

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İbraname Uygulamaları

ÖZ

01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren Türk Borçlar Kanunu, işçinin işverenden alacaklarına ilişkin ibra sözleşmelerinin geçerliliklerine ilişkin olarak, bazı geçerlilik koşulları getirmiştir. Bu makalede ibranameler için getirilmiş bulunan bu geçerlilik koşulları ve Yargıtay'ın ibranamelere ilişkin olarak vermiş olduğu güncel kararlar incelenmiştir.

Anahtar Sözcükler: İbraname, İbra, İbra Sözleşmesi, İbranamenin Geçerliliği

Acquittance Practices According To Turkish Code Of Obligations No. 6098

ABSTRACT

Turkish Code of Obligations No. 6098 which has entered into force on 01.07.2012 brought some validity conditions about acquittances in relation with labour contracts. In this article, these validity conditions and the Supreme Court decisions about acquittance is analyzed.

Keywords: Acquittance, quittance, release agreement, validity conditions of acquittance

* Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi

1. İbra Kavramı ve Hukuki Niteliği

A. İbranın Tanımı

İbra kavramı alacaklı ile borçlu arasında yapılan ve alacaklının alacak hakkından vazgeçmesi sonucu, borçluyu söz konusu edimi yerine getirme borcundan kurtaran bir sözleşme¹ ya da alacaklının alacağını elde etmeksizin borcun ortadan kaldırılması² olarak tanımlanabilecektir.³ Alacak hakkının, niteliği itibarıyla, sadece alacaklının tasarrufunda olan bir hukuki pozisyon olmaması ve kural olarak bir kimseye iradesi dışında bir kazandırma yapılmasının mümkün olmaması sebebi ile ibra bir sözleşmeyi gerektirmektedir. Bu anlamda alacaklının tek taraflı olarak alacağından vazgeçmesi bir ibra niteliğini taşımamaktadır.⁴

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, ibra alacaklının alacağını elde etmeksizin borcun ortadan kaldırılması anlamını taşımaktadır. Diğer bir ifade ile ibra; ifanın dışındaki borcu, kısmen veya tamamen sona erdiren bir haldir. Tam ibrada borcun tamamı, kısmi ibra da ise borcun ibra edilen kısmı sona ermektedir. Bunun sonucunda da borçlu borcundan kısmen veya tamamen kurtulmaktadır.⁵

Ancak iş hukuku uygulamasında ibra, borcun tatmin edilmeyen sona erme halleri dışında değerlendirilmekte, aksine ifanın bir kanıtı olarak ele alınmaktadır.⁶ Yani uygulamada ibra

sözleşmesi olarak ifade edilen belgeler, borcun ifa edilemeyen kısmının ibra edildiğini değil, borcun tamamen ödenmek suretiyle, ifa edilerek sona erdiğini belgelemek amacı ile düzenlenen belgelerdir.⁷

B. Mevzuatta İbra

İbra müessesesi kaynak kanunumuz olan İsviçre Borçlar Kanunu'nun⁸ 115 inci maddesinde düzenlenmiş olmasına rağmen, eski 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda⁹ yer almamıştır. Söz konusu bu Kanuni boşluk yeni 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun¹⁰ 132 nci ve 420 nci maddesinin 2 nci ve devamındaki fıkralarında yer alan ibra sözleşmelerine ilişkin düzenlemelerle doldurulmuştur.

Kaynak İsviçre Borçlar Kanunu ibra müessesesini 115 inci maddesinde¹¹ düzenlemiştir. Buna göre, "Bir borç ilişkisinin kuruluşu kanunla veya taraflar arası sözleşme ile belirli bir şekil kuralına tabi tutulmuş olsa bile, bu ilişkiden doğacak alacak hakkı, yine tarafların iradeleri ile hiçbir şekle tabi olmaksızın, kısmen ya da tam olarak ortadan kaldırılabilir."

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu da İsviçre Borçlar Kanunu'nun 115 inci maddesine paralel olarak ibra müessesesini "İbra" başlıklı 132 nci maddesinde düzenlemiştir.¹² Buna göre, 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.

İbra müessesesine ilişkin diğer önemli bir düzenleme ise 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420 inci maddesinde yer almıştır. Söz konusu madde, iş sözleşmelerine ilişkin olarak işçilerin işverenlerden olan alacakları hakkında yapılacak ibra sözleşmelerinin geçerli olabilmeleri için taşınmaları gereken şekil ve

1 Ayrıntılı bilgi için bkz. ÇİL, Şahin; İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2.Baskı, İstanbul 2007, s.1 vd. ÇELİK, Nuri; İş Hukuku Dersleri, 27. Baskı, Ekim İstanbul 2014, s.369; SÜZEK, Sarper; İş Hukuku (Genel Esaslar, Bireysel İş Hukuku, 8. Baskı, İstanbul 2012, s.787-789); DEMİR, Fevzi; En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 6.Baskı, İzmir Eylül 2011, s.356 vd. REİSOĞLU, Safa; Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 22. Bası, İstanbul 2011, s.400 vd.; BAŞTUĞ, İrfan; Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 3. Bası, Manisa 1984, s.34; TEKİNAY, Selahattin Sulhi/AKMAN, Sermet/ BURCUOĞLU, Haluk/ALTOP, Atilla; Tekinay Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 7. Bası, İstanbul 1993, s. 985 vd.

2 TUHR,Von : Borçlar Hukuku, C:2, Ankara 1983, s.646

3 DEMİR, s.356; ÇELİK, s.369; ÇİL, Şahin; 6098 Sayılı Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde İş Hukukunda İbra Sözleşmelerinin Geçerliliği, SİCİL, Mart 2011, Yıl -6, S.21 s.66; MOL-LAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhiddin; İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş Genişletilmiş ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu İşlenmiş 4.Bası, Ankara 2011, s.1031

4 AKSU, Mustafa; "Türk Borçlar Kanunu'nun Getirdiği Yeniliklerden İbra'Yaşar Üniversitesi Elektronik Dergisi, Cilt: 8, Özel Sayı 2013, Prof. Dr. Aydın Zevkililer'e Armağan, s.100

5 Yarg. 9. HD. 05.05.2011 t. E. 2009/13934, K. 2011/13452, <http://legalbank.net>

6 Yarg. HGK. 17.12.2003 t. E. 2003/9-778, K.2003/796; Yarg. HGK. 09.06.2004 t. E. 2004/21-329, K.2004/356, [bank.net

7 ÇİL, s.5

8 30 March 1911 t. \(Status as of 1 January 2013\)

9 RG. 29.04.1926, No: 359

10 RG.04.02.2011 t. No:27836

11 Art.115 "No particular form is required for the extinction of a claim by agreement even where the obligation itself could not be assumed without satisfying certain formal requirements required by law or elected by the parties."

12 Yarg. 9. HD 16.01.2012 t. E.2009/34568, K.2012/207, <http://legalbank.net>](http://legal-</p>
</div>
<div data-bbox=)

diğer şartları düzenlemektedir.¹³

İsviçre Borçlar Kanunu'nun 115 inci maddesinin eski 818 sayılı Borçlar Kanunumuza alınmamış olduğu dönemde, uygulamada, ibra müessesesi ve buna ilişkin ibra belgeleri özellikle iş hukuku alanında çok sık kullanım alanı bulmuşlar ancak, hukukumuzda, ibra belgelerinin kanuni bir dayanağa sahip olmamaları sebebiyle, ortaya çıkan uyuşmazlıklar Yargıtay kararları, Borçlar Kanunu'nun genel hükümleri ve kaynak kanun olan İsviçre Borçlar Kanunu 115 inci maddesi çerçevesinde çözümlenmeye çalışılmıştır.

C. İbra Sözleşmelerinin Hukuki Niteliği

İsviçre Borçlar Kanunu'nun 115 inci maddesine göre, ibra bir irade beyanı değil bir sözleşmedir. Türk Hukuku'nda da ibra kurumu, borcu sona erdiren bir hukuki işlem olarak uzun yıllar doktrinde ve Yargıtay kararlarında kabul edilmiştir.¹⁶ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda da ibranın iki taraflı bir sözleşme olduğu ifade edilmiştir.

Yani bir başka ifade ile, ibra iki taraflı bir sözleşme olarak icap ve kabul ile gerçekleşecek, tek taraflı vazgeçme beyanı niteliğini taşımayacaktır. İbranın gerçekleşmesi için borçlunun da onayı gerekecektir. Alacaklının tek taraflı vazgeçme beyanı ancak alacağı talep etmeme taahhüdü olarak kabul edilebilecektir.

Ancak doktrinde de ifade edildiği üzere, iş hukuku uygulamasında ibra içerikli belgelerin mutlaka bir sözleşme şeklinde yapılmadığı görülmekte ve işçinin tek yanlı yazılı irade beyanı ile ibranın gerçekleşmesi söz konusu olabilir.

Ancak ibranın geçerli olabilmesi için ibra içerikli belgenin işçi tarafından düzenlenmesi yeterli olmayacak, aynı zamanda işverene teslimi de gerekecektir.¹⁷ Yargıtay da, ibra yazısının işverene verilmiş olmadıkça hukuki sonuç meydana getirmeyeceği yönünde görüş bildirmektedir.¹⁸

Bu anlamda, ibra belgesinin işverene sunulması gerekliliği, ibranın bir sözleşme olduğu esasına da uygundur. Nitekim işverenin kendisine teslim edilen ibranameyi uygun bir şekilde reddetmemesi bu belgeyi¹⁹ kabul ettiği anlamına gelecek ve bu onay zımni bir kabul²⁰ olarak değerlendirilebilecektir. Gerçekten de taraflar arasındaki hukuki ilişki buna imkan veriyorsa ve ibraya ilişkin icap tamamen borçlu yararına ise susma, kabul anlamına gelebilecektir. Buna göre, bir işçinin masasına ibra belgesi bırakarak işyerinden ayrılması durumunda, bunun işverence yırtılıp atılması veya işçiye iade edilmesi halinde icabın kabul edilmediği, ancak işyeri kayıtları arasında muhafaza edilmesi halinde örtülü olarak kabul edildiği şeklinde değerlendirilebilecektir.²¹

Doktrinde de ifade edildiği üzere, iş hukuku uygulamasında örtülü bir kabulden söz edebilmek için alacaklının, özellikle; iş hukukunun işçiyi koruyucu ilkesi uyarınca işçinin iradesinin, alacaktan vazgeçmek konusunda kesin olduğunun ortaya çıkarılması gerekecek; bunun kesin olarak belirlenememesi durumunda, ibranın gerçekleştiğinin kabul edilmesi yerinde olmayacaktır. Aksi halde, işçinin alacaklarını tahsil etmeden vermiş olacağı bir ibra belgesi ya da iade ettiği senedin işverenin zımni kabuluyla, işçinin alacaklarının ortadan kalkacağını kabul etmek, iş hukukunda geçerli olan "ibranamenin dar yorumu" ilkesine de aykırılık oluşturacaktır.²²

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği, 01.07.2012 den önceki eski Borçlar Kanunu döneminde, ibranamelerin geçerli-

13 Yarg. 9. HD 16.01.2012 t. E.2009/34568, K.2012/207, <http://legalbank.net>

14 KARADEMİR, Derya; Yargıtay Kararları Perspektifinde İbraname Uygulamaları, Çimento İşveren Dergisi, C: 11, Sayı: 2, Mart 1997, s. 11

15 ÇİL, s. 9; EREN, Fikret; Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 7. Baskı, İstanbul 2001, s. 470; KILIÇOĞLU, M. Ahmet; Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, Cilt:2, Ankara 2001, s.554 ; TUNÇOMAĞ, Kenan; Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt 1, 6. Bası, İstanbul 1976, s. 1172 ; BERKİ, Şakir; Borçların Sükutu, AÜHF. C.XII, S.1-2, s.216 vd.

16 ÇİL, s.9; TURANBOY, K. Nuri; İbra Sözleşmesi, Ankara 1998, s.55; Yarg. HGK. 09.06.2004 t. E.2004/21-329, K.2004/356; Yarg. HGK. 17.12.2003 t. E.2003/9-778, K.2003/796 <http://legalbank.net>; İbranın alacağın tasfiyesini öngören tasarrufi bir sözleşme olarak nitelendirilmiş olduğu Yargıtay kararı için bkz. Yarg. HGK. 9.6.2004 t. E. 2004/21-329 K. 2004/356, <http://legalbank.net>

17 ÇELİK, Nuri; İş Hukuku Dersleri, 24. Baskı, İstanbul Ekim 2011, s.237; ÇENBERCİ, Mustafa; İş Kanunu Şerhi, 1978 s. 573

18 Yargıtay 9.H.D., 22.5.1964 T., 1139-974, ÇENBERCİ, s. 575

19 BERKİ, s.237

20 Alacaklının bir edim olmadan makbuz vermesi ya da borç senedini iade etmesi de niteliği itibarıyla ibradır. EREN, s.471; TURANBOY, s. 58

21 ÇİL, s. 25

22 ÇİL, s. 24

liği sorunu iş hukukunda “işçi yararına yorum” ilkesi çerçevesinde Yargıtay kararlarında değerlendirilmiştir.

