebiyle gerçek durumun saptanması için ücret araştırmasına gidilmesi gerektiği noktasından kararın bozulduğu, diğer yandan ibranamenin fazla çalışma ücretleri yönünden miktar içermemesi sebebiyle geçerli olduğu ve borcun sona erdiği kabul edilmiştir⁶⁷.

Hizmet süresi noktasından 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 makbuz etkisi devam eder. İşçinin iddialarını kanıtlaması durumunda ödenenden daha fazlasına hak kazandığı ortaya çıktığında aradaki farkın işçiye ödenmesi gerekecektir.

f. İbraname İrade Fesadı

İbra bir sözleşme olunca, sözleşme yapma iradesini sakatlayan sebepler ibrayı da geçersiz kılmaktadır. Bunlar halen yürürlükte olan 818 sayılı Borçlar Kanunu'na göre, hata (B.K.23-27), hile (B.K.28) ikrah (B.K.29-30) ve gabin (B.K.21) olarak karşımıza çıkar.

1. Hata

Dar anlamda hata, bir durum veya olay, kısaca gerçek hakkında bilinçli olmayan yanlış veya eksik bilgidir. Hatada, tasavvur edilen şey, gerçeğe uymamaktadır. Geniş anlamda hata, bir olay veya durum hakkında bilgisizliği de içerir⁶⁸.

Kişinin iradesi ile beyanı arasındaki uygunsuzluk hatayı oluşturur. Şayet gerçek durum bilinseydi bu sözleşme yapma iradesinin ortaya çıkmayacağı söylenebiliyorsa, bu durum esaslı hata olup sözleşme geçersizdir. Örneğin, izin alacağında beş yıllık zamanaşımı olduğunu bilen ancak hizmet akdinin devamı sırasında bunun işlemeyeceğinden habersiz olan bir işçi, son beş yıl için yapılan bazı ödemeler karşısında, bu alacakla ilgili başkaca hiçbir hakkının kalmadığına işvereni tamamen ibra ettiğine dair bir irade açıklamasında bulunmuşsa, esaslı hatanın varlığı kabul edilmelidir. Gerçekten, işçinin çalıştığı tüm süreye ait izinleri talep edebileceğini bilseydi bu ibra sözleşmesinin yapmayacağı söylenebiliyorsa irade beyanı ile bağlı olmadığı kabul edilmelidir.

Yine yazılı hizmet akdinde işçi aleyhine tek taraflı cezai şart öngörülmüş olması karşısında bunun iş hukuku uygulamasında geçersiz olduğunu bilmeyen bir işçi, cezai şart yükümlülüğünden kurtulmak için bazı işçilik haklarından vazgeçtiğine dair ibraname verdiği de yine esaslı hatadan söz edilebilir.

Yargıtay, bu konuda ispat yükünü hata sebebiyle ibra sözleşmesinin geçersizliğini ileri süren işçiye yüklemiştir⁶⁹.

Hatanın belirlenebilmesi bakımından objektif ölçütlerin yanında sübjektif 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 bir kararında, hesabın doğru olduğunu zannederek ibra belgesi imzalanmış olduğu şeklindeki beyanın hata iddiası anlamına geldiğini ve bunun yargılama sırasında çözümlenmesi gerektiğini kabul etmiştir⁷⁰.

Yine Yargıtay, görme özürü bir işçiye imzalatılan belgelere kuşku ile yaklaşmış ve bu durumda olan çalışana belge okunarak 3. bir kişi yanında imzalatılması gerektiği sonucuna varmıştır⁷¹.

Uygulamada, ibranamelerin noter huzurunda düzenlenmesi de söz konusu olmaktadır. Gerçekten, ibranamenin noter önünde düzenlenmesi, özellikle düzenlenme zamanına ilişkin ortaya çıkabilecek uyuşmazlıkları ve özellikle belgelerin işçinin elinden önceden baskı ile alındığı biçimindeki iddiaları tamamen ortadan kaldırmaktadır⁷². Yine de irade fesadının yoğunluğuna göre noterde düzenlenen ibranamelerin de gerçek iradeyi yansıtmadığının ileri sürülmesi ve kanıtlanması olanaklıdır.

İbramenin metin kısmının da işçinin eli ürünü olması da ispat yönünden işveren lehine bir durumdur. Yargıtay'ın bir kararında elle yazılmış ibranamenin değerlendirilmesi gerektiği belirtilerek bu konuda vurgu yapılmıştır⁷³.

İbraname imza kısmının sonradan karalanmış olmasının, ibraname düzenleme konusunda iradenin fesada uğratıldığı yönünde ele alınması gerektiği de bir Yargıtay kararında belirtilmiştir⁷⁴.

2. Hile

Bir kimseyi bir irade beyanında bulunmaya veya sözleşme yapmaya yöneltmek için o kimseyle yanlış bir düşünüş uyandırma ya da yanlış

düşünüşü devam ettirmek amacıyla yapılan hareketler hile olarak adlandırılabilir⁷⁵.

Borçlar Kanunu'nun 28/1 maddesine göre, taraflardan 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.

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 vermiştir⁷⁶.

İşe girerken alınan beyaza imza ya da Sosyal Sigortalar Kurumu'na 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 uyanıtma amacı ile yapılmış hareketler olarak tanımlamış, ancak işçinin az bir çaba ile öğrenebilmesi mümkün bir olayda hile olamayacağını belirtmiştir⁷⁷.

3. İkraha

Bir kimsenin, diğer tarafı sözleşme yapmaya sevk etmek amacıyla bilerek onda korku yaratmasına veya mevcut bir korkudan yararlanmasına ikraha denir⁷⁸. Gerçekte hiç ortaya çıkmayacak olan sözleşme iradesi korku sonucu belirmektedir. 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 kullanılacağına belirtilmesi ikraha

sayılmaz. Ancak yine de, Borçlar Kanunu'nun 30/11. maddesi hükmüne göre bu noktada fahiş menfaatler sağlanmışsa, bu korku nazara alınır. Örneğin; işyerinde hırsızlık suçunu işleyen bir işçi hakkında şikâyetle bulunulacağı belirtilerek tüm işçilik haklarından vazgeçtiğine dair ibra belgesi düzenlenmesi ikraha olarak değerlendirilmelidir.

Yine iş hukuku uygulaması bakımından ikraha bir başka örnek de, iş akdi feshedilen işçiye ibraname vermemesi durumunda, bir yakınının da işine son verileceği şeklinde korkutulması olarak verilebilir. Zira işsizliğin çok yoğun olduğu ülkemizde işçinin aynı yerde çalışan bir yakınının işini kaybedebileceği korkutması ciddi ve ağır bir tehlikedir.

4. Gabin

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 edilir⁷⁹.

Gabin, iş hukuku uygulamasında ibra sözleşmesini geçersiz kılan önemli nedenlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. İbranamenin makbuz hükmünde olduğuna dair çok sayıda Yargıtay kararının temel noktası budur⁸⁰.

