

Doç. Dr. Muhittin ASTARLI*

Makale Gönderim Tarihi : 12 Ocak 2016

Makale Kabul Tarihi : 15 Ocak 2016

İKALE İÇERİĞİNDE YER ALAN İBRA HÜKÜMLERİNİN GEÇERLİLİĞİ SORUNU

ÖZ

İş sözleşmesinin sona erme nedenlerinden bir tanesi de ikaledir. İşçi ve işveren ikale ile aralarında mevcut olan iş sözleşmesini ortadan kaldırmaktadırlar. İ kale iş sözleşmesini geleceğe etkili olarak ortadan kaldırır. İş sözleşmesinden doğmuş işçilik alacakları ise varlığını sürdürür. Bu borçlardan işverenin kurtarılması isteniyorsa bir ibra sözleşmesine ihtiyaç vardır. Uygulamada taraflar ikalenin içerisinde işçinin işvereni iş sözleşmesinden doğmuş işçilik alacaklarından kurtardığına ilişkin ibra hükümlere yer vermektedirler. Bu hükümlerin geçerliliğinin 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 420. maddesi hükmü bağlamında tartışılması gerekir.

ANAHTAR SÖZCÜKLER: İ kale, ibra, işçilik alacakları

VALIDITY OF RELEASE OF DEBT PROVISIONS IN TERMINATION AGREEMENTS

ABSTRACT

One of the causes of expiration of employment contracts is a termination agreement. With such agreements, the employer and the employee sign an agreement to terminate the employment relationship. Termination agreements dissolve employment contracts proactively. Employer's debts arisen from employment contracts, on the other hand, remain. If the employer is wished to be released from these debts, an agreement for release must be signed. In practice, parties include provisions for release within termination agreements. Validity of such provisions must be discussed within the context of article 420 of the Turkish Code of Obligations.

KEYWORDS: Termination agreement, release from debt, employer's debts

* Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı – muhittinastarli@gmail.com

I. GİRİŞ

İşçi ve işverenin karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanları ile anlaşarak iş sözleşmesine son vermeleri hukukumuzda son yıllarda yaygınlaşan bir sona erme biçimidir. Bununla birlikte ikale kanunlarımızda düzenlenen bir sözleşme türü değildir. Bu nedenle İş Hukuku bakımından bu sözleşmenin geçerlilik koşullarının ne olduğu ve iş ilişkisine ve iş sözleşmesinden doğan haklara etkisi doktrin ve yargı kararları ile belirlenmektedir.

Bu kapsamda kanaatimce tartışılması gereken hususlardan biri de iş sözleşmesini derhal veya belirli bir tarihte sona erdirmek üzere ikale düzenleyen tarafların, iş sözleşmesinden doğmuş kimi alacak hakları konusunda işçinin işvereni ibra ettiğine ilişkin kayıtlara da yer vermeleri halinde bu hükümlerin geçerliliğine ilişkindir. Bu çalışma bu soruna bir hukuksal çözüm önerisi getirmeyi amaçlamaktadır.

II. İŞ HUKUKUNDA İKALE VE İŞ SÖZLEŞMESİNE ETKİSİ

İş sözleşmesinin ikale ile sona erdirilmesi kanunlarımızda düzenlenmediğinden yasal bir tanım da mevcut değildir. Bununla birlikte genel bir tanım yapmak gerekirse, bir sözleşmenin ve bu sözleşme ile kurulan hukuki ilişkinin, sözleşme özgürlüğü kapsamında tarafların karşılıklı iradelerine dayanan yeni bir sözleşme ile ortadan kaldırılmasına bozma, buna ilişkin sözleşmeye de bozma sözleşmesi (contrarius actus) veya bir diğer ifadeyle ikale denir¹. Bu sözleşme ile işçi

ve işveren aralarındaki iş sözleşmesini ortadan kaldırarak, bu sözleşmenin taraflar bakımından yeni haklar ve borçlar doğurmasına engel olmaktadır.

