

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre İş Hukukunda İbra Sözleşmesi

GİRİŞ

İbra ve ibra sözleşmesi, gerek 818 sayılı Borçlar Kanunu¹ ve gerekse 3008 sayılı², 931 sayılı³, 1475 sayılı⁴ ve 4857 sayılı⁵ İş Kanunlarında düzenlenmemiş, yasal dayanağına ancak 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girecek olan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun⁶ 132. ve 420. maddelerindeki düzenlemelerle kavuşmuştur.

Bilindiği üzere İş Hukukunda ibra belgesi, ibraname, ibra kağıdı, ibra yazısı ve ibra senedi gibi isimler altında yaygınlık kazanan ibra, işçinin tek taraflı olarak imzalayıp işverene verdiği ve ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık izin ve fazla çalışma ücreti gibi değişik türdeki işçilik alacaklarını tamamen aldığını ve herhangi bir alacağı kalmadığını gösteren bir belge olarak tanzim edilmektedir⁷. İbra, bu nedenle işçi alacakları yönünden işvereni borçlarından kurtardığı için İş Hukukunda çok dikkatli yaklaşılması gereken bir işlemdir.

Borçlar Hukuku açısından ise ibra, borcu

sona erdiren sebeplerden biri olup, bir edimi yerine getirme yükümlülüğünü hukuken ortadan kaldıran, borçluyu borçtan kurtarıp alacaklının da alacak hakkını sona erdiren bir işlemdir. Alacaklının tek taraflı olarak alacağından vazgeçmesi ise ibra olarak kabul edilmemekte, ibranın bir sözleşme şeklinde yapılması gerektiği üzerinde durulmaktadır. "...İbranın, öğretisi ve uygulamada borcu sona erdiren sebeplerden biri olduğunda duraksama bulunmamaktadır. Sistematik bir eksikliği gidermek amacıyla, ibranın yeni bir madde olarak Tasarıya alınması uygun görülmüştür."⁸ şeklindeki madde gerekçesinde de belirtildiği üzere ibra, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 132. maddesinde borcu tamamen veya kısmen ortadan kaldıran bir sebep olarak borcun sona erme halleri arasında sayılmıştır⁹: "Borcu doğuran işlem kanunen veya taraflarca belli bir şekle bağlı tutulmuş olsa bile borç, tarafların şekle bağlı olmaksızın yapacakları ibra sözleşmesiyle tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabilir."

Sözleşme olması nedeniyle ibra, iki taraflı bir hukuki işlem olup, alacaklı ile borçlu arasında ve karşılıklı irade beyanlarının ibra sebebi üzerinde uygunluk taşımasıyla gerçekleşir.

Yargıtay'ın da ibraya ilişkin uyuşmazlıklarda 2011 yılına kadar ilke karar olarak "İbra sözleşmesi, İsviçre Borçlar Kanunu'nun 115. maddesinde düzenlendiği halde Türk Borçlar Kanunu'nda bu yönde bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bununla birlikte ibraname, bir borcun tam ya da kısmen ifa edilmeden sona ermesini sağlayan özel sukut nedeni olarak kabul edilmelidir. Bu noktada ibra sözleşmesinin ödeme yönünde bir anlaşma olmadığı, borcun sona erme şekillerinden biri olduğu belirtilmelidir.

İş Hukukunda ibra sözleşmesi ibraname adıyla yaygın bir uygulama alanı bulmaktadır. İbra sözleşmesinin tanımı, şekli ve hükümlerinin Borçlar Kanunu'nda düzenlenmesi gerekliliğinin ötesinde, İş Hukukunun işçiyi koruyucu özelliği sebebiyle İş Kanunlarında normatif hüküm olarak ele alınması gerektiği açıktır.

İşçi, emeği karşılığında aldığı ücret ve diğer parasal hakları ile kendisinin ve ailesinin geçimini temin etmektedir. Bu açıdan bakıldığında bir işçinin nedensiz yere işvereni ibra etmesi hayatın olağan akışına uygun düşmemektedir. İş Hukukunda ibra sözleşmeleri dar yorumlanmak ve borcun asıl sona erme nedeni ifa olarak ele alınmalıdır. Borcun sona erme şekillerinden biri olan ibra sözleşmelerine İş Hukuku açısından sınırlı biçimde değer verilmelidir."¹⁰ yaklaşımını sergilediği görülmektedir.

6098 sayılı yeni Türk Borçlar Kanunu, 132. maddesinde genel olarak borcu sona erdiren bir neden olarak ibrayı düzenlemiş, İş Hukukumuz açısından da ilk olacak şekilde 420. maddesinde işçinin işverenden alacaklarına yönelik olan ibra sözleşmesini tanzim etmiştir. İş Kanunlarına göre genel kanun niteliğindeki Türk Borçlar Kanunu'ndaki ibraya ilişkin

bu hüküm (m. 420), genel kanun-özel kanun ilişkisi bağlamında bu konuda hüküm içermeyen İş Kanunları bakımından da uygulama alanı bulacağı açıktır¹¹. Dolayısıyla 4857 sayılı İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun ile Borçlar Kanunu kapsamında olup iş sözleşmeleriyle çalışanlar, TBK. m. 420 hükmünden etkilenecektir. Bu nedenle de yasal olarak ilk kez düzenlenen konunun ayrı bir öneme sahip olduğu görülmektedir.

A. GENEL OLARAK İBRA SÖZLEŞMESİ VE FERAGAT KAVRAMLARI

Alacaklının, borçlu ile anlaşarak ondaki alacak hakkından kısmen veya tamamen vazgeçmesi ve bu şekilde borçlunun borçtan kurtulması için yapılan ve borcu doğrudan doğruya ve kesin olarak ortadan kaldıran sözleşmeye ibra sözleşmesi adı verilir. İbra sözleşmesi ödeme yönünde bir anlaşma değil, borcun sona erme şekillerinden biridir¹². Tam ibrada borcun tamamı, kısmi ibrada ise borcun ibra edilen kısmı sona erer.

Türk Borçlar Kanunu'nun gerek 132. maddesindeki, "...borç, tarafların ... yapacakları ibra sözleşmesiyle ... ortadan kaldırılabilir." ve gerekse 420. maddesindeki, "İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesi..." şeklindeki ifadelerden ibranın mutlaka sözleşme şeklinde yapılması gerektiği anlaşılmaktadır. Sözleşme olması nedeniyle ibra, iki taraflı bir hukuki işlem olup, alacaklı ile borçlu arasında ve karşılıklı irade beyanlarının ibra sebebi üzerinde uygunluk taşımasıyla gerçekleşir¹³. İbra sözleşmesiyle, ücret alacaklısı olan işçi, malvarlığının aktifinde yer alan bir alacaktan kısmen veya tamamen vazgeçmekte, borçlu da borçtan kurtulmakta; böylece borç sona ermektedir. İbra, sözleşmede aksine hüküm yoksa asıl alacakla birlikte faiz, rehin, cezai şart gibi fer'i hakları da sona erdirir. Ancak, alacaklı, işlemiş faiz veya gerçekleşmiş cezai şart alacağını saklı tutmuşsa, ibraya rağmen bunlar varlıklarını

sürdürür. Diğer taraftan fer'i haklarda da ibra mümkündür. Ancak, bunlara ilişkin ibra, asıl borcun ibrası sonucunu doğurmaz¹⁴. Belirtilmelidir ki, ibra sözleşmesi, ancak doğmuş ve mevcut alacaklar için yapılabilir; gelecekte oluşacak işçi alacakları için ibra sözleşmesi düzenlenemez¹⁵.

İki taraflı, yani akdî nitelikte bir tasarruf işlemi olan ibra (sözleşmesi) için alacaklının tek başına irade beyanı yeterli olmayıp, vazgeçme iradesinin borçlu tarafından da kabul edilmesi gerekir¹⁶. Bu açıdan borçlu kabul etmediği takdirde alacaklının tek taraflı olarak ibra yapması mümkün değildir. Alacaklı ve borçlu, ibra iradesini¹⁷ açık veya kapalı (örtülü, zımnî) olarak yapabilir. Örneğin, ücret ödeme borçlusunu olan işverenin, ücret alacaklı olan işçinin ibra beyanı karşısında susması; alacaklı konumundaki işçinin de, borçlu konumundaki işverene makbuz vermesi örtülü irade beyanı olarak kabul edilir. Şu haliyle, alacaklının (işçinin) borçludan (işverenden) herhangi bir karşılık almadan ona makbuz vermesi veya borcu olmadığı (menfi borç) ikrarında bulunması, borçlunun (işverenin) açık veya örtülü rızasını da içeriyorsa ortada bir ibra sözleşmesi vardır¹⁸.

İş Hukukunda ibra sözleşmelerinin geçerliliği bakımından Borçlar Kanunu'nun irade fesadına ilişkin 23-31. maddeleri arasında düzenlenmiş olan irade fesadı hallerinin de bulunmaması, bu konunun çok daha titizlikle ele alınmasını gerektirir¹⁹. İbra sözleşmesi yapılırken taraflardan birinin esaslı hataya düşmesi, diğer tarafın ya da üçüncü kişinin hile ya da korkutmasıyla karşılaşması halinde ibra iradesine değer verilemez. Borçlar Kanunu'nun 21. maddesinde sözü edilen aşırı yararlanma (gabın) ölçütünün de ibra sözleşmelerinin geçerliliği noktasında değerlendirilmesi gerekir²⁰.