Gabinden söz edebilmek için edimler arasında aşırı oransızlık (objektif unsur) yeterli sayılmaz. Karşı tarafın özel durumundan yararlanma (sübjektif unsur) durumunun da varlığı aranır⁸¹.

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 alınırsa, edimler arasında aşırı bir oransızlık bulunması halinde ibranamenin geçersiz olduğu sonucuna varılmıştır⁸².

Diğer bir Yargıtay kararında ise, gerçek borç

tutarı ile ibranamede yer alan ödeme tutarı arasındaki açık oransızlığın irade fesadını gösteren karine olduğu ifade edilmiştir⁸³.

İbra sözleşmesinin geçerliliği ile aşırı yararlanma arasında bağlantı kurulan bir düzenleme, 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu'nun 111. maddesinde mevcuttur. Anılan maddenin ilk fıkrasında kanunda öngörülen hukuki sorumluluğu kaldıran ya da daraltan sözleşmelere geçerlilik tanınmamış, ikinci fıkrada ise, tazminatlarla ilgili olarak aşırı yararlanma öngören anlaşma ile uzlaşmaların yapıldıkları tarihten itibaren iki 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 kaldırmayacağı kabul edilmiştir. Hüküm, açıkça gabine dayanan ibra sözleşmelerinin geçersiz olduğunu öngörmektedir. Yargıtay 11. Hukuk Dairesi konuyla ilgili pek çok kararda anılan yasa hükmünü uygulamış ve hak kazanılan tazminat tutarlarının çok altında kalan ödemeler için alınan ibra belgelerini geçerli saymamıştır⁸⁴.

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 edilmiştir⁸⁵. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun da iş kazasından doğan tazminat davalarında vardığı sonuç aynıdır⁸⁶.

Oysa Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin istikrarlı uygulamasına göre, miktar içeren ibraname aşırı yararlanma yönünden bir değerlendirme tabii tutulmaksızın makbuz hükmünde sayılmaktadır⁸⁷.

Buna göre kıdem tazminatının 1 Kuruş 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 Dairesi'nin trafik ka-

zalarından kaynaklanan tazminatlarla ilgili ibraname uygulaması yasaya dayanmaktadır. Ancak, iş daireleri arasında miktar içeren ibranamede aşırı yararlanmanın olmadığı durumlarda farklı uygulama söz konusudur.

İbra sözleşmesinin aşırı yararlanma sebebiyle geçersiz sayılması, Yeni Borçlar Kanunu Tasarısı'nda da yerini almıştı (m.419). Ancak yasalaşma sürecinde farklı bir hüküm benimsenmiş ve miktar içeren ibranamenin makbuz hükmünde olduğu kabul edilmiştir. Yine ibranamenin iptali için bir süre öngörülmemiştir.

C. 6098 Sayılı Borçlar Kanunu'nun Uygulanacağı Dönem

a. İbranamenin Düzenlenme Zamanı

6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 420. maddesi hükmü ibranamenin düzenlenme tarihi açısından bir başka tartışmayı beraberinde getirmiştir. İş sözleşmesinin devam ettiği dönemde ibraname düzenlenemeyeceği maddede açıkça öngörülmemiştir. Maddede sadece fesih tarihi ile aynı tarihi izleyen bir aylık süre, ibraname düzenleme yasağı kapsamında değerlendirilmiştir.

Feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık izin ücreti, sözleşmenin kalan süresine ait ücret alacakları ve cezai şart gibi istekler bakımından çalışırken düzenlenen ibranamelerin geçersizliği kuşku götürmez. Ancak feshe bağlı olmayan ücret, ikramiye, prim, fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücreti gibi alacaklar için çalışırken düzenlenen ibranamelerin geçerli olup olmayacağı 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nda düzenlenmemiş olmakla, konu yine yargı kararları ile çözüme kavuşturulacaktır.

6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 420. maddesi genelde Yargıtay kararlarını esas alarak şekillenmiştir. İş hukukunda Yargıtay'ın süregelen uygulamalarının bir kısmı maddede ifadesini bulmuştur. Ancak çalışırken düzenlenen ibranamelerin geçersiz olduğu yönünde kural açıkça madde metnine alınmamıştır.

Sözü edilen 420. maddedeki düzenlemenin,

süre anlamında ibra yasağı koymak yerine ibranamenin yapılabileceği tarihi belirlediği şeklinde bir görüş benimsenirse bu takdirde iş sözleşmesinin feshini takip eden bir ay geçtikten sonra ibra sözleşmesinin düzenlenebileceği, bunun öncesinde kalan zaman diliminde ibraname yapılamayacağı da bir görüş olarak ileri sürülebilir. Bu görüşe göre iş ilişkisi devam ederken alınan ibranamelerin hiçbir değerinin olmayacağı ifade edilebilir.

Yeni Borçlar Kanunu Tasarısı'nın 419. maddesinde "Hizmet sözleşmesi devam ederken veya sona ermesinden başlayarak bir ay geçmeden işçi aleyhine yapılan ibra sözleşmeleri kesin olarak hükümsüzdür" şeklinde bir düzenleme öngörülmüş ve gerekçede "Maddenin üçüncü fıkrasında, hizmet sözleşmesinin devam ettiği sırada veya sona ermesinden başlayarak bir ay geçmeden, işçi aleyhine yapılan ibra sözleşmelerinin hükümsüz olduğu belirtilmektedir" açıklamasına yer verilmişti. Yasalaşma sürecine bu metin değişikliğe uğramış ve sözleşme devam ederken ibraname düzenlenemeyeceği kuralı metinden çıkarılmıştır. Şu hale göre 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 420. maddesi sadece iş sözleşmesinin feshi tarihi ile bir aylık süre içinde ibraname yapılmasını yasaklamış görünmektedir.

Yasa koyucunun çalışırken düzenlenen ibranamenin geçersizliğinin yasal düzenlemeye ihtiyaç göstermediği şeklinde bir varsayım içinde olduğunu da kabul etmek güçtür.

Konuya dair görüşümüz; yasa koyucu tarafından, iş sözleşmesinin feshi ile takip eden bir aylık süre içindeki ibra sözleşmesi yapma yasağının getirildiği şeklindedir. Ancak yasada yer alması da, Yargıtay'ın kararlı uygulaması gereği sözleşme devam ederken işçi tarafından işverenin borçtan kurtulması anlamına gelen ibra sözleşmelerinin kural olarak geçerli sayılmaması gerektiğini kabul etmekteyiz.

b. İbranamenin Şekli

6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 132. maddesine göre borcu doğuran işlem kanunen veya taraflarca bir şekle tabi tutulmuş olsa dahi şekle bağlı olmaksızın yapılabilecek bir ibra sözleşmesi ile borç kısmen veya tamamen ortadan

kaldırılabilir. İbra sözleşmesinin şekle tabi olmaması yönündeki düzenleme, Alman ve Fransız hukukları ile de uyumludur.