İkalenin asgari içeriğini, konusu olan iş sözleşmesinin derhal veya belirli bir tarihte sona erdirilmesi oluşturur. Dolayısıyla geçerli bir ikalenin öncelikli etkisi sürekli bir borç ilişkisi olan iş sözleşmesini sona erdirmek olup, bu sayede işçi ve işveren bakımından iş sözleşmesi ile gelecekte yeni haklar ve borçlar doğmasını engellenmiş olmaktadır. Ancak ikale bu hak ve borçları geleceğe etkili olarak ortadan kaldırdığından, tarafların sözleşmenin bu suretle sona ermesinden önce doğmuş olan hakları baki kalmaktadır². Diğer bir ifadeyle ikale, iş sözleşmesinden geleceğe yönelik olarak yeni haklar ve borçlar doğmasına engel olmakta, mevcut doğmuş hak ve borçlar üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır. Dolayısıyla işçinin ödenmemiş ücretlerini, ücret eklerini, fazla çalışma ücretlerini, kullanılmayan yıllık izin ücretlerini talep hakkına bir hanel gelmemektedir. İkale tarihinden önce doğmuş ve henüz ifa edilmemiş borçlardan işverenin kurtarılması isteniyorsa bunun için bir ibraya ihtiyaç vardır.

III. 6098 SAYILI TÜRK BORÇLAR KANUNUNDA İBRA SÖZLEŞMESİ VE GEÇERLİLİK KOŞULLARI

İbra, tarafların aralarında yapacakları şekle bağlı olmayan bir sözleşme ile mevcut bir borcu kısmen veya tamamen ortadan kaldırarak borçluyu borcundan kurtarmalarıdır³. İbra ile alacak-

1 Türk İş Hukukundaki muhtelif tanımlar bakımından bkz. Astarlı, Muhittin, İş Hukukunda İkale, Turhan Kitabevi, Ankara, 2013, sh.6; Mollamahmutoğlu Hamdi/Astarlı Muhittin/Baysal Ulaş, İş Hukuku, 6. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014, sh.784; Alp Mustafa, "İş Hukukunda İkalenin (Bozma Sözleşmesinin) Geçerlilik Koşulları", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.17, Ocak-Mart 2008, sh.29; Şahlanan Fevzi, "İkalede Makul Yarar Ölçüsünün Gabin (Aşırı Yararlanma) Açısından Değerlendirilmesi", Karar İncelemesi, Tekstil İşveren, S.386, Hukuk Eki 71, Haziran 2012, sh.3; Yürekli Sabahattin, Türk Borçlar Kanununa göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, Seçkin Yay., Ankara, 2011, sh.100; Sevimli Ahmet K., "İş Hukukunda İbra ve İkale Sözleşmelerinin Geçerli-

lik Koşulları Konusundaki Gelişmeler", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.14, Haziran 2009, sh.85; Çil Şahin, "İbra Sözleşmesi ve İkale Sözleşmesinin İş Güvencesine Etkileri", Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2007, sh.26.

2 Astarlı, sh.293; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, sh.787; Alpagut Gülsevil, "İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Sözleşmesel Kayıtlar ve Sözleşmenin Tarafların Anlaşmasıyla Sona Ermesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 11.Yıl Toplantısı, 8-9 Haziran 2007, İstanbul Barosu Ya. No.113, İstanbul, 2008, sh.43; Gerek Hasan Nüvit, "İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi İle Sona Erdirilmesi", Çalışma ve Toplum, 2011/4, sh.51.

3 Turanboy Nuri K., İbra Sözleşmesi, Yetkin Yay., Ankara, 1998, sh.26.

lı, borç ilişkisinden doğan bir hakkından vazgeçmektedir. Anlaşılacağı üzere ibra tek taraflı bir hukuki işlem değil, alacaklı ve borçlunun katıldığı iki taraflı bir hukuki işlem, bir sözleşmedir⁴.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu md.132’de genel olarak ibra sözleşmesine yer verdikten sonra, 420. maddede İş Hukuku bakımından ibrayı düzenleme konusu yapmıştır. 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren TBK’nın bu hükmü, genel kanun-özel kanun ilişkisi kapsamında, bu konuda hüküm içermeyen iş kanunları bakımından da uygulama alanı bulacaktır⁵. Dolayısıyla şimdiye kadar yargı içtihatları ile şekillenen ibra sözleşmesinin İş Hukukundaki geçerliliği TBK. md.420 hükmündeki esaslar çerçevesinde değerlendirilecektir. Yargıtay’ın bu Kanunun yürürlüğünden önce ibranamenin geçerliliğine ilişkin olarak belirlediği ilkeler ise, 01.07.2012 tarihinden önce imzalanan ibranameler bakımından geçerli olmaya devam edecektir.