“İşçi yararına yorum” ilkesi çerçevesinde, işçinin emeği karşılığında aldığı ücret ve diğer parasal hakların kendisinin ve ailesinin geçimini temin ettiği noktasından hareketle, bir işçinin nedensiz yere işvereni ibra etmesinin hayatın olağan akışına uygun düşmeyeceği bu sebeple iş hukukunda ibra sözleşmelerinin dar yorumlanması gereği Yargıtay kararlarında sıkça ifade edilmiştir. Buna göre, söz konusu dönemde, işverenin işçiye olan borçlarının asıl sona erme nedeninin ifa olacağı belirtilerek, borcun sona erme şekillerinden biri olan ibra sözleşmelerine ise, iş hukuku açısından sınırlı biçimde değer verilmiştir. Bu anlamda, iş hukukunda ibranamenin dar yorumu ilkesi kapsamında, ibranamede her türlü haklardan vazgeçildiği yönündeki genel ifadelerin, metin içinde yer almayan işçilik alacakları bakımından borcu sona erdiren bir etkiye sahip olmadıkları,²³ işçilik hakları açıkça ibranamede yer almadığı sürece, genel anlamda ibraya dair sözcüklerin borcu sona erdirmeyeceği kabul edilmiştir.²⁴

İbranın sözleşme niteliğini taşımasından dolayı, her sözleşmede bulunması gereken unsurları da taşıması gerekmektedir. Bir başka deyişle, geçerli bir ibra, kanuna aykırı olmayan bir konuya ilişkin olarak, tasarruf ehliyeti olan kimselerin, karşılıklı birbirine uygun irade beyanları sonucu hüküm doğurabilecektir.

Bu anlamda, alacaklının ibra sözleşmesinin sonucunu oluşturan alacak üzerinde tasarrufta bulunabilmesi ancak tasarruf yetkisine sahip olmasına bağlı olacaktır. Yani bir başka ifade ile ibra; alacaklıya ait mal varlığının aktifinde yer alan bir hakka doğrudan doğruya etki yaptığı ve bu hakkı sona erdirdiği için bir tasarruf işlemi olarak değerlendirilecek ve bunun sonucu olarak tarafların fiil ehliyetinin yanında, alacaklının ibraya konu alacaklar yönünden tasarruf ehliyetinin bulunması da gerekecektir.²⁵

İbra sözleşmesiyle, alacak ve borç kesin olarak ortadan kalkacak, ibra tamamen ya da

kısmi olabilecektir. İbra sözleşmesinde aksine bir hüküm yok ise, asıl alacak ile birlikte, faiz, rehin, cezai şart gibi fer'i haklar da sona erecektir. Ancak, alacaklı tarafından işlenmiş faiz veya gerçekleşmiş cezai şart alacağı saklı tutulmuşsa bunlar ibra sözleşmesi dışında kalacaktır. Bununla birlikte, sadece fer'i haklara ilişkin olarak yapılmış bir ibra ise, sadece bu haklara etki edecek ve asıl borcun ibrası sonucunu doğurmayacaktır.²⁶

Birden ziyade kimsenin, alacaklıya karşı aynı sebepten dolayı borcun tamamı için asıl borçlu sıfatıyla borçlu olduğu müteselsil borçlulukta²⁷ borçlulardan birinin ibra edilmesinin diğer borçlulara etkisi eski 818 sayılı Borçlar Kanunu'muzda düzenlenmemiştir. Ancak bu hususu ilişkin düzenleme 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda yer almıştır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 166 ncı maddesinin 2 nci ve devamı fıkraları uyarınca, borçlulardan biri, alacaklıya ifada bulunmaksızın borçtan kurtulmuşsa, diğer borçlular bundan, ancak durumun veya borcun niteliğinin elverdiği ölçüde yararlanabilecekler; alacaklının borçlulardan biriyle yaptığı ibra sözleşmesi, diğer borçluları da ibra edilen borçlunun iç ilişkideki borca katılma payı oranında borçtan kurtaracaktır.

İş hukuku uygulaması bakımından müteselsil borçluluk genellikle, işyeri devri halinde; işçinin kıdem tazminatı alacağından eski işverenle yeni işverenin sorumluluğunda ve alt işveren asıl işveren ilişkisinde ortaya çıkabilecektir.

Bilindiği üzere, 4857 sayılı İK.'nun 6 ncı maddesinin 3 üncü fıkrası uyarınca devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumlu olacaklar ve bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlı olacaktır. 1475 sayılı İK.'nun 14 üncü maddesinin 3 üncü fıkrası uyarınca 12.07.1975 tarihinden itibaren işyerinin devri veya herhan-

23 Yarg. 9. HD. 11.11.2008 t. E. 2008/5558, K.2008/30603, <http://legalbank.net>

24 Yarg. 9. HD. 07.03.2006 t. E. 2005/37456, K. 2006/5676, <http://legalbank.net>

25 TURANBOY,s. 118.

26 EREN, s.1261 ; ÇİL, s. 32 ; TURANBOY,s.119

27 TBK.m.162 “Birden çok borçludan her biri, alacaklıya karşı borcun tamamından sorumlu olmayı kabul ettiğini bildirirse, müteselsil borçluluk doğar. Böyle bir bildirim yoksa, müteselsil borçluluk ancak kanunda öngörülen hallerde doğar”

gi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumlu olacak, ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlı olacaktır. Yine 4857 sayılı İK.'nın 2 nci maddesinin 6 ncı fıkrası, asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu olacaktır.

İşte bu gibi durumlarda, devreden veya devralan işverenin ya da işçinin doğrudan bağlı bulunduğu alt işverenin alacaklı (işçi) tarafından ibra edilmesi halinde, geçerli bir şekilde ibra edilen borçtan her iki işveren de kurtulacaktır.²⁸

İbra sözleşmesine dayanan tarafın ibra sözleşmesini ibraz etmesi gerekmektedir. İş hukuku uygulamasında ibra sözleşmesine dayandığı halde, bunu ibraz edemeyen işverenin, işçilik haklarının ödendiğinin ispat yükü kendisinde olması sebebiyle, delil listelerinde açıkça yemin deliline dayanılması veya uygulamada kabul edildiği şekliyle sair deliller ifadesine yer verilmiş olması durumunda, işçiye yemin teklif edebileceği kabul edilmektedir.²⁹ Ancak bilindiği üzere yemin tarafların en son başvurabilecekleri kesin delillerden olduğundan, işverenin işçiye yemin teklif etmesiyle birlikte, artık iddiasını diğer delillerle ispatlaması imkânı ortadan kalkacak, ibra sözleşmesinin ibrazının bir önemi olmayacaktır.³⁰

D. İbra Sözleşmesinin Benzer Bazı Kurumlarla Karşılaştırılması

İbra sözleşmeleri içerikleri dikkate alındığında feragat, olumsuz borç ikrarı, sulh sözleşmesi ve makbuz gibi kurumlarla benzerlik göstermekte ancak söz konusu bu kurumlardan belirli noktalarda ayrılmaktadır.³¹

Feragat, bir usul hukuku işlemi olarak davadan feragat ya da doğrudan bir haktan feragat şeklinde karşımıza çıkabilecektir. İbra sözleşmesi, feragatten farklıdır. Öncelikle, feragat tek taraflı, ibra iki taraflı bir hukuki işlemdir.³²

Davadan feragat (6100 sayılı HMK m.307), davacının, talep sonucundan kısmen veya tamamen vazgeçmesidir. Usulüne uygun olarak yapılmış bir feragat kesin hüküm gibi hukuki sonuç doğurur (m.311). Ancak, alacağı talep etmeme taahhüdü niteliğindeki davadan feragat borç ilişkisini sona erdirmemesine rağmen, ibra sözleşmesi borç ilişkisini tamamen sona erdirmektedir. Bu anlamda, davadan feragat borçluya def'i hakkı sağlarken,³³ ibra sözleşmesi borcu ortadan kaldırdığı için itiraz niteliğinde sayılacaktır.³⁴

Diğer yandan, feragat, mevcut olan veya gelecekte gerçekleşecek olan haklara ve alacaklara ilişkin de olabilecektir. İbra sözleşmesi bu yönüyle de feragatten ayrılır, zira ibra ancak doğmuş mevcut haklara ilişkin olarak yapılabilir.³⁵ Aynî haklarla kurucu yenilik doğuran haklara ilişkin yapılan feragatte, hak sahibi tek taraflı iradesiyle hakkından feragat edebilecek ve hakkını ortadan kaldıracaktır.³⁶

Tarafların aralarında bir alacak bulunmadığını tespit ettikleri **olumsuz borç ikrarında** ise, taraflar arasında çekişmeli ya da kuşkulu bir veya birden fazla alacağın sona erdirilmesi söz konusudur.³⁷

Oysa ibra sözleşmesinde tarafların varlığından şüphe etmediği bir alacağın ortadan kaldırılması söz konusudur. Yani bir başka ifade ile, menfi borç ikrarı bir borcun veya borç ilişkisinin mevcut olmadığına ait irade açıklamalarıyla meydana gelen bir sözleşme olmasına karşın,

28 Borcun daha çok kimin döneminde oluştuğuna yönelik çözüm için bkz. ÇİL, s.34

29 Yarg. 9.HD. 04.03.2010, E. 2010/2053, K.2010/5890, <http://legalbank.net>

30 Yarg. HD. 07.11.2007, E.2007/30156, K. 2007/32841, <http://legalbank.net>

31 Bkz. ÇİL, İbra Sözleşmesi, s.133 vd. EKMEKÇİ, Ömer: İş Hukukunda İşçinin İşverenden Olan Alacağından Vazgeçmesi Sonu-

cunu Doğuran Hukuki İşlemler, İBD, Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni, C. 1, S.1, 1996, 1996, s. 4-22; AYDOĞDU, Murat: Hizmet Akdinin Sona Ermesine İlişkin Olarak İbraname, G.S. Üniversitesi HFD, Kemal Oğuzman'a Armağan, İstanbul 2002, Yıl 1 Sayı 1, 711-733; SEVİMLİ, Ahmet; İş Hukukunda İbra ve İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Koşulları Konusundaki Gelişmeler SICIL İHD., Haziran 2009, s.84 vd.

32 ŞEN, Murat; 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre İş Hukukunda İbra Sözleşmeleri, SICIL, Aralık 2011, S.24, s.76

33 TURANBOY, s.30 vd. ÇİL, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Kamu-İş, C.7, S.3, Y.2004, s.133 vd.

34 TUNÇOMAĞ, s. 237 vd.

35 ŞEN, s.76, Bkz. YHGK. 27.02.2008, E.2008/9-186, K.2008/172, ŞEN, s.76, dn.23

36 TURANBOY, s.50 vd.; ÇİL, Kamu-İş, s.134 vd.

37 ÇİL, Kamu-İş, s.134

ibra sözleşmesi bir alacağı ortadan kaldırmaktadır.

Benzer bir diğer kurum olan **sulh sözleşmesinde**³⁸ ise, tarafların aralarında mevcut veya çıkabilecek bir uyuşmazlığa belirli fedakârlıklarda bulunmak suretiyle son vermeleri söz konusu olmaktadır. Sulh sözleşmesi taraflar arasında mahkeme dışı yapılabileceği gibi, mahkeme önünde de yapılabilecektir.³⁹ Sulh sözleşmesi yapılabilmesi için tarafların aralarında daha önceden mevcut olan hukuki bir ilişki bulunmalı ve bu hukuki ilişki uyuşmazlığın veya tereddüdün konusunu oluşturmalıdır.⁴⁰

Görüldüğü üzere, sulh sözleşmesi bir borç ilişkisini konu alabileceği gibi diğer medeni hukuk ilişkilerini de konu alabilecek iken, ibra sözleşmesinin konu edindiği temel ilişki borç ilişkisi olabilecektir. Sulh sözleşmesi konu edindiği hukuki ilişkiye ait bir borcu sona erdirmekte ise, esasen bir ibrayı içerecektir. Ancak, her mahkeme dışı sulh sözleşmesinin ibra sözleşmesi olduğunu söylemek de mümkün olmayacak, sulh sözleşmesi yerine getirdiği fonksiyona göre borcun kabulü, yenilenmesi, değiştirilmesi hatta ertelenmesi niteliklerini de taşıyabilecektir.⁴¹

İbra sözleşmelerinde taraflar arasında mutlaka şüpheli ve çekişmeli bir alacak bulunurken, sulh sözleşmesinde ortaya çıkabilecek bir uyuşmazlıktan da söz edilebilecektir. Diğer taraftan sulh sözleşmelerinde taraflar karşılıklı tavizlerde bulunmaktadırlar.⁴²

Makbuz ise, borç ifa edildiğinde bunu göstermek üzere alacaklı tarafından verilen imzalı bir belgedir. TBK m. 103/1 e göre, borcu ödeyen borçlu, bir makbuz verilmesini isteyebilecektir. Elinde makbuz olan borçlu ifayı gerçek-

leştiğini ispatlayabilecektir. Bu anlamda ibra ile makbuzun farkı ortaya çıkmaktadır. Zira makbuz borcun ifa edildiğini gösterirken, ibra ifa olmaksızın borcu sona erdiren bir haldir. İfa ile borç zaten sona ermiş olduğu için, bunun bir de ibra ile sona erdirilmesi mümkün olmaz.⁴³

Ancak ibranın ivazlı olması halinde, bu ivazı ifade etmek üzere makbuzun bir anlamı olabilecektir. Şu halde tarafların belgeyi nasıl niylediği değil, içeriğinin ve gerçek hukuki değerinin ne olduğuna bakmak gerekmektedir. Ancak, makbuzun herhangi bir ifa olmadığı hallerde de verilmesi söz konusu olabileceğinden, bunu koşulları var ise, ibra ya da olumsuz borç ikrarı olarak nitelendirmek de mümkün olabilecektir.⁴⁴ Yargıtay özellikle 6098 sayılı TBK.'ndan önceki dönemde başlığı ibra olsa dahi, gerçek alacağı oranla daha az bir miktarı içeren bu tür belgelerin makbuz niteliğinde olduğu kabul etmiştir.⁴⁵

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu da 420 nci maddesinin üçüncü fıkrasında, hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmelerinin veya ibra beyanını muhtevi diğer ödeme belgelerinin, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmünde olacağını belirtmiştir. Ancak madde uyarınca bu hâlde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunlu olacaktır.