İbra sözleşmesi, feragatten (vazgeçme) farklıdır²¹. Öncelikle, feragat tek taraflı, ibra iki taraflı bir hukuki işlemidir²². Sonra, feragat, mevcut olan veya gelecekte gerçekleşecek olan haklara ve alacaklara ilişkin olabilir; ibra ise ancak doğmuş olan (mevcut) haklara ilişkin olarak yapılabilir²³. Nihayet, feragat genellikle aynî haklarla yenilik doğuran (inşai)

haklarda söz konusu olur ve feragatin geçerli olması için borçlunun (işverenin) açık veya örtülü rızasına ihtiyaç yoktur²⁴. İbra ise, doğmuş olan bir alacak hakkında yapılan ve karşı tarafın da açık veya örtülü rızasını gerektiren bir işlemdir. Başka bir söyleyişle, mülkiyet hakkı gibi aynı haklarda ve takastan feragat gibi yenilik doğuran haklarda hak sahibi tek taraflı iradesiyle hakkından vazgeçebilir, hakkını ortadan kaldırabilir. Alacak hakkında ise, durum farklı olup alacak hakkının sona ermesi, borçlunun borcundan kurtulması için alacaklının tek taraflı iradesi yeterli olmayıp borçlunun da muvafakati (onayı) gereklidir. Ancak bu muvafakat, çok kere zımnî (üstü kapalı) bir irade beyanı ile olur ve alacaklının kendisine ulaşan beyanını uygun bir süre içerisinde reddetmeyen borçlu muvafakat etmiş sayılır (TBK. m. 6) ve ibra sözleşmesi tamamlanmış olur²⁵.

B. İŞ HUKUKUNDA İBRA SÖZLEŞMESİ

1. Genel Olarak

İbra sözleşmesi, aynı zamanda malvarlığını da etkileyen bir tasarruf işlemi olduğundan, geçerliliği için hem işçinin hem de işverenin tasarruf ehliyetine sahip bulunması gerekir. Bu bakımdan küçükler ve ayırtım gücüne sahip kırsıtlılar, ancak kanuni temsilcilerinin rızalarıyla ibra sözleşmesi yapabilirler (TMK.m.16)²⁶. Kanuni temsilcinin çalışması için küçüğe verdiği çalışma izni, çalışma yaşamının gerektirdiği işlemleri yapmaya mezun olduğu anlamını taşısa bile ibra sözleşmesi yapmaya da izin verildiği şeklinde değerlendirilemez²⁷.

Diğer taraftan ibra sözleşmesinin hüküm ve sonuçları, ibranamenin alacaklı (işçi) tarafından imzalanması ve borçluya (işverene) teslimiyle meydana geldiğinden, kendisine teslim edildikçe işveren borçlarından ibra edilmiş olmaz. İbranamedeki imzanın inkarı halinde, imzanın işçiye ait olup olmadığı konusunda gerekli inceleme ve araştırma yapılarak sonucuna göre karar verilmesi gerekir²⁸.

İş ilişkisinde işçinin alacaklı olduğu durumlara ilişkin olarak yapılacak ibra sözleşmelerinin

İbra sözleşmesi, aynı zamanda malvarlığını da etkileyen bir tasarruf işlemi olduğundan, geçerliliği için hem işçinin hem de işverenin tasarruf ehliyetine sahip bulunması gerekir.

geçerliliği açısından gerekli olan şartlar Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesinde düzenlenmiştir. Bu şartlar bir taraftan sadece iş ilişkisi açısından geçerli olup, iş ilişkisi dışında kalan vekalet ve istisna sözleşmeleri gibi çalışmalarda uygulama alanı bulmaz. Bu nedenle de söz konusu sözleşmeler Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesi kapsamında olmayıp, Türk Borçlar Kanunu'nun 132. maddesi çerçevesinde hiçbir şekilde ve sınırlamaya tabi olmaksızın ibra ile sona erdirilebilir. Diğer taraftan da 420. maddedeki şartlar, işçinin (işçi tarafının) alacaklı olduğu durumlara ilişkin olup, işverenin alacaklı olduğu cezai şart, eğitim gideri talep etme, işçinin vermiş olduğu zararın tazminini isteme ve sebepsiz zenginleşme hükümleri çerçevesinde işçinin işverene borçlu olması gibi durumlarda geçerli değildir²⁹. Bu nedenle işçi ve yakınlarının iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan tüm alacakları için de 420. maddedeki sınırlamalar geçerlidir.

2. Türk Borçlar Kanunu'nun 420. Maddesi Hükümünün Yürürlük Tarihinden Önce Mahkemelerce Gözönünde Bulundurulup Bulundurulmayacağı

Bu arada değinilmesi gereken bir husus da, 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girecek olan Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesi hükümünün, yürürlüğe girmeden önce de mahkemelerce kararlara esas alınıp alınamayacağı hususudur. Bilindiği üzere ibra konusu, yürürlükteki bir yasa ile düzenlenmemiş, öğreti ve uygulama ile şekillenmiş olan ve dolayısıyla kanun boşluğu bulunduğu kabul edilen bir husustur.

Bu noktada hakimin söz konusu boşluğu hangi yolu izleyerek dolduracağı, henüz yürürlüğe girmemiş olan Türk Borçlar Kanunu'nun ibraya ilişkin hükümlerini derhal uygulayıp uygulamayacağı hususu da önem kazanmaktadır. Hakimin kanun boşluğunu henüz yürürlüğe girmemiş olan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesiyle değil, 9. Hukuk Dairesinin konuyla ilgili ilkeleri çerçevesinde doldurmaya devam edeceği Yargıtay'ın yeni tarihli kararlarında isabetle belirtilmiş bulunmaktadır: "...Sözü edilen hüküm 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girecek olup belirtilen tarihten sonra düzenlenen ibra sözleşmeleri için yasal koşulların varlığı aranmalıdır. Başka bir anlamıyla 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmediği dönem için ibranamenin geçerliliği sorunu, Dairemizin konuyla ilgili ilkeleri çerçevesinde değerlendirilmelidir. Feshi izleyen bir aylık süre içinde ibraname düzenlenememesi ve ödemelerin banka kanalıyla yapılması zorunluluğu 01.07.2012 tarihinden sonra düzenlenecek ibra sözleşmeleri için geçerlidir."³⁰.

3. İş Hukukunda İbra Sözleşmesinin Geçerlilik Şartları

İbra sözleşmesi Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesinde, "İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür.

Hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanını muhtevi diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir. Bu halde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunludur.

İkinci ve üçüncü fıkra hükümleri, destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarının isteyebilecekleri dahil, hizmet sözleşmesinden doğan bütün tazminat alacaklarına da uygulanır." ifadeleriyle düzenlenmiştir.

Söz konusu hükümden ibra sözleşmesinin geçerlilik şartları belirtilmiş; ibra sözleşmesinin yazılı yapılması, sözleşmenin sona ermesinden itibaren bir aylık sürenin geçmesi, ibra konusu alacağın türü ve miktarının açıkça belirtilmesi ile ödemenin banka aracılığıyla ve tam olarak yapılması geçerlilik şartı olarak sayılmıştır. Her bir şartın ayrı başlık altında incelenmesinde yarar vardır.

a. İbra Sözleşmesinin Yazılı Şekilde Yapılması

Türk Borçlar Kanunu'nun 132. maddesinde, "Borcu doğuran işlem kanunen veya taraflarca belli bir şekle bağlı tutulmuş olsa bile borç, tarafların şekle bağlı olmaksızın yapacakları ibra sözleşmesiyle tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabılır." şeklinde kaleme alınan ibranın herhangi bir şekle tabi olmadığı ifade edilmiştir³¹. Ancak İş Hukukundaki ibra sözleşmelerine ilişkin olarak özel olarak vaz edilen Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesi hükmü, işçinin işverenden alacağına yönelik olarak yapılacak ibra sözleşmesinin yazılı şekil şartına tabi tutulduğunu vurgulamaktadır: "İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması ... şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür." Bu nedenle, iş hukukunda işçinin işverenden alacağına yönelik ibra sözleşmelerinin mutlaka yazılı olarak yapılması gerekir; aksi takdirde ibra sözleşmesi hükümsüzdür. Görüldüğü üzere, işçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesi için yazılı şekil şartı bir geçerlilik koşulu olarak öngörülmüştür³². Ancak buradaki yazılı şekil, basit yazılı şekil olup noterde düzenlenmeyi zorunlu kılmaz. Ancak noter önünde düzenlenen ibra sözleşmesi, düzenleme zamanına ilişkin olarak çıkabilecek uyuşmazlıkları ve bu ibranamenin işçinin elinden önceden baskı ile alındığı iddialarını ortadan kaldırır³³. İşverenin işçiden alacağına yönelik ibra sözleşmesinin geçerliliği açısından ise, yazılı şekil şartı değildir³⁴.

Yazılı olan ibra sözleşmesi, el yazısı ile düzenlenebileceği gibi, matbu olarak düzenlenip boşlukların daha sonra doldurulması şeklinde de olabilir. Ancak matbu olması durumunda,

ibranamenin işe girerken veya ibra yasağı kapsamındaki bir zaman diliminde (boş olarak) alındığı (imzalatıldığı) gibi hususlar ileri sürülerek ibranamenin düzenleme zamanı tartışma konusu yapılabilir. Aksi her türlü delille ispatlanabilir ise de bu tartışmaların önüne geçmek için işçinin işe başlama ve ayrılma tarihlerinin, tanzim tarihinin, ibraya konu tazminat ve alacakların tek tek sayılması, geçerlilik ihtimalini güçlendirir³⁵. İbranamenin matbu olması, tek başına ibranameyi geçersiz kılan bir sebep olmayıp işçinin bu belgenin elinden daha önceden alındığını ispatlaması durumunda geçersizlik söz konusu olabilir³⁶. Yargıtay, ibranamenin matbu ve boşlukların değişik yazılarla doldurulmuş olmasını, çelişkili ve geçersiz olmasına gerekçe olarak göstermektedir³⁷.

Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesinin gerekçesinde de, söz konusu maddede işçinin ibraya karşı korunmasının düzenlendiği, işçinin işverenden olan alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin geçerliliğinin iki koşulun birlikte gerçekleşmesine bağlandığı, bunların da, ibra sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması ile sözleşmede ibra konusu alacağın türü ve miktarının açıkça belirtilmiş olması olduğu vurgulanmıştır³⁸. Gerçi bu gerekçenin yasalaşan metne ait olmadığı, tasarıya ilişkin bir gerekçe olduğu anlaşılmakta ise de, tasarı ile yasalaşan metin arasında yazılı şekil şartı açısından bir fark bulunmamaktadır³⁹.

b. İş Sözleşmesinin Sona Ermesinden İtibaren Bir Aylık Sürenin Geçmesi

TBK. m. 420'ye göre, işçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin geçerliliği "... ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması..." koşuluna bağlıdır. Maddede, bu şartın da bir geçerlilik koşulu olduğu özel olarak vurgulanmıştır. Bilindiği üzere, "...İbranamenin tarih içermemesi ve içeriğinden de fesih tarihinden sonra düzenlendiğinin açıkça anlaşılabilmesi durumunda ibranameye değer verilemez"⁴⁰. İbra sözleşmelerinde işçi yararına olarak getirilen ve düzenlenme zamanına ilişkin olan bu bir aylık bekleme süresi, ibranamenin

tanzimine ilişkin olup ifayı ilgilendiren bir husus değildir. Bu nedenle işçinin fesih ile muaccel hale gelen kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve izin ücreti gibi haklarının ödeme tarihinin bir ay süreyle ertelenmesini gerektirmez.

Kanun koyucu, ibranamelerin sözleşmenin sona ermesinden itibaren en az bir ay sonra düzenlenmesini ararken, İş Kanunu'nun 19. maddesindeki feshe itiraz için öngörülen bir aylık hak düşürücü süre ile paralellik kurmaya çalışmış ve feshi izleyen bir aylık sürede işverenin olası baskılarının azaltılmasını amaçlamıştır. Bu nedenle geçerli ve haklı neden iddialarına dayanan fesihlerde ibraname düzenlenmesi için feshi izleyen bir aylık sürenin beklenmesi aranmıştır. Gerçekten Yargıtay kararlarında da ifadesini bulduğu üzere, "...4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesinde feshe itiraz bakımından bir aylık hak düşürücü süre öngörülmüş olmakla feshi izleyen bir ay içinde işçinin işe iade davası açma hakkı bulunmaktadır. Bu noktada feshi izleyen bir aylık süre, işçinin eski işine dönüp dönmeyeceğinin tespiti bakımından önemlidir. O halde feshi izleyen bir aylık sürede işverenin olası baskılarını azaltmak iş güvencesinin sağlanması için de gereklidir. Geçerli ve haklı neden iddialarına dayanan fesihlerde dahi ibraname düzenlenmesi için feshi izleyen bir aylık sürenin beklenmesi gerekir. Bir aylık bekleme süresi kısmi ibra açısından işçinin bir kısım işçilik alacaklarının ödenmesinin bir ay süreyle gecikmesi anlamına gelse de, temelde işçi yararına bir durumdur. Hemen belirtelim ki, bir aylık bekleme süresi ibra sözleşmelerinin düzenlenme zamanı ile ilgili olup, ifayı ilgilendiren bir durum değildir. Başka bir anlatımla, işçinin fesih ile muaccel hale gelen kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve izin ücreti gibi haklarının ödeme tarihi bir ay süreyle ertelenmiş değildir."⁴¹

Bilindiği üzere ibra sözleşmesi, geçmişteki bir döneme ait alacak hakkını ortadan kaldırmak üzere yapılır; bu nedenle gelecekteki bir hakkın ibra sözleşmesine konu olması (ibra edilmesi) mümkün değildir. Öğretideki görüş birliği ve Yargıtay uygulamasına göre iş sözleşmesinin yapılması veya devamı esnasında henüz doğmamış alacaklar için yapılan ibra

sözleşmesi (veya alınan ibraname) geçersizdir⁴². Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesindeki bu hükmün yürürlüğe gireceği zamana kadarki dönem içerisinde, fesih tarihi ile aynı gün veya daha sonraki bir tarihte düzenlenen ibranamenin (ibra sözleşmesinin) geçerli olacağı açıktır. Bu nedenle ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, cezai şart ve sözleşmenin kalan süresine ait ücret alacakları gibi feshe bağlı haklar açısından düzenlenecek olan ibranamelerin, ancak fesihten sonra düzenlenmesi halinde geçerli sayılacağı tartışmasızdır. 01.07.2012 tarihinden itibaren ise, işçinin işverenden alacaklarına ilişkin ibra sözleşmesini, 6098 sayılı Kanun'un 420. maddesi gereği fesihden en az bir ay sonra yapması gerekecektir.

Fakat ücret, ikramiye, prim, fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücreti gibi feshe bağlı olmayan haklar açısından yapılacak ibra sözleşmelerinin de fesihden en az bir ay sonra yapılması gerekip gerekmediği, iş sözleşmesi devam ederken bu tür doğmuş haklara yönelik yapılan ibra sözleşmelerinin geçerli olup olmayacağı tartışma konusu edilmiştir. Bilindiği üzere Yargıtay "...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 sayılmaktadır."⁴³ şeklindeki ilke kararlarıyla iş ilişkisinin devamı esnasında doğmuş olan mevcut haklara yönelik olarak alınan ibranameleri geçersiz kabul etmekte⁴⁴; iş sözleşmesi devam ederken alınan ve fazla çalışma ücretlerini kapsayan ibranamenin yapılan ödemeyle sınırlı etkisinden (makbuz etkisinden) söz etmektedir⁴⁵.

Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesinde Yargıtay'ın devam edegelen uygulamalarından bir kısmı yasal dayanağa kavuşturulmuş; çalışırken düzenlenen ve feshe bağlı olmayan doğmuş (mevcut) haklara yönelik ibranamelerin geçersiz olduğu yönündeki Yargıtay içtihadı tasarıda yer almasına rağmen yasalaşma esnasında madde metninden çıkarılmıştır. Bu

nedenle, tasarıda bulunan ama yasalaşmayan hüküm farklı düşünceleri çağrıştırmış ve duraksamaya neden olmuştur.

Gerçekten de Türk Borçlar Kanunu Tasarısının 419/III. maddesinde “Hizmet sözleşmesi devam ederken veya sona ermesinden başlayarak bir ay geçmeden işçi aleyhine yapılan ibra sözleşmeleri kesin olarak hükümsüzdür.” denilerek iş sözleşmesi devam ederken alınan ibranamelerin de geçersizliği vurgulanmış; gerekçede de ifade edildiği üzere “Maddenin üçüncü fıkrasında, hizmet sözleşmesinin devam ettiği sırada veya sona ermesinden başlayarak bir ay geçmeden, işçi aleyhine yapılan ibra sözleşmelerinin hükümsüz olduğu belirtilmektedir.” denilmiştir⁴⁶. Ancak yasalaşma aşamasında bu düzenleme değişikliğe uğramış ve iş sözleşmesi devam ederken alınan ibranamelerin hükümsüzlüğü ibaresi metinden çıkarılmıştır. Kanun koyucunun, çalışırken düzenlenen ibranamenin geçersizliğinin yasal düzenlemeye ihtiyaç göstermediği şeklinde bir varsayım içinde olduğu kabul edilemeyeceğine göre, 420. maddeyle, sadece fesihle doğmuş haklara yönelik ibranamelerin mi fesih tarihinden itibaren bir aylık süre içinde düzenlenmesi yasaklanmıştır? Öğretideki bir görüş, Türk Borçlar Kanunu’nun 420. maddesinin sadece iş sözleşmesinin feshi tarihi ile bir aylık süre içinde ibraname yapılmasını yasakladığını, ancak yasada yer almasa da Yargıtay’ın kararlı uygulaması gereği sözleşme devam ederken yapılan ibra sözleşmesinin de geçersiz sayılması gerektiğini ileri sürmektedir⁴⁷. Kanaatimize göre, maddedeki ifade tarzı bu tür bir yorum uygun değildir. İbraname düzenlemek için iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra dahi bir aylık sürenin geçmesini arayan kanun koyucunun, sözleşme devam ederken alınan ibranameleri geçerli saymasını beklemek bir çelişki oluşturur. Bu açıdan iş sözleşmesi devam ederken doğmuş haklara ilişkin ibranamelerin geçerliliği de, kanunda “ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması... şarttır” şeklinde açıkça ifade edilen hüküm gereği fesihden itibaren en az bir ay sonra yapılması koşuluna bağlıdır⁴⁸.

c. İbra Konusu Alacağın Türü ve Miktarının Açıkça Belirtilmesi

Türk Borçlar Kanunu’nun 420. maddesinde işçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinde “ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi” de geçerlilik koşulu olarak aranmaktadır. Bu nedenle, işçiye yapılan ödemenin hangi alacağa yönelik olduğunun ve miktarının da ayrıca belirtilmesi gerekir. Aksi takdirde ibra sözleşmesi veya ibraname kesin olarak hükümsüz sayılır.

Söz konusu hükmün yürürlüğe girmesiyle birlikte 01.07.2012 tarihinden itibaren düzenlenecek tür ve miktar içermeyen ibranameler, geçersizlik yaptırımı ile karşı karşıya kalacaktır. Bu durumda tür ve miktar belirtilmemiş ödemeler ibraya konu olamayacağından, ancak ifa olarak değerlendirilir ve işçi alacaklarından mahsup edilir.