Ancak iş hukukuna gelindiğinde 6098 sayılı Borçlar Kanunu yazılı şekil şartını öngörmüştür.

İş sözleşmesinin özel bir şekle tabi olmadığı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesinin 2. cümlesinde belirtilmiştir. Kanunda yazılı olarak yapılması gereken sözleşmelerin bundan ayrık olduğuna da hükümde yer verilmiştir.

Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılmasının zorunlu olduğu 8. maddenin ikinci fıkrasında belirtilmiştir. Aynı husus 1475 sayılı İş Kanunu'nun 9. maddesinde de öngörülmüştü. Yine, 3008 sayılı Kanunu'nun 6. maddesinde benzer bir düzenlemeye gidilmiş, bu konuda içtihat ayrıklıkları üzerine 18.2.1959 tarihinde verilen İçtihatı Birleştirme Kararı ile yazılı şekilde şartının geçerlilik biçimi olmadığı kabul edilmiştir⁸⁸.

4857 sayılı İş Kanunu açısından da, iş sözleşmelerinin bir yıl ve daha fazla süreli sözleşmelerin yazılı yapılması şeklindeki kuralın, geçerlilik şartı olmadığı kabul edilmelidir.

Bu durumda Türk iş hukukunda geçerlilik koşulu olarak yazılı sözleşme zorunluluğu olmadığı belirtilmelidir. Ancak ibra sözleşmeleri için 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 420. maddesinde yazılı şekil şartı geçerlilik koşulu olarak öngörülmüştür.

İbra sözleşmesinin noterden düzenlenmesi zorunlu değildir. Ancak noterden düzenlenen ibra sözleşmesi, işçinin iradesinin fesada uğratıldığı iddialarıyla ilgili olarak işveren yararına bir imkan sağlayabilir.

İbranamenin matbu olarak düzenlenmesi ve boşlukların daha sonra doldurulması, ibranamenin düzenlenme zamanı ile ilgili tartışmaları da tetikleyebilir. İbranamenin işe girerken veya ibra yasağı kapsamına kalınan bir zaman diliminde boş olarak imzalatıldığı iddiaları her türlü delille kanıtlanabilir. Bu nedenle ibranamenin metin kısmında işçinin işe başlama ve ayrılma tarihlerinin yazılı olması, ibraya konu tazminat ve alacaklara tek tek yer verilmesi geçerlilik olasılığını artırır.

c. Borcun Ödenme Şekli

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5754 sayılı Yasa'yla değişik 32. maddesinde bazı işyerleri bakımından ücret ve eklerinin bankaya yatırılması zorunlu hale getirilmiştir. 1.1.2009 tarihinde yürürlüğe giren Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik hükümlerine göre 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi işyerleri açısından en az 10 ve daha fazla işçi çalıştıran işverenler aylık ücretlerle eklerini bankaya ödemek zorundadırlar. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 102. maddesinde de zorunluluğa rağmen ücret ve eklerinin banka hesabına yatırılmaması veya eksik yatırılması her ay ve her işçi bakımından Yüz Türk Lirası idari para cezasının uygulanması şeklinde yaptırıma bağlanmıştır⁸⁹.

Ücret ve ücretin ekleri dışında kalan işçilik hak ve alacakları bakımından yasalarda ödeme şekline dair bir kurala yer verilmemiştir. Ancak 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 420. maddesine göre işçi alacaklarıyla ilgili ödemenin banka yoluyla ve tam olarak yapılması gerekmektedir. Ancak bankaya ödeme yapılmasının ardından tarafların ibra sözleşmesi yapmaları imkanı sağlanmıştır. 420. maddenin 2 fıkrasının son cümlesine göre aksi halde ibraname hükümsüz sayılır.

6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun sözü edilen düzenlenmesi birkaç yönden eleştiriye açıktır. Öncelikle işçilik alacaklarının tam olarak ödenmesi halinde borç ibra değil, ifa ile sona ermiştir. Bu halde ifa için bir ödeme şeklinin yasa da yer alması ve bu konunun ibra bahsinde düzenlenmesi yerinde değildir. Kaldı ki, borç banka yoluyla ödenmiş olmasa da tamamının ödendiğinin başkaca yazılı delillerle kanıtlanması durumunda ibranın geçersiz olduğu hükmünün hiçbir değeri yoktur. Zaten borç ifa yoluyla sona ermiştir.

Kısmi ödeme halinde de banka koşulunun aranması ayrı bir sorunu beraberinde getirir. Yasal düzenlemeye göre bankaya ödeme yapılmamış olması halinde ibraname geçersizdir. Oysa bankaya kısmi ödeme yapıldığında da ibranameye makbuz değeri yüklenmiştir. Bu durumda bankaya kısmi ödeme yapıldığında da

ibra değeri yoktur. Öyle görünmektedir ki, ibra ile ifa kurumları birbiriyle karıştırılarak çözümler aranmıştır.

Kısmi ödemenin banka yoluyla değil de başkaca yolla yapılması ve kesin olarak kanıtlanması halinde de farklı bir sonuca ulaşılması mümkün olmayacaktır. Ödenen tutar borcun kalan kısmından düşülecektir. Şu hale göre bankaya ödeme yapılmaması halinde ibranın geçersiz olduğu yönündeki ibarenin pratik açıdan farklı bir sonucu yoktur.

d. Alacağın Miktar ve Türünün Gösterilmesi

İşçilik hak ve alacakları çok sayıda kalemden oluşabilmektedir. Bu yüzden işçiye yapılan ödemenin hangi alacakları ilgilendirdiğini belirlemek sorun oluşturmaktadır. 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 420. maddesinde ibraya konu alacakların alacak türü ve miktarının belirtilmemesi halinde geçersiz olduğu hükme bağlanmıştır. Şu hale göre hükmün yürürlüğe gireceği 01.07.2012 tarihinden itibaren düzenlenen ve miktar içermeyen ibranameler geçersizdir. Bu durum Yargıtay içtihatlarının en geç sözü edilen tarihten sonra değişeceği şeklinde yorumlanabilir.

Başka bir sorun da miktar içermesine rağmen alacak türünün yazılmadığı ibranamelerde karşımıza çıkabilecektir. Üstelik ödemenin banka kanalıyla yapıldığı bir ibranamede ödemenin hangi alacak kalemini ilgilendirdiğinin belirtilmemiş olması, doğrudan geçersizlik sorununu beraberinde getirecektir. Ancak ödemenin yok sayılması mümkün olmadığına göre düzenleme, olsa olsa ibra etkisi yönünden hüküm ifade eder. Yapılan ödeme kısmi ifa olarak adlandırılarak 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 100 ve 101. maddesi hükümleri çerçevesinde işçilik alacaklarından mahsup edilecektir.

e. Miktar İçeren İbranamenin Makbuz Etkisi

Kısmi ödemede ibranın makbuz etkisi Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin istikrarlı uygulamasından esinlenerek Yasada yerini almıştır. Tasarıda⁹⁰, işçinin haklarının yeterince korun-

madığı veya aşırı ölçüde sınırlandırıldığı ibra sözleşmelerinin geçersiz olduğu öngörülmüşken, yasal düzenlemede bu bölüm yer almamıştır. Bu durumda kısmi ödeme halinde ibra makbuz etkisi gösterir. Başka bir anlatımla ivazlı ibra olarak adlandırılan borcun bir kısmının ödenmesi, kalan miktardan vazgeçilmesi şeklindeki ibra iş hukuku açısından geçerli değildir. Borç tamamen ödenmediği sürece kalan miktar bakımından işveren borçtan kurtulmayacaktır.