II. İbraname Kavramı ve İbranamenin Geçerlilik Koşulları

A. İbraname Kavramı

İş hukuku uygulamamıza baktığımızda, ibra sözleşmeleri genellikle iş sözleşmelerinin sona ermesinde; işçinin ücret, tazminat ve bunun gibi alacaklarına ilişkin olarak, işverenden tüm alacaklarını tam olarak tahsil ettiğini gösteren ve bunun sonucu olarak da, işverenin de gelecekte kendisine yöneltililecek ithamlardan

38 ALPAGUT, G. (2008). İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Sözleşmesel Kayıtlar ve Sözleşmenin Tarafların Anlaşmasıyla Sona Ermesi (İkale), İstanbul Barosu ve Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi tarafından ortaklaşa gerçekleştirilen 11. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Toplantısı, 8-9 Haziran 2007, İstanbul Barosu Yayını 2008 ; AYDOĞDU, M. / KAHVECI, N. Türk Borçlar Hukuku, Özel Borç İlişkileri, İzmir 2013

39 ÖZDEMİR, Erdem; "İkale ve Alternatif Bir Öneri olarak "Sulh Sözleşmesi", Çimento İşveren Dergisi, C.27, S.3, Mayıs 2013, s.44 vd

40 YAVUZ, C.; Borçlar Hukuku Dersleri, Özel Hükümler, İstanbul 2012

41 TURANBOY, s.44-45, İZMİRLİOĞLU, Ayça; 6098 Sayılı Kanuna Göre İbraname, <http://journal.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2014/01/12-Ayca-IZMIRLIOGLU.pdf>, s.1465

42 ÇİL, Kamu-İş s.135, İZMİRLİOĞLU, s. 1465

43 AKSU, s.101

44 AKSU, s.101

45 Yarg. 9. HD, 29.3.2007, E. 2006/22037 K. 2007/8814, Çalışma ve Toplum, 2007/3, 188. Yarg. 9.HD 21.10.2010 t. E. 2008/40992,K. 2010/39123 ; Yarg. 9.HD. 24.6.2010 t. E.2008/33748,K. 2010/20389, <http://legalbank.net>

korunmasını sağlayan ibraname adı verilen ibra belgeleri olarak karşımıza çıkmaktadırlar. Yani bir başka ifade ile, iş sözleşmesinin sona ermesi halinde, işten ayrılan işçiye ücret ve diğer alacaklarını aldığına ve işverene karşı herhangi bir alacağının kalmadığına ilişkin olarak imzalatılan belgeye uygulamada ibraname (ibra belgesi, ibra senedi) adı verilmektedir. Gerçekten de uygulamadaki ihtiyaç, bu belgeleri özellikle iş hukukunda oldukça sık kullanılır hale getirmiştir.

Zira iş sözleşmelerinin sona ermesinde özellikle işverenler ileride herhangi bir hukuki yükümlülük altına girmemek amacıyla yaygın bir şekilde iş sözleşmesi sona eren işçinin elinden bu tür belgeleri almak yolunu seçmektedirler.

İş sözleşmesinin sona ermesi sırasında düzenlenen ibranamelerin ibra senedi ya da Yargıtay kararlarında ifade edildiği üzere, ibra sözleşmesi olarak geçerli sayılması kabul edilmiştir.⁴⁶

Uygulamada da ücret alacaklarını ve diğer işçi alacaklarını kapsayan bu çeşit belgelerin toplum ihtiyaçlarını karşıladığı ve bunlara uygun düştüğü kabul edilmekte; ancak ibrada bir borcun yerine getirilmeden dahi sona erdirilmesi söz konusu olduğundan, ibranameler, işçilerin aleyhine etkileri olabilen bir hukuki araç niteliğine bürünebilmektedirler.⁴⁷ Buna rağmen iş hukuku uygulamasında önemli bir yere sahip olan ibranameler borcu sona erdiren hallerden biri olarak gerek doktrinde⁴⁸ gerekse uygulamada⁴⁹ kabul edilmektedirler.

B. İbranamelerin Geçerlilik Koşulları

1. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Yürürlüğe Girmesinden Önceki Dönem

Ülkemizde işsizliğin ciddi anlamda yüksek

oranlarda olması ve bunun sonucu olarak da işçilerin işe girerken ve iş sözleşmeleri süresince işverenlerle pazarlık imkânlarının olmaması ve hatta birçok konuda taviz vermek zorunda kaldıkları gerçeği göz önüne alındığında, ibra sözleşmesinin bütün incelikleri ile gayet açık ve kesin olarak tanzim ve tespitinin aranması kaçınılmazdır. Aksi halde ciddi anlamda işçi aleyhine sonuçların doğmasına sebebiyet verilebilecektir. Bu anlamda açıklık ve kesinliğe sahip olmayan ibra sözleşmeleri işvereni borcundan kurtarmayacağı gibi şüphe ve tereddüt doğuran belgeler de hüküm ifade etmeyecektir.⁵⁰

İş hukukunda ibranamelerin işçilerin haklarını ortadan kaldıran belgeler olmaları, geçerlilikleri konusunda dar bir yoruma tabi tutulmalarını gerektirmiştir. Nitekim bu tür bir dar yorum, yukarıda da ifade edildiği üzere iş hukukunun temel ilkelerinden olan işçi yararına yorum ilkesinin⁵¹ de bu alanda bir yansıması olarak da kabul edilmiş ve bunun sonucunda da, uygulamada borcun sona erme şekillerinden biri olan ibra sözleşmelerine 698 sayılı TBK. öncesi dönemde iş hukuku açısından sınırlı biçimde değer verilmiştir. Yani bir başka deyişle işverenin işçiye olan borçlarının asıl sona erme şeklinin ifa olduğu kabul edilmiştir. İşçinin emeği karşılığında aldığı ücret ve diğer parasal hakları ile kendisinin ve ailesinin geçimini temin ediyor olması ve bu açıdan bakıldığında, bir işçinin nedensiz yere işvereni ibra etmesinin hayatın olağan akışına uygun düşmemesi de bu görüşü doğrulamaktadır.⁵²

Yargıtay ibra sözleşmelerinin mevzuatımızda yer almadığı 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden önceki dönemde, işçi ve işveren arasında işverenin borçlarının sona erdirilmesine yönelik olarak yapılan ibra sözleşmelerini geçerlilikleri yönünden oldukça sıkı bir denetime tabi tutmuş ve geçerlilik ilkeleri oluşturmuştur. Bugün için de

46 Yarg. 9.HD. 13.01.2014 t. E.2011/51524, K.2014/50, <http://legalbank.net>

47 EYRENCİ, Öner; "Ücret ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi (1979-1983)", Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1979-1983, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Milli Komitesi yayını, İstanbul, 1985, s.157

48 DEMİR, s.356

49 Yarg. 9. HD. 05.05.2011 t. E. 2009/13934, K. 2011/13452, <http://legalbank.net>

50 DOĞAN, Mürsel; Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Yargıtay Dergisi, Cilt 5, Sayı 1. s. 179

51 Yarg. 9. HD 16.01.2012 t. E.2009/34568, K.2012/207; Yarg. 9. HD. 15.03.2012 t. E.2009/44361, K.2012/8667, <http://legalbank.net>

52 Yarg. 9. HD. 05.05.2011 t. E. 2009/13934, K. 2011/13452; Yarg. 9. HD 16.01.2012 t. E.2009/34568, K.2012/207 ;Yarg. 9. HD. 15.03.2012 t. E.2009/44361, K.2012/8667, <http://legalbank.net>

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden önceki dönemde düzenlenmiş olan ibra sözleşmelerinin geçerliliği hususu bu ilkeler göz önüne alınarak değerlendirilmektedir.⁵³

Buna göre 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden önceki dönemde Yargıtay içtihatları çerçevesinde, iş ilişkisi devam ederken düzenlenen ibra sözleşmeleri geçersiz sayılmıştır. Buna gerekçe olarak da işçinin bu dönemde tamamen işverene bağımlı durumda olması ve iş güvencesi hükümlerine rağmen iş ilişkisinin devamını sağlamak veya bir kısım işçilik alacaklarına bir an önce kavuşabilmek için iradesi dışında ibra sözleşmesi imzalamaya yönelmesinin mümkün olması gösterilmiştir.⁵⁴ Bunun gibi, ibranamenin tarih içermemesi ve içeriğinden de fesih tarihinden sonra düzenlendiğinin açıkça anlaşılabilmesi durumunda ibranameye değer verilmemiştir.⁵⁵

Söz konusu dönemde, Yargıtayca, miktar içeren ve miktar içermeyen ibra sözleşmeleri ayrımı yapılarak, miktar içeren ibra sözleşmelerinde, alacağın tamamen ödenmiş olması durumunda borcun ifa yoluyla sona ermiş olduğu, buna karşın kısmi ödeme hallerinde, ibranın geçersiz olduğu ve belgenin yapılan ödemenin makbuzu hükmünde olduğu kabul edilmiştir. Bununla birlikte miktar içeren ibranamenin çalışırken alınmış olmasının makbuz etkisini ortadan kaldırmayacağı ifade edilmiştir.⁵⁶ Buna karşın, miktar içermeyen ibra sözleşmelerinde ise, irade fesadı denetimi yapılması ve somut olayın özelliklerine göre ibranamenin geçerliliği konusunda çözümler aranması gerektiği belirtilerek,⁵⁷ fesikten sonra düzenlenen ve alacak kalemlerinin tek tek sayıldığı ibranamelerin, irade fesadı halleri ileri sürülüp kanıtlanmadığı

sürece geçerli sayılacakları kabul edilmiştir.⁵⁸

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden önceki dönemde de bugün için de halen büyük önem taşıyan ve aşağıda ayrıntılı olarak ele alınacak olan ibra iradesini geçersiz kılacak irade fesadı hallerinin ve gabin durumunun da değerlendirilmesi gerektiği Yargıtayca belirtilmiştir.⁵⁹ Yine bugün için de kabul edilebilecek olan şüpheli ya da tartışmalı olan borçların ibra yoluyla sona ermesi mümkün olmadığı, savunma ve işverenin diğer kayıtları ile çelişen ibra sözleşmelerinin geçersiz olduğu, işçinin ibranamede yasal haklarını saklı tuttuğuna dair ihtirazi kayda yer vermesinin ibra iradesinin bulunmadığını gösterdiği⁶⁰ görüşü de birçok Yargıtay kararında ifade edilmiştir.⁶¹

Yine bu dönemde, ibranamede yer alan işçilik alacaklarının bir kısmı yönünden savunma ile çelişkinin varlığının bulunmasının ibranameyi bütünüyle geçersiz kılmayacağı, savunma ile çelişmeyen kısımlar yönünden ibra iradesine değer verilmesinin gerektiği, ibranamelerin bazı alacaklar bakımından makbuz hükmünde sayılıp, bazı işçilik hak ve alacakları bakımından ise çelişki sebebiyle geçersiz sayılacağı, hatta çelişki bulunmayan ve miktar içermeyen kalemler bakımından ise geçerli sayılabileceği kabul edilmekteydi.⁶²

Bu anlamda uygulamada iş hukukunun işçiyi koruma amacı doğrultusunda; emeği ile geçinen işçinin nedensiz yere işvereni ibra etmesinin hayatın olağan akışına uygun düşmeyeceğinin göz önünde tutulması,⁶³ işçinin ibranamede kanuni haklarını saklı tuttuğuna dair ihtirazi kayda yer vermesinin ibra iradesinin bulunmadığını şeklinde değerlendirilmesi,⁶⁴ işçinin hem sözleşmeyi kendisinin feshettiğine, hem de ihbar ve kıdem tazminatlarını aldığı-

53 Yarg. 9.HD. 13.01.2014 t., E.2011/51524, K.2014/50, Yarg.9.HD. 06.02.2014 t., E.2011/54238, K.2014/3605, Yarg.9.HD. 26.05.2014 t., E.2012/13274, K.2014/16874, Yarg.9. HD. 17.06.2013 t., E. 2011/9186, K. 2013/18675, <http://legalbank.net>
54 Yarg. 9.HD. 15.10.2010 t., E.2008/41165, K.2010/29240, <http://legalbank.net>
55 Yarg. 9.HD. 05.11.2010 t., E.2008/37441, K.2010/31943, <http://legalbank.net>
56 Yarg.9.HD 21.10.2010 t., E.2008/40992, K.2010/39123, Yarg.9.HD. 24.6.2010 t., E.2008/33748, K. 2010/20389, <http://legalbank.net>
57 Yarg. 9.HD. 27.06.2008 t., E. 2007/23861, K.2008/17735 , <http://legalbank.net>

58 Yarg. HGK. 21.10.2009 t., E.2009/396, K.2009/441, <http://legalbank.net>
59 Yarg.9.HD. 26.10.2010 t., E.2009/27121, K.2010/30468, <http://legalbank.net>
60 Yarg. 9.HD. 04.11.2010 t., E.2008/40032,K.2010/31666, <http://legalbank.net>
61 Yarg. 9.HD. 04.11.2010 t., E.2008/37372,K. 2010/31566 , <http://legalbank.net>
62 Yarg. 9.HD. 24.6.2010 t., E.2008/33597, K. 2010/20380., <http://legalbank.net>
63 Yargıtay HGK. 27.4.1983 t., E.1980/3055, K.1983/427, <http://legalbank.net>
64 Yarg. 9.HD. 04.11.2010 t., E.2008/40032, K.2010/31666; Yarg. 9. HD. 27.01.2011 t. E.2010/51681, K. 2011/ 1079 ; Yarg. 9. HD.

na ilişkin çelişkili ifadeler içeren ibranamenin dikkate alınmaması,⁶⁵ iş sözleşmesinin feshi tarihi itibarıyla bütün haklarını aldığını beyan etmesine rağmen ödemenin daha sonraki bir tarihte yapılmış olması nedeni ile ibraname ile savunma arasında çelişki meydana geldiği ve işçinin anılan alacaklarını alabilmek için ibranameyi imzalamak zorunda bırakıldığı sonucuna varılması,⁶⁶ şeklindeki değerlendirmelere sıkça rastlanmaktadır.