6098 sayılı TBK’nın 420. maddesine göre, “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”.

Görüldüğü üzere konumuzla da ilgili olarak 6098 sayılı TBK. md.420 ibranamenin düzenleme tarihi bakımından özel bir hükme yer vermiştir. Buna göre, “İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin ... ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması ... şarttır”.

6098 sayılı Kanun ibra sözleşmesinin geçerlilik koşullarını belirlerken, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi şartını da getirmiştir. Dolayısıyla miktar belirtilmek-

sizin işçilik alacaklarına ilişkin kalemlerin tek tek yazılması suretiyle düzenlenen ibranameler Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra geçersiz olarak değerlendirileceklerdir.

6098 sayılı Kanunun ibra sözleşmelerinin geçerliliğine ilişkin öngördüğü diğer bir şart “ödememin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması”dır. Kanuna göre öncelikli olarak ibra sözleşmesine konu alacağın tam olarak ödenmiş olması gerekmektedir. Buna göre, örneğin ihbar ve kıdem tazminatları, usulüne uygun olarak hesaplanıp tam olarak işçiye ödenmişse, işçinin işvereni bu alacaklar yönünde bir sözleşmeyle ibra etmesi mümkün olmayıp, buna ilişkin ibranameler TBK. md.420/f.2’ye göre kesin olarak hükümsüzdür.

TBK. md.420/f.2, ibranamenin geçerliliği bakımından, konusu olan alacağı tam olarak ödemesi yanında ödemenin banka aracılığıyla yapılmasını şart koşmaktadır. Buna göre bir işçilik alacağı banka aracılığı ile tam olarak ödenmeden borcu sona erdirici etkisi olan bir ibra sözleşmesinin geçerli bir şekilde yapılması mümkün olmayacaktır.

IV. İKALE İÇERİĞİNDE YER ALAN İBRA HÜKÜMLERİNİN GEÇERLİLİĞİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

A. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun Yürürlük Tarihinden Sonra Akdedilen İkaleler Bakımından Değerlendirme

Yukarıda belirttiğimiz üzere ikale, iş sözleşmesini sona erdirerek bu sözleşmeden işçi ve işveren için geleceğe yönelik olarak yeni haklar ve borçlar doğmasına engel olmakta, mevcut doğmuş hak ve borçlar üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır. Bununla birlikte ikalede taraflar iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma ile derhal veya belirli bir tarihte sona ereceğini kararlaştırırken, genel anlamda aralarındaki hukuki ilişkiyi kesin bir şekilde sona erdirmek ve bu ilişkiden doğabilecek tüm talep haklarını ortadan kaldırarak gelecekte ortaya çıkabilecek çekişmeleri ve davaları da önlemek isterler. Bu amaçla da işçi ve işveren ikalede karşılıklı olarak iş ilişkisinden

4 Turanboy, sh.56.

5 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, sh.1189; Çil Şahin, İş Hukukunda İbraname, 3. Baskı, Yetkin Yay., Ankara, 2013, sh.42-43.

ve/veya sona ermesinden doğan, hukuki sebebi ne olursa olsun bilinen veya bilinmeyen tüm talep haklarının sona erdiğini, bunlardan vazgeçildiğini kararlaştırabilmektedirler.

İkalede bu yöndeki hükümlerin hukuki niteliğinin ve kapsamının belirlenmesi her zaman kolay değildir. Zira bu hükümlerin niteliği, her somut olayın özelliğine göre farklılaşabilir. Bu amaçla düzenlenen hükümler, ibra, sulh, feragat veya hukukumuzda normatif olarak düzenlenmemiş de olsa bir menfi borç ikrarı niteliğinde de olabilir. Tarafların ne amaçladıkları yorum vasıtasıyla bulunacaktır.