Kısmi ödemeye dair miktar içeren ibranamenin ibra etkisi ortaya çıkmadığı için borcun ödenmeyen kısmı çok az olsa dahi işveren borçtan kurtulmuş olmayacaktır. Faiz ve benzeri ferri haklar da sona ermiş sayılmaz.

f. Sınırlamaların İşçi Yararına Oluşu

Borçlar Kanunu'nun 420. maddesinde öngörülen sınırlamalar iş ilişkisinde işçinin alacaklı olduğu durumlar içindir. Başka bir anlatımla iş ilişkisi dışında kalan (vekalet, istisna akdi gibi) çalışmalarda sözü edilen sınırlamalar geçerli olmayacaktır. Taraflar, Borçlar Kanunu'nun 132. maddesi hükümleri çerçevesinde hiçbir şekle ve sınırlamaya tabi olmaksızın ibra sözleşmesi ile borcu sona erdirebileceklerdir.

İş ilişkisinde de işverenin alacaklı olduğu durumlarda yine hiçbir sınırlama olmaksızın ibra sözleşmesi düzenlenebilecektir. Ancak her iki tarafın da karşılıklı borçlarının ibraya konu olması durumunda işverenin borçtan kurtulması için 420. maddede öngörülen süre, şekil ve ödeme şekli ile ilgili sınırlandırmaların tümü geçerlidir.

Düşüncemize göre karşılıklı borçların takas ve mahsubu için ibraya ilişkin yasal koşulların varlığı aranmaz. Ancak bu durumda takas ve mahsupla ilgili diğer yasal sınırlamalar gözetilmelidir⁹¹.

İşçi ve yakınlarının iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan tüm alacakları için Borçlar Kanunu'nun 420. maddesinde öngörülen sınırlamalar geçerlidir.

İbraya ilişkin düzenlemeler, iş kanunlarına göre genel kanun niteliğindeki Borçlar Kanunu'nda yapılmış olmakla 4857 sayılı İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 sayılı

Yasa ve Borçlar Kanunu'nun iş sözleşmesine ilişkin hükümleri çerçevesinde çalışanların tamamını kapsar.

D. Sonuç

İş hukukunda ibra sözleşmesi sınırlı biçimde ele alınmış ve emeği karşılığında işverenden aldığı ücret ve diğer işçilik hakları ile geçimini temin eden işçinin nedensiz yere işvereni ibra etmeyeceği temel yaklaşımı ile ibraya daima şüpheyle bakılmıştır. Bu yüzden Yargıtay kararlarında ibranamenin dar yorumu ilkesi benimsenmiştir. Yargıtay kararlarının gelişimi daha çok ortaya çıkan yeni durumlara göre hangi ibranamenin geçersiz olduğunu saptama şeklinde bir seyir izlemiştir. Yine de sözü edilen dönemde işverenin borçlarının ibra sözleşmesi yoluyla sona erdiği örneklere rastlanmıştır.

6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe gireceği 01.07.2012 tarihinden sonra işverenin işçiye olan borçlarının ibra yoluyla sona ermesi, başka bir anlatımla borcun ifa yerine ibra ile son bulması teknik olarak imkânsızdır. Hükme göre işçiye alacağı tam olarak ödenmedikçe borç sona ermeyecektir. Borç tamamen ödenmişse ibradan da söz edilemez. Zira borç ifa yoluyla sona ermiştir.

Kısmi ödemede de borç ancak ödemeye sınırlı olarak sona erecektir. Oysa ibra, alacağın tatmin edilemeyen sona erme nedenlerinden biridir. 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 420. maddesi ifaya dair hükümler içermektedir. Bu bakımdan "işverenin işçiye olan borcundan dolayı ibra edilmesinin mümkün olmadığı" şeklinde bir yasal düzenleme ile sorunun daha kolay şekilde çözümünün mümkün olabileceği düşüncesindeyiz.

DİPNOTLAR

- 1 Bkz. Becker, H.; İsviçre Medeni Kanun Şerhi, VI. Cilt, Borçlar Kanunu, I. Kısım, Genel Hükümler, Fasikül, Ankara 1972, s. 72. (Çeviren, Dr. Saim Özkök); İsviçre Borçlar Kanunu'nun 115. maddesi şöyledir: "Borç münasebeti, kanun hükmüne veya tarafların iradesine ilişkin bir şekle bağlı olarak meydana gelse bile, doğan alacak hiçbir şekle uymaksızın yapacakları bir anlaşma ile tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabılır".
- 2 Berki, Şakir; Borçların Sukutu, AÜHF., Cilt XII, s.237.
- 3 Turanboy, K. Nuri; İbra Sözleşmesi, Ankara 1998, s. 28.