Yargıtay benzer kararlarında bu tür belgelerde “ibraname sözcüğünün bulunmasının, belgenin ibraname olarak kabulüne yeterli neden olmayacağını bildirmiş ve bir kişinin, hele günlük kazancı ile yaşayan bir işçinin zararının karşılığını almadan zarardan sorumlu olanı ibra etmesinin hayatın doğal akışı ile de bağdaştırmayacağını ifade etmiştir.⁶⁷

İşçinin işvereni borcundan kurtarmak amacını gütmeyeceği olayların akışından anlaşıldığında, iradelerin uyuşmaması nedeniyle, işçi tarafından düzenlenen belgenin ibra sözleşmesi anlamında ibraname değil de, alelade bir makbuz niteliğinde kabul edilmesi hep bu dar anlamda yorumun bir sonucudur.⁶⁸ Ancak bu dönemde her ne kadar dar yorum ilkesi dikkate alınsa da geçerli bir ibranamede dava hakkından vazgeçtiğini açık ve kesin şekilde beyan eden işçinin bu belgenin makbuz niteliğinde olduğunu iddia edemeyeceği kabul edilmiştir.⁶⁹

Diğer yandan, ibranamelerin dar yorumu kapsamında, ibranameden önce verilen dava dilekçesinin, gerçek alacağın ibranamede yazılı miktarın üzerindeki bölümü yönünden,

ihirazı kayıt bildirilmesi anlamında sayılacağı; ibranamede her türlü hakların ödendiği yazılı olmasına karşın, sonradan ödeme yapılmışsa, salt ibranameye değer verilmeyeceği ve iş sözleşmesinin kanun hükümlerine uygun olarak feshedilmesi üzerine” ibaresinin feshi kabul niteliğinde sayılmayacağı kabul edilmiştir.⁷⁰

2. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Yürürlüğe Girmesinden Sonraki Dönem

Yukarıda da ifade edildiği üzere, ibranamelerin işçi haklarının ortadan kalkması sonucunu doğuran belgeler olmaları sebebiyle, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu “Ceza koşulu ve ibra” başlıklı 420 inci maddesinde, iş sözleşmelerine ilişkin olarak işçilerin işverenlerden olan alacakları hakkında yapılacak ibra sözleşmelerinin geçerli olabilmeleri için taşınmaları gereken şekil ve diğer şartları düzenlemektedir.⁷¹

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda yürürlüğe girmesiyle, tasarruf yetkisine sahip iradesi sakatlanmamış olan bir işçinin düzenleyeceği ibranamenin geçerli olması, yazılı yapılması, 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 gibi birçok şarta bağlı tutulmuştur.

Buna göre, geçerli bir ibranamenin taşınması gereken koşulların, öncelikle tüm sözleşmelerin geçerliliği kapsamında aranacak olan işçinin tasarruf yetkine sahip olması, iradesinin fesada uğramamış olması ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420 nci maddesinde belirtilen şartları taşınması olduğu söylenebilecektir. Buna göre, ibranamelerin geçerlilik koşulları şu şekilde incelenebilecektir.

a. İbraname Düzenleyecek İşçinin Tasarruf Yetkisine Sahip Olması

İbrananenin hukuki dayanağını oluşturan

05.05.2011 t. E.2009/13934, K.2011/13452, <http://legalbank.net>

65 Yarg. 9. HD, 10.12.1996, E. 1996/14576 K. 1996/22643, Tekstil İşv.D, Şubat 1997, 16-17.

66 Yarg. HGK. 14.05.2008 t. E.2008/9-387, K. 2008/389, Yarg. HGK. 15.05.2002 t. E.2002/9-418 K.2002/392; Yarg. HGK. 12.04.2006 t. E.2006/9-192, K.2006/156; Yarg. HGK. 19.09.2007 t. E.2007/9-645, K.2007/596, <http://legalbank.net>

67 Yargıtay bu dönemde verdiği kararlarında “İbrameden söz edebilmek için tazmin edilecek miktar ile buna karşılık alınan meblağ arasında açık oransızlık bulunmaması gerektiği ve açık oransızlık bulunduğu durumlarda ise, bu belge ibraname değil, makbuz niteliğinde sayılacağı” görüşünde idi. ÇİL, İbra Sözleşmesi, s.153; Yarg. 9. HD, 29.3.2007, E. 2006/22037 K. 2007/8814, Çalışma ve Toplum, 2007/3, 188.

68 EYRENCİ (Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi 1979-1983), s.158. CENTEL, Tankut; İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1988, s.158. Yargıtayın 1991 yılında verdiği ve ibranamenin bir “delil başlangıcı” oluşturacağı ve 1995 yılında verdiği kesin hüküm karşısında ibranamenin hukuken geçerli olmayacağı yönündeki kararlarına ilişkin olarak bkz. KARADEMİR, s. 21-22

69 Yarg. HGK, 16.4.1997, E. 1997/9-86 K. 1998/339 ve 24.11.1999, E. 1999/9-968 K. 1999/983, Tekstil İşv. D, Kasım 1998, 17-18

ve Nisan 2000, 17-19; 18.2.2003, E. 2003/24164 K. 2003/1808, Legal İHD, 2004/3, s.1074-1075. Yarg. 9.HD.8.7.2004, E. 2004/13434 K. 2004/18102, Legal İHD, 2004/4, 1413-1415 ve ŞENGÜL, Mehmet: İbrananenin Hukuki Niteliği, Kapsamı ve Geçerliliğinin Koşulları, Legal İSGHD, 2006/10, 585-605

70 14.9.2005, E. 2005/22120 K. 2005/29889, Legal HD, Kasım 2005, s.4059-4060

71 Yarg. 9. HD 16.01.2012 t. E.2009/34568, K.2012/207, <http://legalbank.net>

ve işçi ile işveren arasında yapılan iş sözleşmesine ilişkin ibra sözleşmesi, hukuki niteliği itibarıyla, yukarıda da belirtildiği üzere bir tasarruf sözleşmesidir. O halde herhangi bir tasarruf işleminin geçerlilik kazanabilmesinde olduğu gibi, ibranamelerin imzalanmasında da, özellikle ibranamenin imzalandığı tarihte, imzalayan kişinin tasarruf ehliyetine sahip bulunması öncelikli bir geçerlilik şartıdır.⁷²

Bu yüzden, işçi ibraname vermek suretiyle ücret ve diğer alacakları üzerinde tasarrufta bulunduğu için, kendisinin ayrıca bu alacaklar üzerinde ibra konusunda bir tasarruf yetkisine sahip bulunması gereklidir. Bu husus daha ziyade, uygulamada velayet altındaki küçüklerin iş sözleşmesi sonucunda verdikleri ibranamelere, kanuni mümessillerince itiraz edilmesi halinde önem kazanmaktadır.

Bilindiği üzere, 4857 sayılı İK.'nun 71 inci maddesi uyarınca onbeş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, ondört yaşını doldurmuş ve ilköğretimini tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabileceklerdir. İK.'nun reşit olmayanlara ilişkin olarak vermiş olduğu bu imkâna rağmen çocuk çalışanlar 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun⁷³ 11 inci maddesi uyarınca reşit olmayacakları için iş sözleşmelerini ancak kanuni temsilcilerinin onaylamasıyla yapabileceklerdir.

Kanımızca çocuk çalışanlara iş sözleşmesi yapma izni kanuni temsilcilerince verilmesine rağmen, yapılan iş karşılığında hak edilen ücrete ilişkin olarak ibraname verme yetkisinin öncelikle bizzat çocuk çalışanlarda olması, kanuni temsilcinin ise sadece onama/onama yetkisi olması kabul edilmelidir. Yargıtay, eski tarihli kararlarında kanuni temsilci tarafından mümeyyiz küçüklere verilmiş çalışma izninin, ibraname verebilmeyi içermediğini

kabul etmektedir.⁷⁴ Buna karşılık, 4721 sayılı TMK.'nun 12 nci maddesi uyarınca çocuk çalışanın, onbeş yaşını doldurması kendi isteği ve velisinin rızasıyla mahkemece ergin kılınması durumunda artık bizzat iş sözleşmesini kendi yapabileceği için ibraname düzenlemeye de yetkisi olacağı ifade edilebilecektir.

İşçinin Türk Borçlar Kanunu'na göre yetkilendirdiği kişilerin de işçi adına ibraname veremeleri mümkündür. Yani temsilci (TBK.m.40-41) ya da vekil (TBK. m.502 vd.) aracılığı ile de ibraname verilebilecektir. Ancak böyle bir durumda, verilecek temsil belgesinin veya vekaletinin ya münhasıran ibraya ilişkin olması ya da "ibra" yetkisini açıkça içermesi gerekmektedir. Böyle bir yetkinin bulunmadığı durumlarda ise, yapılan ibra işlemi yetkisiz temsil hükmünde olacak ve ancak işçinin icazeti ile geçerlilik kazanabilecektir.⁷⁵

Ölen işçinin de, mirasçılarının ibraname düzenlemeye hak ve yetkileri vardır. Ancak mirasçılar adına verilmiş ibraname, buna rızası olmayan mirasçıları bağlamayacaktır.⁷⁶

b. İbraname Düzenleyecek İşçinin İradesinin Sakatlanmamış Olması ve Aşırı Yararlanma Halinin Olmaması

İbranamelerin geçerli olup olmadıklarının tespitinde, ibranameyi düzenleyen işçinin iradesinin sakatlanmış olup olmadığının tespiti de büyük önem taşımaktadır. Bu anlamda ibranamelerin geçerli olup olmadığı 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 30-39 uncu maddeleri yönünden de değerlendirilmelidir.

İbra sözleşmesi yapılırken taraflardan birinin esaslı hataya düşmesi, diğer tarafın veya üçüncü şahsın hile ya da korkutmasıyla karşılaşması halinde, ibra iradesinden söz edilemez.⁷⁷ Nitekim, ibranamenin uygulamada işçi tarafından imzalanmak istenmemesi ve fakat ilişik kesme durumundan yararlanılarak işçinin buna zor-

72 YHGK. 27.3.1971 t. E. 1971/1112 K. 1971/201, KARADEMİR, s. 13, "İbraname tarihi, işçinin akıl hastanesinde bulunduğu zamana tesadüf edince; mahkeme işçinin ehliyetini araştırmaya mecburdur" Yarg. 4. HD. 9.12.1957 t. E. 1957/10737, K. 1957/7244, KARADEMİR, s. 13

73 RG. 08.12.2001 t. No:24607

74 Yarg. 9. HD. 06.8.1964 t. E. 1964/5288, K. 1964/5147; ÇENBERCİ (Şerh), 502, dn. 127; CENTEL, s.392

75 TUNÇOMAĞ (İş Hukuku D),s. 237; CENTEL, s.392;.

76 Yarg.9. HD.09.12.1969 t. E.1969/9592, K. 1969/11587; Yarg.9. HD. 05.10.1993 t.E. 1993/2867 K.1993/14134; KARADEMİR, s.13

77 Yarg. 9. HD. 29.01.2013 t. E 2010/42101, K 2013/3327; Yarg. 9.HD. 26.10.2010 t. E. 2009/27121, K.2010/30468 , Yarg. 9. HD. 05.05.2011 t. E. 2009/13934, K. 2011/13452 , <http://legalbank.net>

lanması sıkça karşılaşılan bir durumdur.⁷⁸

Bilindiği üzere, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 30 uncu maddesi uyarınca, sözleşme kurulurken esaslı yanılmaya düşen taraf, sözleşme ile bağlı olmayacaktır. Kanunun 31 inci maddesine göre, yanılan, kurulmasını istediği sözleşmeden başka bir sözleşme için iradesini açıklamışsa; istediğinden başka bir konu için iradesini açıklamışsa, yanılan, sözleşme yapma iradesini, gerçekte sözleşme yapmak istediği kişiden başkasına açıklamışsa; sözleşmeyi yaparken belirli nitelikleri olan bir kişiyi dikkate almasına karşın başka bir kişi için iradesini açıklamışsa ve gerçekte üstlenmek istediğinden önemli ölçüde fazla bir edim için veya gerçekte istediğinden önemli ölçüde az bir karşı edim için iradesini açıklamışsa esaslı yanılmadan söz edilebilecektir. Basit hesap yanlışlıkları ise, sözleşmenin geçerliliğini etkilemeyecek ve bunların düzeltilmesi ile yetinilecektir. Diğer yandan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 36 ncı maddesi uyarınca, taraflardan biri, diğerinin aldatması sonucu bir sözleşme yapmışsa, yanılması esaslı olmasa bile, sözleşmeyle bağlı olmayacaktır. Üçüncü bir kişinin aldatması sonucu bir sözleşme yapan taraf da, sözleşmenin yapıldığı sırada karşı tarafın aldatmayı bilmesi veya bilecek durumda olması hâlinde, sözleşmeyle bağlı olmayacaktır.⁷⁹

Yine bunun gibi, taraflardan biri, diğerinin veya üçüncü bir kişinin korkutması sonucu bir sözleşme yapmışsa, sözleşmeyle bağlı olmayacaktır. Korkutulan, içinde bulunduğu durum bakımından kendisinin veya yakınlarından birinin kişilik haklarına ya da malvarlığına yönelik ağır ve yakın bir zarar tehlikesinin doğduğuna inanmakta haklı ise, korkutma gerçekleşmiş sayılacaktır (TBK.m.37-38). Ayrıca bir hakkın veya kanundan doğan bir yetkinin kullanılacağı korkutmasıyla sözleşme yapıldığında, bu hakkı veya yetkiyi kullanacağını açıklayanın, diğer tarafın zor durumda kalmasından aşırı bir menfaat sağlamış olması hâlinde, yine korkut-

manın varlığı kabul edilecektir.