Bu hüküm, özellikle Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin miktar içermeyen ibranamelere geçerlilik tanıyan içtihatlarında değişikliğe neden olacaktır.

aa. Miktar İçermeyen İbranameler

Bilindiği üzere Yargıtay 2000’li yılların başlarına kadar miktar içermeyen ibranameler konusunda, alındığı ileri sürülen işçilik hakları ile ilgili diğer delillerin de araştırılması gerektiğini, ödeme olgusunun ortaya konulmadığı hallerde bu tür ibranamelerin geçersiz olduğunu kabul etmiştir⁴⁹. 2001’li yıllardan itibaren ise işçilik alacaklarının tek tek sayılarak alındığının belirtilmesi⁵⁰, ihtirazi kayıt konulmaması ve el yazısıyla yazılması halinde miktar içermeyen ibranamelerin borcu sona erdirdiğini karara bağlamıştır⁵¹. Ancak 2008 yılında verdiği bir kararında ise miktar içermeyen ibranameleri geçersiz saymıştır⁵².

Görüldüğü üzere, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin genel yaklaşımının hiç miktar içermeyen ve hakların tamamen ödendiğini ve hiçbir alacağın kalmadığını belirten ibra belgelerine geçerlik tanıma ve borcu sona erdirme yönünde olduğu⁵³; buna karşılık miktarın yazılı olduğu ibranamelerde ise makbuz niteliğinde sayıldığı için bakiye hakların istenebileceği ve böylece alacağın bir kısmının ifası karşılığında

ibranın kabul edilmediği yönünde bulunduğu anlaşılmaktadır. Hiç şüphesiz ki bir taraftan miktar içermeyen ibranameye geçerlilik tanınırken, diğer taraftan ivazlı ibraya geçerlilik tanınmaması bir çelişki de oluşturmaktadır⁵⁴. Bilindiği üzere, Yargıtay'ın 10. ve 21. Hukuk Daireleri, miktar içermeyen ve hak sahibine herhangi bir ödemenin yapıldığının ispatlanmadığı ibra sözleşmelerini geçersiz kabul etmektedir⁵⁵.

Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesi, işçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinde "ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi"ni aradığına göre miktar içermeyen ibranamelere geçersizlik yaptırımını bağlamıştır. Bu nedenle Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin miktar içermeyen ibranamelere de geçerlilik tanıyan içtihadında değişikliğe gitmesi gerekecektir.

bb. Miktar İçeren İbranameler ve İvazlı İbra

Bilindiği üzere miktar içeren ibra sözleşmelerinde, alacağın tamamen ödenmiş olması durumunda borç ifa yoluyla sona ermiş olur. Buna karşın kısmi ödeme hallerinde ise ibra olarak değil makbuz olarak kabul edilir⁵⁶. İş hukuku uygulamasında genel olarak işçinin bir kısım alacağını alarak kalan kısmından vazgeçmesi yoluyla işvereni ibra etmesi anlamına gelen ivazlı ibra kuralı olarak kabul edilmeyip⁵⁷, bu tür ibranameler makbuz niteliğinde görülmekte⁵⁸; borç tamamen ödenmediği sürece kalan miktar bakımından işveren borçtan kurtulamamaktadır⁵⁹. Ancak hak kazanılan tutar ile yapılan ödeme arasında açık oransızlık olmaması halinde borcun (ivazlı) ibra ile sona erdiği kabul edilmektedir⁶⁰. Çalışırken doğmuş haklara ilişkin olarak alınan ve miktar içeren ibranameler de makbuz etkisi gösterir⁶¹.

Yargıtay, ihbar ve kıdem tazminatı ile ücret alacakları gibi maddi ve manevi tazminat alacağı dışında kalan alacaklar bakımından düzenlenen ve miktar içeren ibranameleri makbuz olarak değerlendirmekte, ibraname ile birlikte ödeme belgelerinin de mahkemeye sunulması durumlarında ibranamelerin makbuz niteliğinde olduğunu ve bu ibranameler dışında kalan hakların ve yapılan eksik ödemelerin istenebi-

leceğini kabul etmektedir⁶². Maddi tazminat alacakları bakımından düzenlenen ibranameleri ise, zarar ile yapılan ödeme arasında açık oransızlık varsa makbuz olarak değerlendirmekte, böyle bir oransızlığın olmaması durumunda ise ibranameyi geçerli görmekte; manevi tazminat alacaklarında ise, tutarı ne olursa olsun manevi tazminat miktarının açıkça belirlenmesi halinde ibranameye geçerlilik tanımaktadır⁶³. Diğer taraftan Yargıtay, ibranameden söz edebilmek için tazmin edilecek miktar ile buna karşılık alınan meblağ arasında da açık bir oransızlığın bulunmaması gerektiğini, aksi takdirde bu belgenin ibraname değil makbuz niteliğinde olduğunu karara bağlamaktadır⁶⁴.

İş davalarının temyiz incelemelerinin yapıldığı Yargıtay dairelerinin, ibranameyi dar yorumlama ilkesini esas aldığı ve bu yolla ibra sözleşmelerinin işçi aleyhine oluşabilecek bir takım sakıncalarının giderilmeye çalışıldığı görülmekte ve bu durum öğretide de kabul görülmektedir⁶⁵. Bilindiği üzere ibranamenin dar yorumlanması, ibranamenin geçerliliğinin düzenlendiği sırada taraflarca dikkate alınan alacaklar bakımından söz konusu olmasını ifade eder. İbraname düzenlendikten sonra taraflar arasında, bu alacakların hesabına ilişkin bir uyuşmazlık söz konusu olmuş ise ibranamenin varlığı, bu uyuşmazlık bakımından işçinin alacaklarından vazgeçtiği anlamına gelmez⁶⁶.

Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesine göre "...ödememin hak tutarına nazaran noksantsız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür.

Hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanını muhtevi diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir. Bu halde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunludur."⁶⁷. Dolayısıyla yeni Türk Borçlar Kanunu döneminde de tam ibra ve ifanın söz konusu olmadığı diğer ödeme durumlarında, hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen belgelere makbuz değeri verilmekte, bu da banka aracılığıyla ödenmesi şartına bağlı tutulmaktadır.

Burada Yargıtay'ın içtihatlarında değişikliğe

neden olacak hususlar, ödemenin tam olarak yapılması halinde dahi bankadan yapılmadıkça ibraya konu olamaması ve bankadan yapılmadıkça makbuz niteliğinde dahi kabul edilememesidir. Başka bir anlatımla, borcun tamamının ödenmiş olması halinde borç, ifa ile sona erer; bir kısmının ödenmiş olması durumunda ise ibraname makbuz etkisi gösterir ve kalan kısım yönünden borç sona ermez. Dolayısıyla asıl alacağın çok az bir kısmının ödenmemesi halinde bile borç sona ermeyeceği için faiz gibi fer'i haklar da sona ermez⁶⁸. 420. maddede ise, ödemenin tam ve banka aracılığıyla yapılmadığı durumda, ancak banka aracılığıyla yapılan eksik ödemeler makbuz niteliğinde bir belge kabul edilmekte ve bu şekilde gabin (aşırı yararlanma) sebebiyle ibranamelerin geçersizliğinin ileri sürülmesinin önüne geçilmiş olmaktadır⁶⁹.

d. Ödemelerin Hak Tutarına Nazaran Noksansız ve Banka Aracılığıyla Yapılması

Türk Borçlar Kanunu'nun 420/II hükmünde belirtilen bir geçerlilik koşulu da "ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması"dır. Bu nedenle ibra sözleşmesi ancak banka aracılığıyla yapılan tam (noksansız) ödemeden sonra düzenlenebilir. Aksi takdirde ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüz sayılmaktadır. İşveren ce yapılacak olan ödemelerin banka yoluyla yapılması zorunluluğunun getirilmesinde ödemeye dair ispat sorunlarının ortadan kaldırılması amaçlanmaktadır⁷⁰.

Kanun koyucunun 420. maddenin düzenlenmesi aşamasında ibra ile ifa kurumlarını birbirine karıştırdığı görülmektedir. Zira işçinin işverenden alacağının banka aracılığıyla tam olarak ödenmesi halinde, borç, ibra sözleşmesi veya ibraname ile değil yapılan ödeme yani ifa ile sona erer; ibra sözleşmesi ile de borcun kalmadığı ayrıca belgelenmiş ve ispatlanmış olur. Bu açıdan ibra sözleşmesinin borcu sona erdiren yönü değil, sona ermiş borcu belgeleyen tarafı düzenleme konusu yapılmış olmakta; ibranamenin geçerliliği için ödemelerin banka aracılığıyla ve tam olarak yapılacağına mad-

dede belirtilmesinde isabet bulunmamaktadır. Çünkü banka aracılığıyla yapılmayan tam ödemelerde ibra sözleşmesi geçersizdir, ama işçinin işverenden alacağı (yani borç) ifa ile sona ermiştir. Söz konusu düzenleme ile, işverenin işçiye olan borcunun ibra ile sona ermesi artık teknik olarak imkânsız hale getirilmiş, işverenin işçiye olan borcundan dolayı ibra edilmesi yolu kapatılmıştır⁷¹.