Belirttiğimiz üzere ikaledeki denkleştirme hükmü bir ibra sözleşmesi niteliğinde de olabilir. TBK. md.132'e göre eğer ikalede taraflar iş ilişkisinden doğan belirli bir borcun sona erdiğini, ifa edilmeyeceğini kararlaştırmışlarsa, söz konusu hükmün hukuki niteliği bir ibra sözleşmesidir. Bir diğer ifadeyle ikale ile iş sözleşmesi sona erdirilirken, işçinin işverenden olan ücret, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günü ücretleri gibi işçilik alacakları konusunda işvereni borçtan kurtardığını beyan etmesi halinde esasen ikalenin içeriğinde bir ibra sözleşmesi mevcuttur. Uygulamada problem oluşturan husus, 6098 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden sora düzenlenen ikalelerin içeriğinde işçinin işvereni işçilik alacakları konusunda ibra etmesi halinde bu tür bir düzenlemenin TBK. md.420 karşısında geçerli olup olmadığı noktasındadır.

Yukarıda da belirttiğimiz üzere 6098 sayılı TBK. md.420/f.2'ye göre, "İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin ... ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ... şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür". Bu hükme göre, iş sözleşmesinden doğan tüm alacak ve tazminat hakları konusunda bir ibra sözleşmesinin geçerli bir şekilde kurulabilmesi için iş sözleşmesinin sona erme tarihinden itibaren en az bir aylık bir sürenin geçmiş olması gereklidir. Bu hükümlerle kanun koyucu sözleşmenin devamında olduğu gibi, iş sözleşmesinin sona erme

tarihinden itibaren geçecek bir aylık süre içerisinde de ibraname düzenleme yasağı getirmiştir. Burada kanun koyucunun amacı, işverenle kişisel/hukuki bağımlılık ilişkisi içinde olan ve iş sözleşmesinin devamında ve iş sözleşmesinin sona ermesinden sonraki bir aylık sürede, mevcut talep hakları bakımından işvereni ibra etmek konusunda serbest iradesini kullanamayacağı kabul edilen işçiyi korumak ve bir karşılığı olmaksızın işverenden olan talep haklarından vazgeçmesini engellemektir.

Kanunun bu hükmü gereği, doğası gereği kural olarak iş sözleşmesi devam ederken kurulan ve bu sözleşmeyi derhal veya belirli bir tarihte sona erdirmeyi amaçlayan ikalede tarafların ibra kaydına yer vermeleri kanaatimizce mümkün olmayacaktır. Çünkü ibra kaydını içeren ikalenin kurulması iş sözleşmesinin devamı anında yapılmış olacak, bu durumda da TBK. md.420/f.2'deki bir aylık süre geçmediğinden söz konusu kayıt kesin olarak hükümsüz sayılacaktır. Bu itibarla ikale ile sona eren bir iş sözleşmesinde tarafların bu sözleşmeden veya bu sözleşmenin sona ermesinden doğan borçlar konusunda bir ibra sözleşmesi yapmaları, Borçlar Kanununun açık hükmü gereği ancak sözleşmenin ikale ile de olsa sona erme tarihinden itibaren bir aylık bir sürenin geçmesinden sonra mümkün olabilecektir. Kanun koyucu ibra yasağında sözleşmenin sona ermesini esas almış olup, iş sözleşmesinin sona erme türleri bakımından bir ayırım yapmış değildir; iş sözleşmesi fesihle değil de ikale ile sona erse de bu yasak geçerli olacaktır.

Bununla birlikte ikale içeriğinde yer alan ibraya ilişkin hükümlerin geçersizliği, ikalenin tümünden geçersizliğine neden olmaz. Çünkü TBK. md.27/f.2 gereğince, sözleşmenin içerdiği hükümlerden bir kısmının hükümsüz olması, diğerlerinin geçerliliğini etkilemez.

B. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun Yürürlük Tarihinden Önce Akdedilen İkaleler Bakımından Değerlendirme

6098 sayılı TBK'nın yürürlüğünden önceki dönemde, ibra sözleşmesi yasal olarak düzenlenmediğinden, ibranamenin düzenlenme zama-

nına ilişkin de somut bir hukuk kuralı mevcut değildi. İbra sözleşmesinin geçerliliğine ilişkin ilkeler Yargıtay kararları ile belirlenmekteydi. Bu dönemde, iş sözleşmesi sona ermeden önce, işe girişte veya iş sözleşmesi devam ederken düzenlendiği sabit olan, henüz doğmamış işçilik haklarını ibra eden ibra sözleşmelerini geçersiz olduğunu kabul edilmekteydi⁶.