Yukarıda da ifade edildiği üzere, ibra müessesesi de bir sözleşme niteliğini taşıdığına göre, sözleşme yapma iradesini sakatlayan sebepler de ibranameyi hukuken sakat hale getirecek işçi 6098 sayılı TBK'nun 39 uncu maddesi uyarınca söz konusu ibranamelerin hükümsüzlüğünü ileri sürme yetkisine sahip olacaktır.

Uygulamada, örneğin yıllık ücretli izin hakkının iş sözleşmesi devam ederken zamanaşımına uğramayacağını bilmeyen bir işçinin bunların zamanaşımına uğradığını düşünerek işvereni ibra etmiş olması işçinin iradesinin esaslı bir hata ile sakatlanmış olduğunu gösterebilecektir. Zira işçinin bunu bilseydi bu yönde bir ibraname düzenlemeyeceği söylenebilecektir. Bu anlamda, işçinin ibranamenin niteliği ve kapsamı konusunda yanılması, ibranamenin konusunun sonradan düşündüğü gibi çıkması; hata nedeniyle ibranamenin iptal edilebilmesi ve bunun sonucunda da geçersiz sayılması için yeterli olacaktır.⁸⁰ Bunun gibi, işçinin ibranameyi ödenmiş ücretlere ilişkin bir makbuz olduğu düşüncesi ile imzaladığını ispatlaması halinde de, iptal hakkının gündeme gelmesi söz konusu olabilecektir.⁸¹ Bu konudaki ispat yükü de hata sebebiyle ibra sözleşmesinin geçersizliğini ileri süren işçide olacaktır.⁸² Uygulamada ibranamedeki hesaplamanın doğru olduğunu zannederek ibra belgesinin imzalanmış olduğu şeklindeki beyan da hata iddiası olarak kabul edilmiş ve yargılama sırasında çözümlenmesi gerektiği ifade edilmiştir.⁸³ Buna karşılık, işçinin ibranameyi hiç okumadan imzalamış olması ise, tek başına bir yanılma durumu olarak nitelendirilmeyecektir.⁸⁴

Hatanın belirlenebilmesi bakımından objektif ölçütlerin yanında subjektif değerlendirmelerin de yapılması gerekmektedir. Nitekim genel müdürün verdiği ibra belgesinin hukuki değeri ile okuma yazma bilmeyen bir işçinin tarafı olduğu ibra sözleşmesinin aynı şekilde değerlendirilmesi mümkün olmayacaktır.⁸⁵

78 İrade fesadı hallerinde ibranamenin geçersizliğine ilişkin Yargıtay kararları için ÇİL, s.71 vd. ; ÖZDEMİR, Erdem: İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, Sicil İHD, Mart 2007, s.39 vd.

79 ZEVKLİLER, Aydın/ERTAŞ, Şeref/HAVUTÇU, Ayşe/AYDOĞDU, Murat/CUMALIOĞLU, Emre/ Borçlar Hukuku, İzmir 2013, s.237 vd.

80 YHGK. 23.9.1981 t E. 1981/1525, K. 1981/632, ÇENBERCİ, (Şerh), 520, No: 141

81 TUNÇOMAÖ (İş Hukuku D), s.241; CENTEL s.396

82 Yarg. 10.H.D. 18.06.1975 t. E.1975/1858 K.1975/3884; ÇENBERCİ, s. 1224

83 Yarg. HGK., 21.3.1962, 10 E, 11 K.; ÇENBERCİ, s. 1225.

84 CENTEL s.396; ÇENBERCİ (Şerh), s.508;

85 ÇİL. s.26

Diğer yandan, ibranamenin işverenin yanıtıcı davranışları sonucunda alındığını gösteren bütün durumlarda, hilenin varlığından söz edilebilecektir. Hatta işverenin işçiyi imzaladığı belgenin önemi konusunda uyarmaması halinde dahi, hilenin varlığından söz edilebilecektir.⁸⁶ Uygulamada işçinin yeniden işe alınacağı söylenerek önceki hizmetleri yönünden işçi tarafından ibraname verilmesinin sağlanması ve bu taahhüdün yerine getirilmemiş olması durumu işverenin hilesi olarak değerlendirilmiştir.⁸⁷

Görme engellilere ilişkin olarak 6098 sayılı TBK'nun 15 inci maddesinin 3 üncü fıkrası, görme engellilerin talepleri halinde imzalarında şahit aranacağı, aksi takdirde ise görme engellilerin imzalarını el yazısı ile atmalarının yeterli olacağını belirtmiştir. Yargıtay, 6098 sayılı TBK'nun yürürlüğe girmesinden önceki dönemde görme özürlü işçilere imzalatılan belgelere de kuşku ile yaklaşmış ve bu durumda olan çalışanlara ibranamelerin okunarak 3 üncü bir kişi yanında imzalatılması gerektiğini ifade etmiştir.⁸⁸

Buna karşılık, işe girerken alınan beyaza imza ya da Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak bildirim için gerektiği söylenerek boş belge imzalatılması halinde ise, hileden söz edilemeyecektir. Zira bu gibi hallerde işçinin, ibra sözleşmesi yapması konusunda iradesi hiç oluşmamış olacağından ibra sözleşmesi yok hükmünde sayılacaktır.⁸⁹ Yargıtay, hileyi bir kimsenin bir irade beyanında bulunmaya veya sözleşme yapmaya sevk etmek için o kimsede yanlış bir düşünüş uyandırma amacı ile yapılmış hareketler olarak tanımlamış olduğundan, işçinin az bir çaba ile öğrenebilmesi mümkün bir olayda hileden söz edilemeyeceği görüşünü belirtmiştir.⁹⁰

İbranamenin korkutma sonucunda alınma-

sına ise, işyerinde hırsızlık suçunu işleyen bir işçi hakkında şikayette bulunulacağı belirtilecek işçiye tüm işçilik haklarından vazgeçtiğine dair ibraname belgesi düzenlenmesi; iş sözleşmesi feshedilen işçinin ibraname vermemesi durumunda, bir yakınının da işine son verileceği şeklinde yapılan tehdit;⁹¹ işverenin işçinin birtakım haklardan vazgeçmesi şartı ile ücret ödemeyi kabul etmesi gibi bir davranışı sonucu, işçi ödenmeyen alacaklarını da kapsayacak bir ibranameyi imzalaması gibi durumlar örnek gösterilebilecektir. Bu gibi durumlarda tehdit (korkutma) halini oluşturacak ve işçi TBK. m.39 uyarınca ibranamenin hükümsüzlüğünü ileri sürebilme hakkına sahip olacaktır.⁹²

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 39 uncu maddesi uyarınca, yanılma veya aldatma sebebiyle ya da korkutulma sonucunda sözleşme yapan (ibraname düzenleyen) taraf, yanılma veya aldatmayı öğrendiği ya da korkutmanın etkisinin ortadan kalktığı andan başlayarak bir yıl içinde sözleşme ile bağlı olmadığını bildirmez veya verdiği şeyi geri istemezse, sözleşmeyi onamış sayılacaktır. Yani, ibranamedeki irade fesadı hallerinin bir yıllık hak düşürücü süre içinde ileri sürülmesi gerekmektedir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlükte olmadığı dönemde Yargıtayca getirilmiş bulunan işe girerken alınan matbu nitelikteki ibranameler bakımından iş ilişkisinin devam ettiği süre içinde bir yıllık süre işlemeyeceği kuralı⁹³ ise, artık TBK'nun yürürlüğünden sonra bir anlam ifade etmeyecektir. Zira 6098 sayılı TBK'nun 420 nci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması gerekeceğinden, bir yıllık süre, iş sözleşmesinin sona ermesi tarihinden itibaren en az bir aylık sürenin geçmesinden sonraki bir tarihte, yanılma veya aldatmanın öğrenildiği ya da korkutmanın etkisinin ortadan kalktığı andan itibaren işlemeye başlayacaktır.

86 Nitekim, işverenin işçiyi imzaladığı yazının basit bir makbuz olmadığı konusunda uyarılmaksızın, ona formüller şeklinde bir ibraname imzalatması, işverende aldatma kasdının varolması şartıyla, hile olarak nitelendirilmektedir. TUNÇOMAĞ (İş Hukuku I), 242, CENDEL 392-396 Yarg. 9 HD. 24.1.1969, E. 1969/8140; K. 1968/476, ÇENBERCİ (Şerh), 508, dn. 164.

87 Yargıtay 9.HD. 25.12.1988 gün 1988/7737 E, 1988/11393 K., TÜHİS, Şubat 1989, s.16.

88 Yargıtay 9.HD. 4.4.2005 gün 2004/22169 E, 2005/11994, http://legalbank.net

89 ÇİL, s. 27

90 Yargıtay 9.H.D., 2.7.1973 T.1943/24868.; ÇENBERCİ, s. 1224.

91 ÇİL, s. 28

92 EYRENCİ Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi 1979-1983), s.158. CENDEL s.167

93 Yarg.9.HD. 26.05.2014 t. E.2012/13274,K.2014/16874, Yarg.9. HD. 17.06.2013 t. E. 2011/9186, K. 2013/18675, Yarg. 9. HD. 29.01.2013 t. E 2010/42101, K 2013/3327; Yarg. 9. HD. 05.05.2011 t. E. 2009/13934, K. 2011/13452; Yarg.

Görüldüğü üzere iradesi sakatlanması sonucu bir ibraname düzenlemiş olan işçi yanılma veya aldatmayı öğrendiği ya da korkutmanın etkisinin ortadan kalktığı andan başlayarak bir yıl içinde ibraname ile bağlı olmadığını bildirmek zorunda olacak aksi halde TBK.'nın 39 uncu maddesinden yararlanma hakkına sahip olmayacaktır. Bu durumda işçinin iddia ettiği irade sakatlığını ispat edememesi durumunda aşağıda değerlendirilecek diğer koşulları taşıyan ibranamenin geçerli olacağı kabul edilecektir.⁹⁴

Yargıtaya göre, işçinin ibranamenin serbest irade ile alınmadığı yönünde iddiası üzerine tanık dinleme yoluna ve yemin deliline başvurulması gerekecektir.⁹⁵ İbraname imza kısmının sonradan karalanmış olması halinin dahi ibraname düzenleme konusunda iradenin fesda uğratıldığı yönünde ele alınması gerektiği Yargıtayca ifade edilmiştir.⁹⁶ Diğer yandan, irade fesadı haller ileri sürülüp kanıtlanmadığı sürece diğer koşullar gerçekleşiyorsa ibra iradesi geçerli sayılacaktır.⁹⁷

Doktrinde ibranamelerde söz konusu olabilecek irade sakatlıklarının bir yıllık hak düşürücü süre dışında ileri sürülemeyeceğini kabul etmenin,⁹⁸ iş hukukunun kendine özgü kuraları çerçevesinde haksız sonuçlara yol açabileceği ifade edilmiştir.⁹⁹ Ancak 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420 nci maddesinin getirmiş olduğu ibranamelerin geçerlilik şartları ve 39 uncu maddesinin 2 nci fıkrasında yer alan, aldatma veya korkutmadan dolayı bağlayıcılığı olmayan bir sözleşmenin bir yıl içinde bildirim yapmamak suretiyle onanmış sayılması halinin tazminat hakkını ortadan kaldırmayacağı dü-

zenlemesi kanımızca bu tür haksız sonuçları minimum seviyeye indirecektir.