İbra konusu alacağı ilişkin ödemelerin banka aracılığıyla yapılması gerektiğine ilişkin hükmün, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesi ve 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 323. maddesine 08.05.2008 sayılı ve 5754 sayılı yasayla getirilen değişikliğe paralel bir düzenlemeyi amaçladığı düşünülmektedir. Söz konusu değişiklik ile bazı işyerlerine yönelik olarak ücret ve eklerinin banka aracılığıyla ödenmesi zorunluluğu getirilmiştir. İş Kanunu'nun 32. maddesinde dayanılarak çıkarılan ve 01.01.2009 tarihinde yürürlüğe giren "Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik" gereği, İş Kanunu'na tabi ve en az 10 işçi çalıştıran işverenler aylık ücretlerle eklerini banka aracılığıyla ödemek zorundadırlar. Bu zorunluluğa uymama İş Kanunu'nun 102/a maddesindeki "...ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödemeyen işveren, işveren vekili ve üçüncü kişiye bu durumda olan her işçi ve her ay için yüz Yeni Türk Lirası idari para cezası ... verilir" yaptırımına bağlanmıştır⁷².

Şu halde, işçilik alacağının banka aracılığıyla tam olarak ödenmesi halinde borç kural olarak ifa ile sona ermiş olup, ibra borcun kalmadığını gösteren bir belge durumundadır. Zira, sona ermiş borcun ibra ile tekrar sona erdirilmesi söz konusu olamaz. Diğer taraftan ödeme, banka aracılığıyla tam olarak değil de kısmi olarak yapılmış ise, ibra belgesi makbuz olarak kabul edilir ve ibra değeri taşımaz. Bu durumda da ödenmeyen kısım çok az olsa dahi işveren borçtan kurtulmuş olmayacağından, faiz gibi fer'i haklar da sona ermez.

Görüldüğü üzere, banka aracılığıyla yapılmayan bir ödemenin hiçbir şekilde ibra değe-

ri bulunmamaktadır. Bu durum ise bir çelişki oluşturmakta ve banka aracılığıyla yapılmayan ödemede borç ifa ile sona ermesine karşılık ibraya konu olamamakta ve ibranameye geçersizlik tanınmasının pratik bir önemi de bulunmamaktadır.

SONUÇ

İbra sözleşmesi, hukukumuzda ilk kez 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'ndaki 132. ve 420. madde hükümleriyle yasal dayanağa kavuşturulmuştur. Genel ibra sözleşmesini düzenleyen 132. maddeden oldukça farklı hükümler getiren ve özel bir düzenleme olan 420. madde, işçiyi koruma amacını gütmüş ve işçinin işverenden alacağına yönelik olan ibra sözleşmelerini düzenlemiştir.

İşçinin işverenden alacağına ilişkin olarak yapılacak ibra sözleşmesinin geçerlilik koşulları maddede sıralanmış ve bunlar, yazılı olması, sözleşmenin sona ermesinden en az bir ay sonra düzenlenmesi, ibra konusu alacağın türü ve miktarını açıkça belirtmesi ve ödemenin hak tutarına göre noksansız ve banka aracılığıyla yapılması olarak belirtilmiştir.

Bu şartlardan işçiyi koruma amacına yönelik olarak getirilen ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması koşulu ibra sözleşmesi ile borcun sona ermesi yolunu teknik olarak kapamıştır. Çünkü işçilik alacağının banka aracılığıyla tam olarak ödenmesi halinde borç ibra ile değil ifa ile sona ereceğinden ibra borcu sona erdiren değil borcun sona erdiğini ispatlayan bir konuma getirilmiştir. Ayrıca, söz konusu hüküm gereği, banka aracılığıyla yapılmayan ama kısmi ödemeler içeren ibranamelere makbuz niteliği bile verilmemiş; makbuz niteliği ancak banka aracılığıyla yapılan noksan ödemelere ilişkin ibranamelere ve diğer ödeme belgelerine tanınmıştır.

01.07.2012 tarihinde 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte Yargıtay'ın miktar içermeyen ibranameleri geçerli sayan içtihadı ile miktar içeren ancak banka aracılığıyla yapılmayan ödemelere yönelik ibranameleri makbuz kabul eden kararlarında değişikliğe gitmesi gerekecektir.

DİPNOTLAR

- 1 RG., 29.04.1926, S. 359. 818 sayılı Borçlar Kanunu'na bir unutmama sonucu alınmayan ibra sözleşmesi, Türk öğreti ve uygulaması tarafından dar anlamda borcu sona erdiren bir sebep olarak kabul edilmiş, aynı sonuca, irade özerkliği ve sözleşme serbestisi ilkeleri uyarınca varılması mümkün görülmüştür. Bkz. Fikret Eren, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. 2, Gözden Geçirilmiş 5. B., İstanbul 1999, s. 1257; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 6. B., İstanbul 1976, s. 988 vd.; Kürşat N. Turanboy, İbra Sözleşmesi, Ankara 1998, s. 26 vd.; Kenan Tunçomağ, Borçlar Hukuku, C. 1, 4. B., İstanbul 1969, s. 681; Mehmet Ayan, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Konya 1996, s. 320; Ali Naim İnan, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 3. B., Ankara 1981, s. 494; Murat Şen, "Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Haklardan Feragat (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Çerçevesinde)", E-Akademi, Hukuk Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi, S. 39, Mayıs 2005, prg. 55.
- 2 RG., 15.06.1936, S. 3330.
- 3 RG., 12.08.1967, S. 12672.
- 4 RG., 01.09.1971, S. 13943.
- 5 RG., 10.06.2003, S. 25134.
- 6 RG., 04.02.2011, S. 27836.
- 7 Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş, Genişletilmiş ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu İşlenmiş 4. B., Ankara 2011, s. 1031; Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, 24. B., İstanbul 2011, s. 301.
- 8 Adalet Bakanlığı Kanunlar Genel Müdürlüğü, Borçlar Kanunundan Türk Borçlar Kanununa, Ankara 2011, s. 223.
- 9 Borcu sona erdiren sebepler, ifa, yenileme, alacaklı ve borçlu sıfatlarının birleşmesi, ibra, takas ve sonraki kusursuz imkansızlık halleri olarak sıralanmakta, zamanaşımı ise, borcu sona erdirmemekle birlikte alacaklının alacağını dava ya da icra yoluyla elde etme imkanını ortadan kaldıran bir durum olarak görülmektedir. İfa, Borçlar Kanununda borcu sona erdiren sebepler arasında düzenlenmemiş, borçların hükmü (borç ilişkisinin hükmü) başlığı altında ele alınmıştır. Bkz. M. Kemal Oğuzman/M. Turgut Öz, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 7. B., İstanbul 2009, s. 428-429; Şahin Akıncı, Borçlar Hukuku Bilgisi, 6098 sayılı Türk Borçlar kanunu Hükümlerine göre hazırlanmış 5. B., Konya 2011, s. 295.
- 10 Y. 9. HD., 03.02.2011, E. 2009/460, K. 2011/2280; Y. 9. HD., 25.01.2010, E. 2009/21164, K. 2010/1029; Y. 9. HD., 26.12.2009, E. 2008/12224, K. 2009/37011. Yargıtay'ın ilke Kararları hakkında bkz. Şahin Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 2. B., Ankara 2010, s. 814-815.
- 11 Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 1031.
- 12 Bkz. Safa Reisoglu, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 22. B., İstanbul 2011, s. 400; Oğuzman/Öz, s. 431; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 1030-1031; Sarper Süzek, İş Hukuku, 5. B., İstanbul 2009, s. 721; Tunçomağ, s. 681; Tankut Centel, İş Hukuku, C. I, Bireysel İş Hukuku, 2. B., İstanbul 1994, s. 202-203; Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, 5. B., İstanbul 2008, s. 403; Ali Naim İnan, Borç-