- 4 Doğan, Mürsel; Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Yargıtay Dergisi, Cilt 5, Sayı 1, s. 164.
- 5 Çenberci, Mustafa; İş Kanunu Şerhi, 1972, s. 522.
- 6 Feyzioğlu, F.N.; Borçlar Hukuku Umumi Hükümler, Cilt II, İstanbul 1969, s. 351.
- 7 Von Tuhr, Borçlar Hukuku, Cilt II, Ankara 1983, s. 695. (Çeviren, Cevat Edege); Dr. Fritz Funk Jun, Borçlar Kanunu Şerhi I. Umumi Hükümler, s. 179. (Çeviren, Şeldet / Selek); Tunçomağ, Kenan; Borçlar Hukuku Dersleri, Cilt I, Genel Hükümler s. 608.; Çenberci, Mustafa; İş Kanunu Şerhi, Ankara 1968, s. 271.; Yargıtay H.G.K. 17.12.2003 gün, 2003/9E., – 760 K.
- 8 Tekinalp/Çamoğlu; Türk Ticaret Kanunu, İstanbul 1969, s. 177.
- 9 Yargıtay 11. HD., 13.11.2004 gün 2003/7655 E, 2004/2411K. "...bilirkişi raporuna göre, gerçek hasar miktarının 43.813.278.920.-TL olduğu, davacı tarafından imzalanan ibranamelerde hasar tutarının 28.000.000.000.-TL olarak belirlendiği, gerçek zarar miktarı ile ibranamedeki hasar tutarının arasında fahiş fark bulunduğu, gabinin objektif unsurunun gerçekleştiği, ancak subjektif unsur olan müzayaka hali ile sömürü kastının ispat edilemediği...".
- 10 Yargıtay 11. HD., 12.2.2001 gün 2000/10087 E, 2001/1132 K. "Sigortalı Zübeyir'in haklarına halef olan sigortacı da, halef sıfatı ile açtığı bu dava da bu haklardan yararlanması doğaldır. O halde, bu durumda mahkemece yapılacak iş; tarafların bu yöne ilişkin delillerini toplamak, tazminat kapsamını belirlemek ve bulunacak miktarın KTK'nun 111.nci maddesi uyarınca yapılan anlaşmada tesbit edilen tazminata göre yetersiz veya fahiş olduğunun açıkça belli olup olmadığını saptamak ve varılacak sonuca göre karar vermek gerekirken, yazılı şekilde hüküm tesisi doğru görülmemiştir".
- 11 Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 13.4.2004 gün 2004/1580 E, 2004/3596 K. "Davacının, iş kazası sonucu uğradığı tazminatına karşılık işvereninden ibra aldığı, ibranın makbuz niteliğinde olup olmadığı yöntemince denetlendiği başka bir anlatımla, ibranın verildiği tarih itibarıyla, davacı zararının hesaplandığı, sonuçta tazmin edilecek miktar ile buna karşılık alınan meblağ arasında açık oransızlık bulunması nedeniyle verilen belgenin, ibraname niteliğinde olmayıp makbuz niteliğinde olduğu, dosya içerisindeki bilgi ve belgelerle hesap raporu içeriğinden açıkça anlaşılabilir olup, mahkemenin buna yönelik kabul ve uygulaması yerindedir".
- 12 Bkz.Von Tuhr, Borçlar Hukuku, Cilt II, Ankara 1983, s. 646; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp; Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B. 6, İstanbul 1988, s.1319 vd.; Oğuzman/Öz; Borçlar Hukuku, İstanbul 1995, s. 410 vd.; Turanboy, K. Nuri: İbra Sözleşmesi, Ankara 1998.
- 13 Çelik, Nuri; İbranamenin Niteliği ve Kapsamı, İHU, İş Kanunu Madde 26, No:1, İstanbul 1982.; Çenberci, Mustafa; İş Kanunu Şerhi, B. 6, Ankara 1986. s. 711vd.; Centel, Tankut; İş Hukuku, C. 1 Bireysel İş Hukuku, B. 2, İstanbul 1994, s. 202 vd.
- 14 Çenberci, İş Kanunu Şerhi, 1978, s. 579.
- 15 Saymen, F. Hakkı; Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, s. 614.; Oğuzman, M. Kemal; Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet "İş" Akdinin Feshi, İstanbul 1955, s. 228.; Doğan, Mürsel; Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Yargıtay Dergisi, Cilt 5, Sayı 1, s. 173.; Günay, C.İlhan; İş Kanunu Şerhi, Ankara 2005 2.Cilt, s. 1362. Eyrenci/Taşkent/Ulucan: Bireysel İş Hukuku, 3. bası, s. 193.
- 16 Yargıtay 9. HD., 11.6.1970 gün, 1600-6202, Çenberci, Mustafa; İş Kanunu Şerhi, 1976, s.531.
- 17 Saymen, F. Hakkı; Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, s. 614.
- 18 Yargıtay HGK., 30.6.2004 gün, 2004/9-380 E, 2004/401 K. "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 gerekmektedir".
- 19 Yargıtay 9. HD., 10.4.2006 gün, 2005/ 30649 E, 2006/ 9070 K. "Davacı 18.6.2002 tarihli ibraname ile kıdem tazminatını aldığını belirterek işvereni ibra ettiğini belirtmişse de miktar olarak kıdem tazminatı gösterilip hiç ara vermeden hizmete devam ettiğinden davacıya ödenen miktarın faiziyle tenzili tüm çalışma süresi üzerinden ihbar ve kıdem tazminatlarının hesabı ve hükme bağlanması gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir".
- 20 Yargıtay 9. HD., 28.9.2006 gün, 2006/3749 E, 2006/25280 K. ve Yargıtay 9.HD., 20.9.2006 gün, 2006/2001 E, 2006/24200K.
- 21 Yargıtay 9. HD., 4.7.2006 gün, 2006/ 11619E, 2006/ 19670 K. "İbraname iş sözleşmesinin ihale süresinin bitimi sebebiyle sona erdiği ve miktar belirtilmek suretiyle ihbar, kıdem tazminatlarının ödendiği açıklanmıştır. Alt işverence yapılan bu ödemenin, işçiye ilerde daha az tazminat ödemek amacını taşıdığı söylemek doğru olmaz. Kaldı ki, anılan belgede açıkça işçinin iş sözleşmesinin sona erdiği belirtilmediğine göre, ibraname tarihinde davacının alt işverenle olan iş ilişkisinin sonlandığının kabulü gerekir. İşçinin ihaleyi kazanan alt işveren işçisi olarak çalışmaya devam etmesi, yeni bir iş sözleşmesi niteliğindedir".
- 22 Yargıtay 9. HD. 25.2.1977 T.2119-3817, Çenberci, Mustafa; İş Kanunu Şerhi, 1978, s. 1216.
- 23 Yargıtay 9.HD., 26.12.2009 gün, 2008/ 12224 E, 2009/ 37011 K. "İş ilişkisinin devamı sırasında düzenlenen ibra sözleşmeleri geçerli değildir. İşçi bu dönemde tamamen işverene bağımlı durumdadır ve iş güvencesi hükümlerine rağmen iş ilişkisinin devamını sağlamak ya da bir kısım işçilik alacaklarına bir an önce kavuşabilmek için iradesi dışında ibra sözleşmesi imzalamaya yönelmiş sayılmalıdır".
- 24 Yargıtay 9. HD., 9.5.1969, T.2348-5197, Çenberci, Mustafa; İş Kanunu Şerhi, 1978, s. 1216.
- 25 Çenberci, Mustafa; İş Kanunu Şerhi, 1976, s. 522.; Centel, Tankut; İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1988, s.1986.; Keser, Hakan; İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, Kamu-iş, Cilt 5, Temmuz 1999, Sayı 1, s. 108.; Yargıtay 9. HD., 19.6.2006 gün, 2005/39169 E, 2006/17826 K. "Mahkemece ibranamenin işverence boş olarak alınıp, işten çıkarma sonrasında doldurulduğu değerlendirilmesiyle, ihbar ve kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti talepleri kabul edilmiştir. Davacı tarafından ibranamenin boş olarak alınıp sonradan doldurulduğu iddiası yargılamanın hiçbir aşamasında ileri sürülmediği