Uygulamada, ibranamelerin noter huzurunda düzenlenmesi de söz konusu olmakta ve bu şekilde de özellikle ibranamenin düzenlenme zamanına ilişkin ortaya çıkabilecek uyumsuzlukların, ibranamenin işçinin elinden önceden baskı ile alındığı biçimindeki iddiaların önüne geçilmesi amaçlanmaktadır.¹⁰⁰ Ancak yine de irade fesadının yoğunluğuna göre noterde düzenlenen ibranamelerin de gerçek iradeyi yansıtmadığının ileri sürülmesi ve kanıtlanması mümkün olabilecektir.¹⁰¹

Diğer yandan, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 28 inci maddesi uyarınca; bir sözleşmede karşılıklı edimler arasında açık bir oransızlık varsa, bu oransızlık, zarar görenin zor durumda kalmasından veya düşüncesizliğinden ya da deneyimsizliğinden yararlanılmak suretiyle gerçekleştirildiği takdirde, zarar gören, durumun özelliğine göre ya sözleşme ile bağlı olmadığını diğer tarafa bildirerek ediminin geri verilmesini ya da sözleşmeye bağlı kalarak edimler arasındaki oransızlığın giderilmesini isteyebilecektir. Zarar gören bu hakkını, düşüncesizlik veya deneyimsizliğini öğrendiği; zor durumda kalmada ise, bu durumun ortadan kalktığı tarihten başlayarak bir yıl ve her halde sözleşmenin kurulduğu tarihten başlayarak beş yıl içinde kullanabilecektir.

Bu anlamda aşırı yararlanma (Gabin) da, iş hukuku uygulamasında ibra sözleşmesini geçersiz kılan önemli nedenlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna göre, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 28 inci maddesinde sözü edilen aşırı yararlanma (gabin) ölçütünün de ibra sözleşmelerinin geçerliliği noktasında değerlendirilmesi gerekmektedir.¹⁰² İbranamelerin makbuz hükmünde sayılmasına ilişkin çok sayıda Yargıtay kararının dayandığı temel nokta budur.¹⁰³ Buna göre, söz konusu bu madde kapsamında bir ibraname düzenlendiği

9. HD 16.01.2012 t. E.2009/34568, K.2012/207; Yarg. 9. HD. 15.03.2012 t. E.2009/44361, K.2012/8667; Yarg.9.HD. 26.10.2010 t. E.2009/27121, K.2010/30468, <http://legalbank.net>

94 Yarg. 9. HD, 25.12.1989, E. 1989/7737 K. 1989/11393, TÜHİS, Şubat 1990, 18-19; Yarg. 9.HD.21.6.2004, E. 2004/13272 K. 2004/14579, Legal İHD, 2005/5, 322- 324.

95 Yarg. 9. HD, 28.3.2008, E. 2007/14313 K. 2008/6731, Çalışma ve Toplum, 2008/3, 278.

96 Yargıtay 9.HD. 06.06.2006 t.E 2006/9504 , K.2006/16336, <http://legalbank.net>

97 Yarg. 9. HD 16.01.2012 t. E.2009/34568, K.2012/207; Yarg. HGK. 21.10.2009 t. E. 2009/396 K. 2009/441, <http://legalbank.net>

98 TURANBOY, s.75.; ÖZDEMİR, Erdem: İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu 23 Aralık 2005 Seminer Notları, İstanbul Barosu Yayınları 2006, s. 38. ŞENGÜL, s. 597; Yargıtay 9.HD. 18.1.2006 t E.2005/12120, K.2006/445 , <http://legalbank.net>

99 ÇİL, s.30

100 ÖZDEMİR, (Seminer Notları) s. 35,36.; Aynı yönde Yarg 9.HD. 04.07.2006 t.E.2006/11597, K.2006/19648, <http://legalbank.net>

101 ÇİL, s. 26

102 Bu anlamda kıyasen bkz.Yarg. 9. HD. 29.01.2013 t. E 2010/42101, K. 2013/3327; Yarg. 9. HD 16.01.2012 t. E.2009/34568, K.2012/207, <http://legalbank.net>

103 ÇİL, s.28

iddia ediliyorsa ve bu durum işçi tarafından ispat edilebiliyorsa hak düşürücü süre içerisinde bu oransızlığın giderilmesi istenebilecektir.

Gerçekten de iş sözleşmesinin son bulması sırasında, işçinin o andaki ekonomik ve psikolojik baskı altında bulunması durumundan yararlanılarak, işçiye ibraname imzalatılmasına sıkça rastlanmaktadır. Bu anlamda, geçerli bir ibranamenin varlığından söz edilebilmesi için ibranamenin imzalandığı tarihte işçinin “iradesinin sağlıklı olması” “iradenin herhangi bir sebeple baskı altına alınmamış” olması zorunluluğu bulunmaktadır.¹⁰⁴

c. İbranamenin Yazılı Olarak Düzenlenmiş Olması

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 132 nci maddesinde borcu doğuran işlem kanunen veya taraflarca belli bir şekle bağlı tutulmuş olsa bile, borcun, tarafların şekle bağlı olmaksızın yapacakları ibra sözleşmesiyle tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabilmesi esası getirilmiş olsa da, iş sözleşmelerine ilişkin olarak yapılacak ibra sözleşmelerinde Türk Borçlar Kanunu'nun 420 nci maddesi ibra sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması koşulunu getirmiştir.

Uygulamada da işçinin ücret alacağı ya da diğer işçilik alacaklarının ödendiği hususunu ispata yarayan araçlardan biri olan ibraname yazılı şekle bürünmüş bir metindir. İbraname-lerin şekli konusunda; eski 818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde bir kısım yazarlar¹⁰⁵ “kanunen yazılı olması gereken bir sözleşmenin değiştirilmesinin de yazılı olması gerekir” kuralını getiren 818 sayılı BK.'nun 12nci maddesinin ibra sözleşmesine de uygulanması gerektiği görüşünü savunurken, diğer bir kısım yazarlar¹⁰⁶ ise, “ibra” ile yeni bir borç altına girilmediğini, ibranın bir sözleşmenin değiştirilmesi niteliğinde olmadığını, bu nedenle ibra sözleşmelerinin bir şekle bağlı olmaksızın geçerli olacağını ileri sürmüşlerdir.

Yukarıda da ifade edildiği üzere 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 420 nci maddesinin

ikinci fıkrası ile bu tartışmayı sona erdirmiş ve işçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması gerektiğini belirtmiştir. Ancak, bu belge yazılıp işçi tarafından imzalandıktan¹⁰⁷ sonra işverene verilecektir. İbranamenin hukukî bir sonuç doğurması için bunun işverene teslim edilmiş olması şarttır.¹⁰⁸

İbranamenin şekil bakımından düzenleniş konusunda, basit yazılı şeklin varlığı yeterli olacaktır.¹⁰⁹ Ancak ibranamelerin, veren işçinin imzasını taşıması genel bir geçerlilik şartıdır.¹¹⁰ Buna göre, işçinin imzasını taşıyan ve işvereni borçtan kurtarmaya yönelik herhangi bir yazılı belge, kural olarak ibraname olarak kabul edilebilecektir. İbraname, noterde düzenlenmiş olabileceği gibi taraflar arasında da düzenlenmiş olabilecektir.¹¹¹

Ancak, matbu olarak düzenlenip boşlukları sonradan doldurulmuş olan ibranameler¹¹² ile üzerinde düzeltmeler yapılan ibranameler¹¹³ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlük tarihinden önceki dönemde kabul görmemiş ve geçersiz sayılmış ve ibranamenin metninin işçinin el yazısı ürünü olması ispat yönünden işveren lehine bir durum olarak değerlendirilmiştir.¹¹⁴ 6098 sayılı TBK.'da bu yönde bir düzenleme bulunmamaktadır.

Ayrıca, yukarıda irade sakatlıklarına ilişkin olarak ifade edildiği üzere, görme özürülü ya da okur-yazar olmayan işçiye imzalatılan ibrana-

107 Yarg. 9.HD.04.04.2005, E. 2004/22169 K 2005/11994, Legal İHD, 2005/8, 1752-1753; Yarg.9.HD. 16.6.2005 t. , E. 2004/30825 K 2005/21797, Legal İHD, 2006/9, 258-259;Yarg. 9. HD. 16.03.2006 t., E. 2006/25400, K. 2006/6847, Çalışma ve Toplum, 2006/3, 240-241.

108 ÇELİK, s.267

109 CENTEL, s.393

110 Yarg. 9. HD. 12.9.1995 t. E. 1995/6723 K. 1995/25091, KARADEMİR, s. 13

111 ÇENBERCİ, (Şerh), s.509

112 Yarg. 9. HD, 28.01.1993 t. E. 1992/6412 K. 1993/999, İHD, Ocak-Mart 1993, s.129; Yarg. 9. HD, 08.12.2003 t. E. 2003/8998 K. 2003/20326, Legal İHD, 2004/2, 659-660; Yarg. 9. HD, 03.03.2005 t. E. 2004/17310 K. 2005/7218, Çalışma ve Toplum, 2005/2, s.183-184; Yarg. 9. HD, 01.02.2006 t. E. 2005/12737 K. 2006/1953, Legal İHD, 2006/10, 653-654; Yarg. 9. HD, 11.06.2007 t. E. 2006/28891 K. 2007/18344, 2007/4, 212- 215; Yarg. 9. HD, 25.04.2008 t. E. 2007/16918 K 2008/10275, Legal İHD, 2008/19, 1153-1156; Yarg. 9. HD, 15.10.2010 t. E. 2008/37729 K. 2010/29226, Çalışma ve Toplum, 2011/2, s.377; Yarg. 9. HD, 09.11.2005 t. E. 2005/4540 K. 2005/35429, ÇİL, İbraname, 93; Yarg. 9. HD, 22.12.2008 t., E. 2007/29852 K. 2008/34628, Çalışma ve Toplum, 2009/2, s.292-297

113 Yarg. 9. HD, 18.10.1999, E. 1999/13237 K. 1999/15918, Ekonomi, 1999 Yılı Emsal Kararları, s.105-106

114 Yarg. 9.HD. 16.10.2006 t. E.2006/6640, K.2006/27071, <http://legalbank.net>

104 Yarg. 9.HD. 05.07.1991 t.E.1991/6194, K.1991710536, KARADEMİR, s.15

105 SAYMEN, F. Hakkı/ELBİR, H.K.; Borçlar Hukuku, Umumi Hükmümler, İstanbul 1966, s. 855; TEKİNAY, 989

106 REİSOĞLU, 313; EREN,s.470, BAŞTUĞ, s.347;

menin geçerliliği için ise, 6098 sayılı TBK.'nın 15 inci maddesinin 3 üncü fıkrası, görme engellilerin talepleri halinde imzalarında şahit arancağı, aksi takdirde ise görme engellilerin imzalarını el yazısı ile atmalarının yeterli olacağını belirtmişse de, Yargıtay'ın 6098 sayılı TBK'nun yürürlüğe girmesinden önceki döneme ilişkin, ibranamenin okunması ve mümkün olduğunca imzanın üçüncü kişi yanında alınması gerektiği görüşü¹¹⁵ bugün için de kabul edilebilecektir.

Diğer yandan, dava hakkının varlığını haki-
min resen dikkate alması gerektiği noktasından hareketle, önceden öne sürülmemiş olsa bile, temyiz aşamasında sunulan ve borcu sona erdiren yazılı ibranamelerin de mahkemece değerlendirilmesi gerekmektedir.¹¹⁶ Ancak kesin mehil verilmesine rağmen aslı sunulmayan ibranameye değer verilemeyecektir.¹¹⁷

d. İbranamenin Sözleşmenin Sona Ermesinden Başlayarak En Az Bir Ay Sonra Alınmış Olması

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420 nci maddesinin ikinci fıkrasına göre, işçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olmasının yanında, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması da gerekmektedir.

Gerçekten uygulamada ibranameler konusunda karşılaşılan en yaygın durum, işçiden işe girdiği zaman veya işin devamı sırasında ibraname alınması ya da beyaza atılan imza yoluyla ibraname oluşturulmasıdır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun getirmiş olduğu düzenlemeden önceki dönemde dahi, işçiden işe girdiği zaman veya işin devamı sırasında ibraname alınması ya da beyaza atılan imza yoluyla ibraname oluşturulması hallerinde bu ibranamelere hukuken değer verilmemiştir.¹¹⁸

Yargıtay iş ilişkisi devam ederken düzenlenen ibra sözleşmelerini; işçinin bu dönemde tamamen işverene bağımlı durumda olduğunu ve iş güvencesi hükümlerine rağmen iş ilişkisinin devamını sağlamak veya bir kısım işçilik alacaklarına bir an önce kavuşabilmek için iradesi dışında ibra sözleşmesi imzalamaya yönelmesinin mümkün olduğunu belirterek geçersiz saymıştır.¹¹⁹ Yine ibranamenin tarih içermemesi ve içeriğinden de fesih tarihinden sonra düzenlendiğinin açıkça anlaşılabilmesi durumunda da ibranameye değer vermemiştir.¹²⁰

Nitekim, ibranamenin konusunu oluşturan alacaklar, imza tarihinde ya hiç ya da tamamen doğmamış alacaklar olarak değerlendirilmiştir.¹²¹ Yani bir başka ifade ile beyaza imza yoluyla hazırlanan ibranameler gibi işe girişte veya iş sözleşmesi devam ederken işçiye imzalatılan ibranameler de doğmamış bir haktan vazgeçmenin mümkün olamayacağı genel kuralı uyarınca geçerli sayılmamışlardır.¹²² Zira henüz doğmamış işçilik haklarının işe giriş tarihinde veya önceden ibra edilmiş olması mümkün değildir.¹²³

Ancak ibranamenin beyaza imzalatırma yoluyla hazırlandığını¹²⁴ veya iş sözleşmesi devam ederken ya da Kanunda belirtilen süreden önce alındığını ispat yükü işçiye düşecektir. Bunun gibi ibranamenin, işe alınma vaadi ile alındığı iddiasının da işçi tarafından ispat edilmesi gerekmektedir.¹²⁵

115 Yarg. 9.HD.04.04.2005, E. 2004/22169 K 2005/11994, Legal İHD, 2005/8, 1752-1753; Yarg.9.HD. 16.6.2005 t. , E. 2004/30825 K 2005/21797, Legal İHD, 2006/9, 258-259; Yarg. 9. HD. 16.03.2006 t., E. 2006/25400, K. 2006/6847, Çalışma ve Toplum, 2006/3, s.240-241.