- lar Hukuku Genel Hükümler, 3. B., Ankara 1981, s. 494; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Alttop, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 6. B., İstanbul 1976, s. 985; Mehmet Ayan, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Konya 1996, s. 321. Y. 9. HD., 03.02.2011, E. 2009/460, K. 2011/2280; Y. 9. HD., 26.12.2009, E. 2008/12224, K. 2009/37011. Yargıtay'ın 2008, 2009, 2010 ve 2011 yılı ilke kararlarında aynı husus ifade edilmektedir. Bkz. Çil, İlke Kararları, s. 814-815.
- 13 Fikret Eren, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. 2, Gözden Geçirilmiş 5. B., İstanbul 1999, s. 1258; Mustafa Çenberci, İş Kanunu Şerhi, 6. B., Ankara 1986, s. 723; Centel, s. 203; Tunçomağ, s. 686.
- 14 Bkz. Eren, s. 1258, 1261; Ayan, s. 320.
- 15 Ferit H. Saymen, Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, s. 614; Çenberci, s. 722; Centel, s. 203; Şen, prg. 54; "...İbra sözleşmesi, varlığı tartışmasız olan bir borcun sona erdirilmesine dair bir yol olmakla, varlığı şüpheli ya da tartışmalı olan borçların ibra yoluyla sona ermesi de mümkün olmaz. Bu nedenle işveren tarafından işçinin hak kazanmadığı ileri sürülen bir borcun ibraya konu olması düşünülemez.", Y. 9. HD., 25.01.2010, E. 2009/21164, K. 2010/1029, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı.
- 16 İbra, alacaklının alacak hakkını ortadan kaldıran ve bu suretle bir hakka doğrudan doğruya tesir eden bir işlem olduğu için borç doğuran bir sözleşme değil, tasarrufi bir işlemdir. Bu nedenle de ibranın geçerli olabilmesi için, alacaklının alacağı üzerinde tasarruf yetkisinin bulunması gerekir. Örneğin alacaklı iflas etmişse, borçluyu ibra edemez. Bkz. Reisoğlu, s. 401; Saymen, s. 614; Eren, s. 1258; İnan, s. 495; Tekinay/Akman/ Burcuoğlu/Alttop, s. 986; Turanboy, s. 55 vd.; Ayan, s. 321.
- 17 "...İşçinin ibranamede yasal haklarını saklı tuttuğuna dair ihtirazi kayda yer vermesi ibra iradesinin bulunmadığını gösterir (Y. 9. HD., 4.11.2010 E. 2008/40032, K. 2010/31666).", Y. 9. HD., 20.04.2011, E. 2009/9809, K. 2011/11995; Y. 9. HD., 13.07.2011, E. 2009/32873, K. 2011/23974.
- 18 Şen, prg. 56; Tunçomağ, s. 682-683. Hukukumuzda ibra, İsviçre Hukukundan farklı olarak ibra sözleşmesi yanında bir makbuz, feragatname, menfi borç ikrarı karması bir nitelik taşımaktadır. Gerçekten de İş Hukuku uygulamasında işçilerden alınan ibra belgelerinin, ibra sözleşmesinden daha çok belgede miktarı gösterilen ödemelerin alındığını ifade eden bir makbuz veya işverenden hiçbir sebep ve şekilde hak talep etmeyeceği beyanını içeren feragat niteliğinde olduğu görülmektedir. Bkz. Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 1031; Çenberci, s. 715.
- 19 "...İbra sözleşmelerinin geçerliliği sorunu, İş Hukukunda "işçi yararına yorum" ilkesi çerçevesinde değerlendirilmiş ve ağırlıklı olarak Yargıtay Kararları ışığında bir gelişim izlemiştir... İbramenin geçerli olup olmadığı, 01.07.2012 tarihine kadar yürürlükte olan 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun irade fesadı düzenleyen 23-31. maddeleri yönünden değerlendirilmelidir.", Y. 9. HD., 20.04.2011, E. 2009/9809, K. 2011/11995; Y. 9. HD., 13.07.2011, E. 2009/32873, K. 2011/23974.
- 20 Y. 9. HD., 03.02.2011, E. 2009/460, K. 2011/2280; Y. 9. HD., 26.12.2009, E. 2008/12224, K. 2009/37011; "...İbramede-
- ki irade fesadı hallerinin 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 31. maddesinde öngörülen bir yıllık hak düşürücü süre içinde ileri sürülmesi gerekir (Y. 9. HD. 26.10.2010, E. 2009/27121, K. 2010/30468). Ancak işe girerken alınan matbu nitelikteki ibranameler bakımından iş ilişkisinin devam ettiği süre içinde bir yıllık süre işlemez.", Y. 9. HD., 13.07.2011, E. 2009/32873, K. 2011/23974.
- 21 Tunçomağ/Centel, s. 403; Şen, prg. 57; Karş. Çenberci, s. 713; Kemal Oğuzman, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet "İş" Akdinin Feshi, İstanbul 1955, s. 287-288.
- 22 "Ancak hemen belirtmek gerekir ki, ibra sözleşmesinin her halükarda sözleşme şeklinde gerçekleştirilmesi zorunluluğu yoktur. Sözleşmede borçlunun kabulünün zımnı olması da mümkündür.", YHGK., 17.12.2003, E. 2003/9-760, K. 2003/760. Ayrıca bkz. Çenberci, s. 718; Tunçomağ, s. 683-684; Reisoğlu, s. 400-401.
- 23 "İbramenin verildiği tarihte henüz kıdem tazminatı davacıya ödenmemiş olduğuna, bu ödemenin ileride yapılacağı da ibraname tarihinde her iki tarafın bilgisi ve kabulünde bulunduğu göre, ibranamedeki "...İş bu ibranameyi, ileride doğabilecek kanuni haklarını saklı kalmak kaydıyla... imzalıyorum" ifadesiyle; davacının, ibranameden sonraki bir tarihte, dolayısıyla gecikmeyle ödenecek olan kıdem tazminatının, gecikilen sürede işleyen faiziyle birlikte kendisine ödenmemesi (ödemenin salt asıl alacakla sınırlı tutulması halinde); ödemenin yapılması gereken tarih ile, fiilen yapılacağı tarih arasındaki sürede işleyen faizi talep etme hakkını, daha ibraname tarihinde saklı tutmuş olduğunun kabulü gerekir. İbramedeki "...ileride doğabilecek kanuni haklar..." ibaresinin, ileride ödenecek olan kıdem tazminatının gecikmeden kaynaklanan faizini de kapsayacağına kuşku ve duraksamaya yer olmamalıdır. Zira; işlemiş faiz alacağının doğabilmesi için, asıl alacağın ödenmiş ve bu ödemenin gecikilerek yapılmış olması gerekir. Dolayısıyla, asıl alacağın ödenmediği ibraname tarihi itibarıyla, işlemiş faiz alacağını talep etme hakkı "henüz mevcut olmayan, ileride doğması muhtemel bir hak" durumundadır ve böyle olduğu için de, ibranamede saklı tutulan "...ileride doğabilecek kanuni haklar..." kapsamındadır.", YHGK., 27.02.2008, E. 2008/9-186, K. 2008/172, Sinerji.
- 24 Aynı hak sahibinin mülkiyet veya sınırlı aynı haktan tek taraflı bir işlem ile feragat etmesi, mirasçının miras hakkından, vasiyet alacaklısının da red yoluyla vasiyet alacağından ve hak sahibinin de inşai haklardan tek taraflı olarak vazgeçmesi mümkündür. Bkz. Eren, s. 1259.
- 25 Reisoğlu, s. 400-401; Çenberci, s. 718; Tunçomağ, s. 683-684.
- 26 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 16. maddesine göre "Ayırt etme gücüne sahip küçükler ve kısıtlılar, yasal temsilcilerinin rızası olmadıkça, kendi işlemleriyle borç altına giremezler."
- 27 Çenberci, s. 502; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 1034.
- 28 Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 1034.
- 29 "...Sözü edilen yasal düzenleme sadece işçinin alacaklı olduğu durumlar için işçi yararına kısıtlamalar öngörmektedir. İşverenin cezai şart ve eğitim gideri talep ettiği yine

- işçinin vermiş olduğu zararın tazminine dair uygulamalarda ve hatta sebepsiz zenginleşme hükümleri çerçevesinde işçinin işverene borçlu olduğu durumlarda, taraflar, herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın işçinin borçlarını ibra yoluyla sona erdirebilirler.”, Y. 9. HD., 13.07.2011, E. 2009/32873, K. 2011/23974; Y. 9. HD., 20.04.2011, E. 2009/9809, K. 2011/11995.
- 30 Y. 9. HD., 13.07.2011, E. 2009/32873, K. 2011/23974; Y. 9. HD., 20.04.2011, E. 2009/9809, K. 2011/11995.
- 31 Öğretideki baskın görüş de, ibra sözleşmesinin geçerliliğinin herhangi bir şekil koşuluna bağlı olmadığı yönündedir. Zira ibra, sözleşmenin değiştirilmesi değil, borcun sona erdirilmesidir. Maddi hukuk açısından borç için ister tamamen ister kısmen ibra yapılsın, yapılan ibra sözleşmesinin geçerliliği herhangi bir şekil şartına bağlı değildir. İsviçre hukukunda da, ibra edilen alacağı doğuran temel borç ilişkisi kanun veya taraf iradelerine göre bir şekle tâbi olsa bile, ibra sözleşmesi herhangi bir şekle tâbi değildir. Bkz. Eren, s. 1260-1261; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 989; Tunçomağ, s. 683.
- 32 Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 1035; Şahin Çil, “6098 Sayılı Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde İş Hukukunda İbra Sözleşmelerinin Geçerliliği”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 21, Mart 2011, s. 79.
- 33 Erdem Özdemir, “İş Hukukunda İbraname Uygulamaları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 5, Mart 2007, s. 39.
- 34 Çil, 6098 Sayılı, s. 70.
- 35 Çil, 6098 Sayılı, s. 79.
- 36 Özdemir, s. 39-40.
- 37 “Davacının şikayeti üzerine iş müfettişliğince yapılan tahkikat sırasında işveren vekili davacının geçmişte çalışması olmadığını ve ücret alacağı olmadığını savunmuş, yargılama sırasında davacının istifaen işyerinden ayrıldığını ileri sürmüş ve ibraname savunmasına dayanmıştır. İbraname savunma ile çelişkili olduğu gibi, kendi içerisinde de çelişmektedir. Savunma ile ibraname çelişkili olduğundan bu tür ibranamelere değer vermek mümkün değildir. İbranamedeki imzanın davacıya ait olduğu anlaşılmakta ise de boşlukların değişik yazırlarla bilahare doldurulduğu gözlemlenmiştir. Bu sebeplerle bu ibranameye değer verilerek kıdem, ihbar tazminatı ve izin ücret alacağının reddi hatalıdır.”, Y. 9. HD., 08.11.2004, E. 2004/8622, K. 2004/25098, Sinerji.
- 38 Adalet Bakanlığı Kanunlar Genel Müdürlüğü, Borçlar Kanunundan Türk Borçlar Kanununa, Ankara 2011, s. 508.
- 39 Adalet Bakanlığı Kanunlar Genel Müdürlüğü, Borçlar Kanunundan Türk Borçlar Kanununa, Ankara 2011, s. 508-509.
- 40 Y. 9. HD., 13.07.2011, E. 2009/32873, K. 2011/23974; Y. 9. HD., 20.04.2011, E. 2009/9809, K. 2011/11995; Y. 9. HD., 05.11.2010, E. 2008/ 37441, K. 2010/31943.
- 41 Y. 9. HD., 13.07.2011, E. 2009/32873, K. 2011/23974; Y. 9. HD., 20.04.2011, E. 2009/9809, K. 2011/11995,
- 42 Sarper Süzek, İş Hukuku, 5. B. İstanbul 2009, s. 721-722; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 1032; Çelik, s. 302; Saymen, s. 614; Oğuzman, s. 287; Y. 9. HD., 11.03.2010, E. 2010/6257, K. 2010/6573, Sinerji; “...İş ilişkisinin devamı sırasında dü-
- zenlenen 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.”, Y. 9. HD., 25.01.2010, E. 2009/21164, K. 2010/1029, Sinerji.
- 43 Y. 9. HD., 25.01.2010, E. 2009/21164, K. 2010/1029, Sinerji.
- 44 Sarper Süzek, İş Hukuku, 5. B., İstanbul 2009, s. 721-722; Kanaatimce doğmuş (mevcut) haklara yönelik olmak şartıyla iş sözleşmesi devam ederken alınan ibranamelerin geçerli olması gerekir. Bu konuda bkz. Murat Şen, “İşverenin Ücret Ödeme Borcunu İspat Vasıtaları”, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. III, S. I, Kayseri 2008, s. 189; Aynı yönde, Çil, 6098 Sayılı, s. 69.
- 45 “Davacı iş akdi devam etmekte iken 30.06.2004 tarihli ibranameyle bu tarihe kadar fazla mesai alacağının ödendiğini belirterek işvereni ibra etmiştir. İş akdi 15.09.2004 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.”, Y. 9. HD., 19.06.2006, E. 2005/38056, K. 2006/17458, Çil, 6098 Sayılı, s. 69,83.
- 46 Adalet Bakanlığı Kanunlar Genel Müdürlüğü, Borçlar Kanunundan Türk Borçlar Kanununa, Ankara 2011, s. 508-509.
- 47 Çil, 6098 Sayılı, s. 79.
- 48 Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 1033.
- 49 Y. 9. HD., 28.05.1996, E. 1995/38219, K. 1996/12005, Çil, 6098 Sayılı, s. 72, 84; “Mahkemece 14.7.1997 tarihli ibranameye itibar edilerek ihbar ve kıdem tazminatı istekleri reddedilmiş ise de anılan ibranamede bu tazminatların davacıya ödendiğine dair bir kayda yer verilmemiştir. İbraname gibi hakkı ortadan kaldıran bir belgenin İş Hukuku uygulamasında yorumlanırken özen gösterilmesi gerekir. Bu bakımdan şayet bir alacak ya da tazminatın ödenmesi sözkonusu ise bunun metin bölümünde kuşkuya yer vermeyecek biçimde açıklanması gerçeğin ortaya çıkması bakımından zorunludur. Dosyadaki sözkonusu belge bu niteliği taşımadığından hükme esas alınamaz. Bu durumda ihbar ve kıdem tazminatı hesaplanarak bulunacak miktarlar hüküm altına alınmalıdır.”, Y. 9. HD., 26.06.2001, 19872/3451, Sinerji.
- 50 “...Miktar içermeyen ibra sözleşmelerinde ise geçerlilik sorununu titizlikle ele alınmalıdır. İrade fesadı denetimi uygulanmalı ve somut olayın özelliklerine göre ibranamenin geçerliliği konusunda çözümler aranmalıdır (Y. 9. HD. 27.06.2008, E. 2007/23861, K. 2008/17735). Fesihten sonra düzenlenen ve alacak kalemlerinin tek tek sayıldığı ibranamede irade fesadı haller ileri sürülüp kanıtlanmadığı sürece ibra iradesi geçerli sayılmalıdır (Yargıtay HGK. 21.10.2009, E. 2009/396, K. 2009/441).”, Y. 9. HD., 13.07.2011, E. 2009/32873, K. 2011/23974; Y. 9. HD., 20.04.2011, E. 2009/9809, K. 2011/11995.
- 51 “Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda ibranamenin miktar içermediği gerekçesi ile geçersiz olduğu belir-