- gibi, sadece imza inkârında bulunulmuş, imzanın da davacıya ait olduğu belirlenmiştir”.
- 26 Yargıtay HGK., 17.12.2003 gün, 2003/9-760 E., 2003/760 K. “Her ne kadar, ihtirazi kaydın hukuksal bir kavram olarak bir tarafın diğer tarafa bildirmesi gereken bir irade beyanı niteliğinde olduğu, bu nedenle dava dilekçesinde bu hususun açıklanmasının doğrudan davalıya ulaştırılmış bir ihtirazi kayıt olarak kabul edilemeyeceği düşünülebilir ise de, somut olayda işverenin güçlü, işçinin ise zayıf durumda bulunması, davacının kısmi ödemeyi almaya ihtiyacının olması, dolayısıyla ortada davacı yönünden müzayaka benzeri bir durumun bulunması karşısında dava dilekçesinin 88 günlük izin alacağı dışında kalan alacak için ihtirazi kayıt olarak kabulü hakkaniyetin gereğidir.”
- 27 Yargıtay 9. HD., 19.6.2006 gün, 2005/38056 E, 2006/17458 K. “Davacı iş akdi devam etmekte iken 30.6.2004 tarihli ibranameyle bu tarihe kadar fazla mesai alacağının ödendiğini belirterek işvereni ibra etmiştir. İş akdi 15.9.2004 tarihine kadar devam etmiş, iş akdinin devamı müddetince bazı aylara ait fazla mesai ücretlerinin ödendiği bordrolardan da anlaşılmaktadır. Bu durumda ibranamenin makbuz niteliğinde olduğu kabul edilerek ödeme yapılan fazla mesai ücretlerinin tenzili ile bakiye fazla mesai ücretinin hüküm altına alınması gerekir”.
- 28 Yargıtay 9. HD., 10.4.2006 gün, 2005/30649 E, 2006/9070 K. “Davacı 18.6.2002 tarihli ibraname ile kıdem tazminatını aldığını belirterek işvereni ibra ettiğini belirtmişse de miktar olarak kıdem tazminatı gösterilip hiç ara vermeden hizmete devam ettiğinden davacıya ödenen miktarın faiziyle tenzili tüm çalışma süresi üzerinden ihbar ve kıdem tazminatlarının hesabı ve hükme bağlanması gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”.
- 29 Yargıtay 9. HD., 4.7.2006 gün, 2006/11619 E, 2006/19670 K. “İbraname iş sözleşmesinin ihale süresinin bitimi sebebiyle sona erdiği ve miktar belirtilmek suretiyle ihbar, kıdem tazminatlarının ödendiği açıklanmıştır. Alt işverence yapılan bu ödemenin, işçiye ileride daha az tazminat ödemek amacını taşıdığını söylemek doğru olmaz. Kaldı ki, anılan belgede açıkça işçinin iş sözleşmesinin sona erdiği belirtilmesine göre, ibraname tarihinde davacının alt işverenle olan iş ilişkisinin sonlandığının kabulü gerekir. İşçinin ihaleyi kazanan alt işveren işçisi olarak çalışmaya devam etmesi, yeni bir iş sözleşmesi niteliğindedir”.
- 30 Eren, Fikret; Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 3. Baskı, Cilt III, Ankara 1991, s. 572.
- 31 İnan, A. Naim; Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 3. Baskı, Ankara 1984, s. 494.; Saymen/Elbir; Türk Borçlar Hukuku, İstanbul 1958, s. 855.; Oğuzman, Kemal/Öz, M.Turgut; Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul, 2000, s. 432.; Doğan, Mürsel; Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Yargıtay Dergisi, Cilt 5, Sayı 1, s. 175.
- 32 Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop; Tekinay Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 7. Baskı, s. 989.
- 33 Eren, Fikret; Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 7. Baskı, İstanbul 2001, s. 989.
- 34 Eren, Fikret; Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 7. Baskı, İstanbul 2001, s 473.
- 35 Yargıtay HGK., 17.12. 2003 gün, 2003/9-760 E., 2003/760 K. “Ancak hemen belirtmek gerekir ki, ibra sözleşmesinin her halükarda sözleşme şeklinde gerçekleştirilmesi zorunluluğu yoktur. Sözleşmede borçlunun kabulünün zimni olması da mümkündür”.
- 36 Yargıtay 9. HD., 15.2.1973 T., 14413/2233.; Çenberci, Mustafa; İş Kanunu Şerhi, 1978, s.1236.
- 37 Yargıtay 9. HD., 15.2.1973 T., 14413/2233.; Çenberci, Mustafa; İş Kanunu Şerhi, 1978, s.1227.
- 38 Yargıtay 9. HD., 26.2.2001 gün, 2000/19872 E, 2001/3451 K. “İbraname gibi hakkı ortadan kaldıran bir belgenin iş hukuku uygulamasında yorumlanırken özen gösterilmesi gerekir. Bu bakımdan şayet bir alacak ya da tazminatın ödenmesi söz konusu ise bunun metin bölümünde kuşkuya yer vermeyecek biçimde açıklanması gerçeğin ortaya çıkması bakımından zorunludur”.
- 39 Yargıtay HGK. 27.4.1983 gün 1980/3055 E, 1983/427 K.
- 40 Yargıtay 9. HD., 14.4.2009 gün, 2008/ 15996 E, 2009/ 10576 K. “Miktar içeren ibra sözleşmelerinde ise, alacağın tamamen ödenmiş olması durumunda borç ifa yoluyla sona ermiş olur. Buna karşın kısmi ödeme hallerinde Dairemizin kökleşmiş içtihatlarında ibraya değer verilmemekte ve yapılan ödemenin makbuz hükmünde olduğu kabul edilmektedir”.
- 41 Yargıtay HGK., 27.4.1983 gün, 9-355 E, 427 K, YKD, sayı 11, s.1581.
- 42 Yargıtay 9. HD., 1.11.1996 T. 16706-20407, Kılıçoğlu, Mustafa; İş Kanunu Şerhi, Ankara 2005, s. 758. ; Yargıtay 9.HD., 14.4.2009 gün, 2008/ 15996 E, 2009/ 10576 K. “Davalı işverenin dayandığı ibranamede miktar yazılı olmayıp, somut olayın özelliği gereği ibraname ekindeki belgelerle sınırlı makbuz hükmündedir. Davacı işçiye 19.4.2006 tarihli makbuzlarda yazılı olan ödemeler yapılmış ve ardından sözü edilen ibraname düzenlenmiştir. O halde davaya konu olan kıdem tazminatı ile yıllık izin ücreti ve ücret alacakları hesaplanmalı, makbuzlar karşılığında sözü edilen alacaklar için ödenen miktarlar düşülerek varsa bakiyesi hüküm altına alınmalıdır”.
- 43 Yargıtay 9. HD., 16.4.1973, T.696-22365, Çenberci, Mustafa; İş Kanunu Şerhi, 1978, s.1211.
- 44 Bkz, Çelik, Nuri; İbranamenin Niteliği ve Kapsamı, İHU, İş Kanunu, 26 No 1'deki karar.
- 45 Yargıtay 21. HD., 24.4.1995 gün, 1995/2055 E, 1995/1799 K.
- 46 Bkz, Çelik, Nuri; İbranamenin Niteliği ve Kapsamı, İHU, İş Kanunu, 26,
- 47 Yargıtay HGK. 16.4.1997- 1997/86 E, T.1997/339 K. “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 alacakların hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”.
- 48 Yargıtay HGK., 24.11.1999 gün, 1999/9-968 E, 1999/983 K. Bkz. Çil, Şahin; İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. Baskı, s. 421 vd.
- 49 Yargıtay 9. HD., 28.2.2001 gün, 2000/19969 E, 2001/3616 K.; Yargıtay 9.H.D., 7.6.2001 gün, 2001/ 5963 E, 2001/9793 K. Bkz. Miktar içeren ibranamenin makbuz sayıldığına dair kararlar.