116 Yarg. HGK, 26.10.2005, E. 2005/9-546 K. 2005/611, Çalışma ve Toplum, 2006/2, s.116-119.

117 Yarg. 9. HD. 16.03.2006 t., E. 2006/25400, K. 2006/6847, Çalışma ve Toplum, 2006/3, s.240-241

118 İşçiye çalışırken ödenmesi gereken işçi alacakları ile sınırlı olarak ibranamenin geçerliliğini kabul eden görüş için bkz.ÇİL,s. 153;

119 Yarg. 9. HD. 29.01.2013 t. E 2010/42101, K 2013/3327, Yarg. 9. HD 16.01.2012 t. E.2009/34568, K.2012/207 ; Yarg. 9.HD. 15.10.2010 t. E.2008/41165, K.2010/29240, http://legalbank.net

120 Yarg. 9. HD. 29.01.2013 t. E 2010/42101, K 2013/3327; Yarg. 9. HD 16.01.2012 t. E.2009/34568, K.2012/207; Yarg. 9.HD. 05.11.2010 t. E.2008/37441, K.2010/31943, Yarg. 9. HD, 28.01.1993 t., E. 1992/6412 K. 1993/999, İHD, Ocak-Mart 1993, 129; Yarg. 9. HD 08.12.2003 t., E. 2003/8998 K. 2003/20326, Legal İHD, 2004/2, s.659-660; Yarg. 9. HD 03.03.2005 t. , E. 2004/17310 K. 2005/7218, Çalışma ve Toplum, 2005/2, s.183-184; Yarg. 9. HD 01.02.2006 t., E. 2005/12737 K. 2006/1953, Legal İHD, 2006/10, s.653-654

121 SAYMEN, s.614; ÇENBERCİ (Şerh) s.505; CENTEL, s.395

122 EKMEKÇİ, s. 15

123 Yarg. 9.HD. 4.11.1996 t. E. 1996/11034 K. 1996/20443; Yarg. 9.HD. 28.1.1993 t. E. 1992/6412, K. 1993/999 Yarg. 9. HD. 6.2.1971 t. E. 1971/644 K. 1971/2561 KARADEMİR, . s. 14; Yarg. 9. HD. 12.4.1991 t. E. 1991/7835 K. 1991/9527; Yarg. 9. HD. 29.6.1995 t. E. 1995/5431, K. 1995/22861 KARADEMİR, . s. 14

124 Yarg. 9. HD. 29.5.1969 t. E. 1969/2545, K. 1969/5924 ÇENBERCİ (Şerh), 518. No: 127 ve ÇENBERCİ (Şerh), 505; KARADEMİR, . s. 13

125 Yarg. 9. HD. 25.12.1989 t. E. 1989/7737 E. 1989/11393 KARADEMİR, . s. 15

İbranamelerin düzenlenmesi amaçları göz önünde tutulduğunda, kural olarak iş sözleşmesinin sona ermesini takiben hazırlanmaları gerektiği açıktır. Zira bu esas İK.'nın 32 nci maddesinin 6 ncı fıkrasında yer alan "iş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödemesi zorunludur hükmünün bir sonucudur.¹²⁶

Doktrinde ibranameye geçerlik kazandırıcı ve hatta işçinin işten ayrılmasından itibaren geçecek belirli bir süre içinde ibranameye itiraz hakkı tanınarak işverenlerce ihbarname alınmasının kötüye kullanılmasının sakıncalarının ortadan kaldırılmasını sağlayıcı hükümler getirilebileceği ifade edilmiştir.¹²⁷ Ancak yukarıda da ifade edildiği üzere, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 420 nci maddesinin ikinci fıkrasında, işçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin geçerli olmasını iş sözleşmesinin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık süre geçtikten sonra yapılması şartına bağlamıştır.

Kanımızca işe iade davası açma süresi olan 1 aylık süreden esinlenerek getirilmiş bu süre uygulamada beklenen faydayı sağlamaktan uzak olacaktır. Zira şimdiden işverenlerin iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte işçilerden aldıkları ibranamelere 1 ay sonraki tarihi attıkları görülmeye başlanmıştır. Zira iş sözleşmesi sona erdikten ve ödemeler yapıldıktan sonra, işçiye 1 ay sonra ulaşıp bu ibranamenin alınması da pek mümkün görülmemektedir.

Yine Kanundaki bu bir aylık sürenin geçmiş olması koşulu, bir çok işverene yapacağı ödemeleri yapmayıp bunu 1 aylık süre sonunda işçinin işe iade davası açmaması koşuluna bağlamaları imkânını vermiştir. İşveren iş sözleşmesinin sona ermesini takiben bir ay içinde alacağı ibranamenin geçersiz olacağını bildiğinden ödemeyi de bir ay geciktirip aynı zamanda işçinin işe iade davası açıp açmadığını da görmek isteyebilecektir. Bu durumda işçi işe iade davası açtığı takdirde bu ödemelerin hiçbirini yapmayıp işi dava sürecine bırakmayı tercih edebilecektir. Bu da ülkemizdeki dava

süreleri dikkate alındığında işçi aleyhine bir durum oluşturabilecektir.

Bu konuya ilişkin olarak Yargıtay da vermiş olduğu yeni tarihli kararlarında, kanundaki bu bir aylık sürenin geçmesine ilişkin düzenlemeyi, feshe itiraz bakımından bir aylık hak düşürücü süre ve işe iade davası ile ilişkilendirmiş; feshi izleyen bir aylık sürede işverenin olası baskılarını azaltmanın, iş güvencesinin sağlanması için de gerekli olduğundan söz ederek, geçerli ve haklı neden iddialarına dayanan feshilerde dahi ibraname düzenlenmesi için feshi izleyen bir aylık sürenin beklenmesi gerektiğini ifade etmiştir. Yargıtaya göre, bir aylık bekleme süresi kısmi ibra açısından işçinin bir kısım işçilik alacaklarının ödenmesinin bir ay süreyle gecikmesi anlamına gelse de, temelde işçi yararına bir durum olacaktır ve bir aylık bekleme süresi ibra sözleşmelerinin düzenlenme zamanı ile ilgili olup ifayı ilgilendiren bir durum değildir. Yani Yargıtaya göre, işçinin fesih ile muaccel hale gelen kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve izin ücreti gibi haklarının ödeme tarihi bir ay süreyle ertelenmiş değildir.¹²⁸

e. İbraname İbra Konusu Alacağın Türünün ve Miktarının Açıkça Belirtilmesi

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420 nci maddesinin ikinci fıkrasına göre, işçinin işverenden alacağına ilişkin düzenlenecek ibranamede, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi ve ödemenin hak tutarına nazaran noksansız yapılması gerekmektedir.

Buna göre, ibranamede sona erdirilmek istenen alacakların açıkça ve net olarak belirtilmesi gerekmekte ve bu tür bir açıklık bulunmadan genel bir anlatımla yetinilmesi durumunda ibranamenin dar yorumlanması gündeme gelebilecektir.

İbraname sadece bütün alacakların alındığının belirtilmesi durumunda, ibranamenin tümünün göz önünde tutulması ve söz konusu belgeye dürüst kişilerin verecekleri anlamın

126 KARADEMİR, . s. 13

127 ÇELİK, s. 305

128 Yarg. 9.HD. 13.01.2014 t. E.2011/51524,K.2014/50, Yarg.9.HD. 06.02.2014 t. E.2011/54238,K. 2014/ 3605,Yarg.9.HD. 26.05.2014 t. E.2012/13274,K.2014/16874, Yarg.9. HD. 17.06.2013 t. E. 2011/9186, K. 2013/18675 , <http://legalbank.net>

araştırılması gerekeceğinden uygulamada bu tür belgelere geçerlilik tanınmamaktadır. Zira, çoğu kez işçilerden, işverenden hiçbir alacağı kalmadığına dair alınan ibranamelerde esas amaç, tarafların aralarında çekişmeli bulunan alacakları ortadan kaldırmak değil, varolan bütün alacakları ibra sözleşmesi yoluyla ortadan kaldırmak olmaktadır.

Yukarıda da ifade edildiği üzere, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'ndan önceki dönemde Yargıtay miktar içeren ibra sözleşmelerinde, alacağın tamamen ödenmiş olması durumunda borcun ifa yoluyla sona ermiş olacağını, buna karşın kısmi ödeme hallerinde ibraya değer vermeyerek ve yapılan ödemenin makbuz hükmünde olduğu kabul etmekteydi.¹²⁹ Miktar içeren ibranamenin çalışırken alınmış olması da makbuz niteliğini ortadan kaldırmamaktaydı.¹³⁰ Miktar içermeyen ibra sözleşmelerinde ise, irade fesadı denetiminin uygulanması ve somut olayın özelliklerine göre ibranamenin geçerliliği konusunun incelenmesi yapılmakta¹³¹ ve fesihten sonra düzenlenen ve alacak kalemlerinin tek tek sayıldığı ibranamede, irade fesadı halleri ileri sürülüp kanıtlanmadığı sürece ibra iradesi geçerli sayılmaktaydı.¹³²

Yargıtayın bu dönemdeki görüşü,¹³³ ibra-

name sözleşmelerinden doğan sakıncaları gidermeye yönelik olup ve doktrinde de taraflar bulmuştur.¹³⁴ Zira bu görüşler, işçinin iş sözleşmesinin sonunda haklarını "tam olarak almasını" öngören İş Kanununun amir hükümünden ve işçinin haklarından karşılıksız olarak vazgeçmesinin mümkün olmayacağı genel prensibinden kaynaklanmaktaydı.¹³⁵

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420 nci maddesinin ikinci fıkrasında, işçinin işverenden alacağına ilişkin düzenlenecek ibranamede, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi gerektiği ifade edildiğine ve bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibranamelerin kesin olarak hükümsüz sayılacağına belirtildiğine göre; 01.07.2012 tarihinden sonra düzenlenecek ibranamelerde alacak türü ve miktarının tek tek yazılması gerektiği, tür ve miktar kalemlerinden birinin bulunmadığı bir ibranamenin o alacak kalemi için geçersiz olacağı söylenebilecektir.

Buna karşılık önceki dönemde olduğu gibi, hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanını ve muhtevi diğer ödeme belgelerini, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmünde saymak mümkün olacaktır.¹³⁶

f. İbranameye Konu Olan Alacağa İlişkin Ödemenin Banka Aracılığı İle Yapılması

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420 nci maddesinin ikinci fıkrasına göre, işçinin işverenden alacağına ilişkin düzenlenecek ibranamede, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi ve ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması gerekmektedir. Buna göre, hakkında ibraname alınmış olan alacak tutarı şayet banka aracılığı ile ödenmemişse ibraname kesin olarak hükümsüz olacaktır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420 nci maddesinde getirilen ve işverence yapılacak