Buna karşılık Yargıtay istisnai olarak, iş ilişkisi devam ederken (sözleşmenin feshi halinde söz konusu olan ihbar tazminatı, kıdem tazminatı dışında kalan) fazla çalışma, hafta tatili gibi alacakların geçmiş dönem için bir kısmının ödenmesi ve kalanı için ibra sözleşmesi (ivazlı ibra) düzenlenmesini veya tamamı için ibra sözleşmesi (ivazsız ibra) düzenlenmesini geçerli kabul etmekte; bu durumlarda işçinin iradesinin fesada uğratıldığını kanıtlaması halinde ibra sözleşmesinin geçersizliği sonucuna varmaktaydı⁷. Örneğin bir kararında Yüksek Mahkeme iş sözleşmesi devam etmekte iken, bu tarihe kadarki fazla çalışma alacağının ödendiğine ilişkin ibranameyle ilgili olarak, iş sözleşmesinin devamı müddetince bazı aylarda fazla çalışma yapıldığı bordrolardan da anlaşıldığını tespit ederek, ibranameyi makbuz niteliğinde kabul etmiştir⁸.

Görüldüğü üzere TBK'nın yürürlüğünden önceki dönemde ibranamenin düzenlenme zamanına ilişkin somut bir kural olmadığı gibi, sözleşmenin sona ermesinden sonraki belirli bir süreye kadar ibraname düzenlenemeyeceğine ilişkin bir yasak da bulunmamaktaydı. Dolayısıyla bu dönemde iş sözleşmesi sona erdirilirken düzenlenen ibranamelerde işçinin işçilik alacakları (fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri gibi) konusunda işvereni ibra etmesine hukuken bir engel bulunmamaktadır. Bu nedenle

6 Yarg. 9. HD. 26.2.1971, E.644, K.2561; Yarg. 9. HD. 21.6.1983, E.1983/3591, K.1983/5670; Yarg. 9. HD. 26.12.2009, E.2008/12224, K.2009/37011 (kişisel arşiv).

7 Çil, sh.18; aynı yazar, "6098 Sayılı Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde İş Hukukunda İbra Sözleşmelerinin Geçerliliği", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.21, Mart, 2011, sh.68-69.

8 Yarg. 9. HD. 19.06.2006, E.2005/38056, K.2006/17458 (Çil, İbra Sözleşmelerinin Geçerliliği, dn.27).

6098 sayılı Kanunun yürürlüğünden önceki dönemde ikale ile iş sözleşmesi sona erdirilirken işçinin işvereni ibra etmesinde, yani ikalenin içeriğine ibraya ilişkin hükümlerin dahil edilmesinde veya ikale ile aynı tarihli ibraname düzenlenmesinde hukuken bir engel bulunmamaktadır. Yeter ki bu ibraname Yargıtay tarafından belirlenmiş ilkelere uygun olsun. Nitekim Yargıtay 22. Hukuk Dairesi⁹ de bir kararında, 30.05.2010 tarihli ikale içinde davacının fazla çalışma yapmadığını, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmadığını, kullanmadığı yıllık izinlerinin ise bulunmadığını beyan ettiğinden bu beyanların davacıyı bağlayıcı nitelikte olduğuna ve davacı tarafından artık fazla çalışma yaptığının, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığının ve kullanmadığı yıllık izinleri bulunduğunun ileri sürülmesinin mümkün olmadığına karar vermiştir.

SONUÇ

İş sözleşmesini ikale ile sona erdirirken taraflar esasen bu sözleşmeden doğan iş ilişkisini ve bu ilişkiden doğan karşılıklı hak ve borçları da tasfiye etmek isterler; bu nedenle de ikalelerde sıklıkla işçinin işvereni işçilik alacakları konusunda ibra ettiğine ilişkin kayıtlara yer verilmektedir. İş sözleşmesinin anlaşma ile sona ermesi sırasında bu sözleşmeden doğan borçların da ibra edilmesi, bu tür bir sona erme bakımından aslında doğal karşılanmalıdır.