tilmişse de, yukarıda belirtildiği gibi salt miktar içermemesi ibranamenin geçersiz olduğu sonucunu doğurmaz. Bu nedenle sözü edilen ibranameye karşı davacıdan diyecekleri sorulmalı; varsa irade fesadına ilişkin iddiasının üzerinde durulmalı ve bu konuda delilleri toplanmalı, imza inkarında bulunduğu takdirde imza incelemesi yaptırılarak sonucuna göre anılan alacaklar hakkında bir karar verilmelidir.”, Y. 9. HD., 03.02.2011, E. 2009/460, K. 2011/2280, Sinerji. “Davacı iş aktinin 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. 9. HD., 25.04.2001, E. 2001/4006, K. 2001/7055, “Davacı hizmet aktinin feshini müteakip verdiği ve kaydı ihtirazi koymadığı ibranamede rakam zikretmeksizin dava konusu alacakları ayrı ayrı sayarak aldığını kabul etmiş ve davalı işvereni ibra etmiştir. Bu ibranamedeki imza inkar edilmediği gibi; ibranamenin davacının el yazısı ile yazıldığı anlaşılmaktadır. Bu ibranameye itibar edilerek davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”, Y. 9. HD. 19.12.2002, E. 2002/8475, K. 2002/24475, Y. 9. HD., 20.03.2003, 18729/4524; Y. 9. HD., 13.03.2006, 24802/6046; Y. 9. HD., 22.02.2011, E. 2009/125, K. 2011/4698. “...Davacının imzası bulunan 21.11.2000 tarihli ibranamede kıdem tazminatının ödendiği ve işverenin ibra edildiği belirtilmiştir. İbramede miktar bulunmamaktadır. Ancak işverence sunulan ibraname ekinde kıdem tazminatı tahakkukuna dair hesap bordrosu bulunmaktadır. Dairemizin Kararlılık kazanmış uygulamasına göre ibraname, ekindeki belgede yazılı miktarla sınırlı makbuz hükmündedir. Mahkemece ibranamenin makbuz etkisi gözetilmeden ibraya konu dönem için de borcun sona erdiğini kabulü hatalı olmuştur.”. Ayrıca bkz. Özdemir, s. 36-38; Çil, İlke Kararlar, s. 815-817. Diğer taraftan, Yargıtay, alacak kalemleri ismen zikredilmeksizin “hiçbir alacağım kalmamıştır” gibi çok genel ifade taşıyan ibranameleri de geçersiz kabul etmektedir (YHGK., 04.10.2000, E. 2000/9-1214, K. 1214, Özdemir, s. 38; Mehmet Şengül, “İbramenin Hukuki Niteliği, Kapsamı ve Geçerliliğinin Koşulları”, Legal İSGHD, C. III, S. 10, İstanbul 2006, s. 600-601. “Miktar içermeyen ibra sözleşmelerinde geçerlilik sorununu titizlikle ele alınmalıdır. İrade fesadı denetimi uygulanmalı ve somut olayın özelliklerine göre ibranamenin geçerliliği konusunda çözümler aranmalıdır (Y. 9. HD. 27.06.2008, E. 2007/23861, K. 2008/17735).”, Y. 9. HD., 03.02.2011, E. 2009/460, K. 2011/2280, yayımlanmamıştır. Ancak 2009 yılına ait aynı şekilde ilke kararı olarak bkz. Y. 9. HD., 26.12.2009, E. 2008/12224, K. 2009/37011, Çil, İlke Kararları, s. 814-815.

- 52 “Geçimini emeği ile sağlayan bir işçinin nedensiz yere işvereni ibra etmeyeceği varsayımından yola çıkıldığında, miktar içermeyen ibranameye değer verilmesi doğru olmaz. İş Hukukunda işçi lehine yorum ilkesi de bunu gerektirir. Dairemizin daha önceki Kararlarında da miktar içermeyen ibranameye değer verilmemektedir (Y. 9. HD. 28.5.1996, E. 1995/38219, K. 1996/12005). Ancak özellikle 2001 yılından sonra verilen bazı Kararlarda miktar içermese de fesihten sonra düzenlenen ve işçilik alacaklarının ismen sayıldığı ibra sözleşmelerine geçerlilik tanınmıştır (Y. 9. HD. 25.4.2001, E. 2001/4006, K. 2001/7055 ve Y. 9. HD.

10.12.2002, E. 2002/10816, K. 2002/23501). Yargıtay’ın diğer iş Dairelerinde de miktar içermeyen ibra sözleşmelerine değer verilmemektedir (Y. 10. HD. 23.10.2003, E. 2003/5745, K. 2003/7375; Y. 21. HD. 18.4.2005, E. 2005/1585, K. 2005/3896). Yeni Borçlar Kanununun Tasarısınının 419. maddesinde de miktar içermeyen ibranamenin geçersiz olduğu açık biçimde ifade edilmiştir. Bütün bu olgulara göre konunun yeniden değerlendirilmesi sonucu ve yukarıda belirtilen gerekçelerle İş Hukuku açısından miktar içermeyen ibra sözleşmelerinin geçerli olmadığı sonucuna varılmalıdır. İbramenin gerçeği yansıtmadığı itirazı karşısında işverence ibranamenin doğruluğunun yazılı delille kanıtlanması gerekir. Aksi halde ibranamenin geçerliliği kanıtlanmadığından işçi, miktarı gösterilmeyen hakları kazanır.”, Y. 9. HD., 21.03.2008, E. 2007/13059, K. 2008/5588, Sinerji.