- 129 Yarg. 9. HD. 15.03.2012 t. E.2009/34568, K.2012/207; Yarg. 9. HD. 05.05.2011 t. E. 2009/13934, K. 2011/13452 ;Yarg. 9.HD. 21.10.2010 t. E. 2008/ 40992 K. 2010/ 39123 Yarg.9.HD. 24.06.2010 t. E. 2008/ 33748,K. 2010/ 20389; Yarg.9.HD. 24.6.2010 t. E.2008/33748, K. 2010/20389 . Yarg. 9.HD. 27.06.2008 t. E.2007/23861, K.2008/17735 "ibranameye ekli hesap pusulasında ödendiği belgelenen miktar işçinin haklarından mahsup edilmeli ve aradaki farka hükmedilmelidir" Yarg. 9. HD, 24.4.2000, E. 2000/2242 K. 2000/6176, GÜNAY, Cevdat İlhan, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2009, s.2184; Yarg. 9.HD. 21.10.2010 t. E. 2008/40992, K.2010/39123; Yarg. 9. HD. 27.01.2011 t. E.2010/51681, K. 2011/ 1079 ; Yarg. 9. HD. 05.05.2011 t. E.2009/13934, K.2011/13452, <http://legalbank.net>
- 130 Yarg. 9.HD. 24.6.2010 t. E. 2008/ 33748, K. 2010/20389; Yarg. 9. HD. 27.01.2011 t. E.2010/51681, K. 2011/ 1079 ; Yarg. 9. HD. 05.05.2011 t. E.2009/13934, K.2011/13452, <http://legalbank.net>
- 131 Yarg. 9.HD. 27.06.2008 t. E. 2007/23861, K.2008/ 17735; Yarg. 9. HD. 27.01.2011 t. E.2010/51681, K. 2011/ 1079 ; Yarg. 9. HD. 05.05.2011 t. E.2009/13934, K.2011/13452, <http://legalbank.net>
- 132 Yarg. 9. HD. 15.03.2012 t. E.2009/44361, K.2012/8667; Yarg. 9. HD. 16.01.2012 t. E.2009/34568, K.2012/207; Yarg. 9. HD. 05.05.2011 t. E. 2009/13934, K. 2011/13452 ;Yarg. 9.HD. 21.10.2010 t. E. 2008/ 40992 K. 2010/ 39123; Yarg.9.HD. 24.6.2010 t. E.2008/33748, K. 2010/20389; Yarg. 9.HD. 27.06.2008 t. E.2007/23861, K.2008/17735; Yarg. HGK. 21.10.2009 t. E. 2009/ 396, K.2009/ 441; Yarg. 9. HD. 27.01.2011 t. E.2010/51681, K. 2011/ 1079, <http://legalbank.net>
- 133 Yargıtay eski kararlarında ise, bu görüşten biraz daha farklı olarak "...hesaplar arası açık bir oransızlığın varlığını" aramakta idi. Yarg. 9.HD: 24.1.1978 t. E. 1978/1250, K. 1978/1293, UYGUR, s.767-768; Ayrıca bkz. ÇENBERCİ (Şerh), 517, No: 122'deki Yargıtay kararları

134 ÇELİK, Nuri; İbramenin Niteliği ve Kapsamı, İHU, İş K. m.26, No: 1, İstanbul 1982/1; ÇELİK, Nuri; İbraname Kapsamı Dışında Kalan Miktarın Talebi, İHU, İş K.İI/1, m. 26, No: 8, İstanbul 1982/1;

135 KARADEMİR, s.16-17

136 Bu halde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması gerekir .Yarg. 9. HD. 29.01.2013 t. E 2010/42101, K 2013/3327, <http://legalbank.net>

olan ödemelerin banka yoluyla yapılması zorunluluğu uygulamada ödemeye dair ispat sorunlarını ortadan kaldırmaya hizmet edecektir. Nitekim düzenleme 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32 nci maddesinin değişik¹³⁷ 2 nci fıkrasına da paralel bir düzenlemedir. Zira söz konusu fıkra uyarınca, çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemeyeceklerdir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420 nci maddesinin 2 nci fıkrasında, işverence yapılacak olan ödemelerin banka yoluyla yapılması zorunluluğunun getirilmesi, ibranamenin geçerliliği noktasında sonuca etkili olacak ancak, doğal olarak banka dışı yollarla yapılan ödemelerde de borç ibra yerine tamamen veya kısmen ifa yoluyla sona ermiş olacaktır.¹³⁸

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420 nci maddesinde yer alan düzenleme, sadece işçinin alacaklı olduğu durumlar için işçi yararına kısıtlamalar öngörmektedir. Buna karşın, işverenin işçiden alacaklı olduğu durumlara ilişkin alınacak ibranamelerde herhangi bir kısıtlama söz konusu olmayacaktır.

Buna göre, işverenin cezai şart ve eğitim gideri talep ettiği durumlarda, işçinin vermiş olduğu zararın tazminine ilişkin uygulamalarda ve hatta sebepsiz zenginleşme hükümleri çerçevesinde işçinin işverene borçlu olduğu durumlarda, taraflar, herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın işçinin borçlarını ibra yoluyla sona erdirebileceklerdir.¹³⁹

İbranameye konu alacakların ödemelerinin banka kanalıyla yapılması zorunluluğu doğal olarak 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihinden sonra yapılacak ödemeler ve düzenlenecek ibra söz-

leşmeleri için geçerli olacaktır.¹⁴⁰

III-Sonuç

Görüldüğü üzere, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu İsviçre Borçlar Kanunu'nun 115 inci maddesine paralel olarak ibra müessesesini "İbra" başlıklı 132 nci maddesinde düzenlemiştir. İbra müessesesine ilişkin diğer önemli bir düzenlemeye ise 420 inci maddesinde yer almıştır. Söz konusu madde, iş sözleşmelerine ilişkin olarak işçilerin işverenlerden olan alacakları hakkında yapılacak ibra sözleşmelerinin geçerli olabilmeleri için taşınmaları gereken şekil ve diğer şartları düzenlemektedir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden önceki dönemde Yargıtay içtihatları çerçevesinde, iş ilişkisi devam ederken düzenlenen ibra sözleşmelerinin geçersiz sayılması, miktar içeren ve miktar içermeyen ibra sözleşmeleri ayırımının yapılması ve bu ihtimallere göre geçerlilik koşullarının değerlendirilmesi yönünde ilkelerin oluşturulduğu görülmektedir. Bugün için de 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği Temmuz 2012 tarihinden önce düzenlenmiş bulunan ibranamelerin geçerliliğinin bu ilkelere göre değerlendirileceği ifade edilebilecektir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda yürürlüğe girmesiyle, tasarruf yetkisine sahip iradesi sakatlanmamış olan bir işçinin düzenleyeceği ibranamenin geçerli olması, yazılı yapılması, 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 gibi birçok şarta bağlı tutulmuştur.

Kanun'un aradığı işçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması koşulunun yanına, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin de geçmiş bulunması koşulu kanımca uygulamada beklenen faydayı sağlamaktan

137 17.04.2008 tarih ve 5754/85 sayılı Kanun ile

138 Yarg. 9. HD. 29.01.2013 t. E 2010/42101, K 2013/3327, Yarg. 9.HD. 13.01.2014 t. E.2011/51524, K.2014/50, Yarg.9.HD. 06.02.2014 t. E.2011/54238,K. 2014/ 3605, <http://legalbank.net>

139 Yarg. 9. HD. 29.01.2013 t. E 2010/42101, K 2013/3327, Yarg. 9. HD 16.01.2012 t. E.2009/34568, K.2012/207; Yarg. 9. HD. 15.03.2012 t. E.2009/44361, K.2012/8667; Yarg. 9. HD. 29.01.2013 t. E 2010/42101, K 2013/3327, <http://legalbank.net>

140 Yarg. 9. HD. 29.01.2013 t. E 2010/42101, K 2013/3327, Yarg. 9. HD 16.01.2012 t. E.2009/34568, K.2012/207; Yarg. 9. HD. 15.03.2012 t. E.2009/44361, K.2012/8667; Yarg. 9. HD. 29.01.2013 t. E 2010/42101, K 2013/3327, <http://legalbank.net>

uzak olacaktır. Zira bu koşul ya bir çok işverene yapacağı ödemeleri yapmayıp bunu 1 aylık süre sonunda işçinin işe iade davası açmaması koşuluna bağlamalarına neden olacak ya da ibranameler üzerine gerçeği yansıtmayacak şekilde 1 ay sonrasının tarihinin atılmasına sebep olacaktır.

Diğer yandan, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420 nci maddesinin ikinci fıkrasında, işçinin işverenden alacağına ilişkin düzenlenecek ibranamede, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi ve ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması gerektiği belirtildikten sonra, üçüncü fıkrasında da hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmelerinin veya ibra beyanlarının muhtevi diğer ödeme belgelerinin içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmünde olacaklarının ifade edilmiş olması, aslında 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420 inci maddesinde belirtilen şekli koşullara uygun yapılmış tüm ibranamelerin de, yargılama aşamasında hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmediklerinin anlaşılması durumunda makbuz niteliğine bürünebilecekleri anlamına gelmektedir. Bir başka deyişle TBK.'daki tüm şekli koşulları taşıyan ibranameler de, ödenen tutarların gerçek hak edilen tutar olmaması durumunda makbuz hükmünü taşıyacaklardır.

KAYNAKÇA

- Aksu, M.; "Türk Borçlar Kanunu'nun Getirdiği Yeniliklerden İbra" Yaşar Üniversitesi Elektronik Dergisi, Cilt: 8, Özel Sayı 2013, Prof. Dr. Aydın Zevkliler'e Armağan, 97-131
- Alpagut, G.; İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Sözleşmesel Kayıtlar ve Sözleşmenin Tarafların Anlaşmasıyla Sona Ermesi (İkale), İstanbul Barosu ve Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi tarafından ortaklaşa gerçekleştirilen 11. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Toplantısı, 8-9 Haziran 2007, İstanbul Barosu Yayını, 2008
- Aydoğdu, M./KAHVECI, N.; Türk Borçlar Hukuku, Özel Borç İlişkileri, İzmir 2013
- Aydoğdu, M.: Hizmet Akdinin Sona Ermesine İlişkin Olarak İbraname, G.S. Üniversitesi HFD, Kemal Oğuzman'a Armağan, İstanbul 2002, Yıl 1 Sayı 1, 711-733
- Baştuğ, İ.; Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 3. Bası, Manisa 1984
- Berki, Ş.; Borçların Sukutu, AÜHF. C.XII, S.1-2, 216-237
- Centel, T.; İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1988
- Çelik, N.; İbraname Kapsamı Dışında Kalan Miktarın Talebi, İHU, İş K.II/1, m. 26, No: 8, İstanbul 1982/1
- Çelik, N.; İbramenin Niteliği ve Kapsamı, İHU, İş K. m.26, No: 1, İstanbul 1982/1;
- Çelik, N.; İş Hukuku Dersleri, 24.Baskı, İstanbul Ekim 2011
- Çelik, N.; İş Hukuku Dersleri, 27. Baskı, Ekim İstanbul 2014
- Çenberci, M.; İş Kanunu Şerhi, 1978
- Çil, Ş.; İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Kamu-İş, C.7, S.3, Y.2004, 130-143
- Çil, Ş.; İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2.Baskı, İstanbul 2007
- Çil, Ş.; 6098 Sayılı Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde İş Hukukunda İbra Sözleşmelerinin Geçerliliği, SİCİL, Mart 2011, Yıl :6, S.21, 66 - 86
- Demir, F.; En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 6. Baskı, İzmir Eylül 2011
- Doğan, M.; Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Yargıtay Dergisi, Cilt 5, Sayı 1. 172-184
- Ekmekçi, Ö.; İş Hukukunda İşçinin İşverenden Olan Alacağından Vazgeçmesi Sonucunu Doğuran Hukuki İşlemler, İBD, Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni, 1996, 4-22
- Eren, F.; Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 7. Baskı, İstanbul 2001
- Eyrenci, Ö.; Ücret ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi (1979-1983), Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1979-1983, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Milli Komitesi yayını, İstanbul, 1985
- Günay, C. İ.; İş Kanunu Şerhi, Ankara 2009
- İzmirlioğlu, A.; 6098 Sayılı Kanuna Göre İbraname, <http://journal.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2014/01/12-Ayca-IZMIRLIOGLU.pdf>.
- Karademir, D.; Yargıtay Kararları Perspektifinde İbraname

- Uygulamaları, Çimento İşveren Dergisi, C: 11, Sayı: 2, Mart 1997, 3-18
- Kılıçoğlu, M. A.; Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, Cilt:2, Ankara 2001
 - Mollamahmutoğlu, H./Astarlı, M.; İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş Genişletilmiş ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu İşlenmiş 4.Bası, Ankara 2011
 - Özdemir, E.; İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, SİCİL İHD, Mart 2007, S.5, 31-47.
 - Özdemir, E.; İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu 23 Aralık 2005 Seminer Notları, İstanbul Barosu Yayınları 2006
 - Özdemir, E.; “İkale ve Alternatif Bir Öneri Olarak Sulh Sözleşmesi” Çimento İşveren Dergisi, C.27, S.3, Mayıs 2013, 32-51
 - Reisoğlu, S.; Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 22. Bası, İstanbul 2011
 - Saymen, F. H./Elbir, H.K.; Borçlar Hukuku, Umumi Hükümler, İstanbul 1958
 - Sevimli, A.; İş Hukukunda İbra ve İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Koşulları Konusundaki Gelişmeler, SİCİL İHD. Haziran 2009, S.14, 84-109
 - Süzek, S.; İş Hukuku (Genel Esaslar - Bireysel İş Hukuku), 8.Baskı, İstanbul 2012
 - Şen, M.; 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre İş Hukukunda İbra Sözleşmeleri, SİCİL İHD., Aralık 2011, S.24, 74-88
 - Şengül, M.; İbranamenin Hukuki Niteliği, Kapsamı ve Geçerliliğinin Koşulları, Legal İSGHD, 2006/10. 597
 - Tekinay, S. S./Akman, S./Burcuoğlu, H./Altop, Atilla; Tekinay Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 7. Bası, İstanbul 1993
 - Tuhr, Von; Borçlar Hukuku, C:2, Ankara 1983.
 - Tunçomağ, K.; Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt 1, 6. Bası, İstanbul 1976.
 - Turanboy, K. N.; İbra Sözleşmesi, Ankara 1998
 - Yavuz, C. ; Borçlar Hukuku Dersleri, Özel Hükümler, İstanbul 2012
 - Zevkililer, A./Ertaş, Ş./Havutçu, A./Aydoğdu, M./Cumalıoğlu, E./Borçlar Hukuku, İzmir 2013
 - Legalbank Karar Bankası