Buna karşılık 6098 sayılı TBK md.420, ibranamelerin düzenlenme zamanına ilişkin özel bir hükme yer vermiş ve bunu bir geçerlilik koşulu olarak düzenlemiştir. Dolayısıyla işçinin iş sözleşmesinden doğan alacakları konusunda işvereni ibra etmesi, ibranamenin iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra bir ay geçtikten sonra düzenlenmesi halinde geçerli olacaktır. Bu nedenle iş sözleşmesinin devamında ve sözleşmenin sona ermesinden sonra bir aylık süre geçmeden düzenlenen ibranameler geçerli değildir. Kanun koyucu ibranamelerin düzenlenme zamanı ba-

9 Yarg. 22. HD. 14.05.2014, E.2013/23441, K.2014/12842 (kişisel arşiv); Yarg. 22. HD. 22.09.2014, E.2013/15881, K.2014/24881 (kişisel arşiv).

kımından sözleşmenin ne şekilde sona erdiğine ilişkin bir ayırım yapmadığından, iş sözleşmesi ister belirli sürenin sona ermesi, ister fesih, isterse ikale ile sona ersin, bu iş sözleşmesinden doğan işçilik alacakları konusunda işçinin işvereni ibra edebilmesi için TBK. 420. maddede belirtildiği üzere sona erme tarihinden itibaren bir aylık bir sürenin geçmiş olması gereklidir. Bu itibarla ikale ile iş sözleşmesi sona erdirilirken bu sözleşmenin içeriğine işçinin işvereni ibrasına ilişkin hükümler konulamaz. İkale içeriğinde yer alan ibra hükümleri, 420. maddenin düzenlenme süresine ilişkin hükmüne aykırılık dolayısıyla geçersizdir.

Yukarıda vardığımız bu sonuç 6098 sayılı Borçlar Kanununun yürürlük tarihinden sonra düzenlenen ikale ve ibra sözleşmelerine ilişkindir. Bu tarihten önce akdedilen ikaleler içerisindeki ibra hükümlerine geçerlilik tanınması gerekir. Zira 6098 sayılı Kanunun 420. maddesi ile iş hukukunda ibranın geçerlilik koşulları düzenlenmeden önce, ibranamelerin düzenlenme zamanına ilişkin somut bir süre sınırlandırması mevcut değildi.

KAYNAKÇA

Alp Mustafa, “İş Hukukunda İkalenin (Bozma Sözleşmesinin) Geçerlilik Koşulları”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.17, Ocak-Mart 2008.

Alpagut Gülsevil, “İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Sözleşmesel Kayıtlar ve Sözleşmenin Tarafların Anlaşmasıyla Sona Ermesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 11.Yıl Toplantısı, 8-9 Haziran 2007, İstanbul Barosu Ya. No.113, İstanbul, 2008.

Astarlı Muhittin, İş Hukukunda İkale, Turhan Kitabevi, Ankara 2013.

Çil Şahin, “6098 Sayılı Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde İş Hukukunda İbra Sözleşmelerinin Geçerliliği”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.21, Mart, 2011.

Çil Şahin, “İbra Sözleşmesi ve İkale Sözleşmesinin İş Güvencesine Etkileri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2007.

Çil Şahin, İş Hukukunda İbraname, 3. Baskı, Yetkin Yay., Ankara, 2013.

Gerek Hasan Nüvit, “İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi İle Sona Erdirilmesi”, Çalışma ve Toplum, 2011/4.

Mollamahmutoğlu Hamdi/Astarlı Muhittin/Baysal Ulaş, İş Hukuku, 6. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014.

Sevimli Ahmet K., “İş Hukukunda İbra ve İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Koşulları Konusundaki Gelişmeler”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.14, Haziran 2009.

Şahlanan Fevzi, “İkalede Makul Yarar Ölçüsünün Gabin (Aşırı Yararlanma) Açısından Değerlendirilmesi”, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren, S.386, Hukuk Eki 71, Haziran 2012

Turanboy Nuri K., İbra Sözleşmesi, Yetkin Yay., Ankara, 1998.

Yürekli Sabahattin, Türk Borçlar Kanununa göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, Seçkin Yay., Ankara, 2011.