- 50 Tasarı hükmü ve gerekçesi için Bkz. Çil, Şahin; İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. Baskı, İstanbul 2007, s. 532 vd.
- 51 Yargıtay 9. HD., 28.5.1996 gün, 1995/38219 E, 1996/12005 K. "Davalı savunmasında ibraname ile davacının haklarını aldığı ileri sürmektedir. Gerçekten ibranamede hafta tatili ücretinden de söz edilmektedir. Bu durumda ibraname konusunda diyecekleri sorumlu ve varsa delilleri istenmeli ve mukabil deliller de celp edilmeli, sonucuna göre bir karar verilmelidir".
- 52 Yargıtay 9. HD., 26.6.2001, T. 19872-3451.
- 53 Yargıtay 9. HD., 25.4.2001 gün, 4006-7055.
- 54 Yargıtay 9. HD., 19.12.2002 gün, 2002/8475 E, 2002/24475 K.
- 55 Yargıtay 9. HD., 20.3.2003 gün, 2002/18729 E, 2003/4524 K.
- 56 Yargıtay 9. HD., 10.12.2002 gün, 2002/10816 E, 2002/23501 K.
- 57 Yargıtay 9. HD., 13.3.2006 gün, 2005/24802 E, 2006/6046 K. "İbraname ile ihbar ve kıdem tazminatları için miktar gösterilmiş olması, o alacaklar için makbuz niteliğinde olup, ibranamenin hukuki değerini ortadan kaldırmaz. Bu nedenle ibranameye itibar edilerek fazla mesai, hafta tatili ve bayram tatili ücretlerine ilişkin talebin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir".
- 58 Yargıtay 9. HD., 22.2.2011 gün, 2009/ 125 E, 2011/ 4698 K. "İbraname ile miktar bulunmamaktadır. Ancak işverence sunulan ibraname ekinde kıdem tazminatı tahakkukuna dair hesap bordrosu bulunmaktadır. Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre ibraname, ekindeki belgede yazılı miktarla sınırlı makbuz hükmündedir".
- 59 Yargıtay 21. HD., 18.4.2005 gün, 2005/ 1585 E, 2005/ 3896 K. "Birçok Yargıtay kararında vurgulandığı üzere alacaklının alacak hakkından vazgeçmesini ve bu suretle borçlunun borçtan kurtulmasını kapsayan akde "ibra" denir. İbraname nin kural olarak işçiye yapılmış olan ödeme ile sınırlı olarak bağlayıcılığı asıldır. Gerçek anlamda ibranameden söz edebilmek için işçiye yapılan ödemenin miktar olarak ibranamede açıkça gösterilmesi koşuldur. Başka bir anlatımla, işçiye yapılan ödemeyi belli etmeyen sözleşmenin işvereni borcundan kurtaran ibraname olarak nitelendirilmesi olanaklı değildir".
- 60 Yargıtay 11. HD., 11.3.2004 gün, 2003/ 7655 E, 2004/ 2411 K. "...gerçek zarar miktarı ile ibranamedeki hasar tutarının arasında fahiş fark bulunduğu, gabinin objektif unsurunun gerçekleştiği, ancak subjektif unsur olan müzayaka hali ile sömürü kastının ispat edilemediği..."
- 61 Yargıtay 9. HD., 15.3.2010 gün, 2008/21965 E, 2010/ 6826 K. " Miktar içermeyen ibra sözleşmelerinde ise geçerlilik sorununu titizlikle ele alınmalıdır. İrade fesadı denetimi uygulanmalı ve somut olayın özelliklerine göre ibranamenin geçerliliği konusunda çözümler aranmalıdır (Yargıtay 9.HD. 27.06.2008 gün 2007/ 23861 E, 2008/ 17735 K.).
- 62 Yargıtay HGK., 15.5.2002 gün, 2002/9-418E, 2002/392K.; Yargıtay 9. HD., 12.3.1974 gün, 8132-5005, Çenberci, Mustafa; İş Kanunu Şerhi, 1978, s.1228.; Yargıtay 9. HD., 3.11.1982 gün, 305-8681 ve 5.2.1982 T, 125-1044 K.; Günay, C.İlhan; İş Kanunu Şerhi, Ankara 2005, s.1538-1540.
- 63 Yargıtay 9. HD., 28.3.1969, T.17204-3513, Çenberci, Mustafa; İş Kanunu Şerhi, 1978, s.1229.
- 64 Bkz. Yargıtay 9. HD., 18.7.2006 gün, 2006/10104 E, 2006/21290 K. Çil, Şahin; İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. Baskı, İstanbul 2007, s. 267.
- 65 Yargıtay işveren kayıtları ile çelişen ibranameye değer vermemiştir. Yargıtay 9. HD., 18.10.2006 gün, 2006/6775 E, 2006/27597 K. Bkz. Çil, Şahin; İş Hukukunda İbra Sözleşmesi 2. Baskı, İstanbul 2007, s. 265-266.
- 66 Yargıtay 9. HD., 31.5.2006 gün, 2005/35139 E, 2006/15860 K. Çil, Şahin; İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. Baskı, İstanbul 2007, s.268.
- 67 Yargıtay 9. HD., 29.5.2006 gün, 2005/35676 E, 2006/15513 K. Çil, Şahin; İş Hukukunda İbra Sözleşmesi 2. Baskı, İstanbul 2007, s. 268.
- 68 Eren, Fikret; Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 7. Baskı, İstanbul 2001, s. 350.
- 69 Yargıtay 10. HD., 18.6.1975 T., 1858-3884; 9. HD., 24.5.1974 T.23857-7828, Çenberci, Mustafa; İş Kanunu Şerhi, 1976,s. 1224.
- 70 Yargıtay HGK., 21.3.1962, 10 E, 11 K., Çenberci, Mustafa; İş Kanunu Şerhi, 1976, s. 1225.
- 71 Yargıtay 9. HD., 4.4.2005 gün, 2004/22169 E, 2005/11994 K. "İbraname ile miktarların ödenip ödenmediği araştırılmış değildir. Görme özürülü kişilere imzalatılan belgelerin okunarak ve mümkün olduğunca 3. kişi yanında imzalatılması gerekir. Anılan ibraname bu nitelikleri taşımadığından geçerli kabul edilemez".
- 72 Özdemir, Erdem; İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, 23 Aralık 2005, Seminer Notları, İstanbul Barosu Yayınları 2006, s. 35,36.
- 73 Yargıtay 9. HD., 16.10.2006 gün, 2006/6640 E, 2006/27071 K. "Kabule göre de dosya içerisinde elle yazılmış 16.9.2003 tarihli bir ibraname mevcut olup söz konusu ibranamede bir değerlendirmeye tabi tutulmamıştır".
- 74 Yargıtay 9. HD., 6.6.2006 gün, 2006/9504 E, 2006/16336 K. "Davacının ibraname üzerindeki imzayı karalamış olması, ibraname içeriğinin gerçek iradeyi göstermediğini ortaya koymaktadır".
- 75 Arsebük, Esat; Borçlar Hukuku, Ankara 1943, s. 208.; Doğan, Mürsel; Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Yargıtay Dergisi, Cilt 5, Sayı 1, s. 177.
- 76 Yargıtay 9. HD., 25.12.1988 gün, 1988/7737 E, 1988/11393 K., TÜHİS, Şubat 1989, s.16.
- 77 Yargıtay 9. HD., 2.7.1973 T, 1943/24868; Çenberci, Mustafa; İş Kanunu Şerhi, 1976, s. 1224.
- 78 Eren, Fikret; Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 7. Baskı, İstanbul 2001, s 373.
- 79 Tunçomağ, Kenan; Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt 1, 6. Bası, İstanbul 1976, s. 380.
- 80 Yargıtay 9. HD., 28.2.2001 gün, 2000/19969 E, 2001/3616 K, ve 9. HD., 29.3.2000 gün, 2000/707 E, 2001/4090 K.
- 81 Tunçomağ, Kenan; Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt 1, 6. Bası, İstanbul 1976, s. 380 vd.
- 82 Yargıtay 9. HD., 27.3.1971 T., 21133-32476, Çenberci, Mustafa; İş Kanunu Şerhi, 1978, s.1224.