- 53 Yargıtay’ göre, “her türlü alacağı açık ve kesin olarak alındığını ifade eden ibraname içeriği geçerlidir (Y. 9. HD., 29.05.2003, E. 11173, K. 23699, Savaş Taşkent, Açıklamalı-İçtihatlı İş Kanunu ve İlgili Yönetmelikler, İstanbul 2005, s. 53).
- 54 Çil, 6098 Sayılı, s. 73.
- 55 “Yargıtay’ın diğer iş Dairelerinde de miktar içermeyen ibra sözleşmelerine değer verilmemektedir (Y. 10. HD. 23.10.2003, E. 2003/5745, K. 2003/7375; Y. 21. HD. 18.4.2005, E. 2005/1585, K. 2005/3896)”, Y. 9. HD., 21.03.2008, E. 2007/13059, K. 2008/5588, Sinerji; Y. 21. HD., 18.04.2005, 1585/3896.
- 56 “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 etkisinde olduğu kabul edilmektedir. Yargıtay 11. Hukuk Dairesi ise, trafik kazalarından kaynaklanan tazminat davaları yönünden 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanununun 111. maddesinin uygulaması çerçevesinde, gerçek zarar ile yapılan ödeme arasında açık oransızlık bulunması durumunda ibra belgelerine değer verilmeyeceğini kabul etmektedir (Y. 11. HD. 11.3.2004, E. 2003/7655, K. 2004/2411). 2918 sayılı yasanın 11. 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 kurala yer verilmiş olup, benzer bir çözüme Yargıtay’ca iş kazalarından doğan tazminat davalarında da gidildiği görülmektedir (Yargıtay HGK. 7.12.2005, E. 2005/21-665, K. 2005/712); Y. 9. HD., 21.03.2008, E. 2007/13059, K. 2008/5588, Sinerji; “Bir çok Yargıtay kararında vurgulandığı üzere, alacaklının alacak hakkından vazgeçmesini ve bu suretle borçlunun borçtan kurtulmasını kapsayan akde “ibra” denir. İbramenin kural olarak işçiye veya hak sahiplerine yapılmış olan ödeme ile sınırlı olmak üzere bağlayıcılığı asıldır. Gerçek anlamda ibranameden söz edebilmek için tazmin edilecek miktar ile buna karşılık alınan meblağ arasında açık oransızlığın bulunmaması koşuldur. Başka bir anlatımla, açık oransızlığın bulunduğu durumlarda ise anılan belge ibraname değil ancak makbuz niteliğindedir.”, Y. 21. HD., 04.11.2010, E. 2009/12028, K. 2010/10964; Y. 21. HD., 19.10.2010, E. 2010/10295, K. 2010/10189.

- 57 Çil, 6098 Sayılı, s. 70, 81; Aksi yönde, Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 1032-1033.
- 58 "...6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 420. maddesinde ... alacağın bir kısmının ödenmesi şartına bağlı ibra sözleşmeleri (ivazlı ibra) ancak ödemenin banka kanalıyla yapılmış olması halinde geçerli sayılmıştır...", Y. 9. HD., 13.07.2011, E. 2009/32873, K. 2011/23974; Y. 9. HD., 20.04.2011, E. 2009/9809, K. 2011/11995; "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.", Y. 9. HD., 03.02.2011, E. 2009/460, K. 2011/2280; Y. 9. HD., 19.06.2006, E. 2005/38056, K. 2006/17458, Çil, 6098 Sayılı, s. 69, 83.
- 59 Ancak öğretide ileri sürüldüğü üzere iş ilişkisinin devamı sırasında feshe bağlı olmayan ücret, fazla çalışma gibi alacaklar yönünden işverenin ibrası mümkün olmalı; işçinin iradesinin fesada uğratıldığını kanıtlaması halinde bu tür ibra sözleşmelerinin geçersizliğine hükmedilmelidir. Çil, 6098 Sayılı, s. 69.
- 60 "Dairemizin ibranamede kısmi ödemeyi her durumda makbuz sayan uygulamasına rağmen, konunun tekrar ve etraflıca incelenmesi sonucu, tarafların kısmi ödeme sırasında borcun ibra ile sona erdiğine dair özel bir hüküm koymuş olmalarının sınırlı da olsa bir anlamının olması gerektiği düşünülmüştür. Başka bir anlatımla, miktar içeren ibra sözleşmelerinde hak kazanılan tutar ile yapılan ödeme arasında açık oransızlık olmaması durumunda borcun ibra ile sona erdiği kabul edilmelidir.", Y. 9. HD., 21.03.2008, E. 2007/13059, K. 2008/5588, Sinerji.
- 61 "...Miktar içeren ibranamenin çalışırken alınmış olması makbuz etkisini ortadan kaldırmaz (Y. 9. HD. 24.6.2010 gün 2008/33748 E., 2010/20389 K.)", Y. 9. HD., 13.07.2011, E. 2009/32873, K. 2011/23974; Y. 9. HD., 20.04.2011, E. 2009/9809, K. 2011/11995; Y. 9. HD., 20.04.2011, E. 2009/9809, K. 2011/11995.
- 62 Özdemir, s. 32-33; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 1997 yılında verdiği bir kararında, ibranamede "yukarıdaki sıralanmış haklar ve alacakları nedeni ile halen doğmuş ve ileride doğması muhtemel bir cümle talep ve dava hakları ispat ile bunlardan gayrikabili rücu şekilde feragat eylediğimi ve bunlardan serbest irademle kesinlikle vazgeçtiğimi beyan ve kabul eylerim" şeklinde yer alan ifade nedeniyle davacının dava hakkından feragat ettiği kabul edilmiş, miktar içeren ibranameye makbuz etkisi tanınarak işlem yapılmamıştır (YHGK., 16.04.1997, E. 1997/9-86, K. 1997/339, Sinerji). "İbramenin ekli kıdem tazminatı bordrosuna göre makbuz niteliğinde olduğunun kabulü doğru ise de, duruşma tutanaklarından tanığa çelişkinin hatırlatılması üzerine tanığın davacının işten çıkarıldığını beyan etmiş olduğu anlaşıldığından, davacının kendi isteği ile ayrıldığını kabul etmek dilekçe ve ibraname içeriğine uygun düşmektedir. Davalı kıdem tazminatını ödediğine göre feshin haksızlığı ortadadır. İhbar tazminatının ödenmesi gerekir. Mahkemece ihbar tazminatı başlığı altında ya da ek bir ödeme var ise değerlendirilerek bakiye var ise hüküm altına alınması gerekir. İstifa dilekçesi ile ibraname içeriği
- çeliştiği ve ekindeki belgelerle birlikte değerlendirilmesi sonucu makbuz niteliğinde olup, ibranamede belirtilen diğer alacaklardan yıllık izin ücreti, fazla mesai, hafta tatili ve genel tatil ücreti alacağının ödendiğine ilişkin aylık ücret bordroları dışında belge ibraz edilmemiştir..." Y. 9. HD., 27.02.2008, E. 2007/11520, K. 2008/2607, Sinerji; Çil, 6098 Sayılı, s. 71.
- 63 Özdemir, s. 34-35.
- 64 "Dairemizin ibranamede kısmi ödemeyi her durumda makbuz sayan uygulamasına rağmen, konunun tekrar ve etraflıca incelenmesi sonucu, tarafların kısmi ödeme sırasında borcun ibra ile sona erdiğine dair özel bir hüküm koymuş olmalarının sınırlı da olsa bir anlamının olması gerektiği düşünülmüştür. Başka bir anlatımla, miktar içeren ibra sözleşmelerinde hak kazanılan tutar ile yapılan ödeme arasında açık oransızlık olmaması durumunda borcun ibra ile sona erdiği kabul edilmelidir...", Y. 9. HD., 21.03.2008, E. 2007/13059, K. 2008/5588. "...İbraname konusu ödeme ile zarar karşılanmışsa veya zararlar ödeme arasında açık bir oransızlık yoksa ödeme ile diğer müteselsil borçluların da borçlarından kurtulacakları ortadadır. Yapılan ödeme kısmi ifayı içeren makbuz niteliğinde ancak ödemeyi yapan borçlunun hissesinden fazla ise ödeme kadar, ödeme yapan borçlunun hissesinden az ise ödeme yapan borçlunun hissesi kadar diğer müteselsil borçlular borçtan kurtulurlar...", Y. 21. HD., 27.10.2009, E. 2009/12240, K. 2009/13747.
- 65 "İşçi, emeği karşılığında aldığı ücret ve diğer parasal hakları ile kendisinin ve ailesinin geçimini temin etmektedir. Bu açıdan bakıldığında bir işçinin nedensiz yere işvereni ibra etmesi hayatın olağan akışına uygun düşmemektedir. İş Hukukunda ibra sözleşmeleri dar yorumlanmalı ve borcun asıl sona erme nedeni ifa olarak ele alınmalıdır. Borcun sona erme şekillerinden biri olan ibra sözleşmelerine İş Hukuku açısından sınırlı biçimde değer verilmelidir.", Çil, İlke Kararları, s. 814; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 1038; Süzek, s. 722.
- 66 Şahin Çil, "İş Hukukunda İbra Sözleşmesi", Yargıç Resul Aslanköylü'ye Armağan, Kamu-İş, C. 7, S. 3, 2004, s. 147-150; Özdemir, s. 40; Şengül, s. 600.
- 67 Tasarıda ise miktar içeren ibranamenin makbuz hükmünde olduğu kuralına yer verilmemiş, işçinin haklarının yeterince korunmaması veya aşırı ölçüde sınırlandırılması halinde ibraya değer verilemeyeceği belirtilmişti. Bkz. Şahin Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., İstanbul 2007, s. 532 vd; Çil, 6098 sayılı, s. 72.
- 68 Çil, 6098 sayılı, s. 72.
- 69 Çil, 6098 sayılı, s. 78.
- 70 Bkz. Y. 9. HD., 13.07.2011, E. 2009/32873, K. 2011/23974; Y. 9. HD., 20.04.2011, E. 2009/9809, K. 2011/11995.
- 71 Bkz. Çil, 6098 Sayılı, s. 81.
- 72 2011 yılı için güncellenmiş miktar 122.TL'dir (Sinerji).