- 83 Yargıtay HGK., 21.11.2001 gün, 2001/11-989 E, 2001/ 1071 K. "Belli bir meblağın ödenmesi ile borçlunun tamamen ibra edildikten sonra, bu ibranın, serbest irade ile olmayıp müzayaka halinde kaldığı için verildiği iddia olunan hallerde, gerçek borç miktarı ile yapılan ödemenin arasında aşırı nispetsizlik mevcut ise, ibranamenin, serbest irade ile verilmediği iddiasına karine oluşturacağı ilke olarak doğrudur".
- 84 Yargıtay 11. H.D., 5.11.2002 gün, 2002/7262 E, 2002/10020K.
- 85 Yargıtay 21.H.D., 24.6.2003 gün, 2003/6207 E, 2003/6096 K.
- 86 Yargıtay HGK., 7.12.2005 gün, 2005/ 21-665 E, 2005/712 K.
- 87 Yargıtay 9.HD., 1.2.2006 gün, 2005/17965 E, 2006/2028K. ve Yargıtay 9.H.D., 7.6.2005 gün, 2005/1639 E, 2005/20516 K.
- 88 Yargıtay İBK., 18.2.1959 gün, 1958/28 E, 1959/17 K.
- 89 Bkz. Çil, Şahin: İş Hukukunda İşçinin Ücreti, Ankara 2010, s. 474 vd.
- 90 Bkz. Çil, Şahin: İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. Baskı, İstanbul 2007, s. 536 vd.
- 91 Bkz. Çil, Şahin: İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. Baskı, İstanbul 2007, s. 729.vd.

KAYNAKÇA

- Arsebük, Esat; Borçlar Hukuku, Ankara 1943,
- Becker, H.; İsviçre Medeni Kanun Şerhi, VI. Cilt, Borçlar Kanunu, I. Kısım, Genel Hükümler, Fasikül, Ankara 1972, s. 72 (Çeviren: Dr. Saim Özkök),
- Berki, Şakir; Borçların Sukutu, AÜHF., Cilt XII,
- Centel, Tankut; İş Hukuku, C 1, Bireysel İş Hukuku, B. 2, İstanbul 1994,
- Centel, Tankut; İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1988,
- Çelik, Nuri; İbramenin Niteliği ve Kapsamı, İHU İş Kanunu Madde 26, No:1 İstanbul,
- Çenberci, Mustafa; İş Kanunu Şerhi, 1978,
- Çenberci, Mustafa; İş Kanunu Şerhi, 1976,
- Çenberci, Mustafa; İş Kanunu Şerhi, B. 6, Ankara 1986,
- Çenberci, Mustafa; İş Kanunu Şerhi, 1972,
- Çenberci, Mustafa; İş Kanunu Şerhi, Ankara 1968,
- Çil Şahin; İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. Baskı, İstanbul 2007,
- Çil, Şahin; İş Hukukunda İşçinin Ücreti, Ankara 2010,
- Doğan, Mürsel; Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Yargıtay Dergisi, Cilt 5, Sayı 1,
- Dr. Fritz Funk Jun, Borçlar Kanunu Şerhi I, Umumi Hükümler (Çeviren: Şeldet/Selek),
- Eren, Fikret; Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 3. Baskı, Cilt III, Ankara 1991,
- Eren, Fikret; Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 7. Baskı, İstanbul 2001,
- Eyrenci/Taşkent/Ulucan; Bireysel İş Hukuku, 3. Bası,
- Feyzioğlu, F.N.; Borçlar Hukuku Umumi Hükümler, Cilt II, İstanbul 1969,
- Günay, C. İlhan; İş Kanunu Şerhi, Ankara 2005,
- İnan, A. Naim; Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 3. Baskı, Ankara 1984,
- Keser, Hakan; İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, Kamu-iş, Cilt 5, Temmuz 1999, Sayı 1,
- Kılıçoğlu, Mustafa; İş Kanunu Şerhi, Ankara 2005,
- Oğuzman, Kemal/Öz, M. Turgut; Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul, 2000,
- Oğuzman, M. Kemal; Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet "İş" Akdinin Feshi, İstanbul 1955,
- Oğuzman M. Kemal/Öz M. Turgut; Borçlar Hukuku, İstanbul 1995,
- Özdemir, Erdem; İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, 23 Aralık 2005, Seminer Notları, İstanbul Barosu Yayınları 2006,
- Saymen, F. Hakkı; Türk İş Hukuku, İstanbul 1954,
- Saymen/Elbir; Türk Borçlar Hukuku, İstanbul 1958,
- Tekinalp/Çamoğlu; Türk Ticaret Kanunu, İstanbul 1969,
- Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop; Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B. 6 İstanbul 1988,
- Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop; Tekinay Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 7. Baskı,
- Tunçomağ, Kenan; Borçlar Hukuku Dersleri, Cilt I, Genel Hükümler,
- Turanboy, K. Nuri; İbra Sözleşmesi, Ankara 1998,
- Von Tuhr; Borçlar Hukuku, Cilt II, Ankara 1983. (Çeviren: Cevat Edege).